



## CONSTRUÇÃO DE PERFIL DE COMPETÊNCIAS PARA ENFERMEIROS COORDENADORES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

*Construction of competences profile for nurses coordinators of undergraduate nursing courses*

Valnice de Oliveira Nogueira<sup>1</sup>, Isabel Cristina Kowal Olm Cunha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Escola Paulista de Enfermagem - UNIFESP. Secretaria Municipal da Saúde de São Paulo - SP.

### Resumo

**Objetivos:** Descrever o processo de criação de um perfil de competências para Enfermeiros Coordenadores de Curso de Graduação em Enfermagem, identificar as facilidades e dificuldades na construção do perfil e no exercício do cargo e, refletir acerca deste processo. **Método:** Pesquisa descritiva sobre as etapas metodológicas exigidas para construção e validação do perfil que foi desenvolvida em uma instituição de ensino pública e os pressupostos éticos foram respeitados. **Resultados:** O perfil de competências é composto de 62 afirmativas distribuídas nos domínios educacional, administrativo e individual. Dentre as facilidades, pode-se destacar que a adoção do perfil de competências como um material de referência na organização do processo de trabalho do enfermeiro coordenador bem como a sua incorporação nos processos avaliativos intra e extra institucionais; já as dificuldades citam-se as escassas descrições na literatura sobre o tema e inexistência de cursos de extensão e/ou pós-graduação. **Conclusão:** A construção de um perfil de competências poderá nortear profissionais atuantes neste segmento bem como as instituições a que esses pertencem.

**Palavras-chave:** Enfermagem. Competência profissional. Papel do Profissional de Enfermagem, Gerenciamento de prática profissional.

### Abstract

**Aim:** To describe the creation of a competency profile for Nursing Coordinators of Undergraduate Nursing Course, to identify the advantages and difficulties in the construction of the profile and in the exercise of the position and to reflect on this process. **Method:** Descriptive research carried out in a public educational institution. The methodological criteria required for the construction and validation of the profile were followed and the ethical assumptions were respected. **Results:** The competency profile is composed of 62 statements distributed in the educational, administrative and individual domains. Among the facilities, it is important to include of nurse coordinator as a reference material in the organization of the work process of ENC as well as its incorporation in the evaluation processes intra and extra institutional. The difficulties were the few descriptions in the literature on the subject and lack of extension courses and or post-graduate degree. **Conclusions:** The construction of a competence profile may guide professionals active in this segment as well as the institutions to which they belong.

**Keywords:** Nursing. Professional competence. Nurse's Role. Practice management.



## Introdução

A competência movimenta saberes das organizações e das pessoas de modo que seja factível a agregação de conhecimentos, habilidades e atitudes que respondam as exigências do mercado e dos clientes envolvidos. Desencadeia reflexões e proposições de projetos que expressem a qualidade das tarefas executadas (SOTO-FUENTES *et al.*, 2014, p.; CAMELO; ANGERAMI, 2013).

A gestão por competências é um processo contínuo que toma como referência a estratégia corporativa para orientar esforços em torno da captação e/ou desenvolvimento de competências necessárias à consecução de objetivos organizacionais. É uma alternativa aos modelos tradicionais de gestão, cada dia mais sendo discutida pelas organizações e apresentando consumo progressivo pelos serviços de saúde (LIMA; RIBEIRO; PADILHA, 2013; PERES *et al.*, 2017).

A adoção de um perfil de competências profissionais no mundo empresarial está relacionada ao uso, controle, formação e avaliação do desempenho da força de trabalho diante das novas exigências postas como a competitividade, produtividade, agilidade, racionalização de custos (DELUIZ, 2001).

O perfil de competências conduz não só a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas, enfrentar os imprevistos na situação de trabalho e propor ações inovadoras.

A construção perfis de competências (PC) traz benefícios para a ação das diversas áreas do conhecimento, inclusive a Enfermagem. O enfermeiro tem tido a possibilidade de escolha de campos de atuação num leque de ofertas bastante dilatado há pelo menos vinte anos.

