

FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ADMINISTRATIVAS DO TÉCNICO DE ENFERMAGEM¹

Rika M. Kobayashi²
Maria Madalena Januário Leite³

Kobayashi RM, Leite MMJ. Formação de competências administrativas do técnico de enfermagem. Rev Latino-am Enfermagem 2004 março-abril; 12(2):221-7.

Este trabalho exploratório documental teve como objetivo identificar as competências descritas nos Planos de Ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem dos cursos Técnico de Enfermagem. Foi desenvolvido junto a 26 escolas da cidade de São Paulo, Brasil. Os resultados foram que as competências gerais e específicas do Técnico de Enfermagem são relacionadas respectivamente a: saber fazer (59 e 54%), aprender a conhecer (34 e 45%) e a saber ser (7 e 1%), retratando ainda a prevalência do saber fazer na educação profissional, com tendência a fundamentar e instrumentalizar esse fazer com conhecimentos científicos.

DESCRITORES: educação profissionalizante; educação em enfermagem; educação baseada em competências; competência profissional

FORMATION OF ADMINISTRATIVE COMPETENCES IN NURSING TECHNICIANS

This exploratory, document-based study aimed to identify the competences described in the outlines of the subject Nursing Administration Basics for Technical Nursing courses. We studied programs from 26 schools in the city of São Paulo, Brazil. Results showed that the general and specific competences of Practical Nurses are related to knowing how to do (59% and 54%), learning to know (34% and 45%) and knowing how to be (7% and 1%). This shows that there is still a prevalence of knowing how to do in professional education, and that there is a trend to have scientific knowledge as the foundation and tool for this purpose.

DESCRIPTORS: professional education; nursing education; competency-based education; professional competence

FORMACIÓN DE COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL TÉCNICO EN ENFERMERÍA

Este trabajo exploratorio documental tuvo como objetivo identificar las competencias descritas en los Planes de Enseñanza de la disciplina Nociones de Administración en Enfermería de los cursos Técnico en Enfermería (TE). Se desarrolló en 26 escuelas de la ciudad de São Paulo. Los resultados demostraron que las competencias generales y específicas del TE se relacionan respectivamente con el saber hacer (59% y 54%), el aprender a conocer (34% y 45%) y el saber ser (7% y 1%), retratando la prevalencia aún del saber hacer en la educación profesional, con tendencia a fundamentar e instrumentalizar este hacer con conocimientos científicos.

DESCRIPTORES: educación profesional; educación en enfermería; educación basada en competencias; competencia profesional

¹ Extraído da dissertação: Caracterização da disciplina Noções de Administração de Enfermagem dos Cursos Técnico de Enfermagem apresentada a Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Enfermagem; ² Enfermeira Pedagoga, Mestre em Enfermagem, Diretora de Escola de Enfermagem da Fundação Antonio Prudente, e-mail: rikam@ig.com.br; ³ Enfermeira, Doutor em Educação, Professor Livre-Docente da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo

INTRODUÇÃO

A educação profissional, desde as suas origens em 1809, sempre foi reservada às classes menos favorecidas, estabelecendo-se nítida distinção entre aqueles que detinham o saber e aqueles que executavam as tarefas manuais. Ao trabalho, freqüentemente associado ao esforço manual e físico, acabou-se agregando, ainda, a idéia de sofrimento. Havia pouca margem de autonomia para o trabalhador, uma vez que o monopólio do conhecimento técnico e organizacional cabia, quase sempre, apenas aos níveis gerenciais⁽¹⁾.

Mais recentemente, as empresas passaram a exigir trabalhadores cada vez mais qualificados, com destreza manual agregada às competências de inovação, criatividade, trabalho em equipe e autonomia na tomada de decisões, mediadas por novas tecnologias da informação; profissionais com níveis de educação e qualificação cada vez mais elevados, atendendo à estrutura rígida de ocupações e de avanços relativos a equipamentos e instalações complexas; enfim, profissionais com perfil capaz de atender às mudanças aceleradas no sistema produtivo por meio de permanente atualização das qualificações e habilitações existentes.

“A educação profissional passou a requerer, além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões”⁽¹⁾.

