

## DINÂMICA DE GRUPO NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

### GROUP DYNAMICS IN THE DEVELOPMENT OF COMPETENCES OF HEALTH PROFESSIONALS

### LA DINÁMICA DE GRUPO EN FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS PROFESIONALES SANITARIOS

Marisol Vincensi Massaroli<sup>1</sup>

#### RESUMO

**Objetivo:** descrever sobre a eficácia da técnica de dinâmica de grupo para a conscientização do desenvolvimento de competências dos profissionais da saúde.

**Metódo:** trata-se de um ensaio reflexivo, construído em agosto de 2016, baseado em uma revisão de literatura e em experiência profissional na área de coaching e psicologia.

**Resultados:** as competências, quando trabalhadas, geram oportunidades para que estudantes e profissionais redescubram suas potencialidades. A técnica da dinâmica de grupo contribui para o processo de reflexão, visando uma mudança mais consistente. Essa metodologia permite trabalhar emoções, razão e cognição, focando aspectos intrapessoal, interpessoal e grupal. A partir da dinâmica de grupo, obtêm como resultado um aprendizado para além do ambiente da atividade realizada, com uma visão racional, responsável, comprometida com a dignidade humana e a saúde integral do ser humano. **Conclusão:** os resultados foram afirmativos em relação a hipótese de que a técnica de dinâmica de grupo denominada Educação de Laboratório pode trazer contribuições para a reflexão acerca do desenvolvimento das competências dos profissionais de saúde.

**Descritores:** Competência Profissional; Avaliação de Processos; Habilidades Sociais.

#### ABSTRACT

**Objective:** describe the effectiveness of the group dynamics technique for raising awareness of the development of skills of health professionals. **Method:** it is a reflective essay, built in August 2016, based on a literature review and professional experience in the area of coaching and psychology. **Results:** the skills, when worked, generate opportunities for students and professionals to rediscover their potential. The group dynamics technique contributes to the reflection process, aiming at a more consistent change. This methodology allows us to work on emotions, reason and cognition, focusing on intrapersonal, interpersonal and group aspects. As a result of group dynamics, they obtain as a result learning beyond the environment of the activity performed, with a rational, responsible vision, committed to human dignity and the

<sup>1</sup>Psicóloga. Mestre em Educação (UFRRJ). Psicóloga da Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT). Coach, Consultora e Palestrante. E-mail: marisol@humanitaire.com.br **Autor principal** - Endereço para correspondência: Rua Alecrim 19 NE, Bairro: Jardim Alvorada - CEP: 78360-000 Campo Novo do Parecis - MT - Brasil.

*integral health of the human being. Conclusion: the results were affirmative in relation to the hypothesis that the group dynamics technique called Laboratory Education can bring contributions to the reflection about the development of the competencies of health professionals to the human being..*

*Descriptors: Professional Competence; Process Assessment; Social Skills.*

## **RESUMEN**

*Objetivo: Describir la efectividad de la técnica de dinámica de grupo para crear conciencia sobre el desarrollo de competencias de los profesionales de la salud.*

*Método: es un ensayo reflexivo, construido en agosto de 2016, basado en una revisión de literatura y experiencia profesional en el área de coaching y psicología. Resultados: las habilidades, cuando se trabajan, generan oportunidades para estudiantes y profesionales para redescubrir su potencial. La técnica de dinámica de grupo contribuye al proceso de reflexión, apuntando a un cambio más consistente. Esta metodología nos permite trabajar en las emociones, la razón y la cognición, centrándonos en los aspectos intrapersonales, interpersonales y grupales. Como resultado de la dinámica de grupo, obtienen como resultado un aprendizaje más allá del entorno de la actividad realizada, con una visión racional y responsable, comprometida con la dignidad humana y la salud integral del ser humano. Conclusión: los resultados fueron afirmativos en relación con la hipótesis de que la técnica de dinámica de grupo llamada Laboratorio de Educación puede aportar contribuciones a la reflexión sobre el desarrollo de las competencias de los profesionales de la salud para el ser humano.*

*Descriptores: Competencia Profesional; Evaluación de Proceso; Habilidades Sociales.*

## **INTRODUÇÃO**

O ritmo de mudança no mundo de trabalho e na sociedade vem ocorrendo de forma acelerada. Percebe-se que tanto um como outro têm exigindo nova postura dos indivíduos, não mais voltada somente para o conhecimento técnico, mas utilizando, cada vez mais, suas habilidades, competências, comunicação eficiente, trabalho em equipe, compreensão de si mesmo e que apresentem comportamento mais humanizado.