Um dos segmentos de trabalho escolhidos por muitos profissionais é o exercício da docência e, ao delimitar o espectro deste tipo de atuação tem-se a figura do Enfermeiro Coordenador (EC) de Curso de Graduação em Enfermagem. A gestão de escolas de enfermagem tem sido importante área de atuação do enfermeiro no Brasil, considerando o aumento do número destas nos últimos anos.

O EC de curso de graduação em enfermagem tem como atribuições a organização de assuntos de cunho pedagógico, gerencial, burocrático administrativos que contemplem as demandas do curso e da Instituição de Ensino Superior (IES) da qual faz parte, além de seguir as determinações das entidades governamentais responsáveis pelas diretrizes por meio de avaliações propostas em lei (BRASIL, 2004).

Notório ressaltar que este “fazer” tem responsabilidade que atinge as esferas: sociopolíticas (compromisso com o país), científicas (comunidade em enfermagem e da saúde em geral) e assistenciais (indivíduo família e comunidade).

Emergiram, ao longo das considerações tecidas, algumas perguntas: A criação de um PC poderia contribuir com a prática profissional do Enfermeiro Coordenador de Curso de Graduação em Enfermagem? Como seria a sua configuração? Quais facilidades e dificuldades foram vivenciadas em sua construção? O que poderia contribuir no cotidiano desses profissionais?

Perante o exposto, os objetivos deste artigo foram descrever a criação de um perfil de competências para Enfermeiros Coordenadores de Curso de Graduação em Enfermagem, identificar as facilidades e dificuldades na construção do perfil e no exercício do cargo, e refletir



acerca deste processo. A justificativa para o desenvolvimento desse estudo se deu pela experiência profissional das autoras e as inúmeras indagações surgidas ao longo do tempo que ocuparam o cargo.

### **Método**

Pesquisa descritiva (POLIT; BECK, 2011) em cumprimento aos créditos exigidos para a obtenção do título de Doutor em Ciências em uma universidade pública localizada na cidade de São Paulo - SP. Para estabelecer a descrição do processo de construção do PC adotou-se a seguinte organização de trabalho: a) a descrição do processo de criação a luz da pesquisa metodológica; b) a enumeração e discussão das facilidades e dificuldades vivenciadas nesta etapa bem como na prática do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação e, c) a reflexão acerca da utilização do PC como instrumento de gestão desse profissional.

Foram respeitados os rigores éticos contidos em lei (BRASIL, 2012) na submissão do projeto e execução da pesquisa junto ao Comitê de Ética e Pesquisa sob o parecer número 1080/2011.

### **Resultados**

#### ***Sobre a criação do Perfil de Competências***

Uma vez realizado o levantamento bibliográfico, a utilização de 28 referências, leitura analítica e organização metodológica por grupos temáticos destas, adotou-se o referencial do Diagrama da Árvore (ORIBE, 2004) para que fosse possível desenhar de forma adequada das variáveis a serem instituídas no PC.

Os domínios foram nomeados após diversas leituras sobre competências e alicerçados na experiência profissional. Estabeleceram-se 03 dimensões de competências intituladas como: a) *Educacionais*, relacionadas aos aspectos que circundam a instituição de ensino superior e ao curso em questão bem como a todos os atores envolvidos; b) *Administrativas*, relacionadas aos aspectos burocráticos e administrativos envolvidos em todo o processo de gestão do curso; c) *Individuais*, relacionadas aos aspectos de ordem subjetiva que impactam na criação, manutenção e avaliação da estrutura, processos e dos resultados da gestão do curso.

Outro referencial utilizado foi o de Ramos (2002), que aborda cinco competências na perspectiva teórico-filosófica: competência de processo, competência técnico-performativa, competência sobre a organização, competência de serviço e competência social.

A primeira versão do PC continha 42 afirmativas e foi submetida a pré-teste com 11 ex-gestores de ensino superior em 02 momentos. Em ambos, as sugestões e reorganizações foram contempladas. Na primeira etapa, o PC tinha 44 afirmativas e 63 na versão final.

