

EDUCAÇÃO CONTINUADA EM ENFERMAGEM¹ ***CONTINUED EDUCATION IN NURSING***

Lisiane Melo Muniz Flores²
Neida Luiza Pelenz Ilha³

RESUMO

É de nosso conhecimento que a educação continuada urge à premência de aperfeiçoarmos nossa prática. Dessa forma, procurou-se avaliar o grau de interesse para se desenvolver o programa de educação continuada e investigar a necessidade de aprimorar técnicas específicas do auxiliar de enfermagem e do técnico de enfermagem. Logo, realizou-se uma pesquisa quali-quantitativa, onde foram entrevistados quarenta e dois funcionários de uma instituição durante o mês de novembro de 2000. O instrumento de coleta de dados constou de quinze questões mistas. Evidenciou-se, em suma, a motivação para o trabalho gerada pelos questionamentos e é sabido que aperfeiçoamento reflete na qualidade da assistência e satisfação do paciente.

Palavras-chave: educação continuada, enfermagem.

ABSTRACT

As it is known, continued education requires urgent need for improvement in practice. Thus, it was intended to evaluate the level of interest in order that the program of continued education might be developed, and to investigate the necessity to enhance the nursing assistant's and the nursing technician's specific techniques. Thus, a quali-quantitative research was conducted by interviewing 42 job-holders of Casa de Saúde Hospital in Santa Maria, during the month of November in 2000. The tool used for collecting the data consisted of 15 mixed questions. Eventually, the motivation toward the work was pointed out, which was given rise by the questions, and it is known that improvement is reflected in the quality of assistance and in the patient's satisfaction.

Key words: continued education, nursing.

¹ Monografia.

² Curso de Especialização Cuidados Intensivos em Enfermagem - UNIFRA.

³ Orientador.

INTRODUÇÃO

A necessidade de repensar o modo de realizar o trabalho de enfermagem deve visualizar além do cuidado do corpo físico, a construção contínua do saber, baseado em revisão dos procedimentos e técnicas até as estruturas conceituais da nossa validade. Este processo caracteriza a importância do profissional acompanhar as transformações e as necessidades que ele exige. Logo, este deve manter-se capacitado através de informações novas e reciclagem de seus conhecimentos.

A ferramenta mestra que norteia as mudanças é a educação continuada. Assim, tem-se como objetivo avaliar o nível de conhecimento das técnicas executadas por estes profissionais, avaliar o grau de interesse para desenvolver o programa de educação continuada, e investigar a necessidade de aprimorar técnicas específicas do auxiliar de enfermagem e técnico de enfermagem.

Assim, observa-se que a educação continuada é de relevante importância, pois a enfermagem terá maior êxito na qualidade da assistência que presta ao paciente.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A EDUCAÇÃO CONTINUADA

A justificativa da busca pelo aprimoramento daqueles que trabalham com o desenvolvimento de pessoas nas instituições de saúde dá-se através do serviço de educação continuada. A ATUALIDADES NURSING (1999, p. 6) relata que, segundo a Organização Panamericana de Saúde (OPS-1978), este vem a ser um processo que visa o ensino-aprendizagem, ativo e permanente, destinado a atualizar e melhorar a capacitação de profissionais, junto à evolução científico-tecnológica, às necessidades sociais e à política hospitalar, promovendo o desenvolvimento integral dos recursos humanos da instituição. Pode-se acrescentar que estas metas sejam concretizadas no próprio local de trabalho, para melhor aproveitamento da clientela. Assim, não seria oneroso se fosse necessário retornar à instituição.

Sendo assim, tem-se em mente um antagonismo que reflete na imensidão de recursos tecnológicos, de desenvolvimento de pessoas, frente as ações mais humanas e emocionais, marcadas por atividades cada vez mais vivenciadas. Este antagonismo não é desconhecido nem inerente ao futuro. No entanto, ressalta-se que nunca existiu tantos recursos de melhoria do conhecimento veiculada pela internet, intranet, por satélites e teleconferências.

É possível afirmar que embora o avanço da tecnologia, a qual favorece e minimiza a distância entre as pessoas, e que não se pode deixar de lado o fato de que um dos geradores de mudanças e procura pelo conhecimento, parcialmente, se dará pelas questões levantadas pelo cliente, sendo este o estimulador das necessidades de um grupo.

