

A DOCÊNCIA NO HOSPITAL

BRITO, Rogério dos Reis¹

RESUMO

O objetivo deste estudo é abordar a importância da educação continuada na instituição hospitalar, considerando que os profissionais que atuam nessa instituição devem possuir conhecimentos específicos sobre sua prática profissional, como competência técnica e habilidade com a tecnologia disponível para o pronto atendimento, destreza manual e corporal e disposição para trabalhar em situações extremas, de risco. O estudo foi baseado em uma revisão de literatura sobre o tema docência no hospital. Concluiu-se que tal perfil somente pode ser obtido com a adequada qualificação e experiência profissional, que pode ser incrementada com a docência hospitalar.

Palavras-chave: Docência. Educação. Hospital. Saúde.

¹ Mestre em Educação, Administração e Comunicação pela Universidade São Marcos, Professor no curso de Administração do Centro Universitário UnirG.

TEACHING IN THE HOSPITAL ENVIRONMENT

ABSTRACT

The goal of this investigation is to discuss the importance of continuing education at the hospital level, taking into account that many professionals working in such institutions must own specific knowledge and abilities regarding their professional practice. Technical mastering and ability with the available technology for rapid attention, manual and body skills and availability to work in extreme risky situations, are also important. This study, based in a review of the current literature about the subject, concludes that the aforementioned profile can only be shaped with proper qualification, professional experience and continuing education, which may be incremented with the practice of teaching at the hospital level.

Keywords: Teaching. Education. Hospital. Health.

INTRODUÇÃO

Este estudo trata da docência no hospital. A importância do tema se justifica frente aos avanços da Medicina e da Tecnologia nas últimas décadas. No ambiente corporativo os avanços tecnológicos exigem processos de reciclagem dos profissionais e na área de saúde não pode ser diferente. É preciso, portanto, que os profissionais de saúde mantenham-se atualizados para que possam dominar as novas tecnologias e as novas terapêuticas disponíveis na área de saúde e, ainda, possam acompanhar as inovações trazidas pelo processo de humanização hospitalar e as novas formas de gestão.

No ambiente hospitalar, atualmente, a qualidade constitui um fator diferencial no processo de atendimento ao cliente, tanto interno (funcionários) como externo (usuários), isso é uma realidade em toda a área de saúde.

Devido a sua missão em prol da vida humana, a instituição hospitalar precisa buscar processos permanentes de melhoria contínua da qualidade, tanto no atendimento ao cliente como nos processos internos, e a educação continuada é uma maneira

de obter maior qualidade nos serviços prestados.

Tendo como objetivo abordar a importância da educação permanente, escalonada, em cascata, na instituição hospitalar – mediante comunicação clara, generosa e amável, que conduza ao verdadeiro trabalho em equipe, com resultados que podem ser gratificantes tanto para o trabalhador quanto para o usuário –, este estudo apresenta uma proposta de interação intelectual para os profissionais que trabalham em hospital e os pacientes, principalmente crianças e adolescentes que permanecem no hospital por longos períodos de internação, considerando que a docência no hospital não deve ocorrer somente no âmbito de treinamento e capacitação de funcionários.

MÉTODO

Para a elaboração deste artigo foram consultados livros básicos sobre o tema além de artigos publicados em revistas impressas e on-line no período entre 1989 e 2011.

TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO E EDUCAÇÃO

Um dos sistemas da área de Gestão de Pessoas para os quais os

profissionais conferem maior relevância é o de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), em função da importância cada vez maior de qualificação e requalificação constantes dos funcionários nas organizações. Desde épocas remotas, o treinamento tem significativa importância para as civilizações. No contexto da organização, o treinamento surge para solucionar dificuldades que já se faziam presentes no início da industrialização (BOMFIN, 2004).

Com a teoria de sistemas utilizada como modelo para a análise do comportamento organizacional, o treinamento, embora ainda articulado como um processo regulatório deixa de ser entendido como um evento isolado para ser visto como um evento sistêmico. Essa concepção contribuiu para diferenciar a capacitação profissional em 2 processos distintos: treinamento e desenvolvimento. Atualmente, esse sistema passou a incluir a Educação, denominado Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E).

