

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE ENFERMAGEM

CARLA NATALINA DA SILVA FERNANDES

**O ENFERMEIRO COMO COORDENADOR DE GRUPOS: CONTRIBUIÇÕES DA
DINÂMICA DE GRUPO**

Goiânia

2007

CARLA NATALINA DA SILVA FERNANDES

**O ENFERMEIRO COMO COORDENADOR DE GRUPOS: CONTRIBUIÇÕES DA
DINÂMICA DE GRUPO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – Mestrado da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás para obtenção do título de Mestre.

Área de concentração: Cuidado em Enfermagem

Linha de Pesquisa: Fundamentação teórica, filosófica, metodológica e tecnológica no cuidar em saúde e Enfermagem.

Orientadora: Dr^a Denize Bouttelet Munari.

Goiânia

2007

AUTORIZO A REPRODUÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(GPT/BC/UFG)

Fernandes, Carla Natalina da Silva.
F363e O enfermeiro como coordenador de grupos: contribuições da dinâmica de grupo / Carla Natalina da Silva Fernandes. – Goiânia, 2007.
103f. : il., qd..

Orientadora: Denize Bouttelet Munari.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Enfermagem, 2007.

Bibliografia : f.95-103.

1. Enfermagem – Pesquisa 2. Enfermagem – Dinâmica de grupo 3. Enfermeiros – Processo grupal I. Munari, Denize Bouttelet II. Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Enfermagem III. Título.

CDU : 616-083:316.454.7

FOLHA DE APROVAÇÃO

Carla Natalina da Silva Fernandes.

O enfermeiro como coordenador de grupos: contribuições da Dinâmica de Grupo

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Enfermagem – Mestrado, da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás para a obtenção do título de Mestre.

Aprovado em 14 de Fevereiro de 2007.

Banca Examinadora

Profª Drª Denize Bouttelet Munari.

Instituição: Universidade Federal de Goiás. Assinatura: _____

Profª Drª Sônia Maria Soares.

Instituição: Universidade Federal de Minas Gerais. Assinatura: _____

Prof. Dr. Marcelo Medeiros.

Instituição: Universidade Federal de Goiás. Assinatura: _____

Dedico este trabalho para a minha família, que acreditou e investiu em mim para que pudesse completar esta etapa de desenvolvimento, meus queridos Cleide, Noé, Andressa, Pedro, Jisélia, Diego, Diogo e Rangel.

Esta conquista é nossa.

AGRADECIMENTOS

À Deus por todas as bênçãos recebidas, por me oferecer condições de estudar e trabalhar e ter uma família acolhedora. Sem a proteção e a providência divina a conquista dos meus sonhos seria distante.

À Dr^a. Denize Bouttelet Munari por me guiar em todos esses anos de investimento na pesquisa desde a iniciação científica, me mostrando caminhos e oferecendo oportunidade de trabalhar com grupos. Por todo cuidado e carinho que me dedicou como se fosse sua filha do coração.

Ao Programa de Pós-graduação em Enfermagem – Mestrado da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás, pela oportunidade de realizar o curso de mestrado.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão da bolsa de mestrado e pelo apoio financeiro para a realização desta pesquisa.

Aos professores Dr^a. Elizabeth Esperidião, Dr^a. Ana Lúcia Queiroz Bezerra e Dr. Marcelo Medeiros pelos apontamentos construtivos na ocasião do exame de qualificação para o burilamento desta dissertação.

Aos colegas do mestrado que compartilharam os momentos leves e duros do processo de aprendizagem e desenvolvimento da dissertação, em especial à amiga Selma R. A. Montefusco por me escutar e confortar sempre.

Aos funcionários da FEN-UFG, Gabriel, pela gentileza de sempre me auxiliar nos apuros, Célia, por trazer tranqüilidade, Luciano e Renato pela cordialidade e alegria do início ao final do dia.

À Prof^a. Ms. Maria Tereza Hagen Godoy pela gentileza e confiança em me emprestar o seu acervo de artigos coletados para a sua dissertação.

Aos enfermeiros que se lançam no trabalho com grupos se esforçando em utilizar este recurso como ferramenta de auxílio no processo de transformação das pessoas.

À Sociedade Brasileira de Psicoterapia, Dinâmica de Grupo e Psicodrama (SOBRAP-GO), por ter vivido junto a ela preciosas experiências com um grupo de pessoas espetaculares que queriam aprender sobre si e sobre coordenação de grupos, e ter conhecido estudiosos no assunto que nos incentivaram a investir neste trabalho.

Aos meus amigos que torceram pelo nosso sucesso nesta empreitada, em especial as amigas do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Saúde Integral (NEPSI/FEN/UFG).

Aos meus familiares e amigos que sempre rezaram e vibraram positivamente para que este caminho fosse percorrido.

Tocando em Frente

Composição: Almir Sater e Renato Teixeira

Ando devagar porque já tive pressa
e levo esse sorriso porque já chorei demais
Hoje me sinto mais forte, mais feliz quem sabe
Só levo a certeza de que muito pouco eu sei, ou nada sei..
Conhecer as manhas e as manhãs
o sabor das massas e das maçãs
É preciso amor pra poder pulsar
É preciso paz pra poder sorrir
É preciso a chuva para florir

Penso que cumpro a vida seja simplesmente
compreender a marcha ir tocando em frente
como um velho boiadeiro
levando a boiada eu vou tocando os dias
pela longa estrada eu vou, estrada eu sou

Conhecer as manhas e as manhãs
o sabor das massas e das maçãs
É preciso amor pra poder pulsar
É preciso paz pra poder sorrir
É preciso a chuva para florir

Todo mundo ama um dia, todo mundo chora
Um dia a gente chega no outro vai embora
cada um de nós compõe a sua história
cada ser em si carrega o dom de ser capaz de ser feliz

Conhecer as manhas e as manhãs
o sabor das massas e das maçãs
É preciso amor pra poder pulsar
É preciso paz pra poder sorrir
É preciso a chuva para florir

Ando devagar porque já tive pressa
levo esse sorriso porque já chorei demais
cada um de nós compõe a sua história

Este trabalho é vinculado ao Núcleo de Estudos e Pesquisas em Saúde Integral da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás (NEPSI/FEN/UFG).

RESUMO

FERNANDES, C. N. S. F. **O enfermeiro como coordenador de grupos: contribuições da Dinâmica de Grupo**. 2007. 103f. Dissertação (Mestrado)-Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2007.

Na enfermagem que a utilização do recurso grupal para trabalhar com pessoas e para pessoas exige dos profissionais um conhecimento específico, para atender aos objetivos do grupo sem causar danos aos envolvidos. O objetivo da pesquisa foi discutir os atributos desejáveis para o enfermeiro como coordenador de grupos, suas possibilidades e limitações à luz do referencial teórico da Dinâmica de Grupo. Trata-se de uma investigação teórica, de natureza descritiva e analítica desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica. Consideramos como fontes bibliográficas, inicialmente, os livros clássicos para a compreensão da Dinâmica de Grupo, principalmente Lewin (1948), Mailhiot (1981) e Cartwright e Zander (1975) por serem as primeiras referências na construção da ciência da dinâmica de grupo e, ainda, para a discussão teórica, a contribuição de outros autores da literatura contemporânea nacional e internacional, de acordo com sua adequação ao objetivo proposto nesse trabalho. A análise das obras foi direcionada pelo interesse na busca de elementos para o alcance do objetivo proposto. Estruturamos os resultados do trabalho em três capítulos. O capítulo 1 Dinâmica e Funcionamento de Grupo: perspectiva histórica, conceito e fundamentos, traz conceitos fundamentais sobre a origem da dinâmica de grupo e os pressupostos iniciais, destacamos que existem diferentes e complementares concepções de grupo, sendo que a fundamentação teórica e filosófica do coordenador irá nortear o caminho perseguido na satisfação dos objetivos propostos pelo grupo. No segundo capítulo Coordenação de Grupos: fundamentos da Ciência da Dinâmica de Grupo, abordamos os aspectos da coordenação de grupo, incluindo desde o planejamento ao entendimento das várias fases que o grupo percorre no seu desenvolvimento, os fundamentos para a sistematização da atividade grupal, que incluem a organização do ambiente, seleção do grupo, delimitação do objetivo do grupo, elaboração do contrato grupal, respeito às fases de desenvolvimento grupal, adequação a maturidade grupal das técnicas grupais utilizadas, sensibilidade para lidar com diferenças, entre outros aspectos. No último capítulo, O enfermeiro como coordenador de grupos: Discutindo caminhos para a atuação na assistência, formação de recursos humanos e produção do conhecimento. Articulamos o trabalho de Godoy (2004) com experiências de outros estudiosos na temática e nossas próprias vivências na coordenação de grupos no âmbito da pesquisa, formação de recursos humanos e na assistência, revelando as peculiaridades da coordenação nesses cenários. O grande desafio está na conscientização do profissional sobre o papel que desempenha nos diversos cenários utilizando o recurso grupal de modo responsável. Porque a práxis de coordenação envolve o conjunto de habilidades técnicas científicas, um amplo conhecimento das relações interpessoais, podendo ser ancoradas na teoria de dinâmica de grupos além, da sensibilidade e criatividade. Para isso é necessário o investimento das instituições formadoras, para que os profissionais sejam capazes de transformar a prática e atender as demandas em saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Enfermagem. Processo grupal.

ABSTRACT

FERNANDES, C. N. S. F. **The male nurse as coordinator of groups: contributions of the Dynamics of Group.** 2007. 103f. Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2007.

In the nursing that the use of the group resource to work with people and for people it demands a specific knowledge from the professionals, to assist to the objectives of the group without causing damages to those involved. The objective of the research was to discuss the desirable attributes for the nurse as coordinator of groups, his possibilities and limitations to the light of the theoretical reference of the Dynamics of Group. It is a theoretical investigation, of descriptive and analytic nature developed through bibliographical research. We considered as bibliographical sources, initially, the classic books for the understanding of the Dynamics of Group, mainly Lewin (1948), Mailhiot (1981) and Cartwright and Zander (1975) for they be the first references in the construction of the science of the group dynamics and, still, for the theoretical discussion, the other authors' of the national and international contemporary literature contribution, in agreement with his adaptation to the objective proposed in this work. The analysis of the works was addressed by the interest in the search of elements for the reach of the proposed objective. We structured the results of the work in three chapters. The chapter 1 Dynamics and Operation of Group: historical perspective, concept and foundations, it brings fundamental concepts on the origin of the group dynamics and the initial presuppositions, we detached that there is different and complementary group conceptions, and the coordinator's theoretical and philosophical settle will orientate the road pursued in the satisfaction of the objectives proposed by the group. In the second chapter Coordination of Groups: foundations of the Science of the Dynamics of Group, we approached the aspects of the group coordination, including from the planning to the understanding of the several phases that the group travels in your development, the foundations for the systematization of the activity group, that include the organization of the ambient, selection of the group, delimitation of the objective of the group, elaboration of the contract group, respect to the phases of development group, adaptation the maturity group of the techniques group used, sensibility to work with differences, among other aspects. In the last chapter, The nurse as coordinator of groups: discussing roads for the performance in the attendance, formation of human resources and production of the knowledge. We articulated the work of Godoy (2004) with experiences of other studios in the thematic and our own existences in the coordination of groups in the ambit of the research, formation of human resources and in the attendance, revealing the peculiarities of the coordination in those sceneries. The great challenge is in the professional's conscience on the paper that carries in the several sceneries using the resource group in a responsible way. The coordination praxis involves a conjoined of scientific technical abilities, a wide knowledge of the person relationships, could be anchored in the theory of dynamics of groups, beyond the sensibility and creativity. For that it is necessary the investment of the institutions mould, for the professionals to be capable to transform the practice and to assist the demands in health.

