

USO DO MÉTODO *JOINT APPLICATION DESIGN* NA ESTRUTURAÇÃO DE UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA NOVOS COLABORADORES EM ENFERMAGEM

Julyhe Nunes Paulin¹
Cíntia Eliane Costa Corrêa^{1,2}
Giovana Puchalski Lopes¹
Caroline Barbosa da Silva¹
Nathália Dias Oliveira¹
Murilo dos Santos Graeff²
Ana Amélia Antunes Lima¹
Adriana Aparecida Paz¹

1. Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

2. Rede de Saúde Divina Providência. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.

RESUMO:

O objetivo deste trabalho foi descrever a aplicação do método *Joint Application Design* (JAD) na estruturação de um programa de educação para novos colaboradores em enfermagem. Trata-se de um estudo transversal com abordagem descritiva da aplicação do método do JAD, que propõe a constituição do grupo de trabalho para a discussão e a estruturação em consenso de um produto final. Participaram oito enfermeiros gestores de áreas assistenciais da instituição hospitalar que auxiliaram na estruturação do PRINCE. Constatou-se que o envolvimento dos profissionais de enfermagem como gestores, evidencia uma potência para o acolhimento e avaliação do novo colaborador.

Descritores: Educação em Enfermagem; Educação Permanente; Gestão em Saúde.

Introdução: As instituições de saúde, para prestar um atendimento de excelência, precisam constantemente, manter serviços qualificados e seguros, sendo os profissionais o centro das ações para o aprimoramento das competências. Por isso, esses profissionais precisam de suporte e apoio, para aplicar na prática o conhecimento científico e aprimorar ou adquirir competências que sejam alinhadas às demandas exigidas do novo cenário laboral. Assim, evidencia-se a importância de pensar ações que tenham consonância com a proposta da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS). Esta política tem o objetivo de promover a formação e o desenvolvimento dos trabalhadores de saúde, por meio da educação permanente em saúde (EPS) no ambiente laboral (BRASIL, 2009). Atualmente, existe uma atividade de acolhimento para todos os colaboradores admitidos, mas não específico para a enfermagem, em que são apresentadas as orientações institucionais em dois dias consecutivos, com carga horária de até oito horas/dia, em uma modalidade presencial e expositiva. A instituição utiliza instrumentos para registros para o acompanhamento e avaliação do desempenho no período probatório, denominadas de Plano de Desenvolvimento de Habilidades (PDH) específicas por áreas assistenciais, Fichas de Acompanhamento no Contrato de Experiência dos níveis de Liderança (FACE-Liderança) e a Operacional (FACE-Operacional). **Objetivo:** Descrever a aplicação do método *Joint Application Design* (JAD) na estruturação de um programa de educação para novos colaboradores em enfermagem. **Metodologia:** Trata-se de um estudo transversal com abordagem descritiva da aplicação do método JAD, que propõe a constituição do grupo de trabalho para a discussão e estruturação, em consenso, de um produto final (AUGUST, 1993). A aplicação do método propiciou o planejamento das sessões, a organização da documentação para a discussão em reuniões previamente estruturadas com o grupo de trabalho. Para aplicação do método seguiram-se quatro passos: a) planejamento da sessão; b) preparação da sessão; c) condução da sessão; e d) produção dos documentos ou produtos gerados pelo consenso do grupo de trabalho (BENEVIDES et al., 2016). As sessões foram consideradas reuniões do grupo de trabalho, que teve como objetivo avaliar, alterar e melhorar o fluxograma e os instrumentos de registros para o acompanhamento do novo colaborador (PDH). Os participantes do grupo de trabalho eram gestores de áreas assistenciais de um hospital privado no Sul do Brasil, que receberam um convite intencional. Nesta abordagem, foi apresentada a proposta para os gestores e programada a primeira das três reuniões, com a duração de até duas horas cada uma, no auditório da instituição, permitindo o distanciamento social, atendendo às recomendações em virtude da pandemia enfrentada neste período de execução do estudo. Entendeu-se como imprescindível o envolvimento dos gestores no grupo de trabalho para obter o engajamento pela prática colaborativa, e posteriormente auxiliar na implementação do programa. Dentre os critérios de elegibilidade considerou-se como de inclusão: exercer a gestão ou supervisão da área administrativa de enfermagem; ser colaborador na instituição há no mínimo um ano; e apresentar titulação mínima de graduação. Para a exclusão do gestor nas sessões foram as situações de afastamentos por licenças saúde, ou maternidade; desligamento da instituição; e estar em período de gozo de férias. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido mediante a aprovação deste estudo pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o parecer número 3.596.203. **Resultados e discussão:** Participaram oito enfermeiros gestores de áreas assistenciais da instituição hospitalar, no qual foi enfatizado com clareza ao grupo a importância do seu envolvimento, como uma prática colaborativa para a implementação do processo de inserção de novos colaboradores da