Deve-se acrescentar, enfim que tudo gira em torno de uma realidade não desconhecida, o conhecimento. Este vem a ser a informação que muda algo ou alguém, provocando uma ação, ou tornando um indivíduo ou uma instituição suscetível a uma ação diferente ou mais eficiente.

Conforme a ENTREVISTA NURSING (1998, p. 9), recentemente, no Brasil, em São Paulo, surgiu uma Sociedade Brasileira de Educação Continuada e Enfermagem - SOBRECEN, presidida pela enfermeira Ana Lúcia Queiroz Bezerra, responsável pelo Serviço de Educação Continuada do Hospital Beneficência Portuguesa, de São Paulo. A SOBRECEN, surgiu em 1991, onde enfermeiras da ABEN, sentiram a necessidade de melhorarem o serviço de Educação Continuada, em vista da qualidade deste tipo de programa nas instituições de saúde. A procura pelo trabalho desenvolvido foi tanto que após um ano criaram o Núcleo de Interesse em Educação Continuada de Enfermagem - NIECEN, 1997. Hoje, a sociedade integra profissionais de todo o Brasil, onde marcam presença em congressos e simpósios.

De acordo com a SOBRECEN a sua marca é uma estrela, a qual reflete a abrangente atuação do enfermeiro, tendendo a brilhar crescentemente. Segundo Ana Lúcia Queiroz Bezerra, o desafio do trabalho é oferecer ao profissional de enfermagem acesso as inovações na assistência integral ao paciente, dentro do mercado de trabalho. Diz que o intuito é a troca de experiências, até de metas como pesquisas, publicações, atividades científicas, palestras de atualização, oficinas pedagógicas, simpósios e congressos nacionais, bem como conceder o título de Especialista em Educação Continuada na Enfermagem.

O perfil do enfermeiro responsável pela Educação Continuada requer requisitos como dinamismo, comportamento estratégico, formação pedagógica, visão da cultura organizacional, conhecer sua instituição, conhecimento atualizado, liderança, flexibilidade, auto-gerenciamento e manter uma conduta ética.

Convém lembrar que o INFORME ESPECIAL DE CONSULTA PERMANENTE DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM (2000), dispõe a Decisão COREN/RS nº 103/00, onde informa sobre a normatização das atribuições dos profissionais de enfermagem. Então, ao Enfermeiro compete executar atividades privativa de acordo com a lei nº 7.498/86 –

artigo 11, inciso I e decreto nº 94.406/87 – artigo 8º, inciso I. Também, consideradas atividades privativas do enfermeiro; promover e coordenar a “Educação Continuada” dos Profissionais de Enfermagem.

A LINHA EDUCACIONAL

A educação faz parte de um processo pela qual a sociedade atua intimamente sobre o desenvolvimento do indivíduo, a fim de integrá-lo ao modo de ser vigente. Assim, podemos dizer que este processo é político, situado no tempo e no espaço. Ao passo disso, a sociedade influencia e é influenciada pela situação social.

O crescimento da educação nos faz ter uma visão crítica vindo a ser decorrente de um longo processo histórico.

De acordo com PINTO (1986), a educação é um processo, um fato existencial, um fato social, um fenômeno cultural, se desenvolve sobre um processo econômico da sociedade, é de ordem consciente, é um processo exponencial, é contraditória por natureza. Entende-se que o autor retrata atividades dentro de um perfil humanista e democrático e transcende o caráter puramente humanitário e, sim busca ir ao encontro das expectativas dos indivíduos e grupos de trabalho. Estes não devem ser tratados como objetos passivos por profissionais simplesmente esclarecidos, mas sim por pessoas que dêem condições de motivação e desenvolvimento.

EDUCAÇÃO DE ADULTOS

Não se desconhece que existem estudos pedagógicos que reformulam princípios na educação de adultos. Sabe-se que a idade escolar é um fator inespecífico, pois assim como a criança, o adulto também é alfabetizado, e isto não apresenta dificuldade para a aprendizagem e nem lentidão na velocidade de aprender, mas um aspecto único peculiar, as duas fases da vida, a motivação para qualquer um deles aprender.

LOPES (1980), dentre inúmeras definições de motivação, acredita que seja o empenho de aumentar ou manter tão alta quanto possível a capacidade de um indivíduo, a fim de que esta possa alcançar padrões de excelência na execução das atividades das quais dependam o sucesso ou o fracasso da organização à qual pertence. Observa-se que o autor deixa explícito ou implícito idéias de desejos, aspirações, metas, objetivos, estímulos, necessidades, percepções, atitudes, satisfações, recompensas, mecanismos de defesa e comportamento. Todos são fatores que impelem as pessoas a se comportarem de determinada maneira.

