

<https://doi.org/10.51234/aben.23.e25.c10>

# ENSINO NA SAÚDE E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A PRÁTICA PROFISSIONAL

**Maria Aurélia da Silveira Assoni<sup>I</sup>**

ORCID: 0000-0002-6460-9267

**Daniela Paro Zanzarino<sup>I</sup>**

ORCID: 0000-0001-5830-7281

**Érika Moreti Campitelli<sup>I</sup>**

ORCID: 0000-0002-4071-3019

**Carolina Spinelli Alvarenga<sup>II</sup>**

ORCID: 0000-0001-7085-1503

## Como citar:

Assoni MAS, Zanzarino DP, Campitelli EM, Alvarenga CS, (Orgs.). Ensino na saúde e sua contribuição para a prática profissional. In: Melaragno ALP, Fonseca AS, Assoni MAS, Mandelbaum MHS, organizadoras. Educação Permanente em Saúde. Brasília, DF: Editora ABEn; 2023. 83-90 p <https://doi.org/10.51234/aben.23.e25.c10>

## INTRODUÇÃO

Desenvolver competências para práticas de educação e ensino-aprendizagem é um fator determinante para um impacto positivo no aperfeiçoamento e segurança do profissional, como também, do paciente e conseqüentemente resulta na melhoria da qualidade do cuidado.

Identificar e compartilhar ações educativas visando o desenvolvimento profissional faz com que tenhamos novas práticas sendo produzidas e conquistadas e ganhamos benefícios de fortalecimento que norteiam nossa atuação.

Cada vez mais temos profissionais criativos, inovadores e que pensam na importância de multiplicar o que vivem. Isso engrandece e enriquece as experiências vivenciadas, torna-se um vislumbre e oportunidades de melhoria contínua. Aprender com experiências exitosas é aprimorar práticas e divulgar os trabalhos procurando fomentar novos conhecimentos, habilidades e atitudes, também visando motivação/engajamento, amor e resultados nas ações educativas.

Compartilhar uma experiência exitosa é uma satisfação e um presente para quem fornece e recebe a informação. Faz-se necessário fomentar o conhecimento de forma segura, significativa, compreendendo todo o conceito de aplicabilidade e viabilidade, construindo e desenvolvendo em cada setor uma possibilidade adequada das ações educativas, analisando e tendo como norte os resultados obtidos.

Durante a trajetória profissional uma das grandes alegrias de um educador é a satisfação de fortalecer práticas, presenciar a transformação e a mudança comportamental

<sup>I</sup>Hospital de Câncer de Barretos.  
Barretos, São Paulo, Brasil.

<sup>II</sup> Faculdade de Ciências da Saúde de Barretos  
Dr. Paulo Prata - FACISB.  
Barretos, São Paulo, Brasil.

### Autora Correspondente:

Maria Aurélia da Silveira Assoni.  
E-mail: aureliaassoni@yahoo.com.br



em relação às ações educativas dos colaboradores da Instituição de Saúde, que estão mais engajados, revendo e ressignificando os processos de trabalho, ofertando como consequência uma assistência mais resolutiva e segura aos pacientes e colaboradores<sup>(1)</sup>. Atuar dessa maneira, pautada nas diretrizes educacionais e buscando melhorias diariamente é uma grande oportunidade de crescimento profissional e tem sido uma enorme satisfação.

Os treinamentos não são finalizadores, mas sim atividade meio para um processo educativo mais amplo e holístico, que busca o desenvolvimento integral dos sujeitos. Sabemos que ainda existem paradigmas a serem superados, além do mais, as ações deverão ser constantes em um contexto de ação, reflexão da ação e ação da reflexão<sup>(1)</sup>. Entretanto, a autonomia transformadora que vem acontecendo em cada setor da instituição nos fortalece e enobrece. Os indicadores educativos e a abrangência de treinamentos evidenciam qualitativamente e quantitativamente a trajetória que tem sido percorrida de forma árdua, porém extremamente gratificante para quem acredita no poder transformador da educação.

