

# Percepção dos enfermeiros sobre a avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos em um hospital de São Paulo\*

PERCEPTION OF NURSES ON THE LEARNING EVALUATION PROCESS IN TRAINING PROGRAMS IN A SÃO PAULO HOSPITAL

PERCEPCIÓN DE LOS ENFERMEROS SOBRE LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE UN HOSPITAL DE SAO PAULO

Liliana Cristina de Castro<sup>1</sup>, Regina Toshie Takahashi<sup>2</sup>

## RESUMO

Este estudo foi realizado com os enfermeiros de um hospital universitário da cidade de São Paulo, objetivando conhecer sua percepção sobre o processo de avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos junto a eles. Para a coleta de dados utilizou-se um instrumento contendo a questão norteadora: *Qual a sua percepção sobre a avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento?* Os discursos foram analisados, segundo o referencial de Bardin, na modalidade análise de conteúdo. Os resultados mostraram as posições dos enfermeiros em três categorias distintas: 1) *dificuldades percebidas no processo de avaliação da aprendizagem em que a disponibilidade de tempo, sentimentos negativos quanto à avaliação e despreocupação com os resultados dos treinamentos são os desafios a serem trabalhados no dia-a-dia*; 2) *metodologia desenvolvida no processo de avaliação da aprendizagem devendo considerar diferentes ritmos de aprendizado, sua experiência e história de vida e conhecimentos anteriores* e 3) *a avaliação do processo ensino-aprendizagem como um indicador preciso das ações passadas e controle da qualidade do ensino adotado no treinamento*.

## DESCRITORES

Aprendizagem.  
Avaliação educacional.  
Capacitação em serviço.  
Educação continuada em enfermagem.

## ABSTRACT

This study was carried out with nurses of a university hospital in São Paulo. It was aimed at understanding their perception regarding the learning evaluation process in the training sessions they attended. In order to collect data, the authors used an instrument with the guiding question: *What's your perception of the learning evaluation process in training programs?* The discourses were analyzed according to Bardin's referential in the content analysis modality. The results showed opinions in three categories: 1) the difficulties noticed in the evaluation process, in which time availability, negative feelings towards the evaluation and little concern for training results are challenges nurses have to overcome daily; 2) the methodology used in the evaluation process, which should consider the different learning styles, and the experience, life history and previous knowledge of the professionals being trained; and 3) the teaching-learning evaluation process as an accurate indicator of past actions and a quality control of the teaching methods adopted in the training sessions.

## KEY WORDS

Learning.  
Educational measurement.  
Inservice training.  
Education, nursing, continuing.

## RESUMEN

Este estudio fue realizado con los enfermeros de un hospital universitario de la ciudad de Sao Paulo, teniendo como objetivo conocer su percepción sobre el proceso de evaluación del aprendizaje en la capacitación desarrollada con ellos. Para la recolección de los datos se utilizó un instrumento que contenía la pregunta norteadora: *Cuál es su percepción sobre la evaluación del aprendizaje en los programas de capacitación?* Los discursos fueron analizados, según el referencial de Bardin, en la modalidad análisis de contenido. Los resultados mostraron las posiciones de los enfermeros en tres categorías distintas: 1) *dificultades percibidas en el proceso de evaluación del aprendizaje en el que la disponibilidad de tiempo, sentimientos negativos en cuanto a la evaluación y despreocupación con los resultados de las capacitaciones son los retos a ser trabajados en el día a día*; 2) *metodología desarrollada en el proceso de evaluación del aprendizaje debiendo considerar diferentes ritmos de aprendizaje, su experiencia e historia de vida y conocimientos anteriores* y 3) *la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje como un indicador preciso de las acciones pasadas y control de la calidad de la enseñanza adoptada en la capacitación*.

## DESCRIPTORES

Aprendizaje.  
Evaluación educacional.  
Capacitación en servicio.  
Educación continua en enfermería.

