**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENFERMAGEM**

LILIANA CRISTINA DE CASTRO

**PERCEPÇÃO DOS ENFERMEIROS SOBRE O PROCESSO DE
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM NOS TREINAMENTOS
DESENVOLVIDOS NUM HOSPITAL DA CIDADE DE SÃO PAULO**

**SÃO PAULO
2006**

LILIANA CRISTINA DE CASTRO

**PERCEPÇÃO DOS ENFERMEIROS SOBRE O PROCESSO DE
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM NOS TREINAMENTOS
DESENVOLVIDOS NUM HOSPITAL DA CIDADE DE SÃO PAULO**

**Dissertação apresentada à Escola de
Enfermagem da Universidade de São
Paulo para obtenção do título de Mestre
em Enfermagem.**

**Área de concentração:
Administração de Serviços de
Enfermagem**

**Orientadora:
Prof^a. Dr^a Regina Toshie Takahashi**

SÃO PAULO

2006

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na Publicação (CIP)
Biblioteca “Wanda de Aguiar Horta”
Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo

Castro, Liliana Cristina de.

Percepção dos enfermeiros sobre o processo de avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos num hospital da cidade de São Paulo. / Liliana Cristina de Castro. – São Paulo: L. C. de Castro, 2006.

85 p.

Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

Orientadora: Profª Drª Regina Toshie Takahashi

1. Avaliação da aprendizagem
2. Enfermagem (Educação)
3. Enfermagem (Treinamento). I. Título.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me proteger e me acompanhar em todas as viagens e permitir que eu concretizasse este trabalho.

Aos meus pais Walter e Leda;

Meus irmãos Mônica, William, Ronald e Robert.

Aos meus queridos sobrinhos Igor, Yuri, Vítor, Vinícius, Enzo, Lucas e Natalie.

Obrigada pelo amor incondicional.

As minhas amigas Adeliane, Alba Otoni, Márcia e Fátima por me inserir neste caminho e não me deixar desistir.

A toda minha família e meus amigos que torcem por mim.

A minha orientadora **Regina Toshie Takahashi** pela confiança, paciência, dedicação, capacidade e competência aliada a uma enorme simplicidade. Obrigada por fazer parte de um sonho, ajudando a torná-lo realidade.

A banca de qualificação Dra. Vera Lúcia Mira Gonçalves e Dra. Heloisa Helena Ciqueto Peres pelas orientações precisas e norteadoras deste trabalho.

Aos profissionais do Hospital Universitário por apoiar e incentivar este estudo.

A todos os professores, alunos e funcionários da Escola de Enfermagem da USP, por todo carinho e apoio sempre.

A Faculdade **FAESA**, aos professores, funcionários e amigos obrigada pelo incentivo e apoio.

Ao CNPq pela concessão da bolsa de mestrado e apoio financeiro para a realização desta pesquisa.

**Muito estudo;
Muita dedicação;
Muito trabalho;
Muita perseverança;
E uma forte dose de audácia;**

É isso que os “outros” chamam de sorte...

(autor desconhecido)

Castro LC. Percepção dos enfermeiros sobre o processo de avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos num hospital da cidade de São Paulo [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade São Paulo; 2006.

RESUMO

Este estudo foi realizado com os enfermeiros de um hospital universitário da cidade de São Paulo e teve como objetivo conhecer a percepção sobre a avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos. Para a coleta de dados utilizamos um instrumento contendo a pergunta: qual a sua percepção sobre a avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento? Os discursos obtidos foram categorizados, segundo o referencial de Bardin, na modalidade análise de conteúdo, numa perspectiva qualitativa. Os resultados mostram que para esses sujeitos, a avaliação da aprendizagem se configura para o ponto que denominamos de avaliação do processo ensino-aprendizagem como um ato processual e permanente, para rever e refletir o passado para se construir o futuro no presente. É através da avaliação que iremos adequar os métodos didáticos às diferentes necessidades individuais, propiciando uma aprendizagem mais satisfatória e que leve a um crescimento integral. Esse processo mostra alguns fatores que dificultam ou impedem a avaliação como o fator tempo, despreparo do avaliador, sentimentos de medo, resignação e ansiedade. Referem-se também quanto à metodologia desenvolvida que inicia no diagnóstico das necessidades de treinamento indo até à questão de aquisição, retenção e transferência do aprendizado a curto e longo prazo. E que o aprendizado se faz nos planos afetivos, motor e cognitivo, sendo a pessoa o agente determinante das mudanças da realidade na qual esta inserida.

Palavras-chave: Avaliação, aprendizagem; Capacitação em serviço, educação.

Castro, LC de. Perception of the nurses on learning valuation process in the developed trainings in a São Paulo city hospital. [dissertation]: São Paulo. Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2006.

ABSTRACT

This study was made by a group of nurses from a University Hospital located in São Paulo city. The objective is to know the perception of learning valuation in developed trainings. The assessment was gathered by a tool containing a question: What is your perception on learning valuation in the training and developing programs? The answers obtained were set in categories according to BARDIN's analysis contents in a qualitative perspective. The results show that to these people, the learning valuation converges to the point we denominate valuation of the teaching-learning process as a processual and permanent act. This act leads us to review and ponderate on the past and build the future in the present. It's through the valuation that we can adequate pedagogic methods to the individual different necessities, then after provide a more satisfactory learning taking to a fully development. Such process shows some factors that make more difficult and restrain the valuation as a time factor, unprepared valuers, fear, resignation and anxiety. It also refers to methodology developed, which starts at the diagnostic of training needs and goes up to the acquisition question, retention and transferring of learning for short and long term. And also that learning acts on affective, motor and cognitive levels, being the person the determinant agent responsible for the changes of reality in which this person is involved.

Keywords: evaluation, learning, inservice training, education.

Castro, LC de. Percepção de los enfermeros sobre el proceso de evaluación del aprendizaje en los programas de entrenamiento desarrollados en um hospital de la ciudad de São Paulo. [Dissertação de Maestria]: São Paulo: Escuela de enfermería, Universidad São Paulo; 2006.

RESUMEN

Este estudo foi realizado em um hospital universitário de la ciudad de São Paulo e tuvo como objetivo conocer la percepción sobre la evaluación del aprendizaje en los programas de entrenamiento desarrollados por los enfermeros. Para la recolección de los datos utilizamos un instrumento que contiene la pregunta: ?Cuál es su percepción sobre la evaluación del aprendizaje em los programas de entrenamiento. Las opiniones obtenidas fueron categorizadas, según el referencial de BARDIN, em la modalidad de análisis de contenido, em una perspectiva cualitativa. Los resultados mostraron que para estos sujetos, la evaluación del aprendizaje se configura para el punto que denominamos de evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje como um acto por etapas e permanente, para rever y reflexionar el pasado para construir el futuro em el presente. Es através de la evaluación que iremos a adecuar los métodos didáticos a las diferentes necesidades individuales, propiciando una aprendizaje más satisfactorio y que lleve a un crecimiento integral. Esse proceso muestra algunos factores que dificultan o inpiden la evaluación como el factor tiempo, poco preparo del evaluador, sentimientos de miedo, resignación y ansiedad. Se referien también a la metodología desarrollada que se inicia em el diagnóstico de las necesidades del entrenamiento yendo hasta la cuestión de adquisición, retención y transferência del aprendizaje a corto y largo plazo. Y que el aprendizaje se hace em los planos afectivo, motor y cognocitivo, siendo la persona el agente determinante de las mudanzas de la realidad em la cual esta inserida.

Descriptores: evaluación, aprendizaje, capacitación em servicio, educación.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CD	Conselho Deliberativo
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
COMEP	Câmara de Ensino e Pesquisa
DE	Departamento de Enfermagem
DEC	Divisão de Enfermagem Cirúrgica
DECLI	Divisão de Enfermagem Clínica
DM	Departamento Médico
DEMI	Divisão Materno-Infantil
DEPE	Divisão de Pacientes Externos
EC	Educação continuada
EE	Escola de Enfermagem
HU-USP	Hospital Universitário da Universidade de São Paulo
PCR	parada cardio-respiratória
PSA	Pronto Socorro Adulto
RCP	ressuscitação cárdio-pulmonar
SEd	Serviço de Apoio Educacional
SISUSP	Sistema Integrado de Saúde da Universidade São Paulo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
T & D	Treinamento e Desenvolvimento
UBS	Unidade Básica de Saúde
UP	úlceras de pressão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 A proposta do estudo	11
1.2 A avaliação da aprendizagem	13
1.3 A aprendizagem nas organizações	15
1.4 A aprendizagem e a enfermagem	17
1.5 A avaliação da aprendizagem na Educação Continuada	18
2 OBJETIVO DO ESTUDO	21
3 METODOLOGIA	22
3.1 O local do estudo	22
3.2 O cenário de trabalho	25
3.3 Sujeitos participantes	27
3.4 Procedimentos éticos	28
3.5 Procedimentos de pesquisa	28
3.5.1 Coleta de dados	28
3.5.2 Procedimentos metodológicos	29
3.5.3 Apresentação dos colaboradores deste estudo	30
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	49
ANEXOS	52

1 INTRODUÇÃO

1.1 A proposta do estudo

Interesse em estudar a avaliação de aprendizagem

Eleger uma temática a ser estudada envolve voltar-me para a trajetória que até então percorri na enfermagem; as quais se situam em clínica médica, cirúrgica e materno-infantil e atualmente docente do curso de graduação em enfermagem.

Nessa trajetória, tanto na parte assistencial, administrativa e docência, percebi o processo de aprendizagem dos pacientes, familiares, recursos humanos e alunos.

Recorri primeiramente ao estudo sobre o processo de ensino-aprendizagem na área educacional, a qual confirmou a imensidão de artigos, livros, periódicos publicados; então me voltei para a área assistencial e administrativa em enfermagem com o seguinte questionamento: como poderia colocar a avaliação da aprendizagem do processo educacional a serviço da construção do conhecimento nos programas de treinamento e desenvolvimento hospitalar?

Direcionar-me a essa temática reflete minha inquietação, tomada como um sentimento de insatisfação na compreensão do que hoje se denomina educação em serviço, educação continuada ou educação permanente.

Meu tempo vivido enquanto enfermeira assistencial e administrativa, experienciei algumas situações de treinamento e desenvolvimento dos

profissionais da saúde, de pacientes e familiares; as quais me mostraram a importância do processo educacional nas atividades diárias da enfermagem; percebendo a não relevância dessa atividade, tanto para os próprios enfermeiros quanto da instituição, em nosso cotidiano.

Acompanhei e administrei inúmeros programas de treinamento para o pessoal de enfermagem, aos pacientes e familiares; acreditando que conhecendo a temática, os recursos materiais e estratégias educacionais, estaríamos levando todo o conhecimento a eles em busca dos resultados esperados pela instituição.

A partir dessas experiências pude perceber algumas limitações em relação aos treinamentos:

- . enfoque acentuado no fazer técnico, com pouca ou nenhuma atenção para outras dimensões psicológicas, políticas, econômicas e sociais da prática hospitalar;
- . a deficiência de preparo dos próprios responsáveis pelo treinamento ao processo ensino-aprendizagem inerentes à ação de treinar;
- . deficiência de formação dos profissionais a qual necessitaria articulação entre as escolas e as instituições hospitalares;
- . inexistência de responsabilidade por parte da instituição quanto ao não acompanhamento e avaliação desses treinamentos;
- . conflitos na relação entre treinandos e treinadores por não acreditarem nos temas impostos pela instituição (sem diagnósticos ou sugestões) e

principalmente inflexibilidade em relação às novas idéias, onde o profissional deveria ser adaptado o mais possível a sua função exercida;

. uso da técnica “bancária” de conhecimento, voltada somente a elaboração dos conteúdos, tornando o treinamento exaustivo e percebido pelos profissionais como algo chato e penoso.

Entre outras situações que me despertavam indagações: como tornar o treinamento satisfatório? O que ensinar? Como e por que ensinar? Como chegar aos resultados propostos, utilizando a avaliação? Como colocar a avaliação a serviço da aprendizagem nos processos de treinamento e desenvolvimento? Como aliar a prática diária aos novos e velhos conhecimentos através do treinamento?

1.2 A avaliação da aprendizagem

Como colocar a avaliação a serviço da aprendizagem?

Avaliar o processo ensino-aprendizagem é uma tarefa cuja importância é comparável à complexidade e dificuldades que lhes são inerentes. Decidir o que e como avaliar exige conhecimentos e habilidades altamente desenvolvidas.

Segundo Depresbiteris (2001): “avaliar é diferente de medir. A avaliação inclui medida, mas nela não se esgota. Medir é ver a extensão de algo: avaliar é julgar essa extensão e, a partir dela, tomar decisões. [...] Avaliar deve sempre auxiliar o aprender”.

Para Frias (2001) avaliar é corrigir falhas e superar através de estímulos levando a reorientação imediata do aprendiz.

Avaliar para Sordi (1988) não é somente mera aprovação, mas sentir-se apto para assumir de maneira competente seu progresso; comparando o resultado esperado, performance, com padrões aceitáveis.

Albertino e Souza (2004) afirmam que “avaliar não se configura uma tarefa simples ou fácil, porque deve proporcionar uma reflexão geradora de mudanças, superações, crescimento e evolução”.

A avaliação da aprendizagem, em síntese, serve de informação para a melhoria não só do produto final, mas do processo de sua formação; afastando da sua mera classificação para uma avaliação diagnóstica, permitindo a análise de aprendizagem efetivada e reorganizando o processo de ensino, favorecendo a reflexão, a crítica e a expressão de idéias (Depresbiteris, 1989; Albertino, Souza, 2004).

A avaliação da aprendizagem mostra também que sem elementos para analisarem e julgarem as ações passadas, elas permanecem impossibilitadas de serem reestruturadas nas ações futuras (Souza, 2004).

No estudo de Depresbiteris (1989) na avaliação da aprendizagem existem itens de verificação do padrão alcançado e diagnóstico do motivo pelo qual um padrão não foi alcançado. E tem como finalidade a retroalimentação do processo educativo, através da determinação do alcance dos objetivos, da motivação, da reformulação de procedimentos didáticos, do levantamento de

dados, da reformulação dos materiais didáticos e como reprovação ou aprovação.

Para Perrenoud (1999) a avaliação da aprendizagem não se define enquanto êxito e fracasso, mas está relacionado a decisões de revisão de todo o processo ensino-aprendizagem.

Acreditamos que há muitos meios de se conseguir evidências sobre mudanças comportamentais. Quando se pensa em avaliação, estamos falando em qualquer meio capaz de assegurar evidências válidas sobre os comportamentos em seus diferentes níveis e manifestações.

Portanto a avaliação da aprendizagem se faz fundamental, nos treinamentos e desenvolvimentos de técnicos e auxiliares de enfermagem, sendo fator decisório no aperfeiçoamento destes profissionais, para a progressiva superação dos problemas e dificuldades de formação presente.

1.3 A aprendizagem e as organizações

O crescente reconhecimento da importância do processo de aprendizagem e suas implicações no contexto do ambiente de trabalho contribuem para a consolidação de um campo de estudo que enfoca a aprendizagem nas organizações.

Para Bastos, Gondim e Loiola (2004) a aprendizagem no contexto do trabalho traz benefícios para a organização como: adaptação à mudança, redução do estresse, melhoria das decisões, aumento da eficiência no

desempenho das funções, diminuição de erros organizacionais e ampliação potencial de mudança do comportamento. Confirmando no estudo de Corrêa (2000), que os treinamentos e desenvolvimentos determinam à redução de custos, melhora o absenteísmo e a taxa de rotatividade, diminui gastos de materiais, aumenta a qualidade do serviço prestado e o grau de satisfação do trabalhador.

Para Kurcgant (1993) o processo de aprendizagem vem apresentando resultados inadequados, por preparar o indivíduo para atuar somente no momento, ensinando-os como executar e como proceder, desconhecendo a situação determinante daquela realidade.

Corrêa (2000) confirma em seu estudo, que o próprio contexto de trabalho é cenário privilegiado para a aprendizagem; e que as práticas de ensino deveriam ser mais flexíveis, constatando que as estratégias de ensino por si mesmas nada significam.

O processo de aprendizagem possibilita ao indivíduo sair da rotina do conhecido e procurar novas formas de interpretação da realidade (Fernandes, 2004), tornando-se mais conscientes de suas responsabilidades e de seus atos, cujo objetivo máximo significa sua criatividade e a aplicação prática daquilo que foi aprendido.

Atualmente o processo de aprendizagem dentro das organizações hospitalares ganha papel de destaque acreditando que o sucesso dessas, depende do grau de confiabilidade que lhe confere, através do atendimento não somente técnico-científico, mas humano.

Dentro dessas organizações hospitalares, mais especificamente a enfermagem por possuir um grupo com elementos e atividades de alto grau de heterogeneidade, esse processo precisa de indagações como: quem esta aprendendo? O que motiva a aprendizagem? Qual a eficiência e efetividade da aprendizagem? Como se dá o processo de aprendizagem? E a partir daí, torna-se imprescindível, segundo Souza (2004) a avaliação da aprendizagem enquanto um processo dinâmico voltado para o diagnóstico das aprendizagens efetivadas e das falhas a serem superadas no decorrer das relações de ensino-aprendizagem.

1.4 A aprendizagem e a enfermagem

A melhor qualificação da equipe de enfermagem torna-se uma necessidade premente para atender a demanda, de modo a utilizar com conhecimentos e segurança as tecnologias disponíveis, ao mesmo tempo em que deve oferecer à clientela uma assistência do mais alto nível, considerando os aspectos científicos e humanos, visto que a busca da qualidade total têm sido a tônica da atualidade.

Para Kurcgant, Castilho e Leite (1994) o trabalho da enfermagem é organizado segundo métodos e processos repetitivos e normatizados, impossibilitando o trabalhador a usar seus conhecimentos ou tomar decisões em que estaria capacitado. Passando a ter pessoas pouco reflexivas e críticas, com dificuldades em operar mudanças no seu processo de trabalho.