Na nossa experiência profissional tivemos situações que nos marcaram muito e agregou aprendizado, uma delas aconteceu no início da pandemia por Covid-19, em março de 2020, quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) e o Ministério da Saúde (MS) recomendaram às Instituições que analisassem e verificassem se as atividades laborais poderiam acontecer de maneira remota, mantendo na instituição apenas profissionais e colaboradores essenciais para o funcionamento do serviço.

Diversos hospitais suspenderam treinamentos presenciais assim como integrações de novos colaboradores, e passaram a ministrar conteúdos, dentro das possibilidades, de forma remota. A equipe da Educação Permanente da Instituição analisou o contexto e compreendeu que nunca havia sido tão necessário treinamentos e integrações sobre os temas que pudessem reduzir/ mitigar a disseminação da Covid-19. Diante disso, estruturou-se um treinamento nomeado “Essencial”, por ser considerada às práticas nele apresentadas como fundamentais à atuação dos profissionais de saúde no contexto pandêmico. Elaboramos o conteúdo programático, abrangendo as temáticas: higienização das mãos, uso correto de máscaras (máscara cirúrgica e N95), paramentação e desparamentação, precauções e isolamento, limpeza de superfícies e descarte de resíduos.

Para efetivar esse programa de forma segura de acordo com as recomendações da OMS, MS, protocolos institucionais, fluxos, normas (definidas pela Diretoria), Serviço de Controle de Infecção Hospitalar (SCIH) e Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), realizamos as capacitações no centro de eventos da instituição, local amplo e arejado que durante a pandemia passou a ser utilizado para esta finalidade. Os treinamentos ocorriam em grupos de no máximo oito pessoas, mantendo distanciamento, uso de máscara e álcool gel. Realizamos atividades pautadas nos princípios da andragogia, utilizando métodos ativos de ensino e aprendizagem, contextualizando os treinamentos em práticas centradas na aprendizagem significativa e no desenvolvimento de competências.

Além de ministrarmos esse treinamento para todos os contratados que ingressaram, realizamos com 100% dos profissionais da assistência direta e indireta ao paciente, visto que continuaram trabalhando durante a pandemia. Também realizamos capacitações via modelo conectado para as unidades externas do hospital, e também solicitadas pela diretoria regional de saúde (DRS) para cidades do entorno, utilizando salas simultâneas para atividades práticas em pequenos grupos. Assim, enquanto profissionais do Departamento de Educação Permanente nos mantivemos engajadas em nossas funções com o desenvolvimento profissional dos colaboradores da instituição nacionalmente no nível primário, secundário e terciário, acreditando que poderíamos fazer a diferença, nos reinventando, reprogramando e transformando e obtivemos indicadores e resultados muito satisfatórios da nossa contribuição.

Outro ponto a considerar e que marcou nossa trajetória profissional e nos desenvolveu enquanto pessoa e profissional foi a oportunidade de reestruturação do serviço de educação corporativa, tendo como alicerce a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP), pautando as nossas ações educativas dialógicas e interativas, permitindo aos colaboradores a atuação como protagonistas do seu processo educativo<sup>(2,3)</sup>.

Atualmente temos desenvolvido diversas categorias profissionais na instituição, as quais fazem parte de uma rede de saúde nacional composta por diferentes níveis de atenção (primária secundária e terciária). As atividades educativas são elaboradas com reflexão de práticas e teorias, trabalhando com o conceito de ensino por competências (conhecimento, habilidades e atitudes), construindo novos conhecimentos, por meio de práticas andragógicas, heutigógicas e geragógicas de acordo com as necessidades profissionais e pessoais<sup>(4)</sup>.

Quanto mais ensinamos, mais aprendemos, e a ideia de que todos se desenvolvem e podem compartilhar conhecimentos proporciona ao profissional a corresponsabilidade no processo de aprender e ensinar a equipe<sup>(5)</sup>.

