

AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: A PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM DA USP

EVALUATION OF MANAGEMENT COMPETENCIES: THE PERCEPTION OF STUDENTS IN THE NURSING UNDERGRADUATE COURSE OF THE UNIVERSITY OF SÃO PAULO

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LA ADMINISTRACIÓN: PERCEPCIÓN DE LOS ALUMNOS DEL CURSO DE GRADUACIÓN EN ENFERMERÍA DE USP

Eduardo Pires dos Santos¹
Maria Helena Trench Ciampone²

RESUMO

Esta pesquisa justifica-se mediante a necessidade de avaliação do processo de formação por competências na Escola de Enfermagem da USP. Os objetivos foram: analisar a percepção dos estudantes de enfermagem do sétimo e do oitavo semestre do curso de graduação quanto às competências gerenciais que adquiriram durante a graduação e oferecer subsídios à área de conhecimento da administração em enfermagem para reformulação do processo de avaliação baseado em competências. Para tanto, na primeira etapa, quantitativa, foi criado um instrumento com questões relativas aos quatro pilares que compõem as competências para o gerenciamento: *Saber fazer*, *Saber conhecer*, *Saber ser* e *Saber conviver*. Na segunda etapa, qualitativa, realizou-se um encontro de grupo focal para analisar a percepção do graduando quanto ao desenvolvimento de suas competências. Os resultados apontam que os graduandos compreendem a necessidade de que a formação deles seja baseada em competências, porém consideram que existe forte dicotomia teórico-prática.

Palavras-chave: Competência Profissional; Capacitação de Recursos Humanos em Saúde; Formação de Recursos Humanos.

ABSTRACT

This work is justified because of the need to evaluate training by competencies in the School of Nursing of the University of São Paulo. The objectives were: to analyze the perception of nursing students in the seventh and eighth semesters of the undergraduate course on the management competencies that they had acquired in the undergraduate course and provide input for the nursing administration knowledge for the reformulation of the evaluation process based on competences. Therefore, in the first, quantitative stage, an instrument was created with issues on the four pillars that make up the competencies for management: how to do, how to know, how to be and how to coexist. In the second, qualitative stage there was a focus group to analyze the perception of students about the development of their competencies. The results show that the students understand the need for their training to be based on competencies, but they believe there is a strong dichotomy between theory and practice.

Key words: Professional Competence; Health Human Resource Training; Human Resource; Formation.

RESUMEN

Este trabajo se basa en la necesidad de evaluar el proceso de formación por competencias en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Sao Paulo (USP). Dentro de la primera etapa, cuantitativa, planteamos un instrumento con cuestiones relativas a los cuatro pilares que componen las competencias para la administración: *Saber hacer*, *Saber conocer*, *Saber ser* y *Saber convivir*. En la segunda etapa, cualitativa, se realizó un encuentro de grupo focal para analizar la percepción del graduando en lo referente al desarrollo de sus competencias. Los resultados indican que los graduandos entienden la necesidad de tener una formación basada en competencias pero opinan que hay una gran dicotomía entre la teoría y la práctica.

Palabras clave: Competencia Profesional; Capacitación de Recursos Humanos en Salud; Formación de Recursos Humanos.

¹ Bacharel em Enfermagem pela Universidade de São Paulo. Pesquisador de iniciação científica financiado pelo CNPq/Pibic. São Paulo, Brasil.

² Professora titular do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. Pesquisadora CNPq. Líder do Grupo de Pesquisa: Aspectos Psicossociais do Ensino e do Gerenciamento em Enfermagem. Orientadora da pesquisa. São Paulo, Brasil.
Endereço para correspondência: Rua Albert Hanser, 300, Centro, Caieiras-SP, Brasil – CEP: 07700-000

INTRODUÇÃO

Conceito de competências gerenciais

A formação de recursos humanos em saúde é um dos itens de prioridade que consta na agenda nacional e na internacional. A esse respeito, a *VII Reunião Regional dos Observatórios de Recursos Humanos em Saúde*, ocorrida em Toronto, em 2005, determinou que o período de 2006-2015 constitui “uma década de Recursos Humanos em Saúde”.¹ Essa determinação se deve à necessidade de enfrentar sérios desafios em relação ao desenvolvimento desses recursos na região das Américas, fazendo-se necessária, entre as orientações estratégicas desse encontro, a inclusão de temas referentes à formação e à capacitação de pessoas, justificando, assim, os objetivos deste trabalho.

