

SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DO DOCENTE DE ENFERMAGEM

Esterlina Watanabe*
Leila Conceição Rosa dos Santos**
Edina Brasileiro Lima***

RESUMO. Estudo sobre a seleção do docente de enfermagem em dezenove Escolas de Enfermagem do Estado de São Paulo. Salienta a problemática do ingresso do docente na instituição de ensino e as maneiras pelas quais ele é selecionado, assim como a avaliação periódica do seu desempenho. Dentre os resultados obtidos, constata-se que 85% dos docentes são admitidos através de indicações e em 72% das Escolas são feitas avaliações periódicas dos mesmos.

ABSTRACT. This is a study of the nursing school teacher appraisal and selection made in 19 Nursing School in São Paulo State. It emphasizes the problem of the admission of the teacher in the Teaching Institution and the way they are selected, as well as the periodical evaluation of their performance. Among the results obtained it was observed that 85% of the teachers are admitted by indications and periodical appraisals are made in 72% of the schools.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, são poucos os registros sobre critérios de seleção de docentes existentes nas escolas de graduação em Enfermagem e, de igual modo, há escassez de dados registrados sobre a avaliação dos docentes em atuação.

Para CARVALHO (1962) é utópica a pretensão das escolas de enfermagem exigirem, de um dia para o outro, curso superior de suas professoras, tendo em vista que somente a partir de 1961, a enfermagem firmou-se definitivamente em sua condição de profissão de nível universitário. Isso porque a Lei 775/49, no seu artigo 5º, estabelecia como exigência para o curso de Enfermagem, o certificado de conclusão do curso secundário. Concedia porém, um prazo de sete anos a partir de sua publicação, para a matrícula de candidatos portadores de certificado de curso ginasial ou equivalente; expirado o prazo, surgiu uma nova Lei, a de nº 2995/56, prorrogando por mais cinco anos o prazo de exigência do curso secundário.

CARVALHO (1962) sugere os seguintes critérios pa-

ra a seleção: “preparo geral correspondente ao secundário completo, diploma de enfermeiro e especialização na matéria que vai lecionar”. Termina o artigo, que consideramos ousado para aquela época, prevendo estar próximo o dia em que as escolas recrutariam suas docentes dentre as diplomadas pelos cursos superiores.

Seleção, em seu sentido genérico, significa ação ou efeito de escolher ou selecionar; escolha feita sob ação do raciocínio e fundamentada nos motivos do fim a que se mira (CALDAS, 1964).

A seleção de pessoal é um processo de escolha de elementos adequados para participarem de um determinado grupo operacional. Nem sempre significa escolher pessoas com aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados, mas, principalmente aqueles que dentro de um determinado plano de ação, se encaixam melhor a uma situação pré-determinada (SANTOS, 1977).

Segundo MENDONÇA (1956), o método empírico baseado em provas externas de aptidões, referências de capacidade profissional ou antecedentes de condu-

* Enfermeira da CCIH do Instituto Central do Hospital das Clínicas – FMUSP. Docente de Enfermagem dos Centros Integrados de Ensino Superior “Farias Brito”, Garulhos, São Paulo.

** Enfermeira. Auxiliar de Ensino do Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica da Escola de Enfermagem da USP – disciplina Fundamentos de Enfermagem.

*** Enfermeira responsável pela Unidade de Internação – Clínica Médica e Nefrológica do Hospital Brigadeiro – INAMPS – São Paulo.

ta, era considerado suficiente para solucionar o problema da seleção ou recrutamento, sem contar com o predomínio de influências externas do candidato. Entendemos que, para esse autor, seleção é sinônimo de recrutamento. Já outros autores, como por exemplo CAMACHO (1981) entendem por recrutamento a triagem que antecede à seleção, e esta, a análise de conhecimentos, habilidades e atitudes do candidato no pleito de um cargo ou função.

Quando se trata de seleção para o cargo de professor, conhecimentos mais profundos são exigidos. Conhecimentos esses que geralmente são avaliados através de concursos que podem constar ou não de provas dissertativas e didáticas. O que se deve levar em conta são as funções a serem exercidas com eficiência e não simplesmente vagas a serem preenchidas.