Segundo SILVA, *et al*; (1989), um dos objetivos da educação de adultos é, então, ordenar seus conhecimentos de tal forma que eles compreendam o sentido e a utilização desses conhecimentos, possibilitando a formação de uma consciência crítica. Assim, compreende-se que a educação de adultos não se baseia no saber e sim na cultura adquirida ao longo a sua existência. Acrescenta-se a isso o fato de que deve ser resgatado tudo aquilo que o indivíduo conhece e vivenciou e aquilo que ele precisa saber ou está motivado a aprender.

A CONTINUIDADE DA EDUCAÇÃO

Para SILVA, *et al*; (1989), a continuidade da educação possui dois aspectos importantes, sendo o primeiro, como desafio, as tarefas que a sociedade requer do homem durante sua vida modificam-se no conteúdo e no significado, gerando no indivíduo a necessidade de desenvolver outras capacidades de ação de trabalho; o segundo, é que existe um interesse da sociedade em aproveitar, para fins coletivos, a força de trabalho de cada um de seus membros e, sendo assim, à medida que se modifica o grau de desenvolvimento, aumenta a necessidade de mais educação para seus membros. Pode-se concluir que, dentro de uma sociedade vasta, integrantes com os mais diversos graus de cultura e conhecimento existe educação; logo, ela é continuada.

AVALIAÇÃO DA PESQUISA REALIZADA EM UM HOSPITAL DE SANTA MARIA

Durante a aplicação do instrumento de coleta de dados, evidenciou-se a grande motivação dos funcionários em saber que poderia haver na sua instituição de trabalho, algo novo que lhes traria melhores condições de assistência ao paciente. Foi comentado que este tipo de trabalho atualizaria seus conhecimentos, refletindo na qualidade do atendimento e, logo, na satisfação do cliente.

Para LOPES (1980), inúmeras são as definições de motivação, dentre elas cita que é um estado interno que dá energia, torna ativo ou move o organismo, dirigindo ou canalizando o comportamento em direção a objetivos. Podemos dizer ainda que é o comportamento ativo, integrado e dirigido do organismo. Vemos estes quesitos no olhar do funcionário, na sua expectativa enquanto lhe era explicado como seria dirigido este trabalho se implantado na sua instituição.

Freqüentemente alega-se que quando o trabalho não motiva, ele escraviza. Quando não engrandece, pode reduzir o homem a um “instrumento”, um “tarefeiro”, como reflete a teoria mecanicista, a qual observamos ainda nos dias atuais.

METODOLOGIA

O presente estudo trata de uma pesquisa quali-quantitativa. Foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário com quinze questões mistas. Fizeram parte da clientela quarenta e dois funcionários, dentre eles auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e atendentes de enfermagem, do hospital Casa de Saúde de Santa Maria, durante o mês de novembro de 2000. O questionário foi preenchido pelos participantes frente a autora do estudo. Foi informado aos participantes sobre os objetivos do estudo, da liberdade da participação ou não, da segurança sobre o caráter confidencial das informações colhidas, e por fim da segurança de acesso aos resultados da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados da Figura 1 denotam a idade das funcionárias entrevistadas no Hospital Casa de Saúde e mostra que predomina a faixa etária entre 23 e 27 anos de idade, com 25%. Contudo, observa-se paralelo a este dado, idades superiores que justificam uma parcela nas proximidades da aposentadoria.

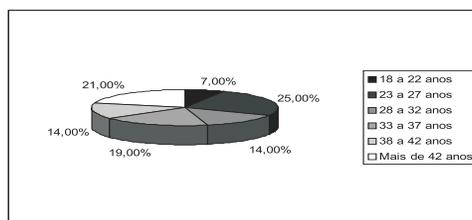


Figura 1 – Idade das funcionárias entrevistadas na Casa de Saúde - Santa Maria, RS

A iminência de deixar o serviço profissional denota uma desmotivação ao funcionário em querer reciclar e aprimorar o seu saber. Erroneamente, uma bagagem de conhecimentos desatualizados, multiplicado a educandos poderia implicar em sérias conseqüências, colocando em risco a vida de outrem.

