

ARTIGO MULTIPROFISSIONAL



Metodologia Ativa como Base do Processo Ensino/Aprendizagem: Um Relato de Experiência

Active Methodology as a Basis of the Teaching/Learning Process: A Report Experience

Carina Aleixo Oliveira Sampaio¹, Jaqueline Amaral de Almeida Dourado¹, Patrícia Bezerra Sena², Thais Mirelle de Jesus Sousa¹

¹Serviço de Enfermaria e Serviço de Psicologia do Hospital Santa Izabel; Salvador, Bahia, Brasil

Esse estudo relata a experiência vivenciada pelo setor de Desenvolvimento de Pessoas, de um hospital de grande porte em Salvador-BA, Brasil, na utilização de metodologia ativa para construção e execução de treinamento através da gamificação. Foram elaborados dez jogos didáticos e organizados em um circuito com objetivo de divulgar as temáticas relacionadas às práticas exigidas por um programa de certificação internacional para a equipe multiprofissional do hospital. O treinamento ocorreu em um período de 9 meses com a participação de 2.250 colaboradores, demonstrando uma boa participação e receptividade das diversas categorias profissionais. Foi percebida a aprendizagem durante a execução dos jogos através dos mediadores que verificavam a assertividade e corrigiam as inconsistências nas questões abordadas. Esse formato de treinamento foi uma estratégia importante para auxiliar no alcance dos objetivos institucionais e para fortalecer a relevância e a visibilidade do setor de treinamentos dentro da Instituição.

Palavras-chave: Acreditação Hospitalar; Aprendizagem; Capacitação; Gamificação; Metodologia Ativa.

This study presents the experience of the People Development Sector in a hospital in Salvador-BA, Brazil, in the use of the dynamic methodology for construction and execution of training through gamification. Ten educational games were elaborated and organized in a circuit to disseminate the themes related to the required practices by an international certification program for the multi-professional team of the hospital. The training happened for 9 months with the participation of 2,250 employees, demonstrating good participation and receptivity of several professional categories. It was perceived the learning during the execution of the games through the mediators who verified the assertiveness and corrected the inconsistencies about the questions approached. This training format was an important strategy to help achieve the institutional objectives and strengthen the relevance and visibility of the training sector in the Institution.

Keywords: Hospital Accreditation; Learning; Training; Gamification; Dynamic Methodology.

Correspondence addresses:

Dra. Patrícia Sena

patricia.sena@santacasaba.org.br

Received: April 14, 2019

Revised: May 31, 2019

Accepted: June 7, 2019

Published: June 28, 2019

Data Availability Statement:

All relevant data are within the paper and its Supporting Information files.

Funding: This work was the result of authors' initiative. There was no support of research or publication funds.

Competing interests: The authors have declared that no competing interests exist.

Copyright

© 2019 by Santa Casa de Misericórdia da Bahia. All rights reserved. ISSN: 2526-5563

Introdução

Aprender significa adquirir conhecimento e/ou habilidades a partir de uma experiência associada ao potencial de causar mudança no comportamento

do indivíduo, sendo essa vivência um estímulo para alterar a disposição, a capacidade e, em alguns casos, o desempenho da pessoa.¹ É algo intrínseco ao ser humano já que, desde o nascimento e por toda a sua vida, o indivíduo demonstra alterações em seu comportamento ao ser estimulado de diferentes formas ao interagir com o meio em que vive.

O processo de ensino-aprendizagem é amplamente explanado, relacionado ao ensino básico e na educação superior, com foco no papel do professor como mediador desse processo. Entretanto, esse tema tem conquistado espaço na área corporativa, já que as empresas têm cada vez mais incorporado a prática de treinamentos, visando ao desenvolvimento técnico e comportamental para auxiliar no alcance de objetivos institucionais, tornando os indivíduos mais engajados, produtivos e eficientes no desenvolver das atividades laborativas, além de proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro. Para que o treinamento seja efetivo, é necessário um diagnóstico preciso da situação alinhado ao objetivo da atividade; programar o treinamento, determinando quem irá realizá-lo, o local, qual estratégia será adotada, quando será realizado e como; implementar o treinamento; e avaliar os resultados.²

O construtivismo nasce da teoria de Piaget que traz a aprendizagem como a construção do conhecimento, gerada pela interação social e com o meio, sendo imprescindível que essa experiência afete o indivíduo, permitindo o desenvolvimento da sua cognição e adaptação a este meio.¹ Ou seja, o indivíduo tem um papel central e ativo para o seu conhecimento construído a partir dessas interações.