KEY WORD: Nursing. Group Process.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	01
1.INTRODUÇÃO	06
2. OBJETIVO	14
3. TRAJETÓRIA DA PESQUISA	16
4. CAPÍTULO 1. DINÂMICA E FUNCIONAMENTO DE GRUPO: CONCEITO E FUNDAMENTOS	20
4.1. A dinâmica e gênese dos grupos: perspectiva histórica e fundamentos	21
4.2. Conceito de grupo	28
4.3. Tipos de grupo: finalidades e estruturas	32
4.4. Funcionamento grupal: as fases de desenvolvimento dos grupos	36
5. CAPÍTULO 2. COORDENAÇÃO DE GRUPOS: AS CONTRIBUIÇÕES DA CIÊNCIA DA DINÂMICA DE GRUPO	42
5.1. Características desejáveis ao coordenador de grupo	44
5.2. A coordenação de grupos: aspectos gerais	48
6. CAPÍTULO 3. O ENFERMEIRO COMO COORDENADOR DE GRUPOS: DISCUTINDO CAMINHOS PARA A ATUAÇÃO NA ASSISTÊNCIA, FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO	60
6.1. A produção do conhecimento sobre a utilização de atividades grupais pela enfermagem brasileira a partir do estudo de Godoy (2004)	61
6.2. O grupo como recurso para a assistência	64

6.3. Enfermagem e grupo: na produção do conhecimento	73
6.4. O grupo na formação de recursos humanos	78
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS	95

APRESENTAÇÃO

O material apresentado nesta dissertação é fruto de inquietações sobre a arte da coordenação de grupos e do desejo em explorar esse conhecimento como base para o desempenho do enfermeiro. Apresentamos o nosso exercício de discutir essa temática e construir um caminho a partir do referencial teórico da dinâmica de grupo proposto especialmente por Lewin (1948) e Mailhiot (1981).

Já aos treze anos de idade, a experiência na utilização das atividades grupais aplicadas ao processo educativo com crianças como auxiliar educativa e posteriormente como educadora, vinculada à instituição assistencial, chamava nossa atenção sobre a potencialidade do grupo no desenvolvimento do ser humano, embora nessa época nossa concepção sobre esse processo era desprovida de qualquer base teórica.

Durante a graduação conhecemos alguns aspectos teóricos e práticos que norteiam o estudo da gênese, dinâmica e funcionamento dos grupos que nos levaram a produção dessa dissertação.

Enquanto bolsista CNPq de iniciação científica desenvolvemos estudos sobre as atividades grupais na formação de recursos humanos em Enfermagem, o papel de educador do acadêmico em enfermagem, liderança e trabalho em equipe na enfermagem, a coordenação de grupos em enfermagem e saúde promovendo cuidado às pessoas, o que gerou pesquisas apresentadas em eventos de âmbito nacional e internacional e artigos publicados em periódicos (FERNANDES; MUNARI, 2003; FERNANDES, 2004; MUNARI; FERNANDES; 2004; ABREU et al., 2005; MUNARI et al., 2006; FERNANDES et al., 2006a; MUNARI, OLIVEIRA; FERNANDES, 2006; FERNANDES, MUNARI; ANDRAUS, 2006).

O ambiente de estudo que permeou nossa trajetória se dividia entre as atividades de pesquisa no Núcleo de Estudos e Pesquisas em Saúde Integral (NEPSI/FEN/UFG) e as experiências nos diversos campos de atuação a que o aluno de graduação em enfermagem tem oportunidade de conhecer, como hospital, postos de saúde, escolas, associações de pessoas portadoras de doenças crônicas, entre outros. Esse contexto favoreceu a compreensão da utilidade do conhecimento da dinâmica de grupo aplicada no trabalho em saúde, em particular, mostrou-nos a potencialidade do trabalho do enfermeiro nesse campo e a importância desse profissional ter formação específica para melhor lidar com as diversas situações do trabalho coletivo.

Nesse mesmo ambiente tivemos ainda a oportunidade de auxiliar duas alunas de doutorado vinculadas ao NEPSI/FEN/EUFG na etapa de coleta de dados que utilizavam o recurso grupal e investigavam os impactos dessa modalidade no cuidado aos familiares de pessoas hospitalizadas.

Todo esse processo mostrou-nos a importância desse conhecimento e a valorização deste recurso no contexto do trabalho em saúde, tanto no cuidado direto e na educação de pessoas independente de sua faixa etária, escolarização, situação econômica e social, profissão e necessidades, quanto na utilização do mesmo no processo de gestão de pessoas. As diversas situações que pudemos vivenciar nesta época favoreceram substancialmente nosso desenvolvimento pessoal o que interferiram diretamente no desempenho profissional.

Uma experiência particular nesse processo de aprendizado foi quando ainda aluna na graduação tivemos contato com o modelo de Educação de Laboratório, que é base da disciplina Saúde Mental II oferecida na 5ª série do curso de Enfermagem. Essa metodologia de ensino permite a aproximação do estudo dos fenômenos

grupais, a partir do desenvolvimento do próprio grupo de alunos. Nesse contexto, as atividades teórico-vivenciais são articuladas para o aprendizado do processo de entender e coordenar grupos, o que possibilita mudanças dos membros do grupo no campo atitudinal, cognitivo e interacional (MOSCOVICI, 1998; MUNARI, MERJANE; CRUZ, 2005; MUNARI, OLIVEIRA; FERNANDES, 2006).

Esse exercício nos chamou a atenção, principalmente, pela riqueza no aprendizado do papel de coordenador de grupo e do que é necessário para esse aprendizado no que diz respeito ao conteúdo teórico que precisa ser desenvolvido, da necessidade de busca do auto-conhecimento e da importância dos processos interacionais que são gerados quando a coordenação reconhece e mobiliza o potencial de crescimento do grupo.

Deste modo o interesse pela temática se ampliou gradativamente estimulando nosso ingresso no Programa de Pós Graduação em Enfermagem – Mestrado, da Faculdade de Enfermagem da UFG, com vistas a aprofundar os estudos nesta temática.

Paralelamente ao Mestrado e, em função do nosso interesse no desenvolvimento dessa temática, buscamos ainda formação específica no Curso Básico em Coordenação de Grupo, oferecido pela Sociedade Brasileira de Psicoterapia, Psicodrama e Dinâmica de Grupo (SOBRAP/GOIÁS), que teve duração de 12 meses. A composição do grupo que fazia esse curso favoreceu nosso aprofundamento teórico-prático sobre o tema, por integrar profissionais de várias áreas, o que agregou novos valores e conhecimentos à nossa formação como coordenador de grupo.

Deste modo, além da relevância da temática para a Enfermagem, o desejo de realizarmos este estudo surge a partir de várias inquietações e experiências sobre

os diferentes grupos humanos que compuseram a nossa trajetória, familiar, escolar e de formação e atuação profissional como enfermeira e docente.

As atividades desenvolvidas durante o mestrado nos permitiram também a experiência de atuar como professora substituta na Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás, o que ampliou o escopo de nossas reflexões sobre o uso do recurso grupal no contexto da docência e formação de enfermeiros, bem como das inúmeras possibilidades do seu uso na comunidade e junto aos profissionais de saúde.

Como relatado no início dessa apresentação, o eixo que norteou o desenvolvimento desse estudo e de nossa formação foi a teoria da dinâmica de grupo, tal como proposta por Lewin (1948), sobretudo, pelo destaque dado ao papel do coordenador de grupo e sua influência no crescimento e desenvolvimento dos grupos humanos.

O conjunto das experiências relatadas até aqui e o estudo da temática nos motivou a busca pelo aprofundamento do conhecimento sobre o papel do enfermeiro como coordenador de grupo nas diversas atividades que este desenvolve. Esse movimento nos levou a definição desse tema para o desenvolvimento de nossa Dissertação de Mestrado e do desenho do estudo que ora apresentamos.

Assim, essa pesquisa é alicerçada em um estudo teórico com base na pesquisa bibliográfica, que será apresentada em três partes que discutem fundamentalmente: a história e a compreensão da dinâmica e funcionamento dos grupos humanos; o papel do coordenador e os fundamentos da coordenação de grupos; e finalmente suas implicações para o trabalho do enfermeiro nos seus diversos campos de atuação.

Na **Introdução** trazemos as motivações e questionamentos que geraram essa investigação, bem como alguns fundamentos teóricos que ancoram a justificativa da realização do estudo e os objetivos propostos.

No Capítulo 1 - **Dinâmica e Funcionamento de Grupo: perspectiva histórica, conceito e fundamentos** abordamos os aspectos conceituais sobre grupo, sua dinâmica, fundamentos e funcionamento a partir de referencial teórico clássico e contemporâneo sobre o tema.

O capítulo 2 - **Coordenação de Grupos: fundamentos da Ciência da Dinâmica de Grupo** traz as considerações teóricas sobre o papel do coordenador de grupos e os fundamentos da coordenação para o manejo das fases de desenvolvimento dos grupos.

O capítulo 3 - **O enfermeiro como coordenador de grupos: discutindo caminhos para a atuação na assistência, formação de recursos humanos e produção do conhecimento** discute fundamentalmente os temas discutidos nos capítulos anteriores aplicados ao trabalho do enfermeiro nos seus diversos campos de atuação.

Desejamos que este trabalho possa subsidiar os enfermeiros para uma atuação mais assertiva junto aos grupos e estimular que estes busquem uma formação para exercer o papel de coordenadores de grupo com mais sabedoria e responsabilidade. Não pretendemos com ele trazer “receitas” para o desempenho dessa tarefa, mas contribuir para que o enfermeiro repense sua forma de atuar nos grupos.

1. INTRODUÇÃO

O homem desempenha suas atividades essencialmente em grupos. Nesse sentido, percebemos a força da natureza gregária na construção do seu cotidiano. Desde suas mais remotas origens o homem agrupou-se não só para defender-se dos perigos naturais, mas para demonstrar seu domínio e poder sobre os grupos rivais (OSÓRIO, 2000).

Assim, podemos dizer que a sociedade é fortemente influenciada pelo conjunto das relações entre os seres humanos. Estas relações e a dinâmica dos processos de interação entre grupos constituem os pilares que norteiam a convivência das pessoas entre si (CARTWRIGHT; ZANDER, 1975; ANDERSON; PARKER, 1978).

Na enfermagem essa forma de organização é evidente, pois todo o trabalho é desenvolvido por um grupo constituído pela equipe de enfermagem, que é coordenada pelo enfermeiro para a execução de cuidados a pessoas, para trabalhos educativos com a comunidade e com profissionais de enfermagem, na passagem de plantão, no processo de educação continuada. Além disso, em muitos serviços o enfermeiro ainda coordena a equipe multidisciplinar.

A utilização do grupo como recurso para trabalhar com pessoas e para pessoas exige dos profissionais um conhecimento específico, para atender de forma eficiente as necessidades dos membros e aos objetivos do grupo, sem causar danos às pessoas envolvidas. A sistematização desse conhecimento no campo da ciência data do início do século XX, quando ocorreram as primeiras experiências no campo terapêutico utilizando atividades grupais, que foram registradas e, a partir daí, houve um crescente investimento nesta área (CARTWRIGHT; ZANDER, 1975; SCHUTZEMBERGER, 2002; ZIMMERMAN; OSÓRIO, 1997; MUNARI; FUREGATO, 2003).

Para exercer esta atividade o profissional precisa conscientizar-se das várias circunstâncias e situações que poderá encontrar no cotidiano, devendo conhecer os movimentos grupais e as formas básicas de manejo dos diferentes grupos. Para isso deve também desenvolver o seu auto-conhecimento e uma visão crítica sobre si e o papel que desempenha nos grupos sociais (MUNARI; FUREGATO, 2003).