Na área de saúde, o Técnico de Enfermagem (TE) é um profissional existente desde 1966, quando foi criado o primeiro curso na Escola Ana Néri, porém, a regulamentação para o exercício profissional somente veio a ocorrer efetivamente em 1986, com a Lei nº 7.498/86, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 94.406/87.

A demora no estabelecimento da legislação do exercício profissional do TE gerou uma lacuna de cerca de 20 anos entre a formação e a legalização de sua atuação profissional. Esse descompasso existente entre a formação e o direito de exercer a profissão pode ter sido uma das causas que o fez ser subaproveitado no mercado de trabalho, quer atuando como Auxiliar de Enfermagem (AE), quer executando atividades pertinentes à função, o que possivelmente dificulta até hoje sua inserção e conquista do direito de desenvolver suas atribuições, inclusive administrativas, nas instituições de saúde.

Ainda, referindo-se ao trabalho do TE, relatos

foram encontrados de que esse profissional atuava na função de AE, sendo contratado como tal ou contratado como TE. Quanto às atribuições desenvolvidas, sob seu ponto de vista e do enfermeiro, eram essencialmente técnicas, desenvolvendo e executando procedimentos na assistência de Enfermagem⁽²⁻³⁾.

Outra justificativa citada para o TE ser subaproveitado foi a inexistência dessa função nos quadros funcionais na área de saúde, o que também contribuiu para o desestímulo na formação desse profissional na Enfermagem⁽⁴⁾.

Hoje, com a exigência de desenvolver competências de gestão na formação dos profissionais de nível técnico, passamos a ter dificuldades em relação à abrangência e profundidade da abordagem de conteúdos relacionados a essa nova exigência. O mesmo ocorrendo na forma de conduzir a formação do Técnico de Enfermagem para participar do processo administrativo, junto ao enfermeiro, uma vez que, na realidade dos campos de estágio, o TE não possui autonomia para tal⁽⁵⁾. Realizada a busca em literatura, nenhuma publicação, inclusive relativa a processos administrativos na educação profissional do TE, foi encontrada⁽⁶⁾.

Diante do exposto, considerando-se que a disciplina de Noções de Administração de Enfermagem é uma daquelas que poderá contribuir para contextualização do TE em relação ao mercado de trabalho, permitindo a compreensão das relações de poder institucionalizadas, as dimensões ético-políticas que permeiam todo gerenciamento em enfermagem e o situar-se nesse contexto para que desenvolva seu trabalho não só operacional, mas sim participando do processo global de cuidar em enfermagem, foi desenvolvido este trabalho, que busca compreender como se dá a formação de competências administrativas nas escolas e cursos TE.

OBJETIVO

- Identificar as competências descritas nos Planos de Ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem, em cursos de Técnicos de Enfermagem da cidade de São Paulo.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo do tipo exploratório,

documental, abrangendo o ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem nos cursos TE, a partir da análise dos Planos de Ensino, pois é nele que comumente ficam descritos os objetivos gerais e específicos das disciplinas.

Optou-se pela análise documental por constituir-se técnica valiosa na abordagem de dados qualitativos, que busca identificar informações fatuais nos documentos a partir de questões ou hipótese de interesse. Entende-se por documento qualquer material escrito e que possa ser utilizado como fonte de informação sobre o comportamento humano.

Universo e População

O universo foi composto por Planos de Ensino da disciplina de Noções de Administração em Enfermagem dos cursos Técnicos de Enfermagem da cidade de São Paulo. Os critérios adotados para a inclusão desses Planos de Ensino consistiram em:

1. a escola estar cadastrada em uma das entidades de classe representativas em Enfermagem: Associação Brasileira de Enfermagem - seção São Paulo (ABEn-SP) ou Conselho Regional de Enfermagem - seção São Paulo (COREn-SP);
2. a escola estar situada na cidade de São Paulo;
3. a escola ter formado uma turma de Técnico de Enfermagem.

Para quantificar a população do estudo, foi solicitado o cadastro, em novembro de 2000, das escolas/cursos de Enfermagem do Estado de São Paulo de nível médio para a ABEn-SP e o COREn-SP, totalizando 400 escolas. Dessas, foram selecionadas aquelas que atenderam aos critérios de inclusão 1 e 2, restando um total de 87 escolas.