E o futuro acena para uma aceleração ainda maior em termos de inovação tecnológica e mudanças no modo de trabalhar, onde a globalização impõe novos padrões de pensamentos. Os indivíduos precisam conhecer seus pontos fortes e fracos, ter equilíbrio, habilidades e tentar melhorar aquilo que ainda não se encontra maduro. Devem saber quais são seus defeitos, que aptidões precisam e ainda não têm, quais precisam aprimorar, pois é provavelmente uma mudança muito maior do que a trazida por qualquer tecnologia, uma mudança na condição do ser humano<sup>1</sup>.

Pensar em competência é humanizar, possibilitar reflexão e ação que contribuam para o desenvolvimento pessoal, assim como reflexões acerca da vida, da relação humana, da importância do coletivo entre outras questões importantes para o

bom desempenho, tanto social como profissional. Para tanto alguns recursos se mostram eficazes nesse trabalho de formação e reconstrução das relações que determinam a qualidade das práticas profissionais, como por exemplo as dinâmicas de grupo.

Assim, a importância da Dinâmica de Grupo reside em permitir que o indivíduo participante desenvolva suas competências por meio do que já lhe é conhecido, e se tornar ainda mais competente, podendo chegar a atingir quatro dimensões importantíssimas<sup>2</sup>: dimensão social, dimensão interpessoal, dimensão pessoal e dimensão profissional.

A partir disso, o presente estudo objetivou descrever sobre a eficácia da técnica de dinâmica de grupo para a conscientização do desenvolvimento de competências dos profissionais da saúde.

## MÉTODO

Estudo descritivo, realizado em agosto de 2016, a partir de revisão de literatura e a aproximação do problema. Esta escolha ocorreu na perspectiva de poder descrever o fenômeno estudado por meio de observação, descrição e classificação do objeto de estudo, indo além da identificação, em busca de forma exploratória uma explicação do objeto pesquisado.

Foram selecionados, após consulta às bases de dados eletrônicas e do acervo particular da pesquisadora (construído durante 10 anos de estudo e prática profissional) e artigos. A busca dos artigos ocorreu utilizando os descritores: "Competências", "Dinâmica dos Grupos", "Relações Interpessoais", "Relações Interprofissionais" e "Gerenciamento da Prática Profissional" pelo acesso as bases de dados: Scielo - Brasil (Scientific Electronic Library Online) e Lilacs (Latino - Americano e do Caribe Sistema de Informação em Ciências da Saúde).

Estabeleceu-se a leitura flutuante de estudos e documentos oficiais encontrados. Logo após ter sido realizada a leitura exaustiva, foi possível estabelecer os objetivos da análise. Dessa forma, foram selecionados elementos como palavras e frases dotadas de significados, sendo consideradas como variáveis importantes no processo de avaliação do efeito de opiniões. Finalmente, estabeleceu-se o processamento de análise deles com uma forma crítica, reflexiva e ordenada, que culminou na elaboração da categoria de

análise Dinâmica de grupo no desenvolvimento de competências dos profissionais da saúde.

## RESULTADOS

### Dinâmica de grupo no desenvolvimento de competências dos profissionais da saúde

Seria fundamental se pensasse uma população em que todos os cidadãos estivessem suficientemente preparados para exercer, de forma eficiente, sua profissão em seus diferentes níveis. Por igual, que interviessem na sociedade com critérios e valores que permitissem um bom funcionamento desta. Neste sentido, haveria uma profunda mudança no significado do ensino, uma vez que seriam formados profissionais que, além de dominar as técnicas específicas de sua profissão, teriam atitudes e aptidões em condições de facilitar o trabalho nas organizações e na sociedade, tais como a capacidade de trabalhar em equipe, o empreendedorismo, aprender a aprender, adaptabilidade e empatia<sup>2</sup>.

