



Desenvolvimento de competência

Módulo 15: Ensino em Enfermagem



Desenvolvimento de competência

- Fases do desenvolvimento de competências:
 - ✓ Demonstração;
 - ✓ Supervisão ou acompanhamento;
 - ✓ Avaliação.
- Formador eficaz no desenvolvimento de competências;
- Escuta activa, questionamento e retroalimentação;
- Vantagens do uso do laboratório humanístico no desenvolvimento de competência.



Objectivos de aprendizagem

- Ao final desta sessão os estudantes deverão ser capazes de:
 - ✓ Identificar as fases do desenvolvimento de competências;
 - ✓ Explicar em que consiste uma demonstração eficaz;
 - ✓ Identificar características de um formador eficaz no desenvolvimento de competência;
 - ✓ Descrever as vantagens da prática em laboratório humanístico e estações de prática.





Desenvolvimento de competência

- As competências são desenvolvidas sob o processo de supervisão ou acompanhamento pelo formador, incluindo três fases interrelacionadas:
 - ✓ Demonstração da competência pelo formador;
 - ✓ Prática da competência pelo participante sob supervisão do formador, primeiro em modelos ou estações de práticas simuladas e, em seguida, em unidades de saúde com utentes (ambiente real);
 - ✓ Avaliação da proficiência operacional do participante pelo formador ao usar “instrumentos de avaliação de competências”.



Desenvolvimento de competência

- As três fases do desenvolvimento de competências são desmembradas nas seguintes etapas:
 - ✓ Primeiro, por meio das apresentações eficazes e técnicas interactivas em sala de aula, que explicam a competência a ser aprendida;
 - ✓ Uso de vídeo e multimídia que exponha a competência ou actividade a ser aprendida;





Desenvolvimento de competência

- Demonstração da competência pelo formador em laboratório humanístico: uso de modelo anatómico, estação de prática ou dramatização;
- Prática da competência sob supervisão do formador, depois da demonstração;





Desenvolvimento de competência

- Continuação das etapas:
 - ✓ Revisão da sessão prática, na qual é fornecida retroalimentação positiva;
 - ✓ Avaliação do desempenho de cada participante quanto à competência após práticas repetidas, pelo uso de “instrumentos de avaliação de competências”;





Desenvolvimento de competência

- Continuação das etapas:
 - ✓ Alcançada a competência em laboratório os participantes irão iniciar a prática em unidades de saúde com utentes, sob supervisão do formador;
 - ✓ Por fim, a avaliação do participante em executar a competência de acordo com o padrão descrito nos “instrumentos de avaliação de competências”.





Demonstração de competência

Demonstrar uma vez, ensinar uma vez, observar uma vez e considerar o participante habilitado é inaceitável!

- A demonstração deve ser correcta e completa, passo a passo;
- Deve seguir um padrão consistente e prático;
- É preciso afastar o medo e a ansiedade que invadem os sentimentos dos participantes;
- Promover solidariedade entre os participantes e ajudá-los a superar experiências constrangedoras ou ameaçadoras;
- Criar um ambiente seguro, que eleve a auto-estima do grupo.



Demonstração de competência

- Abordagem todo-parte-todo
 - ✓ Demonstrar a totalidade do procedimento, do início ao fim;
 - ✓ Isolar ou dividir o procedimento em partes e permitir a prática das partes individuais do procedimento;
 - ✓ Demonstrar todo o procedimento novamente e, em seguida, permitir que os participantes pratiquem o procedimento do início ao fim.



Formador eficaz em desenvolvimento de competência

- O formador deve ser proficiente nas competências ensinadas;
- Deve encorajar os participantes a aprenderem novas competências com entusiasmo e bom humor;
- Promover a comunicação bidirecional;
- Fornecer retro alimentação imediata;
- Saber lidar com o estresse dos participantes e o estresse pessoal.
- Deve manter-se focado no sucesso do participante e não no fracasso.



