

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, *COACHING* E
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

ANA CAROLINA GALVÃO GIL ALELUIA
JOB THIAGO MARTINS DA SILVA
LAIZ GALVÃO LIMA ABREU

PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO
PEDAGÓGICA COMO FERRAMENTA DE OTIMIZAÇÃO DO PROCESSO DE
ENSINO DE UMA ESCOLA TÉCNICA DE ENFERMAGEM DA CIDADE DE
ANÁPOLIS-GO

ANÁPOLIS – GO
2018

ANA CAROLINA GALVÃO GIL ALELUIA
JOB THIAGO MARTINS DA SILVA
LAIZ GALVÃO LIMA ABREU

PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO
PEDAGÓGICA COMO FERRAMENTA DE OTIMIZAÇÃO DO PROCESSO DE
ENSINO DE UMA ESCOLA TÉCNICA DE ENFERMAGEM DA CIDADE DE
ANÁPOLIS-GO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas, *Coaching* e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, *Coaching* e Psicologia Organizacional.

Orientadora: Prof.^a Ma. Juliana Pereira de Freitas

ANÁPOLIS – GO
2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANA CAROLINA GALVÃO GIL ALELUIA

JOB THIAGO MARTINS DA SILVA

LAIZ GALVÃO LIMA ABREU

PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO
PEDAGÓGICA COMO FERRAMENTA DE OTIMIZAÇÃO DO PROCESSO DE
ENSINO DE UMA ESCOLA TÉCNICA DE ENFERMAGEM DA CIDADE DE
ANÁPOLIS-GO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas,
Coaching e Psicologia Organizacional da Faculdade
Católica de Anápolis, como requisito parcial para
obtenção do título Especialista em Gestão de
Pessoas, *Coaching* e Psicologia Organizacional.

Data da Aprovação: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Ma. Juliana Pereira de Freitas
Orientadora

Prof^a. Ma. Marisa Roveda

Prof^a. Esp. Aracelly R. Loures Rangel

RESUMO

A Gestão de Pessoas estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, com o intuito de facilitar as relações entre empregados e empresa, para o desenvolvimento de ambos. Teve como objetivo identificar e traçar estratégias que possibilitem a implementação de um programa de capacitação para os professores da instituição. Esse estudo refere-se a uma pesquisa de campo, embasada em análises bibliográficas, ressaltando a importância do treinamento e da qualificação profissional. Para que este estudo de caso fosse realizado utilizou-se de pesquisa bibliográfica, feita a partir de livros, artigos, revistas científicas.

Palavras-chave: Capacitação. Qualificação Profissional. Treinamento.

ABSTRACT

The Management of People studies the relation of man to work and society, with the purpose of facilitating the relations between employees and company, for the development of both. The objective was to identify and devise strategies that allow the implementation of a training program for the institution's teachers. This study refers to a field research, based on bibliographical analysis, emphasizing the importance of training and professional qualification. For this case study to be carried out, a bibliographical research was carried out using books, articles and scientific journals.

Keywords: Empowerment. Professional Qualification. Training.

DEDICATÓRIA

A Deus, que nos criou e foi criativo nesta tarefa. Seu fôlego de vida em nós foi nosso sustento e nos deu coragem para questionarmos realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que me sustenta a cada manhã e que me dá forças para continuar a caminhada.

Ao meu pai, Maiom (*in memoriam*) que sempre me apoiou e me incentivou a buscar lugares mais altos.

A minha mãe e irmã, que não medem esforços para apoiar e ajudar a mim e a minha família.

Ao meu esposo que com seu amor e paciência sempre está ao meu lado.

Ao meu filho, Bernardo, que é a criança mais adorável que conheço e sabe que todos os projetos que faço são para ele.

Obrigada,

Ana Carolina Galvão Gil Aleluia

A Deus; meus pais, Job e Celismar; meu irmão, Joubert; meus amigos: Elaine, Ítalo, Leo Miranda, Leo Pedroso, Viny Souza, Apoena, Ana Cláudia.

Vocês, vosso amor, carinho e companheirismo são o meu sustento!

Obrigado,

Job Thiago Martins da Silva

Meus agradecimentos a Deus que me trouxe até aqui com sua bondade e graça.

A minha mãe que sempre, com seu amor, tem estratégias para me ajudar no que preciso.

A minha avó que vibra pelas minhas conquistas. Ao meu marido que me apoia.

E, ao meu irmão que se alegra com meu sucesso!

Obrigada,

Laiz Galvão Lima Abreu

"Aqueles que se sentem satisfeitos sentam-se e nada fazem. Os insatisfeitos são os únicos benfeitores do mundo."

Walter S. Landor

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	TREINAMENTO	12
2.1	COMPREENDENDO O CONCEITO DE TREINAMENTO	13
3	QUALIFICAÇÃO DE PROFESSORES	17
3.1	DOCENTE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	21
4	TREINAMENTO E OTIMIZAÇÃO DE RESULTADOS	24
5	METODOLOGIA	26
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS	28
	CONCLUSÃO	34
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
	APÊNDICE	39
	Apêndice A – Questionário.....	39

INTRODUÇÃO

A escola de enfermagem em questão existe a 84 anos na cidade de Anápolis – Goiás, e carrega consigo o objetivo principal em formar profissionais competentes e especializados, prontos para o mercado de trabalho em curto tempo.

É reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), na Portaria de número 400, de 10 de maio de 2016, e recomendado pelos principais profissionais e hospitais da cidade por sua tradição e padronização do ensino. A equipe de docentes da instituição que outrora passava por reciclagens periódicas para se adequarem as normas e rotinas de forma padrão, deixaram de ser capacitadas. Além disso, nos últimos anos, foi extinguida a rotina de integração e capacitação permanente para os novos contratados e demais colaboradores, o que gerou a despadronização no ensino e dúvidas quanto aos critérios de avaliação exigidos na metodologia aplicada.

Face ao contexto exposto, este estudo se inseriu com o intuito de levantar a necessidade da implementação de um programa de capacitação e treinamento para os docentes da escola de enfermagem. Pretendeu ainda responder a seguinte questão problema: Qual o modelo de capacitação e treinamento para os docentes que se adeque as necessidades de formação de técnicos em enfermagem que atendam às exigências crescentes de atuação na área da saúde?

Sabe-se que a crescente demanda da sociedade na área da saúde exige profissionais qualificados e em condições de atuarem com práticas e postura profissional que coadunem com essa exigência. Portanto, a estrutura de um programa de capacitação pode contribuir para aprimorar e consolidar a prática docente dos professores dessa Escola de Enfermagem.

Desta forma, justifica-se a implementação de um programa que possibilite a formação de técnicos de enfermagem em condições de atuarem no mercado de trabalho com maiores chances de empregabilidade.

Com isso, esse estudo teve como objetivo principal identificar e traçar estratégias que possibilitem a implementação de um programa de capacitação para os professores da instituição de ensino. Tendo como objetivos específicos conceituar treinamento, qualificação de professores e otimização de resultados, traçar metas e estratégias que tornem eficaz a metodologia pedagógica da instituição, planejar treinamentos que sigam às regras do Conselho Regional de Enfermagem (COREN) e da instituição de ensino, que estabeleça um padrão de método a seguir para que

todos os professores estejam alinhados, e ainda buscar um modelo ideal de capacitação pedagógica para os professores da instituição, visando uma formação mais ampla para os alunos.

Tratou-se de uma pesquisa de caráter bibliográfico, descritiva e de campo. Sendo assim, se fez importante pois pôde indicar ações vantajosas para a organização, na qual foi desenvolvida a pesquisa no intuito de gerar ações que resolvessem os problemas da mesma através de um estudo com embasamento científico e observação *in loco*.

No decorrer desse estudo foi realizado estudo de campo *in loco*, onde foram aplicados questionários aos colaboradores. Os dados para complementar a pesquisa foram ainda coletados em leituras científicas, tais como: livros, artigos, periódicos, documentos e materiais disponibilizados na internet.

A metodologia quantitativa foi escolhida em função do tipo de pesquisa e da organização pesquisada. Sendo ela constituída por corpo docente, poderia ser estatística ou não, aleatória ou probabilística, com o objetivo de atingir todos os professores. Segundo Silva (2014) a função da metodologia *survey* é coletar, processar, disseminar estatísticas sobre a população, sua composição, características, distribuição espacial e organização, e para pequenas áreas e subgrupos populacionais, periodicamente. O subgrupo em questão foi o corpo docente da escola de enfermagem.