Na organização do relatório para a UNESCO, da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI<sup>3</sup>, descreve que parece impor-se, cada vez mais, o conceito de educação ao longo de toda a vida, dadas as vantagens que oferece em matéria de flexibilidade, diversidade e acessibilidade no tempo e no espaço. É a ideia de educação permanente que deve ser repensada e ampliada. É que, além das necessárias adaptações relacionadas com as alterações da vida profissional, ela deve ser encarada como uma construção contínua da pessoa humana, dos seus saberes e aptidões. Em adendo, de sua capacidade de discernir e agir, pois “deve levar cada um a tomar consciência de si próprio e do meio ambiente que o rodeia, e a desempenhar o papel social que lhe cabe enquanto trabalhador e cidadão<sup>3</sup>”.

É neste cenário que surge o termo “competência”, primeiramente no campo empresarial, no início na década de 1970, para caracterizar um profissional capaz de realizar determinada tarefa de forma eficiente. Em seguida a competência começou a ser utilizada no sistema escolar, de início para a formação profissional, posteriormente para o restante das etapas de ensino<sup>2</sup>. No andar do século XX, escolas de todo o mundo começaram a usar a expressão “competência para a vida”, tendo adquirido *status* oficial ao ser compartilhada, na atualidade, por todas as instâncias internacionais, a exemplo

da: ONU (Organização das Nações Unidas), UNESCO (Organização Educacional Científica e Cultural das Nações Unidas) e OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

Foi a partir da Lei 9394/96 (LDB) da reforma educacional e dos dispositivos de regulamentação sobre educação profissional que a concepção orientadora do modelo das competências começou a tomar forma no Brasil, na década de 90<sup>4</sup>.

No ambiente acadêmico, o tema competência tem ocupado um espaço privilegiado, à luz dos dados levantados no período de 2000 a 2004. Quatro dos principais periódicos da área de Administração, patenteiam que 51 artigos trataram direta ou indiretamente desse tema<sup>5</sup>.

Nesse diapasão, tal pesquisa elucida que realmente o tema tem sido tratado com acentuada prioridade no século XXI. Embora assim, para alguns autores, o conceito de competência no sistema escolar não era algo novo, pois na escola, ao menos nas carreiras mais nobres, tratou-se sempre de desenvolver as “faculdades gerais” ou o “pensamento”, além da assimilação do conhecimento. Complementa o autor dizendo que a abordagem dita “por competência” não faz senão acentuar essa orientação<sup>6</sup>.

Os serviços de saúde, em especial os hospitais, normalmente buscam adequarem-se as novas tendências. Assim, novas ferramentas gerenciais, estão sendo rapidamente introduzidos nos hospitais, modificando o panorama desta administração antes relegada a modelos muitas vezes empíricos e pouco profissionalizados.

Devido a isto, é exigido do profissional de saúde novos perfis. Assim, adaptar-se as situações, ser flexível, ter capacidade de relacionar-se, comunicar-se, assumir desafios, entre outras, tem sido requisitos indispensáveis.

A equipe de enfermagem, dentro da equipe multiprofissional de um hospital, assume papel de destaque já que é o maior percentual de pessoal destas instituições, através dos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. Aos enfermeiros cabem entre outras tarefas atuar junto ao cliente, bem como a liderança da equipe de Enfermagem e o gerenciamento dos recursos - físicos, materiais, humanos, financeiros, políticos e de informação - para a prestação da assistência de enfermagem.

Do enfermeiro é exigido conhecimento: que conheça o que faz, habilidades: que faça corretamente e que tenha atitudes adequadas para desempenhar seu papel objetivando resultados positivos. É, portanto, exigido que ele seja competente naquilo que faz, bem como garanta que os membros da sua equipe tenham competência para

executarem as tarefas que lhes são destinadas<sup>7</sup>. Destaca-se ainda que entre as funções de administração do enfermeiro está a de garantir que os membros de sua equipe tenham competência para executarem as tarefas que lhes são destinadas.

