

Potencializando o Engajamento – Estratégias Ativas para Aumentar a Participação Em Treinamentos

RESUMO

Objetivo: Demonstrar a importância de metodologias ágeis no engajamento da equipe de enfermagem em treinamentos no setor de educação continuada em um hospital privado. Métodos: Relato de experiência no Hospital Cruz Azul de São Paulo (2020-2024), com análise de presença, avaliação de reação e eficácia dos treinamentos aplicados. Resultados: Inicialmente, apenas 30% dos colaboradores participavam dos treinamentos. A inclusão da educação a distância elevou a participação para 40% em 2021. Ainda assim, identificou-se a necessidade de aprimorar metodologias de aprendizado. O Serviço de Educação Continuada implementou gamificação com atividades como "Show do Milhão" e "Bingo do Aprendizado", promovendo competição saudável entre equipes. Em 2024, a participação alcançou 70%, elevando a satisfação e a eficácia dos treinamentos, conforme pesquisas realizadas. Conclusão: Metodologias ágeis destacam o educador como essencial no serviço de saúde, promovendo excelência. A educação continuada, aliada à diversão, beneficia o aprendizado e engaja os profissionais de Enfermagem.

DESCRITORES: Docente; Liderança; Enfermeiro; Educação em Enfermagem.

ABSTRACT

Objective: To demonstrate the importance of agile methodologies in the engagement of nursing staff in continuing education training in a private hospital. Methods: Report of experience at the Cruz Azul Hospital in São Paulo (2020-2024), with presence analysis, reaction evaluation and effectiveness of the applied trainings. Results: Initially, only 30% of the employees participated in the training. The inclusion of distance education increased participation to 40% in 2021. Nevertheless, the need to improve learning methodologies was identified. The Continuing Education Service implemented gamification with activities such as "Show do Milhão" and "Bingo do Aprendizado", promoting healthy competition between teams. In 2024, participation reached 70%, raising the satisfaction and effectiveness of training, according to surveys. Conclusion: Agile methodologies highlight the educator as essential in health service, promoting excellence. Continuing education, combined with fun, benefits learning and engages nursing professionals.

DESCRIPTORS: Teaching; Leadership; Nurse; Nursing education.

RESUMEN

Objetivo: Demostrar la importancia de las metodologías ágiles para involucrar al personal de enfermería en la formación continua en un hospital privado. Métodos: Informe de experiencia en el Hospital Cruz Azul de São Paulo (2020-2024), con análisis de presencia, evaluación de reacción y efectividad de la capacitación aplicada. Resultados: Inicialmente sólo el 30% de los trabajadores participaron en la formación. La inclusión de la educación a distancia aumentó la participación al 40% en 2021. Sin embargo, se identificó la necesidad de mejorar las metodologías de aprendizaje. El Servicio de Educación Continua implementó la gamificación con actividades como "Show do Milhão" y "Bingo do Aprendizado", promoviendo una sana competencia entre los equipos. En 2024, la participación alcanzó el 70%, elevando la satisfacción y eficacia de la capacitación, según las encuestas. Conclusión: Las metodologías ágiles destacan al educador como esencial en el servicio de salud, promoviendo la excelencia. La formación continua, combinada con diversión, beneficios de aprendizaje y participación de los profesionales de enfermería.

DESCRIPTORES: Enseñanza; Liderazgo; Enfermería; Formación de enfermeros.

Ewerton Antonacci de Abreu

Enfermeiro da Educação Continuada do Hospital e Maternidade Cruz Azul de São Paulo. Mestrando em Enfermagem Pediátrica pela Universidade Federal de São Paulo. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9724-4702>

Erica Almeida da Silva

Enfermeira da Educação Continuada do Hospital e Maternidade Cruz Azul de São Paulo. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6959-9399>

Patricia Caprioli Domanoski

Enfermeira da Educação Continuada do Hospital e Maternidade Cruz Azul de São Paulo. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2562-4117>

Recebido em: 23/01/2025

Aprovado em: 04/02/2025



INTRODUÇÃO

O engajamento do profissional de enfermagem durante suas atividades, é fundamental para garantir uma assistência de qualidade, visando a segurança do paciente e a mitigação de erros evitáveis a saúde.

