

## EDUCAÇÃO EM SERVIÇO: FATOR DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS EM ENFERMAGEM \*

Rosamaria Silva Nuñez \*\*

Maria Antonieta V. Luckesi \*\*

RBEEn/05

NUNEZ, R. S. e colaboradora — Educação em serviço: fator de desenvolvimento de recursos humanos em enfermagem. *Rev. Bras. Enf.*; DF, 33 : 54-80, 1980.

### 1 — INTRODUÇÃO

Na busca de uma melhor política de trabalho, encontra-se a educação como uma das mais propulsoras que conduzem à este fim. O processo educativo é encarado atualmente como valioso instrumento que assegurará a evolução econômica e social, conduzindo o homem a um estado de aptidão, que o capacita a aproveitar as possibilidades de valor que se oferecem à construção de sua vida.

Educar não é uma ilusão; porém torna-se uma tarefa árdua devido às inúmeras dificuldades existentes. A resistência se destaca entre elas, pois educação provoca mudanças, e estas geram alteração de costumes.

A educação é um fenômeno vital e de comunicação, diretamente relacionado com a melhoria de condições de vida da população. Os programas educativos conscientizam os indivíduos e os grupos

para uma vida melhor e mais aproveitada. Dentre os vários tipos de educação destaca-se de maneira relevante, o valor da educação em serviço, ou seja, aquela aplicada de forma contínua e profícua nos diversos campos profissionais. Utilizar os serviços das pessoas de forma humana, efetiva e racional, supõe pessoal capaz, treinado e despertado para ação.

Para a enfermagem, a educação em serviço representa um dos estelios que assegura a boa qualidade da assistência a ser prestada ao paciente. Através de um processo educativo atualizado e coerente com as necessidades específicas da área, ela mantém o seu pessoal valorizado e capaz de apresentar um bom desempenho profissional.

Enfatiza-se neste estudo, a inegável importância da educação em serviço, a sua aplicação correta, como também é relatada a experiência prática das autoras em atividades neste tipo

\* Trabalho apresentado no XXXI CBEEn e que mereceu o 2.º lugar entre os trabalhos premiados.

\*\* Enfermeiras do Hospital Ana Néri/ INAMPS/Salvador - Bahia.

de educação há cerca de 4 anos no Hospital Ana Nery/INAMPS/Salvador-Bahia.

## 2. A EDUCAÇÃO EM SERVIÇO COMO AGENTE DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

### 2.1. O fator humano na instituição

O êxito de qualquer empreendimento humano depende do homem. Outros elementos básicos poderão entrar na equação. Porém o homem é aquela constante — constante como presença, mas variável pela sua essência e pela sua natureza biológica, sociológica e psicológica. Planos, diretrizes e objetivos subordinam-se ao conceito em que é tido o elemento humano, ao cuidado dispensado ao homem que faz operar a organização.

A localização dos Recursos Humanos como fator central da produtividade da Instituição, não é casual mas necessária e responde, hoje, a uma tendência mundial de valorização e de redescoberta do homem que quase fôra tragado pela técnica. Esta nova atitude humanística no mundo contemporâneo, surgiu nos lugares onde os efeitos da tecnologia no domínio da produção, mais se fizeram sentir. Foram então iniciadas pesquisas sociológicas e psicológicas dentro das Instituições, com o intuito de dimensionar seus problemas humanos, a fim de promover o melhor desempenho do homem e gerar mudanças radicais de atitude no trato dos problemas dos indivíduos.

Atualmente, já não basta saber somente o processo evolutivo biológico dos homens, é preciso saber também como trabalham em conjunto, como se comportam em grupo. "Escolher o homem certo para o cargo" não basta; é necessário auxiliá-lo para que possa

interagir harmoniosamente em companhia de outros, no trabalho.

Já não é suficiente, considerar o trabalho. É, pois o **HOMEM INTEIRO** que deve ser considerado, e como já foi dito, considerado na sua totalidade, observando-se suas características bio-psico-sócio-espirituais, seus anseios e limitações. Assim enfocado, na sua integridade, o homem no trabalho quer gozar de certa autoridade na execução de seu serviço, a qual lhe deve ser efetivamente delegada. A confiança e o reconhecimento desencadeiam uma força dinâmica em todas as camadas da Instituição muito mais patente do que a imposta pelo autoritarismo. Através da compreensão recíproca e do conhecimento da natureza humana é que poderão os administradores, nas suas diversas áreas de atuação, conseguir que seus funcionários compreendam claramente o que devem fazer, assumam a responsabilidade por seus atos e cooperem como sendo uma equipe.

Qualquer Instituição não pode esquecer que os recursos mais vitais são a iniciativa, a capacidade, a habilidade e os conhecimentos gerais e profissionais dos seus recursos humanos. Não devem ser poupados esforços, portanto, para o aperfeiçoamento da eficiência dos recursos mais importantes da Instituição que são os indivíduos, proporcionando uma atmosfera social adequada, um moral elevado e atitudes positivas nos funcionários.

Necessário se faz, ter sempre em mente que o funcionário busca para si uma satisfação global, ou seja, intelectual, física, social e financeira. Também é preciso gravar em definitivo que o homem com seu potencial é a matéria-prima mais valiosa da Instituição, e será lamentável se este potencial não for suficientemente desenvolvido e plenamente utilizado.

A observância do relacionamento humano é também igualmente impor-

tante dentro da Instituição; a manutenção de boas relações humanas no trabalho, favorecem uma melhor compreensão e convívio entre seus funcionários, que se refletem, depois na maior produtividade alcançada. É este tipo de relacionamento que leva à humanização da sociedade tecnológica, o respeito pela pessoa, a consideração das diferenças individuais e a hierarquização do homem na escala de valores.

## 2.2. Educação em serviço — uma abordagem teórica

A educação é essencialmente uma atividade humana de comunicação. Sendo um ser social, o homem é um ser que se comunica e com isto relaciona-se. Os resultados do trabalho do educador, dependem pois da sua capacidade de comunicar-se. Sem o desenvolvimento desta capacidade, dentro da tarefa educativa surgirão problemas de relacionamento humano, pois é sobretudo nesta área que se consolidam as experiências de vida em grupo de semelhantes.

Na realidade, a missão do educador é muito mais complexa e difícil do que se imagina. Ele não pode se limitar apenas à atividade de ensinar para transmitir conhecimentos ou informar, mas, a ensinar, para *informar e formar*, oferecendo à sociedade homens completos e integrais, verdadeiramente habilitados a compreender-lhe os fundamentos e a respeitar-lhe os princípios de ética em que se estrutura.

A educação significa todos os processos pelos quais uma pessoa pode adquirir uma compreensão do mundo, bem como aptidões para lidar com seus problemas. A educação visa a formação do ser global e sua integração no meio social ao qual se destina.

Na sociedade atual, a educação vem sofrendo um processo de ampliação e reformulação, sendo chamada a desempenhar um papel mais amplo e mais

responsável dentro do contexto social. Em decorrência das mudanças rápidas e profundas, observadas na sociedade, a educação foi levada a reformular seus objetivos, métodos e técnicas, para prosseguir sendo uma das forças de maior atuação no complexo social. Ela transformou-se portanto em processo contínuo e agente de mudança, sendo um dos principais instrumentos de intervenção na realidade atual, objetivando garantir a evolução econômica e social.

Considerando estes novos fatores, relativos à educação, além de se levar em conta a evolução e o desenvolvimento contínuo das ciências, que exigem constante atualização de conhecimentos e aperfeiçoamento pessoal, é que as instituições vêm cada dia mais se preocupando com a melhoria da qualidade do serviço prestado. Cientes da responsabilidade de oferecer à comunidade, serviços qualificados e produtivos, as instituições reconhecem a necessidade da manutenção de um programa educativo para o seu pessoal. Segundo MACHADO (19), aproveitar o campo de serviço para dar conhecimentos novos, é uma forma prática, eficiente, relativamente pouco onerosa, de grande efeito e de resultados imediatos para melhoria do pessoal.