Confirmado no estudo de Gelbecke e Capella (1994) que define os serviços de enfermagem organizados para manter a estrutura vigente através de normas e rotinas, e exigindo alta produtividade.

Cavalheiro e Coli (1993) colocam que a enfermagem possui um grupo de mais alto grau de heterogeneidade de seus elementos e atividades, portanto necessitando de treinamentos constantes, para assegurar a confiabilidade dos serviços prestados.

Portanto as ações de enfermagem devem ser revistas aliando teoria e prática como indissociáveis, levando a reflexão sobre técnicas rotineiras e alienantes, cuja aprendizagem deve aproximar o indivíduo à realidade e que possibilitem a sua construção integral enquanto sujeito social, inserido no mundo do trabalho.

1.5 Avaliação da aprendizagem na Educação Continuada

Os serviços de educação continuada nas instituições hospitalares passam a preocupar-se com uma aprendizagem voltada para o desenvolvimento pessoal visando profissionais qualificados, satisfeitos e comprometidos com a qualidade da assistência prestada ao paciente.

Para Kurcgant, Castilho e Leite (1994) o consumidor mais exigente e seletivo marca a transformação dos serviços de educação continuada, que primam pela qualidade dos serviços, voltados para a satisfação de seus clientes, evidenciando a resolução de problemas dentro da realidade a qual esta inserida.

Segundo Lorencette e Maria (1993) a educação continuada tem como objetivo garantir a satisfação, atender as expectativas, estimular a motivação e o envolvimento dos profissionais na execução das tarefas, assegurando dessa forma um desempenho lucrativo das organizações hospitalares.

Os estudos de Melo, Oliveira, Barroso (2002), Ferreira (2003) e Coutinho (2004) mostram um cenário contemporâneo marcado pela forte tendência em inserir novos métodos e tecnologias buscando obter resultados satisfatórios de aprendizagem nos domínios cognitivos, afetivos e motor. Focando a idéia de executar certas tarefas não somente com destreza e precisão, mas com conhecimentos que permitam entender o porquê de suas ações e atitudes que devem permeá-las.

Para Carvalho (2002) a educação continuada preocupa-se com as características de aprendizagem enquanto um processo dinâmico, contínuo, global, pessoal, gradativo e cumulativo.

A educação continuada busca diferentes estratégias de ensino e avaliação, visando extrapolar o simples repassar de conhecimentos, despertando uma consciência crítica, na sua realidade, ajudando a alicerçar uma enfermagem competente nos campos cognitivos, motor e afetivo.

A velocidade com que as informações são geradas e difundidas, gera a necessidade de desenvolvimento de novas estratégias de ensino-aprendizagem,

e o educador passa a ter papel de facilitador na aprendizagem, confiando na tendência construtora do indivíduo e do grupo (Gomes, 2003).

Assim sendo, este trabalho tem como finalidade estudar a avaliação da aprendizagem dos programas de treinamentos desenvolvidos para técnicos e auxiliares de enfermagem, num hospital, com intenção de conhecer a percepção dos enfermeiros sobre este processo.

2 OBJETIVO

Conhecer a percepção dos enfermeiros da educação continuada e enfermeiros multiplicadores sobre a avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento.

3 METODOLOGIA

Buscando atender o objetivo proposto e desenvolver o tema em estudo, foi realizada uma investigação de natureza exploratória descritiva, utilizando a abordagem de pesquisa qualitativa.

A pesquisa qualitativa baseia-se na premissa de que os conhecimentos sobre os indivíduos só são possíveis com a descrição da experiência humana, tal como ela é vivida e tal como é definida por seus próprios atores (Polit, Beck, Hungler, 2004).

Minayo (2004) ressalta a preocupação da pesquisa qualitativa com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Buscando compreender a percepção dos enfermeiros sobre o processo de avaliação da aprendizagem nos programas de treinamentos, nos levou a metodologia qualitativa na vertente de análise de conteúdo. Neste estudo procuramos apreender a realidade da percepção da avaliação através do conteúdo manifesto das comunicações, mas com uma interpretação mais profunda.

3.1 O local do estudo

O Hospital Universitário da Universidade de São Paulo - HU-USP é parte integrante do Sistema Integrado de Saúde da Universidade São Paulo (SISUSP)

e tem por finalidade promover o ensino, a pesquisa e a extensão de serviços à comunidade.

Localizado no campus da USP, numa área física de 36.000m², na zona oeste da cidade de São Paulo, o HU-USP dispõe de 258 leitos (capacidade instalada e ocupacional) estatísticos, distribuídos nas quatro especialidades básicas: médica, cirúrgica, obstétrica e pediátrica. Constitui o campo de estágio das faculdades de Medicina, Saúde Pública, Enfermagem, Farmácia, psicologia e Odontologia.

A população atendida pelo hospital é constituída pela comunidade USP que compreende docentes, discentes e servidores da universidade, incluindo seus dependentes e pela comunidade residente na região do Butantã, pertencentes ao Núcleo 1 (Diretório Regional de Saúde – capital / DIR I), servindo de referência às Unidades Básicas de Saúde (UBS) da região.

Os recursos financeiros são provenientes da dotação orçamentária da USP e dos serviços prestados ao SUS.

Os órgãos da Administração Superior do HU-USP são o Conselho Deliberativo (CD) e a Superintendência. O CD é constituído pelos diretores da Faculdade de Medicina, Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Faculdade de Saúde Pública, Faculdade de Odontologia, Escola de Enfermagem e Instituto de Psicologia, pelo superintendente do HU-USP, pela representação discente e por um representante da comunidade. Uma das principais funções do CD é definir

as diretrizes básicas da assistência médico-hospitalar, de pesquisa, de cooperação didática e de prestação de serviços médico-hospitalares à comunidade. A Superintendência é o órgão de direção executiva que coordena, supervisiona e controla todas as atividades do HU-USP. Diretamente ligados à Superintendência ficam o Departamento Médico (DM) e o Departamento de Enfermagem (DE), ambos com a finalidade de coordenar, supervisionar e controlar as atividades desenvolvidas nas áreas médicas e de enfermagem a eles respectivamente subordinadas (Gualda, 2001).

O DE do HU-USP possui em seu quadro de pessoal aproximadamente 700 funcionários, representando 40% do total de funcionários do HU, distribuídos em quatro divisões: a Divisão de Enfermagem cirúrgica (DEC), a Divisão de Enfermagem Clínica (DECLI), a Divisão de Enfermagem Materno-infantil (DEMI) e a Divisão de Pacientes Externos (DEPE). Essas quatro divisões congregam treze seções e três setores. O DE agrega ainda o Serviço de Apoio Educacional, que engloba a Escola de Auxiliar e Técnico de Enfermagem e a Educação Continuada. Conta, ainda com órgãos de assessoria como a Comissão de Ética e grupos de Estudos, conforme estrutura organizacional apresentada a seguir (Figura 1)

FIGURA 1 - Estrutura Organizacional do DE do HU-USP

3.2 O cenário de trabalho

O Serviço de Apoio Educacional (SEd) foi criado pela gerência do DE, desde a inauguração do HU-USP em 1981, para assessorar no desenvolvimento das atividades assistenciais, de ensino e de pesquisa na área de enfermagem.

Tem como missão manter a equipe de enfermagem com elevado nível de qualificação técnico-científica e ético-política, envolvida com as propostas e resultados institucionais, em sintonia com os diferentes setores do hospital e o com as necessidades da clientela. O SEd compartilha com as DE a responsabilidade pelas atividades de coordenação, planejamento, seleção, alocação, movimentação interna, treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho e desligamento dos membros da equipe de enfermagem da instituição, além de realizar trabalho integrado com outros setores de enfermagem, participa na promoção da integração docente-assistencial entre o HU-USP e a Escola de Enfermagem da USP (EEUSP). Engloba a Educação Continuada e a Escola Técnica de Enfermagem e desenvolve as atividades educativas de acordo com as metas estabelecidas pelo DE, pelos enfermeiros do SEd em parceria com profissionais da equipe de enfermagem do DE, docentes da EEUSP e outros profissionais atuantes no HU-USP. O SEd conta também com uma Comissão Permanente de Eventos e um Grupo de Humanização Sorriso Mágico.

O serviço de apoio educacional desenvolve as atividades:

- 1- seleção de pessoal
- 2- treinamento admissional
- 3- avaliação de desempenho

4- treinamento e desenvolvimento: Os programas de treinamento e desenvolvimento (T&D) são desenvolvidos periodicamente de acordo com as necessidades específicas, identificadas pelas enfermeiras

Diretoras de Divisão e/ou enfermeiras chefes nas respectivas unidades com os dados evidenciados pela avaliação de desempenho dos profissionais de enfermagem, resultados de auditoria e da supervisão realizada pelos enfermeiros assistenciais em seu cotidiano, sugestões dos próprios profissionais de enfermagem, relatórios emitidos pela Comissão de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH), dentre outros. São coordenados pelos enfermeiros do SEd e desenvolvidos em parceria com enfermeiros e outros profissionais do HU utilizando-se estratégias pedagógicas coerentes com os temas a serem abordados.

- 5- Coordenação de estágios curriculares e extracurriculares
- 6- Coordenação de visitas técnicas
- 7- Desenvolvimento de projetos de pesquisa.

3.3 Sujeitos Participantes

Foram entrevistados cinco enfermeiros da educação continuada e oito enfermeiros multiplicadores do Hospital Universitário da Universidade São Paulo.

Enfermeiros multiplicadores são aqueles enfermeiros chefes ou assistenciais (parceiros, como dizem) que participam de todo o processo de treinamento e desenvolvimento, com conhecimento e afinidade do tema a ser

trabalhado, desde o planejamento até a avaliação dos resultados; tornando-se referencial para acompanhamento deste resultado.

3.4 Procedimentos Éticos

Para o projeto de pesquisa foi solicitada autorização por escrito à Câmara de Ensino e Pesquisa (COMEP) e ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Hospital Universitário da Universidade São Paulo. De acordo com a determinação desta, juntamente com este pedido, foram encaminhados cópia do projeto de pesquisa, o currículo do orientador, o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) com as informações da referida pesquisa (ANEXO I).

A autorização da aprovação, para iniciarmos a coleta de dados foi recebida por escrito (ANEXO II).

3.5 Procedimentos da pesquisa

A coleta foi realizada em dias e horários pré-estabelecidos pela Instituição.

3.5.1 Coleta dos Dados

A coleta dos dados foi realizada através de uma entrevista semi-estruturada (ANEXO III), gravada, com os enfermeiros da Educação Continuada e enfermeiros multiplicadores com a seguinte questão: “Como você percebe o

processo de avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento?”

3.5.2 Procedimentos metodológicos

Para a análise dos dados transcrevemos o discurso dos participantes permitindo assim uma leitura mais fluente sem os obstáculos da grafia de cada um dos manuscritos.

Os discursos foram descritos *ipsis litteris* e posteriormente grifados e numerados os recortes (ANEXO IV). Podem-se observar erros gramaticais cometidos pelos participantes, os quais não foram corrigidos por entendermos que não nos compete enquanto pesquisador corrigi-los, mas sim trabalhar os dados da forma como nos são apresentados.

Após transcrição literal dos dados, passamos ao primeiro momento descrito como pré-análise. É a fase de organização do conteúdo que tem por finalidade tornarem operacionais e sistematizar as idéias iniciais. Este momento é o período das intuições e tem por objetivo operacionalizar e sistematizar as primeiras idéias, garantindo desta forma a condução de todo o processo de análise. É neste momento onde o pesquisador deixa-se “invadir por impressões e orientações” (Bardin, 1977).

O segundo momento definido como exploração do material, onde de acordo com Bardin (1977) se dá “a análise propriamente dita [...] e consiste essencialmente de operações de codificação [...]”.

O tratamento do material (codificação) segundo Bardin (1977):

“[...] corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou de sua expressão, susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto [...]”.

O estabelecimento dos significados foi determinado pelo questionamento da percepção da avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento.

3.5.3 Apresentação dos colaboradores deste estudo

Dentre os 13 enfermeiros participantes deste estudo e que integram o quadro de enfermagem do HU-USP, no momento da realização do estudo, todos atendiam aos critérios de seleção adotados e foram convidados a participarem deste estudo, não havendo recusas.

Participaram enfermeiros da unidade clínica médica, serviço de educação continuada e pronto socorro. Estes fizeram parte do treinamento para técnicos e auxiliares de enfermagem, como multiplicadores, sobre ressuscitação cárdio-pulmonar, e que foi aplicado um teste de avaliação da aprendizagem pré e pós-treinamento.

Antes da realização de cada entrevista procedeu-se à formalização da participação por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO I), em duas vias, ficando uma delas em posse da colaboradora e a outra com a pesquisadora. As entrevistas foram realizadas,

por opção das colaboradoras, dentro do HU-USP, em salas disponíveis em cada setor, em horário e data por eles estipulados. Tiveram a duração média de 10 minutos.

O tempo de formação dos enfermeiros foi com média de 12 anos; em relação a cursos de pós-graduação: 04 enfermeiros com especialização, 01 enfermeiro com aprimoramento, 07 enfermeiros com mestrado e 01 enfermeiro com doutorado. E em relação ao tempo de atuação como enfermeira nas unidades do HU-USP com média de 11 anos.

Para manutenção do anonimato dos colaboradores optei pela utilização dos nomes de pedras preciosas brasileiras, por entender o valor da avaliação da aprendizagem através do significado de cada pedra preciosa, como justiça, virtudes, humildade, eternidade, sabedoria, coragem, solidariedade (Diana, 2005).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para alcançarmos a compreensão da percepção dos enfermeiros, utilizamos um quadro (anexo V), emergindo então aos nossos olhos os vários significados da avaliação da aprendizagem que foram categorizados utilizando-se o critério semântico (categorias temáticas). Este agrupamento deu origem a três categorias abaixo descrita.

CATEGORIA I: DIFICULDADES PERCEBIDAS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

CATEGORIA II: METODOLOGIA DESENVOLVIDA NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

CATEGORIA III: AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

A categorização é definida por Bardin (1977) como a “operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”.

O terceiro momento definido como tratamento dos resultados obtidos e interpretação, segundo Bardin (1977) se dá quando “os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (flutuantes) e válidos”.

Nesta etapa buscou-se determinar os conceitos significativos e válidos, onde os dados foram tratados a partir da inferência e interpretação.

CATEGORIA I: DIFICULDADES PERCEBIDAS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

Esta categoria se define pelo discurso de alguns dos sujeitos e se caracteriza pelo fato da avaliação da aprendizagem despertar dificuldades na implantação e implementação desta, nos programas de treinamento e

desenvolvimento, devido à falta de tempo, número insuficiente de pessoal, dificuldades de definir parâmetros para divulgação dos resultados, entre outras.

Para Mellione (2000) temos diante de nós um desafio e não tem sido enfrentado na proporção de sua importância, perpetuando-se a lacuna no processo de treinamento e desenvolvimento: a avaliação da aprendizagem. Valendo de alguns discursos como: “falta tempo para avaliar os resultados em treinamento e desenvolvimento; é muito difícil avaliar treinamento e desenvolvimento; não se podem avaliar resultados dos programas comportamentais; o treinamento em si, qualquer treinamento, sempre dá resultados, mesmo que estes resultados jamais sejam medidos!” entre outros vários discursos.

Confirmado também no estudo de Ciosak (1994) como um dos fatores que dificultam ou impedem a avaliação, o fator tempo, alegando pouca disponibilidade de tempo.

Os discursos abaixo corroboram com essas afirmações:

“...na educação continuada temos propostas de desenvolver vários treinamentos e desenvolvimentos e nos temos um grupo muito grande de pessoas para serem treinadas e desenvolvidas, então a Educação por si só não daria conta de fazer tudo isso”.

“...para a EC não é muito tranqüilo fazer uma avaliação direta dos programas de treinamentos e desenvolvimento”.

“...incorporação das enfermeiras do curso técnico entrando na EC, isto muda também todo esse processo de avaliação, do papel da EC,.... Com essa incorporação, com este reforço, fica muito mais fácil fazer esta avaliação de aprendizado nos programas .”

Ciosak (1994) também cita outros fatores que dificultam ou impedem a avaliação, sendo uma delas o despreparo do avaliador. No presente estudo também encontra o avaliador despreparado, confirmado na fala a seguir:

“Uma coisa é você falar em público, não é tão simples, você expor seu conhecimento de maneira que todos entendam, a insegurança de alguém falar alguma coisa que você não sabe responder...”

Outro fator dificultador, esta relacionado aos sentimentos negativos, como ansiedade, resignação e medo em relação a avaliação de aprendizagem, levando-nos a termos certa prudência quanto a aceitação da realização da avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento. Transcreveremos abaixo os discursos que ilustram essa visão em relação a avaliação.

“ a avaliação da aprendizagem faz parte dessa resistência, estou sendo avaliada numa coisa que sempre fiz...”

“...ninguém gosta de ser avaliado; é uma coisa complexa, é subjetiva,... Eles tem medo de ser avaliado....”

Ainda Ciosak (1994) refere também a avaliação como forma de construir somente para fazer registro dos dados, esta é vista como mais uma atividade desenvolvida, não havendo preocupação com a divulgação dos resultados e também com a implementação das dificuldades apresentadas para futuros treinamentos.

Essa afirmação de Ciosak (1994) pode ser observada nos discursos:

“A gente faz, faz, faz mas percebemos que pessoas que já fizeram esse treinamento algumas vezes continuam com problemas e que você tem que repetir mesmo”.

“A gente percebe que as multiplicadoras nem cobram, nem das chefias direta, elas vêem a participação dos funcionários delas, quem ta e quem não está...”

“O resultado ... não chegou até a gente, quando eu fiz o treinamento ...eu gostaria de ter visto isto! não chegou o resultado, então é uma falha!”

