

Formação em Serviço – Impacto de Novas Estratégias

| Helena Ribeiro da Silva; Elsa Silva Pereira; Ana Filipa Diamantino |
| Hospital Professor Dr. Fernando Fonseca, EPE – Serviço de Cardiologia |



SERVIÇO DE
cardiologia

Introdução: A formação contribui para o desenvolvimento de competências técnicas, cognitivas e relacionais dos profissionais de saúde e favorece a excelência do exercício profissional. Desta forma, foi definido e implementado um plano estratégico de formação que decorreu durante o ano de 2014. Estas estratégias tiveram como intuito aumentar quantitativa e qualitativamente a formação em serviço, a par da melhoria da satisfação profissional e melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem.

Objectivos: Avaliar o impacto das novas estratégias no aumento do número de formações (formandos e formadores); Avaliar a Satisfação dos enfermeiros face às estratégias implementadas.

Plano Estratégico:

Identificação das necessidades de serviço

Elaboração Planificação anual da formação em serviço

Elaboração do Manual Orientador do Formador

Formações semanais de curta duração em passagem de turno

Formações mensais de uma hora em sala de reuniões

Contabilização de horas de formação como horas de serviço

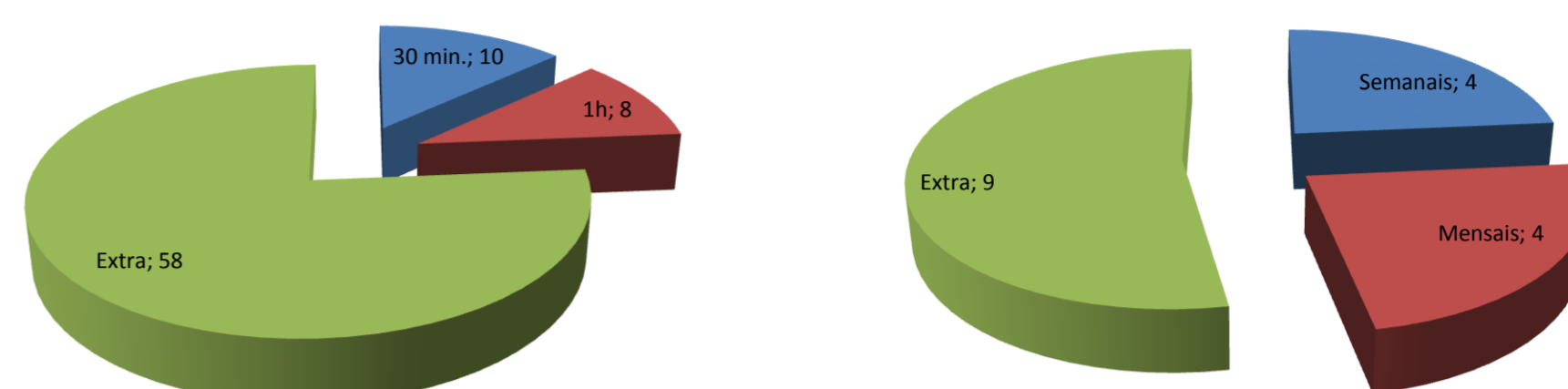
Divulgação através de cartazes em locais estratégicos e por e-mail

Integração das formações nos objectivos individuais para a Avaliação de Desempenho

Resultados de Indicadores de Execução:

