

**RESPONSABILIDADE DAS DIRETORAS DE ESCOLAS OU CURSOS
DE ENFERMAGEM DOS TRÊS NÍVEIS NA ORIENTAÇÃO DE
DOCENTES RECÊM-ADMITIDOS**

*Eloíta Pereira Neves **
*Teresa Hackenhaar ***
*Elisabeta Lengert ****
*Rosita Saupe *****

INTRODUÇÃO

Para a elaboração deste trabalho realizamos um estudo nos cursos de graduação, técnico e auxiliar de enfermagem do País, com a finalidade de verificar a existência de programas para orientação de docente recém-admitido, constatar que sentimentos ele experimenta ao iniciar suas atividades e como ambos (orientação e sentimentos) influem no seu desenvolvimento profissional.

Entendemos a *orientação* como a oportunidade que o docente tem para conhecer as pessoas, os locais onde irá trabalhar, as funções que irá desempenhar, favorecendo sua adaptação inicial e o *treinamento*, como a fase que poderá suceder à orientação, se o docente não possuir formação básica para o ensino.

Dependendo da maturidade, preparo e experiências do professor, uma orientação adequada poderá ajudá-lo a superar as dificuldades que normalmente encontrará na área do ensino da enfermagem.

METODOLOGIA

Iniciamos pelo *levantamento* bibliográfico sobre o assunto, constatando, com pesar, a sua inexistência nos recursos de nossa comunidade.

(*) *Chefe.*

(****) *Professora do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina.*

(**) *Diretora.*

(***) *Vice-Diretora da Escola de Auxiliar de Enfermagem Madre Boaventura, Florianópolis — SC.*

A seguir *formulamos* várias *hipóteses*, procurando comprová-las pelas respostas a dois questionários, distribuídos a diretores e docentes (Anexo I). A remessa de ambos foi feita pelo serviço de entrega postal, em nome das diretoras.

Desconhecendo o número total de docentes-enfermeiros por escolas e pretendendo atingi-los em um maior número possível, enviamos, embora aleatoriamente, questionários a todas as escolas dos 3 (três) níveis de ensino de enfermagem do País, atingindo um total de 91 (noventa e um) diretores e 900 (novecentos) docentes.

Foram devolvidos em tempo hábil, e devidamente preenchidos, 30 (trinta) questionários de diretores e 250 (duzentos e cinquenta) de docentes, representando uma amostragem do universo por nós pretendido, de 33% e 27,7% respectivamente.

Para esta importante fase de coleta de dados, contamos com a valiosa colaboração dos diretores que o receberam, solicitaram seu preenchimento e providenciaram, em tempo hábil, sua devolução.

Os questionários continham questões abertas, questões fechadas e espaço reservado a opiniões e sugestões. As questões abertas e fechadas foram tabuladas no Departamento de Ciências Estatísticas e da Computação do Centro Tecnológico, da Universidade Federal de Santa Catarina. As opiniões e sugestões foram tabuladas pelas autoras e os resultados obtidos serão descritos a seguir.

CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Dos 91 questionários enviados a diretores recebemos 30 (33,3%) constituindo as opiniões de: 51,1% em nível de auxiliar de enfermagem; 25,6% graduação e auxiliar de enfermagem; 20% graduação e 3,3% técnico.

As escolas que participaram do presente estudo encontram-se relacionadas no Anexo II.

Dos 900 questionários enviados a docentes, obtivemos a devolução de 250 (27,7%) que representam as opiniões de 46,4% dos professores em nível de graduação; 27,3% auxiliar; 23,3% graduação e auxiliar e 3% técnico.

A amostragem em nível técnico seria pouco representativa se a tomássemos isoladamente. Faremos a análise conjunta dos dados fornecidos pelos docentes dos vários níveis de ensino de enfermagem, confrontando-as, às vezes, com as opiniões dos diretores.

Com relação à experiência dos informantes, 33,6% exercem suas funções nas referidas escolas há 1 ou 3 anos; 26,8% há mais de 9 anos; 11,2% há 4 ou 5 anos; 9,2% são recém-contratados; 4,8% há 8 ou 9 anos; 4,4% há 6 ou 7 anos; 10% não informaram.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DOS DOCENTES

O recrutamento dos docentes às escolas, é feito principalmente entre os recém-graduados (29,6%), seguindo-se uma variada distribuição entre aqueles que possuem experiências de ensino e/ou de campo de menos ou de mais de 2 anos.