Para Leite (1988) as organizações têm demonstrado preocupação crescente com as atividades que promovam o desenvolvimento do pessoal, embora tenha observado inexistência de filosofia que norteia o planejamento e execução dessas atividades. Ficando por si só, os treinamentos e desenvolvimentos, atrelados somente para a elaboração de resultados postos em relação à carga horária total de treinamento e desenvolvimento, sem a preocupação com a avaliação destes resultados.

CATEGORIA II: METODOLOGIA DESENVOLVIDA NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

Esta categoria nos mostra a preocupação de como chegar a um resultado para o aprendizado. Inúmeros argumentos e indagações marcam esta categoria. Estas discussões referem-se desde as questões de diagnósticos para o treinamento até qual a periodicidade deste; e também a questão da massificação e uniformização dos treinamentos e desenvolvimentos.

Para Mellione (2000) e Ribeiro (1986) o diagnóstico das necessidades de treinamento e desenvolvimento é o começo de tudo! Estes diagnósticos

devem ter caráter contínuo e sistemático, objetivando às mudanças necessárias, para identificar a periodicidade dos treinamentos e desenvolvimentos.

As falas abaixo ilustram a visão de Mellione (2000) e Ribeiro (1986):

“[...] o treinamento pode ser solicitado por uma chefia,; pode vir da própria pessoa,; pode ter visão das próprias enfermeiras; vir do relatório da CCIH e pode ser um resultado da avaliação de desempenho.”

“[...] avaliamos no nosso dia-a-dia, ...não existe um retomada, então, acaba que é um trabalho grande, um esforço enorme para você treinar um hospital inteiro, dentro de um mesmo tema e a partir daí, uma parte desse conhecimento foi perdida e não existe uma reciclagem, breve desse conhecimento para que ele possa ser aprendido de fato.”

“[...] se percebe é a necessidade de fazer as coisas constantes, você faz um treinamento hoje, agora estamos definindo, qual a periodicidade que você fará alguns tipos de treinamento.”

Após os diagnósticos dos processos de treinamento e desenvolvimento a serem implementados há a necessidade de como verificar se os objetivos do treinamento e desenvolvimento foram alcançados.

A avaliação da aprendizagem através de teste pré e pós-treinamentos se configura nas falas de vários enfermeiros do SEd e multiplicadores, como um dos recursos para obtenção da mensuração dos resultados esperados. Estes são vistos como um processo de visualização da retenção de conhecimentos após os treinamentos.

Nos relatos abaixo, podemos constatar a relevância dos pré e pós-testes nos programas de treinamento e desenvolvimento:

“ [...] temos uma avaliação da pessoa antes de qualquer treinamento,..., então medimos os conhecimentos antes de

fazer o treinamento, por exemplo, e depois do treinamento para saber, medir o tanto que a pessoa ganhou de aprendizado daquilo.”

“ [...] medir o conhecimento antes, o mesmo instrumento é aplicado depois, para ver o quanto de informação e conhecimento a pessoa conseguiu adquirir naquela abordagem[...].”

“ [...] fazemos avaliação, avaliação do aprendizado; fazemos um pré-teste, para avaliar o conhecimento anterior, depois dá o treinamento e faz uma nova avaliação deste conhecimento.

“A gente resolveu fazer um pré-teste, pós teste e avaliação do treinamento, segundo opinião do treinando [...]”

“ [...] os pré-testes, ... você consegue ver as dificuldades dos alunos que vão participar do treinamentos... Você pode focar as dificuldades das pessoas que irão participar do treinamento, dar uma direcionada nas aulas, no conteúdo, que é importante e o que é tem mais dificuldade E o pós é importante pra você o quanto você passou pra ele e eles conseguiram absorver.”

“Eu acho a avaliação da aprendizagem importante para quem irá ministrar, é entre aspas, uma gratificação, no pós se foi válido o treinamento, no pré mais pra te conduzir, para condução sobre o treinamento, e no pós para avaliação da aprendizagem, mesmos de quem ministrou, e de quem elaborou.”

Outra preocupação quanto à metodologia se configura nas discussões quanto à questão de retenção de aprendizado a curto e longo prazo.

Segundo Lins (2004) a aprendizagem é um processo que vai desde a aquisição de conhecimentos e informações, passa pela retenção ou memória das condições cognitivas e afetivas, chegando à generalização ou transferência dos conhecimentos adquiridos. Ou seja, aplicar um determinado aprendizado em situações variadas e diversificadas.

“ [...] agora avaliar o treinamento é falha no sentido de que você aplica um questionário entre uma coisa que você acabou de ver. Avalia o que acontece na prática, qual foi a repercussão, repercussões deste treinamento do dia-a-dia, na prática como

que foi? Foi válido fazer o treinamento? Porque, assim, acabei da fazer o treinamento e respondi um questionário é muito mais tranquilo, é como se acaba-se de assistir um filme e responder, né....e na prática como é isto??”

“[...] avaliamos no nosso dia-a-dia, [...] não existe um retomada, então, acaba que é um trabalho grande, um esforço enorme para você treinar um hospital inteiro, dentro de um mesmo tema e a partir daí, uma parte desse conhecimento foi perdida e não existe uma reciclagem breve desse conhecimento para que ele possa ser aprendido de fato.”

Para Saito (1996) o conhecimento passa por constantes metodologias, portanto devem estimular a troca de saber, o diálogo horizontal e grupal, à integração de conhecimentos, criatividade, flexibilidade, adequação a proposição de erros, respeito à singularidade e ao pensamento crítico.

Corrêa (2000) afirma também que os treinamentos e desenvolvimentos são automáticos e massificados, com pouca preocupação com a realização das pessoas, atendendo as expectativas do grupo dominante da organização.

A questão afirmada por Saito (1996) e Corrêa (2000) esta expressa no discurso abaixo:

“ [...] houve uma massificação desse treinamento, onde todos os funcionários do hospital inteiro, receberam o mesmo treinamento sem contar com experiência prévia deles, ou sua bagagem, ... para eles o treinamento é uma obrigação.”

Verificamos a importância dada pelos enfermeiros para a necessidade de uma metodologia da avaliação da aprendizagem devendo aproximar o indivíduo à realidade e possibilitar sua construção integral como sujeito social, inserido no trabalho (Gelbecke, Capella, 1994).

CATEGORIA III: AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

Para Depresbiteris (1999) a avaliação da aprendizagem levanta hipóteses sobre a qualidade do ensino, a partir de instrumentos confiáveis, para se chegar aos resultados. É a relação entre o que existe e o que se espera obter.

A avaliação da aprendizagem mostra os pontos falhos, as dificuldades e a manifestação de que é possível superar o que é hoje falho. Dificuldade esta definida como caráter de temporalidade, não sendo eterna (Valente, 2003).

A avaliação da aprendizagem deve proporcionar aos atores do processo ensino-aprendizagem, informações que possibilitem a reflexão e o encaminhamento do processo educacional, corrigindo as falhas para a reorientação imediata do aprendiz (Frias, 2001).

Este aspecto citado por Frias (2001) esta presente no seguinte relato:

“O fato de você fazer um curso, que fez uma abordagem quer dizer que atingiu o alvo, as pessoas podem ter participado e não ter aprendido, não ter incorporado algumas questões”.

Fernandes (2004) coloca o processo de aprendizagem como possibilidade do indivíduo sair da rotina do conhecido e procurar novas formas de interpretação da realidade.

O aproveitamento do ambiente de trabalho, ou seja, o próprio contexto como cenário privilegiado para a aprendizagem, é destacado pelo discurso abaixo e segundo Corrêa (2000) é através da conscientização dos problemas

existentes neste cenário, neles se reconhecendo como singularidade, saindo da competência individual para o trabalho cooperativo.

“ [...] tirar a pessoa da sua unidade para treinamento na sala de aula e voltar não é a mesma coisa de fazer na realidade da pessoa, porque ela não terá os mesmos elementos para estar trabalhando e aprendendo com aquilo [...]”

Outra questão que merece destaque nos discursos, em relação à avaliação, é a participação ativa de todos os enfermeiros multiplicadores no processo desde o diagnóstico, planejamento e implementação até ao acompanhamento dos resultados, vistos como referencial para técnicos e auxiliares de enfermagem no seu dia-a-dia.

Isto se faz de forma significativa para a preparação do quadro de pessoal, com projeções para o futuro, através do esforço conjugado e a compreensão dos conceitos e finalidades da avaliação (Ribeiro, 1986).

As falas abaixo descritas ilustram o trabalho em equipe das parcerias envolvidas no processo ensino-aprendizagem, dos treinamentos e desenvolvimentos, para atingir os resultados estabelecidos:

“ [...] temos trabalhado muito com os agentes multiplicadores. São parceiros, são enfermeiros que podem estar acompanhando os resultados.”

“ [...] um enfermeiro da unidade deu o conteúdo e ele tem como supervisionar e saber até que ponto foi atingido ou não [...]”

“ [...] temos uma devolutiva que vem das chefias quando pediu um treinamento e estará mais de perto avaliando.”

“ [...] quando ela (multiplicadora) pode estar presente no momento de atuação de alguém que ela treinou ela consegue ter esse retorno.”

Visto a complexidade das atividades da enfermagem, se faz necessária à distribuição de atividades, bem como um trabalho mútuo de todos os membros da equipe envolvidos neste processo. É a percepção do papel deste enfermeiro enquanto educador e mediador do conhecimento dos profissionais inseridos no ambiente hospitalar.

Segundo Padilha (1991) no processo ensino-aprendizagem deverá ter envolvimento participativo de toda a equipe no processo de forma sistemática, programada e deve oferecer oportunidades de crescimento profissional e pessoal.

Este discurso de Padilha (1991) pode ser comprovado abaixo:

"[...] após 02 meses vamos fazer um nova avaliação juntamente com as multiplicadoras nas unidades fazendo uma avaliação do conhecimento."

"Sempre ter um ponto de referência ajudou muito, o envolvimento do pessoal melhorou, o interesse e principalmente a aprendizagem melhorou muito."

É através da avaliação do resultado dos treinamentos e desenvolvimentos que se deve obter dado para mudanças no contexto da aprendizagem. E a valorização destes resultados como algo pontual para equipe se localizar e auto avaliar.

Souza (2004) afirma que sem a avaliação não há elementos para analisarem e julgarem as ações passadas, eles permanecem impossibilitados de estruturar as ações futuras. E o planejamento do futuro depende da análise do passado e suas repercussões no presente.

A importância de se avaliar o processo ensino-aprendizagem é uma tarefa comparável à complexidade e dificuldade que lhes são inerentes. Abarcam a tomada de decisões quanto aos objetivos, conteúdos, procedimentos (Albertino, Souza, 2004). E também levanta hipóteses sobre a qualidade do ensino, através dos resultados, tendo instrumentos divulgados e confiáveis (Depresbiteris, 2001).

As colocações de Albertino, Souza (2004); Depresbiteris (2001); Souza (2004) se confirma nas seguintes opiniões:

“ [...] mas não conseguimos fazer uma análise, devolver o resultado, agora estamos trabalhando com isso [...]”

“ [...] e eu percebi quanto a educação continuada arquivava e não fazia depois a tabulação disso tudo para estar repassando para as unidade.”

“O retorno não houve, tive um retorno do meu pessoal da minha unidade.”

“ [...] então será que esse programa que a gente criou, esse treinamento que deu tanto trabalho foi eficiente?”

“Depois de ministrado o treinamento você tem condições de avaliar se realmente essa pessoa assimilou o que foi passado no teórico e também na prática; acho que fica falho ...a tabulação, como foi o pré-teste, como foi o benefício ou o prejuízo, houve aprendizado?? Foi bom ou não?? Isso a gente não tem acesso.”

“ O acompanhamento do aprendizado é feita na prática... depois da reciclagem aprimorou-se , tinha uma falha aqui, melhorou, uma defasagem melhorou..., avaliar o aprendizado na prática, a gente quer saber algo da parte teórica, a gente não tem acesso.”

“ Só volto a falar falta do resultado pós teste, nós tínhamos que ter este resultado.”

“Sempre ter um ponto de referência ajudou muito, o envolvimento do pessoal melhorou, o interesse e principalmente a aprendizagem melhorou muito”.

“ Em relação a avaliação da aprendizagem aqui do hospital, o

que é mais gritante é a falta de respostas aqueles programas que são feitos. Avaliar os programas, avaliar o aprendizado, se existe por parte da EC do hospital, mas não são repassados para os enfermeiros, nem para os multiplicadores dos programas que a EC propõe”.

“ [...] acho que tinha que ter uma devolutiva ...porque se isso é feito não chega pra gente, nunca vi.”

Bordenave e Pereira (1986) afirmam que para o sucesso dos objetivos estabelecidos é crucial o planejamento de cada etapa do processo de ensino. E que a aprendizagem humana apresenta três domínios: área cognitiva (conhecimento e habilidades intelectuais); área afetiva (desenvolvimento afetivo e emocional), área esta de grande preocupação na atualidade; e a área do domínio motor.

Para Albertino e Souza (2004) avaliar não se configura uma tarefa simples ou fácil, pois esta deve proporcionar uma reflexão geradora de mudanças, crescimento e evolução.

Esta visão geradora de mudanças de comportamento, bem como a aplicabilidade do conhecimento no dia-a-dia é destacada nos discursos:

“A avaliação da aprendizagem dá muito trabalho...avaliar comportamento, avaliar conhecimento, avaliar reação, mas tem retorno muito grande; é muito bom quando você... o treinamento, você foca , você muda o conteúdo, muda a estratégia.”

“Nós temos várias avaliações, [...] avaliação do comportamento, da reação, da habilidade, na prática”.

“Em todas as avaliações a gente vê a diferença entre o antes e depois, então vê o crescimento do aprendizado , uma melhora no saber-ser e no saber-fazer”

“ [...] nós como educadores queremos instituir também, uma auditoria que verifique isto. O quanto de atitudinal esse funcionário conseguiu mudar com a avaliação da aprendizagem”.

“[...] você espera uma mudança de comportamento, conhecimento,..., este treinamento foi muito bom porque o pessoal mudou os hábitos, essas coisas acontecendo mais a gente não tem dado concreto... como que você avalia, como observa antes, durante um treinamento qualquer e o que realmente mudou?”

“A avaliação da aprendizagem é um indicador de qualidade,. Quanto a avaliação da aprendizagem não deu pra ver ainda, porque os dados não foram analisados ainda, a gente vê informalmente... se o profissional mudou, adquiriu postura, habilidades dele”.

A avaliação do processo ensino-aprendizagem é norteador para assegurar a boa qualidade do ensino, e também provocar mudanças gerando alterações de costumes no ambiente organizacional.

Para Sordi (1988) a avaliação não se aplica a todos indistintamente, devemos considerar as pessoas singulares, não existindo uma melhor maneira de ensinar, nem de aprender.

E o aprender é “uma mudança comportamental e atitudinal que envolve os planos afetivos, motor e cognitivo. Enfatizando ainda os conteúdos, os tipos e níveis, os métodos, os contextos, e as características do aprendiz, os estilos de aprendizagem, as seqüências de instruções, assim como a forma de mensuração e avaliação, como componentes fundamentais, que podem funcionar como fatores facilitadores ou dificultadores da aprendizagem, tanto no plano individual quanto coletivo” (Bastos, Gondim, Loiola, 2004).

Esta colocação de Bastos, Gondim e Loiola (2004) pode ser confirmada nas falas dos enfermeiros abaixo:

“Em todas as avaliações a gente vê a diferença entre o antes e depois, então vê o crescimento do aprendizado , uma melhora no saber-ser e no saber-fazer”.

“A gente tem que fazer avaliação lá em cima nas unidades, para ver se realmente mudou mesmo a postura, que é isso que a gente quer, não é só o conhecimento, isso é importante; ele adquirir conhecimento, na verdade ele tem que mudar postura. É aquela questão de saber-ser, fazer [...]”

“A avaliação da aprendizagem é um indicador de qualidade,. Quanto a avaliação da aprendizagem não deu pra ver ainda, porque os dados não foram analisados ainda, a gente vê informalmente... , se o profissional mudou, adquiriu postura, habilidades dele.”

Estas mudanças devem levar ao processo de aprendizagem possibilitando o indivíduo sair da rotina do conhecido e através da consciência crítica procurar novas formas de interpretação da realidade; e este profissional deve ser capaz de transformar a realidade do trabalho através de sua ação educativa (Fernandes, 2004).

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente preocupação nas instituições hospitalares passa do “escolher o homem certo para o cargo” para um profissional capacitado, habilitado e que consiga interagir harmonicamente no coletivo, através de atividades de treinamento atualizado e coerente com as necessidades desta.

Entendemos que a viabilização da avaliação da aprendizagem se faz presente nas atividades de treinamento e desenvolvimento do HU-USP com crescente preocupação voltada para a aprendizagem.

No estudo percebemos a preocupação dos enfermeiros sobre o treinamento em serviço, que se aplicado de forma contínua assegura uma boa qualidade da assistência de enfermagem.

No que se refere ao objetivo deste estudo, observou-se que os profissionais enfermeiros, no processo de avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento, se configurou através de três categorias distintas: **dificuldades no processo de avaliação da aprendizagem** visto como um desafio a ser trabalhado no dia-a-dia. As diversidades e as desigualdades são desafios e fonte de dificuldades para a organização.

As dificuldades, para a qualificação dos profissionais, não devem tornar-se o declínio entre a produtividade e o desempenho profissional. Devem estar

ligados as mudanças de atitude e não somente as habilidades técnicas, visando sua qualidade enquanto trabalhador.

Estas dificuldades não devem manter os profissionais passivos na relação de trabalho. Devem sim, transformá-los em pessoas reflexivas e críticas para operar mudanças no seu processo de trabalho e principalmente compromissadas com os resultados deste.

Outra categoria identificada é a **metodologia desenvolvida no processo de avaliação da aprendizagem** mostrada pela grande preocupação em utilizar técnicas que realmente demonstrem o bom desempenho do profissional, através de padrões que não sejam meramente produtivos, mas humanamente satisfatórios.