Na Enfermagem, observamos que estudos desenvolvidos por enfermeiras norte-americanas desde a década de 1960 contribuíram no sentido de fornecer respaldo teórico para as atividades grupais desenvolvidas pela área, acerca da compreensão dos fenômenos grupais e suas vicissitudes (LOOMIS, 1979; WILSON, 1985).

No Brasil, Munari e Furegato (2003) fazem uma análise do trabalho do enfermeiro sobre esse tema apontando os caminhos percorridos na utilização do grupo como recurso para o cuidado em saúde, no qual verificaram que, de modo geral, o enfermeiro realiza esta atividade sem ter formação específica para coordenar grupos. As autoras sinalizam ainda novos rumos para a apropriação desse conhecimento por esse profissional.

Neste aspecto, o estudo de Godoy (2004) faz um mapeamento da produção científica divulgada em periódicos nacionais da Enfermagem brasileira entre os anos de 1980 a 2003 e igualmente, mostra a necessidade de o enfermeiro buscar uma formação específica para realizar de modo mais assertivo a coordenação de grupos no contexto do seu trabalho.

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem (BRASIL, 2001) apontam a necessidade das instituições de ensino organizarem os cursos focando, entre outros aspectos, a formação de um profissional generalista,

humanista, crítico e reflexivo que atue de maneira holística junto às pessoas, sejam eles usuários ou profissionais do sistema de saúde.

As orientações das Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Enfermagem (BRASIL, 2001), indicam no item V, que dispõe sobre a organização do curso, que em sua estruturação devem assegurar “o estímulo às dinâmicas de trabalho em grupos por favorecerem a discussão coletiva e as relações interpessoais”. Essa proposição parece indicar que o enfermeiro deve ser instrumentalizado para o trabalho com grupos, especialmente, por favorecer a compreensão do aspecto dinâmico das interações humanas e, sobretudo, pela possibilidade de criar condições para as mudanças na atenção em saúde (MUNARI; FERNANDES, 2004).

Nesse sentido, Munari e Fernandes (2004) sinalizam ainda a importância que existe, na escolha de estratégias no processo ensino-aprendizagem que permitam o desenvolvimento de competências e habilidades voltadas para a compreensão do processo grupal. O Artigo 4º evidencia esse aspecto pontuando a importância do grupo para a valorização das questões ético-humanistas como atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação e liderança, podendo ser contemplados no ensino da administração, gerenciamento e educação permanente dos profissionais de saúde (BRASIL, 2001; MUNARI; FERNANDES, 2004; RIBEIRO et al., 2005; MUNARI et al., 2005).

No estudo realizado por Munari et al. (2005), sobre o ensino da temática grupos nos cursos de graduação em Enfermagem no Brasil, as autoras verificaram que a carga horária destinada ao seu aprendizado é variada, sem haver uniformidade no modo de ofertar o conteúdo e pouca direção para o processo de aprendizagem da coordenação de grupos. Isso fica evidenciado com o relato de que a maioria das

instituições utiliza estratégias para ensino focadas, principalmente, em aulas expositivas, o que certamente limita o aprendizado prático da coordenação de grupos. O que pode explicar esse fato é também revelado pela pesquisa, e diz respeito à falta de preparo específico do docente para ministrar esse conteúdo na maioria das instituições que fizeram parte da pesquisa.

Nesta direção, o estudo realizado por Silva e Corrêa (2002) indica que apesar da prática profissional em saúde apontar para a necessidade de atuar interdisciplinarmente, a formação acadêmica apresenta lacunas quanto ao exercício do trabalho grupal. As autoras sugerem o repensar e o resgate da compreensão da complexidade das relações humanas, envolvendo as dimensões políticas, institucionais e interpessoais (SILVA; CORRÊA, 2002).

A partir deste panorama sobre o ensino de grupos, que incluem a sua coordenação e o conhecimento da dinâmica e funcionamento dos mesmos, nos cursos de graduação em Enfermagem, percebemos que a aprendizagem é dificultada, pois, de modo geral a educação ainda se faz de modo bancário, que é caracterizada pelo ensino que considera o aluno como depósito de saberes. Neste caso, o professor desconsidera os conhecimentos pregressos e relativos as experiências extra sala de aula do estudante e “joga” ou “deposita” todo o conteúdo de sua aula na cabeça do outro sem a experimentação do grupo em todas as suas interfaces. Tal situação dificulta aos aprendizes a compreensão e transformação do conteúdo teórico em vivências significativas para o seu desenvolvimento como membro de grupo (FREIRE, 1987).

Os estudos de Saeki et al. (1999), Munari, Merjane e Cruz (2005) e Munari, Oliveira e Fernandes (2006) sinalizam que, quando o aluno tem oportunidade de viver o papel de membro e coordenador de grupo, facilitada por práticas

pedagógicas integradoras baseadas na conexão entre teoria, vivência e situação da prática, experimenta momentos de aprendizados suficientemente significativos para levar como exemplo em sua vida profissional.

A experiência com o trabalho grupal possibilita ao indivíduo mudanças no modo de ver e agir frente às suas dificuldades, possibilitando trocas, já que o aprendizado pessoal permite a ele, a percepção de si em interação com outras pessoas que também passam por situações parecidas. Neste contexto, o profissional utiliza esse recurso para promover a saúde das pessoas (YALOM, 1975; VINOGRADOV; YALOM, 1992; MUNARI, 1995; MELROSE, 2000; OSÓRIO, 2000; GENRICH et al., 2001; MOSCOVICI, 2001; MUNARI; FUREGATO, 2003).

Embora o investimento no estudo de grupos pelos enfermeiros, sobre os movimentos e natureza do processo dinâmico do funcionamento grupal, ainda se mostre lento, tendo em vista a complexidade e importância deste tema no trabalho do enfermeiro, vários autores contribuem com estudos sobre a utilização dessa tecnologia na assistência, ensino e pesquisa, como Lopes e Manzolli (1996), Ribeiro e Munari (1998), Fortuna (1999), Saeki et al. (1999); Sant'Ana e Ferriani (2000), Wall (2001), Costa e Munari (2003), Silva et al. (2003), Godoy (2004), Spadini e Souza (2006), Simões e Stipp (2006), o que sinaliza um avanço na busca do desenvolvimento desse conhecimento.

Godoy e Munari (2003) ao analisarem as tendências da utilização das atividades grupais por enfermeiros as classificam em três categorias que apontavam o uso do grupo: na assistência, na produção do conhecimento e na formação de recursos humanos. As autoras são enfáticas, ainda ao reforçarem a idéia de que é necessária a busca por formação específica do enfermeiro para o melhor desempenho nessas atividades.

Ao investigar esta temática percebemos que a Enfermagem tem se empenhado em ampliar seu conhecimento sobre a utilização e a coordenação de grupos. É possível identificar vários trabalhos focados no referencial teórico de Pichon-Rivière (ALMEIDA, 2006; LUCCHESI; BARROS, 2002; RIGOBELLO et al., 1998).

A referida técnica está centrada na tarefa, na qual teoria e prática se resolvem numa práxis permanente e concreta na realidade atual de cada grupo. Assim, a finalidade e propósitos desses grupos estão na mobilização de estruturas estereotipadas da ansiedade despertada pelos processos de mudança por qual passam as pessoas (PICHON-RIVIÈRE, 2005).

Para esse autor “no grupo operativo, o esclarecimento, a comunicação, a aprendizagem e a resolução de tarefas coincidem com a cura, criando-se assim um novo esquema referencial” (PICHON-RIVIÈRE, 2005, p. 137). O desenho do esquema referencial proposto e os fundamentos dessa teoria demonstram a larga abrangência do grupo operativo na aplicação nos campos do ensino, terapêutica, publicidade, empresas, ou seja, seu uso é adequado tanto no contexto terapêutico como institucional.

Esse fato parece estimular o enfermeiro na utilização da técnica e do modelo teórico nos diversos cenários da enfermagem. O estudo de Spadini e Souza (2006) que trata da investigação dos grupos realizados por enfermeiros em saúde mental confirma essa observação por demonstrar que o modelo de grupo operativo é o mais utilizado pela enfermagem brasileira. Embora reconheçamos a importância do referido modelo e de seu comum uso pelo enfermeiro, o referencial adotado nesse estudo não o tem como base.

Todo esse processo nos orientou na definição da temática dessa dissertação de Mestrado que passou a ser orientada por alguns questionamentos: Que

fundamentos da Dinâmica de Grupo são essenciais à formação do enfermeiro como coordenador de grupos? Quais seriam os pressupostos teórico-técnicos do coordenador de grupos? É desejável delinear alguns parâmetros para o enfermeiro coordenar grupos nos diversos cenários que compõe as atividades que fazem parte do seu cotidiano?

Assim, nos propusemos a essa pesquisa na crença de buscar respostas aos nossos questionamentos e, conseqüentemente, apontar caminhos que melhorem o desempenho do enfermeiro na condução dos diversos grupos dos quais faz parte e coordena.

Esperamos com este trabalho realizar uma análise crítica sobre a temática proposta para que os profissionais enfermeiros ou pessoas que se interessam pela utilização do grupo como recurso para o cuidado em saúde, na formação de pessoas ou na construção de conhecimento, possam se fortalecer teoricamente para a utilização eficaz e responsável deste recurso, bem como, se apropriar do potencial que tem para orientar grupos no sentido de fortalecê-los e potencializar suas ações.

2. OBJETIVO

Assim, a presente pesquisa tem como objetivo:

- Discutir à luz do referencial teórico da Dinâmica de Grupo os atributos desejáveis para o enfermeiro como coordenador de grupos, suas possibilidades e limitações.

3. TRAJETÓRIA DA PESQUISA

Para esta investigação teórica, priorizamos o estudo de natureza descritiva e analítica desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, que consiste no exame do material escrito guardado em livros e artigos para levantamento e análise do que já se produziu sobre o assunto escolhido como tema de pesquisa e que podem ser utilizados como fonte de informação. Diversos autores apontam que as fases deste tipo de pesquisa incluem a escolha do tema, determinação dos objetivos, elaboração do plano de trabalho, identificação e localização das fontes, leitura do material, tomada de apontamentos, análise e interpretação para redação do trabalho (GIL, 2002; MARCONI; LAKATOS, 2003).

A escolha dessa trajetória se deu, especialmente, em função da nossa formação pela SOBRAP/GO que utiliza como base para a atuação do coordenador de grupo a tríade Dinâmica de Grupo, Psicanálise e Psicodrama. Para esse trabalho, especificamente, utilizamos apenas o recorte de alguns aspectos da vertente da dinâmica de grupo e da psicanálise.

Assim, consideramos como fontes bibliográficas, inicialmente, os livros clássicos para a compreensão da Dinâmica de Grupo, principalmente Lewin (1948), Mailhiot (1981) e Cartwright e Zander (1975) por serem as primeiras referências na construção da ciência da dinâmica de grupo.

Consideramos ainda, para a discussão teórica, a contribuição de outros autores da literatura contemporânea nacional e internacional sobre o tema, de acordo com sua adequação ao objetivo proposto nesse trabalho. Para tanto buscamos estes complementos nos sistemas LILACS – Literatura Americana e do Caribe de Ciências da Saúde, SciELO, Pub Méd, Banco de teses da USP e PORTAL CAPES onde acessamos, principalmente, dois periódicos específicos sobre a temática: Group

Dynamics: Theory, Research and Practice e Group Processes & Intergroup Relations.

A base de análise das obras foi direcionada pelo interesse na busca de elementos para o alcance do objetivo proposto e da construção dos capítulos propostos na investigação, onde, o capítulo 1 – “Dinâmica e Funcionamento de Grupo: perspectiva histórica, conceito e fundamentos” foi concebido com enfoque no referencial da Dinâmica de Grupo, especificamente, a partir da contribuição de Lewin (1948).