Para identificar quais escolas mantinham o curso TE, tendo formado uma turma previamente ao período da coleta, foi feito contato telefônico, obtendo um total de 38 escolas, conforme os critérios acima descritos. Assim, foram encaminhados os questionários a todas essas escolas, sendo que, desse total, 26 enviaram seus Planos de Ensino. Assim, a população deste estudo foi constituída por 26 Planos de Ensino de escolas ou cursos que trabalham com a formação de TE na cidade de São Paulo.

Instrumento de coleta de dados e procedimento

A coleta de dados ocorreu no segundo semestre

de 2001 e, para a sua realização, foi elaborado um questionário para a caracterização da instituição e solicitado, através de carta, o Plano de Ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem. Respeitando-se os padrões éticos em pesquisa, foi elaborado também o termo de consentimento livre e esclarecido, para que os diretores/coordenadores das escolas/cursos pudessem autorizar a utilização de um documento de sua instituição de ensino, para a realização desta pesquisa.

Previamente à coleta de dados, o projeto de pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, tendo sido aprovado. Os instrumentos foram testados não tendo sido realizadas alterações significativas.

Posteriormente foi feito contato com os diretores encaminhando-se o material postado em correio, juntamente com envelope selado para devolução num prazo de 60 dias.

Passado esse prazo, devido ao baixo retorno de respostas (8 devoluções) foi feito novo contato com as diretorias e coordenadorias das escolas/cursos e realizada nova solicitação para a coleta de dados. Acrescentou-se, para tanto, a utilização de recursos alternativos como fax e *e-mail*.

Para assegurar o anonimato da instituição de ensino, optou-se pela codificação numérica de 1 a 26, isto é, cada instituição passou a ser identificada por um número, garantindo-lhe, assim, o sigilo das informações no momento da apresentação dos resultados.

Referenciais teóricos para análise dos planos de ensino

Neste trabalho, é importante salientar que os Planos de Ensino encaminhados pelas escolas encontravam-se em fase de transição para elaboração de currículo por competências, conforme descrito nas Diretrizes Curriculares para Educação Profissional de Nível Técnico, uma vez que se encontravam estruturados por objetivos (objetivos gerais e específicos). Exemplificando, tivemos descrito como objetivo geral fornecer aos alunos Noções de Administração de Unidades de Enfermagem e como objetivo específico conceituar administração de Enfermagem. Assim, foi feita uma adaptação considerando-se como competência geral o objetivo geral descrito nos Planos de Ensino. A mesma adaptação foi adotada utilizando-se competência específica onde foram encontrados os termos objetivos específicos.

Antes da apresentação dos resultados sobre competências, apresentaremos algumas definições encontradas sobre competência.

Segundo Ferreira (1988), competência foi definida como:

“Atribuição jurídica ou legal de desempenhar certos encargos ou de apreciar ou julgar determinados assuntos. Capacidade de decidir bem sobre um assunto, decorrente de um profundo conhecimento que alguém tem sobre este. Habilidade, aptidão, perito, qualificado, suficiente, idôneo, adequado, próprio”⁽⁷⁾.

Um dos autores que atualmente tem trabalhado bastante com a questão das competências em educação define a palavra em questão como mobilização de recursos cognitivos que incluem saberes, informações, habilidades operatórias e, principalmente, as inteligências, para com eficácia e pertinência enfrentar e solucionar uma série de situações ou problemas⁽⁸⁾.

Outros autores conceberam a competência como capacidade de conhecer e agir sobre determinadas situações, capacidade de uma pessoa para desenvolver atividades de maneira autônoma, planejando-as, implementando-as e avaliando-as; a habilidade de alguém utilizar seus conhecimentos para alcançar um propósito; capacidade de usar habilidades, conhecimentos, atitudes e experiências adquiridas para desempenhar bem os papéis sociais; capacidade para aplicar habilidades, conhecimentos e atitudes em tarefas ou combinações de tarefas operacionais. E a competência profissional como sendo a capacidade de utilizar os conhecimentos e as habilidades adquiridas para o exercício de uma situação profissional⁽⁹⁾.