Total de Horas de Formação – 72 Horas

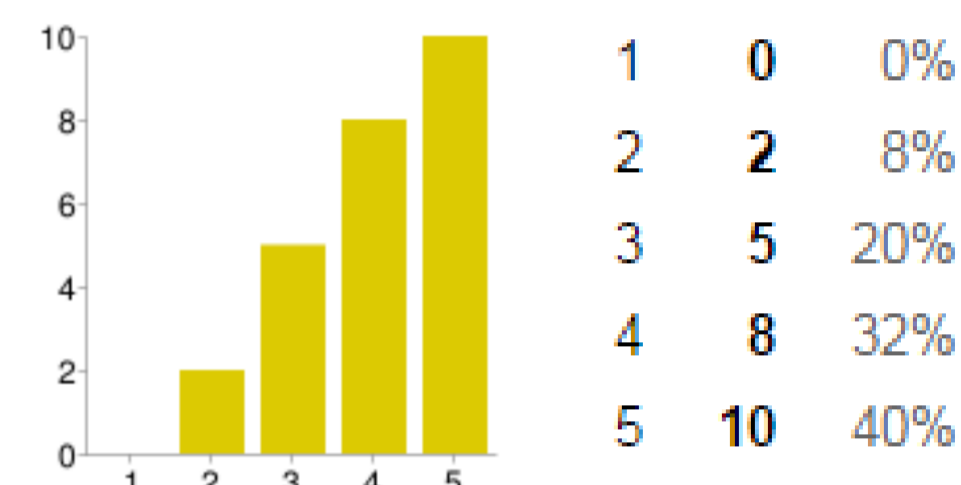
Número de Acções de Formação - 17



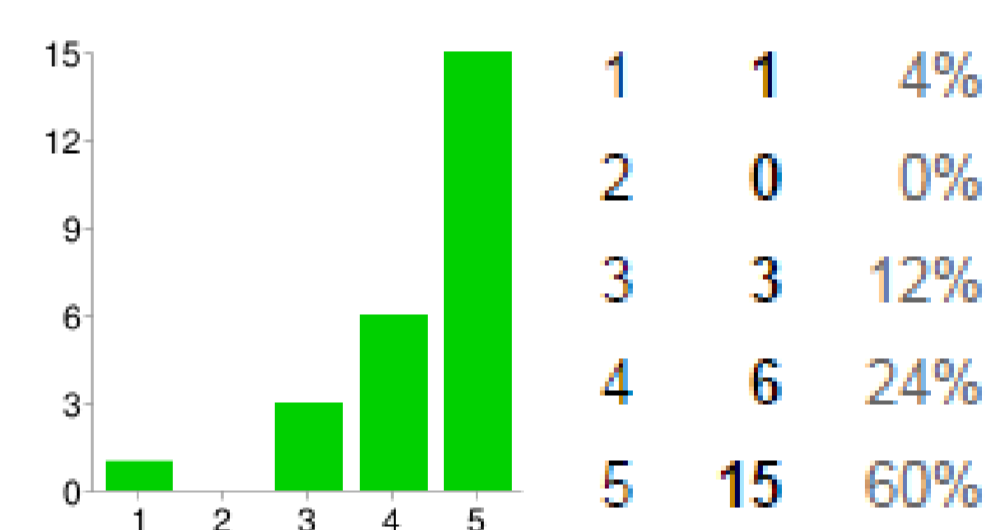
Resultados da Avaliação da Satisfação:

Aplicado questionário utilizando a escala de Likert. Apresenta-se o resultado de 4 das 10 questões, por refletirem a generalidade das questões colocadas.

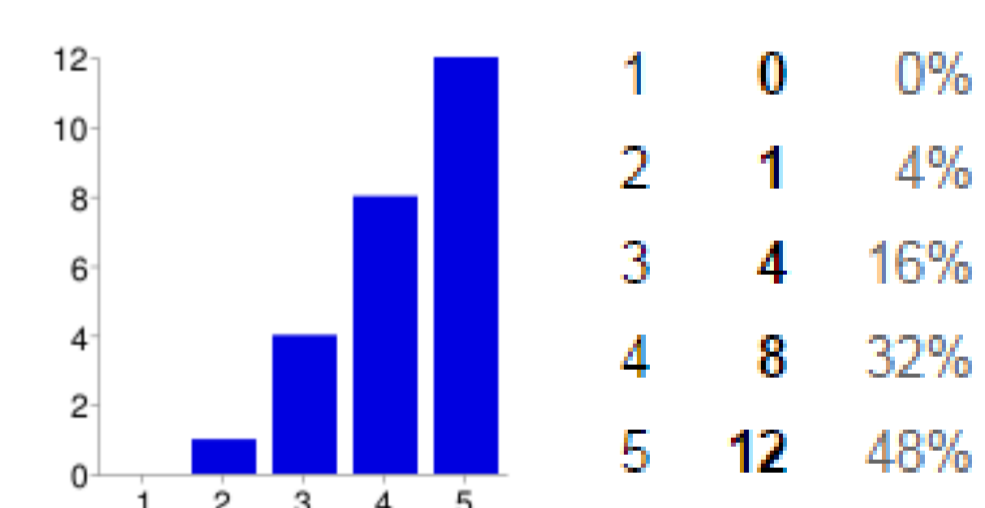
4. O manual do formador, enviado a todos os elementos da equipa, foi útil enquanto guia orientador da Formação em Serviço.