O ingresso dá-se principalmente a convite do diretor (43,2%) ou a convite do diretor e por indicação de outro professor (31,6%). Em menores proporções encontramos: 7,2% por ordem de superiores; 5,6% por outros motivos, 3,6% por transferência e apenas 2,8% por concurso.

A pequena percentagem encontrada na admissão por concurso e a alta percentagem de ingressos a convite do diretor, leva-nos a refletir sobre a validade do sistema. Parece-nos que uma seleção criteriosa oferece melhores perspectivas para favorecer o resultado da orientação. No entanto ressaltamos que a sistemática adotada para a admissão às escolas de enfermagem, deve ser a mesma adotada pelas instituições congêneres.

ORIENTAÇÃO

1 — *As escolas de enfermagem preparam para o ensino?*

Verificamos que entre os 250 professores estudados, com relação ao preparo que tiveram, no curso de graduação, para o ensino, 57,6% afirmam que tiveram conhecimentos teórico-práticos, 20,4% não foram preparados para o ensino, 15,6% receberam apenas conhecimentos teóricos. Assim, 73,2% receberam algum preparo para o ensino. Confrontando com as respostas sobre os conteúdos a serem incluídos no plano de orientação, verificamos que 56 docentes sugeriram conteúdos de Pedagogia e Didática, enquanto que 51 docentes responderam não terem sido preparados para o ensino. Presumimos que estas respostas tenham sido dadas pelos mesmos docentes, constatando a real necessidade de haver este preparo no curso de graduação.

2 — *As escolas orientam os professores recém-admitidos?*

Comparando as respostas obtidas nos questionários dos diretores e docentes, sobre a orientação recebida pelo recém-admitido, houve certa divergência de opiniões. Enquanto 66,6% dos diretores dizem que na sua escola o professor recebe orientação adequada, 26,6% dizem ser pouca; 6,6% não responderam e nenhum diretor refere ausência de orientação; 50% dos professores dizem ter rece-

- 12,8% — coordenador de ensino
 10,0% — enfermeiras chefes ou enfermeiras do campo
 7,6% — secretário ou responsável pela secretaria
 7,6% — assessores do diretor
 5,6% — Chefe do serviço de enfermagem do campo
 4,0% — psicólogo.

Foram mencionados em reduzida freqüência: Bibliotecário, Professores de Didática, pessoa especialmente preparada para orientação, funcionários.

5 — *Quantas horas são ou devem ser utilizadas na orientação?*

Em relação à orientação recebida referem os professores *terem sido utilizadas*:

de 3 a 10 horas	29,2%
mais de 10 horas	28,0%
menos de 3 horas	26,0%
não responderam	16,8%

As sugestões de diretores e professores sobre o *n.º de horas a serem utilizadas* para desenvolver o plano de orientação apresentam divergências:

	Diretores	Professores
Conforme plano individual	26,6%	26,7%
de 1 a 10 horas	13,3%	14,0%
de 10 a 20 horas	20,0%	25,3%
de 20 a 30 horas	23,3%	12,6%
de 30 a 40 horas	13,3%	16,8%
mais de 40 horas	—	4,2%

É estranho notar que 50% dos docentes dizem ter recebido orientação adequada; 29% terem sido utilizadas menos de 10 horas e 25,3% serem necessárias de 10 a 20 horas, contrariando a proporção entre a orientação recebida e a desejada. Parece-nos que, em virtude da maior percentagem (26,7%), as sugestões sobre a adoção de um plano com a duração baseada nas necessidades individuais devem ser consideradas como as mais racionais.

6 — *Que conteúdos são abordados ou foram sugeridos?*

Quase todos os conteúdos dos itens por nós sugeridos nos questionários dos diretores e professores das 30 escolas são abordados na orientação, tendo ocorrido, com menor freqüência, breve histórico sobre a escola e estrutura funcional — organograma.