Conforme Parecer nº 16/99 do Conselho Nacional de Educação (CNE) e Câmara de Educação Brasileira (CEB), ser competente foi considerado ser capaz de mobilizar conhecimentos, informações e até mesmo hábitos para aplicá-los com capacidade de julgamento, em situações reais e concretas, individualmente e com sua equipe de trabalho. Não há competência sem a capacidade de julgar, considerar, discernir e prever os resultados de distintas alternativas, eger e tomar decisões. E competência profissional como a articulação e mobilização de valores, conhecimentos e habilidades para resolução de problemas não só rotineiros, mas também inusitados em seu campo de atuação profissional, superando a experiência acumulada já transformada em hábito e liberando o profissional para a criatividade e atuação transformadora. O desenvolvimento de competências deve

proporcionar mobilidade entre múltiplas atividades produtivas, imprescindível numa sociedade cada vez mais complexa e dinâmica em suas descobertas e transformações.

A noção de competência foi trabalhada também como um deslocamento conceitual de qualificação, sem significar a sua substituição plena. A competência expressa uma das dimensões da qualificação, que é a experimental, que está relacionada ao conteúdo real do trabalho em que se inscrevem não somente os registros conceituais, mas o conjunto de saberes que são postos em jogo quando da realização do trabalho, e que estaria sendo perseguida como condição de eficiência produtiva⁽¹⁰⁾.

Em comum, temos que competência é uma capacidade de decidir, atuar, agir para solucionar problemas, exercer sua profissão em diferentes situações, desempenhar seu papel social a partir de conhecimentos, experiências, valores, atitudes.

Compreendida a questão das competências e competências profissionais, apresentaremos, a seguir, os referenciais teóricos que subsidiaram a categorização das competências, realizada previamente, à apresentação de resultados⁽¹¹⁻¹²⁾.

Um dos quatro pilares da educação que traduzem as aprendizagens essenciais é o **APRENDER A CONHECER** que é adquirir competência para a compreensão, o domínio dos próprios instrumentos do conhecimento, ou seja, desenvolver habilidades para construir conhecimentos, exercitando os pensamentos, a atenção e a memória, selecionando as informações que efetivamente possam ser contextualizadas com a realidade que vive e ser capaz de se expressar através de diferentes linguagens⁽¹²⁾.

Dentre os saberes necessários para a determinação do perfil profissional, temos o **SABER SER** que inclui traços de personalidade e caráter que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho (produtividade, iniciativa, comunicação, disponibilidade para inovação e mudanças, assimilação de novos valores de qualidade, competitividade) e o **SABER FAZER** que é subjacente à exigência de intervenção ou decisão diante de situações (saber trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos diversificados)⁽¹¹⁾.

Definidos os referenciais teóricos de competências, passaremos a apresentar os resultados obtidos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme os resultados apresentados na Figura 1, as competências gerais encontradas foram que 59% dos Planos de Ensino enfatizam o saber fazer, 34% o aprender a conhecer e 7% o saber ser.

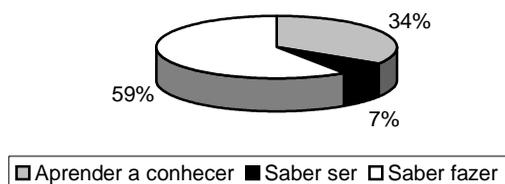


Figura 1 - Distribuição das Competências Gerais, segundo Planos de Ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem dos Cursos Técnico de Enfermagem. São Paulo, 2001

De acordo com a Figura 2, das competências específicas, 54% referiram-se ao saber fazer, 45% ao aprender a conhecer e 1% ao saber ser.

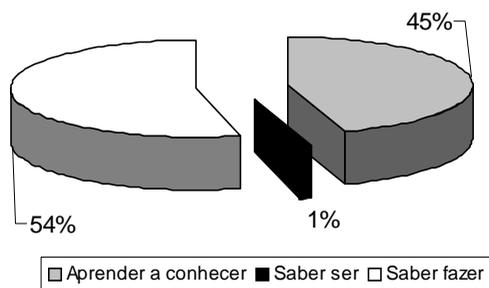


Figura 2 - Distribuição das Competências Específicas, segundo Planos de Ensino da disciplina Noções de Administração em Enfermagem dos Cursos Técnico de Enfermagem. São Paulo, 2001

Pelos resultados apresentados, nas Figuras 1 e 2, correlacionando as competências gerais e específicas, temos que, na educação profissional, as competências convergem para o **saber fazer** e **aprender a conhecer**, enquanto o **saber ser** é pouco trabalhado.