Enquanto pessoas apaixonadas pelo ensino e educação e pelo poder transformador que ela exerce, também observamos a necessidade de despertar nos profissionais que atuam nas Instituições de saúde como líderes de departamento, o olhar educador, uma vez que o ato de ensinar deve ser uma das características de qualquer liderança<sup>(5)</sup>.

Líderes ensinam e conduzem outras pessoas, propiciando meios para que os indivíduos se motivem para um fim específico, modificando maneiras de pensar, fazendo com que os liderados enxerguem o mundo com perspectivas diferentes, tendo o ato de educar como prioridade pessoal, aproveitando cada oportunidade para aprender e ensinar, levando a Instituição para a missão, visão, valores e propósitos desejados<sup>(5)</sup>.

Podemos dizer então que, grandes líderes são excelentes professores, eles atingem suas metas por meio das pessoas a quem ensinam. Foi com essa visão que, começamos a elaborar uma capacitação que pudesse preparar os profissionais líderes que atuam em instituições de saúde a desenvolver competências educacionais, a serem educadores e exemplos do poder transformador que a educação possui<sup>(5)</sup>.

Dentre as metas elaboradas para o desenvolvimento de competências educacionais em líderes, fazia-se necessário o fortalecimento destes para multiplicarem o conhecimento adquirido e assim desenvolver outros líderes, pois o líder que não está educando, não está liderando. Um indivíduo pode ter todas as competências de um líder, mas se não se dedicar pessoalmente à formação de outros líderes, a instituição não será sustentável, característica essencial em organizações bem-sucedidas<sup>(5)</sup>.

E assim, com este desafio começamos a planejar uma capacitação educativa, que não deixasse de falar de humanização e empatia, para que o colaborador se sentisse acolhido e motivado a multiplicar essa prática. As atividades precisavam ter um caráter proativo, que os fizesse pensar “fora da caixa” e refletir sobre o desfecho de suas ações em seus liderados.

Pensando nisso o material deveria ser surpreendente, capaz de despertar ideias aplicáveis à rotina do setor e proporcionar resultados mensuráveis. Por isso, foi importante escolher ferramentas que os fizessem perceber o real valor do treinamento e desenvolvimento oferecido pela educação, desenvolver habilidades pessoais e profissionais, capacitar para novas responsabilidades e, principalmente, fortalecer o diferencial humano, ampliando seus resultados<sup>(5)</sup>.

Temos claro que o desenvolvimento de habilidades profissionais impulsiona melhores resultados, além de melhorar atitudes e integrar os colaboradores à cultura institucional e precisávamos, que se sentissem mais seguros por estarem bem preparados.

E assim construímos o projeto, unindo treinamento e desenvolvimento em um método ativo e completo, viabilizando ainda a atração, o engajamento e a retenção de talentos. Tudo isso com foco nas necessidades individuais, coletivas e institucionais, com recursos criativos e digitais, colocando o trabalhador no centro do processo, criando uma experiência de aprendizagem completa.

Formulamos dinâmicas, vídeos, animações, rodas de conversa, problematizações, paródias, sala de aula invertida, jogos e simulações os ajudando a compreender diversos assuntos de forma leve e intuitiva, abrindo espaço para o complemento em outros materiais, os permitindo vivenciar situações do dia a dia, longe dos riscos e com a possibilidade de acompanhar os resultados em tempo real, conduzindo por meio de práticas de aprendizagem significativa<sup>(6)</sup>.

Utilizamos a tecnologia digital como *games*, *mentimeter*, *kahoot* e *google forms*, recursos acessados por meio dos celulares, fazendo com que eles acessassem facilmente o conhecimento. Nosso intuito era reunir o que há de melhor em capacitações, treinamentos e desenvolvimento para os profissionais, preparando-os para um trabalho de excelência.