A atual conjuntura de intensa evolução tecnológica que facilita o acesso às informações e dá oportunidades a outras formas de aprender suscita a necessidade de repensar o ensino-aprendizagem dentro do pensamento construtivista. Nesse contexto, as metodologias ativas vêm se destacando como importante estratégia para favorecer melhor vivência e implica nesse novo conhecimento. Uma das

estratégias de método ativo de aprendizagem é a gamificação, a qual envolve os indivíduos na construção desse conhecimento através dos jogos e os incentivam a aplicá-los no dia a dia, atribuindo significado a essa prática.³

A Teoria da Ativação⁴ retrata que o comportamento é dirigido por um desejo de atingir objetivos, sendo a emoção e motivação os degraus para nivelar essa ativação. A analogia dessa teoria com metodologia ativa utilizando-se de games em treinamentos é colocar um objetivo a ser alcançado (dar emoção) e direcionar os indivíduos através de suas experiências (dar motivação), ativando assim o condicionamento do comportamento que se espera diante de uma situação.

Na área da saúde existe uma preocupação maior relacionada à prática de treinamentos, pois falhas nas atividades desenvolvidas podem acarretar em danos ou até causar o óbito de um paciente. Pensando na segurança do paciente, os processos de acreditação têm exercido um papel importante por atribuir um reconhecimento às instituições de saúde que valorizam e buscam melhorias na qualidade e segurança assistencial. O *ECRI Institute* traz como uma das dez preocupações com segurança do paciente em 2019, o treinamento e o aperfeiçoamento das competências profissionais,⁵ reforçando a importância da aprendizagem na área da saúde com destaque para o papel da educação permanente nas instituições de saúde.

Considerando todo esse contexto, foi construído pela área de Desenvolvimento de Pessoas o projeto “Circuito de Jogos das Práticas Obrigatórias”, com o objetivo de atender a necessidade de divulgação das práticas exigidas por um programa de certificação internacional para a equipe multiprofissional do hospital. Por tratar-se de um conhecimento novo, essencial para o êxito do processo de certificação, foi escolhida a metodologia de gamificação, para que o processo de aprendizagem se tornasse mais acessível e interativo para as diferentes categorias profissionais.

Este artigo visa relatar a experiência da aplicação dessa metodologia ativa em uma

Instituição Hospitalar Filantrópica de grande porte em Salvador-BA, Brasil, que se encontra no processo de educação para certificação internacional.

Metodologia

O projeto “Circuito de Jogos” das práticas obrigatórias ocorreu em um Hospital Filantrópico de grande porte na cidade de Salvador, Bahia, Brasil, onde houve as capacitações dos colaboradores da Instituição. As atividades foram realizadas primeiramente com os gestores de todos os setores da Instituição, que se mostraram participativos e receptivos ao formato do circuito, a fim de incentivá-los quanto à participação dos seus colaboradores nas atividades propostas. Os encontros aconteceram de julho de 2018 a abril de 2019, com carga horária média de quatro horas de duração cada.

Para explicar o conteúdo, foram elaborados dez jogos didáticos de fácil execução e entendimento, em parceria com os setores da qualidade, manutenção e costura. Os jogos abordavam uma visão geral das práticas exigidas com os seguintes temas: eventos adversos, identificação do paciente, prevenção de queda, prevenção de lesão por pressão, estratégias para comunicação segura, manuseio de bomba de infusão, cirurgia segura e segurança medicamentosa. Foram incorporados ao projeto outros dois jogos que já eram utilizados pelo Serviço de Controle de Infecção Hospitalar (SCIH), com adaptação do conteúdo voltado à acreditação para trabalhar higiene das mãos e os protocolos de controle de infecção.

Os doze jogos foram organizados em estações, formando quatro tipos de circuitos, visando agrupar as categorias profissionais que tinham práticas em comum (Tabela 1).

Para proporcionar uma experiência multiprofissional de aprendizagem aos colaboradores, os encontros foram planejados de maneira que o circuito um e dois acontecessem simultaneamente, bem como o circuito três e quatro. Em cada encontro o espaço era

Tabela 1. Categorização dos circuitos de treinamento e categorias profissionais correlacionadas.