A busca por uma metodologia de aprendizagem deve considerar os diferentes ritmos de aprendizado de cada profissional, sua experiência de vida e seus conhecimentos diversos anteriores.

A metodologia deve levar em conta também os requisitos da organização mas não se esgotar nela, esta deverá apresentar objetivos definidos e adequação dos programas às necessidades identificadas pelo pessoal, e às possibilidades do serviço e da instituição.

E a terceira categoria, **a avaliação do processo ensino-aprendizagem**, é levantada pelos enfermeiros, que consideram que sem a avaliação dos resultados não obtém indicadores precisos das ações passadas e nem a reestruturação das ações futuras.

Ensinar o que quer que seja significa ter em mente o modelo final que se pretende atingir e, ao mesmo tempo, concentrar-se num passo por vez, à medida que se progride em direção à meta.

Outro questionamento acerca da avaliação da aprendizagem é saber qual foi à necessidade, a validade do treinamento, a freqüência, gerando modificações de comportamento, atitudes, postura e habilidades profissionais. Enfatizando não somente as mudanças profissionais, mas humana.

Esperamos que este estudo permita aos profissionais de saúde refletir sobre a importância da avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento, para que seja um instrumento articulador entre teoria e prática, onde o sujeito deverá ser participante e transformador da realidade inserida, detectando os reais problemas e buscando soluções originais e criativas.

Apesar das dificuldades e incertezas que acompanham, e continuarão acompanhando o processo de avaliação da aprendizagem, é que somente através dela teremos indícios para corrigirmos as ações passadas e fazermos as modificações necessárias no presente visando o futuro.

Finalizando, acreditamos que a avaliação pode vir como meio de controle da qualidade do ensino. Deve ser desmistificada, distanciada do produto final, para tornar-se um importante instrumento de desenvolvimento e de estímulo à auto-avaliação.

REFERÊNCIAS

Albertino FMF, Souza NA. Avaliação da aprendizagem: o portfólio como auxiliar na construção de um profissional reflexivo. *Est Aval Educ.* 2004;(29):169-89.

Bardin L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70; 1977.

Bastos AVB, Gondim SMG, Loiola E. Aprendizagem organizacional versus organizações que aprendem: características e desafios que cercam essas duas abordagens de pesquisa. *Rev Adm USP.* 2004;39(3):220-30.

Bordenave JD, Pereira AM. *Estratégias de ensino-aprendizagem*. 8ª ed. Petrópolis: Vozes; 1986.

Carvalho R. *Instrumentação cirúrgica: processo ensino-aprendizagem por alunos de graduação em enfermagem [tese]*. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2002.

Coutinho RMC. *A ansiedade e o processo ensino-aprendizagem das habilidades psicomotoras em centro cirúrgico [tese]*. São Paulo: Escola Paulista de Medicina, Universidade Federal de São Paulo; 2004.

Cavalheiro ERA, Coli RCP. *Treinamento em enfermagem*. *Rev Paul Enferm.* 1993;12(2):57-9.

Ciosak SI. *Avaliação de desempenho e o aprimoramento de enfermeiros: expectativas do avaliador e avaliado [dissertação]*. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 1994.

Corrêa AK. *Do treinamento do enfermeiro à possibilidade da educação em terapia intensiva [tese]*. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 2000.

Depresbiteris L. *O desafio da avaliação da aprendizagem: dos fundamentos a uma proposta inovadora*. São Paulo: EPU; 1989

Depresbiteris L. *Avaliação em três atos*. São Paulo: SENAC; 1999

Depresbiteris L. Fragmentos de uma avaliação “amorosa”. *Rev Psicopedagogia* 2001;19(55):18-28.

Diana FRR. *Pedras brasileiras*. Rio de Janeiro: Reller; 2005.

Fernandes CNS. Refletindo sobre o aprendizado no processo de formação do enfermeiro. *Rev Lat Am Enferm*. 2004;12(4):691-3.

Ferreira MLSM. Avaliação no processo ensino-aprendizagem: uma experiência vivenciada. *Rev Bras Educ Med*. 2003;27(1):12-9.

Frias MAE. Avaliação do processo ensino-apredizagem: seu significado para o aluno de ensino médio de enfermagem [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2001.

Gelbecke FL, Capella BB. A educação continuada como possibilidade de transformação da prática e construção do sujeito. *Texto Contexto Enferm*. 1994; 3(2):124-32.

Gomes SS. Tessituras de avaliação formativa: estudo de práticas docentes em cosntrução. *Est Aval Educ*. 2003;(28):89-102.

Gualda DMR. A organização do Departamento de Enfermagem do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo: filosofias e pressupostos acadêmicos-assistenciais. In: Cianciarullo TI, Gualda DMR, Melleiro MM, Anabuki MH. Sistema de assistência de enfermagem: evolução e tendências. São Paulo: Ícone; 2001. p. 93-108.

Kurcgant P. Educação continuada: caminho para a qualidade. *Rev Paul Enferm*. 1993;12(2):66-71.

Kurcgant P, Castilho V, Leite MMJ. Capacitação do profissional de saúde no âmbito da formação e da educação continuada. *Rev Esc Enferm USP*. 1994; 28(3):251-6.

Leite MMJ. Estudo sobre programas de preparo da equipe de enfermagem: fases implementadas nos hospitais campo de prática da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. *Rev Esc Enferm USP*. 1988;22(2):189-98.

Lorencette DAC, Maria VLR. Aperfeiçoamento de pessoal em enfermagem. *Rev Paul Enferm*. 1993;12(2):59-61.

Lins MJSC. Avaliando o processo de aprendizagem. *Ensaio*. 2004;12(42):623-36.

Mellione B. Manual de avaliação dos resultados em treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Ômega; 2000

Melo EM, Oliveira TC, Barroso MGT. Avaliando uma disciplina no curso de graduação em enfermagem sob uma visão transformadora. Rev RENE. 2002; 3(1):78-83.

Minayo M C S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8ª ed. São Paulo: Hucitec; 2004.

Padilha MICS. A prática da educação em serviço em uma instituição privada. Rev Esc Enferm USP. 1991;25(1):3-15.

Perrenoud P. Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas. Porto Alegre: Artmed; 1999.

Polit DF, Beck CT, Hungler BP. Fundamentos de pesquisa em enfermagem. 5ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas; 2004.

Ribeiro CM. Educação continuada. Rev Bras Enferm. 1986;39(1):79-81.

Saito MI. Aprendizado: desafios e perspectivas. Rev Psicopedagogia. 1996;39(2):18-21.

Sordi MRL. Estudo da percepção dos docentes de enfermagem frente a situação de avaliação no processo ensino aprendizagem [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 1988.

Souza NA. Avaliação da aprendizagem e atuação docente. Est Aval Educ. 2004;(29):149-68.

Valente SMP. A avaliação da aprendizagem no contexto da Reforma Educacional Brasileira. Est Aval Educ. 2003;(28):75-88.

ANEXO I**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Eu, _____,

concordo em participar do estudo sobre “ PERCEPÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM NOS PROGRAMAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE SÃO PAULO” autorizo a utilização dos dados obtidos por meio desta entrevista gravada, por mim concedido, para serem usados integralmente ou em partes, sem restrições de prazos e citações , assim como a sua transcrição e o uso das citações a terceiros.

Estou ciente de que as informações serão tratadas de forma anônima e sigilosa e que serão utilizadas exclusivamente para este estudo. Terei a liberdade em recusar a qualquer momento, sem sofrer nenhum dano ou prejuízo, por parte da pesquisadora ou da Instituição.

Como pesquisadora eu, Liliana Cristina de Castro, coloco-me a disposição para orientação e esclarecer quaisquer dúvidas ou problema que por ventura possam surgir no decorrer da pesquisa.

São Paulo, ____de_____de 2005.

Ass. Colaborador (a)

Ass. Pesquisadora

Pesquisadora contato: 0xx11 30639274, lilianacastro@uol.com.br
Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário
Telefone contato: 0xx11 3039-9479 / 9457 / 9452

ANEXO II

São Paulo, 17 de junho de 2005.

Ilmo(a). Sr(a).

Dra. Regina Toshie Takahashi
Departamento de Orientação Profissional
Escola de Enfermagem
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

REFERENTE: **Projeto de Pesquisa** "Avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento de técnicos e auxiliares de enfermagem" - Registro CEP: 531/04

Prezado(a) Senhor(a)

O Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo, em reunião ordinária de 17 de junho de 2005, analisou o projeto de pesquisa acima citado, considerando-o como APROVADO, bem como, seu Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Lembramos que cabe ao pesquisador elaborar e apresentar a este Comitê, relatórios anuais (parciais ou final, em função da duração da pesquisa), de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde 196 de 10-10-1996, item VII.13.d.. O primeiro relatório está previsto para 17 de junho de 2006.

Atenciosamente,

_Dra. Maria Teresa Zulini da Costa
Coordenadora
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP

ANEXO III
ENTREVISTA

Enfermeiros da Educação Continuada e Enfermeiros Multiplicadores

CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Ano de conclusão da graduação: _____

Especialização: ano _____ área: _____

Aprimoramento: ano _____ área: _____

Mestrado: ano _____ área: _____

Doutorado: ano _____ área: _____

Tempo de trabalho na Instituição: _____

Cargo exercido: _____

Questão:

“Qual a sua percepção sobre a avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento?”

ANEXO IV

DISCURSO DOS ENFERMEIROS:

“Qual a sua percepção sobre a avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento?”

1- TOPÁZIO

“Na verdade tem que pensar assim nas várias formas de olhar para a questão...[1.1 (...)]na educação continuada temos propostas de desenvolver vários treinamentos e desenvolvimentos e nos temos um grupo muito grande de pessoas para serem treinadas e desenvolvidas, então a Educação por si só não daria conta de fazer tudo isso.] Esta cada vez mais presente que, [1.2 (...) tirar a pessoa da sua unidade para treinamento na sala de aula e voltar não é a mesma coisa de fazer na realidade da pessoa, porque ela não terá os mesmos elementos para estar trabalhando e aprendendo com aquilo (...)], então [1.3 (...)]temos trabalhado muito com os agentes multiplicadores. São parceiros, são enfermeiros que podem estar acompanhando os resultados,(...)] então percebo que [1.4 (...)]para a EC não é muito tranquilo fazer uma avaliação direta dos programas de treinamentos e desenvolvimento,(...)] a gente faz um programa e tem uma...leitura da chefia ou de quem pediu aquele treinamento específico,como é caso de repente, de algo muito pontual daquela unidade, e tem o retorno se melhorou muito, deu certo, mas a gente não foi lá para medir como que estava essa questão do aprendizado. Tem a questão também da multiplicação quando você [1.5 (...)]um enfermeiro da unidade deu o conteúdo e ele tem como supervisionar e saber até que ponto foi atingido ou não]. Uma questão que temos discutido bastante é como que a gente consegue [1.6 (...) propor para o departamento de enfermagem alguns treinamentos periódicos, quer dizer, como que eu sei que preciso fazer um treinamento a cada três ou quatro meses, como eu faço isso?E nós não temos nada de concreto para dizer isto;] então agora iniciamos um projeto de pesquisa para avaliar o impacto dos programas de treinamentos, nós [1.7 (...)]temos uma avaliação da pessoa

antes de qualquer treinamento, alguns temos como fazer outros não, então medimos os conhecimentos antes de fazer o treinamento, por exemplo, e depois do treinamento para saber, medir o tanto que a pessoa ganhou de aprendizado daquilo.] Então fizemos no treinamento de úlcera de pressão agora e uma coisa interessante, [1.8 (...)nós temos de pensar depois de algum tempo retornar de novo para as pessoas e aplicar o teste a forma de avaliação do aprendizado, então estamos ainda caminhando, não vejo como algo que possa mensurar concretamente,...)] assim, nós [1.9 (...) temos uma devolutiva que vem das chefias quando pediu um treinamento e estará mais de perto avaliando, quando uma enfermeira que participou do treinamento e tem a chance de contracenar com a pessoa que foi submetida a um treinamento,...)] ela pode ser um indicador de que não está bom assim, está bom o resultado, não foi tão bom ou melhor que esperava, Seria esses dois cenários que podemos contar.

Acredito que esse projeto dará muito indício de estamos caminhando, como temos pensamos muito em relação aos projetos do departamento de enfermagem, a Educação tem um número de enfermeiros que não tem em lugar nenhum, somos 5, e 6 enfermeiros comigo, eu estou no cargo de direção, para resolver questões administrativas, deliberação do que treinamentos, então eu participo de alguns treinamentos quando possível mas não estou em todos; então o que acontece, temos um plano de metas para treinamento e desenvolvimento e ainda pensar qual é o prioritário, além daquilo que é planejado em conjunto aparece uma série de demanda no momento por um motivo ou outro; então pensamos assim, qual é o treinamento que temos que fazer para todo mundo no Hospital Universitário? Todo profissional de enfermagem, qual o treinamento que faço para alguns profissionais em alguns contextos? Se você pensar em PCR (parada cardíaco-respiratório) de adulto, em quais lugares tenho que fazer? Pronto Socorro, Unidade de Terapia Intensiva adulta, Clínica Médica, Centro Cirúrgico? Com que frequência? Se você pensar na pessoa da UTI e do PS, eles atendem muito mais PCR do alguém que está no alojamento conjunto cuidando das mães que teve neném, mas não quer dizer que não precisa de treinamento, então como vou medir, assim, concretamente, em algumas áreas tem que ser a cada três meses, em outras de que ser a cada ano; então o projeto é interessante por isso, vai sinalizando o caminho, vamos ver para ver o que acontece. Neste caso, assim, a variação do conhecimento, e até uma avaliação de reação, como é que foi para essa pessoa além de fazer, o conhecimento que adquiriu, como que foi

fazer o curso, e o curso como ela entendeu a condução do curso e que sugestões ela teria. A princípio é pouco, mas já é um caminho para você pensar de uma forma maior.

... De concreto que falei, a percepção é que [1.10 (...) temos uma avaliação do treinamento, mas uma avaliação formal,...] alguns meses atrás, agora que começamos um projeto de pesquisa para realmente medir, para saber o impacto de um treinamento de um programa qualquer, a gente consegue mais informações, acho que tem que ser mais aprofundado; mas depende de várias coisas que temos que pensar: que treinamento temos feito? Quem participa do treinamento? Em que momento você pode estar a avaliação do treinamento?

As meninas fizeram um treinamento em PCR adulto, foi feito um teste pré, agora um teste pós, alguns meses para fazer o teste novamente; para ver até que ponto tem que ser revisto aquilo lá. Então como disse o projeto dará muito subsidio para isso, para pensarmos os caminhos possíveis, temos pensado que todo treinamento que irá acontecer ou que possível, aquilo que te disse, conhecer os conhecimentos que as pessoas tem antes, então na educação algumas pessoas que irão participar de treinamentos para tentar construir um instrumento para [1.11 (...)]medir o conhecimento antes,o mesmo instrumento é aplicado depois, para ver o quanto de informação e conhecimento a pessoa conseguiu adquirir naquela abordagem.] E assim, a reação que aquela pessoa, que fez o curso o que ele entendeu, percebeu o curso, e que sentido fez para ela aquilo; apesar tem que ser investigado, a gente não fazia algo formal é um começo importante.

Os enfermeiros que estão aqui hoje são mestres ou estão fazendo mestrado, a Cláudia que esta conosco ela fez pedagogia; então a gente vai trocando experiências para tentar construir alguma coisa. A questão de como compor um curso, qual estratégia deverá usar, para aproveitar o potencial das pessoas, é bem interessante e é tem sido levado em conta.

Agora com relação aos multiplicadores, [1.12 (...)]quando ela pode estar presente no momento de atuação de alguém que ela treinou ela consegue ter esse retorno.] Para nós da educação fica uma coisa mais indireta, como eu disse, [1.13 (...)]a chefe vem e comenta que melhorou, ou de repente uma coisa formal indireta,(...)] por exemplo, um surto de tipo de microorganismo UTI adulto, como tivemos um caso de Acinetobacter,

então fizemos parceria com a enfermeira da CCIH, faz um treinamento de novo, retoma a precaução padrão, algumas medidas para evitar a proliferação, depois de algum tempo foi feita a análise, um relatório da CCIH mostrando uma diminuição importante do surto. Então você percebe que existe uma avaliação que não é direta, que não foi feita por treinamento, mas tem consequência do resultado que ele ocasionou. Nesse sentido possa ter também.

[1.14 O fato de você fazer um curso, que fez uma abordagem quer dizer que atingiu o alvo, as pessoas podem ter participado e não ter aprendido, não ter incorporado algumas questões.] Resta saber assim, acho que tem algumas coisas importantes: para quem é importante o curso? posso ter estruturado um curso com a chefia e o grupo não senti aquilo importante para ele. A questão da avaliação de aprendizagem percebe assim como sentiu o curso? Como foi para você fazer o curso? Assim você percebe se agrega valor ou não. A pessoa pode ter vindo porque foi convocada; nós tivemos um treinamento de protocolo de úlcera de pressão com risco para ou com úlcera já, então essas pessoas vieram, não era um convite era uma convocação, (havia um dia,) como foi para essa pessoa, como ela saiu depois do curso? Pensar no quanto isso é importante para a instituição, se você for pensar no caso da PCR, é uma coisa muito importante e o grupo não quer ver isso, mas mesmo no alojamento conjunto por exemplo, você tem lá as mulheres que vem para ter neném e mulheres na grande maioria saudáveis, não tem nenhum problema maior, mas se houver uma PCR? Como é que atende? De repente se você for pensar que o OS lida tanto com PCR que para eles talvez quando fosse fazer uma retomada dessa situação, eles tão dominando a técnica, talvez tenha que retomar uma coisa teórica, senão estão dando uma devolutiva bem interessante, a sua frequência é diferente de quem está no AC. Então [1.15 (...) percebo que a avaliação de como as coisas são conduzidas, os resultados são muito importantes sim, nós estamos caminhando neste sentido.]