Entre os profissionais da área de Recursos Humanos, uma definição muito utilizada sobre o conceito de competência é a seguinte: “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relacionam com o desempenho no trabalho; a competência pode ser mensurada, quando comparada com padrões estabelecidos e desenvolvida por meio de treinamento”.²

As competências podem ser expressas em três dimensões,³ sendo as mais abrangentes as denominadas competências essenciais, que expressam a dimensão organizacional das competências, sendo, portanto, a razão de sobrevivência das empresas, devendo estar presentes em todas as áreas de uma empresa em maior ou menor nível. A segunda dimensão a refere-se às competências funcionais, ou seja, as competências necessárias para as funções específicas de cada área de uma empresa, devendo estar presentes nos membros de cada setor. Finalizando, as competências individuais, categoria na qual se destacam as competências gerenciais, que possuem papel fundamental nas tarefas relacionadas à liderança e exercem importante influência no desenvolvimento das competências, tanto de um grupo como de toda uma organização.

A competência de um profissional se dá na aplicação de seus conhecimentos em um contexto específico, no qual se torna necessária a aplicação de uma série de recursos, como conhecimentos, capacidades cognitivas e habilidades.⁴ No que diz respeito à composição da competência, isto é, aos elementos e recursos que a constituem, existem três eixos comuns tornados clássicos entre os autores: conhecimentos, entendidos como o saber adquirido pelo profissional; habilidades, como o saber fazer específico do profissional; e atitudes, também entendidas como saber agir, julgar, escolher e decidir.

Este trabalho foi norteado segundo esses três eixos, levando em conta a percepção do desenvolvimento das competências gerenciais do graduando em enfermagem da Universidade de São Paulo e tendo em vista o perfil de competências definido no Projeto Político-Pedagógico da Escola de Enfermagem da USP (EEUSP) e da área de Administração em Enfermagem do Departamento de Orientação Profissional (ENO).

As competências gerenciais no processo de formação dos profissionais de enfermagem

Em 2000, ocorreram discussões sobre o processo de formação profissional por parte da Associação Brasileira

de Enfermagem (ABEn) nos Seminários Nacionais de Diretrizes para a Educação de Enfermagem, nos Fóruns de Escolas de Graduação em Enfermagem e com base na Carta de Florianópolis, aprovada no *51º Congresso Brasileiro de Enfermagem* e no *10º Congresso Panamericano de Enfermería*, realizados em 1999 em Florianópolis-SC.⁵ Essas discussões culminaram com a elaboração de uma proposta que contemplou dimensões como a formação do perfil de um profissional generalista sob uma perspectiva crítica e reflexiva, desenvolvendo competências e habilidades gerais e específicas, além de acrescentar a formalização de 500 horas de estágio supervisionado, no final do curso, acompanhado de atividades complementares e monografia, articulando, assim, ensino, pesquisa e extensão.

Essa proposta foi contemplada pelo MEC, em sua maior parte, nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs), ficando pendentes algumas questões no que se refere à carga horária mínima do curso, estipulada em 3.500 horas, conforme indicava a carta aprovada em Florianópolis.

A atual proposta deixa claro que o perfil profissional deve ser constituído da formação de competências e habilidades acrescidas da pesquisa para a construção da formação acadêmica de qualidade.

De modo geral, com essa proposta estabelecida nas Diretrizes Curriculares Nacionais, espera-se que o educando esteja apto para o exercício do processo de gerenciamento, tendo como instrumentos a força de trabalho, recursos físicos, materiais e o saber administrativo integrado na formação de um profissional que possa ser um gestor no nível de unidades de trabalho e líder na equipe de saúde.

O Projeto Político-Pedagógico da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo

No atual Projeto Político-Pedagógico, a escola tem como objetivos: formar enfermeiros; preparar docentes, pesquisadores e especialistas em todas as áreas da enfermagem, visando ao desenvolvimento da profissão em âmbitos local, nacional e internacional; promover, realizar e participar de estudos, pesquisas, cursos e outras atividades que visem à melhoria do ensino e do exercício da enfermagem; prestar serviços à coletividade, tendo em vista a transformação das condições de vida e saúde da população.

A escola visa instrumentalizar o aluno para a prática assistencial, administrativa, pedagógica e de investigação, oferecendo, para tanto, conteúdos das ciências humanas, biológicas e específicos de enfermagem, nos aspectos curativo e preventivo, em quatro áreas básicas: mulher, criança, adulto e idoso, nas dimensões individual e coletiva de intervenção.

Neste estudo identificam-se questões relacionadas ao cotidiano do estudante de graduação em enfermagem após ter cursado as disciplinas de Administração, bem como os fatores que determinaram ou influenciaram a percepção dele quanto à aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes que conformarão os saberes operantes na área de gerenciamento no nível de unidades de trabalho nos serviços de saúde.

Os objetivos com esta pesquisa foram analisar a percepção dos estudantes de enfermagem do sétimo e do oitavo semestre do curso de graduação quanto às competências gerenciais que adquiriram durante a graduação e oferecer subsídios à área de conhecimento da administração em enfermagem para reformulação do processo de avaliação baseado em competências.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa. A metodologia justifica-se tendo em vista que o objetivo do estudo consistiu em obter a percepção do aluno do curso de graduação em Enfermagem da Universidade de São Paulo em relação às competências que adquiriu para o gerenciamento, no decorrer do sétimo e do oitavo semestre de graduação.