A competência **saber fazer** é expressa por um grupo de verbos que caracterizam ações descritas como executar, empregar, realizar, utilizar, aplicar, calcular, identificar, operar e exigem a execução de atividades de cunho técnico, fundamentadas cientificamente.

O segundo grupo de ações foi caracterizado por auxiliar, participar, colaborar, interagir, analisar, desenvolver, dimensionar que implicam em atuação técnico-científica,

mas integrada ao enfermeiro e à equipe de Enfermagem, ou seja, o TE exerce suas atribuições com a orientação e supervisão do enfermeiro ou como membro participante de um grupo de trabalho, cuja autonomia é relativa.

A construção do trabalho em equipe requer a explicitação e o enfrentamento dialógico de conflitos, buscando uma dinâmica de flexibilidade de regras, negociações e acordos entre os agentes e requer compartilhar decisões e responsabilidades. Essa construção se torna possível quando o líder adota postura de gestão democrática e participativa e quando os membros da mesma equipe se sentem confortavelmente preparados para compartilhar desse processo⁽¹³⁾.

Um terceiro grupo de ações encontrado e preocupante refere-se ao administrar, gerenciar, elaborar, implantar e avaliar, o que exige conhecimento teórico que dê sustentação para atuação e intervenção frente às interpretações de seu contexto e que foram utilizadas para definir competências do TE, sem indicar a participação ou supervisão do enfermeiro.

A preocupação com os resultados obtidos justifica-se pela falta de indicações de supervisão por parte do enfermeiro, pois o enfermeiro deve desenvolver competências de administração e gerenciamento, conforme a lei de diretrizes curriculares do ensino superior e, pela lei do exercício profissional, é atribuído ao TE a participação desse processo de trabalho ou o seu desenvolvimento, sob supervisão do enfermeiro.

Em relação à **competência aprender a conhecer**, tivemos ações como conhecer, reconhecer, enumerar, discorrer, conceituar, citar, definir, apresentar, relatar, descrever, identificar, entender, compreender, mostrando que grande parte do aprender a conhecer refere-se à aquisição de informações.

Percebe-se também outras competências a serem desenvolvidas ao encontrarmos ações como distinguir, desenvolver, explicar, diferenciar, correlacionar e interpretar, apontando para a necessidade do desenvolvimento de habilidades para se iniciar a construção do conhecimento sobre um dos processos de trabalho que é o administrar e, posteriormente, inserir uma ação de análise, julgamento, crítica, questionamento e por fim a intervenção.

As competências cognitivas guardam entre si uma relação hierárquica de complexidade crescente, em que cada categoria depende do domínio da competência anterior. Dessa forma, as competências são desenvolvidas

passando por seis domínios: o conhecimento, a compreensão, a aplicação, a análise, a síntese e a avaliação ou julgamento, numa relação de complexidade crescente, sem queimar etapas⁽¹⁴⁾.

Essa competência pode ser desenvolvida e avaliada de várias formas, requerendo determinadas habilidades. Dentre as habilidades, destacam-se a capacidade de observar (inclui planejamento cuidadoso, clareza de objetivos, registro, análise, elaboração de conclusões, podendo ser avaliada a partir do desenvolvimento da síntese, comparação ou pela distinção da observação e suposição); de comparar (comparar semelhanças e diferenças, vantagens e desvantagens, sem realizar a exclusão das partes envolvidas); de classificar ou organizar idéias, de acordo com categorias determinadas; de interpretar (inferir, deduzir, tirar conclusões, que exige conhecer, compreender e habilidade de argumentar e apresentar consistência e coerência na defesa da idéia, exigindo a análise e crítica); de analisar (consiste em dividir o todo para compreender as partes); de sintetizar (descrever as partes do todo, resumir e só poderá ser feita se houver conhecimento, compreensão, aplicação e análise) e a habilidade de crítica, que consiste em avaliar, julgar, em definir critérios para justificar, argumentar⁽¹⁴⁾.

E, ainda, sendo o aluno um ser social, a escola deveria preocupar-se em prepará-lo para viver em sociedade. Além disso, seus estudos deveriam levá-lo a se tornar profissional, cidadão economicamente ativo, a serviço da comunidade com a qual deverá relacionar-se e desenvolver competências para comunicar-se, expressar-se, relacionar-se no grupo, respeitar os demais, vincular-se, trabalhar em equipe e com a comunidade⁽¹⁴⁾.