Na sequência, foi realizada a validação de conteúdo do PC (NOGUEIRA; CUNHA, 2014) com 21 juízes, utilizando a técnica Delphi (PEREIRA; ALVIM, 2015) e os testes estatísticos de Alfa de Cronbach, Índice de Fidedignidade, Índice de Validade de Conteúdo com obtenção de scores compatíveis as exigências científicas. Procederam últimos ajustes como correção ortográfica-gramatical, adaptações teórico-científicas e eliminação de 01 afirmativa. Ao fim desse processo, o PC possuía 62 afirmativas distribuídas em 3 domínios nomeados como educacionais, administrativas e individuais com 20,22 e 20 itens respectivamente, a serem respondidos com o uso da Escala de Likert em 5 pontos onde a menor pontuação era *não importante* e a maior *muito importante*.



### ***Sobre as dificuldades na construção do Perfil de Competências e a prática do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Enfermagem***

Quadro 1: Dificuldades na elaboração de um PC para Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem:

1- As descrições na literatura sobre o coordenador restringem-se a sua figura, a importância de sua existência, mas abordam o seu “fazer” essencialmente na área de pedagogia;
2- Não há descrição na literatura de enfermagem brasileira acerca do EC;
3- Inexistência de cursos de extensão e/ou pós-graduação ou ainda de disciplinas pertencentes a estes cursos que contemplem a matriz de competências ou o processo de trabalho do EC;
4- Escassez de materiais oriundos de eventos científicos ou periódicos que contribuam para auxiliar a prática diária do EC.
5- Indefinição do papel do EC pautado em matriz de competências.
6- Inexistência de redes/grupos de discussão de EC.
1- As descrições na literatura sobre o coordenador restringem-se a sua figura, a importância de sua existência, mas abordam o seu “fazer” essencialmente na área de pedagogia;

Inúmeras publicações na área de pedagogia abordam em sua totalidade o papel dos coordenadores de ensino médio e fundamental. Nestes documentos encontram-se as ações do coordenador pedagógico, em serviços públicos de ensino (FRANCO, 2015; STÜRMER; KÖNINGS; SEIDEL, 2013).

Durante muito tempo as ações do coordenador pedagógico estavam mescladas com a figura do supervisor escolar. Infere-se que esta semelhança se dá, ao primeiro momento de reflexão de ordem conceitual e na sequência de ordem legal. Estes foram utilizados ao realizar a construção de perfil e papéis desempenhados deste profissional (FERNANDES *et al.*, 2013; QUIRINO, 2015).

O termo *competências* é analisado de forma multidimensional e apresenta diferentes sentidos e definições dentro de um determinado contexto e espaço temporal. Dentre as mais variadas dimensões das competências podem ser destacadas as profissionais e ocupacionais que retratam a capacidade de utilizar os conhecimentos e habilidades adquiridos para o desempenho em uma situação profissional e habilidade para desempenhar atividades no trabalho dentro de padrões de qualidade esperados respectivamente (DA ROCHA TONHOM *et al.*, 2014). Sendo assim, há de se refletir na figura do coordenador de cursos de graduação e em particular, o curso de enfermagem. As atribuições de um coordenador estão vinculadas ao cumprimento de inúmeras tarefas educacionais estabelecidas por documentos oficiais do ensino (BRASIL, 1996).

No entanto para dar resposta às solicitações do mundo da Enfermagem a figura do EC extrapola a tríade docente-aluno-cliente na medida que seus esforços convergem para o sucesso, e fatalmente se não forem contempladas, haverá grandes chances de fracassar não somente a sua performance, mas aqueles que estão sob os seus cuidados de '*ordem educacional*'. Para que isto não ocorra, o EC deve mergulhar nas exigências dos órgãos que fomentam a educação e nos pressupostos que sugerem direcionamento das atividades cotidianas desta categoria profissional (NOGUEIRA; CUNHA, 2014).



Diversos cursos de pós-graduação lato e *stricto sensu* são oferecidos e atendem à docência em nível superior bem como a formação didático-pedagógica, mas, efetivamente, a discussão da essência do coordenador não é abordada.

A realização de módulos, disciplinas ou conteúdos que poderiam estar inseridos nestes não são comumente desenvolvidos. Avançando neste raciocínio cursos de extensão também não são concedidos a este núcleo de atuação profissional. As poucas propostas neste nível de ensino, tem sido no intuito de sanar dúvidas ou aparar arestas da prática ou ainda de forma a atender as (re) orientações das entidades.