Pela sua importância histórica e contribuições fundamentais para a trajetória de todo pesquisador em dinâmica de grupo, partimos dos pressupostos de Lewin na construção do presente trabalho, obviamente buscando a complementaridade com outros autores que trouxeram descobertas importantes para que entendêssemos hoje um pouco mais sobre a vida nos grupos.

Posteriormente, no Capítulo 2 – “Coordenação de Grupos: fundamentos da Ciência da Dinâmica de Grupo” apresentamos uma construção realizada na mesma direção que no capítulo anterior, porém focada, especificamente, nos fundamentos da coordenação de grupos e do papel do coordenador. Neste capítulo, além das considerações de Lewin (1948) e Mailhiot (1981), reunimos também a perspectiva de outros autores que trouxeram importantes considerações sobre o papel do coordenador de grupos. Vale destacar que aqui, não se trata de fazer uma miscelânea de conceitos, mas de trazer aqueles que ajudam e complementam a concepção dos atributos desejáveis ao coordenador de grupo.

Considerando a proposta do Capítulo 3 em discutir elementos para melhorar o desempenho do enfermeiro como coordenador dos diversos grupos dos quais ele participa, partimos do estudo de Godoy (2004) e Godoy e Munari (2006) que indica a

atuação do enfermeiro na coordenação de grupos na assistência, na formação de recursos humanos e na produção do conhecimento.

A idéia nessa etapa da pesquisa foi articular o conteúdo produzido no Capítulo 2 que trata dos fundamentos da coordenação de grupo com as características dos diversos cenários em que o enfermeiro atua como coordenador de grupos indicando elementos teóricos – técnicos que podem tornar essa ação mais qualificada e responsável.

**4. CAPÍTULO 1. DINÂMICA E FUNCIONAMENTO DE GRUPO:
PERSPECTIVA HISTÓRICA, CONCEITOS E FUNDAMENTOS.**

Neste capítulo trazemos os aspectos histórico-conceituais sobre o grupo, sua dinâmica e funcionamento, com a intenção de construir base de compreensão das discussões posteriores referentes à coordenação de grupo.

Apresentamos inicialmente uma perspectiva histórica da Dinâmica de Grupo, os principais conceitos e fundamentos difundidos por estudiosos dessa temática, bem com as fases do funcionamento dos grupos.

4.1. A Dinâmica e Gênese dos grupos: perspectiva histórica e fundamentos

A Dinâmica de Grupo surge como um campo identificável de pesquisa, nos Estados Unidos, no fim dos anos de 1930, ligada, sobretudo, a Kurt Lewin (1890-1947) que popularizou a expressão dinâmica de grupo, fazendo significativas contribuições tanto à pesquisa quanto ao desenvolvimento da teoria e, em 1945, estabeleceu a primeira organização dedicada especificamente à pesquisa nesse campo.

A contribuição de Lewin foi de grande importância, todavia a dinâmica de grupo não foi criada apenas por ele, sendo resultado de envolvimento e desenvolvimento de várias ciências e estudiosos no assunto, durante um longo período e que ainda vem se desenvolvendo (MAILHIOT, 1981).

Alguns aspectos biográficos sobre o autor podem auxiliar no entendimento da escolha do mesmo para a realização desse trabalho. Kurt Lewin nasceu em 1890 na

Prússia e consagrou-se primeiramente na química, física e depois filosofia, para finalmente dedicar-se a psicologia.

Doutorou-se em Filosofia em 1914 com a tese “A psicologia do comportamento e das emoções”. Atuou como docente da Universidade de Berlim, e em 1933 por ser judeu foi obrigado a deixar a Alemanha, indo para os Estados Unidos onde trabalhou em diversas universidades, mas destacando-se como professor da Universidade de Harvard. Lá foi convidado a fundar a pedido do Massachusetts Institute of Technology (M.I.T) em 1945 o Research Center for Group Dynamics, momento em que criou e introduziu no vocabulário dos psicólogos o termo dinâmica de grupo.

Suas descobertas marcaram sua existência como o homem que foi capaz de apreender as leis dinâmicas em função das quais os indivíduos se comportam em grupo (TOLMAM, 1948).

No grupo de pesquisa reuniu pesquisadores renomados, entre eles: Bavelas, Cartwright, Zander, Lippitt, Alport, entre outros. Lewin morreu precocemente em 1947, mas seus “discípulos” deram continuidade aos seus estudos. Mailhiot (1981) é autor de uma obra, utilizada ainda hoje como base para estudiosos em dinâmica de grupo, o livro: “Dinâmica e Gênese dos Grupos” que descreve a trajetória e principais contribuições de Kurt Lewin no cenário da dinâmica de grupo.

A época e o lugar do aparecimento da dinâmica de grupo não foram naturalmente acidentais visto que, a sociedade norte-americana no período compreendido entre 1930 e 1940 era permeável à emergência desse movimento intelectual. Naquele cenário era fundamental a ampliação do conhecimento sobre os grupos, principalmente, os minoritários, bem como eram favoráveis às condições para a formação de profissionais e pesquisadores sobre a temática.

Nesta mesma época, o desenvolvimento de pesquisas sobre os grupos também era favorável em países como a Inglaterra, Israel, Japão, Índia e Argentina, possivelmente em razão de três condições básicas: o apoio da sociedade; elevado nível de especialização e desenvolvimento das ciências sociais, envolvendo também o estímulo de estudos nas áreas da educação, psicoterapia de grupo, serviço social, política entre outros (CARTWRIGHT; ZANDER, 1975).

A possibilidade de realizar pesquisas objetivas e quantitativas sobre a dinâmica da vida do grupo já era indiscutível. Assim, a realidade dos grupos foi afastada do domínio do misticismo e solidamente colocada no domínio científico.

Nessa nova conformação era possível medir objetivamente as normas do grupo e até criá-las experimentalmente em laboratório, avaliar processos pelos quais as normas influenciam o comportamento e as atitudes dos indivíduos, verificando que determinados estados emocionais dos indivíduos dependem da atmosfera predominante no grupo. Experimentalmente, diferentes estilos de liderança foram concebidos e foram verificadas as suas conseqüências marcantes no funcionamento dos grupos (CARTWRIGHT; ZANDER, 1975).

As possibilidades de articulação e combinações entre os diversos estudos foram muitas, a tal ponto que podemos afirmar que não existe corrente alguma que não haja incorporado elementos teóricos ou técnicos das outras (CASTILHO, 1998; OSÓRIO, 2000).

Baremlitt (1986) ao referir sobre o desenvolvimento histórico da Dinâmica de Grupo propõe um panorama que permite visualizar as diferentes abordagens que foram se consolidando ao longo dos anos. Assim, é possível estudar o grupo nas perspectivas:

- Psicanalítica: filosoficamente tão diversificada quanto às próprias escolas psicanalíticas: freudiana ortodoxa, adleriana, junguiana, kleiniana, lacaniana.
- Fenomenológica-existencial: apoiada em Sartre, Buber, Binswanger, Merleau-Ponty, Scheler.
- Psicodramática: fundamentada em Moreno.
- Empirista/pragmatista: reúne a pedagogia democrática de Dewey com o comportamentismo social de Mead e todos os outros comportamentismos mais ou menos radicais, o consciencialismo de Stuart Mill, o culturalismo antropológico de Malinowski e, além destes, o estrutural-funcionalismo de Parsons, Merton.
- Gestaltista: tendo como representante principal Kurt Lewin.

O autor aponta ainda a influência das correntes oriundas das escolas Inglesa (Bion, Ezriel, Foulkes, Balint), Norte americana (Schilder, Taylor, Bach, Cartwright, Zander), Francesa (Anzieu, Käes, Lebovici, M. Pagés, R. Pagés, Lapassade), Argentina (Pichon-Rivière, Grinberg, Langer, Bleger, Pavlovsky) e Brasileira (Weil, Moscovici, Ribeiro, Osório, Zimerman, Barembliitt).

Para Cartwright e Zander (1975) a expressão Dinâmica de Grupo, popularizou-se desde a Segunda Guerra Mundial e com a maior divulgação, seu sentido tornou-se impreciso. Segundo um emprego freqüente, a dinâmica de grupo refere-se a um tipo de ideologia política, interessada nas formas de organização e direção dos grupos. Essa ideologia acentua a importância da liderança democrática, a participação dos membros nas decisões, e as vantagens, tanto para a sociedade quanto para os indivíduos, das atividades cooperativas em grupos.

Outro emprego da expressão refere-se a um conjunto de técnicas – tais como o desempenho de papéis, discussões, observação e *feedback* de processos coletivos – muito empregadas nas últimas décadas em programas de treinamento de habilidade em relações humanas e na direção de conferências e comissões. O terceiro emprego refere-se a um campo de pesquisa dedicado a obter conhecimento a respeito da natureza dos grupos, das leis de seu desenvolvimento e de suas inter-relações com os indivíduos, outros grupos e instituições mais amplas (CARTWRIGHT; ZANDER, 1975).

Para Busnello (1986, p. 16) o termo Dinâmica de Grupo é considerado

[...] um campo de estudo e pesquisa dedicado ao desenvolvimento do conhecimento sobre a natureza dos grupos e da vida coletiva, às leis de seu desenvolvimento e sua inter-relação com os indivíduos que os compõem, com outros grupos e com instituições mais amplas.

Ainda, é desejável termos em mente que cada autor ao se referir a Dinâmica de Grupo traz consigo determinados valores, concepções, crenças sobre métodos de pesquisa, vocabulário específico para descrever seus achados neste conjunto que norteia sua atitude para com os grupos. O que pode influenciar a ação dos coordenadores em relação aos grupos deve estar imbuído do princípio, de que a Dinâmica de Grupo é uma arte de viver em grupo relações interpessoais autênticas e que pressupõe um conhecimento adequado da ciência dos grupos humanos. Todavia uma iniciação por demais exclusiva nas técnicas de grupo, seja de diagnóstico ou de descongelamento, com objetivo de tornar os membros capazes de comportamentos mais funcionais ou mais altruístas, corre o risco de transformá-los em manipuladores de grupos mais ou menos sutis, descaracterizando o objetivo da autenticidade dos membros de um grupo (MAILHIOT, 1981).

A Dinâmica de Grupo tem um forte impacto na compreensão da gênese e no funcionamento dos grupos. Pontualmente este termo foi utilizado por Kurt Lewin na década de 1930, a partir de pesquisas realizadas, principalmente, no Centro de Pesquisas em Dinâmica de Grupo (Research Center for Group Dynamics) no Massachusetts Institute of Technology (M.T.I.), que desenvolvia estudos voltados essencialmente para a psicologia social.

Kurt Lewin junto com uma grande e especializada equipe de pesquisadores (Allport, Mailhiot, Cartwright, Zander, Mead, Lippitt, Bavelas entre outros), se engajaram na elucidação das seguintes questões:

[...] que estruturas, que dinâmica profunda, que clima de grupo, que tipo de *leadership* permite a um grupo humano atingir autenticidade em suas relações tanto intra-grupais quanto inter-grupais, assim como à criatividade em suas atividades de grupo? (MAILHIOT, 1981, p. 15).

Assim, é importante pontuarmos que as descobertas no campo da Dinâmica de Grupo são oriundas do esforço coletivo deste grupo de pesquisadores e, nesse sentido, para abordar e interpretar cientificamente fenômenos desta magnitude e complexidade, somente uma aproximação complementar de todas as ciências do social oferece alguma possibilidade de identificar corretamente as constantes e as variáveis em causa, porque as realidades sociais são multidimensionais (MAILHIOT, 1981).

