

conteúdo que desafia os alunos a pensar com uma mentalidade empreendedora e a integrar as habilidades necessárias de negócios, marketing e negociação em experiências didáticas e de prática clínica.

Numa revisão integrativa que examinou lacunas educacionais de enfermeiros que procuravam funções empreendedoras, Arnaert e colegas⁸ identificaram 4 categorias essenciais de desenvolvimento de competências necessárias para empreendedores. Isso inclui habilidades cognitivas, habilidades interpessoais, habilidades de negócios e habilidades estratégicas. Para programas de mestrado especializados que se tornaram programas DNP, as habilidades estratégicas e de negócios geralmente estão suficientemente desenvolvidas. As duas categorias menos desenvolvidas são as competências cognitivas e interpessoais, mas ainda assim são vitalmente necessárias como parte do kit de ferramentas do papel dos enfermeiros.

Para a categoria de habilidades cognitivas, foram identificadas três lacunas: (1) autorregulação, (2) "know-how" profissional e (3) compreensão do contexto mais amplo.⁸ Para a autorregulação, os autores descreveram a necessidade de fornecer competências que desenvolvam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a capacidade de empregar técnicas de gestão do stress. O "know-how" profissional inclui ter conhecimento prático avançado focado na população, obtido a partir de experiências de prática clínica e conteúdo teórico para garantir a obtenção de conhecimento especializado. Por último, ao compreender o contexto mais amplo, os autores descreveram a necessidade de programas educacionais para garantir a compreensão do sistema de saúde. Como estudiosos do DNP, o CNS teria obtido um conhecimento prático de operações e processos de mudança em nível de sistema.

A segunda categoria, competências interpessoais, inclui (1) networking e marketing de serviços, (2) lidar com resistência contextual e (3) comunicação clara. Muitos ambientes educacionais hoje incluem educação interprofissional e oportunidades de interação multidisciplinar; assim, houve melhoria no networking e na compreensão das diversas funções da equipe. No entanto, ainda existe uma lacuna na educação para ensinar os enfermeiros a se promoverem. Isto inclui como promover a imagem da enfermagem em geral, vendendo a importância das responsabilidades do papel e, por último, promovendo o papel da enfermagem a nível organizacional. Oferecer oportunidades para trocar ideias com modelos mais experientes, incluindo treinadores de negócios, para aprender habilidades de negociação e envolver-se em relacionamentos mentor-pupilo, seria uma forma importante de envolver os alunos em como se promoverem.⁹ Além disso, Arnaert e colegas⁸ descobriram que os enfermeiros sentiam-se mal equipados para desenvolver quaisquer materiais de marketing que ajudassem a comercializar os seus serviços aos seus pacientes ou membros da equipa de saúde.

A resistência contextual inclui a capacidade de gerir e resolver conflitos. Se o conflito não for bem administrado, existe uma ameaça ao sucesso do trabalho em equipe. A gestão de conflitos foi identificada como uma habilidade crítica ao interagir com outras pessoas, incluindo colegas e pacientes ou familiares.¹⁰ Um estudo realizado por Thompson et al¹¹ demonstrou que a falta de conflitos

a gestão nas unidades hospitalares levou a um atendimento inferior ao paciente e aumentou o estresse. O CNS também precisa de estar equipado para lidar com conflitos que se manifestam através do aumento do bullying, da violência horizontal, das diferenças intergeracionais e das diferenças entre disciplinas no actual ambiente de cuidados de saúde.¹²

Por último, a comunicação é categorizada em habilidades de comunicação eficaz e desenvolvimento de assertividade e confiança. Os autores descobriram que a melhoria na comunicação parece desenvolver-se à medida que o enfermeiro se torna mais confiante e aprende a ser mais assertivo. A integração de programas de formação, como o Programa de Competências de Gestores de Enfermagem da Organização Americana de Enfermeiros,¹³ no currículo ajudaria o CNS a aprender competências essenciais de comunicação, negociação e gestão de conflitos, o que provavelmente aumentaria a confiança. Muitos currículos educacionais também incluem o desenvolvimento de competências de comunicação escrita através de cursos de redação e ensinam diretrizes para o desenvolvimento de cartazes, o que é importante para a divulgação dos resultados do projeto a nível institucional e para a divulgação à profissão de enfermagem.