Os dados foram coletados por meio de questionário, do tipo estruturado, no qual constam quatro grupos de competências denominadas de *Saber conhecer*, *Saber fazer*, *Saber ser* e *Saber conviver*.⁶ Em cada grupo de competências foram descritos os itens a ele relativos com os gradientes de pontuação, correspondentes ao grau com o qual o aluno considerou que atingiu cada competência de conhecimento, de habilidades e de atitudes em cada um dos itens correspondentes a essas categorias. As questões fechadas foram tabuladas e analisadas estatisticamente de acordo com as pontuações a elas correspondentes. Esses dados obtidos na primeira fase constituíram questões norteadoras para o desenvolvimento da segunda etapa.

A segunda etapa consistiu na abordagem qualitativa, justificada em função do objetivo principal do estudo, ou seja, compreender a percepção do graduando por meio de relatos das suas experiências quanto às competências que adquiriu ou não para o gerenciamento de unidades de trabalho local. Essa abordagem metodológica pode ser entendida como capaz de incorporar a questão do significado, das percepções e da intencionalidade como essencial aos atos, às relações e às estruturas sociais.⁷

Nessa etapa foi realizado um encontro de grupo focal, no qual os temas disparadores foram estruturados tendo em vista um roteiro composto pela devolutiva dos resultados da primeira fase.

Grupo focal é uma técnica de pesquisa que utiliza sessões grupais como um dos foros facilitadores da expressão de características psicossociológicas e culturais em que os sujeitos do estudo discutem vários aspectos de um tópico específico.⁸

Para análise e interpretação dos dados emergentes do encontro grupal utilizou-se a técnica de análise temática de conteúdo discursivo conforme proposto por Minayo.⁷

Os relatos apresentados no grupo focal foram gravados com o consentimento do grupo e transcritos posteriormente, buscando-se evidenciar os temas emergentes da discussão entre os participantes. Os temas foram obtidos mediante a apreensão das unidades de significado presentes e reunidas no discurso dos sujeitos participantes

do grupo, e analisados conforme sua pertinência em relação às dimensões das competências gerenciais e aos quatro pilares da educação (aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser).

Os aspectos éticos da pesquisa foram resguardados em todos os momentos do estudo, ressaltando-se que o projeto já havia sido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem da USP antes de iniciar-se a primeira etapa.

O estudo, na primeira e na segunda fase, foi realizado na Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, e os sujeitos foram os alunos que estavam cursando o sétimo e o oitavo semestre do curso de graduação em Enfermagem, respectivamente. Na fase em que ocorreu o encontro do grupo focal, todos os alunos estavam realizando estágio curricular vinculados ao Departamento de Orientação Profissional no oitavo semestre de graduação.

RESULTADOS

Primeira etapa

Dos 80 alunos que ingressam anualmente no curso de graduação em Enfermagem da Universidade de São Paulo, 74 alcançaram o sétimo semestre e se matricularam na disciplina Administração em Enfermagem III, também reconhecida pelos alunos como ADM III, dos quais 73 cursaram a disciplina e realizaram o estágio até o seu término. Desses que chegaram até o final da disciplina, 55, após receberem o instrumento e lerem o termo de consentimento livre e esclarecido, aceitaram participar da pesquisa, totalizando uma amostra de 75,34% do total dos alunos.

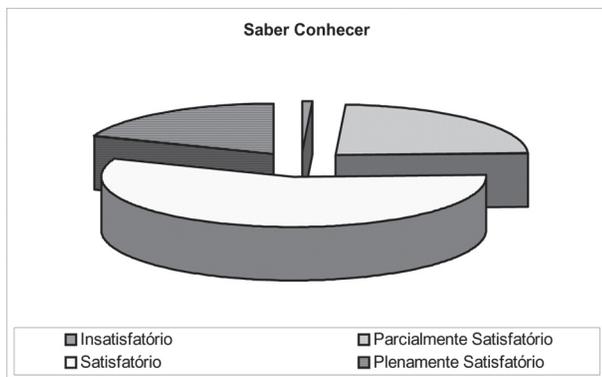
No instrumento de coleta de dados foi utilizada a seguinte escala para elucidar cada um dos graus de alcance das competências:

- **Insatisfatório** – Você considera que não conhece/não desenvolveu a competência e considera-se inapto quanto ao item citado.
- **Parcialmente satisfatório** – Você considera que aprendeu/desenvolveu pouco, ainda, acerca da competência citada e, portanto, considera-se inseguro para exercitá-la.
- **Satisfatório** – Você considera que aprendeu/desenvolveu satisfatoriamente a competência citada e considera-se apto a exercitá-la.
- **Plenamente satisfatório** – Você considera que aprendeu/desenvolveu plenamente a competência citada e que tem segurança para exercitá-la.