\* Extraído da dissertação "Percepção dos enfermeiros sobre o processo de avaliação da aprendizagem nos treinamentos desenvolvidos num hospital da cidade de São Paulo", Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo (EEUSP), 2006. <sup>1</sup> Enfermeira. Mestranda em Enfermagem pela EEUSP. Vitória, ES, Brasil. [lilianacastro@faesa.br](mailto:lilianacastro@faesa.br) <sup>2</sup> Enfermeira. Professora Livre Docente do Departamento de Orientação Profissional, EEUSP. Orientadora. São Paulo, SP, Brasil. [rtakaha@usp.br](mailto:rtakaha@usp.br)

## INTRODUÇÃO

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.

Também inseridas neste contexto, as organizações de saúde, vêm cada dia mais, interessadas em introduzir, bem como manter a qualidade da assistência prestada aos seus clientes. Considerando assim, a aprendizagem como a mecanismo de desenvolver estes profissionais para desempenharem suas atividades com segurança, dinamismo e de forma individualizada, acreditando que a mesma contribui de maneira positiva para a organização e para as pessoas.

Sendo assim, a aprendizagem no contexto do trabalho enfoca 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<sup>(1)</sup>. Os treinamentos determinam a redução de custos, melhoram o absenteísmo e a taxa de rotatividade, diminuem gastos de materiais, aumentam a qualidade do serviço prestado e o grau de satisfação do trabalhador<sup>(2)</sup>.

Atualmente as organizações planejam inúmeros treinamentos e capacitações ao longo do ano, visando a qualidade exigida por um mercado competitivo. Nestes treinamentos, a preocupação esta acerca de estabelecer propostas de trabalho considerando apenas ensinar os indivíduos como executar e como proceder, ficando sob sua responsabilidade o resultado deste ensino; porém sem a preocupação em assegurar que estes treinamentos sejam avaliados e analisados.

A revisão de todo o processo de ensino-aprendizagem, através da avaliação, é um dos meios de se conseguir evidências sobre mudanças comportamentais, não se tornando um meio que avalia êxito ou fracasso, mas que leve a uma reflexão sobre técnicas rotineiras e alienantes, cujo objetivo principal é aproximar o indivíduo à realidade, integrando o sujeito no mundo do trabalho.

Avaliar, na opinião de alguns autores<sup>(3-4)</sup>, não é somente mera aprovação, mas sentir-se apto para assumir de maneira competente seu progresso; comparando o resultado esperado, performance, com padrões aceitáveis.

Não se configura uma tarefa simples ou fácil, porque deve proporcionar uma reflexão geradora de mudanças, superações, crescimento e evolução<sup>(4)</sup>.

A avaliação da aprendizagem 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<sup>(4-5)</sup>.

Apesar de difícil realização, a avaliação da aprendizagem em treinamentos traz vantagens de trabalhar a auto estima do profissional para que possa emergir como sujeito capaz por si mesmo, e desmistificando que o empregado novo é melhor que o demitido. Então, é essencial criar entre os enfermeiros e demais integrantes da equipe de enfermagem familiariedade com a avaliação da aprendizagem em treinamentos hospitalares, pois ela pretende o alcance de um processo reflexivo para proporcionar mudanças, as superações de dificuldades e o crescimento e a evolução pessoal e profissional, algumas partes fundamentais de um desempenho de qualidade.

Assim, considerando-se o exposto, este estudo teve como objetivo descrever a percepção dos enfermeiros sobre a avaliação da aprendizagem realizada em treinamentos desenvolvidos num Hospital Universitário de São Paulo.

**Os treinamentos determinam a redução de custos, melhoram o absenteísmo e a taxa de rotatividade, diminuem gastos de materiais, aumentam a qualidade do serviço prestado e o grau de satisfação do trabalhador.**

## MÉTODO

A metodologia utilizada foi a qualitativa, na vertente da análise de conteúdo. Os métodos qualitativos baseiam-se na experiência humana e o sentido atribuído pelos indivíduos que vivem a experiência<sup>(6)</sup>. A análise de conteúdo é definida como sendo um conjunto de instrumentos metodológicos, os quais se aplicam aos *discursos* e tem como objetivo a indução, a dedução e a conclusão<sup>(7)</sup>.

O estudo foi realizado no Hospital Universitário da Universidade de São Paulo. Sendo motivada pelo conhecimento da estrutura do Serviço de Apoio Educacional (SEd) e pelo desenvolvimento da avaliação da aprendizagem nos programas de treinamentos, sendo um trabalho inicial e pioneiro, como mais um elemento do processo ensino-aprendizagem. O SEd têm 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 com as necessidades da clientela.