Formador eficaz em desenvolvimento de competência

- O formador deve assumir uma postura paciente e solidária, não crítica, respeitando o tempo de aquisição de competência de cada participante;
- Fornecer elogios e reforço positivo em cada sucesso;
- Corrigir os erros dos participantes preservando a auto-estima e a confiança dos mesmos;
- Escutar os participantes e observar o desempenho dos mesmos activamente.



Formador eficaz/ineficaz em desenvolvimento de competência

| Eficaz | Ineficaz |
|--|---|
| Concentra-se na prática | Concentra-se na teoria |
| Encoraja o trabalho conjunto (relacionamento estudantil) | Mantém um distanciamento (a sua posição é superior à dos participantes) |
| Procura reduzir o estresse | Aumenta frequentemente o estresse |
| Facilita a comunicação bidirecional | Utiliza uma comunicação unilateral |
| É um facilitador da aprendizagem | Actua como a autoridade ou como a única fonte de conhecimento |



Supervisão no desenvolvimento de competência

- É adequada quando:
 - ✓ Estão disponíveis formadores experientes para demonstrar, apoiar e ensinar as competências;
 - ✓ Conta com padrões de desempenho para as competências (descritos nos “instrumentos de avaliação de competências”);
 - ✓ Estão disponíveis modelos e estações para demonstração e prática das competências;
 - ✓ Os participantes têm apoio local e acesso aos recursos para desenvolver as competências adquiridas nos seus ambientes profissionais após terem sido formados.



Supervisão no desenvolvimento de competência

- Um dos papéis mais importantes de um formador é o de ajudar um participante, através da supervisão, a aprender uma nova competência.
- A supervisão é uma técnica de formação que envolve a utilização da escuta activa, do questionamento e do reforço positivo que ajudam a criar um ambiente de aprendizagem positivo.



Escuta activa

- Evitar falar enquanto escuta;
- Expressar essa escuta pela comunicação não verbal;
- Identificar-se com as emoções do participante e expressar as implicações dessas emoções;
- Compreender e refletir sobre os sentimentos subjacentes do participante;
- Parafrasear o participante, quando necessário;
- Evitar julgamentos.





Questionamento

- Tipos de perguntas:
 - ✓ Perguntas factuais: "o quê", "onde" ou "quando", iniciando uma discussão;
 - ✓ Perguntas abrangentes: avaliam conhecimentos adicionais;
 - ✓ Perguntas justificativas: estimulam ideias e avaliam a profundidade dos conhecimentos;
 - ✓ Perguntas hipotéticas: exploram novas situações;
 - ✓ Perguntas alternativas: avaliam competências de tomada de decisões.

Questionar ajuda a orientar



Dicas para dar retro alimentação

- Ser oportuno: fornecer retro alimentação logo após o evento;
- Ser específico;
- Ser descritivo e não repressor;
- Assumir a responsabilidade pelo seu próprio posicionamento (o formador deve falar por si, do que observou e não por terceiros).



Vantagens do uso do laboratório humanístico

- Não existe o risco de lesão ou incômodo para o paciente caso seja cometido um erro;
- A demonstração ou prática pode ser interrompida em qualquer altura;
- Vários participantes podem praticar em simultâneo;
- As tarefas podem ser praticadas repetidas vezes;





Instruções para uso do laboratório humanístico

- A formação é possível mesmo quando o fluxo de pacientes é reduzido;
- O tempo de formação é reduzido.
- O número de modelos ou materiais para simulação deve ser suficiente (um modelo ou material por cada dois ou três participantes);
- Promover uma cultura de lidar com o modelo ou similar com o mesmo cuidado e respeito como se fosse um paciente; Essa iniciativa promoverá atitudes éticas e de respeito com o utente;
- O procedimento deve reproduzir uma situação real, levando-se em consideração a privacidade, a dor, a prática de prevenção de infecções e outros.