Resgatando a legislação, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96 (LDB/96) prevê, em seu artigo 37, parágrafo 1º que:

“Os sistemas de ensino assegurarão (...) aos jovens e aos adultos oportunidades educacionais apropriadas, consideradas as características do alunado, seus interesses, condições de vida e de trabalho (...) há que se partir do reconhecimento da individualidade do aluno e procurar desenvolver suas potencialidades”.

Na competência **saber ser**, foram citados o desenvolver habilidades e aptidões para participar da administração de uma unidade de Enfermagem e sobre o significado de administração e questões administrativas.

O TE é um profissional que, no mercado de

trabalho, faz parte dessa força de trabalho que não tem controle individual sobre os principais elementos da produção no ramo de serviços da saúde. Não detém controle sobre os seus objetos de trabalho, não domina a compreensão dos processos gerais que atuam sobre a saúde, não detém a posse dos meios materiais de trabalho, não tem condições concretas de autonomizar o trabalho no que se refere à venda de seus serviços⁽¹⁵⁾.

Diante do exposto, ao se pensar sobre a prática da Enfermagem, incluindo aquela do TE, é necessário considerar a questão da educação que apesar de ser potencialmente capaz de intervir no contexto social, visando enfrentar os problemas de saúde da população, historicamente tem servido para legitimar tais problemas à medida que fornece formação deficitária quanto ao preparo técnico-científico e o baixo comprometimento com as questões sociais, políticas e econômicas da sociedade brasileira⁽¹⁶⁾.

É importante observar que o conceito de competência inclui dados de ética de identidade, a sensibilidade e a igualdade, conforme Parecer CNE/CEB nº 16/99, ou seja, a competência não se limita a conhecer, mas sim ao saber fazer o que exige, muitas vezes, o julgar, o decidir. Sem valores da sensibilidade ou igualdade, não há como julgar ou realizar escolhas que produzam práticas profissionais para a democracia e a melhora de vida.

Ainda pelo Parecer CNE/CEB nº 16/99, nas novas formas de gestão do trabalho, os trabalhadores autômatos serão substituídos cada vez mais por trabalhadores que possam trabalhar em equipe, tomar decisões em tempo real, durante o processo de produção, corrigindo os problemas, prevenindo disfunções, buscando qualidade e adequação ao cliente.

O homem é um ser inacabado e incompleto que está sempre se educando. Nenhuma ação educativa pode prescindir de uma reflexão sobre o homem e de uma análise sobre suas condições culturais. Não há educação fora da sociedade humana e não há homens isolados⁽¹⁷⁾.

Ainda, segundo o mesmo autor, o conhecimento, que provém da educação, não se restringe à sala de aula, mas sim passa a ser um processo educativo contínuo que ocorre em qualquer momento, local, situação, com qualquer pessoa ou através de diferentes estratégias, desde que a pessoa esteja aberta para tal.

Para outros autores, a educação só se realiza plenamente quando resulta em transformação do sujeito

que se educa. Supõe-se necessariamente interação entre as pessoas e a relação das pessoas com o mundo que as cerca⁽¹⁸⁾.

Há tendências de formação de profissionais polivalentes, ou seja, possuidor de competências que permitam o trânsito para outros campos ou ocupações da mesma área profissional ou áreas afins, ancoradas em bases científicas ou tecnológicas, com perspectivas evolutivas de sua formação para transcender a fragmentação de tarefas e compreender o processo global de produção o que poderá permitir-lhe influir na transformação desse processo.

E é na educação que se deposita a expectativa de melhorar os mecanismos de distribuição de renda e inserção produtiva, através do preparo dos indivíduos para o mercado e da mobilidade social⁽¹⁹⁾.

Assim, se realmente há interesse em se investir nessa força de trabalho, conforme as determinações legais e de acordo com as necessidades do mercado altamente competitivo, que exige profissional capacitado para transformar a natureza do trabalho operacional para um trabalho realizado, conhecendo-se o processo integral, o

saber ser, tão pouco citado nos planos, requer atenção bastante especial por parte dos educadores que trabalham com a educação profissional.