Na Educação, historicamente, tenho percebido, estou aqui há 03 anos, algumas informações, [1.16 (...) o treinamento pode ser solicitado por uma chefia, porque ela percebeu alguma coisa que considera importante que esteja articulado a alguma forma de conhecimento; pode vir da própria pessoa, ela vem aqui e diz que estão precisando de alguma coisa; pode ter visão das próprias enfermeiras esta sempre acontecendo isso; pode vir do relatório da CCIH que mostra que aumentou o índice de infecção urinária, então isto é indicativo de que na verdade está acontecendo, rever,

primeiro quem faz o procedimento? Nosso foco é o pessoal de enfermagem, a ascendência no pessoal de enfermagem, é o pessoal de enfermagem que tem feito isso? Como eu consigo lidar com isso? **E pode ser um resultado da avaliação de desempenho.**] Uma coisa que nos temos estruturado é uma forma de avaliação de desempenho que ao final de um período ela dê um retorno do departamento de enfermagem e não somente da pessoa; a gente faz uma avaliação de desempenho, que assim, auto avaliação, hetero avaliação, e eu consigo ver aquela pessoa, eu consigo ter algum diagnóstico; só que aí tem a proposta de desenvolvimento que é feita em parceria com a pessoa e a chefia, mas existe uma grande dificuldade de colocar uma proposta, eu não sei como colocar para a pessoa, o que falta alguma coisa que mostra que, por exemplo, durante o ano de 2005 o que apareceu de mais freqüente como problema para a enfermagem foi isso, então o DE estará focando esta questão como algo para todo mundo fazer. Outra coisa é a questão o que é importante para cada área? se eu estão na área materno-infantil importante tem que ser feito a cada intervalo de tempo, eu não sei como determinar isto ,talvez, tenha que vir deles mesmo. A consciência disso, não sei como será isto! Se eu pensar na área adulta, é outra coisa, adulto externos, é outra coisa também; então percebo que não dá para fazer um pacote inteiro para dar conta de todo mundo. Mas se conseguirmos fazer assim como eu disse, [**1.17 (...)**uma avaliação que dê para mostrar ao final de um período, quais são os pontos mais importantes para trabalhar um grupo, eu consigo direcionar até a questão de verbas,(...)] bom, eu tenho o mais importante o que as pessoas tem de deficiência deste procedimento, ou uma questão relacional importante, tem ocorrido bastante conflito, isso aparece em diversas unidades, postura ou alguma coisa, então tem que ser investido nessa questão de postura. Uma coisa de desenvolvimento pessoal, alguma coisa lida com isso. Então tem muita coisa legal que tenham que ser pensadas, nós temos que entender... Que não damos conta de tudo. Por mais que tenhamos 05 enfermeiras, e cada um vai ajudar em algum momento, tem a questão do multiplicador, lidamos o tempo todo com desafios. As pessoas estão trabalhando, no Hospital Universitário temos condições muitas boas muitas pessoas irão reclamar, ou reclama neste momento porque não tem parâmetro de comparação ou é o lugar que tem para se expor; a gente até brinca que as pessoas aqui são muito ouvidas, se você estiver no hospital X você tem que dar conta daquilo e pronto, você não ter que achar que isso, que é aquilo não! E aqui as pessoas tem espaço para se

colocarem; seu quadro de pessoal é muito bom, comparado com aquilo que tem lá fora, é muito bom! Se pensar em salário, é muito bom! Principalmente nível médio, no caso dos enfermeiros não está muito bom, mas do nível médio está muito bom! Se pensar em processo de trabalho você tem um processo sistematizado, isso ajuda com que as coisas aconteçam; na questão material não faltam material; você tem condições e recursos para que as coisas aconteçam. Por outro lado você tem assim, uma taxa de ocupação que está muito alta, um hospital escola que tem alunos de várias áreas e uma taxa de ocupação que está crescendo; um quadro de pessoal que está de licença médica há muito tempo, isso conta no trabalho do grupo; então, como você consegue fazer um programa de T & D para dar conta dessas coisas? [**1.18** Você tenta fazer um treinamento e a pessoa não consegue vir para o treinamento?] Se quer fazer um programa com o multiplicador, as pessoas têm até interesse mas não conseguem vir, porque ela está trabalhando, quando ela sai vai para outro emprego, estudar. É um desafio crescente! Nós temos que pensar: como daremos conta disso? Acho que esse projeto dará passos importantes, porque eu consigo, nós temos 03 conselhos: conselho deliberativo de enfermagem, que são as diretoras, eu enquanto diretor de serviço, as diretoras da divisão e as diretoras do departamento; então ele propõe algumas coisas, de deliberação, de proposição, de planejamentos, de organização, de algumas questões, depois desse conselho tem outro conselho gestor, além desse diretoras, tem todas as chefes de unidades, tem uma enfermeira que representa, e continua no plano de deliberação trás daqui para cá, aqui a coisa é mais estruturada, discutida, os temas são mais articulados, e por fim passa pelo último conselho que é o conselho técnico, neste conselho você tem as diretoras, as chefes, e tem um profissional de nível médio de cada unidade. Um técnico ou auxiliar que foi eleito pelo grupo, é muito legal porque este conselho técnico um auxiliar de enfermagem tem o mesmo poder de voto que uma diretora de divisão, isso é muito importante. Toda decisão que se toma, por exemplo, as metas do departamento de enfermagem, as diretoras já haviam conversado com suas chefes, enfermeiras e propuseram algumas questões para serem trabalhadas, aí colocamos em um cronograma e estruturamos, depois do conselho deliberativo passou para o conselho gestor e por fim nos no conselho técnico. Só será colocado em prática quando for aprovado por esse último poder das pessoas também.

2 - ESMERALDAS

Eu trabalho na EC há 10 anos, neste período de 10 anos, nos tivemos vários momentos, poucos enfermeiros, aumentarem, diminuir, então a EC tem uma oscilação de profissionais. Atualmente fizemos outra reestruturação onde [2.1 (...)houve incorporação das enfermeiras do curso técnico entrando na EC, isto muda também todo esse processo de avaliação, do papel da EC; então, de como a instituição vê o serviço de EC. Com essa incorporação, com este reforço, fica muito mais fácil fazer esta avaliação de aprendizado nos programas (...)] de T & D; até então nós supríamos as necessidades dando treinamento ou fazendo curso, procurando uma avaliação de resultado, avaliação de reação, do conhecimento, até tínhamos [2.2 (...) mas não conseguimos fazer uma análise, devolver o resultado, agora estamos trabalhando com isso].

Atualmente estamos trabalhando, todos os programas e treinamentos dos cursos e [2.3- (...)fazemos avaliação, avaliação do aprendizado; fazemos um pré-teste, para avaliar o conhecimento anterior, depois dá o treinamento e faz uma nova avaliação deste conhecimento.] Depende muito do programa, do conteúdo. Por exemplo, na úlcera por pressão, nos estamos fazendo em 04 grandes áreas: centro cirúrgico, clínica médica, Pronto socorro adulto e ambatório. No PSA têm um grande número de profissionais, nos fizemos o que? Planejamos, trabalhamos com multiplicadores, estudamos o conhecimento do assunto. Cada um desses multiplicadores ajudou na elaboração do pré-teste da avaliação, fizemos este pré-teste, um pré conhecimento, demos o treinamento e aplicamos a seguir. [2.4- Daqui a 02 meses vamos fazer uma nova avaliação juntamente com as multiplicadoras nas unidades fazendo uma avaliação do conhecimento], então são essas as etapas a seguir.

[2.5- A avaliação da aprendizagem dá muito trabalho. Apesar da avaliação da aprendizagem ser muito importante, porém é muito trabalhoso, avaliar comportamento, avaliar conhecimento, avaliar reação, mas tem retorno muito grande; é muito bom quando você, o treinamento, você foca, você muda o conteúdo, muda a estratégia (...)] de acordo, ..., porque se a pessoa entra e sai com o mesmo conhecimento há alguma coisa errada, vamos reformular os ministrantes, o conteúdo, então,, é um ganho muito grande para a instituição e para a pessoa, ela entra e não sabia isto agora sei isto, então eles vêem com outra idéia.[2.6- (...) eles entravam para o treinamento e

dormiam, agora não, eles pensam tem um pré-teste antes, outro depois, então o pessoal fica mais “esperto”(…); já ficam olhando....você vê a diferença no treinamento de UP, por exemplo, no PSA não tem muito conhecimento de material, como papaína, produto para lidar com UP, mas depois do treinamento é impressionante como conseguem responder muito bem, o próprio profissional é muito bom motivador e para a instituição não só pq aprendeu mas a estratégia esta sendo adequada, a gente esta avaliando o ministrante, o conteúdo, o profissional, a motivação de cada um, esta tendo um retorno muito bom para todos os lados.

Quanto a aceitação aos testes, a gente diz o tempo todo que não esta focando o tempo todo em vocês, nos estamos focando o treinamento; então não se preocupem se não sabem, não tem problema algum!...a gente dará o treinamento, vai tirar as dúvidas, então ele faz com certo receio, mas ele sabe que não vai ter problema, a gente frisa muito bem isto, então você percebe a diferença antes e depois, isto muda totalmente. Nós temos várias avaliações. Nós tivemos um curso sobre suporte avançado em pediatria, mas resumidamente não aquele grande pra médicos e enfermeiros, nos fizemos avaliação de conhecimento por que o curso ACLS tem um pré-teste antes junto com a apostila, você vem pra o curso (treinamento) e depois faz outro teste. Então fizemos isto na avaliação do comportamento da reação da habilidade, na prática.

[2.7- Em todas as avaliações a gente vê a diferença entre o antes e depois, então vê o crescimento do aprendizado , uma melhora no saber-ser e no saber-fazer.] E este saber ser que ele deverá manter na unidade e a enfermeira (multiplicadora) irá acompanhar.

[2.8 -A grande dificuldade, a gente faz a AA, naquele ano, semestre, mês e para este curso deveria retornar no ano seguinte, mas tem tanta coisa acontecendo, que a gente retomar aquilo de novo, será que continua sabendo, a aprendizagem se manteve, essa é nossa grande dificuldade nem tudo nos conseguimos retornar, assim periodicamente fica uma coisa espaçada,o processo educacional é longo....]

O MEC menciona sobre a laborabilidade que é a capacidade de mudança, é a capacidade do trabalhador se manter no mercado de trabalho em constante mutação, e isso sim.[2.9- (...) eu trabalho há 20 anos, tem profissional com tendência de manter como era 20 anos atrás, muda a estrutura, a complexidade; então, trabalho com essa flexibilidade para adquirir novos conhecimentos o tempo todo tentando atualizar este pessoal...hoje esta atual, amanhã???.]

3- ÔNIX

A gente tem esse processo de avaliação de desempenho desde o início do hospital, a gente foi modificando ao longo do tempo, quando entrei era de uma forma descritiva, tinham alguns prognosticadores que eram obrigatórios, outros que eram optativos, mas você descrevia a seu comportamento em relação a aqueles itens, se auto definia, e alguém depois fazia a avaliação, isso em relação a avaliação de desempenho. Com relação a avaliação de aprendizagem mesmo nos programas de treinamento, em alguns momentos [3.1- (...)nos fazíamos avaliação do treinamento em termos de recursos, o que era fornecido, se era suficiente ou não, estava sendo adequado ou não a forma de transmitir uma mensagem ou alguma coisa assim]. Em relação a avaliação de você comparar de como você se comportava diante de uma situação antes de um treinamento e depois que você passou por ele, se mudou alguma coisa, se fixou em relação aquilo que foi apresentado, esse tipo de avaliação a gente não fazia. Em alguns momentos a gente fazia caminhava por aí, mas não acontecia. Agora, há um trabalho maior, a professora da EE (Vera) tem um projeto de avaliação de aprendizagem; elabora-se um questionário antes do treinamento que será desenvolvido, dá pra o pessoal, aplica o treinamento, desenvolve todo o programa de treinamento, e depois reavaliação essa mesma pessoa para ver o que modificou em relação a conhecimento. Mas a prática disso, não estamos conseguindo abordar, não temos ainda essa resposta. Na verdade [3.2- (...)você espera uma mudança de comportamento, conhecimento (...)], existe um programa de sondagem qualquer e ele diminua a infecção, ou algo observado, a gente não tem como quantificar isso, falar que realmente este treinamento(...) foi muito bom porque o pessoal mudou os hábitos, essas coisas acontecendo mais a gente não dado concreto. Alguns momentos, foram feitos treinamento da lavagem de mãos, então você vê no dia-a-dia que as pessoas estão fazendo como foi orientado e revisado; mas não como se não soubessem, foram reorientados. A avaliação concreta ainda não fazemos. E existe uma grande dificuldade de se fazer isso, (...)como que você avalia, como observa antes, durante um T qualquer e o que realmente mudou]. Outra coisa que [3.3- (...) se percebe é a necessidade de fazer as coisas constantes, você faz um treinamento hoje, agora estamos definindo, qual a periodicidade que você fará alguns tipos de treinamento(...)], no caso da RCP, todos estavam enfatizando, mas tem algumas outras coisas que

precisaria o tempo todo retomando com o pessoal. Assim, agora temos um quadro de pessoal adequado, que até daria conta para fazer isto. Mas na prática, não é o que acontece, as atividades que terão de acontecer, tirar o pessoal da área, os agentes multiplicadores, mesmo assim esse acompanhamento você tem que fazer. [3.4- (...) Mesma coisa você treina o pessoal para fazer, aí você tem que verificar....., como você desejaria que fosse, e a avaliação se esta sendo eficiente ou não, isto ainda não esta sendo medido.] Ainda deixa a desejar nessa parte, não conseguimos uma avaliação concreta pós treinamento, se surtiu efeito, se foi bom ou não. A gente percebe que..., como fazer corretamente e tal, mas a prática disso, como é feito na prática, não estamos conseguindo avaliar ainda.

[3.5- A avaliação da aprendizagem é importante porque você terá outra forma de passar aquilo que realmente, a forma como as coisas aconteçam, (...) acho que a idéia de você contaminar alguma coisa, você ensinar alguma coisa, os princípios todo mundo acaba tendo, todos passaram por uma formação boa ou não tão boa dependendo da escola ou da formação, eu acho a necessidade de você esta retomando isso, pra lembrar pois tenho uma memória péssima, se você avaliar como isso esta sendo feito, acho importante. (...) Talvez não tenhamos conseguido ainda, uma forma adequada de fazer isto (...). Caminhando e errando o processo até conseguir chegar numa fase que consigamos dizer se este treinamento de tanto em tanto tempo, modificar algumas coisas que se consiga ter um ganho na aprendizagem real da pessoa, acho importante.(...) Como fazer ainda é uma incógnita.é difícil, eu acho, mas estamos caminhando pra isso mesmo.]

[3.6- Porque fazer avaliação da aprendizagem qual foi a necessidade? Várias vezes faz esses, promove cursos maiores, e você passa a (...)se questionar da validade de você estar fazendo, com qual frequência, se realmente é importante, e se esta havendo alguma modificação.] Faz sempre esses treinamentos e estar sempre fazendo, pq as pessoas precisam ser lembradas, com essa constância que ainda não sabemos, qual é , para que as coisas caminhem certo, como deveria, erre menos possível, enfim, tem a conduta mais adequada. Por isso, percebi assim, você promove vários treinamentos durante o ano e no ano seguinte você volta com aquilo de novo; e retoma novamente , nós estamos fazendo, fazendo e fazendo, e qual é o ganho real disso???o que esta acontecendo??? Claro que, sempre estão entrando pessoas novas na instituição, pessoas novas, uma taxa de rotatividade razoável, mas mesmo assim

acho que terá sempre pessoas para estar treinando, esta adequando as atividades que temos e retomando as pessoas que já temos que fizeram sempre daquele jeito e que não conseguem incorporar uma coisa nova. Então a mudança de comportamento que você consegue mudar realmente o comportamento é uma coisa que não conseguimos definir. [3.7-A gente faz, faz, faz mas percebemos que pessoas que já fizeram esse treinamento algumas vezes continuam com problemas e que você tem que repetir mesmo].

Não sei qual a forma ideal de você fazer isto, mas acho importante avaliação da aprendizagem, achar um modo de melhorar aquilo que foi feito.

Já fizemos avaliação da aprendizagem com o pessoal do Centro Obstétrico, com a área materno-infantil um treinamento de sondagem vesical. Já era uma coisa esperada, a questão da prova, tivemos reações como: já sabemos fazer, se sentiram incomodados com isso, fazem no seu dia-a-dia, no Centro Obstétrico, todas as gestantes são sondadas, então é uma prática para elas do dia-a-dia. Mas elas disseram que já faziam, a gente faz assim, faz dessa forma, você percebe uma resistência disso, [3.8- (...) e a avaliação da aprendizagem faz parte dessa resistência, estou sendo avaliada numa coisa que sempre fiz(...)]. o pessoal do Centro Obstétrico é um pessoal antigo que tem vários anos de casa, então terão uma resistência maior, mudando uma prática ou vendo uma importância de você esta fazendo de uma forma diferente, sempre fez daquela maneira, não sente uma necessidade real daquilo. Então foi uma sensação de não querer, meio cobrando uma coisa que você faz no dia-a-dia muito bem, incomoda.