E após um árduo planejamento, estava finalizado o projeto de capacitação que nomeamos: “Desenvolvendo competências por meio da liderança educadora”, e para divulgação fácil denominamos “Líderes Educadores” que tem como objetivos:

- Aperfeiçoar o olhar educador profissional;
- Capacitar os profissionais quanto às práticas de treinamento, com ênfase no desenvolvimento de competências e aprendizagem significativa;
- Incentivar o processo de ensino-aprendizagem nos departamentos do público alvo atingido, aprimorando as competências de sua equipe.

Desde a primeira turma dos “Líderes Educadores”, que ocorre mensalmente, os resultados estão sendo alcançados e superados. Observou-se o início de treinamentos e capacitações nos departamentos dos líderes capacitados no curso, bem como a solicitação de novas turmas, sendo iniciada a construção de um projeto de capacitação para preceptores médicos e multiprofissionais nos mesmos moldes do primeiro projeto.

Uma das vertentes dos dois treinamentos é salientar que o bom líder educador é admirado pelo seu respeito e pela sua capacidade em desenvolver pessoas, que irão se inspirar na atuação do que eles fazem e falam, vão seguir seus passos e também se tornarão líderes com maiores oportunidades dentro da Instituição<sup>(5)</sup>.

Com foco no ensino e aprendizagem dos profissionais que desempenham a atribuição de serem preceptores e mediadores de conhecimento, adaptamos o projeto “Líderes Educadores” para este público alvo, e intitulamos “Líderes Preceptores”, seguindo a mesma concepção andragógica, método ativo e significativo<sup>(6)</sup>, construímos a capacitação com olhar aprofundado para as atribuições dos preceptores da instituição, visto que era uma necessidade já sinalizada por eles, de fomentar seus conhecimentos, embasamento e preparo para assistir e desenvolver os estudantes a eles delegados.

Não podemos deixar de citar, nesse contexto de desenvolvimento e engajamento, outro projeto que tem o intuito de preparar os colaboradores das áreas assistenciais para admitirem novos profissionais de forma instrumentalizada e estruturada – chamamos de “Projeto Preceptor”. O objetivo desse projeto é desenvolver os profissionais que recebem os novos colegas de trabalho com foco no acolhimento e acompanhamento do profissional por meio de um método *One-Minute Preceptor*, somado aos instrumentos de avaliação por competências e avaliação 360º e consequentemente tornar esse processo sólido para atrair e reter talentos.

O modelo de treinamento chamado *One-Minute Preceptor*, em português conhecido como método, o preceptor minuto, é utilizado para orientar o ensino baseado em casos no cenário clínico. Utiliza como estratégia o desenvolvimento de cinco micro-habilidades as quais favorecem o preceptor a conduzir a atividade de ensino: comprometimento, busca de evidências, ensino de regras gerais, reforço dos acertos e correção dos erros<sup>(7)</sup>.

Implementamos, ajustamos, tivemos a oportunidade de vivenciar por meio de avaliações, conversas em equipe e discussões, tanto com os colaboradores recém-admitidos quanto com os gestores e profissionais que estão exercendo a atividade de preceptor e todos relataram que o projeto contribuiu de forma a fortalecer e apoiar gestores e equipe. Dentre os feedbacks dos profissionais que aplicam o método preceptor minuto, destacamos o fato de se sentirem melhor preparados para receberem os novos profissionais, com técnica de ensino e aprendizagem, o qual proporciona conhecer suas experiências prévias, contextualizando o cenário que está sendo discutido e favorecendo estudo dos protocolos e processos assistenciais.

A capacitação do Projeto Preceptor inicia com uma roda de conversa com os profissionais que foram indicados pelos seus gestores para ser referência para treinamento admissional. Em grupo, em rodas de conversas,

fazemos diversas reflexões, como por exemplo, como é ingressar no mercado de trabalho em uma instituição de saúde, sobre o perfil dos novos profissionais da geração nativos digitais, como é lidar com pacientes com diagnósticos de doenças ameaçadoras à vida, entre outros assuntos. Em seguida, entregamos um impresso piloto do modelo de desenvolvimento profissional baseado em competências. Discutimos o instrumento e abrimos para sugestões de melhoria. Após apresentamos o modelo de desenvolvimento e aplicação teórico-prática chamada *One Minute Preceptor*, que será o modelo a ser usado durante a aplicação do instrumento de avaliação por competências. Nesse dia, realizamos simulação realística com o preceptor utilizando o método *One Minute Preceptor* e discutimos os pontos fortes, fracos, acertos e melhorias. Durante o projeto piloto desse modelo de desenvolvimento admissional, conseguimos acompanhar os novos preceptores e colaboradores.