Sabe-se que nos concursos para seleção de professores de primeiro e segundo graus, os pontos referentes à frequência nas escolas em que anteriormente lecionaram, são somados às notas obtidas e, certos critérios de desempate utilizados, como idade, estado civil e número de filhos, dará preferência aquele candidato que for mais velho, casado e com maior número de filhos.

Com relação ao docente universitário, os critérios variam muito e a ocorrência de concursos ou exames de seleção, nem sempre é uma constância, fato que gerou interesse para as autoras, em elaborar o presente trabalho.

CARVALHO (1973) discorrendo sobre o papel do docente de enfermagem como "modelo a ser imitado", atribui às escolas a responsabilidade da escolha correta de seu corpo docente. Considera que tão importante quanto a competência e eficiência, são as atitudes e as qualidades desse docente que deve ser assíduo e pontual, líder, simples e elegante no vestir e no falar, subordinado, paciente, interessado pelos problemas daqueles com os quais mantém contato permanente ou esporádico, que tenha gosto e entusiasmo pelas programações das entidades de classe, participando ativamente em movimentos profissionais, culturais e assistenciais.

A seleção, por melhor que tenha sido realizada, não se completa por si só. Ela relaciona-se estreitamente com a avaliação. É claro que na seleção é feita uma estimativa ou inferência do futuro desempenho do selecionado. Esse desempenho deve ser medido através de avaliação, que, por sua vez, quando feita adequadamente vai mostrar a eficiência ou não da seleção. (BERGAMINI, 1981)

Avaliar significa determinar o valor real ou o preço; o valor moral ou o merecimento; reconhecer a grandeza; a intensidade, a força (CALDAS, 1964).

O conceito de avaliação pode variar conforme o tempo e o enfoque dado, assim, como os próprios procedimentos utilizados para a avaliação. BRADFIEL & MOREDOCK citados por TURRA et alii (1982), descre-

vem que a "avaliação significa atribuir um valor a uma dimensão mensurável do comportamento em relação a um padrão de natureza social e científica". Para SARUBI, citado pela mesma autora, avaliação é definida como "um processo complexo, que começa com formulação de objetivos e requer a elaboração de meios para obter evidências de resultado, interpretações de resultados para saber em que medida foram os objetivos alcançados e formulação de um juízo de valores".

Quando se fala em avaliação está implícito a necessidade da utilização de um instrumento para medi-la. A dificuldade está justamente na sua confecção e numa análise de resultados que traga benefícios à prática. TUCKMAN e OLIVER, citados por TEIXEIRA (1982) descobriram que os docentes que recebiam "feed-back" dos seus estudantes, melhoravam posteriormente suas avaliações de desempenho mais do que aqueles que não o recebiam.

Para o presente trabalho, procuramos saber das escolas de enfermagem do Estado de São Paulo, de que maneira o docente era admitido e posteriormente apreciado no seu desempenho. Seja como for a sua seleção e avaliação, isso refletirá na eficiência do ensino, na melhoria da assistência e no avanço da pesquisa. Não se pode abrir margens à inércia, ao descaso quanto ao seu desempenho. A busca de uma adequada resposta a esta preocupação, poderá contribuir para que instituições de ensino tenham um corpo docente altamente qualificado.

2. METODOLOGIA

O estudo foi realizado com diretoras e/ou coordenadoras de dezenove Escolas de Enfermagem, sendo 8 (oito) na capital e 11 (onze) no interior do Estado de São Paulo. Utilizou-se um instrumento de pesquisa elaborado em forma de questionário com 11 (onze) questões, das quais 2 (duas) eram abertas e 9 (nove) fechadas, o qual foi submetido a um estudo preliminar para confirmação da confiabilidade em relação aos objetivos, efetuando-se posteriormente as modificações e adaptações que se fizeram necessárias.

Para a coleta dos dados alguns questionários foram aplicados pessoalmente pelas autoras, quando a escola era de fácil acesso e, outros, enviados pelo correio, quando a entrega pessoal não era possível. Na remessa do questionário, juntamente com uma carta de apresentação, foi enviado também, um envelope selado e endereçado para resposta.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Se considerarmos o interesse que o trabalho despertou nas escolas pesquisadas, na razão direta das respostas recebidas, podemos sentir satisfeitos pela escolha do tema em questão, pois das 19 (dezenove) es-

colas consultadas, 18 (dezoito) responderam, perfazendo assim um índice de 95,0%. A escassez de publicações sobre o assunto, não pode ser considerada como indicador de que as escolas não estejam voltadas para esse tipo de problema, que julgamos estar intimamente relacionado com o nível de ensino e a qualidade do profissional de enfermagem formado por essas escolas.