Em confronto com a bibliografia pesquisada o trabalho de campo foi tabulado para melhor análise dos resultados, visando resolver o problema de pesquisa outrora explicitado.

2 TREINAMENTO

As organizações atuam por meio das pessoas que dela fazem parte, agem e decidem em seu nome. A compreensão do comportamento individual e dos grupos em situação de trabalho constitui o campo de comportamento organizacional. De modo particular investiga as questões relacionadas com liderança e poder, estruturas e processos de grupo, aprendizagem, percepção, atitude, processos de mudanças, conflitos e dimensionamento de trabalhos, entre outros temas que afetam os indivíduos e as equipes nas organizações. O comportamento organizacional também leva em conta inúmeras situações para entender causas e efeitos, assim sendo cada caso deve ser avaliado relacionando o ambiente e a personalidade (ARAÚJO; GARCIA, 2010).

A Gestão de Pessoas estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, com o intuito de facilitar as relações entre empregados e empresa, para o desenvolvimento de ambos. Através do profissional capacitado para tais funções, os colaboradores têm a possibilidade de progredir em seus trabalhos por meio de estratégias e instrumentos que tem por objetivo diagnosticar e propor soluções às dificuldades encontradas na estrutura organizacional, alcançando assim, com êxito mudanças (FRANÇA, 2011).

Segundo Chiavenato (1999), se faz necessário e essencial que as organizações estejam preparadas, pois são inúmeros os desafios que irão sempre enfrentar principalmente quando se fala em concorrência e inovação. As pessoas precisam ser eficazes, ágeis, empreendedoras, que saibam conduzir negócios, produzindo os produtos e prestando os demais serviços com qualidade excelente e que estejam preparadas para assumir riscos, para que as organizações sejam bem-sucedidas. Assim, para que isso aconteça se faz necessário que as instituições apliquem treinamentos, para um maior desenvolvimento de seus funcionários as organizações mais bem-sucedidas investem bastante em treinamento sabendo que essa ferramenta trará um retorno garantido. O treinamento não tem que ser encarado como uma despesa, e sim como um grande investimento, seja na instituição ou nos membros que nela trabalham.

2.2 COMPREENDENDO O CONCEITO DE TREINAMENTO

O treinamento é um processo educacional com o intuito de proporcionar aos indivíduos conhecimento, atitudes e habilidades. É dirigido no sentido de equipe, com o objetivo de atingir as metas traçadas pela organização. Ao atuar em gestão de pessoas, cabe ao gestor, ter em vista os fatores do desempenho humano e da satisfação do colaborador com o trabalho e empregar os métodos e procedimentos para maximizar tanto o desempenho quanto a satisfação (CHIAVENATO, 2009, p.295).

Treinamento é um processo de integração cultural em curto prazo, visa objetivar regressar ou requalificar informações, conhecimentos ou condutas referentes a efetivação de tarefas ou à sua otimização no trabalho. (MARRAS, 2011, p. 145).

O treinamento nos dias atuais é uma das ferramentas mais importantes no sistema de desenvolvimento organizacional e, nesse seguimento, pensando necessariamente que, em um mundo capitalista, o ser humano significa um dos melhores e maiores bens que as instituições possuem, mesmo com tantas inovações e atualidades (CHIAVENATO, 2008).

“Treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos” (CHIAVENATO, 2009, p. 389).

Atualmente as empresas, em sua maioria, estão avaliando a necessidade de estimular e apoiar a crescente exigência de desenvolvimento dos funcionários, para atingir suas metas e consolidar suas estratégias, bem como diminuir a pressão que sofrem no dia a dia, tanto no ambiente externo quanto no interno pelas pessoas com as quais mantêm relações de trabalho para investir no desenvolvimento humano.

O desenvolvimento de pessoas, em médio e longo prazo, também se faz de interesse crescente das organizações, afinal, o desenvolvimento acarreta benefícios para empresa e as vagas abertas podem ser preenchidas por profissionais que já fazem parte da instituição. Dessa forma, as promoções e as transferências também mostram aos funcionários que eles têm possibilidade de carreira, e não apenas um emprego, e que seu comprometimento contribui para o crescimento organizacional.

Treinamento também pode ser conceituado como um método educacional de curto e médio prazo, ele é aplicado de forma extremamente sistemática, no qual o foco principal é que as pessoas alcancem maiores conhecimentos, concepções, modos e competências visando propósitos definidos no meio de uma instituição organizacional, tendo como finalidade o aumento da produtividade sem afetar ou influenciar suas ações ou comportamento. Já o desenvolvimento, está definido mediante um processo dinâmico de melhoria, que implica em uma mudança na evolução, no crescimento, incremento e avanço de uma nova tecnologia (VOLPE; LORUSSO, 2009).

Além disso ele é fundamental para que haja desenvolvimento das organizações e dos indivíduos que nela estão inseridas em um contexto de competitividade. A grande missão do treinamento visa o entrosamento de funcionários, fornecendo maiores conhecimentos, focando no saber e fazer, tornando assim a pessoa apta para uma função; conscientizar os funcionários da importância de autodesenvolver-se e de buscar o aperfeiçoamento contínuo.

Para Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), o treinamento tem a real função de aprimorar o desempenho do funcionário aumentando a produtividade de recursos físicos, financeiros, informações, sistemas, dentre outros. Colocando à disposição dele para exercer o seu trabalho, como finalidade a obtenção e o aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades para desempenhar determinadas tarefas em curto prazo.

Por outro lado, Milkovich e Boudreau (2010) afirmam que o treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes, buscando melhoria para a adaptação entre as características dos funcionários e as exigências dos papéis funcionais.

Dessler (2003), nos relata que treinamento é composto de métodos que através deles transmitem competência, habilidades para que haja um melhor desempenho para seus funcionários sendo eles novos ou antigos na empresa.

Segundo Reginatto (2004), o treinamento busca capacitar as pessoas para se tornarem mais eficientes, desenvolvendo melhores atitudes, obtendo maior produtividade, aprendendo na prática e modificando comportamentos, com isso gerando a ausência de erros.

Chiavenato (2009) afirma que quando aplicado de maneira organizada, o treinamento vem sendo usado como um processo educacional de curto prazo, afim

que os indivíduos participem e colaborem efetivamente para melhorar os resultados da empresa, pois o mesmo é a fonte de lucratividade da organização.

Portanto, se faz necessário que a empresa invista no aprendizado de seus colaboradores, para que o profissional alcance um bom nível de desempenho. Mesmo com todo conhecimento adquirido em sua formação é importante que tenha um avanço nesses processos de educação continuada e no desenvolvimento da prática, isso torna o profissional altamente qualificado, fortificando suas competências e habilidades e modificando até mesmo suas atitudes, transformando ferramentas operacionais em ferramentas funcionais, alcançando assim a qualidade tão almejada.

A competitividade está cada vez maior na sociedade, porém no ambiente de trabalho ela se destaca, principalmente pelo surgimento de novas tecnologias, novas técnicas, e procedimentos mais dinâmicos. No mercado de trabalho permanece quem for mais competente, exercendo suas atividades de maneira eficaz de acordo com as exigências do mercado, sejam os indivíduos ou as organizações.

O treinamento e o desenvolvimento de pessoas nas organizações devem ser uma ação constante dentro de uma organização, utilizando meios para que haja maiores benefícios, tanto qualitativos ou quantitativos. Os programas de capacitação exercidos de maneira casual não demonstram resultados satisfatórios quanto ao progresso do ser humano e da organização. O investimento na progressão de seus organizadores afeta no desempenho da empresa, quando a qualidade de serviços e produtos conseqüentemente os consumidores são bem atendidos e as vendas são ampliadas (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006).

Os principais objetivos do treinamento, de acordo com Carvalho (1993) seriam:

- Preparar os colaboradores para a execução imediata das inúmeras tarefas características da organização por meio da transmissão de informações e do desenvolvimento de habilidades;
- Dar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não somente em seus cargos atuais, como também para as outras funções para as quais o indivíduo pode ser considerado;
- Mudar as atitudes dos indivíduos, com o objetivo de criar um clima satisfatório entre os empregados, aumentando a motivação dos mesmos e tornando-os mais receptivos à supervisão e gerência.

Ao falar de treinamento, Lacombe (2011) inicia dizendo que as empresas para produzir precisam das pessoas, e destaca que são os recursos humanos os mais

importantes em qualquer organização, estes devem estar motivados a serem competentes.