Com a evolução do programa constatamos que o acolhimento se tornou mais humanizado para ambos, além de fortalecer o papel do preceptor como educador, com o auxílio das ferramentas de ensino-aprendizagem e *feedbacks*, *feedup* e *feedforward* constantes, todos esses fatores apoiam os gestores no desenvolvimento do novo profissional, além de fortalecer a equipe. Dessa maneira, ampliamos a possibilidade de melhores práticas assistenciais, transmitindo a essência do cuidar de pessoas e capacitando os profissionais com o olhar de que todos conseguimos nos desenvolver como educadores em saúde.

Diante desse cenário, vislumbram-se diferentes práticas educativas aplicadas ao trabalho, buscando estratégias de ensino aprendizagem e ferramentas metodológicas em contexto presencial e remoto. A distância não foi barreira para que esse direcionamento ocorresse, inclusive mantivemos a construção de novas propostas de qualificação dos trabalhadores e isto nos tem proporcionado grandes evoluções e transformações. Sobretudo, observamos os profissionais mais engajados, com pensamento crítico-reflexivo, transcendendo a condição de sujeito passivo, e empoderando-se em seus papéis de protagonista no processo educativo<sup>(8)</sup>.

Salientamos que a educação tem poder transformador, e está ligada à justiça, verdade, beleza e ao bem. Afirmamos então, que o desenvolvimento de líderes que educam seus profissionais para liderar é um diferencial no mundo institucional e exige dedicação, pró-atividade, iniciativa, empatia, dinamismo, olhar individualizado e sistemático. E é com a capacidade de educar, que seremos capazes de liderar e conduzir equipes<sup>(5)</sup>.

Mas não podemos falar de educação na saúde sem falar do desenvolvimento de competências, ela conecta diferentes áreas do saber, e tem como objetivo a combinação de conhecimentos, habilidades, e atitudes, o que chamamos de CHA. Essa nova aprendizagem é aliada aos métodos ativos, que transforma o modelo tradicional expositivo de educação. Nesse cenário, os aprendizes passam a ser os protagonistas de seu processo de aprendizagem<sup>(4)</sup>.

As Instituições de saúde precisam de pessoas qualificadas na teoria e nos conteúdos, mas que também sejam responsáveis, tenham capacidade de tomar decisões, liderar e conduzir suas relações. E o ensino por competências é capaz de desenvolver essas capacidades, criando um perfil modelo para que as instituições avaliem seus colaboradores, buscando uma equipe engajada em alcançar os melhores resultados. E daí observamos dois elementos da competência que são essenciais: os valores e o engajamento profissional, daí o que antes chamávamos de CHA, agora devemos caracterizar como CHAVE (conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e engajamento)<sup>(11)</sup>.

Porém, quando falamos de educação de adultos, andragogia e heutagogia temos que atuar na sua essência, então trazemos um novo conceito de competência, que acaba sendo primordial para desenvolvermos profissionais de excelência, pois ter conhecimento, habilidade e atitude dentro da complexidade do que atuamos observa-se que existe a necessidade ainda de requerer um aprofundamento de reflexões, pois, se não estiver motivado, se não amar o que faz e não almejar bons resultados, não ocorre a efetivação do ensino e aprendizado e daí surge a palavra CHAMAR (conhecimentos, habilidades, atitudes, motivação/engajamento, amor e resultados).