O Serviço de Educação Continuada, aliado à excelência da assistência, deve preocupar-se diariamente com os desafios de capacitar e reciclar os colaboradores para uma prestação segura de cuidados. A capacitação deve ser oferecida através de treinamentos com diversas metodologias, que atraíam o público-alvo, e façam com o que o aprendizado possa se tornar mais leve e de fácil interpretação.

Estratégias tradicionais nem sempre são suficientes para envolver todos os profissionais, sendo necessário o uso de estratégias ativas que possam envolver significativamente os colaboradores presentes em sala de aula¹.

Pensando em estratégias tradicionais, remete a teoria de sala de aula, onde o aluno escuta absolutamente tudo o que o instrutor fala, e em seu momento de aprendizado, tenta observar conteúdos através do que escuta ou então de um momento curto que lhe é dado para retirada de dúvidas².

Já quando falamos de estratégias ativas, o conceito de sala de aula é utilizado em casos pontuais de grande necessidade, pois a estratégia ativa visa a inversão da sala de aula, a busca por inovações tecnológicas, jogos educativos e um aprendizado dinâmico e efetivo, comprovado através das pesquisas de reação e eficácia do treinamento ministrado³.

As metodologias que incluem desde dinâmicas de grupo até o uso de tecnologias interativas, estimulam o protagonismo do aluno, facilitando a aplicação prática de todo o conhecimento adquirido, elevando o nível da assistência e motivando os colaboradores a aprenderem sempre mais³.

O objetivo do presente estudo foi demonstrar a importância de metodologias ágeis no engajamento da equipe de enfermagem em treinamentos no setor de educação

continuada em um hospital privado.

METODOLOGIA

O presente estudo trata-se de um relato de experiência de implementação de metodologias ágeis no Hospital Cruz Azul de São Paulo no período de 2020 a 2024, junto a todos os colaboradores da equipe de Enfermagem, com o apoio de Enfermeiros da Educação Continuada. A instituição conta com aproximadamente 1.200 colaboradores.

Após anos trabalhando com a metodologia tradicional de aulas em apresentação, finalizadas com explicação e esclarecimento de dúvidas, percebemos a necessidade da inovação, aliado aos processos e o avanço a modernização dos serviços de saúde, pudemos perceber a importância de adaptar o setor educacional a realidade apresentada.

Iniciamos o estudo dos últimos controles internos de participação dos treinamentos, realizados trimestralmente através da somatória de todas as horas de treinamentos executadas pelo colaborador, de forma individual e coletiva. Tal levantamento já era realizado anteriormente, e o plano de ação era tomada mediante o cenário apresentado, levando os colaboradores a uma reciclagem ou repescagem.

Após a realização de diversas repescagens, pudemos perceber que os números de participação andam eram baixos, comparados a necessidade dos colaboradores em aprendizado. Tal resultado motivou os Enfermeiros de Educação a buscarem estratégias que pudessem aumentar a participação da equipe em treinamentos.

A experiência iniciou no ano de 2020, onde enfrentávamos a Pandemia do Coronavírus, e de contrapartida o avanço das tecnologias de Educação a Distância (EaD), demonstrando que mesmo em isolamento social, o aprendizado não parou. Tal situação engajou os Enfermeiros a buscarem as tecnologias EaD para implantarem no Serviço de Educação Continuada. O ensino a distância tem se consolidado como excelente ferramenta na educação continuada hospitalar, trazendo diversos benefícios tanto para os profissionais como para as instituições,

em decorrência da Flexibilidade no Horário de Realização, acessibilidade e alcance.

