

Treinamento em Serviço ou Educação Continuada?

Luiz Anildo Anacleto da Silva¹

Resumo

O propósito da elaboração deste texto está em buscar nas literaturas vigentes definições e/ou subsídios em relação ao modo como se processam os programas de Educação Continuada ou Treinamento em Serviço. Objetiva também estabelecer uma discussão em torno do tema, sob a ótica de diversos autores, além de fazer algumas considerações sobre como são desenvolvidos estes programas e quais as contribuições que eles podem trazer em relação ao cuidado/cuidar.

Palavras-chave: enfermagem, treinamento, educação continuada.

¹ Enfermeiro, especialista em Administração dos Serviços de Enfermagem, Especialista em Administração Hospitalar, Mestre em Assistência de Enfermagem/UFSC, docente do Curso de Enfermagem da Unijuí – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí.

Training in Service, or Continued Education

Abstract: The aim of this paper is to search in the literatures definitions and/or subsidies that deal with in-service Continuing Education or Training. The text also discusses the subject from the point of view of several authors and makes some considerations about these programs, their development and the contributions that they can bring to the care/to care.

Keywords: nursing, training, continuing education.

As ações educativas nos hospitais estão interligadas a questões como qualidade e segurança na prestação de serviços, melhoria da assistência, melhor aproveitamento do tempo, satisfação e motivação pelo desafio de aprender a transformar e transformar-se. Desta maneira torna-se imperioso que se tenha uma macrovisão da realidade, proporcionando aos trabalhadores condições para que os mesmos participem de programas de aperfeiçoamento contínuo, no intuito de desenvolverem-se como profissionais e cidadãos. Importa, também, desenvolver no trabalhador uma visão mais crítica, mais abrangente da prática de enfermagem, transformando-o num profissional mais competente, idôneo, consciente do seu papel de integrador, deixando de ser um mero prestador de cuidados.

Cabe ao enfermeiro, no processo contínuo de percepção da realidade, formar uma concepção mais abrangente das políticas de saúde e de suas repercussões no processo de cuidar. Importa proporcionar ao trabalhador uma visão bem dosada de *humanismo* e *ciência*, para que não se tenha a visão tecnicista de preparar o homem para a execução de tarefas, mas promovê-lo de *mero fazedor* a *pensador consciente* a respeito do que representa e da sua função social enquanto profissional e cidadão.

O que se pode observar é que a educação continuada e o treinamento são tratados como sinônimos, entretanto, ao olhar-se com mais atenção e buscar uma definição mais apropriada, podemos observar que o termo treinamento tem como definição *treinar, acostumar, adestrar ou submeter a treino*, segundo o que descreve Michaelis (1998, p.2109). Para a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1982), o treinamento em serviço tem por objetivo tornar as pessoas mais capazes no seu trabalho, após o *adestramento inicial*. Já a OPAS – Organização Pan Americana de Saúde (1978, p.149), considera a educação continuada como um “processo permanente de educação que vem complementar a formação básica e tem como principal objetivo atualizar e melhorar capacidades de uma pessoa ou grupo, frente às mudanças técnicas científicas e às necessidades sociais”.

Para autores como Coan et al (1996), a adoção de programas de treinamentos introdutórios para os novos funcionários visa, principalmente, integrar o novo funcionário na empresa, bem como diminuir as insatisfações dos supervisores e clientes, proporcionando aos funcionários, informações sobre a filosofia da empresa, estrutura organizacional, suas normas, regimentos e regulamentos, direitos e deveres do trabalhador. Para Carvalho e Paim (1981, p.39) o treinamento pode ser entendido como “estudos e trabalhos voltados essencialmente para aquisição de competência continuada num determinado ramo do conhecimento, aplicado a uma atividade”.

Para Werther e Davis (1983) os principais objetivos dos programas de treinamento inicial na empresa são de familiarizar os novos funcionários, mostrar o trabalho a ser desenvolvido, proporcionar condições para que o tempo de adaptação seja menor. No entendimento destes os treinamentos iniciais têm como principal objetivo “diminuir a sensação de isolamento, a apreensão e a ansiedade do novo funcionário e oferecer maior segurança e com maior probabilidade de inserir-se na empresa (Werther e Davis, 1983, p.209).