Neste contexto de mudanças, os serviços direcionados a saúde, vem sendo frequentemente debatidos. Por essa perspectiva, o ensino baseado em competências é apontado como uma das estratégias para estas mudanças, tendo sido indicado nas Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Enfermagem.

De acordo com o Ministério de Educação<sup>8</sup>, as habilidades e competências gerais propostas são: a atenção à saúde, a tomada de decisões, a comunicação, a liderança, a administração e gerenciamento e a educação permanente entre outras.

Contingente a isto, entende-se que há muito tempo está sendo discutido a necessidade da implantação de competências na saúde de forma geral.

Uma educação baseada em competência pode ser “recipiente” para um ensino que se una a uma perspectiva de formação integral e para toda a vida<sup>2</sup>. As competências encampam tanto as necessidades do mercado com a realidade nas relações sociais<sup>6</sup>.

### **Como, então, desenvolver competência?**

Aprender significativamente representa um esforço, e essa aprendizagem não se realizará se não existir uma atividade favorável com o objetivo de aprendizagem. Atribui-se sentido ao que se aprende quando existe motivação intrínseca, autoestima, autoconceito e expectativas. Assim, regular a própria aprendizagem representa um fator chave na aprendizagem de competência, uma vez que significa planejar quais estratégias de aprendizagem devem ser utilizadas em cada situação, aplicá-las, controlar o processo, avaliá-lo para detectar possíveis falhas e ser capaz de transferir tudo isso para uma nova situação<sup>2</sup>.

A competência se situa “além dos conhecimentos”, ela se forma com a construção de um conjunto de disposições e esquemas que permitem mobilizar os conhecimentos na situação, no momento certo e com discernimento<sup>6</sup>.

Uma ação competente é uma “invenção bem-temperada”, uma variação sobre temas parcialmente conhecidos, uma maneira de reinvestir o já vivenciado, o já visto, o já entendido ou o já dominado, a fim de enfrentar situações inéditas o bastante para que a mera e simples repetição não seja inadequada. As situações

tornam-se familiares o bastante para que o sujeito não se sinta totalmente desprovido<sup>6</sup>.

Ser competente supõe ser capaz de responder de forma eficiente a uma situação real. Assim, para ensinar competência é preciso recorrer a situações mais ou menos reais, as quais exemplifiquem de algum modo aquelas que podem ser encontradas na realidade, as chamadas “situações-problemas”, fazendo com que o aluno reflita, entre em ação hábil a encontrar resolução para o problema em questão<sup>6</sup>.

É por meio dessas perspectivas que encontramos na técnica da dinâmica de grupo uma possibilidade de desenvolvimento das competências.

Nesse andar, a técnica da Dinâmica de Grupo deve ser usada para facilitar a dinâmica grupal por ser instrumento facilitador para o crescimento e aprimoramento das relações humanas. Além disto, a Dinâmica de Grupo pode contribuir com um dos princípios fundamentais do ensino das competências que é o de ensinar o aluno a ler situações próximas da realidade a partir de sua complexidade. Uma vez que esse aluno aprenda a lidar com uma situação, atuará em situações semelhantes de forma muito mais competente.

Dentre as diversas metodologias existentes para trabalhar o desenvolvimento de grupos, encontramos, na Educação de Laboratório, um método para o desenvolvimento das competências. Entende-se que esta pode contemplar as necessidades citadas anteriormente por vários autores no que diz respeito às competências.

A Educação de Laboratório é uma técnica da Dinâmica de Grupo e, embora seja um “termo genérico, aplicado a um conjunto metodológico visando mudanças pessoais a partir de aprendizagens baseadas em experiência diretas ou vivências<sup>9</sup>”, é uma tentativa de resposta ao problema de ajustamento à mudança. Baseia-se no pressuposto de que é preciso aprender a aprender, não apenas copiar formas e modelos alheios e de fora, devendo identificar e descobrir a melhor maneira para utilizar seus recursos e potencialidades, confiando em suas habilidades, sabendo aproveitar suas forças e lidar com suas fraquezas.