Então, quando falamos de desenvolvimento de pessoas, principalmente em se tratando de profissionais que atuam na área da saúde, vislumbramos um perfil que tenha: conhecimento, habilidade e atitude, porém

que também tenha valores que vão de encontro com os institucionais, tenha engajamento e isso o motive, para que atue com mais amor, e foco em resultados.

Sabe-se que quando se tem motivação/ engajamento se quer aprender pelo vínculo que ocorre na situação em que se vive, quando se aflora a emoção e quando as pessoas se sensibilizam na situação que estão discutindo/aprendendo e, quando se utiliza os sentidos, o processo de ensino e aprendizagem ocorre de forma mais efetiva, e quando se ama o que se faz o que se aprendeu se retém com maior aprofundamento e extensão de periodicidade, tudo o que se faz deve-se dar significado, e olhar resultados nesta prática faz com que tenhamos seqüência gerencial nas ações de desenvolvimento.

Quando falamos em engajamento, motivação, amor e resultados, experienciamos outra contribuição relevante para garantir a qualidade da assistência, que foi a idealização de práticas e desenvolvimento de um plano de ação para o trabalho relacionado às metas internacionais de segurança ao paciente, sendo este, um dos grandes desafios mundiais das instituições hospitalares priorizando a garantia da segurança do paciente e com olhar também voltado ao colaborador.

O Programa Nacional de Segurança do Paciente embasado pela OMS preconiza que os serviços de saúde trabalhem com as seis metas internacionais de segurança do paciente, as quais: Identificar corretamente os pacientes; Melhorar a comunicação entre os profissionais de saúde; melhorar a segurança na prescrição, no uso e na administração de medicamentos; assegurar cirurgia em local de intervenção, procedimento e pacientes corretos; higienizar as mãos para evitar infecções; reduzir o risco de quedas e lesões por pressão<sup>(9)</sup>.

Houveram alguns encontros para desenvolver o projeto e cronograma junto à diretoria e governança clínica, estabeleceu-se que para o sucesso e implementação efetiva do programa todos os colaboradores tanto da assistência direta como indireta ao paciente deveriam conhecer e compreender as metas de segurança. Dentre os objetivos estruturou-se um programa educativo, baseado em protocolos institucionais, adequado a cada realidade de acordo com os níveis de atenção à saúde pautada nas metas internacionais de segurança do paciente.

Em parceria com a governança clínica, por meio de reuniões semanais, foram articuladas as propostas que seriam desenvolvidas. A equipe da educação corporativa/ permanente ficou responsável pela organização de atividades bimestrais de sensibilização das metas internacionais de segurança do paciente aos colaboradores. Para a organização e planejamento das atividades que foram desenvolvidas cada membro da equipe ficou responsável por desenvolver um tema, baseado nos princípios do método ativo de aprendizagem, e apresentar antecipadamente aos demais, a fim de obter contribuições consideráveis para a aprendizagem significativa dos colaboradores. Além das atividades educativas bimestrais, a equipe da educação corporativa manteve o incentivo para que os líderes desenvolvessem em seus setores, os treinamentos relativos às metas internacionais de segurança do paciente, no mês de apresentação da meta trabalhada e no mês subsequente.

As ações de sensibilização foram trabalhadas pela equipe da educação corporativa/ permanente por meio de dinâmicas, jogos interativos, rodas de conversa, pautadas nos princípios do método ativo de ensino-aprendizagem, andragogia e aprendizagem significativa. Ao término das atividades realizadas com os colaboradores foi entregue um link e/ou QR Code para que os mesmos respondessem o formulário de avaliação de aprendizagem da meta internacional trabalhada.

Por meio deste formulário, realizado no *google forms* conseguimos avaliar os conhecimentos prévios e adquiridos durante a ação educativa, a média de acertos indicou boa absorção do conteúdo pelos colaboradores.