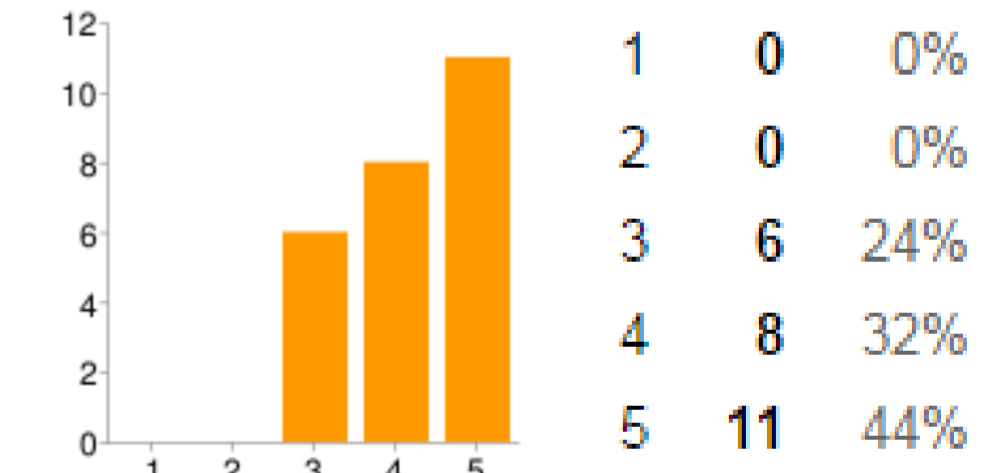
5. As formações realizadas aquando da passagem de turno (de curta duração), a decorrer ao longo de uma semana permitiram de uma forma eficaz abranger toda a equipa.



7. O planeamento da formação obrigatória que inclui a inscrição e a atribuição de horas em horário torna-se mais prático para a sua concretização.



8. A integração da Formação em Serviço como objectivo na avaliação de desempenho revela-se positivo.



Conclusões: Plano estratégico de formação implementado revelou-se eficaz; Os indicadores de execução apresentam valores positivos, acima dos 60%; Os enfermeiros apresentam-se satisfeitos com as estratégias de formação implementadas.

Futuramente: Análise do impacto formativo na melhoria das práticas, com base em indicadores adequados a cada formação e em auditorias aos cuidados de enfermagem.

Referências:

LE BOTERF, Guy - Planos de formação. Formar. Lisboa. nº 3(Abr./Mai./Jun. 1991), p. 4-14.
LESNE, Marcel - Trabalho pedagógico e formação de adultos - Elementos de Análise. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1984. 255p.
LOURENÇO, C. A. M.; MENDES, A.N. - Pensar a formação em Enfermagem. Revista Nursing. Lisboa. ISSN 0871-6196. Ano 18, nº 233 (Maio, 2008), p.38-43.
Ordem dos Enfermeiros (2011). Regulamento do Perfil de Competências do Enfermeiro de Cuidados Gerais.
Ordem dos Enfermeiros (2012). REPE e Estatuto da Ordem dos Enfermeiros.

Agradecimentos: Os autores agradecem o contributo dos enfermeiros do serviço de Cardiologia.