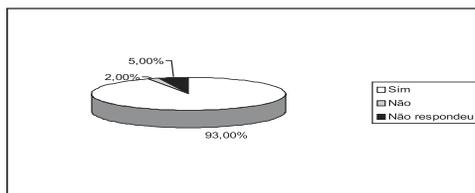


Figura 2 - Necessidade do tipo de serviço de educação continuada na Casa de Saúde - Santa Matia, RS.

A Figura 2 esclarece que 92% dos entrevistados é a favor deste trabalho no hospital, pois sabem que quinzenalmente ou mensalmente haverá uma seqüência de atividades que os motivará para a melhor qualidade da assistência de enfermagem ao paciente.

Segundo BERGAMINI (1998), as teorias motivacionais acusam dois enfoques diferentes a respeito do estudo do comportamento humano. O primeiro considera o ser humano de ser passível aos estímulos vindos do meio ambiente, conhecido como enfoque behaviorista. O segundo explora a energização e a direção do comportamento humano. Então, a satisfação das necessidades internas é questão fundamental da teoria motivacional. O enfermeiro será o responsável pela prática dessa teoria, pois será aquele que promoverá a Educação Continuada na instituição.

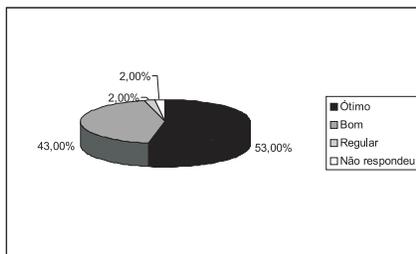


Figura 3 - Relacionamento interpessoal no trabalho na Casa de Saúde - Santa Maria, RS.

De acordo com a Figura 3, tem-se uma estimativa de ser ótimo o relacionamento com os colegas de trabalho num percentual de 53%. Este dado também imprescindível numa equipe de trabalho, pois as competições não atrapalham o bom desenvolvimento da jornada de trabalho.

A capacidade nas relações interpessoais, não se desenvolvem da noite para o dia, nem aparecem repentinamente a força de pensar nisto com vontade. Provém somente de um esforço constante de apreciar a própria conduta, em compreender a conduta dos demais e por ensaiar diversas maneiras de enfrentar os problemas e as situações para observar as formas de conduta que dão melhor resultado.

DANIEL (1983) diz que enfermagem é relacionamento humano. Portanto, parece impossível dissociar a habilidade de comunicação, de interagir da enfermagem, com a eficácia do cuidado a ser prestado.

CONCLUSÕES

O desafio da Educação Continuada em estimular o funcionário a ter uma consciência crítica, onde questiona interagindo com as mudanças atuais, estimula nos demais colegas a procurar pelo aprimoramento e atualização de conhecimentos técnico-científicos.

É assim que, paralelo aos programas de Educação Continuada, vemos a motivação para o trabalho, assunto de extrema importância e observado durante a coleta de dados. Esta questão compreende e envolve diversos aspectos da personalidade do ser humano e de seu desenvolvimento mental, emocional, social e profissional. É através da motivação que as pessoas se superam e adquirem persistência na perspectiva de seus objetivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATUALIDADES NURSING: III Simpósio Brasileiro de Educação Continuada em Enfermagem. 1999. **Nursing – Revista Técnica de Enfermagem**, ano 2, n. 15, p. 6, ago.

BERGAMINI, Cecília Whitakes. 1998. A difícil administração das motivações. **Revista de Administração de Empresas (ERA)**, n. 38, p. 6-17, jan./mar.

DANIEL, L. F. 1983. **Atitudes interpessoais em enfermagem**. São Paulo: EPU.

ENTREVISTA NURSING: Educação continuada em enfermagem. 1998. **Nursing – Revista Técnica de Enfermagem**, ano 1, n. 7, p. 9, dez.

INFORME ESPECIAL DE CONSULTA PERMANENTE DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM. 2000. **COREN-RS**, 27 set.

LOPES, Tomás de Vilanova Monteiro. 1980. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

PINTO, A. V. 1986. **Sete lições sobre educação de adultos**. São Paulo: Cortez.

SILVA, Maria Júlia Paes da; PEREIRA, Luciana Lúcio; BENKO, Maria Antonieta. 1989. **Educação Continuada: Estratégia para o desenvolvimento do pessoal de enfermagem**. São Paulo: Marques Saraiva.