Foi definido pelos Enfermeiros a implantação do EaD na instituição, somando aos treinamentos essenciais presenciais que envolviam as práticas, nos quais não podemos utilizar a metodologia a distância, essa implantação foi um sucesso. Através da ferramenta Google Forms, os Enfermeiros de Educação produziram diversos treinamentos, gravados pelo próprio setor de Educação, submetidos ao streaming de vídeos e em seguida disponibilizado para a equipe com um Google Forms, no qual ao final do vídeo, os colaboradores deviam responder as questões relacionadas ao treinamento assistido.

A inovação da Educação Continuada seguiu além da modalidade EaD, com a mudança das metodologias nos treinamentos presenciais, em que iniciamos a utilização da gamificação nos treinamentos, ensinando de forma lúdica, facilitando o aprendizado e promovendo o aumento na participação em treinamentos presenciais.

Após alguns anos utilizando os treinamentos EaD por Google Forms, inovamos com a criação de uma plataforma própria de treinamentos, junto ao setor de Tecnologia da Informação, desenvolvemos uma trilha de aprendizado aos colaboradores de enfermagem, aumentando ainda mais a quantidade de horas de treinamento por colaborador.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durantes as etapas realizadas, o setor de Educação Continuada acompanhou todo o processo com muita atenção a qualquer mudança nos indicadores, principalmente por ser uma ação inovadora, requer tato para identificar possíveis falhas e propostas de correções.

A introdução dos treinamentos EaD através do Google Forms permitiu que os profissionais adquirissem conhecimentos de maneira prática e eficiente. Com conteúdos atualizados e módulos interativos, os cursos EaD oferecem uma abordagem flexível que permite aos profissionais se aperfeiçoarem sem impactar sua rotina de trabalho⁴. Além disso, a flexibilidade oferecida pelo EaD

foi fundamental para que a equipe pudesse acessar o material didático quando necessário, conciliando seu aprendizado.

Avaliando por outro lado, a participação nos treinamentos presenciais aumentou consideravelmente, uma vez que os colaboradores eram convidados a discutir sobre temas relacionados a sua área e de grande impacto prático, o que engajava a participação, uma vez que o colaborador aprecia o fato de ser protagonista de seu aprendizado.

O projeto iniciou quando percebemos que nos cursos em geral, obtínhamos uma participação de apenas 30% do total de colaboradores, o que para área assistencial não era o suficiente, por se tratar de um conhecimento que deve ser renovado em tempo real.

Com a implantação do Google Forms de treinamentos, avaliamos que após um ano de utilização alcançamos uma participação de 40%, aumentando em 10% a presença dos colaboradores em treinamentos. Percentual expressivo comparado à quantidade de colaboradores atuantes na instituição.

Os treinamentos voltados para segurança do paciente e protocolos de cuidado, por exemplo, tem sido uma das grandes contribuições para a qualificação contínua. Esses treinamentos garantem que os profissionais de enfermagem compreendam de maneira mais profunda os procedimentos de segurança, a gestão de riscos e o impacto direto das suas ações no bem-estar do paciente⁴.

Como o resultado, observou-se um aumento significativo na adesão aos protocolos e nas práticas de segurança e redução de eventos adversos, decidimos não parar de buscar soluções para melhorar a qualidade do ensino, e após esse um ano de resultado positivo, buscamos inovar os treinamentos presenciais.

Uma participação de 40% em qualquer processo ou indicador é, sem dúvida, um ponto de partida relevante, mas, ao mesmo tempo, evidencia que há um significativo espaço para melhorias. No contexto de um treinamento ou participação em uma iniciativa, como o caso de programas de educação, atingir 40% de participação é um avanço inicial, mas não o suficiente para garantir resultados consistentes para a qualidade as-

sistencial.