Conclui-se daí, a importância fundamental da educação em serviço como uma tomada de consciência da necessidade de uma formação profissional, sistemática e completa, planejada para todos os níveis e que ofereça a todos, em caráter contínuo, meios de promoção pessoal e social. As escolas fornecem aos profissionais, informações específicas quanto a conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias, que devem ser completadas e ampliadas no serviço, para o exercício eficiente no desempenho das funções; ora, isto só poderá ser alcançado através de um processo educativo contínuo e perma-

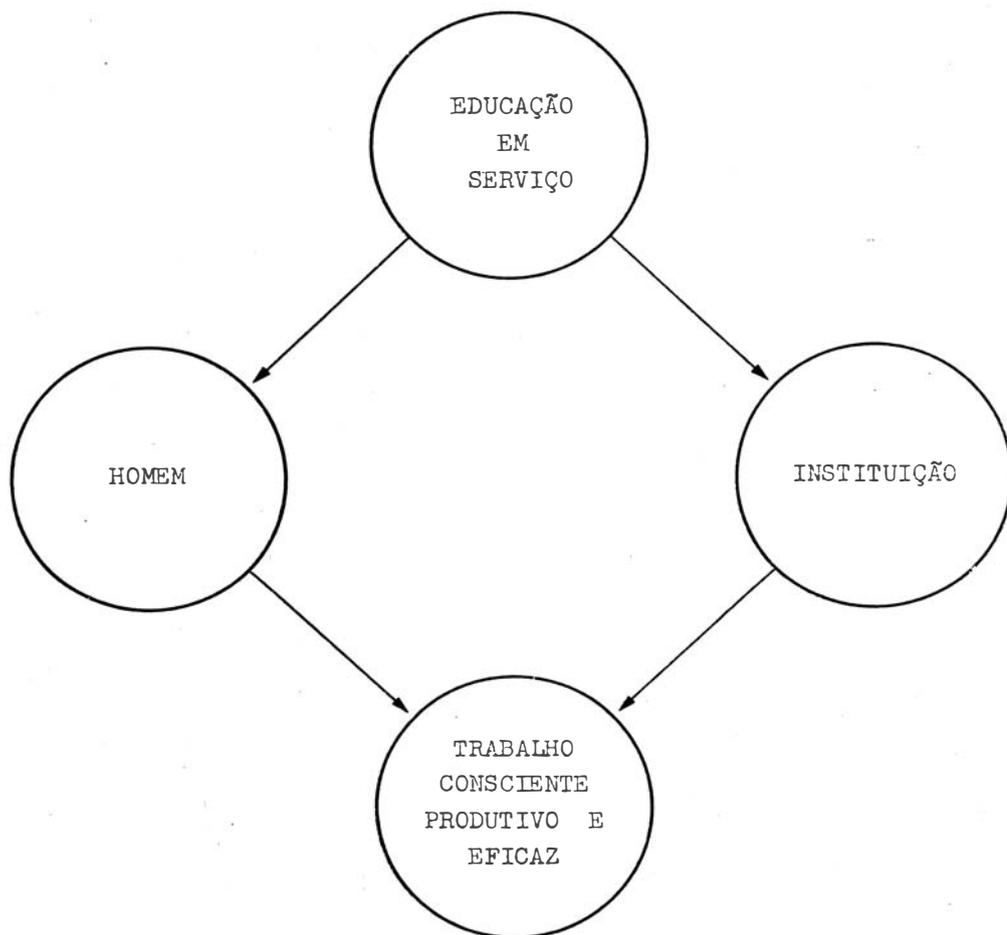
nente de aprendizagem, aplicável a qualquer tempo e em qualquer faixa etária. Esta é a própria educação em serviço que visa não somente formar ou aperfeiçoar o profissional, como também educar o HOMEM na sua integridade. Constitui outrossim, uma nova forma de investimento de igual ou maior importância que outras aplicadas à material, equipamentos, etc..

Configura-se neste trabalho, a educação em serviço como um processo contínuo e planejado que visa de acordo com os interesses e objetivos da instituição, promover o desenvolvi-

to do seu pessoal através de programas e planos educativos, a fim de propiciar ao homem ascensão individual e profissional, e prover a instituição de pessoal qualificado, satisfeito e estável.

A educação em serviço é portanto atividade contínua, feita através de planejamento, implantação, coordenação, ensino, supervisão e avaliação, sendo estas duas últimas, os principais fatores no controle dos resultados. Podemos sintetizar os objetivos da educação em serviço, em:

— Cooperar no ajustamento do funcionário ao novo ambiente de trabalho;



— Ajudar ao pessoal a adaptar os seus conhecimentos à situação atual e adquirir novos conhecimentos exigidos pelo serviço;

Promover o desenvolvimento profissional estimulando os funcionários a reconhecerem suas necessidades e potencialidades;

— Desenvolver atitude profissional;

— Garantir a organização de uma equipe preparada para executar as funções que lhe são atribuídas;

— Assegurar os interesses e objetivos da instituição, através de uma política educativa que conduza correta e eficientemente seus recursos humanos a alcançarem os resultados desejados.

ROMAN (28) afirma que a educação em serviço é necessária devido a:

— Confiança que devemos ter no HOMEM;

— Certeza de contribuir para aflo-  
rar sua potencialidade;

— Esperança de aumentar seu va-  
lor profissional;

— Probabilidade de despertar inte-  
resse;

— Confiança de proporcionar sa-  
tisfação;

— Segurança de aumentar a efi-  
ciência;

— Certeza de contribuir para maior  
produtividade.

A educação em serviço deve cons-  
tituir-se num setor especializado e com  
coordenação própria; poderá ser dire-  
tamente subordinada à direção geral  
ou compor um dos setores do Serviço  
de Pessoal, ao qual está intimamente  
relacionada. Poderá também ser estru-  
turada como órgão de "staff" da admi-  
nistração do serviço, sendo esta uma  
posição ideal dentro da instituição.

Este setor, a exemplo dos demais,  
tem que ser apoiado em recursos efe-  
tivos: humanos, materiais, econômicos  
e de planta física. Em relação aos re-

ursos humanos, além do pessoal desig-  
nado para o setor, deverão participar  
do processo educativo todas as pessoas  
nele envolvidas, pois senão redundará  
num esforço infrutífero. Quanto aos re-  
cursos econômicos e materiais, condições  
mínimas devem existir, pois estes con-  
tribuem com uma grande parcela para  
o bom desenvolvimento das atividades.

Em relação aos recursos de planta  
física, sua composição ideal seria:

— Secretaria.

— Sala para coordenador e instru-  
tores.

— Sala de aula (para treinamentos,  
palestras, reuniões, etc...).

— Laboratório (para as demonstra-  
ções práticas que se fizerem necessá-  
rias).

— Sala para audio-visual (local on-  
de será guardado e confeccionado ma-  
terial que servirá para a dinamização  
do ensino; se houver desenhista, aí fi-  
cará também sua prancheta de traba-  
lho).

Mesmo que não se disponha destas  
condições ideais, o mínimo de recursos  
dexam existir, como uma sala com ca-  
deiras, quadro de giz, etc... e uma bi-  
blioteca provida de livros e outros ma-  
teriais didáticos, bem como material es-  
pecializado para experiências e demons-  
trações.

A programação da educação em  
serviço é constituída das atividades  
planejadas, executadas e avaliadas, fei-  
tas com o pessoal em serviço e cujos  
métodos e técnicas devem ser baseados  
na estrutura administrativa e nas ne-  
cessidades e objetivos da instituição.  
Podem ser formais (cursos, estágios,  
etc...) ou informais (orientações e  
aproveitamento das oportunidades no  
próprio campo de trabalho). A atuação  
do coordenador da educação em serviço  
é da mais alta responsabilidade e defi-  
ne o andamento das atividades. RO-  
MAN (28) aponta alguns requisitos im-  
portantes inerentes à este profissional:

— Humildade suficiente para reconhecer suas falhas e procurar ajuda;

— Paciência para ouvir sempre a todos;

— Perseverança para não desanimar face aos primeiros obstáculos;

— Auto-controle para nos momentos críticos saber conduzir-se com dignidade;

— Confiança no processo educativo para prosseguir sempre;

— Conhecimento para manejar este processo despertando segurança, interesse e colaboração em todo o pessoal.

Apesar de ter sido neste trabalho, enfatizada a grande importância e relevante necessidade da educação em serviço como fator de desenvolvimento de recursos humanos e agente de produtividade na instituição, o êxito dos seus programas dependerá quase que exclusivamente do apoio administrativo que receber. No processo educativo, de uma instituição estão engajados todos que nela trabalham e não apenas um determinado grupo designado para esse fim.

A educação em serviço possui uma vasta área de atuação; sua execução deverá ser baseada no pessoal atuante com seus diversos níveis de preparo profissional, suas potencialidades diferenciadas e suas limitações de várias origens. Caberá à educação em serviço adequar métodos de ensino e propor soluções efetivas para cada caso. Pode-se então considerar quatro áreas básicas de atuação da educação em serviço:

1 — Orientação ou introdução ao trabalho;

2 — Treinamento;

3 — Atualização, reciclagem ou educação continuada;

4 — Aperfeiçoamento, aprimoramento ou desenvolvimento.