Saber conhecer

Nessa categoria de competência do instrumento, do número total de respostas obtidas, foram encontradas as seguintes porcentagens de resultados: 0,9% avaliou o grau com que aprendeu ou desenvolveu a competência como insatisfatório; 23,5% parcialmente satisfatório; 56,5% satisfatório e 19,1% plenamente satisfatório. Nessa categoria do saber não houve questões em branco.

GRÁFICO 1 – PERCENTUAL DE RESPOSTAS DOS ALUNOS RELACIONADAS À AVALIAÇÃO DOS ITENS QUE COMPÕEM AS COMPETÊNCIAS DO SABER CONHECER. SÃO PAULO, 2006

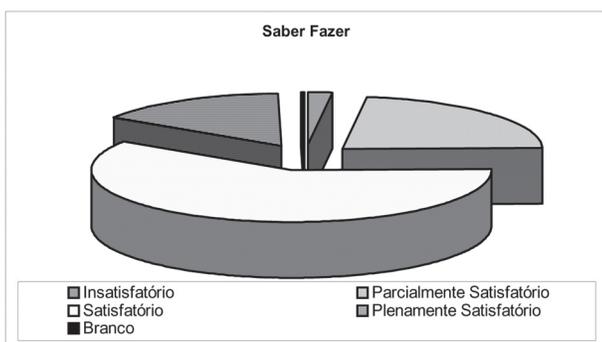


Percebe-se, no Gráfico 1, que a maioria das respostas concentrou-se no padrão de avaliação satisfatório.

Saber fazer

Para o total de respostas relacionadas às questões desse domínio foram encontradas as seguintes porcentagens de resultados: 1,8%, insatisfatório; 22,8%, parcialmente satisfatórios; 59,4%, satisfatórios; 15,8%, plenamente satisfatórios. Para as categorias compreendidas nesse conjunto de saberes, houve questões em branco, totalizando 0,2% do total de respostas.

GRÁFICO 2 – PERCENTUAL DE RESPOSTAS DOS ALUNOS RELACIONADAS À AVALIAÇÃO DOS ITENS QUE COMPÕEM AS COMPETÊNCIAS DO SABER FAZER. SÃO PAULO, 2006

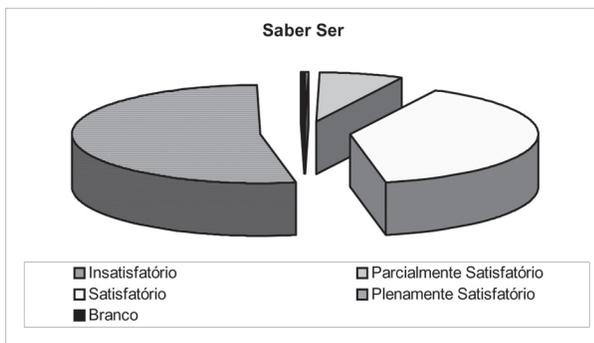


O Gráfico 2 permite identificar que a avaliação de satisfatório foi predominante, seguida das de parcialmente satisfatório e plenamente satisfatório.

Saber ser

Nessa categoria dos saberes, do total de respostas, foram encontradas as seguintes porcentagens de resultados: 0,3% insatisfatório; 7,3% parcialmente satisfatórios; 39,4% satisfatórios e 52,7% plenamente satisfatórios. Para esta parte do instrumento também houve questões em branco.

GRÁFICO 3 – PERCENTUAL DE RESPOSTAS DOS ALUNOS RELACIONADAS À AVALIAÇÃO DOS ITENS QUE COMPÕEM AS COMPETÊNCIAS DO SABER SER. SÃO PAULO, 2006

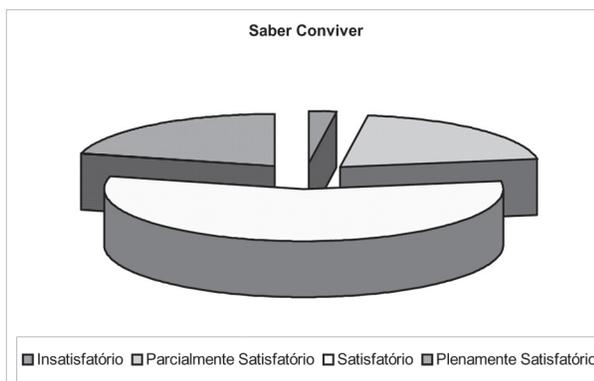


No Gráfico 3, percebe-se que a maioria das respostas concentrou-se no item plenamente satisfatório.