Dentro do campo de TD&E, busca-se a facilitação da aprendizagem e o desenvolvimento de competências relacionadas ao desempenho ocupacional (PILATI, 2006). Por esse motivo, a tendência, ao abordar os processos relacionados à capacitação, é falar em desenvolvimento de pessoas e também em educação no trabalho – no caso do presente estudo é abordada a docência no hospital.

Existe muita polêmica a respeito dos termos que são utilizados pela área de treinamento das empresas. O importante é saber que existem diversas formas de promover a aprendizagem das pessoas no âmbito do trabalho, sendo válido estabelecer uma nomenclatura comum que permita a adequada classificação das ações educacionais.

Vargas e Abbad (2006) propuseram algumas definições, com o intuito de estruturar os termos. O Quadro 1 apresenta esses conceitos.

Informação	Entendida como uma forma de indução de aprendizagem pode ser definida como módulos ou unidades organizacionais de conteúdo, disponibilizados em diferentes meios, com ênfase nas novas tecnologias da informação e da comunicação. A necessidade de encontrar uma informação reflete o desejo inato de aprender.
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Instrução	Definida como forma mais simples de estruturação de eventos de aprendizagem, envolve definição de objetivos e aplicação de procedimentos instrucionais. É utilizada para transmissão de habilidades e atitudes simples por intermédio de eventos de curta duração como aulas e similares.
Treinamento	Processo sistemático, intencionalmente conduzido pela organização. Trata-se da busca sequencial de uma perfeição, de um conhecimento cujo objetivo é atingir uma determinada meta. O treinamento é um processo de assimilação cultural cujo objetivo principal é apresentar, revisar ou reciclar conceitos sobre habilidades ou atitudes relacionadas às tarefas da empresa.
Desenvolvimento	Refere-se à promoção de aprendizagem para empregados (ou não), visando a ajudar a organização no alcance de seus objetivos.
Educação	Uma das formas mais amplas de aprendizagem, com um escopo que extrapola o contexto específico do mundo do trabalho.

Quadro 1: Conceitos centrais de TD&E

Fonte: Adaptado de Vargas e Abbad (2006, p.38-142)

Os conceitos defendidos por Vargas e Abbad (2006) relevam que quando o indivíduo agrega valor à informação, transforma-a em conhecimento. Esse conhecimento, mesmo não sendo adquirido por um tipo de capacitação que tenha objetivos programáticos claramente estabelecidos, pode caracterizar-se como um tipo de aprendizagem induzida, se houver intenção da organização em produzir algum tipo de aprendizagem nos trabalhadores.

EDUCAÇÃO CONTINUADA EM SAÚDE

A expressão educação continuada traz uma crítica a termos anteriormente utilizados tais como: treinamento, capacitação, reciclagem, que não privilegiavam a construção da autonomia intelectual do profissional,

uma vez que se baseavam em propostas previamente elaboradas a serem apresentadas aos profissionais para que as implementassem em sua prática diária (CHRISTOV, 2008).

A educação continuada se faz necessária pela própria natureza do saber e do fazer humano, como práticas que se transformam constantemente. A realidade muda e o saber que se constrói sobre ela precisa ser revisto e ampliado sempre. Desse modo, um programa de educação continuada se faz necessário para a atualização dos conhecimentos, sobretudo para a efetivação de uma análise sobre as mudanças que ocorrem na prática profissional, bem como para atribuir direções esperadas a essas mudanças (CHRISTOV, 2008).

O programa de educação continuada deve compreender diferentes ações como cursos, congressos, seminários, orientações técnicas e estudos individuais. Desse modo, um programa de educação continuada pressupõe um contexto de atuação: uma instituição hospitalar, um ambiente hospitalar como a Unidade de Terapia Intensiva, uma escola, um município, entre outros (CHRISTOV, 2008).

É importante observar que a educação continuada, ou ainda, a docência no hospital, pode não ser a responsável exclusiva pelas transformações necessárias ao ambiente escolhido, uma vez que isso depende de um conjunto de relações, contudo, poderá ser um elemento de grande contribuição para essas transformações.

As condições para a viabilização de suas ações podem ser resumidas em três grandes aspectos: vontade política por parte de governantes, recursos financeiros e organização do trabalho com tempo privilegiado para estudos coletivos e individuais por parte dos professores.