Um percentual de 40% indicava que ainda havia muitos profissionais ou setores que não estavam totalmente envolvidos ou aproveitando as oportunidades oferecidas. Em ambientes como hospitalares, onde a atualização constante e a melhoria dos processos são essenciais, uma participação maior é fundamental.

Alcançar um nível de participação elevado, idealizando a porcentagem de 70% era fundamental para os enfermeiros do Serviço de Educação, garantindo que os benefícios das capacitações fossem amplamente eficazes.

Avaliando todos os fatores, definimos iniciar uma busca constante pela melhoria nos treinamentos presenciais, inclusive visitando locais em que utilizavam ferramentas tecnológicas em seus treinamentos com o objetivo de aumentar a participação.

Após discussões, chegamos ao ponto da Gamificação, processo lúdico que visa transformar o ensino em algo atrativo e dinâmico para a equipe assistencial.

A gamificação nos processos educacionais em Enfermagem tem se mostrado uma abordagem inovadora e altamente eficaz para engajar e motivar os profissionais de saúde a aprimorarem suas habilidades de forma contínua e dinâmica. A incorporação de elementos de jogos em treinamentos e programas educativos transforma o aprendizado tradicional em uma experiência mais interativa e envolvente, promovendo maior adesão e retenção do conteúdo⁵.

Uma das principais vantagens da gamificação é o aumento do engajamento dos participantes. A ideia de competir, alcançar níveis ou conquistar pontos cria um ambiente mais estimulante e desafiador.

Desta forma iniciamos os treinamentos gamificados, onde ao final do conteúdo, a validação é realizada através de jogos educacionais, como exemplo Bingo, Show da Educação, Jogo da Vida, Passa ou Repassa, Cruzada da Assistência Segura, Jogo do Dardo, Escape Room, Carnaval do TEV, entre outros jogos criados pela Educação Continuada do Hospital Cruz Azul.

Foi uma experiência incrível, no Bingo

da Educação, os jogadores possuíam uma cartela com diversas respostas, os Enfermeiros de Educação liam a pergunta, e se o jogador soubesse a resposta, e a resposta estivesse em sua cartela, ela realizava a marcação do Bingo, e ao final, o colaborador que completava a Cartela, ganhava o jogo e era premiado com brindes oferecidos pelo Serviço. A estratégia do Bingo foi o pontapé para a gamificação dos processos.

Seguindo a gamificação com Show da Educação, onde os participantes indicados pela gestão, representavam o setor em um jogo emocionante, com imitações de um game televisionado, através de perguntas e respostas, os jogadores acumulavam pontuação, e ao final o setor ganhador era premiado.

Dentre todos os games que realizamos, a experiência foi sempre inovadora e engajante, uma vez que a cada jogo, a criatividade vinha à tona e conseguíamos identificar através da necessidade da equipe, qual jogo iríamos trazer no próximo treinamentos, e assim aconteceram as cruzadas, jogo do dardo, o escape room com o quarto do horror, e até uma festa de carnaval em referência ao Tromboembolismo Venoso (TEV).

Em vez de um curso passivo, os profissionais se tornam protagonistas do aprendizado. A utilização de tarefas interativas, quizzes, simulações e desafios, permite que os participantes se envolvam de forma mais ativa, o que contribui para uma assimilação mais eficaz dos conceitos. Permitindo a aplicação de situações do cotidiano da prática, através de cenários simulados, facilitando a tomada rápida de decisão, aprimoramos a comunicação e raciocínio clínico da equipe, habilidades essenciais no ambiente hospitalar⁶.

Seguimos a Gamificação aliada aos treinamentos EaD por três anos de acompanhamentos, e em 2024 seguimos com a análise final do resultado, já sabendo por prévias que a análise seria um sucesso, os enfermeiros de educação se reuniram para discutir uma retrospectiva dos anos que passaram com a gamificação, e diversos aspectos foram levantados, tais como, os pontos positivos do EaD e da Gamificação para o

aumento da participação em treinamentos, a potencialidade da equipe frente o aprendizado, o empoderamento dos colaboradores para a participação, a busca das outras áreas do hospital as metodologias realizadas pelo serviço, a contribuição eficiente da gestão e dos enfermeiros assistenciais para a participação de suas equipes e o desejo dos colaboradores em buscar o aprimoramento e adquirir certificados de participação.