Os sujeitos participantes do estudo foram os 05 enfermeiros do SEd e 08 enfermeiros multiplicadores, enfermeiros chefes ou assistenciais, que participam de todo o processo de treinamento. Eles têm o conhecimento e afinidade pelos temas a serem trabalhados, desde o planejamento até a avaliação dos resultados; tornando-se referencial para acompanhamento dos resultados.

A coleta dos dados foi realizada no HU-USP junto aos enfermeiros dos diversos setores, após autorização por

escrito da Câmara de Ensino e Pesquisa (COMEP) e do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP - Parecer n. 531/2004) do Hospital Universitário da Universidade São Paulo e da assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) com as informações da referida pesquisa; por meio de entrevista semi-estruturada, gravada e conduzida pela própria pesquisadora mediante a questão norteadora: *Como você percebe o processo de avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento e desenvolvimento?*

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

Após transcrição literal dos dados, passou-se ao primeiro momento denominado de pré-análise. Que consiste na fase de organização do conteúdo e tem por finalidade sistematizar as idéias. No segundo momento realizou-se a exploração do material que envolve *a análise propriamente dita [...] e envolve essencialmente de operações de codificação [...]*<sup>(7)</sup>. No terceiro momento foi realizado o tratamento e interpretação dos resultados obtidos, momento em que *os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (flutuantes) e válidos*<sup>(7)</sup>.

Com vistas a melhor visualização da percepção, utilizou-se um quadro síntese, em que os vários significados da avaliação da aprendizagem foram categorizados utilizando-se o critério semântico (categorias temáticas). Este agrupamento deu origem a três categorias: **CATEGORIA I:** Dificuldades percebidas no processo de avaliação da aprendizagem; **CATEGORIA II:** Metodologia desenvolvida no processo de avaliação da aprendizagem e **CATEGORIA III:** Avaliação do processo ensino-aprendizagem.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### CATEGORIA I: *Dificuldades percebidas no processo de avaliação da aprendizagem*

Esta categoria caracteriza a avaliação da aprendizagem como processo de difícil implantação e implementação, nos programas de treinamento, devido à falta de tempo, número insuficiente de pessoal, dificuldades de definir parâmetros para divulgação dos resultados, entre outras. Este é um desafio que não tem sido enfrentado na proporção de sua importância, perpetuando-se esta lacuna no processo de treinamento: a avaliação da aprendizagem<sup>(8)</sup>.

Esta lacuna vale-se de alguns discursos frequentes como: *falta tempo para avaliar os resultados em treinamento, é muito difícil avaliar treinamento, 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. Sendo confirmado devido a pouca dis-

ponibilidade de tempo, como um dos fatores que dificultam ou impedem a avaliação<sup>(9)</sup>. O discurso a seguir corrobora com essas afirmações:

...na educação continuada tem-se propostas de desenvolver vários treinamentos e desenvolvimentos e há um grupo muito grande de pessoas para serem treinadas e desenvolvidas, então a Educação por si só não daria conta de fazer tudo isso (E 1).

Outro fator dificultador, está relacionado aos sentimentos negativos, como ansiedade, resignação e medo em relação a avaliação de aprendizagem, levando certa prudência quanto a aceitação da realização da avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento. Abaixo os discursos ilustram essa visão em relação a avaliação:

a avaliação da aprendizagem faz parte dessa resistência, estou sendo avaliada numa coisa que sempre fiz... (E 3).

Ninguém gosta de ser avaliado; é uma coisa complexa, é subjetiva...Eles têm medo de serem avaliados (E 13).

A avaliação também é referida como uma forma apenas para fazer registro dos dados. Ela é vista como mais uma atividade a ser desenvolvida, não havendo preocupação com a divulgação de seus resultados e também, para superar as dificuldades apresentadas para futuros treinamentos<sup>(9)</sup>.

A gente faz, faz, faz, no entanto, percebe-se que as pessoas que já fizeram esse treinamento algumas vezes continuam com problemas. E que você tem que repetir mesmo (E 3).

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 (E 8).