Muitos grupos de discussão já foram criados pelas sociedades profissionais e por entidades de classe para dirimir dúvidas e diferenças no que concerne ao processo de ensino/educação na Enfermagem. Espaços criados em eventos científicos como SENADEN (Seminário Nacional de Diretrizes para a Educação em Enfermagem no Brasil) e a ALADEFE (Associação Latino-Americana de Escolas e Faculdades de Enfermagem) têm movimentado discussões acerca do papel do EC, todavia a necessidade de adesão e fortalecimento coletivo por esses profissionais. No entanto, grupos direcionados a essa categoria até o momento não foram idealizados.

### ***Sobre as facilidades na aplicação do Perfil de Competências***

Quadro 2: Facilidades na elaboração e utilização de uma PC para Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem

1. O PC pode ser construído tomando como base as diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação de enfermagem onde se preconizam 06 competências para os futuros egressos;
2. O PC também pode ser construído a partir de alguns requisitos mínimos descritos em documentos normativos em educação geral e da enfermagem;
3. A criação da MC pode ser adotada como um material de referência na organização do processo de trabalho do EC;
4. O PC poderá ser incorporado nos processos avaliativos intra e extra institucionais;
5. O PC transforma “o fazer” do EC para o domínio científico, abandonando o empirismo;
6. O PC pode auxiliar os profissionais que almejam ocupar a função de EC;
7. O PC pode permitir desenvolvimento e/ou readequação de competências daqueles que já desempenham as atividades.
1. O PC pode ser construído tomando como base as diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação de enfermagem onde se preconizam 06 competências para os futuros egressos;

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem (BRASIL, 2001) estabelecem como perfil profissional, o enfermeiro generalista, humanista e reflexivo. Neste documento, classificam-se 06 competências gerais a serem adquiridas quais sejam: atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, liderança, administração e gerenciamento, educação em saúde. Estas podem ser incorporadas as características inerentes ao EC por serem de base para a formação do futuro enfermeiro.



Portanto, identificam-se nas DCN vários pontos que parecem indispensáveis para o desenvolvimento de habilidades e competências do enfermeiro na gestão de pessoas, grupos e equipes e na assistência de Enfermagem:

Desempenhar o papel de coordenador de curso de graduação está pautado em legislações que objetivam garantir a excelência da formação profissional do aluno de Enfermagem. O EC poderá contribuir para o sucesso do curso em todas as etapas através da avaliação para reconhecimento e ou recadastramento. Nestes processos aspectos como trajetória profissional, titulação acadêmica, regime de trabalho, carga horária e efetiva dedicação (BRASIL, 2004; DE OLIVEIRA NOGUEIRA; CUNHA, 2018), tem papel fundamental. As dimensões deste documento que elucidam a importância do coordenador de curso são: processo ensino-aprendizagem, organização didático-pedagógica, corpo docente e instalações físicas.

O processo avaliativo é uma ferramenta importante no desenvolvimento do processo de trabalho e na busca de benefícios a todos os integrantes envolvidos em avaliações intra e extra institucionais.

Acredita-se que a avaliação de desempenho seja um processo contínuo, sendo utilizado e entendido de forma diversa pelos integrantes de um grupo de trabalho. Compreender como isso se reflete no grupo, conseqüentemente na própria instituição, e analisar seu real sentido no contexto de trabalho, são pontos importantes no delineamento e na condução do verdadeiro aproveitamento deste processo e que na dinâmica diária do EC é necessária (JORGE; BITTENCOURT; GALLELI, 2014; PEREIRA; ALVIM, 2015).

Ao realizar o mapeamento das competências com o objetivo de aperfeiçoamento profissional e a qualificação do serviço prestado nos limites da IES invariavelmente será estendido a todos os movimentos externos a que são submetidos, como por exemplo, marketing, a competição “fria” das escolas e de seus coordenadores, as exigências do mercado, aos alunos, docentes além das entidades governamentais, ou seja, o desafio do mercado.