Para Silva, Pereira e Benko (1989), alguns autores vêem o treinamento como uma forma de desenvolver no funcionário habilidades específicas, para adquirir eficiência no trabalho, através da utilização de uma técnica adequada, com segurança para si e para o cliente. Nietzsche (2000, p.25-26) ressalta que a formação dos profissionais de enfermagem direciona-os para serem *fazedores*, pois, segundo a autora,

- estão sujeitos a uma educação geralmente acrítica;
- são treinados para cumprir tarefas, muitas vezes eficazes, sem questioná-las;
- promovem ações de enfermagem, principalmente na educação em saúde, como uma atividade não-reflexiva, rotinizada e subordinada ao ato médico e aos programas oficiais da instituição;
- dificilmente participam das decisões das instituições, tendo pouca expressão política;

- têm pouco ou nenhum conhecimento sobre as políticas de saúde nacional, regional e local.

A educação continuada dá um novo enfoque aos processos educativos, quando revela uma preocupação do *fazer* associada ao por que *fazer*. Freire (1998, p.15) colabora com a diferenciação entre *treinar* e *educar* ao afirmar que “(...) é neste sentido que insisto em que formar é muito mais do que treinar o educando no desempenho de destrezas”. *Formar*, na ótica de Freire tem o sentido de construir o conhecimento, e não o de colocá-lo sob *fôrmas*, em que *formador* (educador) é o sujeito que dá *forma* a um *objeto* (educando), este deve sim, atuar como facilitador e incentivador do processo de formação. Freire avança no processo de educação quando diz

(...) ensinar não é transferir conhecimentos, conteúdos nem *formar* é ação pela qual um sujeito criador dá forma, estilo ou alma a um corpo indeciso ou acomodado. Não há docência sem discência, as duas se explicam e seus sujeitos, apesar das diferenças que os conotam, não se reduzem à condição de objeto, um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender. (Freire, 1998, p.25)

Nos programas de educação continuada, trabalha-se com uma visão bem mais abrangente de educação na perspectiva de socialização e construção do conhecimento. Para Oguisso, citando Haddad, a Educação Continuada

deve promover o desenvolvimento integral dos trabalhadores do setor, se possível no seu próprio local de trabalho, utilizando-se o acontecer habitual de sua ocupação, o ambiente normal do fazer diário e o estudo dos problemas reais e cotidianos (...). (Oguisso, 2000, p. 24)

Para Angelo (1994, p.11) o processo educacional na enfermagem deve procurar novos direcionamentos, “a ordem atual reside em mudar o foco de ensino, do treinamento para a educação, da técnica para a compreensão, do conteúdo estrito para a tomada de consciência crítica”. Defende também a autora que “a aprendizagem ativa é necessária para o desenvolvimento do pensamento crítico, que é a

marca da pessoa educada e não meramente treinada” (p. 12). Entendimento semelhante é defendido por Demo (1996, p. 25): “é natural que a educação, além de humanizar o conhecimento, se dedique a aprimorar uma qualidade formal, em particular sob o desafio construtivo. Manejar e construir conhecimento é uma meta instrumental essencial do processo educativo”.

A educação continuada tem um direcionamento bastante diverso dos treinamentos, por preocupar-se com o desenvolvimento do indivíduo de uma maneira mais ampla, contemplando suas necessidades profissionais e pessoais, com contribuições para a organização e clientela. Isto está refletido na abordagem de Angelo (1994, p. 12) ao propor “uma educação que possibilite à pessoa pensar, agir, saber, desejar buscar, continuamente, um melhor conhecimento, buscar e duvidar da verdade, apreciar valores que tornam a enfermagem uma atividade moral e humana”.

Com relação aos programas de qualidade, ora tão em evidência, observa-se uma necessidade premente de proporcionar condições para os trabalhadores desenvolverem-se plenamente através de um eficiente processo educativo. Lindner (1998) enfatiza a necessidade do uso da tecnologia através do uso da informática para detectar os déficits educacionais, isto é, fazer um diagnóstico de necessidades, antes de implantar-se um programa de educação continuada. Essa tecnologia permite avaliar o nível de conhecimento, habilidades, atitudes e interesses através da coleta de dados, utilizando-se instrumentos como questionários de avaliação.