As organizações têm demonstrado preocupação crescente com as atividades que promovam o desenvolvimento do pessoal, embora inexista uma filosofia para nortear o planejamento e execução dessas atividades. Como consequência, os treinamentos somente acontecem atrelados à elaboração de resultados relacionados à sua carga horária total, sem a preocupação com a avaliação destes resultados<sup>(10)</sup>.

### CATEGORIA II: *Metodologia desenvolvida no processo de avaliação da aprendizagem*

Esta categoria expõe a preocupação sobre como chegar a um resultado para o aprendiz. Inúmeros argumentos e indagações marcam esta categoria. Estas posições referem-se desde as maneiras de diagnosticar as necessidades de treinamento, sua periodicidade e também, a questão da massificação e uniformização dos treinamentos. No sentido destas posições, o diagnóstico das necessidades de treinamento e desenvolvimento é o começo de tudo!<sup>(8,11)</sup>. Estes diagnósticos devem ter caráter

contínuo e sistemático, objetivando as mudanças necessárias, para identificar a periodicidade dos treinamentos. A fala a seguir ilustra esta visão:

[...] 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 (E1).

Após os diagnósticos dos processos de treinamento e desenvolvimento a serem implementados, ainda há a necessidade de como verificar o alcance dos objetivos do treinamento.

A avaliação da aprendizagem através de teste aplicado antes e depois dos treinamentos configura-se nas falas de vários enfermeiros do SEd e enfermeiros multiplicadores, como um dos recursos para obtenção da mensuração dos resultados esperados. Estes resultados são vistos como um processo de visualização da retenção de conhecimentos após os treinamentos. No próximo relato a seguir pode-se constatar a relevância da aplicação de testes antes e depois dos programas de treinamento.

[...] é preciso ter uma avaliação da pessoa antes de qualquer treinamento,...então mede-se 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 (E 1).

Outra preocupação quanto à metodologia configura-se nas discussões quanto à questão de retenção de aprendizado a curto e longo prazo. 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<sup>(12)</sup>. Ou seja, aplicar um determinado aprendizado em situações variadas e diversificadas. Neste sentido, a fala apresentada a seguir questiona a realização da avaliação da aprendizagem logo depois do treinamento, quando ela poderia ser mais proveitosa se fosse realizada na prática, aludindo à transferência dos conhecimentos adquiridos.

[...] 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 tranqüilo! É como se acabasse de assistir um filme e responder, né?...E na prática como é isto?? (E 7).

Para a aprendizagem ocorrer é necessário valer-se do uso de diversificadas metodologias. Portanto, deve-se estimular a troca de saber, o diálogo horizontal e grupal, a integração de conhecimentos, a criatividade, a flexibilidade, a adequação da proposição de erros, o respeito à singularidade e ao pensamento crítico<sup>(13)</sup>.

Outro enfoque<sup>(2)</sup> afirma que os treinamentos são automáticos e massificados, com pouca preocupação com a realização das pessoas, ou seja, eles ocorrem para atender as expectativas do grupo dominante da organização. O ponto destacado também é expresso no discurso apresentado a seguir:

[...] 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. (E 11).

Verifica-se nesta categoria, a importância atribuída pelos enfermeiros para a necessidade de uma metodologia da avaliação da aprendizagem, que deveria aproximar o indivíduo à realidade e possibilitar sua construção integral como sujeito social, inserido no trabalho<sup>(14)</sup>.

### CATEGORIA III: *Avaliação do processo ensino-aprendizagem*

A avaliação da aprendizagem levanta a necessidade da qualidade do ensino, visando resultados reais a partir de instrumentos confiáveis. É a relação entre o que existe e o que se espera obter<sup>(15)</sup>. Neste sentido, a avaliação da aprendizagem mostra os pontos falhos, as dificuldades e a manifestação de que é possível superar essas falhas. A dificuldade é definida com um caráter de temporalidade, não sendo eterna<sup>(16)</sup>.

A avaliação da aprendizagem deve proporcionar informações aos atores sobre o processo ensino-aprendizagem, informações que possibilitem a reflexão e o encaminhamento do processo educacional, corrigindo as falhas para a reorientação imediata do aprendizado<sup>(17)</sup>.

Este aspecto está 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 (E 1).