4- AMETISTA

Quanto ao programa de treinamento, a avaliação éesse tempo que estou aqui no Sed ,[4.1- (...) a gente percebe que a avaliação de reação é a primeira coisa que elas fazem, que é a avaliação de reação simples e não estava havendo uma tabulação encima do conteúdo, porque, tem conteúdo, sala de aula, o que você achou dos instrutores(...)] e eu [4.2- (...) percebi quanto a educação continuada arquivava e não fazia depois a tabulação disso tudo para estar repassando para as unidade]. E do ano de 2003 para cá, nós fizemos um programa de treinamento grande em RCP e fizemos avaliação de reação e foi tabulado os dados e trabalhamos com os multiplicadores para depois passar isto para os multiplicadores, como o que você achou dos instrutores, então isto deveríamos estar devolvendo para eles, para depois no próximo encontro daí começarmos a tabulação da sondagem vesical, trabalhamos com multiplicadores, e a tabulação ficou por isso só. Da aprendizagem do conhecimento não fizemos. Com esse projeto novo, nós [4.3- (...) começamos fazer avaliação da aprendizagem com pré-teste e pós-teste, o que dificulta um pouco, a educação continuada por mais que tenha esse quantitativo de enfermeiros, é a tabulação do pré e do pós (...)]; e agora semana passada terminou outro treinamento e não estamos conseguindo, não temos perna, para estar fazendo essa correção do pré e do pós teste, que precisa fechar e fazer relatório disso tudo.] E a gente não esta conseguindo pela falta de tempo...e ter dar essa devolutiva para as unidades, porque é o mais importante dessa devolutiva desses funcionários, a nota dos testes o que cada um tirou, se não foi bem nem antes, nem depois, porque ele não foi bem, estar trabalhando com isso, e com as chefias principalmente; de repente aquele funcionário que não foi bem, através do check list que é outro momento que faz o pré teste quando termina, é esse todo o processo do treinamento. E durante o treinamento estão fazendo a avaliação prática do conhecimento, preenchendo esse check list.

Mas eu acho ainda, enquanto educação, a gente tem que estar prestando atenção mais nas tabulações; como é que estamos vendo se conseguiu chegar até lá, acho que por aí mesmo.

[4.4- A gente percebe que as multiplicadoras nem cobram, nem das chefias direta, elas vêem a participação dos funcionários delas, quem ta e quem não está.] Você não dando essa devolutiva, elas não vêem atrás procurar; eu percebi que a participação

com aquele funcionário não foi tão boa, será que temos que investir novamente, chamar aqui?? Não acabou, terminou, terminamos mais um processo....

e principalmente ulcera por pressão, fizemos treinamento e enquanto eu estou no departamento clínica cirúrgica, enquanto enfermeira responsável da educação continuada, agora em setembro, vamos dar essa aula: teoria, com pré, pós teste, tudo direitinho, e agora como na unidade estamos fazendo? Encima do protocolo, o material já esta chegando, agora já da para trabalhar. E como nos vamos avaliar isto? O conhecimento deles lá na unidade? O que é passado pela educação continuada e pelas multiplicadoras...e como será a cobrança da multiplicadora com o funcionário? Para ver se realmente estão fazendo o protocolo?

[4.5- A avaliação da aprendizagem dá continuidade. Nós enquanto educação estamos nas unidades juntamente com as chefias e diretorias tem que ir fazendo essa avaliação do dia-a-dia deles;(...)] a anotação enfermagem será outro programa, o que anotar e não anotar, porque anotando a mais ou a menos? Será novamente ser dado outro treinamento e através das multiplicadoras, a gente juntamente irá começar com a auditoria, para realmente estar avaliando.

5- TURMALINA

Para mim a Avaliação da aprendizagem é de extrema importância nos programas de treinamento e desenvolvimento. A gente começou com a avaliação da aprendizagem nos nossos treinamentos este ano. Especificamente de úlcera por pressão, conforme já falado. [5.1- A gente resolveu fazer um pré teste, pos teste e avaliação do treinamento, segundo opinião do treinando]. Foi muito legal, o aluno antes, o treinando, não sabia tinha dificuldade, em algum conhecimento ou mesmo em técnica, ele veio saber, adquiriu conhecimento e até mudou a atitude. na verdade a gente percebe, que este treinamento da reação ainda é pouco. [5.2- A gente tem que fazer avaliação lá em cima nas unidades, para ver se realmente mudou mesmo a postura, que é isso que a gente quer, não é só o conhecimento, isso é importante; ele adquirir conhecimento, na verdade ele tem que mudar postura. É aquela questão de saber-ser, fazer(...)], então nós damos muita importância para isso, em alguns casos os enfermeiros dão este retorno aqui na educação de que realmente o funcionário mudou. Atualmente nesta semana estamos fazendo treinamento de PCR e eles já fazem a prática logo após a teoria, então eles fazem a evolução no momento, acho que não é a mesma coisa pois esta no boneco, não fazem todas as técnicas iguais, na pessoa, pois não aspiram drogas, só fazem de conta, mas a gente já vê uma melhora assim importante na organização do tempo, mesmo no tempo gasto para o atendimento, então isto é muito satisfatório.

Nós temos que avançar no sentido de ter formalmente, nos pretendemos isto, ter formalmente um tipo de medição da postura do funcionário, que é lá a supervisão, a que [5.3- (...) nós como educadores queremos instituir também, uma auditoria que verifique isto. O quanto de atitudinal esse funcionário conseguiu mudar com a avaliação da aprendizagem.] A avaliação da aprendizagem dá trabalho, as pessoas nem sempre gosta, que a gente percebe na prática, faz esse pré teste porque ele vai apenas avaliar nosso treinamento; não vai avaliar vocês, fique sossegados! Então eles relaxam um pouquinho. Nós estamos fazendo o pré teste para avaliar o treinamento, inicialmente agora, e não a aprendizagem dele porque se na verdade vier sem saber nada daquele conteúdo específico não tem problema, depois nós vamos ver o quanto ele aprendeu, então isso relaxa um pouquinho.

Outra coisa é a questão de tentar fazer a avaliação da aprendizagem, mas que isso não venha interferir em nada, por exemplo: a nossa (avaliação) da escola e do funcionário que ele não venha sofrer nenhum dano, ele fica relaxado, mesmo assim nós temos uma noção quanto ele aprendeu...procura passar também, não se preocupe com isso, não é nota! O que vale é o aprendizado, seu crescimento, então é fundamental e aqui estamos tentando desenvolver, estamos tentando desenvolver formalmente agora.

[5.4- A avaliação da aprendizagem é um indicador de qualidade,(...) fundamental isto estará nos norteando para os próximos treinamentos, algumas coisas a gente já viu, vamos corrigindo, por exemplo: tempo, horário, avaliação do treinamento, algumas coisas fomos corrigindo.(...) Quanto a avaliação da aprendizagem não deu pra ver ainda, porque os dados não foram analisados ainda, a gente vê informalmente, como falei alguma coisa aqui;(...) Nós trabalhamos encima dos saberes do profissional: saber-ser, fazer, conhecer, com as competências mesmo, não adianta ele ter conhecimento e não usar e a AA nos temos que caminhar por aí, (...) se o profissional mudou, adquiriu postura, habilidades dele.]

6- SAFIRA

O que eu acho [6.1- (...) sobre os pré-testes, primeiro você consegue ver as dificuldades dos alunos que vão participar dos treinamentos.(...) então o pré teste é bom para isso. E na hora de ministrar as aulas você consegue, tem coisas que a gente fala, isso daí tudo mundo sabe “nem todo mundo” eu e sabe é obvio para a gente, mas importante neste sentido.

(...) Você pode focar as dificuldades das pessoas que irão participar do treinamento, dar uma direcionada nas aulas, no conteúdo, que é importante e o que é tem mais dificuldade. E o pós é importante pra você o quanto você passou pra ele e eles conseguiram absorver..]. e eu achei no treinamento da PCR o pessoal achava que sabia de um assunto e de repente quando eles fizeram o pré e pos testes viram que tinha muita coisa errada, o que eles achavam que era certo no fim eles viram que tinha mudado, ou não era o que eles pensavam, eu achei que neste sentido foi valido, porque até eu fiz o pré e pos testes, não fui avaliada, mas....você acha que sabe tudo não é que a gente sabe tudo, é pretensãomas você achava que era uma coisa e no contexto era totalmente diferente.

[6.2- Eu acho a avaliação da aprendizagem importante para quem irá ministrar, é entre aspas, uma gratificação, no pos se foi válido o treinamento, no pré mais pra te conduzir, para condução sobre o treinamento, e no pos para avaliação da aprendizagem, mesmos de quem ministrou, e de quem elaborou].

[6.3 - O retorno não houve, tive um retorno do meu pessoal da minha unidade], a gente conversou.... aí, no pré teste coloquei isto mas vi que não tinha na a ver, tinha algumas pegadinhas, quem elaborou o pré teste não foi eu, por isso que eu respondi; outra enfermeira é quem participou da elaboração. Então eu fiz e depois foi até bom porque as dúvidas que o pessoal tinha da minha unidade, eu já sabia o que estava perguntando no pré teste, duas enfermeiras do ACLS tiveram dúvidas, imagina o pessoal....

7- DIAMANTES

Treinamento e desenvolvimento são extremamente importantes para o funcionário. Primeiro porque ele se aprimora em termos de técnica, de conhecimento, falta estudar....[**7.1-** (...) agora avaliar o treinamento é falha no sentido de que você aplica um questionário entre uma coisa que você acabou de ver. Avalia o que acontece na prática, qual foi a repercussão, repercussões deste treinamento do dia-a-dia, na prática como que foi? Foi válido fazer o treinamento? Porque, assim, acabei de fazer o treinamento e respondi um questionário é muito mais tranquilo, é como se acabar de assistir um filme e responder, né....e na prática como é isto??]

[**7.2-** Será que posso sentar com o funcionário e rever os conhecimentos dele em relação ao seu dia-a-dia? Então isto é uma avaliação imediata, e uma avaliação a longo prazo...não têm!] Mesmo com relação a este questionário, eu tenho com criar uma forma de avaliação? Em termos práticos mesmo? A gente tem uma avaliação de desempenho, tudo bem, mas a avaliação de desempenho não é específica para aquele tópico que foi estudado na educação, seja PCR ou outras coisas. Você tem uma avaliação do indivíduo como um todo,[**7.3-** (...) então será que esse programa que a gente criou, esse treinamento que deu tanto trabalho foi eficiente?] Não sei! Eu sei que houve uma PCR depois e eles foram bem! mas eles já eram bons! não sei qual foi o peso, dessa....principalmente do auxiliar e técnico.

O pré teste é interessante, mas [**7.4-** (...) o mais interessante é você fazer o teste não imediatamente antes do treinamento, é você fazer o contemplante, você aplica o pré teste, e ver quais as lacunas e então você molda seu treinamento encima do que é teórico, óbvio, mas encima das lacunas, do que eles não sabem... acho que seria interessante.]

[**7.5-** O teste, ele não pode ser isolado, não só em termos teóricos mas também prático...dá trabalho, mas quem sabe a gente não esta fazendo treinamento à toa?.....ninguém ta aprendendo nada....a gente só vai saber se estiver avaliando...]

8- BRILHANTES

Aqui no HU a gente faz alguns treinamentos com os funcionários, o objetivo a gente percebe que são as deficiências, dificuldades que eles estão tendo em relação a alguma coisa... e a maioria dos treinamentos é feito através da EC, através de grupos que discutem com outras enfermeiras do hospital, então a gente percebe uma dificuldade, a gente leva essa necessidade de treinamento para nossa chefia que fala para EC e foi assim.....por exemplo, o treinamento de anotação enfermagem, que a gente está fazendo, que começou aqui e se espalhou para todo o hospital, então UP começou aqui também, e expandiu para o hospital inteiro depois, e o de PCR que era um treinamento antigo.

[8.1- A gente geralmente participa de todo o processo, não só das enfermeiras, mas sempre terá uma enfermeira que irá participar de todo o processo de elaboração de treinamento... e a gente, a maioria entra depois como multiplicadora, então uma enfermeira de cada plantão, entra para esta, assistindo a aula, para poder estar passando para o funcionários. E assim, é interessante porque a gente tem que ver várias dificuldades nossas!]

[8.2- Uma coisa é Você falar em público, não é tão simples, você expor seu conhecimento de maneira que todos entendam, a insegurança de alguém falar alguma coisa que você não saber responder (...)] e aí né...e a questão da confiança da equipe também, que eles acabam valorizando, mas....ela sabe, ela explica bem, vamos lá, né...então é interessante...mesmo assim, eu particularmente, não gosto de falar em público, acho que é uma coisa que tenho que vencer...estou procurando vencer isto...é interessante quando você está lá... você está vendo quem está entendendo, que não está entendendo, quem está achando legal, quem não tá, é nesse momento que você está falando que você percebe a receptividade de quem está ouvindo...então depois do treinamento saem avaliando ...então é para fazer assim , vamos fazer assim...ou criticando... não é mais fácil fazer de outro jeito, então acabam gerando discussões do assunto que acabam sendo motivador...

[8.3- E quanto a avaliação da aprendizagem eu acho importante, a gente um pré teste antes e um pos teste depois, a aí a gente vê as respostas, geralmente são perguntas básicas, a gente vê essas respostas e avalia depois]. E também se eles gostaram ou não do treinamento, não só questões técnicas, com relação a procedimento, que vai

fazer, mas a percepção deles do treinamento. E é interessante você ver as coisas que eles colocam....

[8.4- O resultado (...) PCR não chegou até a gente, quando eu fiz o treinamento PCR eu gostaria de ter visto isto! Eles colocam o quanto eles assimilaram do que foi dito, então, do treinamento de UP, também não chegou o resultado, então é uma falha!]
Porque tem que passar para eles, antes vocês responderam assim agora, estão assim, mas é uma avaliação que a gente faz no dia-a-dia também, lembra do treinamento, lembra o que foi dito, era supervisão que a gente vê se eles entenderam ou não, porque a gente supervisiona o modo como estão fazendo.

9- QUARTZO

Acredito que, [**9.1-** (...)a importância da avaliação da aprendizagem, do conteúdo que é dado pelo enfermeiro, pelo Educador, que muitas vezes, nós esse fazemos papel de educador, como enfermeiros. Eu (...) acredito que é muito válido pelo seguinte, primeira coisa: você pode fazer uma..., digamos assim,(...) um feedback de tudo que você forneceu pra essas pessoas, pra sua equipe de trabalho, pra as pessoas que estão juntas com você; porque isso é importante, porque esse retorno que vai ser dado, você poderá analisar....primeiro lugar acho colocar os pontos fortes e fracos da equipe, vamos supor que o conteúdo novo, vou poder analisar o que eles entenderam, a aplicabilidade do que acabei de dizer a eles, vou ter um paralelo entre fictício o que disse e o que foi aplicado na prática real, no meu dia-a-dia, no meu cotidiano,...] é como se fosse uma materialização dessa prática que acabei de expor pra elas. Se for um reaprendizado, por exemplo, uma reciclagem de um assunto, de um procedimento, acha que vou conseguir detectar na minha equipe pessoas que tem uma habilidade maior, tem um conhecimento teórico-prático maior naquele assunto, e aquele que tem as falhas, e [**9.2-** (...) trabalhar nas falhas dessas pessoas para que cada vez mais eu uniformize mais o meu atendimento e melhore mais a assistência de enfermagem.]

[**9.3-** Acho válido a avaliação da aprendizagem, no pré e pós teste, você analisando o pré e pós teste, primeiro lugar já vai analisar aquelas pessoas que conhecem sobre o assunto, principalmente acho muito importante os famosos mitos, porque eles colocam os mitos, eles vão acabar colocando o que eles acham sobre aquele assunto, onde você pega assim,(...) pega mais as deficiências, os maiores mitos, aquela coisa de que ah, eu não faço isso!! Aquela coisa que é passada de geração em geração, de técnico de enfermagem, é você ver que não é embasado em conhecimento científico, é uma lenda na sua profissão, uma lenda no seu trabalho, (...) então você consegue capturar essas deficiências e você consegue trabalhar encima delas.]

[**9.4-** E quando você faz o pós teste, você consegue avaliar o quanto eles absorveram e o quanto aprenderam, acho muito válido, porque você pode pontuar as questões, no próprio teste se aqueles pontos que estavam mais fragilizados foram solucionados ou não.]

10- RUBI

A forma como é feita as avaliações dos treinamentos que são propostos, acho muito válido quando o pessoal da EC começou a adotar esse tipo de [10.1- (...)] processo de avaliação da aprendizagem, foi super bem aceito pelo grupo que seria submetido ao treinamento, e foi bem aceito porque você acaba englobando o que eles sabem, fazem no dia-a-dia,(...)] o que faz no dia-a-dia não quer dizer que fazem certo, né! O que eles fazem no dia-a-dia e o que acham que o certo.[10.2- Depois de ministrado o treinamento você tem condições de avaliar se realmente essa pessoa assimilou o que foi passado no teórico e também na prática; acho que fica falho que nós temos acesso ao instrumento, a gente tem acesso às questões, a gente sabe as questões que estão sendo perguntadas, mas, assim até mesmo a tabulação, como foi pré-teste, como foi o benefício ou o prejuízo, houve aprendizado?? Foi bom ou não?? Isso a gente não tem acesso].

Nós enfermeiros multiplicadores achamos que o aprendizado foi muito bom, foi bem assimilados pelo dia-a-dia, que o funcionário atua da forma que você ensinou, mas o que eles faziam antes, ou achavam que era certo, na teoria, nós não temos acesso, acho que fica falho essa parte teórica a gente não tem acesso a tabulação, por outro lado, na prática, a gente percebe uma assimilação plena.

[10.3- O acompanhamento do aprendizado é feita na prática, antes era assim, é feito de uma determinada forma, não que estava errado, mas depois da reciclagem aprimorou-se , tinha uma falha aqui, melhorou, uma defasagem melhorou, mas no instrumento do pré-teste na questão teórica isso a gente não consegue avaliar na prática, você consegue sim, avaliar o aprendizado na prática, a gente quer saber algo da parte teórica, a gente não tem acesso]. O resultado não vem para a gente, seria inviável a gente ter um momento de

Acho que não precisa dar aquele enfoque teórico, retornar toda aquela apostila, de ensino, mas o treinamento prático de 6/6 meses.