Diretores e professores (41,2%) concordam que sejam abordadas na orientação partes dos conteúdos relacionados pelas autoras nos questionários e 34,4% concordam com todos os conteúdos. Além destes, foram sugeridos por 20% dos diretores, o Regimento da Escola e por 14% dos professores estágio em campo de prática. Interessante notar que os professores não fizeram referência ao Regimento e igualmente os diretores com relação ao estágio no campo de prática. No nosso entender, sendo a orientação o período para conhecimento de pessoas, locais e funções que favoreçam sua adaptação inicial, achamos oportuno salientar a opinião dos professores, alertando os diretores sobre a importância da inclusão deste conteúdo. Diretores (6,6%) e professores (22,4%) sugerem a inclusão de conteúdos de pedagogia, e didática. Se 73,2% dos professores receberam algum preparo no curso de enfermagem, para o ensino, entendemos não ser necessária sua inclusão, como norma, em todos os programas de orientação; o preparo específico para o ensino poderá constituir conteúdo do *treinamento*, fase que, se necessária, sucederá à orientação. Outros aspectos sugeridos em menor proporção, mas também importantes foram: Direitos e deveres do professor (11,8%); Legislação do ensino (7,6%); Métodos de avaliação do aluno (5,9%) e Estrutura, Estatutos e Regimento da Universidade (5,7%). Sugeriram outros assuntos (14,7%) entre os quais: debates com professores mais antigos, participação na ABEn e conhecimento dos recursos da comunidade relacionados com suas atividades na escola. Ao elaborarmos o roteiro do plano de orientação constante deste trabalho, levamos em consideração os conteúdos sugeridos e recomendamos conforme opinião de 43,3% dos diretores, que sejam feitas alterações de acordo com as necessidades individuais; 33,3% dos diretores preferem basear-se num plano individual, o que não invalida nossa recomendação.

Contrariando a flexibilidade da orientação encontramos 13,3% dos diretores preferindo o mesmo plano para todos os professores.

7 — A orientação é importante?

A grande maioria (73,2%) dos professores afirma que a orientação recebida colaborou em seu desenvolvimento profissional; 13,2% dizem não terem sido influenciados e 13,2% não responderam por não terem recebido a orientação, mas 96% dizem que a existência de um plano é importante. Apesar de 90% dos diretores ressaltarem sua importância, lamentavelmente, encontramos 3,3% afirmando ser desnecessário, 3,3% ser indiferente e 3,3% sem resposta. Pelos depoimentos acima fica comprovada a importância da orientação, a necessidade da existência de um plano e o conhecimento e/ou consentimento prévio do professor a ser orientado.

MODELO DE PLANO DE ORIENTAÇÃO / OBS: Sujeito a alterações de acordo com as disponibilidades da escola e necessidades individuais dos docentes.

NOME DO PROFESSOR ORIENTADO:

DISCIPLINA:

DATA	HORA	CONTEÚDO	ORIENTADOR	TÉCNICA	DURAÇÃO	LOCAL	OBSERVAÇÕES
		1. Histórico da Escola 2. Filosofia da Escola 3. Contato com o corpo docente e administrativo 4. Legislação do ensino	Diretor Diretor Diretor	Expositiva Apresentação individual Estudo e debate	30 min. ± 2 hs. 2 hs.	Gabinete Escola Gabinete	Leitura da Legislação básica referente ao nível do curso
		5. Currículo 6. Conhecimento das dependências da Escola 7. Normas de funcionamento 7.1 Organograma 7.2 Estatutos, regimentos 7.3 Sistema de avaliação dos alunos	Professor c/ experiência Diretor	Visita Apresentação	2 hs. 2 hs.	Escola Gabinete	Usar recursos: cartazes, gráficos fornecer material para o professor ler posteriormente
		7.4 Direitos e deveres 7.5 Participação na ABEn 7.6 Normas relativas à secretaria	Secretário ou responsável	Expositiva + visita	1 h.	Secretaria	Mostrar os impressos da Secretaria utilizados pelos professores

DATA	HORA	CONTEÚDO	ORIEN- TADOR	TÉCNICA	DURA- ÇÃO	LOCAL	OBSERVAÇÕES
		7.7 Normas relativas ao uso da Biblioteca	Bibliotecário	Expositiva-visita	1 h.	Biblioteca	Mostrar a localização dos livros, revistas e folhetos
		7.8 Recursos audiovisuais disponíveis	Responsável	Demonstração	1 h.	Escola	Localizar e demonstrar o uso
		8. Conhecimento dos campos de estágio	enfermeiras dos campos Chefe do Serviço de Enf. e	Visita	6 hs.	Campo(s)	Visitar todos os recursos se for recém-chegado Se necessário
		9. Iniciação à disciplina	Prof. da Disciplina ou Prof. c/experiência	Expositiva e debates	6 hs.	Escola	
		9.1 Plano de ensino e seu desenvolvimento					
		9.2 Critérios de avaliação da disciplina					
		9.3 Recursos disponíveis					
		10. Estágio no campo utilizado pela disciplina					
							cf. necessidades individuais
							duais