Dando continuidade a esse processo, incorporamos as metas internacionais de segurança do paciente na trilha de treinamento anual desenvolvida junto aos setores, no qual mensalmente os profissionais da instituição trabalham seus conceitos e práticas, uma meta a cada bimestre, revisitando esse conteúdo anualmente, estimulando o protagonismo profissional e uma aprendizagem significativa, dentro dos preceitos da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde<sup>(3)</sup>. Esse movimento foi realizado nacionalmente em toda rede de saúde nacional da instituição.



Posteriormente iniciamos um novo ciclo de aproximação com a temática, tendo webinar e entrevistas mensais de acordo com os protocolos das metas internacionais. Também foram inseridas as gravações na plataforma oficial do hospital para que todos tenham acesso, juntamente com vídeos explicativos, documentos e protocolos para consulta. As atividades realizadas pela equipe de educação corporativa/ permanente em uso do método ativo favoreceram o aprendizado dos colaboradores da instituição.

A prática pedagógica crítica que impulsiona a participação ativa dos colaboradores em todas as etapas do processo, cujo eixo central está na aprendizagem, desenvolve o protagonismo profissional e amplia o conhecimento, refletindo diretamente na assistência prestada<sup>(6)</sup>.

Não obstante, dentre as experiências exitosas vivenciadas pela equipe da educação corporativa/ permanente, destaca-se o desenvolvimento dos profissionais da própria equipe da educação que chamamos de “Desenvolvimento de Educadores”. Este ocorre de duas formas: por meio de capacitações mensais desenvolvidas por seus membros ou convidados referência na área e por meio de parcerias internacionais.

Para os treinamentos mensais realizamos inicialmente o levantamento de necessidades de treinamento com rodas de conversa e formulários anônimos para que todos os membros da equipe pudessem expressar sua opinião livremente. A partir do levantamento das necessidades, definimos a frequência dos treinamentos e a distribuição dos temas para os participantes conforme a experiência, interesse e expertise do profissional.

Para o desenvolvimento de trabalhadores em todo o país de diversas instituições, membros da equipe e pessoas para o tratamento de pacientes que necessitam de seus cuidados foi firmada uma parceria internacional a qual é composta por parte dos membros da equipe de educação corporativa/ permanente. Nessa parceria desenvolvemos ações e estratégias de melhorias de hospitais nacionais pautadas em revisões bibliográficas da literatura, análise situacional do cenário brasileiro, construção de planos de ação e efetivação do plano.

Para ampliar ainda mais o conhecimento e diversificar a informação com foco em métodos de ensino para todos os colaboradores da instituição, realizamos o projeto “Ferramentas para resolução de problemas – Modelo adaptado da Problematização e Problem Based Learning”. Dividido em 5 etapas: Etapa 1 - Brainstorming + Diagrama de afinidades: identifica os conjuntos de problemas em comum dos participantes, lista os problemas, agrupa e escolhe um específico para ser resolvido – que denote viabilidade de ser resolvido; ETAPA 2 - Coleta informações sobre os problemas: Pesquisa sobre o problema com foco na busca de maior entendimento e estruturação de propostas de resolutividade; ETAPA 3 - Resume e analisa os dados coletados: Inicia o planejamento de ações para a solução do problema; ETAPA 4: Levantamento de ideais para resolução do problema: Lista um conjunto de possíveis soluções para resolução do problema; ETAPA 5: Escolha do problema que será resolvido e apresentação: Seleciona, em meio as ideias propostas, a resolutividade do problema.

Ao final o facilitador realiza reflexões da prática, como: O que vocês acham da solução proposta? Imaginavam que ela seria a melhor? Ela foi recomendada logo no início ou no final da discussão? Como foi pensar no problema e solução de modo coletivo? Como se sentiram participando da atividade? E no fechamento da atividade refletimos a respeito e observamos que: A maioria dos problemas tem mais de uma maneira de resolver, além do que, somos diferentes uns dos outros e o colega pode sempre contribuir com uma nova percepção ou com algo que até então não enxergávamos, por isso que é importante compartilhar informações. E ao final, é realizado o fechamento da atividade fazendo uma reflexão de como essa proposta/ método pode ser aplicado no dia-a-dia da prática em diversos momentos para resolução de problemas, melhoria de processos e fluxos nos setores tanto assistenciais, quanto administrativos, propõem-se que seja disseminado o método para contribuir com as ações, atividades e melhor funcionamento do setor.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios são constantes para quem trabalha com foco na educação e no ensino-aprendizagem, mas, a procura do profissional nas participações em ações de desenvolvimento oferece satisfação e alinhamento para um trabalho efetivo.