Saber conviver

Nessa área dos saberes as porcentagens dos resultados relacionados ao total de respostas foram as seguintes: 2,1% insatisfatórios; 20,3% parcialmente satisfatórios; 56,4% satisfatórios e 21,2% plenamente satisfatórios. Não houve questões em branco para esta parte do instrumento.

GRÁFICO 4 – PERCENTUAL DE RESPOSTAS DOS ALUNOS RELACIONADAS À AVALIAÇÃO DOS ITENS QUE COMPÕEM AS COMPETÊNCIAS DO SABER CONVIVER. SÃO PAULO, 2006.



O Gráfico 4 permite visualizar que a maioria das respostas obteve o padrão satisfatório.

**Segunda etapa
Crônica grupal**

A apresentação dos dados qualitativos, provenientes da transcrição do encontro do grupo focal, será apresentada em forma de crônica, que expressará o processo ocorrido.

Foram participantes deste trabalho o pesquisador, seis alunos do oitavo semestre, que foram denominados por nomes fictícios de flores, e outros dois profissionais – sem nenhuma ligação com o processo educacional dos participantes – com larga experiência em trabalho com grupos. Esses coordenadores foram designados para exercer a função de facilitadores do processo do grupo focal.

Foi realizada a devolutiva dos dados da primeira fase do estudo, apresentando os resultados citados anteriormente. Assim que terminou a apresentação, destacou-se a importância de os integrantes discutirem os dados e refletirem sobre as questões norteadoras: 1. Considerando o processo vivido como me sinto quanto à competência do *Saber conhecer* relacionado ao campo do gerenciamento em enfermagem? 2. Como me sinto quanto à competência do *Saber fazer* relacionado ao campo do gerenciamento em enfermagem? 3. Como me sinto quanto à competência do *Saber conviver* relacionado ao campo do gerenciamento em enfermagem? 4. Como me sinto quanto à competência do *Saber ser* relacionado ao campo do gerenciamento em enfermagem?

Uma das integrantes, para a qual utilizaremos um nome fictício de Camélia, diz que quanto ao *Saber conhecer* relacionado à Administração, para ela, no começo era algo muito abstrato, pois, diferentemente dos conhecimentos que embasavam o *Saber fazer* algo, quando e como – dando exemplo do procedimento de lavar as mãos –, compara que a teoria da Administração não direciona para um saber o que fazer, quando fazer e como fazer. Considera, também, que a teoria fica distante da prática. Ilustra esses aspectos com a seguinte fala:

Você tem aquele embasamento teórico, só que muitas vezes você não vai encontrar na prática aquilo que você estudou na teoria. Na teoria é tudo bonitinho; pra você ser líder você precisa agir desse jeito, isso, isso, isso e aquilo...

Continuando, Cravo, um dos alunos participantes, diz que considerou muito interessante a devolutiva dos dados, principalmente quanto aos resultados das avaliações relativas ao *Saber ser*. Considera que a parte do *Saber conhecer* agrega um volume de informações que é elevado em relação às dimensões do aprender a conviver e ser. Expressa sua opinião explicando:

Se eu ofereço um monte de informação que não faz conexão naquele momento pro aluno é mais um monte de livro na estante que eu pego se quiser, leio se quiser, que vai empoeirar. Então a coisa de fazer sentido só no quarto ano, só em ADM III não deveria ser, porque você sente que perdeu um tempo importante e que não desenvolveu competências que naquele momento são exigidas. Que você não desenvolveu habilidades, nesse caso, administração, técnicas que são exigidas para você chegar naquele momento e desenvolver o empenho que elas [docentes] vão cobrar.

Camélia toma novamente a palavra e coloca sua opinião de que muitas vezes ela aprendeu muito mais com o que um professor disse em conversas à parte das aulas ou que apenas um professor abordou em aula.

A coordenadora indaga se o que Camélia está dizendo acontece nas disciplinas de Administração ou em outras áreas. Camélia explica que sente que o autoconhecimento é mais estimulado no sétimo semestre, quando os alunos cursam a disciplina ADM III.

Violeta continua, afirmando que, na opinião dela, existe muita fragmentação entre teoria e prática durante todo o curso e que os professores cobram do aluno que ele faça essa ordenação. Considera que poderia ser feita maior ligação entre os departamentos, para que o conhecimento e a comunicação não fossem tão fragmentados:

[...] a gente chega, na realidade, com aquele conteúdo fragmentado ainda, então até a gente conseguir colocar as coisas em ordem é um processo que poderia ser incentivado isso no curso de graduação.

Camélia aponta outro agravante quando considera que os alunos, no momento em que iniciam o curso, não sabem bem o que é a enfermagem.

O coordenador pergunta ao grupo o que os integrantes consideram que seria o saber da enfermagem.