CONCLUSÃO

Mediante este trabalho, pudemos constatar que as competências gerais e específicas do TE são relacionadas respectivamente a: saber fazer (59 e 54%), a aprender a conhecer (34 e 45%) e a saber-ser (7 e 1%), retratando ainda a prevalência do saber fazer na educação profissional, com tendência a fundamentar e instrumentalizar esse fazer com conhecimentos científicos.

Importante também ressaltar que, pelos resultados obtidos, é emergencial que nós, enfermeiros educadores, passemos a desenvolver, a trabalhar o saber ser do cuidador da área de enfermagem, que essencialmente assiste a saúde dos seres humanos sem, contudo, ter trabalhado ou desenvolvido suas potencialidades e seus limites.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Conselho Nacional de Educação (BR). Parecer CNE/CEB nº 16 de 26 de novembro de 1999. Diretrizes Curriculares para Educação Profissional de Nível Técnico. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1999.
2. Kobayashi RM, Okane ESH, Leite, MMJ. Atribuições do técnico de Enfermagem sob o ponto de vista do técnico de Enfermagem. Anais do 53º Congresso Brasileiro de Enfermagem 2001; Curitiba [CD-ROM] Curitiba (PR): ABEn-Seção PR; 2001.
3. Okane ESH, Kobayashi RM, Takahashi RT. Atribuições do técnico de Enfermagem sob o ponto de vista do enfermeiro. Anais do 53º Congresso Brasileiro de Enfermagem 2001; Curitiba [CD-ROM] Curitiba (PR): ABEn-Seção PR; 2001.
4. Friedlander MR, Narchi NZ. Avaliação institucional - Cursos técnicos de Enfermagem. Rev Paul Enfermagem 1995; 14(1):8-16.
5. Kobayashi RM, Leite MMJ. Dificuldades no estágio de administração em Enfermagem sob ótica dos alunos de nível médio. Anais do 5º Seminário Nacional de Diretrizes da Educação em Enfermagem no Brasil; 2001; São Paulo (SP): ABEn-Seção SP; 2001. p. 97.
6. Kobayashi RM, Frias MAE, Leite MMJ. Caracterização das publicações do ensino profissionalizante no Brasil. Rev Esc Enfermagem USP 2001; 35(1):72-9.
7. Ferreira AB de H. Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro (RJ): Nova Fronteira; 1988. p.164.
8. Perrenoud P. Dez novas competências para ensinar. Porto Alegre (RS): ArtMed; 2000.
9. Deffune D, Depresbiteres L. Competências, habilidades e currículos de educação profissional: crônicas e reflexões. São Paulo (SP): Senac; 2000.
10. Ramos MN. Da qualificação à competência: deslocamento conceitual na relação educação-trabalho. [tese] Niterói (RJ): Faculdade de Educação/Universidade Federal Fluminense; 2001.
11. Manfredi SM. Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil. [Online] disponível em: www.cedes.unicamp.br/pesquisa/artigos/MANFREDI/manfredi5.html
12. Antunes C. Como desenvolver as competências em sala de aula. Petrópolis (RJ): Vozes; 2001.
13. Mishima SM. Constituição do gerenciamento local na rede básica de saúde em Ribeirão Preto. [tese]. Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP; 1995.
14. Moulin NM, Provenzano E. Proposta pedagógica: avaliando a ação. Brasília (DF): Ministério da Saúde/Rio de Janeiro (RJ): Fundação Oswaldo Cruz; 2000.
15. Aives DB. Trabalho, educação e conhecimento em Enfermagem. Uma contribuição aos estudos sobre a força de trabalho feminina. Salvador (BA): Dankat; 1997.
16. Uricovsky MAR, Lautert L. A formação do profissional enfermeiro-reflexão, ação e estratégias. In: Saube R. Educação em Enfermagem. Florianópolis (SC): Ed. UFSC; 1998. p.221-41.
17. Freire P. Educação e mudança. 21ª ed. São Paulo (SP): Paz e Terra; 1979.
18. Lobo FJS Neto, Prado AA, Fontanive DA, Prado PT. Formação pedagógica em educação profissional na área de saúde: Enfermagem; Educação. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2000.
19. Oliveira DA. Gestão democrática da educação: o principal embate da educação brasileira com a nova LDB. Petrópolis (RJ): Vozes; 1997.