enfermagem. O planejamento da reunião do grupo de trabalho foi realizado durante o período de convite aos participantes, sendo informada a data e horário da primeira sessão. Na primeira sessão compareceram todos os gestores convidados e foram apresentados os resultados sobre as necessidades e demandas dos profissionais de enfermagem (n=164) da instituição, em relação às ações educativas realizadas. Prosseguiu-se para o debate promovendo um *brainstorming* de itens necessários e específicos para o novo programa, o que gerou uma nova coleta de dados. Com as novas informações, foram organizadas as atividades para a condução do grupo de trabalho para a segunda sessão, pois o objetivo era atender aos itens definidos para que possíveis melhorias pudessem ser adotadas ao revisar os documentos produzidos para posterior apresentação dos resultados na sessão. Na segunda sessão foi apresentada a modelagem do fluxograma de forma detalhada, de cada etapa do processo desenhado em paralelo com os instrumentos PDH, FACE-Liderança e FACE-Operacional. Em seguida, os gestores responderam um instrumento denominado de Escala de Concordância (EC). Este instrumento foi editado no *Google Forms*® e disponibilizado por *WhatsApp*® em dois momentos distintos: antes e depois da discussão coletiva dos documentos. Na terceira sessão ocorreu a apresentação dos produtos, o fluxograma e o PDH adaptado, que constituiu no Programa de Inserção de Novos Colaboradores na Enfermagem (PRINCE). Para desenvolver ações educativas na perspectiva da educação permanente, deve ser considerada a cultura institucional, para traçar estratégias que fortaleçam o compromisso com o desenvolvimento contínuo dos profissionais, alinhando os conhecimentos do profissional diante dos problemas enfrentados no cotidiano, construindo a reflexão crítica do fazer em busca de melhorias e mudanças. (DAVINI, 2009). Para o êxito de uma assistência qualificada e segura é imperativo que ações educativas no trabalho, sejam presentes e contínuas, de modo que auxiliem no aprimoramento técnico-científico dos profissionais de saúde, direcionando-os para a resolução de situações inerentes ao processo de trabalho. (PINHEIRO, 2017). **Conclusão:** Como definição de processo de estruturação do programa foi estabelecido que na inserção de novos colaboradores da enfermagem na instituição, estes terão a oferta de ações exclusivas no período de adaptação que inclui o acolhimento, acompanhamento e desenvolvimento por competências por meio de ações educativas e avaliativas. Constatou-se que o envolvimento dos profissionais de enfermagem como facilitadores e de gestores das áreas assistenciais, nas práticas educativas evidencia uma potência para assistência e avaliação do novo colaborador.

Referências:

AUGUST, J. H. **JAD: Joint Application Design**. São Paulo: Makron Books, 1993.

BENEVIDES, J. L.; et al. Development and validation of educational technology for venous ulcer care. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 309-316, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420160000200018>.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento?** Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude_fortalecimento.pdf. Acesso em: 11 ago. 2020.

DAVINI, M. C. Enfoques, Problemas e Perspectivas na Educação Permanente dos Recursos Humanos de Saúde. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política nacional de educação permanente em saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. p. 39-63. Disponível em:
<http://portal.anvisa.gov.br/documents/33856/396770/Pol%C3%ADtica+Nacional+de+Educa%C3%A7%C3%A3o+Permanente+em+Sa%C3%BAde/c92db117-e170-45e7-9984-8a7cdb111faa>. Acesso em: 05 ago. 2020.

PINHEIRO, G. E. W. **Educação permanente em saúde e suas implicações no processo de trabalho na atenção primária à saúde**. 2017. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ensino na Saúde, Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, 2017. Disponível em:
<http://repositorio.ufcspa.edu.br/jspui/handle/123456789/529>. Acesso em: 16 abr. 2020.