Camélia logo responde explicando que, desde que iniciam o curso, os alunos querem saber qual é o saber da enfermagem e que as várias disciplinas não vão respondendo. Apenas em ADM III é que vão descobrir o que é a enfermagem. Afirma que todos chegam de início com essa dúvida: o que é enfermagem?

Primavera complementa a idéia explicando que é no estágio da disciplina ADM III que eles (alunos) acompanham de perto uma enfermeira e que se sentem como profissional.

Nesse momento, a coordenadora pergunta ao grupo se para eles as matérias do ciclo básico, a exemplo da Sociologia ministrada no primeiro ano, fazem *link* com as disciplinas específicas da enfermagem ou se estão dissociadas.

Camélia responde que os textos que discutiram na Sociologia fazem muito sentido na enfermagem, pois dizem respeito ao nascimento do hospital e da medicina; que entre as outras disciplinas, como Fisiologia, Anatomia, Bioquímica, esta última é a que fica mais distante da prática da enfermagem.

Primavera continua dizendo que considera que a práxis deveria ocorrer por meio da estratégia de estudos de caso em que os conhecimentos fossem ministrados de modo integrado com o caso estudado.

Cravo, logo após essa fala, assinala outro aspecto importante quando diz que, para ele, além da dissociação entre teoria e prática, existe algo mais profundo, que é valorização social de algumas matérias sobre outras pelos próprios alunos. Isso pode ser percebido quando eles reclamam que algumas disciplinas informam demais e outras menos e que consideram que as disciplinas da área biomédica são as mais importantes e valorizadas do que as da área de humanas:

Um detalhe interessante quando você [Camélia] falou de anatomia, fisiologia, o que toda turma reclama: que quer mais, que acha que é pouco. De sociologia todo mundo fala que é muito, desnecessário, que tem que tirar. Então tem uma coisa representativa que é muito interessante, mas que extrapola o âmbito do curso, porque a gente está falando de valorização social até. De coisas que são assim, a biomedicina, o contexto da saúde de hoje é biomédico e é por isso que a

gente fica visando anatomia/fisiologia e fica: 'Pra que Sociologia?' Pra que entender processos sociais? É essa idéia que é valorizada socialmente e que a gente traz incorporado. O grande mal da Sociologia é ela ser no primeiro semestre porque está todo mundo muito cru, muito imaturo e para você discutir Foucault na segunda de manhã, uma coisa elaborada...

Camélia complementa dizendo da falta de nexos entre as matérias nos diferentes momentos do curso dão a impressão de que elas foram colocadas ali de modo aleatório, onde havia uma brecha, e que, além disso, os alunos têm pouca idade e maturidade para discutir, por exemplo, a sociedade.

A coordenadora indaga ao grupo como cada um percebe a importância da dimensão do *Saber fazer*.

Camélia se manifesta dizendo que considera muito importante o *Saber fazer*, pois senão serão enfermeiras que ficarão atrás de uma mesa, referindo-se, provavelmente, ao trabalho burocrático. Acrescenta que considera importante que aprendam a fazer supervisão com enfoque na orientação e desenvolvimento do pessoal.

A esse respeito, acrescenta que o planejamento e a supervisão de procedimentos assistenciais ficam a cargo do enfermeiro, constituindo-se em importantes ferramentas gerenciais. Tal afirmação da aluna é referendada em estudos sobre essa dimensão da supervisão no processo de trabalho gerencial.⁹

Cravo toma a palavra dizendo que o que mais lhe chamou a atenção nos dados da pesquisa do colega foi a parte na qual os alunos se avaliam quanto ao autoconhecimento. Declara que considera isso como algo muito positivo, mas acha que ainda falta muita coisa para aprofundar esse aspecto. Coloca ao grupo sua impressão de que pelas respostas não reconhece os colegas que passaram os quatro anos convivendo com ele. Justifica essa percepção, pois sente que a relação de convivência entre os alunos é muito truncada, indagando-se como será depois que se formarem, referindo-se à dimensão do *Saber conviver*.

Infelizmente, não é o que a gente sente [referindo-se ao relacionamento dos alunos entre si]. Às vezes, a relação de convivência é tão truncada que você pensa: 'Como vai ser quando formos enfermeiros?'

Lembrando que na primeira fase da pesquisa a questão relativa aos conhecimentos sobre Ética obteve um índice altamente satisfatório, Cravo elabora uma fala na qual expressa a percepção de que nessa dimensão os professores valorizam o aprender a conhecer dando informações. Os alunos, em geral, reclamam que os conteúdos são extensos e acham que as discussões são abafadas pelos professores. Explica que ele tenta compreender e que tem dificuldades de se posicionar se a pressão do grupo for muito forte. Exemplifica isso na fala a seguir:

Você tem legislação, você tem muita informação nesse sentido, só que não nesse sentido da discussão. Algumas eram abafadas pelas professoras. Elas se seguravam um pouco porque não sei se elas tinham medo de

todo mundo abrir: 'Eu não faria isso!' 'Eu acho que é assim mesmo!'.