Circuito	Categorias Profissionais
Circuito 1	Colaboradores das áreas de serviço de apoio
Circuito 2	Colaboradores da área de suprimentos
Circuito 3	Colaboradores da área assistencial, exceto enfermagem
Circuito 4	Colaboradores da enfermagem

Fonte: Dourado et al., 2019.

organizado em estações, em que os integrantes eram distribuídos de forma ordenada, circulavam por elas até contemplar todos os jogos destinados à sua categoria. Para controle e evidência de participação de cada colaborador foi customizado um crachá com a descrição de cada jogo, identificando qual circuito ele realizaria.

Na execução do circuito, participaram como mediadores a equipe da área de Desenvolvimento de Pessoas com o apoio, em alguns encontros, da enfermeira do setor da qualidade e estagiários do SCIH. Foi realizado um treinamento prévio com os facilitadores para que eles conhecessem os jogos e dominassem os conteúdos abordados.

Descrição dos Jogos

Os jogos eram desenvolvidos levando-se em consideração o conteúdo abordado, descrição, objetivo e resultados esperados (Tabela 2).

Resultados

Durante o período em que aconteceram os treinamentos foram realizados 50 encontros, sendo capacitados 2.250 colaboradores da equipe multiprofissional. Destes, 46,2% eram da equipe operacional, 52% faziam parte da equipe assistencial e 1,8% de gestores.

A atividade foi bem avaliada como estratégia de treinamento pelos colaboradores. A mensuração foi realizada através de avaliação de

Tabela 2. Síntese dos jogos.

Relação de Jogos	Conteúdo	Descrição	Objetivo/Resultado Esperado
Quebra-Cabeça (conhecendo as práticas)	Visão geral sobre as práticas obrigatórias	O facilitador explica quais são as práticas obrigatórias, as áreas de segurança e depois retira peças para que os jogadores completem o quebra-cabeça.	Conhecer as práticas obrigatórias e associá-las à área de segurança correspondente
Jogo da Velha (relatando eventos adversos)	Definições e terminologias relacionadas a eventos adversos	Os participantes respondem a perguntas sobre notificação de eventos; após acertarem, têm o direito de posicionar um dos símbolos (X ou O) escolhidos na posição selecionada, com o objetivo de completar a sequência de três símbolos iguais.	Difundir a cultura de notificação de eventos e os conceitos relacionados ao tema
Jogo da Memória (identificação do paciente)	Política institucional de identificação do paciente	O mediador explica os pares de peças com desenhos e frases relacionadas à política de identificação do paciente, que se complementam, em seguida as viram embaralhadas sobre a mesa; os jogadores devem identificar todos os pares correspondentes.	Reforçar a importância da identificação segura do paciente em ambiente hospitalar
Caça a Abreviações Perigosas	Abreviações perigosas relacionadas ao uso de medicamentos	Os jogadores deveriam encontrar quatorze abreviações consideradas perigosas relacionadas ao uso de medicamentos no meio de várias letras arranjadas de maneira aleatória.	Conscientizar quanto aos riscos que o uso de abreviações perigosas traz para a segurança do paciente
Desvendando a Cirurgia Segura	Protocolo de cirurgia segura	Foram confeccionadas cartas com medidas da cirurgia segura, em que o participante deveria fazer mímica ou desenhar para os demais integrantes do grupo adivinharem qual prática ele estava representando.	Fortalecer as medidas para redução da ocorrência de incidentes e eventos relacionados à cirurgia
Tabuleiro da Cadeia Medicamentosa	Medicamentos de alta vigilância, controlados e antimicrobianos	Os participantes deveriam percorrer todo o tabuleiro, à medida que respondiam as perguntas com temas relacionados a cor da casa que correspondia a classe de medicamentos controlados, de alta vigilância e antimicrobianos.	Difundir o conhecimento sobre medicamentos de alta vigilância, controlados e antimicrobianos e as boas práticas institucionais relacionadas à cadeia medicamentosa

(continuação da Tabela 2).