Segundo Christov (2008), as avaliações e pesquisas realizadas até o momento sobre programas de

educação continuada têm mostrado que seu sucesso requer como eixo fundamental a reflexão sobre a prática dos educadores envolvidos, tendo em vista as transformações desejadas para a sala de aula e para a construção da autonomia intelectual dos participantes.

Centrada em práticas de saúde a educação continuada constitui-se num processo contínuo e possui caráter integrador (PAIM; NUNES, 1992), podendo ser definida como conjunto de práticas educacionais planejadas no sentido de promover oportunidades de desenvolvimento ao funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente em sua vida institucional (SILVA et al., 1989).

A educação continuada pode ser compreendida como um processo dinâmico de ensino-aprendizagem, ativo e permanente, com o objetivo de atualizar e melhorar a capacidade de pessoas, ou grupos, frente à evolução científico-tecnológica, às necessidades sociais e aos objetivos e metas institucionais. Assim, ela deve ser considerada como parte de uma política global de qualificação dos profissionais de saúde, centrada nas

necessidades de transformação da prática (OGUISSO, 2000).

As ações dos programas de educação continuada devem estimular nos educandos o repensar sobre os valores profissionais, que resulte na melhoria do processo de cuidar (SILVA et al., 2008). Assim, a educação continuada deve surgir como fator determinante para a mudança, permeando a ciência do ser – médicos, enfermeiros, assistentes – proporcionando a aquisição de habilidades, autoconfiança, crescimento profissional e incentivo. É a educação que leva ao cuidar e o cuidar que leva à educação (SILVA et al., 2008; GARRIDO, 2000).

A importância da educação continuada no ambiente de saúde reside no fato de que as instituições hospitalares necessitam de profissionais capacitados para o alcance de um atendimento recheado de técnicas, humanização e conhecimento das melhores tecnologias aplicadas no mundo, com seus objetivos bem delineados, realizando um trabalho contínuo com os funcionários, integrando-os na própria função e no contexto institucional. Uma das estratégias para que isto ocorra é a educação do

funcionário em seu local de trabalho, facilitando a transformação do potencial do trabalhador em comportamentos objetivos, de acordo com a realidade que o cerca (MEIRELLES et al., 2009).

As atividades propostas em educação continuada em saúde são desenvolvidas com o objetivo de assegurar a manutenção da competência dos profissionais que atuam na área de saúde (médicos, enfermeiros, assistentes).

Em suma, a educação continuada deve ser valorizada como um processo que se confunde com a própria vida – é importante frisar que o aspecto do ‘querer aprender’ das pessoas deve estar sempre presente e, quando latente, deve ser estimulado. A continuidade da educação reconhece, a princípio, que em qualquer espaço físico onde ocorra uma interação social, pode ocorrer situação educativa. O processo educativo é dinâmico e flexível, a educação tem como objetivo facilitar o desenvolvimento do indivíduo em algum aspecto, para que se sinta crescendo enquanto pessoa e, portanto, impulsionando a evolução do seu local de trabalho e da própria sociedade (SILVA et al., 1989).

A DOCÊNCIA NO HOSPITAL

As mudanças ocorridas nos últimos anos, no âmbito da administração hospitalar, determinaram novas formas de gestão hospitalar em que os hospitais devem investir em processos de melhoria da qualidade, melhoria no atendimento, humanização, gestão de custos e educação, entre outros. A principal missão de um hospital para proporcionar ações de saúde para o público, de modo oportuno, decisivo e eficiente, está diretamente atrelada à necessidade de docência no hospital. É preciso conciliar a qualidade e humanização do atendimento com a excelência no processo de docência no hospital.

A docência no hospital ainda é um processo recente, pois, para muitos, ainda é considerada uma ação terapêutica. Desse modo, ocorrem amplos debates sobre a docência no hospital que abarcam temas como: pedagogia hospitalar, classe hospitalar ou atendimento escolar hospitalar. Nesse sentido, Rabelo e Santos (2010) defendem que não apenas os profissionais de saúde devem ser considerados para a docência no hospital, mas que a criança e o adolescente em situação de internação

têm possibilidades de aprender, considerando-os em suas necessidades especiais, ocasionando, ao pedagogo, um planejamento com espaço e tempo flexíveis.