Em contrapartida alguns pontos negativos foram levantados, dentre eles, a dificuldade dos colaboradores com o avanço da tecnologia. Neste momento, iniciamos uma discussão sobre o conflito de gerações, à medida em que diferentes faixas etárias de profissionais convivem e trabalham juntos em um ambiente complexo e de alta pressão, podem surgir discussões em relação às diferentes opiniões entre as idades.

A diversidade etária dentro de hospitais é uma realidade, ela pode gerar desafios no relacionamento, na comunicação e na colaboração entre equipes. As diferentes formas de trabalho, valores, expectativas e habilidade tecnológicas entre gerações podem resultar em conflitos que, se não gerenciado adequadamente, podem afetar a qualidade do atendimento e o bem-estar dos próprios profissionais.

Nos hospitais, as gerações mais comuns são os Gaby Boomers, que no momento encontram-se em retirada no mercado de trabalho para suas aposentadorias, temos a Geração X, Millennials e Geração Z. Cada uma com características distintas, moldadas por suas experiências sociais, culturais e tecnológicas. Os Baby Boomers, tradicionais, associado aos valores e a dedicação pelo trabalho, valorizando a hierarquia e o conservadorismo, a geração X um pouco mais equilibrada entre vida pessoal e profissional, mais adapta a mudanças. Os Millennials ligados e conectados com a tecnologia, buscam inovações a todo tempo, porém não ganham em tecnologia da Geração Z, que é nata digital, com facilidade enorme com ferramentas, mas podem ter dificuldades em lidar com interações face a face e com estruturas rígidas hierarquicamente⁷.

Os conflitos entre as gerações impactam

diretamente a Gamificação e ao EaD, uma vez que temos diferenças no uso da tecnologia. Enquanto os Millennials e a Geração Z são altamente dependentes de tecnologias e ferramentas, os Baby Boomers e parte da Geração X podem ter uma abordagem mais tradicional, gerando frustração em especial nas tarefas que exigem uso de tecnologia. Jovens são mais rápidos na comunicação, porém ficam em conflito com os mais experientes quando falamos de hierarquia e respeito a estrutura no ambiente de trabalho⁷.

Desta forma foi um desafio constante aos Enfermeiros de Educação lidar com os conflitos em sala de aula, porém com sucesso, conseguimos mostrar a importância do aprendizado em conjunto, onde todos nós, seres humanos, ensinamos e aprendemos através da nossa experiência e expertises. Demonstramos a todos a importância de a geração recente aprender com as gerações experientes sobre hierarquia e respeito, assim como o inverso é necessário quando falamos de tecnologia.

Um outro ponto negativo encontrado foi a introversão da equipe em dinâmicas, ficavam extremamente receosos de participar ativamente dos jogos. Isso para o Serviço de Educação se tornou um desafio, conseguir fazer com que todos participassem dos jogos e do processo educacional foi um ganho ao setor, ganho esse conquistado com o esforço coletivo das lideranças juntos aos educadores, propiciando ambientes seguros, onde todos podem ser exatamente o que são, respeitando todos, mas podendo posicionar-se durante as dinâmicas.

O novo modelo estimulou a participação ativa de nossa equipe, tornando o treinamento não apenas uma obrigação, mas uma experiência que desperta interesse e compromisso. Ao incorporar jogos, recompensas e feedbacks instantâneos, os colaboradores passaram a encarar sessões de treinamento com olhar renovado, e os resultados não demoraram a aparecer. Percebemos nessa reunião de discussão que aumentamos para 70% a participação dos colaboradores em Treinamentos. Atingir 70% de participação é mais do que uma estatística. Este é um reflexo do esforço coletivo em criar uma cultura

de aprendizado contínuo e inovador, onde todos tem acesso as melhores ferramentas para se desenvolver e crescer.