DATA:

Assinatura do responsável p/orientação:

**DEPOIMENTO PESSOAL DOS DOCENTES SOBRE OS SENTIMENTOS
EXPERIMENTADOS AO INGRESSAR NA ESCOLA**

Ao iniciar suas atividades o professor traz consigo uma bagagem de conhecimentos obtida pela vivência e experiências anteriores, sendo natural que grande número dos professores sinta entusiasmo e insegurança. No estudo realizado obtivemos 88,8% de respostas referentes ao entusiasmo, 53,6% à insegurança, 42,8% à segurança e infelizmente ainda 3,2% à indiferença.

Com satisfação observamos a alta percentagem de entusiasmo e segurança dos professores ao iniciarem suas atividades.

Não nos aprofundamos no estudo a fim de verificar a relação existente entre a segurança ou insegurança e quanto tempo de formado tinha o professor antes de ingressar na escola. Mas, pensamos que a insegurança ocorre com maior freqüência nos recém-graduados ou naqueles que, apesar de não o serem, trazem experiências anteriores negativas ou possuem conhecimentos e habilidades insuficientes para a função que irão exercer, além de outros fatores pessoais ou outros que lhe são total ou parcialmente desconhecidos.

Para 62% dos professores o entusiasmo sentido relacionava-se com o ambiente, com os colegas (54,4%), com os alunos (53,6%) e com o conteúdo a ser ensinado (51,6%), ocorrendo em menor proporção a direção, as experiências anteriores e as normas de funcionamento.

Se as coisas e pessoas que o rodeiam são capazes de o estimular positiva ou negativamente, conforme indica o estudo, devemos ressaltar a importância da recepção do professor na escola e a distribuição de tarefas conforme suas inclinações, conhecimentos e aptidões pessoais.

A segurança para 28,4% relacionava-se com suas experiências anteriores; para 23,2% com o conteúdo a ser ensinado; e para 21,2% com o ambiente, seguindo-se a direção, os colegas, os alunos e as normas.

Da mesma forma a insegurança ocorre com maior freqüência devido a pouca experiência na prática (30%); ao conteúdo a ser

ensinado (23,2%); seguindo-se os alunos (19,2%); desconhecimento do campo (15,6%); as normas de funcionamento (10%); os colegas e o ambiente (6%) e a direção (4,8%); o que nos leva a concluir que estes 2 sentimentos (segurança e insegurança) relacionam-se muito mais com a bagagem pessoal do que com o ambiente e as pessoas que cercam o recém-admitido, mas, sem dúvida, o ambiente, os colegas e os alunos devem influenciá-lo positivamente a fim de que ele possa superar mais facilmente as dificuldades.

Por outro lado se a insegurança tem como causas principais a pouca experiência na prática, o conteúdo a ser ensinado e/ou o desconhecimento do campo e se as escolas necessitam, ainda, admitir recém-graduados, devem preocupar-se mais com a sua orientação, proporcionando-lhes, se necessário, estágio no campo com o objetivo de conhecimento e desenvolvimento de habilidades.

Também será interessante orientá-los sobre a bibliografia disponível a fim de que, pouco a pouco, dominem o conteúdo.

Solicitados a opinar, em questões abertas, sobre a afirmação “ a insegurança do docente recém-admitido é sentida pelo aluno e pode ter repercussões negativas no desenvolvimento profissional do docente”, 36,4% dos professores concordaram integralmente com a afirmação; 21,6% acrescentaram que a insegurança pode ser superada com o tempo, por aquisição de experiências e continuidade e reforço da orientação; 13,2% concordaram ser ela sentida pelo aluno e que repercutirá sobre o docente se ele não estiver devidamente preparado intelectual e emocionalmente.

Com os dados dos questionários não nos foi possível verificar a relação entre a insegurança e a existência ou não de um plano de orientação.

Acreditamos, porém, que a insegurança manifestada pelo docente é natural e não produzida pela ausência de orientação; mas, a orientação poderá ajudá-lo, e muito, a superar gradativamente as dificuldades e a alcançar a segurança desejada. Daí a necessidade de, após a orientação inicial, prolongar o acompanhamento e orientação de forma contínua, ocasional e/ou programada de acordo com as necessidades individuais de cada docente.