Treinamento tem que ser exercido no ato que o indivíduo se efetua na empresa e precisa ser contínuo para que as empresas sejam bem administradas. Cada vez que se mostra a uma pessoa como ela deve fazer o trabalho, você a está treinando. Contribuindo para definir atividades tornando os membros mais aptos para exercer seu cargo ou função, aumentando seus conhecimentos e capacidade, de maneira eficaz e eficiente. (LACOMBE, 2011, p. 311)

Quanto aos tipos de treinamento, Lacombe (2011) classifica quanto a forma de execução e quanto ao público alvo:

- a) Quanto a forma de execução: treinamento no trabalho – orientação da chefia, administração por metas, rotação de funções, substituição temporária, incumbências especiais, orientação por meio de mentores; treinamento formal interno; treinamento formal externo; treinamento a distância.
- b) Quanto ao público-alvo: integração de novos empregados; formação de trainees; capacitação técnico-profissional; estágios; desenvolvimento de executivos.

Percebe-se que os autores aqui estudados apontaram para a importância do treinamento nas organizações, porém Lacombe (2011) dá ênfase no treinamento diário, quando diz que “não se deve treinar somente funcionários novos, mas todos continuamente.”

Até pouco tempo atrás o querer ser professor, era comum, havia um certo glamour na profissão, uma impressão que todos tinham de que este profissional era o detentor de todo saber. Porém, as mudanças da vida moderna, os problemas com indisciplina, agressões, as questões financeiras, dentre outros fatores diminuíram o interesse pela profissão (TAVARES 2009). Todas essas mudanças permitem inferir que o treinamento não pode ser dissociado da prática docente, dos âmbitos escolares ou universitários. Pois as instituições de ensino necessitam de profissionais que possam trazer harmonia dentro da sala de aula e que tenham comprometimento e ética com seus educandos.

3 QUALIFICAÇÃO DE PROFESSORES

Quando se fala em prática docente, deve-se considerar a sua essência, e a presença da tríade: professor/aluno/conhecimento. Esta tríade se atrela diretamente aos condicionantes sociais e psicológicos que constituem o ensino viabilizado pela prática docente.

Segundo Ribeiro (2005) o espaço-tempo atual em que nos movemos é marcado pela evolução de novas tecnologias, mudança de paradigmas, crenças, teorias e metodologias, razão pela qual o impacto dessas transformações na educação exige a reconstrução do trabalho universitário com “seriedade e competência”, face à sua crescente complexidade.

Superando a simples adaptação ao meio, o ser humano transforma-o por causa das suas necessidades e é pelo trabalho que ele busca instrumentos e caminhos para criar um mundo de objetos significativos e úteis que garantam a sobrevivência. É também pelo trabalho que o ser humano torna-se homem. Por isso, é possível, a partir do trabalho, compreender o desenvolvimento dos complexos sociais e adaptativos vividos pelo homem (GIL, 2001).

A capacitação de professores tem sido apontada como um dos fatores favoráveis à melhoria da qualidade do ensino no Brasil. A realidade do trabalho tem se tornado cada vez mais complexa, sendo influenciada pela evolução tecnológica, pela evolução das linguagens e, conseqüentemente, pela revolução das representações (FAVARIM, 2010).

Enquanto a educação é a aquisição de conhecimentos, a formação profissional é o conjunto de atividades com conhecimentos específicos próprios de uma profissão, além da qualificação adquirida por uma pessoa. Pode ser conquistada por várias formas, favorecendo a evolução da personalidade de uma pessoa, partindo de conhecimentos adquiridos e vivências permitindo realização de si próprio (VEIGA; LEITE; DUARTE, 2005).

A educação é o processo de contínua reorganização, reconstrução e transformação da própria vida. Em suma, educação é vida, e não apenas preparação para a vida, pois, na medida em que se aprende não se deixa de viver e de se desenvolver como ser social (TAVARES, 2009).

Um dos principais fatores que favorece ao docente uma boa formação, é o fato de estar atrelado às condições de interesse da sociedade em atender as

necessidades das áreas de conhecimento importantes para a formação dos futuros profissionais.

Nessa perspectiva se faz importante a busca por cursos de pós-graduação como a especialização, mestrado e doutorado, para obter um maior domínio e conhecimento na área escolhida.

Afinal o professor ainda hoje é o profissional do saber, pois possui percepções que cultivam pensamentos, criam hábitos, processos que formam a mente humana e educam os mesmos (LIBÂNEO, 2000). Ampliando seus conhecimentos, enriquecendo seus conteúdos nas aulas, aplicando novos recursos para alcançar metas importantes e favoráveis no ensino-aprendizagem .

A busca por continuidade na formação inicial começa visando preservar os padrões de excelência inicial. Porém, uma parte se sente desmotivada e não procura aumentar seus conhecimentos, e outra parte, não se preocupa em aprender mais sobre sua área, pois se acham muito capacitados e acham que já sabem o bastante, e se negam a frequentar qualquer tipo de capacitação (TAVARES, 2009).

Sobre estes fatores mostra-se a formação continua que visa buscar e corrigir estas falhas e muitas vezes são bancadas pelo Estado. Pensar em formação continuada, é pensar numa capacitação docente formadora por profissionais competentes, participativos e críticos, inseridos na comunidade universitária como agentes de mudanças que buscam flexibilidade e inovação (FAVARIM, 2010, p. 1)

Na mesma definição Favarim (2010) alega que entre as questões relativas ao assunto, o que se destaca é a ausência de atualização de inúmeros profissionais do ensino, e isso gera uma certa repetição de conteúdo descontextualizado, assim tornando-se um formato ultrapassado. Somente a presença de recursos técnicos dentro da sala de aula não são suficientes para que aconteça uma maior absorção e aperfeiçoamento de todos os temas específicos e gerais.

Outro fator a ser considerado é o inter-relacionamento professor-aluno, uma vez que a sociedade passa por profundas transformações sócio-político-econômicas que ocasionam comportamentos diferenciados durante a construção/desconstrução/reconstrução do saber, com isso, percebe-se a necessidade contínua de atualização, para que o professor não fique preso a conteúdos defasados e desinteressantes.

Em se tratando da formação do professor, e visando entender e captar a real importância social deste profissional, que ultrapassa o ensino, uma reflexão se faz importante, como afirma Imbernón (2000), é estar preparado para mudanças,

insegurança e incertezas do mundo globalizado, atualizando cientificamente, pedagogicamente e didaticamente.

A formação docente servirá de estímulo crítico ao constatar as enormes contradições da profissão e ao tentar trazer elementos para superar as situações perpetuadoras que se arrastam há tanto tempo: a alienação profissional por estar sujeitos a pessoas que não participam da ação profissional -, as condições de trabalho a estrutura hierárquica etc. e isso implica, mediante a ruptura de tradições, inércias e ideologias impostas, formar professor na mudanças e para a mudança [...] (IMBERNÓN, 2000, p. 15).

O professor pós-moderno necessita estar atualizando frequentemente os seus conhecimentos, participando de cursos, da cultura, do ambiente social do qual assiste, interagindo com seu grupo, de uma forma adaptável e ajustável, se adequando as atuais situações pertencentes a sociedade, refletindo, analisando e implantando novas e boas ideias em nossa sociedade visando a democracia. Sempre tendo como foco a sua classe profissional, exaltando seu valor, respeito e o trabalho que se presta a sociedade (IMBERNÓN, 2000).

As exigências em questão de ensino são ainda maiores com a nova geração de estudantes, isso porque os mesmos possuem maior conhecimento e acesso a informações, a tecnologia é uma ferramenta que favorece muito isso. Isso faz deles seres com maiores oportunidades de saberes, saberes esses que vão além de todo conteúdo apresentando para determinada disciplina. Cabe a cada professor que se mantenha qualificado profissionalmente para que assim possa acompanhar todas as informações que os indivíduos recebem diariamente.

Libâneo (2000) relata que as novas imposições educacionais despertam que os professores busquem uma maior qualificação nos cursos universitários, formação para o magistério, capaz de ajustar sua didática aos novos padrões sociais.