Ao final de 2023, com os feedbacks dos colaboradores, houve a necessidade da implantação de uma Plataforma de Cursos, onde os cursos deixariam de ser realizados pelo Google Forms, e ficariam em um ambiente virtual para acesso dos colaboradores dentro da instituição.

Após diversas discussões com a Gerência de Enfermagem e Tecnologia da Informação, chegamos à conclusão de que se queríamos uma Plataforma, precisaríamos desenvolvê-la internamente, sem recursos financeiros oferecidos pela instituição, apenas recursos que já tínhamos, como o setor de Desenvolvimento.

Nos reunimos diversas vezes com o desenvolvedor, no qual entendeu a nossa demanda, e juntos criamos a Plataforma de Vídeos Tutoriais, onde nessa plataforma, desenvolvida 100% internamente, incluímos todos os cursos a serem realizados no ano de 2024, inaugurando essa plataforma janeiro de 2024.

Ao longo do ano realizamos diversas melhorias na Plataforma, inclusive a realização e inclusão de novos cursos além dos que disponibilizados, cursos sugeridos através de planos de ação e necessidades da gestão, ou então por sugestões dos colaboradores.

A Plataforma foi uma conquista ao Setor de Educação, e logo ao primeiro ano atingimos 60% de treinamentos da plataforma concluídos, que somados aos treinamentos presenciais, aumentamos para 80% a participação da equipe em Treinamentos ministrados pelo Serviço de Educação Continuada.

Com a integração da plataforma de treinamento, conseguimos centralizar todo o conteúdo e acompanhamento do progresso de cada colaborador. A plataforma permitiu o gerenciamento mais eficiente dos treinamentos, com relatórios detalhados sobre o desempenho, tempo de aprendizado e até áreas de maior dificuldade. Essa análise de dados proporciona insights valiosos para otimizar os cursos e aprimorar o material oferecido.

A personalização do treinamento foi

um ponto importante. A plataforma ofereceu a possibilidade de customizar trilhas de aprendizagem conforme necessidades da equipe e colaborador. Isso significou que os conteúdos estavam mais alinhados com as competências que realmente precisavam ser desenvolvidas, o que impactou diretamente no desempenho e na aplicação prática do conhecimento.

Os resultados quantitativos também são impressionantes. A taxa aumento significativamente, com muitos colaboradores concluindo os cursos antes mesmo do prazo estipulado. Além disso, o índice de retenção de conteúdo foi superior ao esperado, garantindo que a adesão foi um sucesso, e o impacto da equipe já começa a ser visível.

No que diz respeito ao desenvolvimento de habilidades, os resultados são notáveis. Observamos através de visitas educacionais melhorias significativas nas competências técnicas dos colaboradores, com maior aplicação da prática no dia a dia. Em resumo a combinação de EaD, gamificação e Plataforma, mostrou-se eficaz na transformação da experiência de aprendizado, destacando a enfermagem como protagonista na instituição.

CONCLUSÃO

Concluímos que a implantação do EaD, Gamificação e Plataforma Interna de Treinamentos integrou-se de maneira eficaz à nossa estratégia de desenvolvimento dos colaboradores, mostrando resultados expressivos tanto em termos qualitativos como quantitativos.

A flexibilidade do ensino à distância possibilitou um acesso mais amplo e conveniente aos conteúdos, permitindo que nossos colaboradores aprendessem no seu ritmo, sem limitações e locais dos métodos tradicionais.

A gamificação, foi um diferencial, ao transformar o aprendizado em uma experiência envolvente e motivadora. Incorporando os jogos, foi possível aumentar o engajamento e a participação ativa dos colaboradores, o que refletiu diretamente nas taxas de conclusão e no aprimoramento da retenção de conteúdo. A interação constante e o feedback dinâmico impulsionaram não apenas os cursos, mas também a aplicação prática do conhecimento.