1 — Orientação ou introdução ao trabalho — Visa a preparação do funcionário recém-admitido a fim de

abreviar sua integração ao novo trabalho. Em um programa de orientação deve-se levar em conta as atividades que o funcionário irá desenvolver e a sua experiência profissional anterior. A educação em serviço nesta área tem por objetivos:

— Familiarizar o funcionário com os colegas, com a filosofia e objetivos da instituição e planta física;

— Informá-lo sobre seus direitos e deveres;

— Explicar suas funções e relacionamento com os demais funcionários;

— Colocá-lo a par da organização, normas, rotinas e atividades específicas da instituição.

Esta introdução ao trabalho proporciona o engajamento necessário ao funcionário novo, o que lhe traz satisfação e conseqüente estabilidade.

2 — Treinamento — É considerado o processo de auxiliar o funcionário a adquirir eficiência em seu trabalho, mediante o desenvolvimento de hábitos apropriados de pensamento e ação, de técnicas, de conhecimentos e de atitudes. Atualmente, o treinamento em todos os campos de atividade, constitui um dos mais eficientes instrumentos de aproveitamento e reaproveitamento dos recursos humanos. O treinamento entendido como instrumento de desenvolvimento e formação de pessoal, será sempre, pois, um meio ou recurso utilizado pela instituição com vistas na produtividade e no bem-estar social e econômico do elemento humano. Seu resultado logicamente, deve ser uma melhoria no trabalho, além de valorizar o homem como elemento social e de prepará-lo para novo progresso.

Para ser eficiente o treinamento deve ser feito de acordo com as necessidades da instituição, ser aceito pelos participantes, e colocar o treinando, cada vez mais, como agente ativo de sua própria formação. Deve ser de pre-

ferência realizado dentro da instituição, mais impregnado de sua realidade e do ambiente de trabalho, permitindo uma aplicação de conhecimentos à experiência da organização.

Todo treinamento deve responder a uma necessidade concreta, que pode ser reconhecida a prioridade através dos seguintes fatos:

- Admissão de novos funcionários;
- Redução do número de funcionários;
- Mudança de métodos e processos de trabalho;
- Substituições ou movimentação de pessoal;
- Faltas, licenças e férias do pessoal;
- Expansão dos serviços;
- Alterações nos programas de trabalho ou de produção;
- Modernização dos equipamentos;
- Falhas verificadas no desempenho profissional.

Estes fatos determinam posteriormente inúmeros problemas, tais como: baixa produtividade, avarias freqüentes em equipamentos e instalações, comunicações defeituosas, tempo de aprendizagem e integração no cargo muito prolongado, excesso de erros e desperdícios, relações deficientes entre o pessoal, excesso de queixas, falta de cooperação, desinteresse pelo trabalho, erros na execução de ordens, etc...

Após a constatação de fatos semelhantes aos relacionados acima, é comprovada a necessidade do treinamento, o qual para a sua realização deverá cumprir as seguintes fases:

- 1.<sup>a</sup> — Diagnóstico das necessidades de aprendizagem;
- 2.<sup>a</sup> — Elaboração de um plano de ação definindo os objetivos da aprendizagem, em termos que descrevem as mudanças esperadas no funcionário, em relação a conhecimentos, atitudes e práticas. Cientificamente falando, o treinamento deve partir de objetivos

claramente definidos, levando a considerações iniciais como: O que se precisa atingir? O que se pretende? Que áreas são prioritárias? Em que prazo se deseja obter o resultado previsto? Quais os meios para atingi-lo? Métodos? Processos? Técnicas? Quem os fará em execução? Quando? Em que local e horário? Quanto custará para a instituição? Qual a repercussão nos funcionários, principalmente os mais antigos? Que critérios de prioridade serão utilizados na indicação do pessoal para o treinamento? Estas são algumas das questões que presidirão o planejamento do treinamento, sempre levando-se em consideração o binômio homem-instituição.

3.<sup>a</sup> — Execução do treinamento, estabelecidos os objetivos a que se propõe. O êxito desta fase dependerá essencialmente de cinco fatores:

- a) Estabelecimento de programas a depender da necessidade de treinar determinados empregados disponíveis. O treinamento deve resolver os problemas que deram origem a essas necessidades;
- b) Planejamento cuidadoso do material de ensino a fim de facilitar a execução do treinamento.
- c) Obtenção do apoio das chefias e dirigentes da instituição;
- d) Qualidade e preparo dos instrutores. O êxito do treinamento dependerá do interesse, e da formação dos instrutores;
- e) A qualidade dos treinandos. Os melhores resultados são obtidos com uma seleção adequada dos aprendizes, em função da forma e conteúdo do programa e dos objetivos do treinamento.

4.<sup>a</sup> — Determinação de critérios e instrumentos de avaliação, a fim de verificar se os resultados foram os previstos nos objetivos.

Segundo a necessidade, o treinamento pode ser feito de acordo com os mais variados métodos:

- Cursos formais.
- Instrução individual no trabalho.
- Instrução em grupo.
- Reuniões.
- Palestras.
- Conferências.
- Seminários.
- Mesas redondas.
- Demonstrações.
- Discussão de caso.
- Estágios.
- Rodízios.
- Substituições temporárias, etc...

Um treinamento que se enquadre nos moldes já referidos neste trabalho, isto é, planejado, coordenado e contínuo só trará benefícios para a instituição, como:

- Aumento da produtividade.
- Redução da supervisão.
- Redução de acidentes.
- Melhoria da estabilidade e flexibilidade da organização.
- Moral elevada.

3 — Atualização, reciclagem ou educação continuada — esta atividade da educação em serviço permite ao profissional melhorar e ampliar seus conhecimentos dentro do seu campo específico de ação, possibilitando manter padrões de trabalho condizente com a evolução da atualidade. Diante das rápidas e freqüentes mudanças que vêm ocorrendo em todos os campos de atividades, necessário se faz um programa de educação continuada; esta se destina a entre outras coisas, canalizar a atenção sobre o desenvolvimento atual da profissão e auxiliar o indivíduo a aceitar mudanças e iniciá-las de maneira efetiva dentro do seu próprio trabalho.

A necessidade da atualização não cessa, e como processo dinâmico pode ser desenvolvida através de vários métodos como: cursos regulares ou intensivos, palestras ou conferências, simpó-

sios, painéis, seminários, congressos, estágios, demonstrações, participação em pesquisas, visitas, excursões, biblioteca, etc...

4 — Aperfeiçoamento, aprimoramento ou desenvolvimento — É o investimento no preparo de pessoal visando o desempenho de funções hierárquicas de maior responsabilidade. Esta área de atuação da educação em serviço objetiva a ascensão profissional ou readaptação ao serviço.

Na seleção de elementos para aperfeiçoamento devem ser considerados os seguintes requisitos:

- Elevado padrão de qualidade de trabalho.
- Qualidades pessoais.
- Boas relações humanas.
- Conhecimentos gerais atualizados.
- Desejo de progredir com aceitação de responsabilidade.

Esta atividade preocupa-se com o preparo de líderes potenciais, para que assumam maior responsabilidade, bem como com o desenvolvimento da liderança naqueles que já a possuem. Dentre os métodos mais utilizados para o aprimoramento profissional, podemos citar: cursos, viagens de estudo, estágio em outro serviço, experiências supervisionadas, etc...

2.3. Avaliação como fator de desenvolvimento de recursos humanos, na Educação em Serviço.

Sendo a educação em serviço um fator de desenvolvimento de recursos humanos, na medida em que orienta, treina, atualiza e aperfeiçoa os indivíduos integrantes de uma equipe de trabalho, a avaliação apresenta-se com um significado relevante enquanto possibilita um controle de qualidade da ação.

O agir no ambiente de serviço, poderá aparecer com graus diversos de qualidade em relação aos padrões ne-

cessários de desempenho. A avaliação é o instrumento que identifica a qualidade da ação e, conseqüentemente, oferece subsídios para decisões sobre a mesma, tendo em vista elevá-la ao seu nível mais satisfatório.

Recursos humanos dentro do serviço, devem ser avaliados constantemente, seja nos aspectos humanos, seja nos aspectos de produção, objetivando a satisfação do funcionário e da empresa.

É de grande importância focar os aspectos conceituais e metodológicos, numa perspectiva de contribuição para o desenvolvimento de recursos humanos.

Toda atividade realizada por um indivíduo, exige de imediato um controle dos resultados alcançados. E o controle destes resultados será feito através de uma avaliação qualitativa e quantitativa, que revele objetivamente a situação do que se está avaliando.

Avaliar consiste em se atribuir um "juízo de valor sobre dados relevantes, objetivando uma tomada de decisão" (17). Isto porque exige um posicionamento efetivo quanto à manutenção de um programa de ação, ou em caso negativo, deve apontar que mudanças serão feitas no sentido de garantir os interesses de um determinado órgão ou instituição.