Desta maneira, a totalidade dinâmica dos grupos é concebida como todo o conjunto de elementos interdependentes, sendo essencial para o comportamento individual num grupo, ora pela dinâmica dos fatos ora pela dinâmica dos valores (MAILHIOT, 1981).

Para Lewin (1948) um fenômeno de grupo só se torna inteligível, quando se consegue praticar neste fenômeno o que ele chama de cortes analíticos sociais e

concretos, de prospecções verticais. Em outras palavras, não é decompondo o fenômeno estudado em elementos e em segmentos para reconstruí-lo em laboratório, em escala reduzida, que o pesquisador pode conhecer sua dinâmica essencial. Será antes, tentando atingi-lo em sua totalidade concreta, existencial, não de fora, mas do interior e na situação social em que ele ocorre ou se situa, no aqui e agora.

A utilização dos termos campo social, campo de força, dinâmica dos fatos, dinâmica dos valores e o próprio termo Dinâmica de Grupo foram criados por Lewin (1948) com influência da física. O campo social é essencialmente uma totalidade dinâmica constituída por entidades sociais coexistentes, não necessariamente integradas entre elas.

A partir deste conceito de campo social o autor elabora suas primeiras hipóteses, considerando que o grupo: 1) constitui o terreno sobre o qual o indivíduo se mantém; 2) é para o indivíduo um instrumento; 3) é uma realidade da qual o indivíduo faz parte, mesmo àqueles que se sentem ignorados, isolados ou rejeitados (a dinâmica de um grupo tem sempre um impacto social sobre os indivíduos que o constituem, nenhum membro dela escapa totalmente) e 4) é para o indivíduo um dos elementos ou dos determinantes de seu espaço vital. Sendo que, a utilização do termo dinâmica refere-se ao contrário de estático, ou seja, que está sempre em movimento.

Lewin (1948) também utiliza o termo forças que se referem aos campos internos ou externos, e os componentes presentes que mantêm o comportamento do indivíduo num estado de equilíbrio. As forças que atuam no equilíbrio são: as forças impulsoras que tendem a elevar o nível de atividade do indivíduo com o grupo, como o próprio nome diz, impulsionam a pessoa para agir nos níveis emocionais e

operacionais na busca do seu desenvolvimento e também do grupo e ainda as forças restritivas que atuam diminuindo o nível de atividade, ou seja, prendem ou paralisam o desenvolvimento do indivíduo e do grupo.

Uma compreensão correta da dinâmica de grupo permite intensificar deliberadamente as conseqüências desejáveis dos grupos, definidas a partir de seus objetivos. Para Cartwright e Zander (1975) por meio da compreensão da dinâmica de grupo, é possível fazer com que os grupos a realização de objetivos podem se dar de modo mais eficaz, pois o conhecimento permite modificar o comportamento humano e as instituições sociais.

Desta maneira ao estudioso da Dinâmica de Grupo, os preconceitos sobre os grupos como bons ou ruins não favorecem a compreensão da natureza da vida de grupo. A suposição mais adequada é pensar que os grupos podem facilitar ou inibir a realização dos objetivos propostos, para isso é necessário o amparo do conhecimento científico desenvolvido sobre a temática (CARTWRIGHT; ZANDER, 1975).

4.2. Conceito de grupo

Osório (2000) aponta que a existência dos grupos é parte na vida humana desde os primórdios da civilização, sendo que, apenas no século XX a vida grupal e as relações interpessoais receberam atenção dos estudiosos em comportamento humano. Na virada do século o autor defendia que

Se a busca pelos espaços individuais monitorou o século que ora finda, a procura pela dimensão grupal irá balizar o que se inicia. [...]

O prazer da convivência e a prática da solidariedade são o passaporte para a melhor qualidade de vida à qual todos aspiramos” (OSÓRIO, 2000, p. 9).

A compreensão etimológica da palavra grupo é um desafio e possui significados diversos nos diferentes idiomas. Sobre este termo encontramos que, ou se origina do italiano *gruppo* ou *gruppo* cujo sentido original era o nó, laço, ou do germânico ocidental *Kruppa* que quer dizer mesa arredondada ligada à tradição celta na qual vários cavaleiros se reuniam em igualdade (ANDALÓ, 2006; GODOY, 2004). O termo francês *groupe* vem do italiano *gruppo* ou *gruppo* e designa vários indivíduos pintados compondo um tema originado na idéia de círculo. Segundo o Dicionário de Português Houaiss (2004, p. 379) o termo grupo significa “reunião de coisas ou pessoas num todo; conjunto de pessoas ou coisas com características, interesses comuns”.

A partir da literatura especializada sobre o tema, podemos conceber o grupo sobre diversos prismas, sendo que para Fonseca (1988) este é tido como uma nova entidade, com regras e mecanismos próprios, que ao mesmo tempo respeita a individualidade de cada membro, é também uma unidade que se comporta como totalidade, na qual estão envolvidos muitos fenômenos que foram alvos de estudos por várias gerações.

Para este autor o grupo não pode existir como uma instância em si, isolado de seu contexto e meio específico, ele é reflexo de seu conjunto sócio-histórico, e para isso, a reflexão competente sobre esta situação possibilita a compreensão das tensões de humanização e de atualização, objetivação e produção da essência humana ao nível da atualidade existencial das pessoas, defendendo que o grupo é “uma configuração social intermediária que articula a realidade da esfera do indivíduo com as dinâmicas macrossociais” (FONSECA, 1988. p 175).

Anderson e Parker (1978) acreditam que o grupo existe não pelo agrupamento de pessoas em determinado lugar apenas, mas pelo compartilhamento de objetivos e a interação psicológica entre eles, havendo desta forma um elo entre os membros que o compõem, independente de estarem ou não no mesmo espaço físico ou viver no mesmo período temporal.

Weil (2002) ao discutir as concepções do filósofo Jean-Paul Sartre sobre grupo, indica que ele se forma na fusão e pela fusão da seriação. A seriação corresponde a algo semelhante ao agrupamento de pessoas sem inter-relações afetivas e de tarefa. Cita o exemplo de uma fila de pessoas esperando um ônibus na qual todos têm o objetivo de entrarem no mesmo ônibus, no entanto entre essas pessoas não existe nenhum tipo de relacionamento.

No processo de formação do grupo todos os seus membros exercem todas as funções e podem ser líderes provisórios. Passado este momento o grupo em fusão estrutura-se por compromisso, arriscando-se a voltar para a seriação. Daí surge a necessidade de fundir o grupo na sua permanência. Essa ligação é a do compromisso, cada qual se compromete, para poder, ao mesmo tempo, controlar a liberdade uns dos outros, evidenciando a necessidade dos limites, regras para convivência e divisão de tarefas (WEIL, 2002).

O grupo tende a se organizar e depois se desorganizar, na tentativa da busca de uma estabilidade. No entanto, sua unidade é apenas prática, ele não terá a unidade estabilizada de um organismo. É preciso constantemente assegurar sua coesão. Nesta tentativa ele se institucionaliza para sobreviver, perdendo a vida que impregnava o grupo, burocratizando-se retorna a completa seriação, na qual as pessoas têm novamente pouquíssimas relações umas com as outras (WEIL, 2002).

A compreensão do grupo exige mais do que definições teóricas, a partir de uma colcha de retalhos conceituais. Para entendê-lo é preciso vivê-lo e assim agregar os valores que cada indivíduo que faz parte do grupo traz para a sua constituição aos estudos teóricos científicos para então processar o que realmente é o grupo humano (ROCHA; PADILHA, 2004).

Certamente a compreensão sobre os grupos humanos vem das primeiras experiências ainda no contexto do grupo familiar. Nesse grupo, denominado de grupo primário, podemos refletir sobre a sua estrutura, função, os membros, quais papéis são desempenhados, quais são as forças que os movem impulsionando ou restringindo o seu potencial, as fases que existem ao longo do tempo neste grupo, os fatores que influenciam as relações entre as pessoas que dele fazem parte e quais os caminhos se percorrem na busca pela integralidade e perpetuação deste grupo (ROCHA; PADILHA, 2004).

Para Martins (2003), em geral, os autores definem grupo como sendo uma unidade que se dá quando os indivíduos interagem entre si e compartilham algumas normas e objetivos. Muitos aspectos podem ser relevantes para diferenciar um grupo de outras situações que envolvem pessoas que compartilham objetivos.

Para o entendimento do conceito, Martins (2003) se apóia nos pressupostos de Martín Baró ¹ (1989 apud MARTINS, 2003) e Lane² (1984 apud MARTINS, 2003) que o entendem a partir dos aspectos pessoais, das características grupais, da vivência subjetiva, da realidade objetiva e do caráter histórico do grupo. Esses autores se referem ao processo grupal e não ao grupo ou dinâmica de grupo, pois caracterizam o processo como sendo o próprio grupo numa experiência histórica,

¹ MARTÍN-BARÓ, I. Sistema, grupo y poder. **Psicología social desde Centroamérica II**. San Salvador: UCA Ed., 1989.

² LANE, S.T. O processo grupal. In: CODO, W. **Psicologia social** – o homem em movimento. SP: Brasiliense, 1984. p. 78-98.

construída em determinado espaço e tempo, fruto das relações que vão ocorrendo no cotidiano, ao mesmo tempo em que traz para a experiência do presente vários aspectos gerais da sociedade.

Assim, os estudos analisados nessa pesquisa convergem para a compreensão da complexidade do conceito de grupo sendo que é fundamental entendê-lo na sua singularidade, em suas múltiplas determinações e as contradições presentes na política, economia, ideologias, instituições e culturas das pessoas que o compõe.

4.3. Tipos de grupo: finalidades e estruturas

Assim como é fundamental discutirmos o conceito de grupo nas suas mais variadas possibilidades é fundamental o conhecimento dos tipos de grupo, suas finalidades e estruturas.

Spadini e Souza (2006) consideram que a principal diferença entre os grupos está na finalidade a que eles se destinam e os classificam como operativos e psicoterápicos. Os primeiros referem-se aqueles que atuam no processo ensino-aprendizagem, no contexto institucional, comunitários e terapêuticos. Já os psicoterápicos destinam-se à aquisição de *insight*, de elaboração de aspectos inconscientes dos indivíduos e da totalidade grupal, como são os grupos psicoterápicos propriamente ditos.

Munari e Furegato (2003) ao definirem as finalidades a que se destinam os grupos na atenção em saúde referem-se à sua classificação segundo a proposta de Loomis (1979), que os caracteriza segundo seus objetivos e estrutura grupal.

Segundo os objetivos do grupo Loomis (1979) e Munari e Furegato (2003) apontam que estes podem ser criados para: oferecer suporte; realizar tarefas, socializar, aprender mudanças, treinar relações humanas e oferecer psicoterapia.

O que caracteriza o grupo com o objetivo de oferecer suporte é sua atuação como apoio às pessoas nos momentos de transição e ajustamento a mudanças, intervenção em crises ou ainda na manutenção ou adaptação a novas situações.

Um exemplo de grupos com objetivo de realizar tarefas são aqueles organizados para proporcionar condições das pessoas experimentarem ou re-experimentarem determinadas tarefas desde as mais simples, como por exemplo, os cuidados domésticos e atividades manuais de artesanato, até as mais complexas, como por exemplo, o cuidado aos pacientes que recebem alta hospitalar e precisam dominar certas tarefas para a realização do auto-cuidado, como por exemplo, os cuidados com sondas, aparelhos auxiliares para respiração e outras situações (MUNARI; FUREGATO, 2003).

Quando temos pessoas que tiveram algum episódio de perda e interromperam seus vínculos sociais, devido ao cárcere ou ainda nos processos de não adaptação, em função de perda de um familiar, podemos dizer que temos grupos com o objetivo de socializar, ou seja, este grupo auxilia as pessoas no processo de reatar os vínculos sociais aos quais se afastaram anteriormente.