O novo professor precisaria, no mínimo, de uma cultura geral mais ampliada, é necessário obter domínio da linguagem informal, utilizar seus meios de comunicação, articulando aulas, obter competência de aprender a aprender, capacidade para saber agir na sala de aula, habilidades comunicativas s (LIBÂNEO, 2000, p. 10)

Na atualidade os professores passam por uma exigência maior para a formação do professor, está muito além do ensino tradicional que utilizava o giz, caderno e livro didático, o professor do século XXI precisa obter um ensino inovador estar sempre em estudo contínuo, alerta aos novos métodos de ensino proporcionado. (LIBÂNEO, 2000).

Para Cunha (1989) o bom professor, precisa ser moldado, essa formação de um bom professor nasce com o tempo, exercendo uma prática diária e vivenciando experiências dentro da sala de aula, assim que é possível se tornar professor. O dia a dia deixará claro para o profissional sua aptidão para tornar-se competente no que faz (CUNHA, 1989).

A ideia de competência, portanto, é localizada no tempo e no espaço. Mesmo que não de forma expressa, há uma concepção de professor competente feita pela sociedade e, mais precisamente, pela comunidade escolar. Ela é fruto do jogo de expectativas e das práticas que se aceita como melhores para a escola do nosso tempo (CUNHA, 1989, p. 89).

A competência do professor pode ser avaliada constantemente, espera-se que este profissional supere todas as expectativas esperadas pela sociedade, o que se pode perceber então, que sobre os ombros do professor recai a responsabilidade de formar cidadãos dignos, respeitados, honrados, honestos para viver em um núcleo social.

Por isso podemos afirmar que para ser professor é preciso gostar de exercer a função de ensinar, fazê-la com amor, dedicação e compromisso com o próximo. Não é uma tarefa fácil, e seria utópico dizer que sim, mas é gratificante e compensador. Atualmente o professor possui outras funções além de ensinar, necessita também ser motivador, lutar contra a exclusão social, participar ativamente de todos os eventos, serem animadores de seus alunos, participarem de eventos diversos e para tudo isso é preciso que sua formação seja competente e inovadora, tanto inicial como permanente (IMBERNÓN, 2000).

Assim sendo, compreende-se que a prática pedagógica competente, não se faz da noite para o dia, está na prática diária com seus alunos.

Segundo Cunha (1989, p. 121) “a prática tende a repetir a prática, os professores que conseguem ultrapassar este nível é porque vivem situação que possibilitam a análise de sua própria experiência”. Portanto, não existe conhecimento pronto e acabado, todos os dias alunos e professores estão aprendendo, isto é importante, para que o ensino seja contextualizado e eficiente.

Com o processo de globalização, formar profissionais em um modelo de universidade em que a instituição, principalmente a pública, volta-se para o Estado, a cultura e a sociedade, fica então limitada e definida por eles. Daí o Estado ter a obrigação de fornecer subsídios aos profissionais docentes para que a contento forneçam um processo de ensino-aprendizagem o qual sirva a sociedade profissionais

capacitados, pesquisadores, produtores de conhecimento e competentes em suas áreas de atuação, e no que se refere ao domínio dos sistemas globais e tecnológicos (FAVARIM, 2010).

Além disso a formação do educador é um processo, acontecendo no interior das condições históricas que ele mesmo vive. Faz parte de uma realidade concreta determinada, que não é estática e definitiva. É uma realidade que se faz no cotidiano. Por isso, é importante que este cotidiano seja desvendado. O retorno permanente da reflexão sobre a sua caminhada como educando e como educador é que pode fazer avançar o seu fazer pedagógico (DUTRA, 2009).

Portanto se faz necessário pensar em processos continuados de formação e profissionalização do docente.

3.1 DOCENTE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

De acordo com Tavares (2009) o educador moderno tem como missão, ensinar e impulsionar os bons princípios, afim de ensinar valores corretos e comportamento adequado para os educandos. O professor também precisa ser desafiador, e sempre manter a necessidade de incomodar, desafiar, e criar polêmicas na sala de aula para alcançar se maior alvo, a atenção do aluno.

Estudos indicam quem a profissão docente do século XXI necessita ser inovadora, buscar a pesquisa educativa na prática. Imbernón (2000) explica que essa nova postura requer inovação em todo processo educativo, buscando novidades que atraiam a atenção do aluno, unindo e renovando novas e velhas concepções pedagógicas que envolvam o progresso social, considerando a transformação educativa e social.

[...] implica considerar o profissional de educação como um agente dinâmico cultural, social e curricular, que deve ter a permissão de tomar decisões educativas, éticas e morais, desenvolver o currículo em um contexto determinado e elaborar projetos e materiais curriculares em colaboração com os colegas, situando o processo em um contexto específico controlado pelo próprio coletivo (IMBERNÓN, 2000, p. 23).

Assim o professor não pode nunca parar no tempo, ele sabe que sua responsabilidade social vai além do conteúdo curricular pré-definido pela coordenação pedagógica, sua visão de mundo deve ser trabalhada de acordo com os acontecimentos, ou seja, conteúdos contextualizados.

Segundo Libâneo (2000) os avanços tecnológicos, as transformações sociais apontam para a formação de um novo modelo de qualificação profissional e também educacional. Existem novos padrões de produção, novo perfil de trabalhadores e também nas relações de trabalho com os hábitos de consumo.

É verdade que as novas tecnologias e as novas formas organizacionais do trabalho estão relacionadas com necessidades de melhor qualificação profissional [...] é ilusório, portanto, crer que a ideia da educação como fator central do novo paradigma produtivo e de desenvolvimento econômico tenha um sentido democratizante. (LIBÂNEO, 2000, p. 20).

Essa renovação educacional requer também novas redefinições da profissão docente que deve assumir novas competências profissionais no quadro de conhecimentos pedagógicos, científicos e culturais, como diz Imbernón (2000, p. 13), “a nova era requer um profissional de educação diferente”.

Formar profissionais reflexivos ou investigadores é o desafio das instituições da educação contemporânea. A esse respeito, Imbernón (2000) afirma que a formação pretende obter um profissional que deverá ser ao mesmo tempo agente de mudança individual e também coletivo, sua responsabilidade docente vai além do pedagógico e busca levar a formação do aluno reflexivo, cooperador e participante da sociedade.

Um fator importante na capacitação profissional é a atitude do professor ao planejar sua tarefa docente não apenas como técnico infalível e sim como facilitador da aprendizagem, como um prático reflexivo, capaz de provocar a cooperação e participação dos alunos (IMBERNON, 2000, p. 41)

Assim sendo, a proposta fundamental na formação do professor deve ser o desenvolvimento de sua capacidade de refletir sobre a própria prática docente, com a finalidade de aprender a interpretar, e compreender a realidade social. A formação inicial e permanente do professor necessariamente deverá preocupar-se com a origem do pensamento prático e pessoal do professor, incluindo processos cognitivos e também afetivos (IMBERNÓN, 2000).

[...] Não teremos uma sociedade melhor se não conseguirmos transformar a escola. A escola e, especialmente a escola pública, é importante na tarefa de conscientização, para que os indivíduos não sejam manipulados e percebam as contradições sociais [...] a educação é fundamental. Basta ver que há toda uma política de ensino para impedir o desenvolvimento do pensamento do povo. Educação não é prioridade, porque quando o povo é instruído é menos fácil de manobrar [...] (CUNHA, 1989, p. 98)

Infere-se que o valor social da escola está muito além da transmissão de conteúdo, está na formação do cidadão que pensa, que expressa sua opinião e busca

novos ideais, principalmente na constituição de uma sociedade melhor, mais justa e democrática e, neste pensamento de crescimento está também a importância da formação do bom professor.

Se a educação dos seres humanos pouco a pouco se tornou mais complexa, o mesmo deverá acontecer à profissão docente. Essa complexidade é incrementada pela mudança radical e vertiginosa das estruturas científicas, sociais e educativas (em sentido amplo) que são as que dão apoio e sentido ao caráter institucional do sistema educativo (IMBERNÓN, 2000, p. 8).

Com a globalização e o crescimento acelerado das tecnologias de comunicação, a velocidade da informação produz intensas e rápidas transformações em todos os setores, quer seja na economia, na educação ou na saúde.

No tocante a educação profissional se faz necessário recorrer ao conceito de ensino abordado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBEN), Lei nº (9394/1996 e reformado pelo Decreto 5154 de 23 de Junho de 2004), com o objetivo de criar cursos voltados ao mercado de trabalho, para estudantes e profissionais, que buscam ampliar suas qualificações. Segundo a Legislação brasileira há três níveis de Educação profissional: Nível Básico, Técnico e Tecnológico. O Básico é voltado para qualquer nível de instrução, enquanto o Técnico para o Ensino Médio e o Tecnológico apenas para Ensino Superior. O Técnico em Enfermagem é o profissional responsável pelos cuidados diretos à pessoa doente e a comunidade, podendo atuar em diversos setores da saúde.