O que se pode observar, de uma maneira quase genérica, é o predomínio dos treinamentos, e assim mesmo eventuais, direcionados a treinar técnicas de enfermagem, revisar patologias, atender emergências.... Entendemos estes como essenciais, mas sob a nosso olhar, o desenvolvimento técnico do *fazer* deve estar acompanhado de um processo educativo que possa contribuir também para o desenvolvimento socioeconômico cultural e político da enfermagem. Esta visão está respaldada no entendimento de Angelo ao afirmar que

a educação para ser um bem, deve ser emancipatória. Deve capacitar a pessoa a perceber, intelectualmente, os fenômenos e a dominar habilidades necessárias para lidar com eles ou investigá-los. Sem emancipação, educação é um processo opressivo. (Angelo, 1994, p.12).

O programa de educação continuada tem que ter objetivos mais amplos como desenvolver, criar, construir, desconstruir e construir o conhecimento, somente desta maneira criar-se-á uma cultura própria na empresa.

O desafio não é o de repassar conhecimentos, mas construir e socializar o sucesso dos programas educativos, na possibilidade de estes virem ao encontro das necessidades dos educandos e educadores, havendo, nesse sentido, uma sobreposição da socialização sobre a imposição do saber. Sobre o saber imposto, Freire (1985) nomeia-o de educação ‘bancária’, processo esse em que o professor é o ‘depositante’, e o aluno é o ‘depositário’, ou ‘vasilha’, no sentido de que quanto mais ‘docilmente deixar-se encher’, melhor será o aluno.

Autores como Senge (1998) e Meister (1999) avançam em relação ao processo educativo, ao apontarem as necessidades de mudança no sistema de treinamento utilizado no passado para novas formas de aprendizado. Segundo estes autores, os programas de educação não devem ficar sob a responsabilidade de uma administração paternalista, mas, ao contrário, que seja compartilhada com os trabalhadores, num sistema interativo e pró-ativo de trabalho, através de uma “educação corporativa”², via implantação das “Universidades Corporativas”³.

Existem no Brasil cerca de 20 empresas que adotam uma sistemática de desenvolvimento profissional denominada de “Universidade Corporativa”, alternativa esta que já vem sendo utilizada nos Estados Unidos desde a década de 70. Há neste país cerca de 2000 institui-

² Sistema educativo, em que a educação acontece a todo o momento, e em qualquer lugar, o trabalhador é o agente ativo do aprendizado.

³ As Universidades Corporativas buscam desenvolver um sistema educacional integrativo, que contemple as necessidades dos funcionários, clientes, fornecedores e comunidade.

ções desta natureza, havendo projeções de que estas possam suplantar as universidades tradicionais, havendo, inclusive, entendimento de que no futuro as empresas serão as maiores responsáveis pelo desenvolvimento da educação em nível de pós-graduação. Estas têm como princípio de educação a concepção de que os processos educativos podem ocorrer *em qualquer lugar e a qualquer hora, em sedes reais ou virtuais*, tendo entre as suas metas *melhorar o desempenho no trabalho e solucionar problemas empresariais reais*, de forma que os trabalhadores *aprendam agindo*, envolvidos em um processo contínuo de aprendizagem, e os alunos sejam todos aqueles que interagem com a organização como *trabalhadores clientes e fornecedores*.

O desafio está na construção de um processo educativo através da interação entre educador e educando, em que este seja membro ativo do seu processo de aprendizagem. Sobre isto Demo (1996, p.27) afirma que “o desafio é de inovar, construir, participar, não o mero repasse de conhecimento, sendo tarefa maior a construção do conhecimento, dentro das circunstâncias dadas, também em termos de idade, nível institucional, tipo de curso (...), não se combate o apreender, mas o mero apreender”. Também não se combate o “treinar”, e sim a prevalência deste sobre o “educar”.

O que se pode notar, de uma maneira quase que generalizada, é que a administração dos hospitais, incluindo a administração dos serviços de enfermagem, tem como mecanismo de controle o autoritarismo, assim as mudanças na maneira de pensar e agir, a indagação que os programas de educação continuada poderiam gerar, por questões estratégicas são cerceadas de acontecer, contrariando-se, desta maneira, os princípios propostos por Senge (1998) ao salientar que as organizações modernas que tiverem mais flexibilidade e capacidade de adaptação, de continuamente *reinventarem-se*, terão maiores possibilidades, porque no futuro o *conhecimento* se tornará mais importante que o *controle*.