Um estudo realizado mostra o processo de aprendizagem como possibilidade do indivíduo sair da rotina do conhecido e procurar novas formas de interpretação da realidade<sup>(18)</sup>.

O aproveitamento do ambiente de trabalho, ou seja, o próprio contexto como cenário privilegiado para a aprendizagem, é destacado pelo discurso a seguir. É através da conscientização dos problemas existentes neste cenário, que se sai da competência individual para o trabalho cooperativo reconhecendo nesses problemas certa singularidade<sup>(2)</sup>.

[...] 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 [...](E 1).

Em relação à avaliação, 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 o acompanhamento dos resultados. Eles são vistos como um 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<sup>(11)</sup>.

A fala a seguir ilustra o trabalho em equipe das parcerias envolvidas no processo ensino-aprendizagem, dos treinamentos, para atingir os resultados estabelecidos:

[...] tem-se trabalhado muito com os agentes multiplicadores. São parceiros, são enfermeiros que podem estar acompanhando os resultados (E 1).

Tendo em vista a complexidade das atividades da enfermagem, faz-se necessária a distribuição de atividades, bem como um trabalho mútuo de todos os membros da equipe envolvidos neste processo.

O processo ensino-aprendizagem deverá ter envolvimento participativo de toda a equipe de forma sistemática, programada e deve oferecer oportunidades de crescimento profissional e pessoal<sup>(19)</sup>. Esta posição pode ser confirmada na fala a seguir:

[...] após dois meses realizou-se uma nova avaliação juntamente com os multiplicadores nas unidades fazendo uma avaliação do conhecimento (E 2).

É através da avaliação do resultado dos treinamentos que se deve obter os dados para as mudanças no contexto da aprendizagem. E a valorização destes resultados deve ser considerada como algo pontual para equipe localizar-se e se auto avaliar. Sem a avaliação não há elementos para analisar e julgar as ações passadas. Assim a equipe fica impossibilitada de estruturar as ações futuras. E o planejamento do futuro depende da análise do passado e suas repercussões no presente<sup>(20)</sup>.

A importância de se avaliar o processo ensino-aprendizagem é uma tarefa desafiante e que abarca a tomada de decisões quanto aos objetivos, conteúdos e procedimentos<sup>(5)</sup>. É através dos resultados, levantar hipóteses sobre a qualidade deste ensino<sup>(3)</sup>. As posições de alguns autores<sup>(3,5,20)</sup> se confirmam nas seguintes opiniões:

[...] mas não se consegue fazer uma análise, devolver o resultado. Agora estamos trabalhando com isso[...] (E 2).

[...] e eu percebi quanto a educação continuada arquivava e não fazia depois a tabulação (da avaliação) disso tudo, para estar repassando para as unidades (E 4).

A avaliação não se configura uma tarefa simples ou fácil, pois ela deve proporcionar uma reflexão geradora de mudanças, crescimento e evolução<sup>(5)</sup>. Esta visão gera

dora de mudanças de comportamento, bom como a aplicabilidade do conhecimento no dia-a-dia, é destacada nas falas:

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 (E 2).

[...] nós como educadores queremos instituir também, uma auditoria que verifique isto. O quanto de atitudinal esse funcionário conseguiu mudar com a avaliação da aprendizagem (E 5).

A avaliação do processo ensino-aprendizagem é um eixo norteador para assegurar a boa qualidade do ensino, e também provocar mudanças gerando alterações de costumes no ambiente organizacional. Entretanto, a avaliação não se aplica a todos indistintamente. Deve-se considerar as pessoas singulares, não existindo uma melhor maneira de ensinar, nem de aprender<sup>(4)</sup>. Neste sentido, 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<sup>(1)</sup>.

Esta posição pode ser confirmada na fala do enfermeiro:

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...A gente vê informalmente... , se o profissional mudou, adquiriu postura, habilidades dele (E 5).

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. Esse profissional deve ser capaz de transformar a realidade do trabalho, através de sua ação educativa<sup>(18)</sup>.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente preocupação nas instituições hospitalares passa do *escolher o homem certo para o cargo* para escolher um profissional capacitado e habilitado, que consiga interagir harmoniosamente no âmbito coletivo, através de atividades de treinamento atualizado e coerente, influenciando positivamente estas instituições.