As mudanças sociais e as práticas relacionadas à saúde são itens do desenvolvimento das profissões, especificamente a enfermagem. A formação e profissionalização de professores é um tema que emergiu no quadro das reformas educativas nos anos 80, dentro de um conjunto de mudanças educacionais associadas à reestruturação produtiva e política de ajuste no âmbito do capitalismo (GIL, 2010).

4 TREINAMENTO E OTIMIZAÇÃO DE RESULTADOS

Face aos estudos de Libâneo (2000), foi possível compreender que, cabe ao docente utilizar formas comunicacionais claras e desenvolver capacidades comunicativas; reconhecer o impacto das novas tecnologias e fazer uso delas, contextualizando conteúdos, investir em atualizações científica, técnicas e culturais e principalmente atribuir valor a formação continuada. Trabalhar de maneira afetiva, discutir ética e valores, e também respeita as diferenças são práticas que devem fazer parte da rotina docente do professor do século XXI (LIBÂNEO, 2000).

[...] implica considerar o profissional de educação como um agente dinâmico cultural, social e curricular, que deve ter a permissão de tomar decisões educativas, éticas e morais, desenvolver o currículo em um contexto determinado e elaborar projetos e materiais curriculares em colaboração com os colegas, situando o processo em um contexto específico controlado pelo próprio coletivo (IMBERNÓN, 2000, p. 23).

Libâneo (2000) explica que educação e comunicação sempre caminharam lado a lado, não há como educar sem comunicar. Na educação contemporânea, a comunicação alçou novos rumos com a tecnologia do conhecimento.

No que concerne a teoria e a prática da educação requerem a formação profissional voltada para o uso das Novas Tecnologias da Comunicação e Informação (NTCI), mas para esse fim, o professor precisa se abrir para os novos conhecimentos, não ficar parado no tempo, mas qualificar-se para acompanhar os novos paradigmas educacionais. As resistências quanto ao uso das NTCI, devem ser quebradas em prol da prática docente inovadora (LIBÂNEO, 2000).

As NTCI nas instituições de ensino têm a função de contribuir para a democratização de saberes significativos e desenvolvimento de capacidades intelectuais; possibilitar a todos a oportunidade de aprender sobre mídias e multimídias; propiciar preparação do aluno para as novas tecnologias comunicacional e também aprimorar o processo de comunicação entre os agentes de ação professor e aluno (LIBÂNEO, 2000).

A formação do professor precisa estar ligada certamente as novas tecnologias, garantindo espaço para a prática e estudo sobre mídias, ou seja, o docente, precisa dominar um saber sobre a produção social de comunicação em junção a comunicação escolar, articulando conhecimentos em aprendizagem coletiva e individual (LIBÂNEO, 2000).

No que se refere sobre a motivação, Oliveira e Chadwick (2002) explicitam duas teorias mais relevantes:

- o desejo, a necessidade ou o impulso desencadeiam uma ação na pessoa – por exemplo passar no vestibular;
- a busca da auto-eficácia (poder fazer) e a manutenção do equilíbrio levam a pessoa a agir – por exemplo estudar.

Quanto a essa motivação o professor deve estar atento que ao ingressar no ensino superior o estudante vem cheio de expectativas quanto ao curso, demonstrar um interesse pelos motivos que os levaram a escolher determinada área é buscar respostas para uma avaliação inicial, um meio para conhecer este aluno. Nesta fase tudo é novo, saem de uma formação mais paternalista e sem direcionamento que é o ensino médio para uma cujas disciplinas abordadas estão relacionadas a um só objetivo, ou seja, formar um profissional para uma determinada área (FAVARIM 2010).

Para Chiavenato (1999), o treinamento traz os seguintes resultados para as organizações: aumento da eficácia organizacional; melhoria da imagem da empresa; melhoria do clima organizacional; melhor atendimento ao cliente; melhor relacionamento entre empresa e funcionários; facilidade de mudanças e inovação; aumento da eficiência; redução da rotatividade e de absenteísmo do pessoal; aumento da eficácia individual e grupal dos empregados; elevação dos conhecimentos das pessoas; mudanças de atitudes e comportamentos das pessoas; aumento das competências das pessoas; melhoria da qualidade de vida no trabalho; adequação das pessoas aos requisitos exigidos pelos cargos; melhorias do espírito de grupo e da cooperação; aumento da produtividade; melhoria da qualidade; redução do índice de acidentes no trabalho; redução do índice de manutenção de máquinas e equipamentos; criatividade e inovação nos produtos e serviços oferecidos ao mercado; qualidade e produtividade maior competitividade organizacional; e assédio de outras organizações aos funcionários da empresa.

A etapa final é a avaliação do programa de treinamento para verificar sua eficácia, isto é, para ver se o treinamento realmente atendeu às necessidades da organização, das pessoas e dos clientes. (CHIAVENATO, 1999).

5 METODOLOGIA

A abordagem quanti qualitativa mostrou-se mais adequada ao tratamento do objeto da pesquisa, que teve como foco identificar e traçar estratégias que possibilitem a implementação de um programa de capacitação pedagógica com o objetivo de otimizar o processo de ensino junto a escola técnica de enfermagem localizada na cidade de Anápolis – Goiás.

Para a pesquisa de campo foram aplicados questionários individuais (em anexo) como instrumentos de pesquisa, para os docentes da instituição de educação profissionalizante de Anápolis – Goiás. Segundo Ludke e André (2004), o questionário auxilia na coleta de dados para as informações desejadas, permitindo uma investigação dos temas apurados.

O estudo descritivo, foi fundamentado através da pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2010), é a pesquisa baseada na análise da literatura já publicada em forma de livros, revistas, anais, publicações avulsas, escrita e eletrônica, com o objetivo de mostrar através desse material o que já se sabe sobre o tema.

Para a realização da pesquisa bibliográfica, foram realizadas buscas a partir de material já publicado em forma de livros, revistas, artigos, anais e materiais disponibilizados na internet, publicados entre 1989 a 2018.

A etapa de coleta de dados foi caracterizada por um conjunto de operações, por meio das quais o modelo de análise é confrontado aos dados coletados, e realizada pelos próprios pesquisadores, e o meio utilizado para essa abordagem foi de forma individual.

Primeiramente foi realizada uma visita prévia a instituição com o objetivo de entender sua rotina. E na oportunidade foi apresentada uma proposta de pesquisa, bem como foram repassados os critérios de inclusão e exclusão, além de explicar aos participantes da pesquisa os objetivos e os métodos de estudo e, posteriormente, foi realizado o convite para a realização da pesquisa.

As entrevistas foram realizadas através de aplicação de questionário semiestruturado, após consentimento dos participantes, sendo em seguida analisadas pelos pesquisadores.

Foi garantido o anonimato dos participantes e os dados coletados foram transcritos e analisados verificando se as informações obtidas atenderam ou não aos

requisitos estabelecidos. Os dados coletados foram agrupados em classes e categorias, organizados e, os resultados apresentados em forma de gráficos.