Modelos de competências já foram criados para dar resposta a diversas demandas. O *Nursing Leadership Institute*, nos Estados Unidos da América, criou um modelo de competências para o enfermeiro gestor, e nele, foram identificadas seis competências que se desdobram em vários itens, e que podem ser assim traduzidas: poder pessoal, efetividade interpessoal, gestão financeira, gestão de recursos humanos, cuidados com o *staff*, com os pacientes e consigo mesmo, pensamento sistematizado e como atributos adicionais destaca o otimismo e a resiliência (NLS, 2018).

Estudiosos de várias áreas do conhecimento tem aglutinado esforços para pontuá-las e defini-las de acordo com os movimentos originários de cada segmento ou ainda a abordagem de uma determinada competência em uma especialidade (HANSE *et al.*, 2016; KOVACIĆ; RUS, 2015; LOWEN *et al.*, 2015; VIANA *et al.*, 2014).

### ***Sobre as Reflexões do Perfil de Competências e a Prática do Enfermeiro***

O EC tem um papel de interlocução na instituição e no curso onde atua ainda que na grande maioria das vezes o entendimento seja de um papel coadjuvante ou quem sabe de figuração.

A necessidade vivenciada na prática de obter referencial que norteasse as exigências do cargo, foi a mola propulsora na idealização de uma PC como objeto de estudo de uma pesquisa



de doutorado e de uma publicação em revista científica (NOGUEIRA, 2015; SEABRA; PAIVA; LUZ, 2015).

Ao pensar sobre o gerenciamento tendo em vista a consonância de diversos fatores que virão a somar em busca da qualidade profissional, a criação e uso de PC poderá trazer benefícios no que concerne a ferramentas de qualidade nos recursos materiais, físicos, administrativos e humanos.

Se a figura do coordenador é decisiva para mobilizar as mudanças rumo ao Projeto Pedagógico do Curso (PPC), esta responsabilidade não pode recair no trabalho individual do coordenador, posto que a consistência e robustez do PPC dependem dos acordos coletivos, dos pactos que vão sendo formulados processualmente. Portanto depreende-se que a qualidade da gestão do coordenador deve ser referenciada à sua capacidade de articular as forças que sustentam o PPC, em lugar de ser ‘medida’ pela capacidade demonstrada de preencher adequadamente os formulários para o sistema (FERNANDES *et al.*, 2013; SORIANO; AQUINO, 2017).

A partir do momento que o EC se apropriar de uma PC para provocar uma prática sustentada cientificamente, o empirismo será relegado a um passado que era cercado de incertezas de suas atribuições com diversos atores que envolvem a coordenação, tanto para aqueles que almejam o cargo quanto para os que já trilham há algum tempo esta caminhada.

### **Conclusão**

O perfil possui 3 domínios de competências com 62 afirmativas e as maiores facilidades para a sua construção foram a adoção do perfil de competências como um material de referência na organização do processo de trabalho do enfermeiro coordenador bem como a sua incorporação nos processos avaliativos intra e extra institucionais. Já as dificuldades listam-se as escassas descrições na literatura sobre o tema e inexistência de cursos de extensão e/ou pós-graduação.

A construção de um perfil de competências e sua posterior utilização pode nortear profissionais atuantes neste segmento, bem como as instituições a que esses pertencem e notadamente para melhor qualificar os dirigentes dos Cursos de Enfermagem e, por conseguinte, na formação de futuros Enfermeiros. Os delineamentos de perfis na Enfermagem têm transformado positivamente o processo de trabalho dos profissionais, os serviços e, por conseguinte, a prestação do cuidado.

### **Referências**

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES 3/2001. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem, 2001

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre as bases e diretrizes da educação nacional. Brasília (DF): Ministério da Educação e Cultura; 1996.



BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Regulamenta sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos; 2012

BRASIL. Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. Brasília (DF): Ministério da Educação e Cultura; 2004.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Competência profissional: a construção de conceitos, estratégias desenvolvidas pelos serviços de saúde e implicações para a enfermagem. *Texto & Contexto-Enfermagem*, v. 22, n. 2, p. 552–560, 2013.

DA ROCHA TONHOM, S. F. et al. A formação em enfermagem por área de competência: limites e possibilidades. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 48, n. 2, p. 225–232, 2014.

DE OLIVEIRA NOGUEIRA, V.; CUNHA, I. C. K. O. Validação de conteúdo do perfil de competências de enfermeiros gestores de ensino superior. *Revista Cuidarte*, v. 9, n. 1, p. 1998–2006, 2018.