O Laboratório de Treinamento e Desenvolvimento Interpessoal utiliza uma abordagem vivencial em que a experiência de cada participante, dentro de uma experiência global compartilhada no espaço/tempo do grupo e no “aqui-e-agora”, serve de ponto de partida para a aprendizagem de cada um e de todos. A aprendizagem vivencial compreende um ciclo de quatro etapas sequenciais e interdependentes: atividade, análise, conceituação e conexão<sup>10</sup>.

Sendo assim, entende-se que esta metodologia pode proporcionar o desenvolvimento das competências necessárias para uma boa atuação como profissional e cidadão.

Na obra *Dinâmica de Grupo X Competências na Educação*<sup>11</sup>, relato um estudo de mestrado realizado com acadêmicos de Agroindústria do Instituto Federal de Educação Ciências e Tecnologia do Campus Campo Novo do Parecis em Parceria com a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, onde pude comprovar a eficácia dessa metodologia para o desenvolvimento de Competências.

A experiência obtida com as Dinâmicas de Grupo, fundamentado na utilização da Educação de Laboratório patenteou que foi possível contribuir para o processo de reflexão, visando a mudança mais consistente. A metodologia permitiu trabalhar emoções, razão e cognição, focando aspectos intrapessoal, interpessoal e grupal. Os participantes, mediante muita reflexão, discussão e troca de experiências, consideraram que lhes foi proporcionado um aprendizado para além do ambiente da atividade vivenciada.

## CONCLUSÃO

Ao término, concluí-se que é verdadeira a hipótese de que a técnica da Dinâmica de Grupo denominada Educação de Laboratório pode trazer alguma contribuição para a reflexão acerca do desenvolvimento das competências de acadêmicos e profissionais da saúde.

Posto isso, entende-se que é possível desenvolver e potencializar as competências nos setores da saúde, em especial na Enfermagem. Uma oportunidade para que estudantes e profissionais redescubram suas potencialidades, cumprindo com sua missão de promover saúde individual e coletiva, com uma visão racional, responsável, comprometida com a dignidade humana e saúde integral do ser humano.

## REFERÊNCIAS

1. Carletto B. Competências essenciais: contribuições para o aumento da competitividade. Anais do XXXV Encontro Nac. de Eng. De Produção. Porto Alegre; 2005.
2. Zabala A. Como aprender e ensinar competências. Porto Alegre: Artmed; 2010.



3. Delors J. Educação: Um Tesouro a Descobrir. São Paulo: Cortez; 1999.
4. Deluiz N. A Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional - Boletim do SENAC. 1996; 22(2). [internet] 1996 [acesso 2010 agos 15] Disponível em: <http://www.senac.br/informativo/bts/222/boltec222b.htm>.
5. Dias GB, Brecker GV, Dutra JS, Ruas R, Ghedine T. Revisando a noção de competência na produção científica em administração: avanços e limites. IN. Dutra JS, Fleury MTL, Ruas R (org). Competência, Conceitos, Métodos e Experiência. São Paulo: Atla; 2010.
6. Perrenoud P. Construir as competências desde a escola. trad. Bruno Charles Magne. Porto Alegre: Artmed; 1999.
7. Marquis BL, Huston CJ. Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação. Porto Alegre: Artes Médicas; 1999.
8. Ministério da Educação (BR). Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES, nº 3 de 9 de novembro de 2001. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Enfermagem. [internet] 2001 [acesso 2016 nov 05] Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf> acesso 05/11/2016
9. Moscovici F. Laboratório de Sensibilidade: um estudo exploratório. Rio de Janeiro: FGV; 1965.
10. Moscovici F. Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: José Olympio; 2011.
11. Massaroli MV. Dinâmica de Grupo X competência na Educação: estratégias para auxiliá-lo em suas atividades. Curitiba: Appris; 2016.

**Conflito de interesses:** Os autores declaram não haver conflito de interesses.

**Como citar este artigo:** Massaroli MV. Dinâmica de grupo no desenvolvimento de competências dos profissionais da saúde. Journal Health NPEPS. 2016; 1(2):278-286.

Submissão: 10/10/2016

Aceito: 30/11/2016

Publicado: 09/12/2016