Se o objetivo do grupo é aprender mudanças de comportamentos, ele se caracteriza por ajudar as pessoas a alterarem ou modificarem seus hábitos para atingirem melhores comportamentos para o alcance de uma vida saudável. Este objetivo é bastante utilizado na Saúde Pública no nível de atenção primária, no qual observamos a presença de grupos de pessoas portadoras de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão arterial sistêmica, para aprender sobre hábitos

saudáveis de alimentação, atividade física e para prevenir o agravamento de sua doença. São também exemplos destes grupos os de gestantes que aprendem cuidados para si e para com o bebê.

Com objetivo de melhorar as relações e trabalho de seus participantes existem os grupos para treinar relações humanas. Esses grupos surgiram com os *T-groups* (grupos de treinamento de relações), que segundo Mailhiot (1981) são grupos de formação, constituindo-se em um instrumento eficaz para o aprendizado da autenticidade nas relações interpessoais.

Os grupos que têm o objetivo de oferecer psicoterapia são destinados ao tratamento de pessoas conduzido por psicoterapeutas com objetivos específicos de *insight* ou mudança de comportamento. São atividades que exigem formação específica e autorizada para sua atuação.

Outro aspecto igualmente importante quando falamos dos tipos de grupo, diz respeito a sua estruturação, que é definida por alguns parâmetros, chamados na linguagem técnica de enquadre grupal. O enquadre compreende condições determinadas definidas pela finalidade da atividade, os tipos de participantes, local, horários, abertura do grupo a novos membros, entre outros, que dão a estruturação de cada grupo a depender de seu objetivo e finalidade.

O grau de estrutura é dependente do tipo de funcionamento e organização interna do grupo, principalmente, no que diz respeito a se ele é aberto ou fechado, ou seja, se será ou não permitida a entrada de novos membros depois que o grupo já tiver iniciado, se tem tempo de início e fim ou se são de funcionamento contínuo e ainda, depende, das regras internas e contrato estabelecido pelo coordenador e o grupo.

Na estrutura, são consideradas as variáveis físicas, que incluem os fatores de ambiência e condições físicas do local escolhido para a realização das atividades grupais. Deve haver preocupação com o conforto e segurança dos participantes, que também incluem as condições incluídas no contrato grupal como dia e horário dos encontros, período de início e término das reuniões entre outros aspectos (MUNARI; FUREGATO, 2003).

O tipo de participante também interfere na estrutura e se refere a quem são os membros que farão parte do grupo segundo sua idade, sexo, tipo de problema, necessidades e outros. Esse critério define se os grupos serão homogêneos ou heterogêneos.

Outro aspecto que compõe a estrutura do grupo, diz respeito à orientação teórico – filosófica que orienta o coordenador do grupo. Isso influencia toda a dinâmica do funcionamento do grupo, e deve ser esclarecida aos membros do grupo para que tenham a oportunidade de escolher se querem ou não participar de um grupo com determinada orientação teórica.

O nível de prevenção pretendido na estruturação pode ser definido por prevenção primária (ações de promoção da saúde), prevenção secundária (destinada às pessoas que já tem detectado algum problema e necessitam de acompanhamento específico para controle) e prevenção terciária (destinado àqueles que precisam de intervenções específicas e de alta complexidade (MUNARI; RODRIGUES, 2003).

Para Zimerman (1993) a caracterização de um grupo, independente de sua função e objetivos, deve atender às condições básicas de consideração do funcionamento grupal, como por exemplo, entendimento do grupo como uma nova entidade, que se manifesta como totalidade, com leis e mecanismos próprios e

específicos; de levar em consideração os objetivos e tarefas do grupo devendo haver a instituição de um espaço e cumprimento das combinações feitas nele.

Isso mostra que para compreender a dinâmica do funcionamento grupal é desejável levar em conta vários aspectos, como os que dizem respeito aos objetivos do grupo, organização, estruturação física, estruturação mental, processo de integração grupal, contrato grupal, entre outros que permitam a integração razão e emoção (McGUIRE et al, 1986; BONNER, 2004; DRACH-ZAHAVY, 2004; LIEBKIND et al, 2004; NATHAN; POULSEN, 2004; BOND, 2005).

4.4. Funcionamento grupal: as fases de desenvolvimento dos grupos

Cada grupo se desenvolve influenciado por fatores concretos e abstratos. Os primeiros dizem respeito a variáveis como ambiente, contrato grupal, horários das reuniões, número de membros que pertencem ao grupo, ou seja, são aqueles fatores que podem ser organizados e perceptíveis facilmente pelo coordenador e seus membros podendo receber interação ou influência direta. Já os fatores abstratos podem ser considerados como as ansiedades, medos, intrigas, afetividade, esperança, alegria, ou seja, os sentimentos que surgem e que não tem como serem “controlados” pelo coordenador, este apenas tem o papel de orientar o grupo sobre a possibilidade de lidar melhor com esses sentimentos, de maneira a não ser prejudicial ao membro e ao grupo, devendo deste modo, estar atento a tudo que ocorre na esfera grupal.

Pichón-Riviére (2005) utiliza para a interpretação do processo grupal uma escala em espiral que considera fatores explícitos e implícitos, nos papéis assumidos pelo grupo, entre eles estão, afiliação e pertença, comunicação e

cooperação como os papéis implícitos e a pertinência, aprendizagem e tele como os explícitos.

Munari e Furegato (2003) consideram que os grupos humanos passam por fases de desenvolvimento e que no início de qualquer grupo as incertezas que rondam os membros podem gerar ansiedade e hesitação. É neste momento que as pessoas realizam uma espécie de sondagem do grupo para saber se realmente aquele é um lugar seguro para expor seus problemas, idéias, sentimentos. Algumas características comumente observáveis são as apresentações formais e a presença dos silêncios prolongados no qual todos se observam. A tendência nesse momento, é de fazer testes, sejam de convivência ou de papéis. Assim, nesta fase as pessoas decidirão se e como exercerão os papéis de liderança, prevalecendo ainda a dependência do grupo em relação ao coordenador.

Desta forma, respeitando o objetivo e o tipo do grupo, o coordenador atua de modo a perceber o funcionamento que o grupo assume frente às diversas situações, e como ele se organiza. Sua observação está focada em quem assume determinado papel naquela dada situação, como o grupo reage à presença da diversidade e da coordenação. Assim, o coordenador pode exercer uma liderança efetiva e que tenha impacto na vida das pessoas (CREMER; KNIPPENBERG, 2002). Para isso é importante estar atento ao tipo de comunicação que se instala no grupo, a verbal e a não verbal. O conteúdo das falas e dos gestos mostra como as pessoas se disponibilizam para o grupo e para as relações humanas, afastando-se ou aproximando-se (MUNARI; FUREGATO, 2003).

Na próxima fase do desenvolvimento grupal, o grupo concentra-se em si mesmo, sendo possível notar a coesão grupal, que para Yalom (1975) é um fator terapêutico. A coesão grupal é oriunda das forças de cada membro no sentido de

pertencer ao grupo, seja por necessidade própria, pela sintonia dos objetivos e metas do grupo com os do membro, pelos benefícios recebidos no grupo, ou da possibilidade de contribuir para o surgimento de benefícios. É evidente que não existe um constante clima de coesão, mas a busca pela manutenção da coesão e do próprio grupo. Neste movimento surgem as forças contrárias a ela, que servem como meio de reflexão e consideração da diversidade de opiniões e estilos pessoais. O grupo pode usar positivamente deste momento para aprofundar discussões no sentido de ser mais crítico e reflexivo quanto aos assuntos que permeiam as mudanças de comportamento e postura no grupo e fora dele.

Do coordenador nesta fase é esperado que facilite a coesão grupal, conduzindo o grupo a não perder de vista os objetivos que o norteia e estar aberto para as mudanças e agregação de novas idéias e posturas (YORGES; WEISS; STRICKLAND, 1999).

Caso seja necessário, o grupo pode reafirmar e rever suas regras e normas para favorecer esta fase do desenvolvimento, lembrando que as modificações tomadas sem um consenso do grupo podem gerar instabilidade em alguns membros, ocasionando um impacto negativo no grupo inteiro. No caso dos grupos abertos, que permitem a entrada de novos membros no decorrer do desenvolvimento grupal, a seleção deve ser criteriosa e as orientações devem ser compartilhadas para que não haja um descompasso entre a coesão e a integração do novo membro.

Outro fator que pode dificultar a coesão grupal é evidenciado pela formação de subgrupos, resultante da insatisfação ou inabilidade de aderir a regras e normas vigentes no grupo, estimulando a competitividade e segregação grupal (PETERSEN; DIETZ; FREY, 2004). Caso o coordenador reforce essas ações competitivas, por

exemplo, usando técnicas grupais, jogos ou brincadeiras que tenham o intuito de eleger um vencedor, o grupo permanecerá um tempo maior nessa situação de rivalidade e tendências a segregação (MOTA; MUNARI, 2006; MUNARI; FUREGATO, 2003).

Por isso evidenciamos a necessidade de elaboração de um planejamento das atividades realizadas com o grupo e a busca contínua por aprimoramento do conhecimento teórico e científico no que tange a utilização de atividades grupais e os recursos técnicos disponíveis para o acesso ao grupo.

Loomis (1979) refere que o grupo possui duas dimensões para a realização de seus objetivos uma relacionada ao processo e outra ao conteúdo (MUNARI; FUREGATO, 2003). Para essas autoras na dimensão do conteúdo observa-se no grupo a utilização de tempo e energia para a resolução de aspectos concretos e está relacionada ao fazer. Já a dimensão do processo analisa todos os passos percorridos pelo grupo na realização de algo, incluindo os aspectos concretos e de relacionamento dinâmico entre as pessoas e os sentimentos envolvidos, processos de comunicação, porque e como ocorrem as ações e sentimentos num grupo, no sentido de aprendizado das relações humanas. As autoras pontuam que é oportuno associar as duas dimensões no trabalho grupal, para esclarecer e realizar as mudanças na coletividade.

O manejo dessa fase exige que o coordenador também esteja aberto para as mudanças e as dificuldades que permeiam este processo, sendo desejável que ele tenha postura firme e encorajadora junto ao grupo na conquista dos objetivos. O desafio está em acreditar nas pessoas e em sua capacidade de transformação e acreditar no que se faz, levando segurança e credibilidade aos membros do grupo. Isto pode ser considerado um dilema para o coordenador, já que ele estará frente a

frente com pessoas que possuem posturas diferentes daquelas adotadas pelo coordenador e desejáveis para uma convivência saudável (MOTA; MUNARI, 2006; MUNARI; FUREGATO, 2003).

Munari e Furegato (2003) ainda exploram a necessidade da avaliação das atividades grupais, que podem ocorrer ao final de cada encontro e na data estipulada para o término do grupo. A avaliação deve ser considerada um momento de reflexão do que ocorreu e como ocorreu, as informações são fornecidas por todos aqueles que fizeram parte do grupo: membros, coordenador, co-coordenador, supervisor e assim por diante. O *feedback* oriundo desta atividade serve como espelho para as atitudes de todos no grupo, podendo ser peça fundamental no processo de mudança. O coordenador deve estar atento para não induzir apenas comentários “bons” e, estar aberto para todo e qualquer tipo de avaliação sendo ela considerada favorável ao seu desempenho ou não, respeitando a condição dos membros de grupo inclusive quanto à sua maturidade. Este pode ser um momento rico para a interpretação das diversas experiências ocorridas do âmbito grupal.

A outra fase do grupo está relacionada ao seu término, esta fase se caracteriza pela contemplação dos objetivos e metas previamente determinadas e também pelo sentimento de perda dos membros em relação ao grupo, podendo se manifestar de modo doloroso para algumas pessoas, por isso Munari e Furegato (2003) orientam que essa fase deve ser preparada junto ao grupo desde o seu início, para que não haja danos a integridade das pessoas.