DELUIZ, N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. *Boletim técnico do Senac*, v. 27, n. 3, p. 13–25, 2001.

FERNANDES, J. D. et al. Expansão da educação superior no Brasil: ampliação dos cursos de graduação em enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 21, n. 3, p. 670–678, 2013.

FRANCO, M. A. S. Práticas pedagógicas de ensinar-aprender: por entre resistências e resignações. *Educação e Pesquisa*, v. 41, n. 3, p. 601–614, 2015.

HANSE, J. J. et al. The impact of servant leadership dimensions on leader–member exchange among health care professionals. *Journal of Nursing Management*, v. 24, n. 2, p. 228–234, 2016.

JORGE, F. C.; BITTENCOURT, J. P.; GALLELI, B. Avaliação de competências em uma instituição hospitalar: a visão de avaliados e avaliadores. *Future Studies Research Journal*, v. 6, n. 1, p. 3–31, 2014.

KOVAČIČ, H.; RUS, A. Leadership Competences in Slovenian Health Care/Vodstvene Kompetenec V Slovenskem Zdravstvu. *Slovenian Journal of Public Health*, v. 54, n. 1, p. 11–17, 2015.

LIMA, V. V.; RIBEIRO, E. C. O.; PADILHA, R. Q. Competência na saúde. São Paulo: Atheneu, 2013.

LOWEN, I. M. V. et al. Competências gerenciais dos enfermeiros na ampliação da Estratégia Saúde da Família. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 49, n. 6, p. 964–970, 2015.



NLS. Nursing Leadership Institute. The nursing leadership institute competency model [acesso 15 jun 2018]. Disponível em: <http://www.fau.edu/nli/model.html>, 2018

NOGUEIRA, V. Competências do Enfermeiro Coordenador de Cursos de Graduação em Enfermagem: um estudo paulista. São Paulo. [Tese de doutorado] Escola Paulista de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo; 212p., 2015

NOGUEIRA, V.; CUNHA, I. Atribuições do coordenador de curso de Graduação em Enfermagem frente aos aspectos legais no Brasil. Biblioteca Lascasas. Disponível em: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0781.php>, 2014

ORIBE, C. Diagrama de Árvore: a ferramenta para os tempos atuais. São Paulo: EPSE, 2004.

PEREIRA, R. D. DE M.; ALVIM, N. A. T. Técnica Delphi no diálogo com enfermeiros sobre a acupuntura como proposta de intervenção de enfermagem. Esc. Anna Nery Rev. Enferm, v. 19, n. 1, p. 174–180, 2015.

PERES, A. M. et al. Mapping competencies: identifying gaps in managerial nursing training. Texto & Contexto-Enfermagem, v. 26, n. 2, 2017.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem. Porto Alegre: Artmed Editora, 2011.

QUIRINO, R. Saberes e práticas do pedagogo como coordenador pedagógico. Revista Docência do Ensino Superior, v. 5, n. 2, p. 31–56, 2015.

RAMOS, M. N. A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação? São Paulo: Cortez, 2002.

SEABRA, A. L. C.; PAIVA, K. C. M. DE; LUZ, T. R. DA. Managerial competences of coordinators of undergraduate nursing courses. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 68, n. 5, p. 890–898, 2015.

SORIANO, G. P.; AQUINO, M. B. Characteristics of a good clinical teacher as perceived by nursing students and faculty members in a Philippine University College of Nursing. Int J Nurs Sci, v. 7, p. 96–101, 2017.

SOTO-FUENTES, P. et al. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. Aquichan, v. 14, n. 1, p. 79–99, 2014.

STÜRMER, K.; KÖNINGS, K. D.; SEIDEL, T. Declarative knowledge and professional vision in teacher education: Effect of courses in teaching and learning. British Journal of Educational Psychology, v. 83, n. 3, p. 467–483, 2013.



VIANA, R. A. P. P. et al. Perfil do enfermeiro de terapia intensiva em diferentes regiões do Brasil. *Texto & Contexto Enfermagem*, v. 23, n. 1, p. 151–159, 2014.