Em educação, a avaliação consiste em um processo que determina um controle da qualidade do ensino-aprendizagem, através da mudança de comportamento dos alunos, em função dos objetivos propostos.

Numa instituição a avaliação de um funcionário, se assenta no desempenho de suas atividades em serviço e espera-se que os resultados sejam os interesses da organização e do próprio indivíduo.

Partindo destas premissas a avaliação realizada pela educação em serviço deve ser fundamentada nos princípios de pedagogia e didática, de administração e de psicologia, objetivando aten-

der justa e sabiamente os anseios dos funcionários e a finalidade da própria instituição, baseada numa metodologia de ensino.

FONTES (12) afirma que "o principal objeto da avaliação é a melhor informação na qual basear decisões para guiar os esforços dirigidos ao aperfeiçoamento dos programas em desenvolvimento". Por isto mesmo, quando se decide realizar qualquer programa de educação em serviço, é de fundamental importância se observar a existência de um diagnóstico da sua necessidade e uma programação condizente com a realidade, para que as metas estabelecidas sejam alcançadas dentro dos princípios filosóficos da organização.

Como para uma instituição a educação em serviço significa investimento, em termos metodológicos, dois aspectos devem ser levados em consideração: o padrão dos resultados a serem atingidos e os momentos de qualificação dos resultados.

Num planejamento, as ações aparecem sob a forma de projeto (ação a ser executada num determinado período de tempo), ou sob a forma de atividade funcional (ação a ser executada por tempo indeterminado, dentro de uma instituição). Nele a definição precisa da quantidade e qualidade dos resultados que se quer alcançar, depende fundamentalmente dos objetivos traçados e das competências funcionais. A partir desta definição, é que se pode determinar claramente a relação entre objetivos e procedimentos. Estes parâmetros servirão de padrões de julgamento em termos de avaliação.

Levando-se em consideração as situações apresentadas, na avaliação deve constar os momentos definidos para se obter a qualidade do cumprimento das competências. A resposta esperada se apresenta através da:

1. Avaliação diagnóstica onde as necessidades de educação em serviço

aparecem pela identificação dos problemas apresentados nos locais de trabalho e que merecem uma solução; permite ainda, numa situação de ensino-aprendizagem, verificar as habilidades do funcionário ao iniciar um curso, uma disciplina ou uma unidade. Nestas circunstâncias, novas oportunidades serão oferecidas para que o indivíduo se reintegre às suas atividades e às situações de aprendizado.

2. Avaliação formativa — Permite um levantamento constante da qualidade dos resultados obtidos através do desenvolvimento das ações planejadas e o ajustamento dos desvios às situações oferecidas, objetivando alcançar o fim pré-estabelecido; destina-se ainda à identificação das deficiências do aluno ao longo de um curso, possibilitando o ajustamento do conteúdo programado às suas necessidades.

3. Avaliação somativa é a qualificação final dos resultados alcançados, após a execução de um plano de ação, frente a um padrão de julgamento, que são os objetivos traçados; possibilita, a classificação final do aluno, expressando o seu aproveitamento através de notas ou conceitos, após uma comparação de resultados; permite ainda que o aluno expresse sua opinião a respeito da qualidade da situação de ensino apresentada e do desempenho do instrutor. O mérito desta avaliação consiste em desenvolver o espírito crítico dos alunos ao lado de uma coleta de informações que levam o professor a refletir e modificar suas estratégias, para obter um resultado educacional condizente com a realidade vivenciada, com a sua maneira de agir e com os anseios daqueles que participam de um programa de educação em serviço.

É necessário ainda se fazer uma abordagem a respeito dos objetos da avaliação:

1. O funcionário executando suas atividades, deve ser avaliado como in-

divíduo, com suas características pessoais, suas competências, suas responsabilidades e com suas necessidades básicas a serem satisfeitas.

É certo que a instituição deseja ver um funcionário como uma peça de resultados qualitativamente eficazes; mas é preciso lembrar que ele é um ser humano, inserido nos contextos psicossociais e culturais, envolvendo outras variáveis e não exclusivamente a produção, importantes para serem consideradas, evitando distorções no final de uma avaliação.

2. A ação planejada como sistema de ensino (orientação, treinamento, atualização e aperfeiçoamento), objetivando a proposição de novos comportamentos que deverão se apresentar no desempenho de cada funcionário. Nesta situação o objeto da avaliação não será o funcionário na realização de suas competências, mas sim do aluno dentro de situação de ensino-aprendizagem.

Finalizando, a avaliação deve significar um instrumento funcional de constante ajustamento e reorientação de desempenho; nunca deve objetivar uma ação "sentencial". É importante reafirmar que ela representa um grande fator de desenvolvimento dos recursos humanos de uma instituição, dando-lhe a vitalidade tão necessária à sua sobrevivência.

3. A Educação em Serviço como fator de desenvolvimento de recursos humanos em enfermagem.

Com o desenvolvimento e evolução contínuos das ciências, em qualquer ramo das atividades humanas, passou, como já foi referido anteriormente, a existir uma necessidade prioritária de constante atualização de conhecimentos e aperfeiçoamento profissional, e fim de manter elevado o padrão do serviço e o pessoal capacitado no desempenho de suas funções. Ora, não poderia a Enfermagem incorrer no erro de uma estagnação profissional, em de-

trimento de seu pessoal nos diversos níveis, e do próprio paciente.

Este objetivo fundamental dentro da prática da enfermagem em manter pessoal treinado e capaz, e conseqüentemente valorizado, satisfeito e estável, só poderá ser alcançado através de uma educação permanente no serviço. A educação em enfermagem é uma das funções mais importantes do enfermeiro, conduzindo os indivíduos a atingirem seu mais elevado objetivo, qual seja conseguir uma vida saudável em uma verdadeira reafirmação de propósitos. Não é mais admissível que seja ignorada a estreita correlação existente entre a qualidade do cuidado prestado ao paciente e o preparo do pessoal que ministra este cuidado; esta constitui uma das principais razões que determinam a necessidade da educação em serviço, para o desenvolvimento contínuo de todos os membros da equipe de enfermagem.

Considerando que a utilização máxima do profissional depende muito do preparo adequado à situação, a educação em serviço representa uma das atividades prioritárias dentro da enfermagem. Tendo em vista a necessidade do envolvimento de todos os membros da equipe neste tipo de educação, é exigido do enfermeiro um bom cabedal de conhecimentos no campo cultural e profissional que o possibilite a realizar uma melhor orientação para promoção de saúde.

O enfermeiro precisa ser despertado para o processo educativo, conhecendo técnicas mais atualizadas, a fim de atender às necessidades do paciente, do serviço e da comunidade.

Aplicada à enfermagem, a educação em serviço visa o atendimento das necessidades do paciente, família e comunidade, os quais esperam que a assistência dispensada seja de boa qualida-

de e lhes proporcione bem-estar e segurança, como resultado educativo. A eficácia da educação em serviço deve-se à orientação e supervisão dos elementos diretamente responsáveis pelo cuidado e educação do paciente e família, a colaboração e o interesse de todos, o entrosamento e a comunicação efetiva dentro do serviço de enfermagem.

A influência de conduta profissional do enfermeiro sobre a equipe auxiliar é marcante e decisiva; a qualidade da assistência que este dispensa ao paciente e família, a orientação que imprime a seu pessoal em termos de nível de assistência, e o tipo de liderança que exerce, traduzem o seu valor profissional produzindo um efeito direto sobre o comportamento da equipe. Além disso, a atitude de aceitar, reconhecer e colaborar com o setor de educação em serviço expressa a sua formação profissional influenciando positivamente a sua equipe de trabalho.

Finalmente, a manutenção de um programa sistemático e contínuo de educação em serviço é para a enfermagem de importância fundamental; como agente de desenvolvimento dos seus recursos humanos, ela representa a garantia de uma assistência de enfermagem, humanizada, racional e específica ao paciente. Este tipo de assistência somente será alcançado através da utilização plena dos elementos que compõem a equipe de enfermagem, visto que descoberto e desenvolvido todo potencial existente, isto redundará em produtividade aumentada.

Numa área em que o "homem cuida do homem", a educação em serviço duplica o seu valor, pois atende a ambas nas suas necessidades. Considerando o HOMEM na sua integridade e promovendo a sua valorização pessoal, a educação em serviço fornece à enfermagem

um rico e inesgotável manancial dos recursos que garantem a sua própria existência.

### 3. CONCLUSÃO

Ao ser encerrado este trabalho, evidencia-se cabalmente o grande valor e a rica contribuição da educação no mundo atual, e no caso particular da educação em serviço.