Entende-se que a viabilização da avaliação da aprendizagem está presente nas atividades de treinamento e desenvolvimento do HU, com crescente preocupação voltada para a aprendizagem. Neste estudo percebe-se a pre-

ocupação dos enfermeiros sobre o treinamento em serviço, que se aplicado de forma contínua, pode vir a assegurar uma boa qualidade da assistência de enfermagem.

No que se refere ao objetivo deste estudo, observou-se que no processo de avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento, os enfermeiros mostraram posições em três categorias distintas. A primeira refere-se a **dificuldades no processo de avaliação da aprendizagem, que é 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. Essas 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 seus resultados.

A segunda categoria identificada é a **metodologia desenvolvida no processo de avaliação da aprendizagem** revelada pela grande preocupação na adoção de técnicas que realmente mostrem 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 e história de vida e seus diversos conhecimentos anteriores. A metodologia deve levar em conta também os requisitos da organização mas não se esgotar neles. A metodologia deverá apresentar objetivos definidos e adequação dos programas às necessidades identificadas pelo pessoal, e às possibilidades do serviço e da instituição.

## REFERÊNCIAS

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Albertino FMF, Souza NA. Avaliação da aprendizagem: o portfólio como auxiliar na construção de um profissional reflexivo. *Est Aval Educ*. 2004;(29):169-89.
5. Depresbiteris L. O desafio da avaliação da aprendizagem: dos fundamentos a uma proposta inovadora. São Paulo: EPU; 1989.
6. LoBiondo-Wood G, Haber J. Pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação crítica e utilização. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2001.
7. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 1977.
8. Mellione B. Manual de avaliação dos resultados em treinamento e desenvolvimento. São Paulo: Ômega; 2000.
9. Ciak 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.
10. 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.
11. Ribeiro CM. Educação continuada. *Rev Bras Enferm*. 1986; 39(1):79-81.
12. Lins MJSC. Avaliando o processo de aprendizagem. *Ensaio*. 2004;12(42):623-36.
13. Saito MI. Aprendizado: desafios e perspectivas. *Rev Psicopedag*. 1996;39(2):18-21.
14. 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.

E a terceira categoria, a **avaliação do processo ensino-aprendizagem** é levantada pelos enfermeiros, considerando que sem a avaliação dos resultados, deixa-se de obter indicadores precisos das ações passadas e nem se consegue uma reestruturação das ações futuras. Assim, para 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 a necessidade identificada, a validade do treinamento, sua frequência, para gerar modificações de comportamento, atitudes, postura e habilidades profissionais, que buscam não somente as mudanças profissionais, mas humanas. Espera-se que este estudo permita aos profissionais de saúde refletir sobre a importância da avaliação da aprendizagem nos programas de treinamento, para que ela torne-se um instrumento articulador entre teoria e prática, nas quais o sujeito deverá ser participante e transformador da realidade, para que possa detectar os reais problemas e buscar soluções originais e criativas.

Apesar das dificuldades e incertezas que acompanham e continuarão acompanhando, o processo de avaliação da aprendizagem, somente através dela que se pode ter indícios para corrigir as ações passadas e fazer as modificações necessárias no presente visando o futuro. E finalizando, acreditamos que a avaliação pode ser um dos meios operacionais de controle da qualidade do ensino adotado no treinamento. Ela deve ser desmistificada e distanciada do produto final, para se estabelecer como um importante instrumento de desenvolvimento e de estímulo à auto-avaliação.

- 
15. Depresbiteris L. Avaliação em três atos. São Paulo: SENAC; 1999.
  16. Valente SMP. A avaliação da aprendizagem no contexto da Reforma Educacional Brasileira. Est Aval Educ. 2003; (28):75-88.
  17. 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.
  18. Fernandes CNS. Refletindo sobre o aprendizado no processo de formação do enfermeiro. Rev Lat Am Enferm. 2004;12(4):691-3.
  19. Padilha MICS. A prática da educação em serviço em uma instituição privada. Rev Esc Enferm USP. 1991;25(1):3-15.
  20. Souza NA. Avaliação da aprendizagem e atuação docente. Est Aval Educ. 2004;(29):149-68.