Ao final, em razão do esgotamento do tempo previsto, os coordenadores solicitaram que se fizesse uma síntese dos principais pontos discutidos e que cada um dos participantes expressasse os sentimentos predominantes ao final do encontro. As palavras foram: crescimento, aprendizado, esperança, conhecimento, confirmação e satisfação.

CONCLUSÃO

Tendo em vista os resultados do encontro de grupo focal, apreendeu-se a emergência dos seguintes temas: 1. dicotomia entre teoria e prática; 2. fragmentação de conteúdos entre as disciplinas e departamentos no curso, e não apenas entre aquelas relativas à área de Administração em Enfermagem; 3. necessidade de favorecer a aprendizagem significativa por meio da prática; 4. necessidade de maior ênfase às dimensões do *Saber conviver* e do *Saber ser*; 5. falta de mobilização dos alunos que permanecem divididos em pequenos grupos sem integração; 6. professores nem sempre estimulam as discussões nem compartilham suas experiências com os alunos; 7. dificuldade dos alunos em participar do Grupo de Apoio Pedagógico (GAP).

À luz desses temas emergentes (categorias empíricas), buscou-se resgatar do referencial teórico que se constitui nos eixos temáticos do estudo (categorias analíticas), para fazer as articulações entre elas, no sentido de apontar as possíveis contribuições que os resultados desse processo podem ter para as mudanças curriculares que estão em curso no departamento ENO, onde se encontram as disciplinas da área de gerenciamento, bem como ao processo geral que vem ocorrendo na EEUSP, respondendo aos objetivos inicialmente propostos.

Entre as unidades de significado que emergiram nas falas do grupo a Administração em Enfermagem aparece como um saber abstrato diferenciado dos saberes de outras áreas do conhecimento que podem ser transportados para uma ação concreta. Para o aluno da graduação a introdução do pensamento administrativo deveria ter conexões diretas com as experiências que ele vai vivenciando nas atividades práticas ao longo de todo o curso. A fragmentação e a cisão justificada pela distância entre o ensino teórico e o estágio da disciplina de ADM III contribuíram, segundo os alunos, para o sentimento de fragmentação e para as dificuldades sentidas no momento em que, segundo eles, tiveram de experienciar o que é ser enfermeiro e o que é a enfermagem de modo maciço. Apontam que apenas nesse momento do curso no desempenho do trabalho que farão como enfermeiros é que tiveram de mobilizar o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

O que foi dito pelos alunos do grupo coincide com a definição de competência dos autores que estudam o tema. Eles reconhecem que o profissional precisa estar sempre mobilizando recursos para resolver as adversidades do ambiente de trabalho. Para tanto, a comunicação, que implica a compreensão da singularidade do outro e de si mesmo é imprescindível. Os alunos enxergam claramente que há falhas importantes no processo de comunicação entre as disciplinas, entre os departamentos,

entre os professores e os alunos. Dos quatro pilares das competências, a do *Saber conhecer* é percebida pelo grupo como excessiva em relação, principalmente a do *Saber conviver* e do *Saber ser*. Contudo, as atitudes embasadas pelo saber agir, julgar, escolher e decidir aparecem no grupo de modo expressivo. Os alunos consideram que a dimensão do autoconhecimento é facilitada quando o professor compartilha suas vivência e experiências práticas. Segundo os alunos, às vezes isso ocorre extraclasse, em poucas aulas pela minoria dos professores e em pouco tempo. A disciplina ADM III é percebida como aquela que estimula o aluno ao autoconhecimento e que permite que estes se sintam enfermeiros pela primeira vez.

O que foi apontado pelos alunos do grupo tem sido objeto de discussões no GAP e tem norteado a formulação de um novo projeto político-pedagógico, no qual se tenta articular de modo mais efetivo a teoria à prática profissional.

A teoria pedagógica crítico-social pautada na problematização da realidade deve dar sustentação à formulação desse tipo de proposta que está referendada pela LDBEN e pelas diretrizes curriculares nacionais de modo implícito, quando apontam para a formação do profissional crítico, reflexivo, humanista, capaz de transformar a prática dos serviços de saúde, o que inclui a mudança do modelo assistencial e gerencial.

A esse respeito, as escolas vêm empreendendo mudanças curriculares sendo que, até o momento, em poucos trabalhos de pesquisa são avaliados os resultados das mudanças. Esse caminho deverá ser percorrido nos próximos anos, após a implantação dos novos projetos político-pedagógicos (PPPs), com a avaliação continuada deles, que mostrará se estes estão sendo capazes de transformar o perfil do profissional que está sendo formado.