É inegável que a educação em serviço é uma tarefa vital em prol de uma formação equilibrada, da educação completa e realista, que joga com métodos, técnicas e processos em freqüentes mudanças, buscando obter do homem um equilíbrio racional, entre o desenvolvimento profissional e a harmonia do espírito. A sociedade atual exige agora, hoje, a educação para a liderança orientada, que se relacione com os valores do grupo e com as necessidades básicas do progresso tecnológico. Verifica-se porém que embora sentida a necessidade de pessoal treinado e capaz, e educação como atividade dentro da organização, não tem encontrado o apoio e a receptividade que seria de se esperar dada a sua importância. Talvez esta situação se deva ao fato de que a educação em serviço é processo contínuo, sempre produtor de mudanças e sempre provocado por mudanças. Convém, portanto, estar alerta para o fato de que a educação profissional não repousa unicamente na criação de normas de eficiência material e altos padrões de vida: mas em normas nas quais o homem todo é olhado como um algo mais que uma unidade técnica. É necessário que a educação crie padrões que não sejam meramente produtivos, mas humanamente satisfatórios.

No momento em que se observa a enfermagem em um ritmo crescente de desenvolvimento, ampliando cada vez mais o seu campo de atuação junto à

comunidade, vê-se que é imprescindível o inserir da educação em serviço em prol da sua equipe de profissionais.

Enfocando-se o enfermeiro na sua totalidade, como elemento de coordenação, pesquisa, análise, diagnóstico e planejamento, não se pode separar o seu aspecto de agente educativo; ele atuará nesta área exercendo uma ação organizada, levando às pessoas com quem se relaciona uma melhor orientação para promoção da saúde. Deve haver por parte do enfermeiro uma conscientização da necessidade de estar envolvido no processo educativo, visando o seu próprio desenvolvimento, da sua equipe, do paciente e da comunidade onde atua.

Finalmente, é testemunhado neste estudo, através do relato da experiência das autoras, o grande valor atribuído ao trabalho que realizam, e o quanto consideram a sua atividade válida e gratificante; demonstram igualmente a sua satisfação e realização pessoal e profissional decorrentes da sua atuação pois muito se têm enriquecido no contato espontâneo e sadio que mantêm continuamente com toda a equipe de enfermagem do hospital em que trabalham.

### 4. APÊNDICE

Atividades desenvolvidas na área de Educação em Serviço de Enfermagem no Hospital Ana Nery/INAMPS/Ba.

Com a criação do Treinamento de Enfermagem, em agosto de 1975, no Hospital Ana Nery/INAMPS/Salvador-Ba., começaram a se desenvolver atividades inerentes àquele campo de atuação. Tendo como meta propiciar a satisfação das necessidades afetadas do ser humano, através de uma assistência de enfermagem racional e específica, este serviço esteve sempre voltado para

a promoção e realização pessoal e profissional da equipe de enfermagem do referido hospital.

A preocupação inicial era a de realizar treinamentos dos funcionários de enfermagem; com o decorrer das atividades, foi sentida, porém, a necessidade de um processo educativo mais amplo e abrangente que funcionasse, não só a nível de treinamento, mas valorizando e desenvolvendo os recursos humanos, através da orientação, atualização e aperfeiçoamento. Face a esta constatação, passou-se a realizar uma programação de educação em serviço, baseada no diagnóstico das necessidades existentes, nos recursos disponíveis e no apoio administrativo, sempre observando-se os interesses da instituição. Este propósito vem se efetivando na execução de ações programadas, utilizando-se para tal, os recursos educativos mais variados e adequados à cada situação.

Estabelecidas as atividades próprias do serviço e observando as peculiaridades da instituição, foram firmados dois objetivos fundamentais:

1 — Proporcionar meios para elevar o nível de assistência ao paciente, através de orientação, treinamento, atualização e aperfeiçoamento do pessoal de enfermagem, nas diversas especialidades.

2 — Assessorar a chefia da Enfermagem nas decisões que visam melhoria do serviço e conseqüente aumento do índice de produtividade.

#### *Atividades desenvolvidas:*

Tendo em vista proporcionar um melhor ajustamento dos funcionários às suas situações de trabalho é promovida através da educação em serviço de enfermagem, do hospital em questão, situações de ensino-aprendizagem onde

se evidencia a necessidade do desenvolvimento de suas atividades profissionais.

#### Indução ou orientação do novo funcionário

A orientação do novo funcionário tem sido realizada a partir de seu ingresso no hospital. Objetivando promover a adaptação deste ao serviço, as orientações fornecidas se referem o noções sobre o hospital (organograma, objetivos, funções e características), estrutura e organização do Serviço de Enfermagem e um enfoque sobre a equipe de enfermagem, onde se ressalta o papel do pessoal auxiliar e a importância da ética profissional; como conclusão desta atividade é realizada uma visita ao prédio. É debatida nesta oportunidade a experiência profissional anterior do funcionário, visando na medida do possível encaminhá-lo a atuar em área para a qual esteja capacitado; são também esclarecidas as dúvidas e respondidas as interrogações que o mesmo possa apresentar em relação ao novo ambiente de trabalho.

Treinamento de funcionários — Visando alcançar uma maior produtividade, através de um processo que auxilie o funcionário a adquirir eficiência no seu trabalho, por meio de sua valorização pessoal e profissional é utilizado sistematicamente o recurso educativo de treinar pessoal nas diversas categorias de enfermagem.

Após o diagnóstico das necessidades de treinamento existentes (através da aplicação de formulários, questionários e da observação de falhas ocorridas no desempenho profissional), é elaborado um plano de ação cujos objetivos pretendam alcançar na realidade, as mudanças necessárias ao funcionário, em relação a conhecimentos, atitudes e práticas. Este planejamento é feito observando-se todas as características locais

e recursos disponíveis para que seja operacional na sua execução. Como última fase do treinamento são determinados os critérios e instrumentos de avaliação do curso e dos treinandos para que sejam analisados os resultados obtidos.

Os métodos de treinamento mais utilizados até esta data com o pessoal de enfermagem do Hospital Ana Néri, foram: cursos formais, instrução em grupo, instrução individual e promoção de estágios.

Atualização ou educação continuada — Constituinte necessidade prioritária na área de enfermagem, esta atividade tem sido desenvolvida visando à ampliação dos conhecimentos do funcionário dentro da sua área específica de atuação.

À semelhança do processo de treinamento utilizado, a atualização de funcionário neste serviço tem abrangido pessoal de enfermagem nas categorias de enfermeiro e auxiliar de enfermagem. Os métodos que têm sido aplicados mais comumente são: cursos formais, palestras mensais para enfermeiros, congressos, jornadas, ciclos de estudo, seminários, promoção de estágios e biblioteca.

Aperfeiçoamento ou aprimoramento — Nesta importante área de atuação da educação em serviço, no caso particular, têm-se procurado promover o aperfeiçoamento de profissionais selecionados para que assumam uma maior responsabilidade perante a instituição. Nesta seleção são observados os requisitos exigidos, para tal investimento como elevada qualidade de trabalho, qualidades pessoais, bom relacionamento e desejo de progredir com aceitação de responsabilidade. Os recursos educativos mais empregados tem sido: cursos e estágios em serviços similares.

Outras atividades são concomitantemente desenvolvidas pelas duas enfer-

meiras responsáveis pela educação em serviço no referido hospital. Tais como:

— Elaboração do manual do serviço de enfermagem, atividade de caráter prioritário que vem sendo desenvolvida dentro das possibilidades do serviço;

— Assessoramento e avaliação da aplicação da metodologia — Processo de Enfermagem — esta atividade objetiva manter a utilização adequada de uma metodologia científica na prestação da assistência de enfermagem; é desenvolvida através de avaliações periódicas, orientações individuais e em grupos e discussões com a chefia do serviço;

— Controle do movimento de estágios de estudantes de enfermagem e enfermeiros de outras instituições;

— Participação no planejamento e execução de programas de treinamento para pessoal de outras áreas. Até o momento atual já houve participação em cursos para serviços, vigilantes e ascensoristas;

— Assessoramento e participação junto com a chefia do serviço de Enfermagem, em decisões relacionadas à pessoal de enfermagem que direta ou indiretamente se encontrem ligadas ao processo educativo, mantido no serviço.

Os critérios e instrumentos utilizados para desenvolver uma avaliação efetiva dos resultados obtidos pela educação em serviço foram calcados na realidade de trabalho existente.