O pré-teste você consegue avaliar o quanto a pessoa julga estar sabendo determinado assunto ou não. A gente percebe identificando as pessoas fazendo o pré-teste antes de você dá o treinamento, dá pra avaliar se realmente ela esta fazendo dá segurança, por exemplo: se eu chegar para uma pessoa e falar: massagem cardíaca no atendimento de PCR é 15 massagens para 02 respirações, quando você coloca isso

na teoria, a pessoa fica é 01, 03 ou 04??....na prática ela faz certinho, na prática! A técnica da respiração da massagem é certa, mas o que deve ser realmente feito, será que esta sendo feito certinho??então você acaba avaliando na prática, o que é da teoria. Acho que realmente o pré-teste é muito importante, você consegue enfocar o quanto a pessoa esta sabendo num determinado assunto.

[10.4- Só volto a falar falta do resultado pós teste, nós tínhamos que ter este resultado.] Mas só relatar, de um tempo pra cá, como todos os assuntos que a gente faz reciclagem, das enfermeiras multiplicadoras, tinha um tempo que tínhamos [10.5- (...) enfermeiros multiplicadores, ajudou muito ter uma enfermeira de referência por plantão, um enfermeiro da noite de referência por plantai/dia, da manhã, da tarde.]

Porque não adianta somente eu ser multiplicadora, porque eu não estou no setor, e quando surge uma dúvida, a quem ela vai se reportar?[10.6- Sempre ter um ponto de referência ajudou muito, o envolvimento do pessoal melhorou, o interesse e principalmente melhorou muito.]

11- CRISÓLITO

[11.1- Em relação a avaliação da aprendizagem aqui do hospital, o que é mais gritante é a falta de respostas aqueles programas que são feitos. Avaliar os programas, avaliar o aprendizado, se existe por parte da EC do hospital, mas não são repassados para os enfermeiros, nem para os multiplicadores dos programas que a EC propõe.] Então o que acontece é que [11.2- avaliamos no nosso dia-a-dia, o técnico ou algum auxiliar que passou por algum treinamento na prática diária dele, e a partir daí muita coisa se perde, é normal que uma parte de todo aprendizado é perdida, ainda que se faça na prática/teoria, isso aumenta um pouco a absorção do conhecimento, mas coisa se perde e não existe um retomada, então, acaba que é um trabalho grande, um esforço enorme para você treinar um hospital inteiro, dentro de um mesmo tema e a partir daí, uma parte desse conhecimento foi perdida e não existe uma reciclagem, breve desse conhecimento para que ele possa ser aprendido de fato.]

O pré e pós testes que aplicamos em um treinamento grande, que envolveu todo o setor que trabalhamos com adulto, de PCR, é que [11.3- (...) houve uma massificação desse treinamento, onde todo os funcionários do hospital inteiro receberam o mesmo treinamento sem contar com experiência prévia deles, ou sua bagagem (...)], então você dava o mesmo treinamento para o auxiliar, técnico, enfermeiro do Pronto Socorro que vivencia uma PCR todo dia e o mesmo auxiliar, técnico, enfermeiro do ambulatório, e muitas vezes, o funcionário diz: olha, tudo bem! Fiz minha parte, o curso está de parabéns, o curso foi bom! Mas se tiver uma PCR irei correndo para o pronto socorro, ta! Porque vou me desesperar e acabou! Então, assim, acho que treinar, fazer, repetir é sempre válido, alguma coisa fica, mas, [11.4- (...) acho que tinha que ter uma devolutiva tinha uma avaliação igual a avaliação do funcionário que entra, avalia ele com 15 dias, 03 meses e 01 ano e porque não avaliar o treinamento que você fez, daqui a 02/03 meses você chama o funcionário, um ou outro, faz um sorteio aleatório, e pede para repetir e ver o que realmente ta ficando, porque se isso é feito não chega pra gente, nunca vi.]

Em relação a montagem dos programas, acho em geral, eles atendem a necessidade do hospital, exceto pelo fato da massificação, onde treinamos todos da mesma forma, do mesmo jeito, com as mesmas coisas, como se todo mundo tivesse as mesmas deficiências, de repente não é por aí, né! Você pode fazer um treinamento

mais direcionado, para cada unidade, eu acho que não sei se falta consciência por parte dos funcionários, ou se falta dessa abertura do que eles tem dúvida, que podem ir atrás, eles podem requerer treinamento, não só a gente enquanto chefia ou nossa chefia imediata.

Então para eles faltam isto, para eles o treinamento é uma obrigação, tenho que ir lá para uma coisa que eu sei. Mas muitas vezes a visão deles é essa, eu tenho que ficar 01 hora a mais no meu plantão para falar sobre injeção IM, faço 15 por dia, eu tenho que ir lá aprender injeção. [11.5- Então falta um trabalho de conscientização do papel da educação dentro do hospital, na melhoria do trabalho do funcionário, na melhoria do atendimento da assistência de enfermagem e conscientizar na importância disso e ele vá para o treinamento disposto a absorver conhecimento. Mas de alguma forma ser avaliado.]

12- CALCEDÔNIA

Na realidade, o que a gente dava logo depois do treinamento dos funcionários, é que no princípio eles colocam realmente aquilo em prática na maioria das vezes; algumas vezes com algumas lacunas, a gente tem que ir preenchendo e sanando as dúvidas no decorrer do desenvolvimento deles mesmo, logo depois do aprendizado. A gente passa aquilo que é essencial na aula, eles absorvem mais que a gente passou e a gente tem que estar corrigindo.

Nós não fazemos uma avaliação restrita, aquela que eles aprenderam aqui dentro do Pronto Socorro, isso é feito dentro de alguns tipos de treinamento lá na EC mesmo. Aqui realmente a gente observa como o funcionário desenvolve trabalhando, atuando, como desenvolve naquela função, naquele procedimento que foi treinado.

[12.1 - A avaliação da aprendizagem é extremamente importante no dia-a-dia, a gente esta perto avaliando, observando como estão fazendo.(...) as falhas continuam; às vezes corrigem uma falha, mas continuam em outras falhas, em pequenas fases do procedimento, por isso é bom sempre estarmos observando, orientando e seguindo os protocolos do treinamento, não pode estar fugindo daquela realidade, porque fica fora da realidade, senão cada um realiza o procedimento de uma maneira que prefere, não é o ideal!(...) Nossa intenção é que todo mundo siga um padrão da instituição.(...) Então temos que estar avaliando para ver se estão fazendo da mesma forma.]

Geralmente a gente reuniu novamente o grupo e tenta sanar as dúvidas e repassar aquilo que ficou faltando.

[12.2- O pré e pós teste tem sido realizados para saber o que o funcionário absorveu.]
Mas é feito na EC logo após feito o curso; depois na prática a realidade é outra, por isso é importante o pré e pós teste para saber até que ponto já sabe e aquilo que ele aprendeu. Mas depois na nossa realidade vai ver como ele esta usando aquilo que ele absorveu. Por isso, nós precisamos estar trabalhando com ele, observando e retreinando, observando o desenvolvimento, participando de tudo constantemente.

[12.3- Não adianta dá no treinamento e esquecer o que esta acontecendo, deve estar trabalhando constantemente com isso. A educação é a longo prazo.]

13- JACINTO

Quanto a avaliação da aprendizagem, nós estamos começando a fazer a avaliação.....é importante que a avaliação, na verdade não é que a instituição não achava importante....não era o momento, não tinha pessoal para estar fazendo, não sei se falar realmente..., agora estamos com uma quantidade de pessoal razoável para estarmos fazendo a avaliação, porque o treinamento já é dado desde quando iniciamos a educação.

Acho que de uns anos para cá estamos dando importância, mais ênfase nesse treinamento e tá mais próximo do funcionário, do técnico, do enfermeiro, dos profissionais...e a gente tá vendo as necessidades que eles têm, então de estar dando este treinamento, mas também percebeu que se você dá o treinamento, e aí, não fazer seu feedback, estar indo na unidade ou mesmo conversando com eles e perguntar, e mesmo eles relatando pelos corredores assim da importância, e aí vai ter de novo?...foi tão bom! Porque tão bom? Não sei! Não temos retorno do enfermeiro que acompanha o dia-a-dia. [13.1- Nós não estamos acompanhando in locu, se realmente aquela aprendizagem (...)quando ela é voltada para o treinamento específico da área; terminamos PCR em criança e adulto, a gente fez o treinamento, tudo mundo fala que foi maravilhoso... a gente fez avaliação do treinamento em si, foi bom! Nós aprendemos! Só que aí, nós não tivemos o retorno vendo se eles conseguiram realmente aprender. Porque a gente faz a prática, eles executam, simulam na urgência de uma parada, então assim, se realmente nas unidades está acontecendo, e as PCR tem ocorrido? (...)A gente não foi nas unidades para tá vendo se realmente aprenderam...isso é avaliar!!!] Você ir na unidade ou mesmo, as enfermeiras como estão sendo as nossas multiplicadoras, isto é, nós passamos todo o treinamento para elas e elas estariam juntas multiplicando para os demais, não estávamos tendo pernas pra ir treinando todo mundo; então elas estão ajudando, e nada melhor o pessoal que trabalha na área para estar junto na PCR, quem está na área é que tem um conhecimento bem maior do seu dia-a-dia.] 13.2- A avaliação da aprendizagem a gente não fez em vários treinamentos, nós não tivemos, não fizemos a avaliação....muitos relatam que teve uma melhora, na atuação deles, (...)independente do tipo de T & D, que foi concedido ao pessoal. A gente percebe que as enfermeiras que supervisionam o pessoal tem mudado em fazer determinado procedimento, ou a

visão, ou (...) a percepção deles esta diferente, a forma como abordam é diferente, alguma coisa teve um aprendizado, e foi boa!]

Porém em locu nos não fomos, e nem também fizemos uma avaliação por escrito, perguntando. Por escrito é complicado, para mim avaliação aprendizado não basta ser por escrito! E aí, como foi o curso? Não adianta, você tem que estar lá, vendo se ele esta fazendo mesmo.

A gente pensa em trabalhar mais de perto. Por enquanto a gente não vem, assim, fazendo efetivamente isso.

Agora todos os treinamentos nós achamos importante, tanto os treinamento solicitados pelas áreas.

[13.3- Já elaboramos questões pré e pós para ver como o pessoal vai sair, como esta o aprendizado deles, já elaboramos questões de múltipla escolha, para depois estarmos fazendo como foi, estar avaliando em todos os treinamentos.]

Na verdade quando você dá um treinamento, se eles não sabem de nada, de repente, não partiu deles, você diz: eu nem sabia desse treinamento, por que será? Então você explica que ta ocorrendo isso e isso no hospital, de repente é uma infecção, então vc explica, por exemplo..., estamos tendo problema de cultura de sangue, por que? Faremos o treinamento? O índice de contaminação aumentou, mas não sabemos ainda se foi pela técnica inadequada ou se foi por outro motivo! Então você coloca antes de dá qualquer treinamento.

De sondagem vesical, por exemplo, de SVD quando fizemos...nós falamos também anos, né! Já sei fazer! São velhos de casa, 20/30 anos de casa, sempre fiz assim! Ué! Porque sempre fez assim é que esta certo? Ta na hora de mudar! Então, você sabe, como é difícil mudar, comportamento; então você coloca que a gente tem estudado, visto em literatura, que essa é a melhor forma e diminui isso, diminui aquilo e percebe que a adesão é boa, então esta sendo satisfatória.

Quando estou dando o questionário, é para saber o que você sabe, não precisa forçar a mente, queremos saber o que você sabe o que você sabe, um dia você aprendeu e esqueceu, mas o que você sabe agora? Depois a gente dá o bloco teórico e depois o pós, o que você aprendeu/absorveu daquele conteúdo que nos demos, porque às vezes, pode ser a maioria melhorou, pode ser que a minha forma, o tipo de aula, que nós tentamos transmitir não foi eficiente ou eficaz, então temos que trabalhar.

[13.4- Eu percebo a avaliação da aprendizagem como importante de ser feito, isso requer muito tempo do profissional, porque não é simplesmente eu quero avaliar!] Aqui nesta instituição o corpo de enfermeiros é 40%, você atingir a todos em todos os treinamentos que você fez, haja perna! Se você atingir 70% você consegue um ganho, é um retorno, para quem ta dando esse treinamento e principalmente o paciente. Se você percebe que houve, teve um aprendizado, eu posso estar trabalhando encima disso; por que eu vou dando, dando...[13.5- (...)se você não faz a avaliação da aprendizagem é a mesma coisa de estar jogando informações simplesmente (...)], porque na avaliação do treinamento eles colocaram que esta sendo bom.

Nos treinamentos fazemos o conteúdo que queremos abordar,...., um bloco teórico que pretendemos abordar, teórico e prático, temos um questionário, onde o funcionário antes de receber a informação, da aulinha expositiva que será dada, a gente vai tentar fazer ele responder à essas questões; então na verdade, avaliação vai ser depois, você dá uma lida de como foram, dá tempo porque você dá antes dele ter acesso a essas informações, aí quando ele tiver acesso a essas informações, aí nós daremos o pós teste.

Na avaliação, aquilo que você sabe, eu não gosto e [13.6- (...) ninguém gosta de ser avaliado; é uma coisa complexa, é subjetiva, (...) mostra muito a empatia que tenho por você, isso na avaliação de desempenho. (...) Eles tem medo de ser avaliado,...] mas quando você diz que não vale nota, não é uma avaliação negativa e sim uma avaliação positiva, no sentido de que nós queremos saber se você sabe o que sabia e o que você não sabe, não tem problema, nós estamos aqui justamente para ensinar; colocar algo mais que vocês não sabiam, e daí, se surgir dúvidas a gente tira as dúvidas com vocês. Então eu sempre coloco que essa avaliação é positiva nesse sentido, da gente querer que esse profissional aprenda positivo e fazendo o melhor; com isso o paciente tem um ganho. Quem é o produto final? É o paciente....Então o cliente nosso é que vai ganhar com tudo isso; a instituição como um todo, porque você vai economizar material, você executando ou fazendo a sua função da maneira correta, independente do que seja, seja procedimento ou não, eu ganho no treinamento, porque eu aprendi mais, o paciente/cliente também ganha, pois ele irá ser cuidado da maneira corretamente e a instituição como um todo porque vai diminuir tempo naquele procedimento. Pois a preocupação nossa da educação é essa, que você dê um treinamento para que ele melhore não só a técnica em si, visando também a melhor

forma para o paciente, o benefício que trás o paciente, então a instituição ganha com isso. Reduzindo custo, de repente posso fazer uma forma que economize mas que também feri os princípios científicos, então isso tudo temos trabalhado.

A gente não tem obrigado a fazerem o treinamento, mas eles sabem da avaliação de desempenho, que pede: quantas horas de treinamento tem feito? E na proposta você coloca que tem que treinar mais...será que ele esta fazendo porque quer mesmo? Ou porque tem que fazer, pois o pessoal vai cobrar na minha avaliação de desempenho?

Eu acho muito importante essa avaliação da aprendizagem, por que a partir do momento que perceber que não valeu nada, eu tenho que mudar de estratégia ou o modo como absorveu a informação ou se foi chamada aqui ou vai em locu ou acompanhando no dia-a-dia é o que gostaríamos de fazer nos treinamentos, mas não é possível.

A gente percebe que a enfermagem toca serviço, é apagar fogo, né! A enfermagem tem que dar conta do recado, mas não é tudo isso! Então você faz por fazer? Então acho que a avaliação da aprendizagem importante se tivéssemos recursos humanos para poder ta indo acompanhar e fazer essa avaliação, mas que não é impossível, temos começado, ta dando certo, acho que não vai dar os 100%, mas o máximo que a gente conseguir, vai ser legal. E esse é um dos nossos objetivos na educação continuada.

Na educação continuada nós fizemos planejamento em todas as áreas, fizemos que todas as áreas fizessem a solicitação de que elas necessitam de treinamento....e a gente esta trabalhando, mas vamos priorizar, porque se você ver a lista, eles pedem um monte de coisas, então não precisaria nós da educação estar atuando, eles a própria enfermeira poderiam estar atuando; o pessoal enxerga que a educação continuada é que treina! E não a enfermeira que esta lá. Não discordo porque estou na educação, quando estava lá na unidade, eu trabalhei 13 anos no centro obstétrico...eu sabia das minhas responsabilidades como aquele funcionário que estava na minha área, sob minha responsabilidade, ele esta fazendo um determinado procedimento, dá tempo, dá! A gente não olha quando não quer! Na minha opinião.d á para chamar atenção naquele ponto, é melhor você fazer daquele jeito....eu acho que determinados assuntos as enfermeiras tem que estar vendo, e pelo que eu tenho ouvido, elas não tem tempo...mas sinto que não é verdade...falta é na formação das pessoas, o pessoal esta muito na assistência e esquece a supervisão. Se ela tem uma boa supervisão, ela

consegue avaliar o que ele aprendeu ou não o que foi dado na unidade. Não precisa ser na educação essa avaliação da aprendizagem, na minha opinião.

Seria legal se conseguíssemos atingir, gente, [13.7- (...) se a enfermeira da unidade esta no dia-a-dia e vê, se ela visse seu funcionário, ta fazendo aquele procedimento, aquela informação que foi passada pela educação continuada.(...) ou junto com elas mesmo, como ela esta fazendo, houve aprendizado ou não, a avaliação poderia ser realizado por elas; muito melhor! Pois ela está no dia-a-dia. Se eu for em locu, se eu for fazer avaliação da aprendizagem em locu, ele vai perceber que esta sendo observado, uma vez observado ele não fará nos eu dia-a-dia.] Porque estou dizendo isto? Eu já fui professora, e é o que o aluno faz...