Quanto à pergunta sobre a existência de normas pré-estabelecidas ou critérios para a seleção de docentes, 67,0% responderam afirmativamente. Percebemos que para uma análise mais profunda dessa questão, será necessário a continuidade desse trabalho, quando pretendemos saber se esses critérios são registrados, divulgados e dados a conhecer previamente pelo candidato.

Em 56,0% das escolas pesquisadas, são os docentes de cada departamento que elaboram os critérios de seleção e em 28,0% são elementos da direção que se responsabilizam por esta tarefa. Em 56,0% das escolas, as disciplinas possuem autonomia para a modificação desses critérios. Nesse ponto, convém ressaltar que as escolas nas quais foram colhidos os dados, não possuem a mesma estrutura organizacional.

O exame de seleção ou concurso público para, admissão do docente é feito em 15,0% das escolas e em 85,0% delas o docente é admitido através da indicação de outro docente. Essa questão gerou nas pesquisadoras algumas dúvidas como:

— que critérios são utilizados por esses docentes para indicar outros docentes para a escola?

— o fato do aluno de graduação ter conhecimento de que essa é a porta para o ingresso na carreira do ensino universitário, não poderia desenvolver atitudes de “bajulação” ou mascarar suas verdadeiras características para tornar-se meramente um papel carbono do seu professor, subjugando seu espírito crítico e questionador, objetivando ser futuramente mais um “indicado”?

— não estariam essas indicações colaborando para o reforço de uma imagem já existente de que só ingressam aqueles que já “são da casa” ou fazem um trabalho de bastidores a contento, transformando assim cada escola em uma “grande família”?

Mesmo que 85,0% das escolas não admitam docentes através de exame de seleção, o curriculum vitae é considerado o requisito de maior peso, sendo que nele são considerados em ordem decrescente, os títulos acadêmicos, especialização, habilitação, tempo de exercício profissional, trabalhos publicados, projeto de pesquisa, participação em jornadas ou congressos, monitoria e tempo de formado.

A falta de uniformidade na interpretação dos itens do “curriculum vitae” foi comum nas escolas pesquisadas. Para as autoras, “títulos acadêmicos” incluem a Especialização (Pós-graduação sensu lato), Mestrado e Doutorado (Pós-graduação sensu strictu) sendo que a habilitação é incluída no curso de graduação. Em

relação a escala de prioridades, estes “títulos acadêmicos” variaram tanto na seqüência, apresentada quanto na importância. A explicação encontrada para tal variação é a de que, em escolas onde é difícil a liberação posterior do docente para que este adquira seu grau de Mestre ou Doutor, há interesse em já se contratar alguém possuidor do título, mas, em instituições onde existem cursos de pós-graduação (sensu stricto), pelo fato do docente lecionar no local e frequentar o curso sem a necessidade de um afastamento, o título não tem um peso maior na seleção.

Em relação ao tempo de exercício profissional, percebemos pelas respostas obtidas ter havido pelo menos 2 (duas) interpretações diferentes: experiência inicial com o enfermeiro assistencial ou de campo e experiência em ensino superior. Ouvimos, freqüentemente que o ensino está divorciado da realidade, talvez por existirem docentes excessivamente acadêmicos, sem mesmo nunca terem vivido experiência em campo. Acreditamos que o aluno ao se formar, por mais brilhante que tenha sido durante o curso, não está apto totalmente a transmitir o que realmente é a enfermagem sem antes passar algum tempo em uma instituição de saúde, colocando em prática o que aprendeu, embora não seja objetivo deste trabalho determinar qual seria esse período.

Nas respostas relacionadas à avaliação do docente, 72,0% das escolas afirmaram fazê-la. A periodicidade da avaliação em 38,0% é semestral, 17,0% é anual, 22,5% é “quando necessário” e 22,5% das escolas não responderam a este item. Infelizmente, não foi esclarecido, no presente trabalho, o que as escolas entendem por “quando necessário”.