Certamente, algumas escolas de enfermagem estão a começar a rever os seus currículos para colmatar as lacunas educativas discutidas, mas ainda há trabalho a ser feito. Estas são competências importantes que são vitais para o CNS de hoje ter como parte do kit de ferramentas profissionais, a fim de navegar eficazmente no ambiente de saúde em mudança de hoje e para ser um interveniente-chave na mesa com a equipa de liderança. É um momento crítico para todos os programas do CNS ensinarem o graduado a negociar descrições de funções que solidifiquem e padronizem o papel do CNS com base nas competências do CNS para reduzir a ambiguidade do papel e forjar novos papéis para o CNS em ambientes de cuidados de saúde não tradicionais.

Referências

1. Associação Nacional de Enfermeiros Especialistas Clínicos. Declaração sobre a prática e educação de especialistas em enfermagem clínica. 2ª edição. Harrisburgo, PA; 2004.
2. Ares TL. Transição de papéis após formação de especialista em enfermagem clínica. Especificações da enfermeira clínica. 2018;32(2):71Y80.
3. Fulton JS, Mayo AM, Walker JA, Urden LD. Resultados da prática básica para enfermeiros especialistas clínicos: um estudo de revalidação. J Profª Enfermeira. 2016;32(4):271Y282.
4. Bartlett Ellis RJ, Embree JL, Ellis KG. Uma estrutura de caso de negócios para o planeamento de intervenções clínicas lideradas por enfermeiros especialistas. Especificações da enfermeira clínica. 2015;338Y347.
5. Pinter PA. Um papel empreendedor e inovador: integração do enfermeiro clínico especialista e do profissional de prevenção de infeções. Especificações da enfermeira clínica. 2013;123Y127.
6. Negley KD, Cordes ME, Evenson LK, Schad SP. Do hospital ao ambulatório: realinhando a prática do enfermeiro clínico especialista. Especificações da enfermeira clínica. 2016;30(5):271Y276.
7. Coen J, Curry K. Melhorando os resultados da insuficiência cardíaca: o papel do enfermeiro especialista clínico. Enfermeiras de cuidados críticos Q. 2016;39(4): 335Y344.
8. Arnaert A, Mills J, Bruno FS, Ponzoni N. As lacunas educacionais dos enfermeiros em funções empreendedoras: uma revisão integrativa. J Profª Enfermeira. 2018;34(6):494Y501.

9. Kagan I, Biran E, Telem L, et al. Promoção ou marketing do profissão de enfermagem por enfermeiros. 2015;62:368Y376.
10. Wall S. Empreendedorismo em enfermagem: motivadores, estratégias e possibilidades de ascensão profissional e sistema de saúde mudar. *Pode J Nurs Leadersh*. 2013;26(2):29Y40.
11. Thompson K, Outram S, Gilligan C, Levett-Jones T. Experiências interprofissionais de recém-formados em saúde: um social perspectiva da psicologia sobre as barreiras à comunicação eficaz ção, trabalho em equipe e cuidado centrado no paciente. *J Interprof Care*. 2015; 29(6):634Y640.
12. Kim S, Bochatay N, Relyea-Chew A, et al. Fatores individuais, interpessoais e organizacionais de conflitos em saúde: uma definição do escopo análise. *J Interprof Care*. 2017;31(3):282Y290.
13. Organização Americana de Executivos de Enfermagem. Competências do gerente de enfermagem AONE. 2015. <http://www.aone.org/resources/enfermeira-gerente-competências.pdf>. Acessado em 18 de janeiro de 2019.