ANEXO V

CATEGORIA I: DIFICULDADES PERCEBIDAS NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

REFERÊNCIA	DISCURSO
1.1	<i>... na educação continuada temos propostas de desenvolver vários treinamentos e desenvolvimentos e nos temos um grupo muito grande de pessoas para serem treinadas e desenvolvidas, então a Educação por si só não daria conta de fazer tudo isso.</i>
1.4	<i>... para educação continuada não é muito tranquilo fazer uma avaliação direta dos programas de treinamentos e desenvolvimento</i>
1.18	<i>Você tenta fazer um treinamento e a pessoa não consegue vir para o treinamento...As pessoas têm até interesse de vir, porque ela esta trabalhando, quando ela sai vai para outro emprego, estudar.</i>
2.1	<i>Incorporação das enfermeiras do curso técnico entrando na educação continuada, isto muda também todo esse processo de avaliação, do papel da educação continuada,.... Com essa incorporação, com este reforço, fica muito mais fácil fazer esta avaliação de aprendizado nos programas</i>
2.10	<i>Com tendência de manter como era 20 anos atrás, muda a estrutura, a complexidade; então, trabalho com essa flexibilidade para adquirir novos conhecimentos o tempo todo tentando atualizar este pessoal...Hoje esta atual, amanhã???</i>
3.5	<i>A avaliação da aprendizagem é importante pq você terá outra forma de passar aquilo que realmente, a forma como as coisas aconteçam,... Talvez não tenhamos conseguido ainda, uma forma adequada de fazer isto... Como fazer ainda é uma incógnita.é difícil.</i>
3.7	<i>A gente faz, faz, faz, mas percebemos que pessoas que já fizeram esse T algumas vezes continuam com problemas e que você tem que repetir mesmo.</i>
3.8	<i>Avaliação da aprendizagem faz parte dessa resistência, estou sendo avaliada numa coisa que sempre fiz...</i>
4.4	<i>A gente percebe que as multiplicadoras nem cobram, nem das chefias direta, elas vêem a participação dos funcionários delas, quem ta e quem não está...</i>
8.2	<i>Uma coisa é você falar em público, não é tão simples, você expor seu conhecimento de maneira que todos entendam, a insegurança de alguém falar alguma coisa que você não sabe responder...</i>
8.4	<i>O resultado... Não chegou até a gente, quando eu fiz o treinamento...Eu gostaria de ter visto isto! Não chegou o resultado, então é uma falha!</i>

13.4	<i>Eu percebo a avaliação da aprendizagem como importante de ser feito, isso requer muito tempo do profissional, porque não é simplesmente eu quero avaliar!</i>
13.6	<i>Ninguém gosta de ser avaliado; é uma coisa complexa, é subjetiva,... Eles têm medo de ser avaliado....</i>

**CATEGORIA II: METODOLOGIA DESENVOLVIDA NO PROCESSO DE
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM**

REFERÊNCIA	DISCURSO
1.6	<i>... propor para o departamento de enfermagem alguns treinamentos periódicos, quer dizer, como que eu sei que preciso fazer um treinamento a cada três ou quatro meses, como eu faço isso?E nós não temos nada de concreto para dizer isto...</i>
1.7	<i>... temos uma avaliação da pessoa antes de qualquer treinamento,..., então medimos os conhecimentos antes de fazer o treinamento, por exemplo, e depois do treinamento para saber, medir o tanto que a pessoa ganhou de aprendizado daquilo...</i>
1.8	<i>... nós temos de pensar depois de algum tempo retornar de novo para as pessoas e aplicar o teste a forma de avaliação do aprendizado, então estamos ainda caminhando, não vejo como algo que possa mensurar concretamente...</i>
1.11	<i>... medir o conhecimento antes, o mesmo instrumento é aplicado depois, para ver o quanto de informação e conhecimento a pessoa conseguiu adquirir naquela abordagem...</i>
1.16	<i>... o treinamento pode ser solicitado por uma chefia,; pode vir da própria pessoa,; pode ter visão das próprias enfermeiras; vir do relatório da CCIH e pode ser um resultado da avaliação de desempenho.</i>
2.3	<i>... fazemos avaliação, avaliação do aprendizado; fazemos um pré-teste, para avaliar o conhecimento anterior, depois dá o treinamento e faz uma nova avaliação deste conhecimento.</i>
2.6	<i>... eles entravam para o treinamento e dormiam, agora não, eles pensam tem um pré-teste antes, outro depois, então o pessoal fica mais “esperto”.</i>
2.9	<i>A grande dificuldade, a gente faz a avaliação da aprendizagem, naquele ano, semestre, mês e para este curso deveria retornar no ano seguinte, mas tem tanta coisa acontecendo, que a gente retomar aquilo de novo, será que continua sabendo, a aprendizagem se manteve, essa é nossa grande dificuldade nem tudo nos conseguimos retornar, assim periodicamente fica uma coisa espaçada,o processo educacional é longo....</i>
3.3	<i>...se percebe é a necessidade de fazer as coisas constantes, você faz um Treinamento hoje, agora estamos definindo, qual a periodicidade que você fará alguns tipos de T .</i>
4.3	<i>...começamos fazer avaliação da aprendizagem com pré-teste e pós-teste, o que dificulta um pouco, a educação continuada por mais que tenha esse quantitativo de enfermeiros, é a tabulação do pré e do pós ;... que precisa fechar e fazer relatório disso tudo.</i>

5.1	<i>A gente resolveu fazer um pré teste, pós teste e avaliação do treinamento, segundo opinião do treinando.</i>
6.1	<i>... os pré testes, ... você consegue ver as dificuldades dos alunos que vão participar do treinamentos... Você pode focar as dificuldades das pessoas que irão participar do treinamento, dar uma direcionada nas aulas, no conteúdo, que é importante e o que é tem mais dificuldade E o pós é importante pra você o quanto você passou pra ele e eles conseguiram absorver.</i>
6.2	<i>Eu acho a avaliação da aprendizagem importante para quem irá ministrar, é entre aspas, uma gratificação, no pós se foi válido o treinamento, no pré mais pra te conduzir, para condução sobre o treinamento, e no pós para avaliação da aprendizagem, mesmos de quem ministrou, e de quem elaborou.</i>
7.1	<i>...agora avaliar o treinamento é falha no sentido de que você aplica um questionário entre uma coisa que você acabou de ver. Avalia o que acontece na prática, qual foi a repercussão, repercussões deste treinamento do dia-a-dia, na prática como que foi? Foi válido fazer o treinamento? Porque, assim, acabei de fazer o treinamento e respondi um questionário é muito mais tranquilo, é como se acaba de assistir um filme e responder, né....e na prática como é isto??</i>
7.2	<i>Será que posso sentar com o funcionário e rever os conhecimentos dele em relação ao seu dia-a-dia? Então isto é uma avaliação imediata, e uma avaliação a longo prazo...não têm!</i>
7.3	<i>...então será que esse programa que a gente criou, esse treinamento que deu tanto trabalho foi eficiente?</i>
7.4	<i>... o mais interessante é você fazer o teste não imediatamente antes do treinamento, é você fazer o contemplante, você aplica o pré teste, e ver quais as lacunas e então você molda seu treinamento encima do que é teórico, óbvio, mas encima das lacunas, do que eles não sabem... acho que seria interessante.</i>
7.5	<i>O teste, ele não pode ser isolado, não só em termos teóricos mas também prático...dá trabalho, mas quem sabe a gente não esta fazendo treinamento à toa?...Ninguém ta aprendendo nada....a gente só vai saber se estiver avaliando...</i>
8.1	<i>A gente geralmente participa de todo o processo... como multiplicadora... é interessante porque a gente tem que ver várias dificuldades nossas...</i>
8.3	<i>E quanto a AA eu acho importante, a gente um pré teste antes e um pós teste depois, ..., a gente vê essas respostas e avalia depois</i>
9.2	<i>... trabalhar nas falhas dessas pessoas para que cada vez mais eu uniformize mais o meu atendimento e melhore mais a assistência de enfermagem.</i>

9.3	<i>Acho válido a avaliação da aprendizagem, no pré e pós teste, você analisando o pré e pós teste... estar analisando aquelas pessoas que conhecem sobre o assunto, ..., pega mais as deficiências, os maiores mitos, ...consegue capturar essas deficiências e você consegue trabalhar encima delas.</i>
9.4	<i>E quando você faz o pós teste, você consegue avaliar o quanto eles absorveram e o quanto aprenderam, acho muito válido, porque você pode pontuar as questões, no próprio teste se aqueles pontos que estavam mais fragilizados foram solucionados ou não</i>
10.5	<i>... enfermeiros multiplicadores, ajudou muito ter uma enfermeira de referência por plantão...</i>
11.2	<i>... avaliamos no nosso dia-a-dia, ...não existe um retomada, então, acaba que é um trabalho grande, um esforço enorme para você treinar um hospital inteiro, dentro de um mesmo tema e a partir daí, uma parte desse conhecimento foi perdida e não existe uma reciclagem, breve desse conhecimento para que ele possa ser aprendido de fato.</i>
11.3	<i>... houve uma massificação desse treinamento, onde todo os funcionários do hospital inteiro receberam o mesmo treinamento sem contar com experiência prévia deles, ou sua bagagem, ... para eles o treinamento é uma obrigação</i>
12.2	<i>O pré e pós-teste tem sido realizados para saber o que o funcionário absorveu.</i>
13.3	<i>Já elaboramos questões pré e pós para ver como o pessoal vai sair, como esta o aprendizado deles, já elaboramos questões de múltipla escolha, para depois estarmos fazendo como foi, estar avaliando em todos os treinamentos.</i>

CATEGORIA III: AVALIAÇÃO DO PROCESSO ENSINO-APRENDIZAGEM

REFERÊNCIA	DISCURSO
1.2-	<i>... tirar a pessoa da sua unidade para treinamento na sala de aula e voltar não é a mesma coisa de fazer na realidade da pessoa, porque ela não terá os mesmos elementos para estar trabalhando e aprendendo com aquilo</i>
1.3	<i>Temos trabalhado muito com os agentes multiplicadores. São parceiros, são enfermeiros que podem estar acompanhando os resultados.</i>
1.5	<i>... um enfermeiro da unidade deu o conteúdo e ele tem como supervisionar e saber até que ponto foi atingido ou não</i>
1.9	<i>... temos uma devolutiva que vem das chefias quando pediu um treinamento e estará mais de perto avaliando</i>
1.10	<i>... temos uma avaliação do treinamento,mas uma avaliação formal, ..., a reação que aquela pessoa, que fez o curso o que ele entendeu, percebeu o curso, e que sentido fez para ela aquilo;</i>
1.12	<i>...quando ela (multiplicadora) pode estar presente no momento de atuação de alguém que ela treinou ela consegue ter esse retorno</i>
1.13	<i>... a chefe vem e comenta que melhorou, ou de repente uma coisa formal indireta</i>
1.14	<i>O fato de você fazer um curso, que fez uma abordagem quer dizer que atingiu o alvo, as pessoas podem ter participado e não ter aprendido, não ter incorporado algumas questões.</i>
1.15	<i>... percebo que a avaliação de como as coisas são conduzidas, os resultados são muito importantes sim, nós estamos caminhando neste sentido.</i>
1.17	<i>... conseguirmos fazer,..., uma avaliação que dê para mostrar ao final de um período, quais são os pontos mais importantes para trabalhar um grupo, eu consigo direcionar até a questão de verbas</i>
2.2	<i>... mas não conseguimos fazer uma análise, devolver o resultado, agora estamos trabalhando com isso</i>
2.4	<i>... 02 meses vamos fazer um nova avaliação juntamente com as multiplicadoras nas unidades fazendo uma avaliação do conhecimento</i>
2.5	<i>A AA dá muito trabalho...avaliar comportamento, avaliar conhecimento, avaliar reação, mas tem retorno muito grande; é muito bom quando você, o treinamento, você foca , você muda o conteúdo, muda a estratégia</i>
2.7	<i>Nós temos várias avaliações, ..., avaliação do comportamento, da reação, da habilidade, na prática.</i>

2.8	<i>Em todas as avaliações a gente vê a diferença entre o antes e depois, ...então vê o crescimento do aprendizado , uma melhora no saber-ser e no saber-fazer</i>
3.1	<i>...nos fazíamos avaliação do T em termos de recursos, o que era fornecido, se era suficiente ou não, estava sendo adequado ou não a forma de transmitir uma mensagem ou alguma coisa assim</i>
3.2	<i>...você espera uma mudança de comportamento, conhecimento,..., este T foi muito bom pq o pessoal mudou os hábitos, essas coisas acontecendo mais a gente não tem dado concreto... como que você avalia, como observa antes, durante um T qualquer e o que realmente mudou?</i>
3.4	<i>Mesma coisa você treina o pessoal para fazer , aí você tem que verificar, como você desejaria que fosse, e a avaliação se esta sendo eficiente ou não, isto ainda não esta sendo medido</i>
3.6	<i>Porque fazer avaliação da aprendizagem, qual foi a necessidade?...se questionar da validade de você estar fazendo , com qual frequência, se realmente é importante, e se esta havendo alguma modificação.</i>
4.1	<i>... a gente percebe que a avaliação de reação é a primeira coisa que elas fazem, que é a avaliação de reação simples ..., tem o conteúdo, sala de aula, o que você achou dos instrutores</i>
4.2	<i>...e eu percebi quanto a educação continuada arquivava e não fazia depois a tabulação disso tudo para estar repassando para as unidade</i>
4.5	<i>A avaliação da aprendizagem dá continuidade. Nós enquanto educação estamos nas unidades juntamente com as chefias e diretorias tem que ir fazendo essa avaliação do dia-a-dia deles...</i>
5.2	<i>A gente tem que fazer avaliação lá em cima nas unidades, para ver se realmente mudou mesmo a postura, que é isso que a gente quer, não é só o conhecimento, isso é importante; ele adquirir conhecimento, na verdade ele tem que mudar postura. É aquela questão de saber-ser, fazer...</i>
5.3	<i>...nós como educadores queremos instituir também, uma auditoria que verifique isto. O quanto de atitudinal esse funcionário conseguiu mudar com a avaliação da aprendizagem.</i>
5.4	<i>A avaliação da aprendizagem é um indicador de qualidade,. Quanto a avaliação da aprendizagem não deu pra ver ainda, porque os dados não foram analisados ainda, a gente vê informalmente... , se o profissional mudou, adquiriu postura, habilidades dele.</i>

6.3	<i>O retorno não houve, tive um retorno do meu pessoal da minha unidade...</i>
7.3	<i>...então será que esse programa que a gente criou, esse treinamento que deu tanto trabalho foi eficiente?</i>
9.1	<i>...a importância da avaliação da aprendizagem.... acredito que é muito válido... feedback de tudo que você forneceu pra essas pessoas, pra sua equipe de trabalho, pra as pessoas que estão juntas com você; porque isso é importante, porque esse retorno que vai ser dado, você poderá analisar... colocar os pontos fortes e fracos da equipe, vou poder analisar o que eles entenderam, a aplicabilidade do que acabei de dizer a eles, vou ter um paralelo entre fictício o que disse e o que foi aplicado na prática real, no meu dia-a-dia, no meu cotidiano</i>
10.1	<i>...processo de avaliação da aprendizagem, foi super bem aceito pelo grupo que seria submetido ao treinamento, e foi bem aceito porque você acaba englobando o que eles sabem, fazem no dia-a-dia...</i>
10.2	<i>Depois de ministrado o treinamento você tem condições de avaliar se realmente essa pessoa assimilou o que foi passado no teórico e também na prática; acho que fica falho ...a tabulação, como foi o pré-teste, como foi o benefício ou o prejuízo, houve aprendizado?? Foi bom ou não?? Isso a gente não tem acesso.</i>
10.3	<i>O acompanhamento do aprendizado é feito na prática... depois da reciclagem aprimorou-se , tinha uma falha aqui, melhorou, uma defasagem melhorou..., avaliar o aprendizado na prática, a gente quer saber algo da parte teórica, a gente não tem acesso.</i>
10.4	<i>Só volto a falar falta do resultado pós teste, nós tínhamos que ter este resultado.</i>
10.6	<i>...Sempre ter um ponto de referência ajudou muito, o envolvimento do pessoal melhorou, o interesse e principalmente a aprendizagem melhorou muito.</i>
11.1	<i>Em relação a avaliação da aprendizagem aqui do hospital, o que é mais gritante é a falta de respostas aqueles programas que são feitos. Avaliar os programas, avaliar o aprendizado, se existe por parte da EC do hospital,mas não são repassados para os enfermeiros, nem para os multiplicadores dos programas que a EC propõe.</i>
11.4	<i>... acho que tinha que ter uma devolutiva ...Porque se isso é feito não chega pra gente, nunca vi.</i>
11.5	<i>... falta um trabalho de conscientização do papel da educação dentro do hospital... conscientizar na importância disso... ele vá para o treinamento disposto a absorver conhecimento. Mas de alguma forma ser avaliado.</i>

12.1	<i>A avaliação da aprendizagem é extremamente importante no dia-a-dia, a gente esta perto avaliando, observando como estão fazendo, ...Nossa intenção é que todo mundo siga um padrão da instituição. Então temos que estar avaliando para ver se estão fazendo da mesma forma.</i>
12.3	<i>Não adianta dá no treinamento e esquecer o que esta acontecendo, deve estar trabalhando constantemente com isso. A educação é a longo prazo</i>
13.1	<i>Nós não estamos acompanhando in locu, se realmente aquela aprendizagem... A gente não foi na unidade para ta vendo se realmente aprenderam...Isso é avaliar!!</i>
13.2	<i>... não fizemos a Avaliação da aprendizagem....muitos relatam que teve uma melhora, na atuação deles.. a forma como abordam é diferente, alguma coisa teve um aprendizado, e foi boa!.</i>
13.5	<i>... se você não faz a avaliação da aprendizagem é a mesma coisa de estar jogando informações simplesmente...</i>
13.7	<i>... se a enfermeira da unidade esta no dia-a-dia e vê, se ela visse seu funcionário, ta fazendo aquele procedimento, aquela informação que foi passada pela educação continuada,..., Se ela tem uma boa supervisão, ela consegue avaliar o que ele aprendeu,..., avaliação da aprendizagem é importante, mas não precisa necessariamente ser realizada pela educação continuada.</i>

. os discursos dos enfermeiros foram transcritos *ipsis litteris*