CONCLUSÕES

O presente estudo, focalizando um aspecto pouco difundido no ensino da enfermagem, conclui que apesar de haver orientação para os docentes recém-admitidos nas escolas dos 3 níveis de enfermagem, a mesma tem sido improvisada na maioria dos casos.

Apesar disto sua importância foi reconhecida, sendo constatado o interesse e a preocupação despertada pelo assunto na grande maioria das escolas consultadas.

Pelo exposto verifica-se a necessidade de favorecer a adaptação do docente através do desenvolvimento de um roteiro ou plano de orientação adequado às condições da escola e do docente, sendo seu sucesso favorecido se o orientado tiver conhecimento e participar desta importante fase de sua vida profissional.

RECOMENDAÇÕES

Considerando a realidade apresentada pelas escolas estudadas e a importância do tema para o ensino da Enfermagem, recomendamos às diretoras, que:

1.º — o recrutamento de novos professores, sempre que possível, seja feito entre profissionais que possuam ao menos 1 ano de experiência de campo;

2.º — haja reflexão sobre os critérios utilizados para seleção de docentes a fim de verificar a validade do atual sistema;

3.º — estudem a possibilidade de admitir um orientador pedagógico ou designar professor mais experiente para realizar o acompanhamento e orientação contínua dos docentes;

4.º — adotem um roteiro ou um plano escrito para orientação de recém-admitidos, baseado nas necessidades e disponibilidades;

5.º — intensifiquem a orientação ao recém-graduado, oferecendo-lhe oportunidade de realizar estágio em campo de prática, para conhecimento e desenvolvimento de habilidades;

6.º — evitem sobrecarregar o professor no seu primeiro ano de atividades;

7.º — valorizem a recepção do professor na escola, oferecendo-lhe um ambiente agradável e criando um *companheirismo estimulante*.

8.º — encarem, como uma fase natural, a insegurança do recém-admitido, estimulando-o e orientando-o a fim de que ele possa superar mais facilmente as dificuldades.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO A(O) DOCENTE

1 — IDENTIFICAÇÃO

1.1 — Nome da Escola

1.2 — Cursos em que leciona

1 — Mestrado	1
2 — Graduação	2
3 — Técnico	3
4 — Auxiliar	4

1.3 — Data de admissão do prof. nesta Escola (mês/ano)

1.4 — Experiências anteriores ao ingresso nesta Escola

1 — Campo menos de 2 anos	1
2 — Campo mais de 2 anos	2
3 — Ensino menos de 2 anos	3
4 — Ensino mais de 2 anos	4
5 — Recém-graduado	5
6 — Ensino e campo menos de 2 anos	6
7 — Ensino e campo mais de 2 anos	7
8 — Campo menos de 2 anos e ensino mais de 2 anos	8
9 — Campo mais de 2 anos e ensino menos de 2 anos	9

1.5 — Título que possui

1 — Graduação em enfermagem (3 anos)	1
2 — Graduação em enfermagem (4 anos)	2
3 — Licenciatura em enfermagem	3
4 — Especialização em enfermagem	4
5 — Pós-graduação em enfermagem	5
6 — Mestrado em enfermagem	6
7 — Doutorado em enfermagem	7
8 — Outros Cursos Superiores	8

2 — RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

2.1 — Ingressou como professor nesta Escola

1 — A convite do Diretor	1
2 — Por concurso	2
3 — Por transferência de outra Unidade de Ensino	3
4 — Por ordem dos superiores	1
5 — Por outros motivos	2
6 — Por indicação de outro professor ..	3

2.2 — No Curso de Graduação você teve preparo para o ensino?

1 — Nenhum	1
2 — Somente conhecimentos teóricos ..	2
3 — Conhecimentos teórico-práticos .. .	3

3 — ORIENTAÇÃO

3.1 — Ao ser admitido(a) nesta escola, você recebeu, inicialmente:

1 — Nenhuma orientação	1
2 — Pouca orientação	2
3 — Orientação adequada	3

3.2 — Em caso positivo quem o(a) orientou:

1 — Diretor(a)	1
2 — Professor da disciplina	2
3 — Outro professor	3
4 — Funcionário(s)	4
5 — Orientador pedagógico	5
6 — Outros	6

3.3 — Tempo utilizado para sua orientação (inicial)