A avaliação realizada, visa controlar os resultados previstos na formulação dos objetivos comportamentais, na identificação dos problemas apresentados nos locais de trabalho e que merecem soluções. Desta maneira, para que as respostas as situações sejam satisfatórias e para que o momento de sua execução seja detectado, as três modalidades de avaliação são empregadas, quais sejam:

**1. Avaliação diagnóstica** — Antes de se ministrar qualquer tipo de curso ou iniciar qualquer ação que levem a uma integração efetiva do grupo, esta avaliação é feita através dos seguintes instrumentos:

1.1. Formulários de identificação das dificuldades existentes para o desempenho da equipe de enfermagem.

1.2. Formulário de seleção das dificuldades diretamente ligadas à educação em serviço.

1.3. Pré-teste, aplicado no início dos cursos, objetivando verificar as competências iniciais do aluno.

**2. Avaliação formativa** — É realizada, geralmente, no momento em que o funcionário encontra-se num processo educativo, visando oferecer novas oportunidades para o seu reajustamento ao conteúdo programado. É geralmente realizada através de:

1. Teste de aproveitamento;
2. Trabalhos de grupo;
3. Trabalhos individuais.

**3. Avaliação somativa**, no final do processo ensino-aprendizagem, realiza-se esta avaliação numa tentativa de verificar se os ensinamentos ministrados durante o curso, foram apreendidos pelos alunos. Os instrumentos empregados são:

1. Pós-teste (com características semelhantes às do pré-teste) para verificar a apreensão do conteúdo teórico.

2. Boletim de avaliação — Preenchido durante o desempenho de suas atividades nos locais de serviço, objetivando avaliar se os ensinamentos teóricos estão sendo aplicados praticamente. O prazo estipulado para a sua devolução é de 90 dias.

Finalizando, é importante ressaltar que para o recrutamento e seleção de pessoal que participará das diversas ati-

vidades de educação em serviço, são observados os seguintes critérios:

1 — Prioridades do serviço — Levando-se em consideração a área mais carente de cuidados de enfermagem específicos e observando-se prioritariamente, o bom atendimento ao paciente.

2 — Indicação do Enfermeiro — Chefe da Unidade — Como líder da sua equipe ele é quem conhece mais especificamente as necessidades de enfermagem de sua área.

3 — Disponibilidade da escala de serviço — É ainda o enfermeiro-chefe quem concilia a escala diária com a necessidade do funcionário, para que não haja solução de continuidade na assistência ao paciente e permita sua saída sem haver sobrecarga para o colega.

4 — Horário do curso — Sempre é compatível com a hora de menor movimento das enfermarias, para permitir a ausência do funcionário, sem haver qualquer prejuízo para o andamento do serviço.

5 — Participação da Chefia de Enfermagem — É necessariamente envolvida com a educação em serviço, para opinar a respeito da seleção do pessoal a ser orientado. Geralmente acata a decisão do Enfermeiro-Chefe da Unidade.

6 — Necessidade do funcionário — É observada para que não haja uma insatisfação pessoal e conseqüente prejuízo para a Instituição. Também a necessidade do serviço é levada em consideração, porque é interessante contar com um funcionário satisfeito, tecnicamente capacitado e conseqüentemente ajustado ao exercício da sua função.

A seguir apresenta-se modelos de um plano de curso com destaque de uma unidade, pré-teste de aproveitamento, questionário de avaliação do curso pelo treinado e boletim de avaliação de desempenho profissional, respectivamente.

INAMPS — H.A.N.

Setor de Treinamento de Enfermagem

Denominação do Curso  
I Curso de Atualização em Enfermagem Materno-Infantil para pessoal de Enfermagem

Objetivo Educacional: Proporcionar ao pessoal de Enfermagem novos conhecimentos na área Materno-Infantil, tornando-o melhor qualificado para prestar cuidados de enfermagem à mãe e ao recém-nascido.

- Unidades:
- I — Importância do Pré-Natal para Gestantes normais e de alto risco.
  - II — O pessoal de Enfermagem e sua atuação durante o trabalho de parto e nas suas emergências.
  - III — Atuação do pessoal de Enfermagem no puerpério normal e patológico.
  - IV — O recém-nascido de baixo risco e suas principais características.
  - V — Responsabilidade do pessoal de Enfermagem no atendimento ao recém-nascido de médio a alto riscos.

CÁLCULO DO TEMPO:

CARGA HORÁRIA: Diária	—	02 horas
Semanal	—	10 horas
Total	—	60horas

Duração do curso: 30 dias úteis — 02-10-78 a 13-11-78.

AValiação:

Será realizada através de uma avaliação diagnóstica (pré-teste), avaliações formativas (interrogatórios, testes de aproveitamento e apresentação dos trabalhos de grupo) e avaliação somativa (pós-teste).

Posteriormente será feito acompanhamento do grupo treinado pelas enfermeiras das unidades da Maternidade, através de uma ficha individual.

II — UNIDADE — O Auxiliar de Enfermagem e sua atuação durante o trabalho de parto e nas emergências.  
**CARGA HORÁRIA — 11 horas**  
**OBJETIVO EDUCACIONAL:** Reconhecer a sintomatologia de parto normal e patológico tornando-se mais eficiente no desempenho de suas funções no pré-parto e sala de parto.

**DURAÇÃO:**

Objetivos Instrucionais	Conteúdo	Estratégias	Carga horária	Recursos	Avaliação
1. Conceituar parto eutócico. 2. Identificar os principais sinais e sintomas do trabalho de parto. 3. Prestar cuidados de enfermagem à mãe durante o trabalho de parto. 4. Reconhecer as principais situações de emergência durante o trabalho de parto. 5. Identificar o papel do auxiliar de enfermagem nas emergências do trabalho de parto.	<p>1. O Parto Eutócico</p> <p>1.1. Conceituação</p> <p>1.2. Períodos do trabalho de parto:</p> <p>— dilatação</p> <p>— expulsão</p> <p>— delivramento</p> <p>2. Cuidados de enfermagem à parturiente normal.</p> <p>3. Papel do Auxiliar de Enfermagem nas situações de emergência do trabalho de parto.</p> <p>3.1. Prolapso do cordão.</p> <p>3.2. Nó verdadeiro do cordão umbilical.</p> <p>3.3. Descolamento prematuro de placenta.</p> <p>3.4. Hipertensão uterina.</p> <p>3.5. Atonia uterina.</p> <p>4. Papel do Auxiliar de Enfermagem nas salas de parto e de cirurgias obstétricas.</p> <p>5. Noções de monitoragem obstétrica.</p>	<p>Exposição dialogada</p> <p>Painel integrado</p> <p>Exposição dialogada e Trabalho de grupo</p> <p>Exposição dialogada</p> <p>Trabalho de grupo</p> <p>Exposição dialogada</p> <p>Demonstração</p>	<p>2 h</p> <p>2 h</p> <p>4 h</p> <p>1 h</p> <p>2 h</p>	<p>Quadro de giz</p> <p>Cartaz</p> <p>Transparência</p> <p>Apostila</p> <p>Idem</p> <p>Monitor</p> <p>Obstétrico</p>	<p>Diagnóstico através de interrogatório antes da exposição sobre o assunto.</p> <p>Formativa através de interrogatórios após exposição do assunto da apresentação do trabalho de grupo e de teste de aproveitamento.</p> <p>1.º teste de aproveitamento.</p>

I.N.A.M.P.S. — H.A.N.

## TREINAMENTO DE ENFERMAGEM

### I CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM ENFERMAGEM MATERNO-INFANTIL PARA AUXILIARES DE ENFERMAGEM.

#### PRÉ-TESTE

Nosso objetivo com este pré-teste é avaliar seus conhecimentos iniciais sobre Enfermagem Materno-Infantil e com isso adaptar o programa do curso às suas necessidades. As respostas às perguntas vão depender da sua leitura atenta e interessada.

I.N.A.M.P.S. — H.A.N.

## TREINAMENTO DE ENFERMAGEM

### I CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM ENFERMAGEM MATERNO-INFANTIL PARA AUXILIARES DE ENFERMAGEM

Assinale a(s) resposta(s) certa(s)

1 — A fecundação se dá:

- na vulva
- na vagina
- no útero
- nas trompas
- nos ovários

2 — A implantação do ovo se dá no:

- miométrio
- endométrio
- perimétrio

3 — Amenorréia é um sinal:

- de presunção de gravidez
- " probabilidade de gravidez
- " certeza de gravidez

4 — A assistência ao pré-natal tem por finalidade:

- proporcionar uma gravidez sadia e um trabalho de parto normal
- evitar o aparecimento de varizes e controlar a natalidade
- curar verminose e modificar o fator RH
- evitar gravidez gemelar e curar doenças venéreas.