Não se discute a necessidade dos treinamentos, posta sua importância, até podendo-se afirmar que são essenciais, todavia, estes desenvolvidos isoladamente não são suficientes. Já os programas de

educação continuada vão além do mero desenvolvimento técnico, porque têm por objetivos proporcionar ao trabalhador uma visão diferenciada do trabalho da enfermagem; uma visão mais humanista da importância da enfermagem no contexto social, da inserção nas questões das políticas de saúde e como esta se reflete nas condições de trabalho, de salário e de cidadania. A almejada respeitabilidade e o reconhecimento da enfermagem passam pelo desenvolvimento de conhecimentos mais amplos, associados a novas posturas.

A educação continuada pode desenvolver capacidades de ter-se pessoas bem mais conscientes nas suas atividades, assim como entender as repercussões e a necessidade de ter-se uma atuação não só curativa, mas também preventiva, e vincular a atuação do profissional da saúde às questões sociais. A educação continuada procura desvelar uma visão bem mais esclarecedora a respeito das coisas que acontecem. Parte-se de que o *fazer* dos treinamentos deve estar acompanhado do *por que, quando e onde fazer* da educação continuada.

A simples repetição de técnicas ou procedimentos pode trazer segurança, pela repetição, mas não é suficiente para concretizar e desenvolver uma visão mais abrangente do assunto. Esta necessita estar referendada no conhecimento. A educação continuada não pode ter um caráter de eventualidade, deve ser contínua e realizada em todos os momentos, e não somente em programas pré-determinados. A participação e a interação dos trabalhadores no processo educativo têm um papel preponderante na efetivação e sucesso do referido programa. Visto desta maneira o trabalhador passa a ser agente ativo do processo educativo, construtor do seu conhecimento, e não somente um ouvinte de programas, muitas vezes dissociados de sua necessidade e realidade.

Algumas mudanças de posicionamento são imperativas, visto a enfermagem, em uma parcela bastante significativa, ter um sofrimento crônico em relação à falta de reconhecimento, de prestígio e de autonomia no desenvolvimento de seu trabalho. Torna-se necessário rediscutir posturas e adotar novas posições frente a estas dificuldades,

e para tanto, paradigmas terão que ser rompidos, assumindo-se novas condutas. Assim, a construção do conhecimento, desenvolvimento de uma cultura, tomadas de posições políticas, podem ser estratégicos na busca da transcendência, de horizontes mais amplos, mais iluminados e com um caminho em busca de arco-íris, onde ao final deste encontre-se um pote de reconhecimento para a enfermagem.

Bibliografia

ANGELO, Margareth, Educação em enfermagem: a busca da autonomia. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, vol. 28, nº 1, p. 11-4. 1994.

CARVALHO, J. F.; PAIM, L. O papel do hospital no treinamento de enfermeiros para a assistência primária a saúde, *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília (DF): 35-40, 1981.

COAN, T. C. et al. A opinião de enfermeiros recém-admitidos sobre o programa de treinamento para a sua integração em um hospital de ensino. *Revista da escola de Enfermagem da USP*, vol. 20 nº 2, P. 187– 203, ago 1996.

DEMO, Pedro. *Política social, educação e cidadania*. 2.ed. Campinas: Papyrus, 1996.

DICIONÁRIO ELETRÔNICO MICHAELIS. Verão 3.0. Número de série V305504. DTs software. 1996.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

_____. *Pedagogia da autonomia*. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

LINDNER, Reinhard. A Framework to identify learning needs for continuing nurse using information technology. *Journal of Advanced Nursing*, n.27, p.1017-1020, London, 1998.

MEISTER, Jeanne C. *Educação corporativa*. São Paulo: Makron Books, 1999.

NIETSCHE, Elisabeta A. *Tecnologia emancipatória, possibilidade ou impossibilidade para a práxis de enfermagem?* Ijuí: Unijuí, 2000.

OGUISSO, Taka, A Educação continuada como fator de mudanças: Visão Mundial, *Revista Nursing*, n.20, ano 03, p. 22-9, São Paulo, 2000.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Continuando la educación de los trabajadores de la Salud*. Ginebra, 1982.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. *Oficina Regional de la Organización de la salud*. Educación continua; guía para la organización de programas de educación continua para el personal de la salud. Washington: 1978.

SENGE, Peter M. *A Quinta disciplina, arte e prática da organização de aprendizagem*. São Paulo: Best Seller, 1998.

SILVA, Maria Júlia Paes; PEREIRA, Luciane Lúcio; BENKO, Maria Antonieta. *Educação continuada*. Rio de Janeiro: Marques Saraiva, 1989.

WERTHER, William B.; DAVIS Keith. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

Contato com o autor: lanildo@unijui.tche.br