A discussão dos sentimentos que emergirem bem como determinar um espaço para que os membros possam verbalizar aquilo que tem desejo, mas ainda não tiveram coragem ou se sentiram a vontade é importante. Para isso o coordenador deve orientar aos membros que aquele momento simbólico representa o término das

atividades do grupo, de maneira a não fantasiar ou forçar situações de continuidade das reuniões fazendo parecer que o grupo nunca se encerrará o que seria danoso às pessoas que manteriam relação de dependência ao grupo continuamente.

Para a descrição dessas fases de desenvolvimento dos grupos utilizamos o que Munari e Furegato (2003) apresentam, tendo as mesmas se fundamentada em Yalom (1975) e Loomis (1979). Devemos ter claro que existem muitos outros referenciais teóricos que também determinam e exploram as fases de desenvolvimento dos grupos a partir de diferentes orientações teórico-filosóficas. Para ilustrarmos isso apresentamos o quadro 1. que traz um paralelo entre autor e a classificação das fases de desenvolvimento grupal. Esclarecemos que embora existam diversas formas de interpretação do desenvolvimento grupal, é evidente uma relação entre os diversos autores, embora eles denominem e atribuam algumas características diferentes para as fases propostas, as mesmas compartilham fatores em comum, procuramos delimitá-las de modo a favorecer o entendimento. No próximo capítulo as fases propostas por alguns autores são discutidas, com o intuito de discutir o papel do coordenador em cada uma delas.

Quadro 1. Relação autor e classificação da fase de desenvolvimento dos grupos humanos (2007).

AUTOR	FASE									
Munari e Furegato (2003)	Início			Coesão			Término			
Ribeiro (1994)	Geográfica			Psicológica			Comportamental			
Schutz (1978)	Zona de Inclusão			Zona de Controle			Zona de Afeição			
Bion (1975)	Dependência			Luta- fuga			Acasalamento ou empareamento			
Mailhiot (1960) in: Schutzenberger (2002)	Fase I: Problemas da Dependência						Fase II: Problemas da Interdependência			
	Exploração (dependência-	Contra dependência	e luta	e Resolução	e catarse	Encanta-mento- fuga	Identidade	e Acordo intimidade	Desencantamento e agressividade	Adeus

**5. CAPÍTULO 2. COORDENAÇÃO DE GRUPOS: AS CONTRIBUIÇÕES DA
CIÊNCIA DA DINÂMICA DE GRUPO**

O presente capítulo contém considerações teóricas sobre os fundamentos da coordenação e o papel do coordenador de grupo no manejo das fases de desenvolvimento. Para a sua construção, tomamos como base os pressupostos de Lewin (1948) e Mailhiot (1981) no que diz respeito à postura da liderança nos grupos, articulada à contribuição de outros autores que discutem essa questão, particularmente, aqueles que partem das mesmas bases que Lewin, ou seja, da *gestalt* e da psicanálise (BION, 1975, MARÉ, 1979, RIBEIRO, 1994). Para esse exercício trazemos ainda autores contemporâneos que têm se dedicado a essa discussão.

Nesse sentido, não se trata de fazer uma miscelânea de conceitos, mas de considerar aquilo que é comum aos pesquisadores sobre o tema.

A formação de um coordenador ocorre por meio do aprendizado do processo grupal. Assim, ao coordenador de grupo cabe antes de tudo, viver, experimentar o papel de membro de grupo, de modo a se perceber como parte dele para explorar seus sentimentos, temores e potenciais.

O que defendemos nesse caso é a importância da formação desse profissional em um contexto que lhe permita explorar seus potenciais e limites no processo de interação grupal, ao mesmo tempo em que estuda, investiga e constrói o referencial teórico que dá base à sua atuação. É nessa perspectiva que elaboramos esse capítulo.

A tarefa de coordenar grupos pode colocar as pessoas que exercem o papel de coordenação em situações dilemáticas, ao terem que pensar sobre quais os papéis que devem desenvolver nos grupos, quais características são desejáveis a um coordenador, como enfrentar situações de conflito nos grupos ou ainda em como atuar de maneira autêntica.

O coordenador deve ter sua ação pautada em um processo de análise que se baseia numa leitura crítica da realidade do grupo no sentido de ajudá-lo a pensar e encontrar suas respostas e construir o seu próprio crescimento, e não de oferecer respostas ou orientações preconcebidas construídas a partir do princípio de que todo grupo é igual. A proposta do coordenador deve proporcionar condições de o próprio grupo encontrar soluções para suas necessidades, ao mesmo tempo em que orienta e acompanha.

Essa perspectiva introduz a uma nova compreensão sobre a coordenação de grupos, modifica o eixo de discussão, uma vez que não se trata de estabelecer apenas os “atributos desejáveis” para o bom desempenho deste papel, mas de compreender as funções implícitas no seu exercício (ANDALÓ, 2001).

5.1. Características desejáveis ao coordenador de grupo

Considerando a importância de entendermos as características do coordenador de grupo, é fundamental comentar que não se trata de construir o perfil de um “super-herói” que tudo vê e tudo pode. Na realidade, ao pensarmos suas características, estamos propondo identificar as possíveis ferramentas e atitudes que facilitariam o desempenho mais adequado e assertivo desse profissional diante dos grupos humanos que os levassem ao crescimento e desenvolvimento.

A atuação do coordenador de grupo pode se amparar em algumas hipóteses sugeridas por Kurt Lewin sobre o funcionamento grupal, elas dizem que a integração no interior de um grupo só se fará presente quando as relações interpessoais entre

todos os membros do grupo estiverem baseadas em comunicações abertas, confiantes e adequadas, e que esta capacidade de comunicação aberta é aprendida, desde que se tenha disponibilidade e abertura para ser autêntico e honesto nas suas relações (MAILHIOT, 1981).

Caso o coordenador desenvolva a habilidade de comunicação aberta e autêntica ele terá condições de proporcionar ao grupo o aprendizado da autenticidade, caminho essencial para as mudanças interna e interpessoal dos membros do grupo.

Para Ribeiro (1994, p. 79) “conduzir um grupo é uma ciência, uma técnica e uma arte”, sendo que nesse caso lançar mão da improvisação é perigoso, caso um coordenador não tenha uma fundamentação teórica filosófica e técnica sobre o grupo em que atuará as conseqüências aos membros podem ser danosas, não respondendo aos objetivos estabelecidos anteriormente. Ele sugere a participação de um co-coordenador nos casos em que o grupo ultrapasse um número de 8 participantes, é necessário que entre essa dupla de coordenação exista a afinidade, liberdade de expressão e concordância de idéias e posturas perante o grupo.

O grupo vive momentos de complexidade que dependendo da postura adotada pela coordenação pode se tornar traumática a resposta para os silêncios prolongados, as dúvidas, processos decisórios de urgência, inclusão e exclusão de um membro, exposição demasiada associada com necessidade individual de falar e ser ouvido mais que os demais membros.

O coordenador que privilegia a orientação gestáltica que prioriza a concepção sistêmica, de campo, fenomenológica considera o grupo como um fenômeno cuja essência esta no poder de transformação, norteado pelo saber ouvir, sentir, se posicionar, arriscar a compreender o processo de significação que cada membro

traz para o grupo que deve ser contemplado como representação da sensação e ação grupal (RIBEIRO, 1994; TELLEGEN, 1984).

Quanto mais claro o coordenador tiver para si sobre a sua tarefa no grupo, menores serão as chances de errar nos critérios adotados para sua ação, lembrando que os grupos são influenciados por todos os sistemas dos quais participam, nos níveis intrapessoal, interpessoal, grupal e institucional ou social, qualquer modificação em um desses níveis afeta o outro, provocando alterações dinâmicas continuamente (CHEMERS, 2000).

Nenhum grupo mantém um nível estático contínuo de energia, de emoções, de disponibilidade para a execução de dada tarefa, daí a importância do coordenador estar atento ao que ocorre no campo grupal e realizar uma leitura do grupo, lembrando que nele existem porta-vozes e bode expiatórios eleitos ou não, e devolvê-la, em seguida iniciar a avaliação das impressões que ficaram (TELLEGEN, 1984).

As escolhas tomadas pelo coordenador para assumir uma postura mais distante ou próxima do grupo, são influenciadas tanto pelos valores pessoais como pela orientação teórica, assim é importante que ele tenha claro que também é atingido pelo grupo e por sua história, desejo e ideologia. O coordenador ao abordar um grupo tem que ter em mente que para uma efetiva mudança ocorrer é preciso atuar em todos os níveis e redes de papéis e comunicação, trabalhando como um regulador, que se ampara no processo de auto-regulação já existente no grupo, no sentido de tornar claro aos membros o que ocorre realmente, dando a importância aos critérios de relevância para os objetivos previamente determinados para o contrato de funcionamento grupal (TELLEGEN, 1984).

Para Zimerman e Osório (1997) são desejáveis alguns atributos ao coordenador de grupo, sendo que estes são caracterizados independentemente do tipo de grupo e da complexidade das tarefas realizadas. Segundo o autor não há nessa tentativa o intuito de se constituir padrão esses atributos numa regra ou padrão. Entre os atributos desejáveis citados por ele está em primeiro lugar o fato do coordenador gostar e acreditar no grupo, o que facilitaria o processo de satisfação grupal e do próprio coordenador.

Para tanto, o coordenador deve buscar uma postura centrada na verdade, na ética, no respeito, na paciência e na coerência. O coordenador também exerce o papel de educador num grupo; portanto sua postura pode influenciar a dos membros do grupo positiva ou negativamente. Dessa maneira, é importante aprimorar esses aspectos ao longo do desenvolvimento pessoal do coordenador.

Outro aspecto apontado e necessário ao coordenador, segundo Zimerman e Osório (1997) refere-se ao fato deste ser continente, o que ocorre quando o coordenador acolhe e contém as necessidades e angústias que surgem no grupo, e as compreende, oferecendo-lhe um significado devolvido ao grupo no ritmo adequado a sua capacidade de compreensão e elaboração. Isso exige maturidade e capacidade de conter as suas próprias angústias para não se desgastar demasiadamente num grupo que esteja passando por uma fase que é permeada por sentimentos e posturas negativas.

A preservação da integridade física e mental do coordenador quanto à excessiva exposição de questões pessoais como inseguranças, receios, medos e contradições são necessários para evitar a criação de paradigmas no grupo bem como para proteger o coordenador de desgastes excessivos (MOTA; MUNARI, 2006).

Zimerman e Osório (1997) também apontam a necessidade do coordenador estar atento para perceber os movimentos e as comunicações verbais e não verbais presentes no grupo, discriminando o que é inerente a um membro ou a outro, o que é realidade e o que é fantasia, presente e passado. Isso o auxilia a realizar uma leitura adequada do processo grupal, diferenciando inclusive as necessidades e temores que são próprias do coordenador.

Para Fonseca (1988), o coordenador atua em duas perspectivas: uma que atinge o grupo e outra o indivíduo. Dessa complexa relação nasce o movimento e a arte da coordenação. Nesse processo de descoberta e criação o coordenador é privilegiado por ter condições de auxiliar o grupo a distinguir o que é real e o que não é.

No processo de transformação a que os grupos se propõem, o coordenador não está imune, sendo influenciador e influenciado na existência com os outros. Nesta perspectiva Fonseca (1988, p. 115) afirma que:

[...] a própria disponibilidade do facilitador para a possibilidade de mudança em si e a efetivação explícita dessa possibilidade, em níveis mais ou menos evidentes é um critério do desempenho efetivamente facilitativo do coordenador.