5 — Os principais sinais de pré-eclampsia são:

- glicosúria, edema e hipertensão
- hematúria, edema e hipertensão

- 6 — A fase resolutiva do ciclo grávido puerperal é:
- ( ) o delivramento
  - ( ) o parto
  - ( ) o período expulsivo.
- 7 — Durante o trabalho de parto, a lavagem intestinal é indicada quando:
- ( ) a gravidez é a termo, com dois dedos de dilatação e bolsa íntegra
  - ( ) a gravidez está no curso do 7.º mês, com dois dedos de dilatação e bolsa íntegra
  - ( ) a gravidez é a termo, com dois dedos de dilatação e bolsa rota.
- 8 — Durante o trabalho de parto as perdas normais são:
- ( ) tampão mucoso e sangue
  - ( ) tampão mucoso e mecônio
  - ( ) tampão mucoso, líquido amniótico.
- 9 — Durante o puerpério o organismo materno entra em involução; entretanto existem órgãos que evoluem neste período. São eles:
- ( ) as trompas
  - ( ) os ovários
  - ( ) as mamas.
- 10 — O RN normal apresenta:
- ( ) pele com pregas
  - ( ) unhas grandes
  - ( ) peso acima de 2.500 g
  - ( ) lunagem
  - ( ) mamilo bem formado.
- 11 — Numere por ordem de prioridade, os cuidados mediatos de enfermagem ministrados ao RN aparentemente bem, durante a sua admissão no berçário:
- ( ) mensuração
  - ( ) aquecimento
  - ( ) conferir a identificação
  - ( ) higiene corporal
  - ( ) peso
  - ( ) temperatura retal.
- 12 — Numere a segunda coluna de acordo com a primeira:
- |                  |   |
|------------------|---|
| ( 1 ) Puerpério  | ( ) é a expulsão de concepto e seus anexos  |
| ( 2 ) Mulípara   | ( ) mulher que nunca pariu  |
| ( 3 ) Nulligesta | ( ) placenta prévia   |
| ( 4 ) Parte      | ( ) deslocamento prematuro de placenta  |
| ( 5 ) P.P.       | ( ) é o período que se inicia após a expulsão do feto e seus anexos e se prolonga até o útero retornar às condições pré-gravídicas. |
| ( 6 ) D.P.P.     | ( ) mulher que nunca engravidou.  |



- 4 — Encontramos gestantes de alto risco nas seguintes faixas de idade:  
.....  
.....
- 5 — A partir de que mês a gestante deve usar Anatox teânico?  
.....
- 6 — Cite três finalidades de ultrassonografia:  
1 —  
2 —  
3 —
- 7 — O tratamento de uma gestante luética deve ser iniciado:  
( ) a partir do 6.º mês  
( ) a partir do 4.º mês  
( ) até o 4.º mês  
( ) até o 9.º mês.
- 8 — Que observações devem ser feitas a uma parturiente, no momento de sua admissão?  
.....  
.....  
.....  
.....
- 9 — A profilaxia da oftalmia gónocócica do RN deve ser feita através da embrocção vaginal com:  
( ) mercúrio cromo  
( ) permanganato de potássio  
( ) violeta de genciana.
- 10 — Numa parturiente normal o controle dos sinais vitais devem ser feitos de:  
( ) 4 a 6 horas  
( ) hora em hora  
( ) 2 em 2 horas.
- 11 — Rotineiramente, quando a bolsa das águas está íntegra, a ausculta dos batimentos fetais é feita:  
( ) de hora em hora  
( ) de 30 em 30 minutos  
( ) de 2 em 2 horas.
- 12 — O início da sintomatologia da placenta prévia é:  
( ) dor súbita, hemorragia interna, choque e ausência de batimentos cardíofetais.  
( ) início brusco, hemorragia externa ou mista, choque, dor, hipertonia uterina, ausência de batimentos cardíofetais.  
( ) início tranqüilo, hemorragia externa, ausência de dor, tono uterino normal, presença de batimentos cardíofetais.

- 13 — Os sintomas de cefaléia, escotomas e diplopia são indícios de:
- ( ) convulsão
  - ( ) hipertensão
  - ( ) choque.
- 14 — Antes de montar a sala de parto é necessário:
- ( ) cobrir as mesas com campos esterilizados
  - ( ) preparar toda medicação que vai ser usada durante o parto
  - ( ) proceder a desinfecção das paredes e móveis com uma compressa embebida em solução desinfetante.
- 15 — O exame terminal da puérpera deve ainda ser feito na sala de parto. Ele consiste em:
- .....
- .....
- .....
- .....

I.N.A.M.P.S. — HOSPITAL ANA NERY

SETOR DE TREINAMENTO DE ENFERMAGEM

QUESTIONÁRIO :

O presente questionário visa coletar suas informações sobre o desenvolvimento das atividades do curso, que ora terminamos. Estas vão nos servir de auxílio para futuras atividades pedagógicas.

Agradecidas.

C U R S O : .....

Período de realização: ...../...../..... a ...../...../.....

1. Já possuía sobre o assunto abordado:  
 vagos,  alguns,  bons,  amplos conhecimentos.
2. O curso realizado:  
 não me proporcionou conhecimento além dos já possuídos;  
 proporcionou-se novos conhecimentos sobre o assunto;
3. No meu entender:  
 muito pouco do que se falou tem aplicação prática na minha vida profissional;  
 grande parte do que se falou tem aplicação na minha vida profissional;
4. O curso:  
 trouxe-me orientação segura para a aplicação de novas técnicas no campo de minha atividade;  
 trouxe-me a certeza de que estou utilizando as técnicas mais adequadas no campo de minha vida profissional;
5. Tive  poucas,  algumas  várias oportunidades para participar dos assuntos tratados, através dos debates em grupo.

Ou:

- não tive oportunidade de participar dos debates.

6. O curso ofereceu aos participantes  pouquíssimas,  poucas,  algumas,  inúmeras oportunidades de trocarem experiências e conhecimentos entre si.
7. Achei que o grupo foi  homogêneo,  heterogêneo.
8. Considero, de um modo geral, que os métodos e técnicas usados no curso pelo(s) instrutor(es) foram pouco  adequados, adequados
9. O material didático utilizado foi  suficiente,  insuficiente.
10. A qualidade do material didático distribuído foi:  
 deficiente,  razoável,  boa,  muito boa.
11. Estes foram os temas (assuntos), que interesse me despertaram:  
11.1 .....  
11.2 .....  
11.3 .....  
Não encontro razões para dar destaque a qualquer dos temas abordados.
12. O número de horas diárias do curso foi  insuficiente,  razoável,  excessivo.
13. O horário do curso foi  péssimo,  razoável,  bom,  muito bom.
14. As acomodações e condições físicas do local onde se realizou o I curso são  adequadas e confortáveis,  adequadas e desconfortáveis,  inadequadas e confortáveis,  inadequadas e desconfortáveis.
15. Os  testes,  provas,  demonstrações práticas,  questionários a que me submeti durante o curso foram  adequados,  inadequados.
16. Classifico, de um modo geral, o curso realizado como:  
 sofrível,  regular,  bom,  muito bom,  excelente.
17. Utilize o espaço abaixo para apresentar, livremente, sugestões ou críticas que julgar necessárias, a respeito do curso concluído.  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Assinatura

Data: ...../...../.....

INAMPS — H.A.N.

SETOR DE TREINAMENTO DE ENFERMAGEM

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO BOLETIM DE AVALIAÇÃO

1. Preencha devidamente à tinta, os dados de identificação do treinado(a).
2. O preenchimento do quadro de "Conceito Final" (ÓTIMO, BOM, REGULAR, DEFICIENTE), é reservado a este Setor.

3. Colocar em cada quadrinho (□) ao lado dos "Pontos a Observar", uma nota que pode variar de 0 (zero) a 10 (dez), conforme avaliação da enfermeira.  
(Observar código dos conceitos, embaixo da primeira folha).
4. Se o espaço destinado a "observações" não for suficiente para o que se deseja escrever, colocar no verso da folha.

NOTA: Solicitamos que sempre seja prestada a impressão do supervisor a respeito do treinado (positiva ou negativa), no espaço destinado às "observações", o que nos proporcionará um melhor controle do mesmo e das suas necessidades.

INAMPS — H.A.N.

SETOR DE TREINAMENTO DE ENFERMAGEM

BOLETIM DE AVALIAÇÃO

CENTRO OBSTÉTRICO

Nome .....  
 Sexo ..... Data de nascimento .....  
 Estado civil ..... Instrução .....  
 Endereço .....  
 Cargo ..... Unidade .....  
 Onde estagiou ..... Supervisora .....  
 ..... Período .....

Conceitos Pontos a considerar	ÓTIMO	BOM	REGULAR	DEFICIENTE
Atitude Profissional				
Eficiência Técnica				
Conhecimento Científico				

Obs.: .....  
 .....  
 .....  
 .....