1 — Menos de três horas	1
2 — De 3 a 10 horas	2
3 — Mais de 10 horas	3

3.4 — A orientação recebida:

1 — Seguiu um plano escrito	1
2 — Foi improvisada	2

3.5 — Que comentários foram abordados em sua orientação:

1 — Entrevista com orientador	1
2 — Breve histórico sobre a Escola	2
3 — Estrutura funcional da Escola (organograma)	3
4 — Filosofia e objetivos do Curso	4
5 — Visitas às instalações da Escola .. .	5
6 — Apresentação ao corpo docente e administrativo	6
7 — Visita aos campos de prática	7
8 — Apresentação ao pessoal do campo .. .	8
9 — Normas de funcionamento da escola (+)	9
10 — O currículo da escola	10
11 — Iniciação à disciplina	11

(*) Por norma de funcionamento entende-se: as rotinas administrativas, instruções sobre manejo de aparelhos e recursos audio-visuais, uso de biblioteca, solicitação de serviços de secretaria e outros.

3.6 — A orientação recebida:

1 — Colaborou em seu desenvolvimento profissional	1
2 — Não influenciou seu desenvolvimento profissional	2
3 — Prejudicou seu desenvolvimento profissional	3

3.7 — A existência de um programa de orientação para novos professores, em sua opinião:

1 — É importante	1
2 — É desnecessário	2
3 — É indiferente	3

3.10 — Ao iniciar suas atividades didáticas, nesta escola, você sentia:

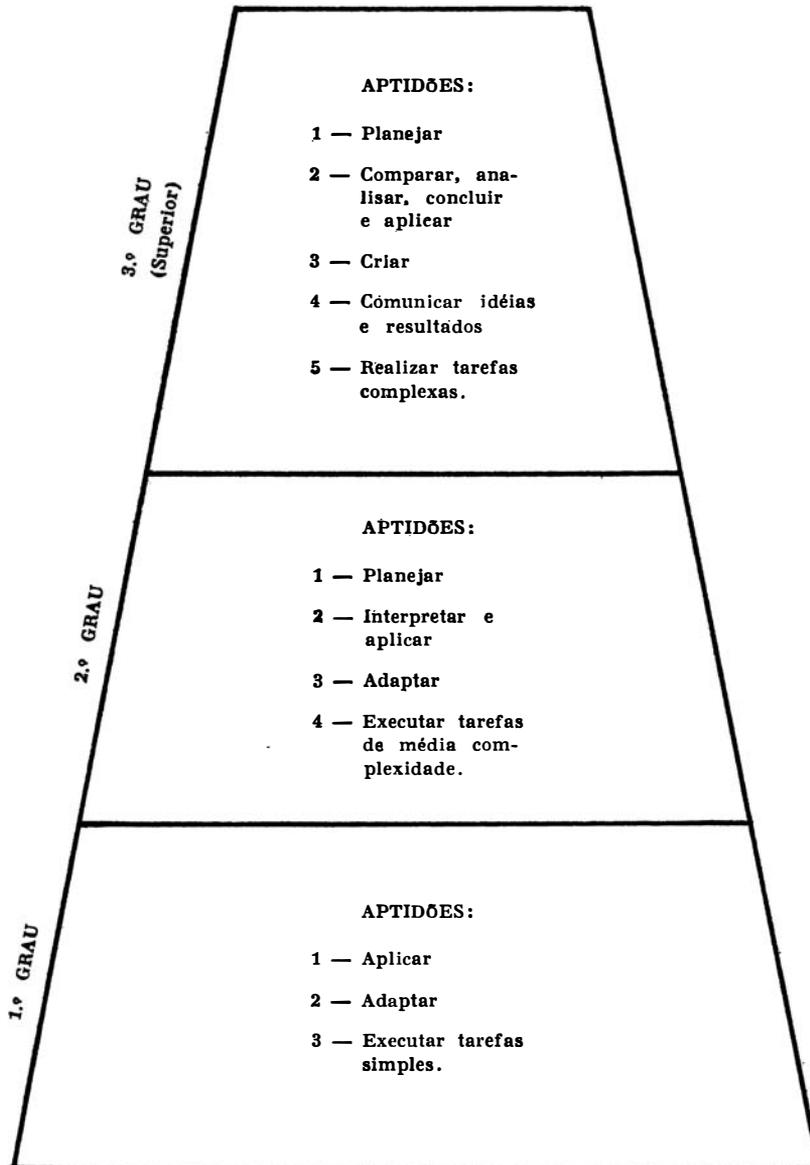
	A		B
1 — Entusiasmo	1	1 — Segurança	1
2 — Indiferença	2	2 — Insegurança	2