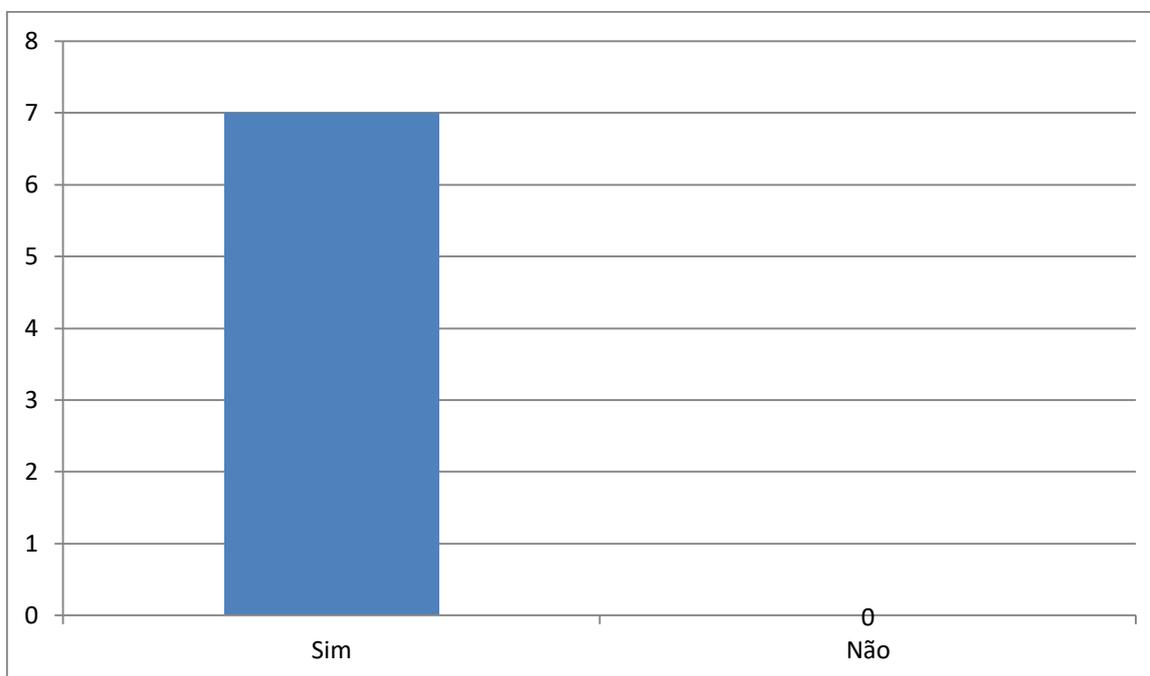
Espera-se que esta pesquisa traga benefícios, contribuindo assim, para a melhoria do processo de ensino da instituição em que se refere.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

O gráfico 1 refere-se ao primeiro questionamento da pesquisa, um programa de capacitação pedagógica pode trazer benefícios ao ensino? Nota-se que 100% dos sujeitos entrevistados afirmaram que a implementação de um programa de capacitação pedagógica como ferramenta de otimização do processo de ensino da Escola técnica de enfermagem, pode trazer benefícios ao ensino. De acordo com Seegger, Canes e Garcia (2013) um programa de capacitação pedagógica pode trazer para a docência novos encaminhamentos quanto ao processo de aquisição do conhecimento pelo aluno.

Diante dos dados apresentados, percebe-se a necessidade de um programa de capacitação pedagógica, uma vez que os entrevistados reconhecem a necessidade da implantação deste programa, que segundo Costa (2010) é de suma importância para a prática docente.

Gráfico 1 - Um programa de capacitação pedagógica pode trazer benefícios ao ensino

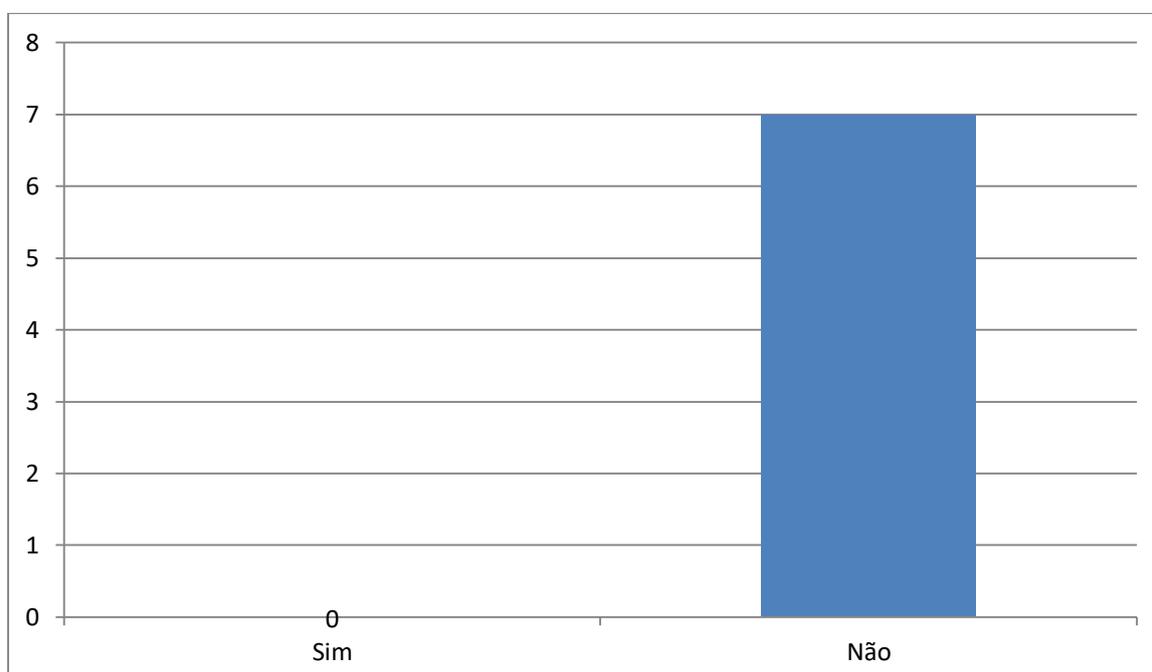


Fonte: Autores (2018)

Em relação ao item, se a escola oferece programas de capacitação e atualização para seus colaboradores, a resposta foi unânime com a afirmativa de que a instituição não oferece. Para Battestin (2013) investir em programas de capacitação além de resultar na melhor entrega dos colaboradores, supre as necessidades estratégicas da organização.

Para Costa (2010) investir em programas de capacitação e atualização para colaboradores ocasiona o aumento da produtividade do negócio tendo em vista pessoas mais adequadas ao perfil da organização.

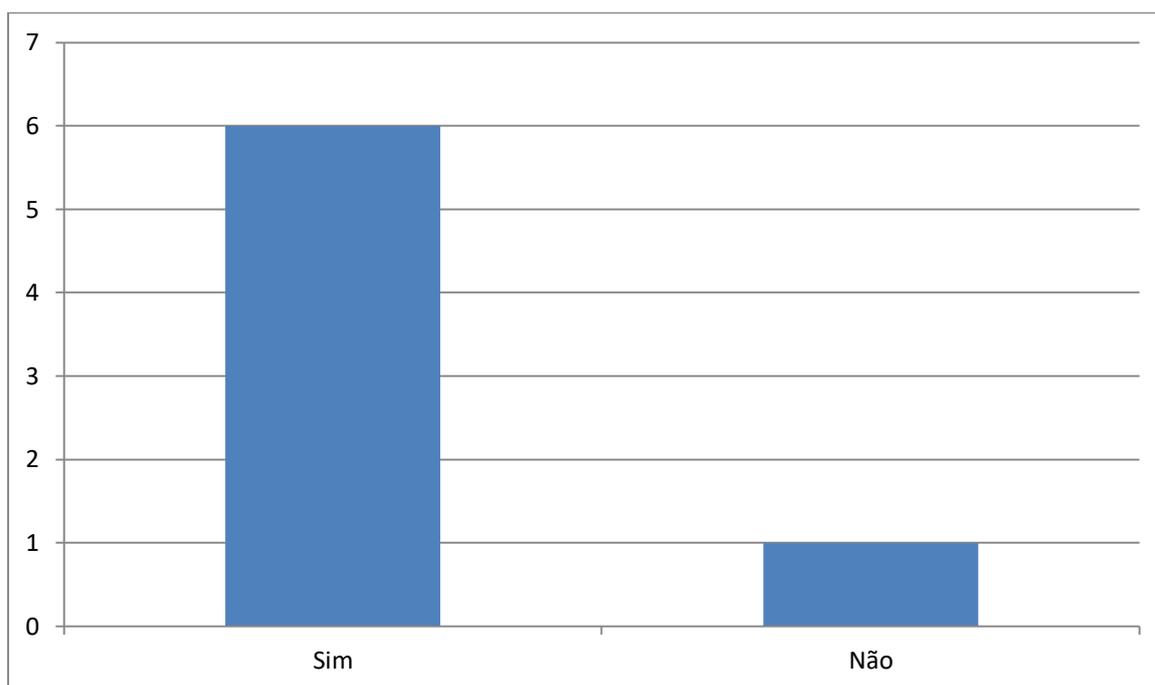
Gráfico 2 - Programas de capacitação e atualização para colaboradores



Fonte: Autores (2018)

No item relacionado a ter conhecimento sobre o livro de técnicas adotado pela escola, apenas um dos entrevistados afirmou não ter conhecimento. Segundo Machado et al. (2014) o livro de técnicas ou normas da instituição é o que oferece suporte para que o docente desempenhe suas atividades de acordo com os parâmetros estabelecidos pela instituição.