Rabelo e Santos (2010) afirmam, ainda, que a docência no hospital possibilita que o professor humanize a sua prática docente, visto que sua preocupação central é o sujeito, ou seja, a situação em que ele se encontra, visando o compromisso com o seu desenvolvimento cognitivo, afetivo e psicossocial. Todo esse cuidado favorece a aprendizagem da criança hospitalizada de modo bem peculiar.

Desse modo, a docência no hospital não ocorre somente no âmbito de treinamento e capacitação de funcionários (médicos, enfermeiros, auxiliares etc.), mas, também, no âmbito da pedagogia voltada para a aprendizagem de crianças e adolescentes que precisam permanecer no hospital por longos períodos de internação.

No que se refere à capacitação profissional dos funcionários do hospital, é preciso que haja investimento em programas educativos, de graduação, pós-graduação, educação continuada, que

devem ser viabilizados para todos os funcionários. Além disso, deve haver uma promoção do conhecimento que deve ser apreendido por todos os funcionários da instituição, tais como a missão da instituição, os valores, a qualidade no atendimento, as funções gerais que cada departamento desempenha, entre outros. Essas informações devem ser acopladas a cada nível de escolaridade dos funcionários da instituição hospitalar de modo que se tornem compreensíveis a todos os profissionais que ali trabalham.

CONCLUSÃO

No ambiente de saúde, a educação continuada deve estar centrada em práticas de saúde, caracterizando-se como um processo contínuo e integrador. Além disso, o aprendizado em uma instituição hospitalar deve estar disponível a

todos os funcionários, independente de seu nível de atuação.

A educação continuada permite que os profissionais de saúde repensem sua prática, seus valores profissionais, resultando na melhoria do processo de cuidar, ou seja, na humanização em saúde.

Conclui-se que é importante que os profissionais que atuam na instituição hospitalar tenham conhecimentos específicos sobre sua prática profissional, competência técnica e habilidade com a tecnologia disponível para o pronto atendimento, habilidade e destreza manual e corporal, e disposição para trabalhar em situações extremas, de risco. Tal perfil somente pode ser obtido com a adequada qualificação e experiência profissional, que pode ser incrementada com a docência hospitalar.

REFERÊNCIAS

BOMFIN, D. *Pedagogia no treinamento: correntes pedagógicas no treinamento empresarial*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

CRISTOV, L.H.S. Educação continuada: função social do coordenador pedagógico. In: GUIMARÃES, A.A. (Org.). *O coordenador pedagógico e a educação continuada*. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

GARRIDO, M.C.F. *Cotidiano da educação continuada em enfermagem: valorização do cuidar*. Mundo Saúde; 24(5):373-9, 2000.

MEIRELES, V.C.; BRITO B.S.; TOME, E.J.; BUENO, S.C.; GÓES, H.L.F. *Educação continuada em saúde: refletindo sobre sua importância*. 2009. Disponível em: <http://www.pec.uem.br/dcu/VII_SAU/Trabalhos/3-laudas/MEIRELES,%20Viviani%20Camboin.pdf>. Acesso em: fev. 2011.

OGUISSO, T. A. educação continuada como fator de mudanças: visão mundial. *Nursing* [Edição Brasileira] 2000.

PAIM, J.S.; NUNES, T.C.M. Reflections on a Continuing Education Program in Public Health. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, 8 (3): 262-269, jul/set, 1992.

PILATI, R. História e importância de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J.E.; ABBAD, G.S.; MOURÃO, L. (Orgs.). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

RABELO, F. S.; SANTOS, M. J. A. Estágio supervisionado e extensão universitária em contexto hospitalar. *Rev. Ciênc. Ext.* v.6, n.2, p. 60, 2010.

SILVA, M.F.; CONCEIÇÃO, F.A.; LEITE, M.M.J. Educação continuada: um levantamento de necessidades da equipe de enfermagem. *O Mundo da Saúde*, São Paulo, jan/mar, 32(1):47-55, 2008.

SILVA, M.J.; PEREIRA, L.L.; BENKO, M.A. *Educação Continuada: estratégia para o desenvolvimento do pessoal de enfermagem*. São Paulo: Marques Saraiva/ EDUSP, 1989.

VARGAS, M.R.; ABBAD, G. *Bases conceituais em Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

Recebido em: 18 jun. 2013

Aprovado em: 23 jul. 2013