Relação de Jogos	Conteúdo	Descrição	Objetivo/Resultado Esperado
Dominando a Bomba de Infusão	Manuseio da bomba de infusão de medicamentos	Os participantes deveriam encaixar as peças correspondentes compostas por frases e figuras relacionadas ao manuseio da bomba de infusão de medicamentos.	Aprimorar o domínio sobre o manuseio da bomba de infusão
Prevenindo Queda com o Jogo dos 7 Erros	Medidas para prevenção de queda	Os participantes deveriam encontrar na segunda imagem sete barreiras que deixaram de ser acionadas (e estavam presentes na primeira imagem mostrada), colocando o paciente em risco de queda.	Ressaltar o papel da equipe multiprofissional na prevenção de queda do paciente
Batata Quente (prevenindo lesão)	Medidas para prevenção de lesão por pressão	Os participantes passavam de mão em mão uma batata de pano; a mediadora sem visualizar dava o comando de parar e quem estivesse com a batata na mão respondia uma questão sobre o tema. Em caso de erro era colocada, na região sacra do paciente, uma figura com o desenho de uma lesão estágio 1, a lesão vai aumentando de estágio até suspeita de dano profundo; se os participantes acertassem a questão, a lesão reduzia de estágio.	Ressaltar o papel da equipe assistencial na prevenção de lesão por pressão
Desvendando Informações com Caça ao Tesouro	Comunicação eficaz na transição do cuidado, método SBAR (Situação, Breve Histórico, Avaliação e Recomendação)	Os participantes deveriam localizar quatro segredos que traziam como peças-textos relacionados às quatro etapas do SBAR, após responderem perguntas e desvendarem enigmas sobre o tema.	Fortalecer com a equipe os conceitos e a importância da utilização do método SBAR na comunicação eficaz nas transições do cuidado

Fonte: Dourado et al., 2019.

reação ilustrativa por 61,4% dos participantes. Destas, 83% foram ótimo, 13,8% bom, 2,4% regular e 0,7% ruim. As avaliações “regular e ruim” aconteceram em sua maioria nos encontros, em que o quantitativo de participantes excedeu a capacidade do espaço físico disponível, gerando

desconforto entre eles, o que pode ter contribuído para avaliações negativas.

Para minimizar o risco de proporcionar uma experiência desfavorável, foi estabelecido um número máximo de participantes por dia, respeitando a capacidade física e maior rigor no

controle das inscrições para o evento, permitindo assim uma distribuição equitativa nas estações de forma a não comprometer o aprendizado.

A avaliação de aprendizagem foi observada durante a aplicação dos jogos, através da verificação dos mediadores na assertividade das questões abordadas em cada circuito. Na presença de respostas inconsistentes os mediadores realizavam correção. Essa avaliação baseou-se na teoria do condicionamento operante de Burrhus Frederic Skinner, que define o comportamento humano como resultado da interação com o meio – o Behaviorismo.¹ Essa avaliação foi escolhida para reforçar o comportamento dos participantes, posto que é possível trabalhar com a ideia de estímulos, respostas e reforços.⁶

Conclusão

Os diferentes níveis de escolaridade, faixa etária e disparidade de conhecimento relacionados aos temas eram aspectos desafiadores para o êxito da atividade, mas a utilização de jogos de fácil entendimento, conduzidos por facilitadores que dominavam os assuntos foram essenciais para possibilitar um melhor aproveitamento pelos diferentes indivíduos. A presença dos gestores na primeira turma do circuito de jogos das práticas obrigatórias mostrou-se como estratégia importante para fomentar a participação de seus liderados.

A experiência da utilização da metodologia ativa mostrou-se positiva, com boa aceitação e participação dos colaboradores, ocasionando uma mudança na forma de pensar e elaborar

treinamentos. Além disso, centralizar o colaborador na atividade como sujeito ativo do processo de aprendizagem incentivou na compreensão do seu papel diante dos temas abordados.

Optar pela estratégia da gamificação foi um passo importante para o fortalecimento e visibilidade da área de Desenvolvimento de Pessoas dentro da Instituição, por mostrar uma possibilidade mais atrativa e menos cartesiana na difusão do conhecimento necessário, de forma lúdica e construtivista, sem comprometer o cumprimento das demandas institucionais.

Referências

1. Lefrançois GR. Teorias da aprendizagem: o que o professor disse. 6ª edição. Tradução: Solange A. Viscode. São Paulo: Cengage, 2018.
2. Chiavenato I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
3. VI Colóquio Internacional “Educação e Contemporaneidade”; 20-22 setembro de 2012 São Cristovão (SE): UFAL, 2012.
4. Turner J. Gooding J. Motivação e emoção. Em N. Salkind (Ed.), Enciclopédia da psicologia educacional. (pp. 693-697). Thousand Oaks, CA: SAGE Publicações, Inc. doi: 10.4135 / 9781412963848.n184.
5. Instituto Brasileiro Para Segurança do Paciente[homepage na internet]. As dez preocupações com segurança do paciente em 2019. [acesso em 24 maio 2019]. Disponível em: <https://www.segurancaopaciente.com.br/seguranca-e-gestao/10-preocupacoes-com-seguranca-do-paciente-em-2019/>
6. La Rosa J. Psicologia e educação: o significado do aprender. Porto Alegre: EDiPUCR, 2003.