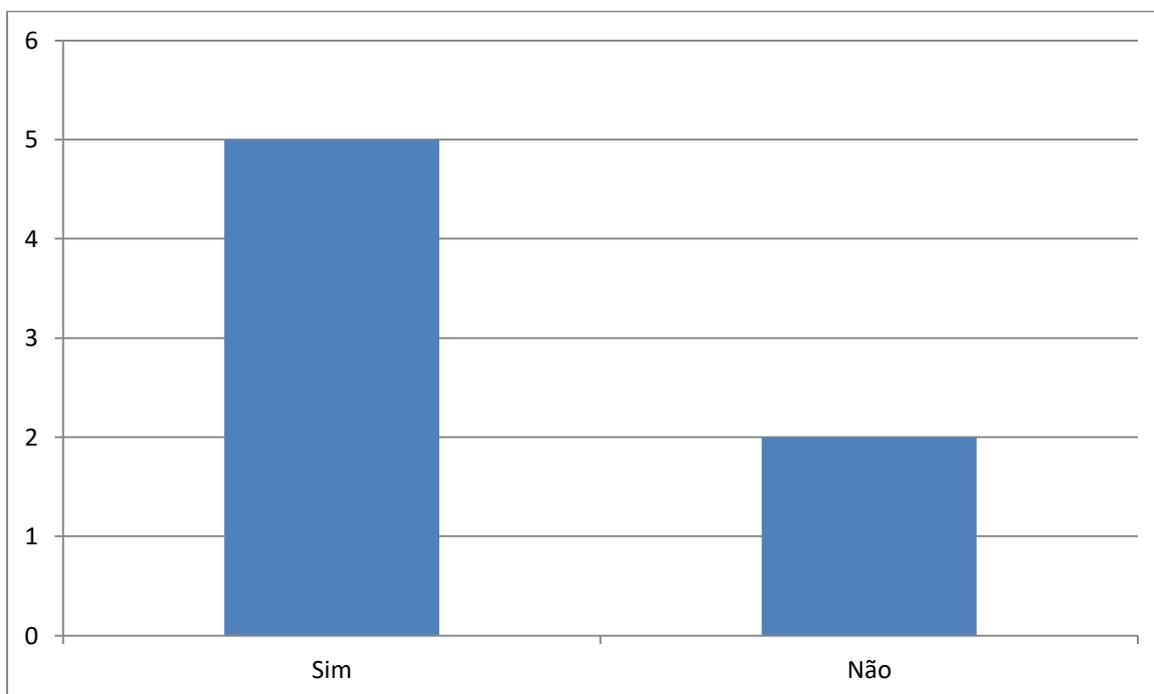
Gráfico 3 - Conhecimento sobre o livro de técnicas adotado pela instituição



Fonte: Autores (2018)

Ao serem questionados se fazem uso do livro de técnicas utilizado pela instituição a maioria dos entrevistados afirmou que sim.

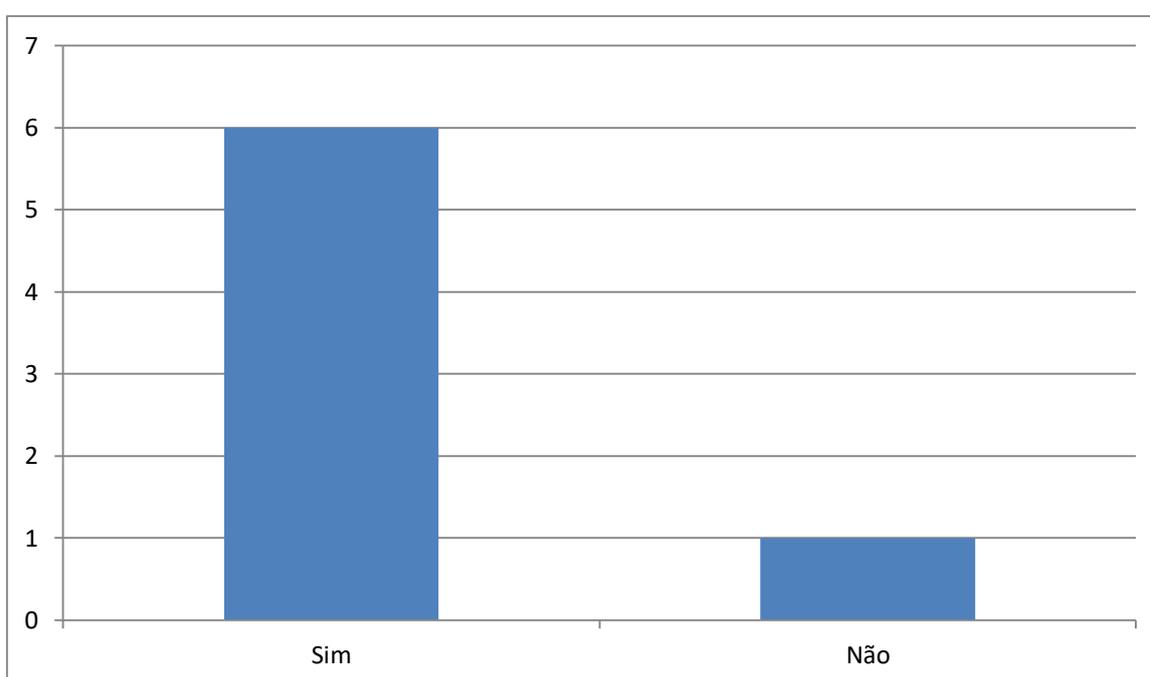
Gráfico 4 - Faz uso do livro de técnicas utilizado pela escola



Fonte: Autores (2018)

Nesse item, que tem como foco a importância de uma capacitação com o livro de técnicas adotado pela instituição, a maior parte dos entrevistados afirmaram que sim. Que é importante a capacitação. Segundo Machado et al. (2014) ao ter conhecimento do livro de técnicas adotados pela escola e ser capacitado para tal propicia ao docente condições para desempenhar seu trabalho, em ação coletiva com os educandos. Na visão de Paulo Freire (2006) a instituição que investe na formação de seus docentes compreende o valor do educador.

Gráfico 5 – É importante a capacitação com o livro de técnicas adotado pela escola?

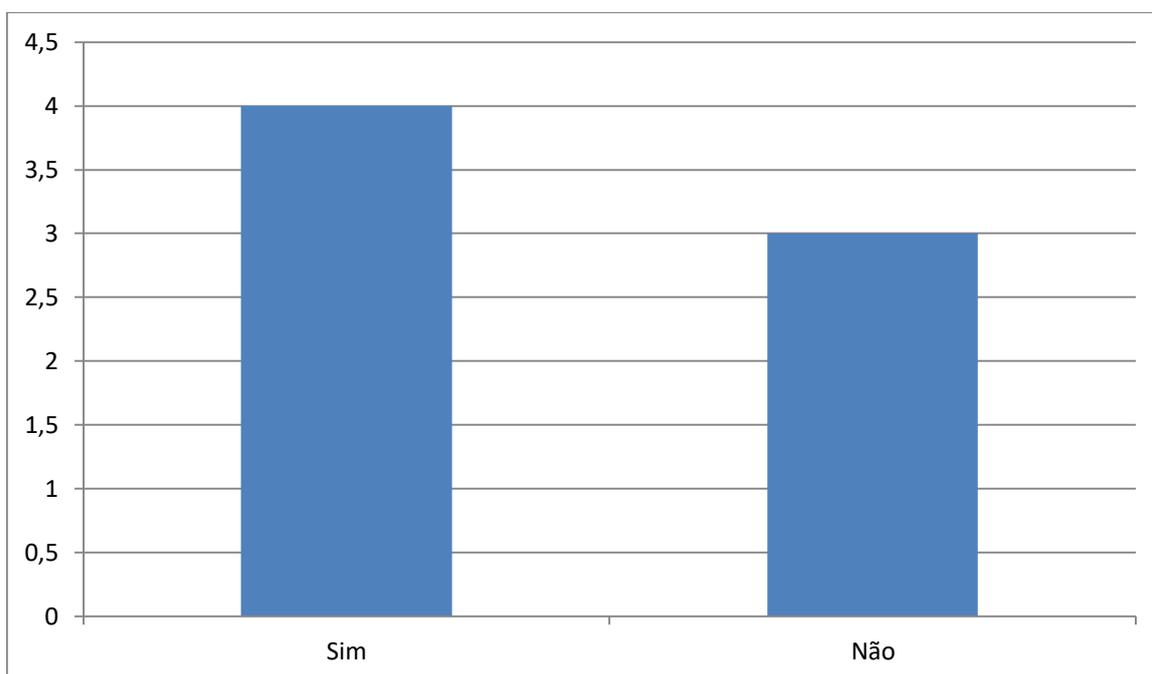


Fonte: Autores (2018)

Para esse item, a pesquisa realizada, mostrou que a 4 dos entrevistados afirmou existir comunicação interpessoal entre professores de prática e teoria, e 3 dos sujeitos entrevistados afirmaram não existir essa comunicação, de fato esse item deixa a desejar. De acordo Krone et al. (2013), a saúde social de uma instituição pode começar pela qualidade nos relacionamentos de todos dentro da organização, e para isso, a facilidade da comunicação é um fator determinante. Para Krone et al. (2013) a existência de um ambiente de trabalho agradável é capaz de reduzir vários obstáculos para uma boa produtividade, como por exemplo, doenças, acidentes, alternância dos colaboradores e absenteísmo.