ÓTIMO — 10 e 9      REGULAR — 6 e 5  
 BOM — 8 e 7      DEFICIENTE — 4, 3, 2, 1, 0.

PONTOS A OBSERVAR:

1 — Em atitude profissional:

1.1 — Ética

- assiduidade
- pontualidade
- colaboração
- lealdade
- aparência pessoal
- interesse
- economia
- orientação do paciente
- comportamento diante da chefia
- comportamento diante do paciente
- comportamento diante dos demais membros da equipe

1.3 — Discernimento

1.4 — Iniciativa

1.5 — Disponibilidade

1.6 — Aprendizagem

1.7 — Equilíbrio emocional

1.8 — Receptividade

1.9 — Disciplina

1.10 — Ordem

1.11 — Polidez

2 — Em eficiência técnica:

2.1 — T.P.R. (com gráfico)

2.2 — T.A.

2.3 — Tricotomia

2.4 — Lavagem externa

2.5 — Antissepsia

2.6 — Posição para exames

2.7 — Arrumação da unidade

2.8 — Cama simples

— aberta

— fechada

2.9 — Cama com o paciente

2.10 — Lavagem intestinal

2.11 — Administração de medicação:

a — Oral

I. V.

b — Parenteral

I. M.

2.12 — Oxigenoterapia

2.13 — Cateterismo vesical

2.14 — Transportar paciente da cama para a cama e vice-versa

2.15 — Preparo da sala de perto

a — Desinfecção

b — Montagem

- b.1 — mesa com o material para o parto
- b.2 — mesa com o material para atender o RN
- c — Limpeza e arrumação 
  - c.1 — Ambiente
  - c.2 — Equipamento
- 2.16— Circulação na sala de parto 
  - a — atendimento à mãe
  - b — atendimento ao RN
  - c — atendimento à equipe médica
- 2.17— Aspiração do RN
- 2.18— Identificação do RN
- 2.19— Transporte do RN para o berçário
- 2.20— Desinfecção terminal da sala e material contaminados
- 2.21— Preparo da sala de cirurgia 
  - a — Desinfecção
  - b — Montagem:
    - b.1 — mesa para roupa
    - b.2 — mesa para instrumental
    - b.3 — mesa para atender o RN
    - b.4 — mesa para antissepsia
  - c — Limpeza e arrumação: 
    - c.1 — ambiente
    - c.2 — equipamento
  - d — Desinfecção terminal da sala e material contaminados
- 2.22— Circulação na sala de cirurgia 
  - atendimento à mãe
  - atendimento ao RN
  - atendimento à equipe médica
- 2.23— Transporte da paciente anestesiada
- 3 — Em conhecimento científico: 
  - 3.1 — Aplicação dos princípios científicos na execução das técnicas
  - 3.2 — Orientação da paciente

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AIRASIAN, P. W. WOLF, R. M. HALLER, E. J. — Avaliação Educacional — Planejamento, Análise de dados, Determinação de Custos. Petrópolis, Vozes Ltda., 1977. 164 ilust.
2. BALIELO, V., MARTINELLI, D., RAMOS, N. A. — A enfermeira e o auxiliar de enfermagem. *R. Bras. Enf.*, RJ, 25 (4):123-32/1972.
3. BANDEIRA, N. Z. — Desenvolvimento de Recursos Humanos: Uma Análise Crítica e uma Proposição, *R. Tecnologia Educacional*, R. J., 8 (26) 7:19, 1979.
4. BARROSO, M. G. T. e FRAZÃO, E. S. — Manual de Serviço para Centro de Treinamento. *R. Bras. Enf.*, DR, 30 (3) : 262-73, 1977.
5. CALENDER, T. M. — *Administracion Hospitalaria para Enfermeiras*, México, Interamericana, 1975, 167 p. ilust.
6. CAMARGO, C. A. — Uma experiência de treinamento em serviço. *R. Bras. Enf.*, DF, 24 (3/4) : 170-7, 1971.
7. CASTRO, B. T. e PAIVA, N. — Treinamento em Serviço. *R. Bras. Enf.*, RJ, 21 (1/3) : 50-4, 1968.

8. — — —. Considerações gerais sobre Educação em Serviço. *R. Bras. Enf.*, DF, 24 (5) : 182-207, 1971.
9. CHIARELLO, A. — Padrões mínimos para Educação em Serviço num hospital geral. *R. P. H.* 11 (3) 107-18, 1963.
10. DUTRA, M. L. da L. — Avaliação de Treinamento, ainda um problema em busca de solução? *T. Tecnologia Educacional*, RJ, 8 (26) : 33-39, 1979.
11. FERREIRA, P. P. — *Treinamento de Pessoal — A técnico-pedagogia do treinamento*. São Paulo, Atlas, 1975. 229 p. ilustr.
12. FONTES, L. B. — *Manual do treinamento na empresa moderna*. 2 ed. São Paulo, Atlas, 1975. 179 p. ilustr.
13. GONÇALVES, R. — *Didática Geral*. 8 ed., Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1972. 380 p.
14. GUIMARÃES, C. M. et alii — *Enfermagem — Ensino e Serviço*. *R. Enf. Novas Dimens.*, 2 (3) : 142-44, 1976.
15. HALL, N. et alii — *The Public Service*, Civil Service Assembly of the V. S. and Canadá, Chicago, 1941.
16. HENDRIK, H. M. — *Manual do Serviço de Enfermagem*. São Paulo, Gráficor Editora, s.d., 218 p. ilustr.
17. LUCKESI, C. C. — Avaliação Educacional: Pressupostos Conceituais, *R. Tecnologia Educacional*, RJ, 7 (24) : 5-8, 1979.
18. MACHADO, Z. M. — Orientação do pessoal em serviço. *R. Bras. Enf.*, RJ, 15 (4) : 283-95, 1962.
19. MARCONDES, R. S. — Treinamento de pessoal em hospitais. *R. Paul Hosp.*, SP, 26 (10) : 436-40, 1978.
20. MEZOMO, J. C. — *Administração de Pessoal no Hospital*. São Paulo, Soc. Benf. S. Camilo, s.d. 153 p. ilustr. 2. v.
21. — — —. *Relações Humanas e Humanização no Hospital*. São Paulo, Soc. Benf. S. Camilo, s.d., 158 p. ilustr. 1 v.
22. MOREIRA, E. D. — Atualização do pessoal de enfermagem na Previdência Social. *R. Bras. Enf.*, RJ, 20 (4) : 364-71, 1967.
23. NASCIMENTO, Z. P. do O. — Enfermeiro como agente educativo. *R. A. Enf.*, atual, RJ, 1 (2) : 14-17, 1978.
24. OGUISSO, T. e SECAF, V. — Participação nos programas, de Centro de Terinamento do INPS em São Paulo — 1968 a 1972. *R. Bras. Enf.*, DF, 26 (3) : 174-84, 1973.
25. OLIVEIRA, Z. R. de análise de uma experiência de treinamento de pessoal de enfermagem. *R. Bras. Enf.*, DF, 27 (4) : 510-18, 1974.
26. REED, M. — Aspects of training for health education. *Health Educ.*, J., 22 (2) : 98-100, 1964.
27. ROMAN, A. V. de *Educação em Serviço de Enfermagem — Uma visão teórica*. Ba., conferência apresentada ao I Ciclo de Temas de Administração em Enfermagem — INAMPS, 1978.
28. SERA, C. V., ARAUJO, E. C., LUCKESI, M. A. V. — *Treinamento Específico para Auxiliar Operacional de Serviços Diversos de Ambulatório* — Relato de uma experiência. trabalho apresentado como Tema Livre ao XXX Congresso Brasileiro de Enfermagem — Belém, 1978.
29. SCHUMACHER, M. — *Educação Contínua para Enfermeiras*. México, Conselho Internacional de Enfermagem, 15.º Congresso Quadrienal, 1973.
30. STONE, J. — Análise de Necessidades de Terinamento Operacional: Alguns procedimentos. *R. Tecnologia Educacional*, RJ, 8 (26) : 40-45, 1979.
31. TEIXEIRA, A. — *Educação e o Mundo Moderno*, São Paulo, Ed. Nacional, 1969. 245 p.
32. TURRA, C. M. G. et alii — *Planejamento de Ensino e Avaliação*. 3 ed. Porto Alegre, PUC-EMMA, 1975. 307 p. ilustr.
33. WEELER, A. H. e FOX, W. L. — *Manipulação de Comportamento — Modificação de Comportamento*, Guia do professor para a formulação de objetivos instrucionais. São Paulo, E.P.U., 1973. 49 p.