A plataforma de treinamentos, por sua vez, trouxe mais eficiência ao processo, permitindo o monitoramento do progresso, a personalização das trilhas e geração de relatórios detalhados sobre o desempenho.

O conjunto de ações do Serviço de Educação Continuada do investigado indica,

que essas ferramentas inovadoras não apenas aumentaram o nível de capacitação, mas fortaleceram a cultura de aprendizado contínuo dentro da organização. Sabemos que é apenas o começo, continuaremos engajados a aprimorar nossas soluções de treinamento para acompanhar as necessidades de um mercado em constante evolução, garantindo que nossa equipe esteja sempre preparada para os desafios do futuro. O impacto positivo dessa iniciativa é visível e estamos confiantes no processo de desenvolvimento dos nossos colaboradores, com crescimento e fortalecimento ao longo do tempo.

Ser enfermeiro educador, vai além da prática diária, é um papel fundamental no desenvolvimento e na capacitação tanto de novos profissionais, quanto dos que já temos ao mercado de trabalho. A educação é uma das principais ferramentas para a promoção à saúde, e o enfermeiro, como educador, desempenha um papel crucial em disseminar conhecimentos essenciais para o autocuidado, prevenção e bem-estar dos indivíduos.

No contexto atual da Saúde é imprescindível que a enfermagem se capacite. O enfermeiro educador contribui para a formação de uma sociedade mais informada, ajudando a prevenir danos, reduzir complicações

Referências

- Carvalho JM, Simões RHS. O processo de formação continuada de professores: uma construção estratégico-conceitual expressa nos periódicos. In: André MEDA, organizador. Formação de professores no Brasil (1990-1998). Brasília: MEC/Inep/Comped; 2002. p. 171-184.
- Simão AMV, Caetano AP, Flores MA. Contextos e processos de mudança dos professores: uma proposta de modelo. Educ Soc. 2005 [cited 2025 Jan 23];26(90):173–88. Available from: <https://www.scielo.br/j/es/a/53Swd-jSyHKwBgS7Cw757M9g/?format=pdf&lang=pt>
- Klock ACT, Carvalho MF de, Rosa BE, Gasparini I. Análise das técnicas de gamificação em ambientes virtuais de aprendizagem. RENOTE [Internet]. 2014 [cited 2025 Jan 23];12(2). Available from: <https://seer.ufrgs.br/renote/article/view/53496/33013>
- Cavichioli FCT, Blanes L, Garbe GG, Nicodemo D, Ferreira LM. Educação continuada em enfermagem à distância para tratamento de feridas em prisões. Acta paul enferm [Internet]. 2022 [cited 2025 Jan 23];35:eAPE0174345. Available from: <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022A00174345>
- Silva LFM da, Granito CCD. A Aplicação da gamificação como ferramenta pedagógica na formação de enfermeiras e enfermeiros. J. of M. Cri. [Internet]. 2024 [cited 2025 Jan 23];10(26):e76. Available from: <https://journal-mediocritiques.com/index.php/jmc/article/view/76>
- Jurado SR, Vidal VGA, Silva AV da, Moreira A da S, Bassler TC, Sanchez A. Metodologias ativas no ensino de estudantes de enfermagem: uma revisão sistemática. Nursing [Internet]. 2019 [cited 2025 Jan 23];3457–64. Available from: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1095349>
- Bolonha M, Cristiani Lopes Silva, Cristiane Tonetto Escobar, João Carlos Machado, Narciso R. Modernidade líquida, gerações e as adversidades da educação mediante a sociedade atual. Revista Ilustração. 2023 [cited 2025 Jan 23];4(5):175–83. Available from: <https://doi.org/10.46550/ilustracao.v4i5.204>