Como a maioria dos participantes da pesquisa percebem esse item de forma positiva, é possível perceber que a instituição vem apresentando esforços para oferecer igualdade de oportunidades para os seus colaboradores, incentivando relacionamentos interpessoais valorizando o senso comunitário.

Gráfico 6 - Existe comunicação interpessoal?



Fonte: Autores (2018)

CONCLUSÃO

Com 84 anos de existência na cidade de Anápolis – Goiás, essa escola técnica de enfermagem, tem como foco formar profissionais competentes, e especializados em um curto tempo. Ao extinguir a rotina de integração e capacitação para os novos contratados e demais colaboradores, gerou despadronização no ensino e dúvidas quanto aos critérios de avaliação dentro na metodologia aplicada.

Percebe-se que a escola está bem inserida na cidade, sendo indicada pelos principais profissionais e instituições de saúde por sua tradição de ensino. A perspectiva dos colaboradores avaliados é positiva, entretanto, é necessário desenvolver os tópicos que mostraram também índice de insatisfação, esse desenvolvimento se justifica a partir do momento que foi percebido que essas ações de transformação irão ajudar, auxiliando o docente a desempenhar suas atividades segundo os parâmetros estabelecidos pela instituição.

Com base nos resultados obtidos durante a pesquisa, é possível perceber que os entrevistados consideram que se faz necessário a implementação de um programa de capacitação e treinamento para os colaboradores da instituição.

Após a avaliação dos dados, fica claro que mesmo a maioria dos entrevistados tendo respondido que existe a comunicação interpessoal, não se pode esquecer dos outros colaboradores que afirmaram não estar satisfeitos com o item abordado.

Diante dos dados, sugere-se um programa de capacitação para os profissionais da instituição, com o objetivo de otimizar o processo de ensino/aprendizagem. Mediante os estudos realizados, indica-se a implementação de capacitação no formato de treinamentos práticos, além de palestras teóricas, bimestralmente, ministradas pela direção e coordenação da instituição, uma vez que um palestrante externo não tem conhecimento da rotina e práticas exigidas pela mesma.

Tais capacitações tem como público alvo todos os professores de aulas práticas e teóricas, abordando teorias e técnicas de enfermagem embasados no livro base proposto pela instituição. Assim, todos os professores terão seus conhecimentos reciclados de forma uniforme pela liderança da equipe.

Outra forma de capacitação, refere-se exclusivamente aos novos colaboradores. Ao ser inserido na empresa, o colaborador deverá ter instruções sobre a metodologia de ensino e planos de aula. Sugere-se que essa ação, seja realizada pela liderança da escola, afim de não obter falhas evitáveis. Indica-se que esse novo

colaborador seja acompanhado de um professor já experiente durante os primeiros dias de labor, com o objetivo de observar e obter as condutas esperadas por ele e, após esse período de capacitação, ter domínio próprio de uma turma.

Sugere-se ainda, um planejamento anual com todas as palestras e treinamentos que deverão acontecer durante este período, com datas e temas propostos previamente definidos, porém, sujeitos a alterações diante das necessidades que venham surgir. Tais sugestões foram levantadas tendo como base os estudos bibliográficos realizados sobre tema em questão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Luís César G.; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas**. Edição compacta. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010.

BATTESTIN, Fernando. **Está na hora de investir na capacitação dos colaboradores**. 2013. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Artigo/8332/esta-na-hora-de-investir-na-capacitacao-dos-colaboradores.html>>. Acesso em: 16 out. 2018.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Ed. Pioneira, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas – O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos Humanos**. 9. ed, São Paulo Atlas, 2009.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

COSTA, Nilce Maria da Silva Campos. Pedagogical training of medicine professors. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 18, n.1, p. 102-108, jan./fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692010000100016>. Acesso em: 16 out. 2018.

CUNHA, Maria Isabel. **O bom professor e sua prática**. Campinas, SP: Papyrus, 1989.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009.

FAVARIM, F. N. **A formação continuada do professor universitário**. 2010. Disponível em:

<<http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/4mostra/pdfs/23.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FREIRE, Paulo. **Conscientização: Teoria e prática da libertação: Uma introdução ao pensamento de Paulo Freire.** 3ª ed.; São Paulo: Centauro, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria, L. M.; ZACCARELLI, Laura. M. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em Stakeholders.** 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação do docente e profissional: formar-se para a mudança e a incerteza.** São Paulo: Cortez, 2000.

KRONE, Daniela; ROSA, Everton; CRUZ, Maicon; FERRARI, Tainá; FERNANDES, Thiago Ramos. Qualidade de vida no trabalho. Anais da VI mostra científica do Cesuca, Cachoeirinha, v. 1, n. 7, p. 1-15, 2013. Disponível em: <<http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/496>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIBÂNEO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora?: novas exigências educacionais e profissão docente.** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2000. (Coleção questões da nossa época, v 67).

MACHADO, Maria das Mercês Borém Corrêa et al. Programa de desenvolvimento docente: fator estratégico para o processo de mudança curricular no curso médico. **Revista Intercâmbio**, Montes Claros, v. 5, p. 111-124, 2014. Disponível em: <<http://www.intercambio.unimontes.br/index.php/intercambio/article/view/44/44.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2018.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional aos estratégicos.** 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2010.

REGINATTO, Antônio Paulo. **Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe.** 2. ed. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2004.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SEEGGER, Vania; CANES, Suzy Elisabeth; GARCIA, Carlos Alberto Xavier. Estratégias tecnológicas na prática pedagógica. 2012. **Unipampa**, v(8), nº 8, p. 1887 – 1899, AGO, 2012. (e-ISSN: 2236-1308). Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/remoa/article/viewFile/6196/3695>>. Acesso em: 16 out. 2018.

SILVA, Zilda Pereira. **Censo – Introdução e metodologia**. 2014. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2997642/mod_resource/content/2/HEP0173_complementar_Censo.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Víctor Claudio Paradula; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TAVARES, Clóvis. **Superdicas para Ensinar e Aprender, cap. Aprender que o seu limite é ilimitar o aprender**. São Paulo. Ed. Saraiva, 2009.

VEIGA, Laura da; LEITE, Maria Ruth Siffert Diniz Teixeira; DUARTE, Vanda Catarina. Qualificação, competência técnica e inovação no ofício docente para a melhoria da qualidade do ensino fundamental. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 9, n. 3, p. 143-167, Sept. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 ago. 2018.

VOLPE, Renata Araújo; LORUSSO, Carla Bittencourt. A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho. 2009. **O portal dos psicólogos**. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0136.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2018.

APÊNDICE

Apêndice A – Questionário

Proposta de implementação de um programa de capacitação pedagógica como ferramenta de otimização do processo de ensino da escola de enfermagem Florence Nightingale.

1. A implementação de um programa de capacitação pedagógica como ferramenta de otimização do processo de ensino, trará benefícios ao ensino?

() Sim () Não

2. A escola oferece programa de capacitação e atualização para colaboradores?

() Sim () Não

3. Você conhece o livro de técnicas adotado pela escola?

() Sim () Não

4. Você faz uso do livro de técnicas utilizado pela escola?

() Sim () Não

5. É importante uma capacitação com o livro de técnicas adotado pela escola?

() Sim () Não

6. Existe comunicação interpessoal entre professores de prática e teoria, com foco em unificar o ensino?

() Sim () Não