Aprende-se com experiências exitosas de grande expressão, valia e repercussão, a serem admiradas, conquistadas e almejadas. São contribuições prósperas de resultados proveitosos, e constante evolução, pois, a motivação é evidente para melhoria da prestação de serviço à população por meio de desenvolvimento de profissionais com a ressignificação de práticas, fortalecimento do trabalho, adaptabilidade ao novo, estudo árduo em diferentes conceitos e métodos.

Diante de todo o exposto (e muito mais) ações educativas, tem um olhar atento a toda situação que promove desenvolvimento, melhoria de práticas, busca resultado satisfatório e com foco contínuo de que tudo o que planejamos, agimos, batalhamos e trabalhamos e é em prol de profissionais, pacientes e familiares, para garantir qualidade na assistência e segurança do colaborador e de quem cuidamos.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos a oportunidade de divulgar e compartilhar um pouco da nossa prática à ABEN-SP, a toda equipe de Educação Permanente por tantas e valiosas conquistas de um trabalho conjunto, a instituição que acredita e incentiva a mudança de cultura no ensino na saúde, a todos os multiplicadores que acreditam, ensinam e aprendem todos os dias. A nossa família sempre presente e tão importante em nossas vidas.

## REFERÊNCIAS

1. Ministério da Saúde (BR). Portaria GM/MS n. 1.996, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2007.
2. Knowles MS, Holton EF, Swanson RA. Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa [Internet]. Rio de Janeiro: Elsevier; 2011 [cited 2021 Jul 20]. Available from: <http://acervo.espm.br/acervo/doc/4557.pdf>
3. Assoni MAS, Bazaglia FC. Educação permanente na prática. In: Santos RP, (Org.). Rotinas de Enfermagem. 2a edição. São Paulo: Eureka; 2023. p. 589-602. V. 2.
4. Assoni MAS, Zanzarino DP, Campitelli ÉM. Liderança Educadora: um diferencial transformador para instituições de saúde. Saúde Coletiva (Barueri). 2022;12(77):10594–7. <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2022v12i77p10594-10597>
5. Ministério da Saúde (BR). Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? Brasília: Ministério da Saúde; 2018. 78p.
6. Cecim RB, Ferla AA. Educação Permanente em Saúde [Internet]. 2009 [cited 2021 Jul 20]. Available from: <http://www.sites.epsvj.fiocruz.br/dicionario/verbetes/edupersau.html>
7. Machado MA. Preceptoria em um minuto: capacitação dos preceptores de uma Maternidade Escola para a melhoria do ensino-aprendizagem dos residentes [Dissertação] [Internet]. Natal-RN. Universidade Federal do Rio Grande do Norte; 2020 [cited 2021 Jul 20]. Available from: [https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/30670/1/MichelleAraujoMachado\\_DISSERT.pdf](https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/30670/1/MichelleAraujoMachado_DISSERT.pdf)
8. World Health Organization (WHO). Nurse educator core competencies. Geneva: World Health Organization; 2016.
9. Ministério da Saúde (BR). Portaria nº. 529, de 1 de abril de 2013. Institui o Programa Nacional de Segurança do Paciente (PNSP) [Internet]. Diário Oficial da União, Brasília, 2 de abril de 2013 [cited 2018 Jul 20]. Available from: [http://bvms.saude.gov.br/bvms/saudelegis/gm/2013/prt0529\\_01\\_04\\_2013.html](http://bvms.saude.gov.br/bvms/saudelegis/gm/2013/prt0529_01_04_2013.html)