3.11 — Os itens assinalados acima relacionavam-se com:

	A	B
1 — O ambiente da escola	1	1
2 — Os alunos	2	2
3 — Os colegas de trabalho	3	3
4 — A Direção	4	4
5 — Suas experiências anteriores	5	5
6 — O conteúdo a ser ensinado	6	6
7 — As normas de funcionamento	7	7
8 — Desconhecimento do campo de prática	8	8
9 — Pouca experiência na prática	9	9

A N E X O

PIRAMIDE DE APTIDÕES DESEJÁVEIS SEGUNDO O GRAU DE ESCOLARIDADE



3.8 — Na sua opinião, que aspectos deverão ser incluídos em um programa de orientação. Qual a duração (em horas).

.....

3.9 — Que pessoas deverão participar do programa de orientação?

.....

3.12 — Dê sua opinião sobre a seguinte afirmação: “A insegurança do docente recém-admitido é sentida pelo aluno e pode ter repercussões negativas no desenvolvimento profissional do docente.”

.....

QUESTIONÁRIO AO(A) DIRETOR(A)

1 — IDENTIFICAÇÃO

1.1 — Nome da Escola

1.2 — Número de docentes-enfermeiros(as) . . .

1.3 — Número de questionários distribuídos . . .

1.4 — Número de questionários devolvidos . . .

1.5 — Títulos que possui:

- | | |
|--|---|
| 1 — Graduação em enfermagem (3 anos) | 1 |
| 2 — Graduação em enfermagem (4 anos) | 2 |
| 3 — Licenciatura em enfermagem . . . | 3 |
| 4 — Especialização em enfermagem . . . | 4 |

5 — Pós-graduação em administração de escolas de enfermagem	5
6 — Pós-graduação em outro ramo de enfermagem	6
7 — Mestrado em enfermagem	7
8 — Doutorado em enfermagem	8
9 — Outros cursos superiores	9

1.6 — Cursos que dirige:

1 — Mestrado	1
2 — Graduação	2
3 — Técnico	3
4 — Auxiliar	4

2 — REALIDADE ATUAL DE SUA ESCOLA EM RELAÇÃO A:

2.1 — Recrutamento e seleção de professores

2.1.1 — Como são admitidos os professores nesta Escola?

1 — A convite do(a) Diretor(a)	1
2 — Por concurso	2
3 — Por transferência de outra unidade de ensino	3
4 — Por ordem de superiores	4
5 — Por indicação de outro professor	5
6 — Todas as maneiras acima citadas	6
7 — Outras	7

2.2 — Orientação de novos professores

2.2.1 — O professor recém-admitido nesta escola recebe:

1 — Nenhuma orientação	1
2 — Pouca orientação	2
3 — Orientação adequada	3

2.2.2 — Em caso positivo, a quem compete a maior parte da orientação?

1 — Diretor (a)	1
2 — Professor da disciplina	2
3 — Outro professor	3
4 — Orientador pedagógico	4
5 — Funcionário(s)	5
6 — Diretor e professor da disciplina	6
7 — Orientação por mais de uma das pessoas acima	7
8 — Outros	8

2.2.3 — A orientação segue um plano ou um roteiro previamente estabelecido?

1 — Não segue plano algum	1
2 — Segue um plano escrito	2
3 — Segue um roteiro mental	3

2.2.4 — Que conteúdos são abordados neste plano?

1 — Entrevista com orientador	1
2 — Breve histórico sobre a escola	2
3 — Estrutura funcional da escola (organograma)	3
4 — Filosofia e objetivos do curso	1
5 — Visita às instalações da escola	2
6 — Apresentação ao corpo docente e administrativo	3
7 — Visita aos campos de prática	4
8 — Apresentação ao pessoal do campo	5
9 — Norma de funcionamento da escola (+)	6
10 — O currículo da escola	7
11 — Iniciação à disciplina	8

(*) Por norma de funcionamento da escola entende-se: as rotinas administrativas instruções sobre manejo de aparelhos e recursos audiovisuais, uso de biblioteca, solicitação de serviços de secretaria e outros.