Em relação ao levantamento de quem avalia o professor, as respostas foram diversas por se tratar de uma pergunta aberta. Destacamos aqui algumas dessas respostas: o diretor da instituição; colegiados; o departamento; o próprio corpo docente e boletins de avaliação feitos pelo corpo discente.

Dos critérios de avaliação, as instituições utilizam: nível de relacionamento, cumprimento das atividades programadas e o rendimento escolar do aluno.

Quando detectada atitudes deficientes de um docente, poucas escolas efetuam demissão desse professor, assim mesmo, só após terem esgotado todos os recursos de orientação. As demais escolas resolvem o problema transferindo o docente para uma outra disciplina ou então não adotam nenhum método para a solução do problema.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na elaboração deste trabalho, verificou-se quanto ainda há para ser feito quanto à seleção e avaliação dos docentes das Escolas de Enfermagem. Sem dúvida, o tema provocou grande entusiasmo, a tal ponto de se pretender a continuação do estudo.

Do mesmo modo que se tem atribuído à formação inadequada do profissional de enfermagem, motivos como deficiência na qualidade do ensino brasileiro, seleção inadequada de alunos através do sistema de vestibular, falta de bons campos de estágio, falta de integração docente-assistencial, falta de preparo de docentes, ensinamentos dicotomizados dos fatos ou ausência de uma filosofia de compromisso com a profissão, há de atribuir, também, como causa o que procuramos expor neste trabalho que a seleção, muitas vezes ineficaz de docentes ou mesmo a inexistência de seleção, no verdadeiro sentido da palavra e a falta de uma avaliação periódica do desempenho de atuação.

Em face da evidência da problemática, demonstrada neste trabalho, consideramos que:

- a. tanto os diretores como os coordenadores e os próprios docentes se conscientizem da importância e influência que a seleção e avaliação exercem sobre a qualidade do ensino de enfermagem;
- b. os membros do corpo docente procurem aprimorar seus estudos de seleção e avaliação a partir daí estabeleçam critérios bem definidos a respeito e que estes sejam os mais homogêneos possíveis nas escolas de enfermagem;
- c. as vagas para docentes sejam divulgadas em órgãos de grande circulação e entre os enfermeiros e em todos os sistemas que os absorvem como profissional;
- d. haja o cumprimento de um programa de auto-ava-

liação e avaliação periódica para todos os docentes, independentes do cargo ou do título que possuem;

- e. a ABEE seja reativada e através de sua assessoria pedagógica, promova encontros, seminários e jornadas proporcionando assim melhor integração entre os docentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BERGAMINI, C.W. *Avaliação de desempenho humano na empresa*. 3. ed., São Paulo, Atlas, 1981.
2. CALDAS, A. *Dicionário contemporâneo da língua portuguesa*. 2. ed., Rio de Janeiro, Delta, 1964.
3. CAMACHO, J.S. *Organização sistêmica de recursos humanos: uma proposta metodológica*. São Paulo, PUC, 1981, 349 p., tese dout.
4. CARVALHO, A.C. *Associação Brasileira de Enfermagem. 1926-1976. Documentário*. Brasília, 1976.
5. _____. *A docente de Enfermagem como modelo a ser imitado*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Rio de Janeiro, 26(6): 527-31, out./dez., 1973.
6. _____. *Seleção e preparo do corpo docente das escolas de enfermagem*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Rio de Janeiro, 15(1): 5-7, fev., 1962.
7. MENDONÇA, J.L. *Curso de organização racional do trabalho*. Clássico Científica, São Paulo, 1957, p. 345-353.
8. SANTOS, O.B. *Psicologia aplicada à orientação e seleção profissional*. 6. ed., São Paulo, Pioneira, 1977.
9. TEIXEIRA, G.W. *Os sistemas de avaliação de desempenho de professores: o estado da arte*. *Rev. Adm. I.A.U.S.P.*, São Paulo, 17(1): 14-22, jan./maio, 1982.
10. TURRA, C.M. et alii. *Planejamento de ensino e avaliação*. 3. ed., São Paulo, EPU, 1982.