Outro tema emergente no grupo, que deve ser considerado, diz respeito a um fato já constatado em outros estudos e que reaparece com frequência na fala dos alunos desse e de outros cursos de enfermagem é que quando os mesmos iniciam o curso não sabem o que é exatamente a enfermagem e qual é a sua essência.

Nesse sentido, inúmeras tentativas têm sido testadas na EEUSP, por exemplo, no primeiro semestre, quando é ministrada a disciplina Introdução à Enfermagem onde, além dos conteúdos expositivos, ocorrem as primeiras visitas às diferentes instituições de saúde, painéis quando são convidados enfermeiros que atuam em diferentes campos de trabalho para compartilhar com os alunos interessantes parte de sua experiência, visando dar uma idéia de algumas das possibilidades de exercício profissional. Contudo, provavelmente, essas iniciativas ainda não são suficientes, pois, segundo a percepção dos alunos do quarto ano do curso, essa dúvida sobre o que é a enfermagem persiste ao longo do curso e os leva a pensar em desistir. Apenas ao final do sétimo semestre, durante o estágio de ADM III, é que conseguem experienciar de modo mais concreto e menos fragmentado a prática profissional.

Os fatores que determinam ou influenciam a percepção dos alunos a respeito de que apenas no quarto ano conseguem visualizar o conjunto das atividades assistenciais e gerenciais do enfermeiro explicam-se pelo modo de organização das disciplinas na grade; pela falta de integração entre

elas, pela descontinuidade das abordagens, pela ênfase na dimensão do *Saber conhecer* permeando todo o processo em detrimento do *Saber conviver* e do *Saber ser*. O *Saber fazer* não deixou de ser valorizado pelos sujeitos do estudo, embora saibamos que os alunos, ao terminarem o curso de graduação, sentem-se muitas vezes despreparados em relação às competências do *Saber fazer*.

Nessa mesma direção, a da valorização do ser e do conviver, um dos temas recorrentes no grupo em razão dos dados que mais chamaram a atenção dos participantes em relação à avaliação das competências na primeira etapa diz respeito ao autoconhecimento. O dado quantitativo mostrou que a maioria dos alunos sai plenamente satisfeita com as competências relacionadas à dimensão do ser, que engloba o autoconhecimento. No grupo, foi possível problematizar o dado quantitativo e qualificar a satisfação polarizada na primeira etapa, deixando emergir a outra face da insatisfação até então não revelada. Com isso, ressalta-se a importância do momento qualitativo da pesquisa no sentido de discutir e compreender os resultados da primeira etapa. Desse modo, por meio dos relatos das experiências vividas foi possível incorporar aos dados brutos a questão dos significados e percepções dos sujeitos.

Um limite do estudo que merece ser destacado diz respeito ao número de encontros do grupo focal. Em um único encontro tínhamos quatro questões norteadoras para ser exploradas após a devolutiva dos dados. Se tivessem ocorrido outros encontros, poderíamos, se tivéssemos mais tempo, ter explorado com maior profundidade outros elementos para análise. Consideramos, contudo, que apesar disso os objetivos inicialmente traçados foram atingidos e que o encaminhamento do relatório final da pesquisa à comissão de graduação da EEUSP possa trazer contribuições ao aprimoramento do processo de mudança curricular. O momento de participação nas mudanças, que ocorrerão no próprio, curso poderia ser importante para a capacitação ético-política do estudante.

REFERÊNCIAS

1. Mendes IAC, Marziale MHP. Década de recursos humanos em saúde: 2006-2015. Rev Latino-Am Enferm. 2006 jan./fev.; 14(1): 1-2.
2. Fleury MTL, Oliveira MM. Gestão estratégica do conhecimento e competências. São Paulo: Atlas; 2001.
3. Fleury A, Fleury MTL. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas; 2001.
4. Le Boterf G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. Porto Alegre: Artmed; 2003.
5. Vale EG, Guedes MVC. Competências e habilidades no ensino de administração em enfermagem à luz das diretrizes curriculares nacionais. Rev Bras Enferm. 2004; 57(4): 475-8
6. Delors J. Educação: um tesouro a descobrir. 6ª ed. São Paulo: Cortez; 2001.
7. Minayo MCS. O desafio do conhecimento. São Paulo: Hucitec/Abrasco; 1992.
8. Westphal MF, Bógus CM, Faria MM. Grupos focais: experiências precursoras em programas educativos em saúde no Brasil. Bol Of Sanit Panam. 1996; 120 (6): 472-81.
9. Minami LF, Ciampone MHT. Construção e validação de um instrumento de supervisão direcionado ao preparo e à administração de medicamentos. REME Rev Min Enferm. 2005 jul./set.; 9(3):193-8.

Data de submissão: 2/5/2007

Data de aprovação: 12/2/2008