ANEXO II

RELAÇÃO DAS ESCOLAS QUE FORNECERAM OS DADOS EM TEMPO HABIL

- 1 — Escola de Enfermagem da Universidade do Estado da Guanabara — GB
- 2 — Escola de Enfermagem Alfredo Pinto — Rio — GB
- 3 — Escola de Enfermagem da Universidade Federal Fluminense — Niterói — RJ
- 4 — Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto — USP — Ribeirão Preto — SP
- 5 — Escola de Enfermagem da USP — São Paulo — SP
- 6 — Escola Paulista de Enfermagem — São Paulo — SP
- 7 — Faculdade de Enfermagem São José — São Paulo — SP
- 8 — Escola de Enfermagem da Universidade Católica de Minas Gerais — Belo Horizonte
- 9 — Escola de Enfermagem Hermantina Beraldo — Juiz de Fora — MG
- 10 — Escola de Enfermagem Wenceslau Braz — Itajubá — MG
- 11 — Escola de Enfermagem da UFMG — Belo Horizonte — MG
- 12 — Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia — Salvador — BA
- 13 — Escola de Enfermagem da UFSC — Florianópolis — SC
- 14 — Escola de Enfermagem da Universidade Federal Pernambuco — Recife — PE
- 15 — Curso Auxiliar de Enfermagem de Alagoas — Maceió
- 16 — Curso Auxiliar de Enfermagem Dr. Augusto Leite — Aracajú — SE
- 17 — Curso Auxiliar de Enfermagem Inst. Pesq. Médico-Cirúrgica — Belo Horizonte — MG
- 18 — Curso Auxiliar de Enfermagem Branca Alves — Petrópolis — RJ

- 19 — Curso Auxiliar de Enfermagem São Camilo — São Paulo — SP
- 20 — Curso Auxiliar de Enfermagem São Joaquim — São Paulo — SP
- 21 — Curso Auxiliar de Enfermagem Judith Lupo — Araraquara — SP
- 22 — Curso Auxiliar de Enfermagem Dr. Caetano M. Rocha — Curitiba — PR
- 23 — Curso Auxiliar de Enfermagem Madre Benwenuta — Florianópolis — SC
- 24 — Curso Auxiliar de Enfermagem Hospital Santo Antônio — Blumenau — SC
- 25 — Curso Auxiliar de Enfermagem Moinho de Vento — Porto Alegre — RS
- 26 — Curso Auxiliar de Enfermagem São Vicente — Passo Fundo — RS
- 27 — Curso Auxiliar de Enfermagem Nossa Senhora de Fátima — Caxias do Sul — RS
- 28 — Curso Auxiliar de Enfermagem Florence Nightingale — Anápolis GO
- 29 — Curso Auxiliar de Enfermagem Maria Pia Matarazzo — São Paulo — SP
- 30 — Escola Técnica de Enfermagem Cruzeiro do Sul — Rio Verde — GO

OBS: Do Curso Técnico de Enfermagem Santa Teresa — Petropolis recebemos somente os questionários dos docentes e da Escola de Enfermagem Ana Neri da Universidade Federal do Rio de Janeiro recebemos questionário de 1 docente.

ENVIARAM RESPOSTA, MAS NÃO FORAM INCLUÍDAS POR JÁ SE ENCONTRAREM TABULADOS OS DADOS:

- 1 — Escola de Enfermagem da UFRGS — Porto Alegre — RS
- 2 — Escola de Enfermagem Santa Emília de Rodat — João Pessoa — Paraíba
- 3 — Faculdade de Enfermagem e Obstetrícia “Madre Ana Moeller” — Porto Alegre e Escola de Auxiliar de Enfermagem São Francisco de Assis — PA
- 4 — Escola Técnica de Enfermagem Catarina Labouré — Curitiba — PR
- 5 — Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Paraíba — João Pessoa — PB

BIBLIOGRAFIA

- 1 — BACELLAR, M. L. — Apresentação de Trabalhos Científicos. Boletim Informativo UFBA, Separata (102-103): maio-junho, 1965.
- 2 — GALLAGHER, A. H. — Administración de Escuelas de Enfermería. México, Interamericana, 1966.
- 3 — NIERHS — Diretório das Escolas no Setor Saúde. Rio, 1971.
- 4 — NIERHS — Características Básicas das Escolas da Área das Ciências da Saúde. Rio, 1970.
- 5 — VERHONICK, P. J. — Metodos de Estudos Descritivos en Enfermeria. Washington, OPAS/OMS, 1971.