Esses cuidados não se constituem em regras ou receita que todo coordenador deve realizar, mas são aspectos de referência que quando compreendidos e vividos pelo coordenador podem facilitar o seu trabalho junto aos grupos humanos.

5.2. A coordenação de grupos: aspectos gerais

A coordenação de grupo não se constitui em tarefa banal ou simples de conduzir pessoas para a realização de tarefas. Trata, acima de tudo, de trabalhar

junto com outras pessoas com histórias complexas e diferentes na qual, dependendo da concepção filosófica e epistemológica do coordenador a sua postura é voltada para a valorização de um ou outro aspecto no desenvolvimento das pessoas no grupo, e do desenvolvimento do próprio grupo, uns voltados para a tarefa, outros para a afeição, desenvolvimento de habilidades e competências entre outras. Nesse sentido Weil (2002, p. 18) comenta que:

[...] A 'pilotagem' de um grupo é algo de angustiante para quem o assume: requer uma auto-análise constante (análise da contra-transferência dos psicanalistas), uma adaptação permanente dos seus esquemas culturais pessoais a freqüentes mudanças de situações e de posições grupais e pessoais

Assim, coordenar grupos pode ser encarado como uma tarefa na qual a pessoa deve ter antes de tudo envolvimento, estudo e desenvolvimento pessoal. Caso contrário pode desencadear fenômenos grupais como aversão, conflitos desnecessários, enfadamento e permanência excessiva em determinada fase grupal, por exemplo. A falta do controle e de leitura sobre o que essas situações podem representar leva a perda do domínio e da condução desses fenômenos.

Deste modo, a coordenação de qualquer grupo, seja qual for sua finalidade, deve ser entendida por seu coordenador como um processo de extrema responsabilidade, visto que, o manejo de suas forças pode levar a liderança a usar de manipulações, não observando o que necessita o próprio grupo. Sobre esse aspecto, Andaló (2001, p.145) adverte que:

[...] Para não incorrer nas armadilhas do poder oculto faz-se necessário esclarecer melhor o papel da equipe de coordenação. Ela se constitui como interlocutora qualificada, na medida em que dispõe de conhecimentos específicos, que lhe permitem funcionar como desafiadora do grupo em direção ao crescimento e superação de seus impasses e dificuldades.

O exercício da coordenação pode ser comparado ao de um espelho, pois ao permitir que o grupo se olhe nele, leva-o a uma reflexão sobre seus

comportamentos, suas atitudes, posturas, hábitos, emoções, desejos, crenças e mitos. O coordenador ao realizar a leitura do processamento do que foi vivenciado, devolve para o grupo os aspectos significativos do que aconteceu sem emitir julgamentos e conclusões, isso pode ser incorporado pelo membro do grupo, que tecerá reflexões sobre como estava antes e como está agora, esclarecendo para si próprio o que ainda lhe falta fazer para atingir os seus ideais e aos objetivos determinados pelo grupo (MOTA; MUNARI, 2006).

Nesse sentido, o papel do coordenador é intervir, lidando com a dialética dos elementos grupais, trazendo-os para uma dimensão comum de modo que todos tenham acesso às questões que estão ocorrendo no universo grupal (MOTA; MUNARI, 2006). Quando o coordenador faz essa intervenção deve ter clareza de que cada comunicação reflete no indivíduo uma percepção particular. Cada ação e interação estabelecem a atitude, o papel e o relacionamento entre indivíduos, assim como o processo histórico dos membros se conecta para a formação da história grupal (DRACH-ZAHAVY, 2004).

Esse processo foi o alvo dos estudos de Kurt Lewin e sua equipe que se dedicaram à compreensão dos estilos de liderança desempenhados nos grupos humanos, bem como os movimentos presentes na ação dos grupos a partir de suas fases de funcionamento. A base desses estudos teve influência da *gestalt* e da psicodinâmica, particularmente das contribuições de Bion (1975) e Schutz (1978).

No que diz respeito aos estilos de liderança Lewin descreveu três tipos de líder: o autocrático, o democrático e o *laissez-faire* (MAILHIOT, 1981), mostrando o quanto a forma de funcionamento destes interfere na dinâmica dos grupos.

A organização do trabalho nos grupos autocráticos é orientada na atuação do coordenador que estabelece os objetivos específicos de ação para os membros do

grupo, o que significa que tanto os objetivos do indivíduo como sua ação de membro do grupo são provocadas pelo líder. Nesse caso, “é o campo de força do líder que mantêm o indivíduo em ação, que lhe determina o moral de trabalho, e que faz do grupo uma unidade organizada” (LEWIN, 1948, p. 132). O intuito do líder autocrático é manter a governabilidade da ação dos membros do grupo, bem como torná-los dependentes da sua presença contínua.

A liderança democrática, ao contrário, foca o movimento do grupo na participação de todos os membros para a orientação e planejamento dos caminhos a serem trilhados. Por conseguinte, privilegia o desenvolvimento da mentalidade grupal em relação a mentalidade individualista, que é o alvo de estimulações num grupo liderado pelo estilo autocrático. Como o grupo prossegue por sua própria força, seu moral de trabalho não esmorece assim que é eliminado o campo de força do líder.

Os grupos liderados pelo estilo *laissez faire*, no qual o líder se abstém de agir, mostra apenas lampejos esporádicos de planejamento grupal ou de projetos individuais de longo alcance. O moral de trabalho deste grupo é inferior que o dos outros (LEWIN, 1948).

Lewin (1948) ressalta ainda que um dos dilemas para a coordenação de grupo está na negociação dos conflitos. O surgimento dos conflitos ocorre na medida em que os objetivos dos membros se contradizem uns com os outros, e na possibilidade de se considerar o ponto de vista dos outros. Na resolução de conflitos a renúncia de certa dose de liberdade é condição de participação em qualquer grupo, sendo importante, segundo ele, o conhecimento da base em que as relações interpessoais se estabelecem para ocorrer certo equilíbrio entre as necessidades grupais e individuais.

Nesse sentido, Mailhiot (1981) lembra que a compreensão desse processo dinâmico e do comportamento dos membros do grupo não pode ser definida apenas pela sua simples causalidade histórica. Ela é resultante das relações no interior de um espaço psico-social. Estas interações poderão ser tensões, conflitos, repulsas, atrações, trocas, comunicações ou ainda pressões e coerções.

Os três elementos chaves discutidos por Mailhiot (1981) para a compreensão e o favorecimento do desenvolvimento dos grupos humanos têm fundamento nas explorações científicas desenvolvidas por Kurt Lewin e seus pesquisadores colaboradores. São eles: a comunicação humana, o aprendizado da autenticidade e o exercício da autoridade em grupo de trabalho.

Uma preocupação para o coordenador de grupos é favorecer a evolução da equipe de trabalho na qual, todos devem estar de acordo em participar e com vontade de aprender a se comunicar de modo autêntico. Os bloqueios na comunicação atrapalham a autenticidade das relações interpessoais no grupo.

Surge para o coordenador o grande desafio: de que forma proporcionar um espaço para a comunicação autêntica? Mailhiot (1981) responde que quanto maior o contato psicológico estabelecido em profundidade; quanto mais a expressão de si conseguir integrar a comunicação verbal e a não-verbal; quanto mais as comunicações se estabelecerem de pessoa a pessoa sem o uso de máscaras; quanto mais as comunicações forem abertas, positivas e solidárias e consumatórias e menos instrumentais haverá maior possibilidade de ocorrer a autenticidade nesse processo.

Uma das maneiras para conseguir o entendimento do nível e movimento dessas interações é a prospecção do grupo por meio de uma leitura mais complexa e aprofundada do seu processo (NATHAN e POULSEN, 2004).

Nesse sentido, Maré (1974) traz uma relevante contribuição ao apontar a importância de considerarmos algumas facetas que são possíveis na leitura da complexidade grupal. O autor propõe que o coordenador perceba o grupo a partir de dimensões ou abordagens, quais sejam: filosófica, sociológica, antropológica e psicológica. Segundo Maré (1974), tendo em vista que estas permeiam o universo humano das relações humanas é fundamental sua compreensão, haja vista que estas influenciam continuamente a convivência nos grupos. Deste modo o coordenador ao explorar o grupo por esses prismas tem melhores condições de ser assertivo nas suas decisões e condução.

A abordagem Filosófica do grupo contempla questões que tratam da essência das relações interpessoais, da crença, angústia, o conceito de moral, de existência humana, satisfação, valoração, sabedoria, felicidade, liberdade, pois são temas que se referem à conduta humana em qualquer ambiente social (MARÉ, 1974).

A abordagem Sociológica enfoca, principalmente, questões relativas a organização social dos grupos e sua delimitação conceitual. Essa abordagem permite a observação da existência de normas, regras, liderança, os papéis que são desempenhados pelos membros do grupo, as formas e redes de comunicação existentes, o exercício do poder e status. Uma leitura atenta a esses aspectos permite uma análise dos movimentos do grupo em torno de sua organização para as diversas tarefas e situações.

A abordagem Antropológica permite a observação da organização e estruturação dos seres humanos no que diz respeito a dimensão cultural no contexto do grupo. Nessa dimensão estão presentes os símbolos, ritos, mitos, as normas, os tabus, adotados para a convivência grupal. Para Rocha e Padilha (2004, p. 40) “os

processos culturais preservam e perpetuam a sociedade e constituem o instrumental do processo de socialização”.

A abordagem Psicológica, por sua vez, abrange as formas de desenvolvimento das interações entre as pressões sociais e as individuais, os comportamentos e atitudes decorrentes dos processos de enfrentamento dos desafios que ocorrem nas relações interpessoais como, por exemplo, os conflitos. Dessa forma estão presentes nesta abordagem, as questões relacionadas à emoção, sensação, afetividade e sentimentos. No que diz respeito a essa dimensão Maré (1974) ressalta que ela pode ser lida a partir de uma tríade: estrutura, processo e conteúdo.

A estrutura do grupo consiste da constituição espaço-temporal do próprio grupo, isto é, o tempo, o enquadre e a disposição dos lugares, os procedimentos iniciais, as metas declaradas, a agenda, os próprios membros, e sua seleção, o arcabouço relativamente constante do contexto grupal. Ela pode se referir ao acontecimento não mutável do próprio grupo, ou seja, aquilo que é inerente ao indivíduo em sua essência, implicando na constituição e organização do grupo. Pela razão de haver dilemas contínuos entre o indivíduo e o grupo na construção de sua identidade, a estrutura deve ser fomentada e incentivada continuamente, visto que “é fonte de ativação dentro da situação de grupo, e é grau de tensão assim gerado que pode ou mobilizar ou paralisar, fragmentar ou unir, dependendo do estado de desenvolvimento do grupo” (MARÉ, 1974, p. 174).

O processo se refere ao movimento do grupo em direção a ação, interação, aos processos dinâmicos entre comportamento e comunicação, os rituais grupais e os indicadores de incentivo dos atos do grupo (MARÉ, 1974).

O conteúdo é a forma ou a organização grupal significativa que reflete o que é expresso de modo não verbal, chamado por Maré (1974) de meta-estrutura do

grupo, constituída a partir da rede transpessoal de comunicação. Enquanto a estrutura permanece constante, o conteúdo é mutável e integra as interações estabelecidas na estrutura e no processo, abrindo espaço para a maturidade grupal (MARÉ, 1974).

A compreensão da dinâmica e funcionamento dos grupos a partir dessa tríade bem como das abordagens propostas por Maré (1974) permitem ao coordenador ampliar o escopo de sua ação, no intuito de favorecer o desenvolvimento das pessoas e dos grupos humanos. Ainda nesse sentido, antes de realizar qualquer intervenção grupal o coordenador deve investigar e diagnosticar o cenário do grupo, verificando quais os fenômenos psico-sociológicos, macro e micro, que determinam a construção da realidade grupal (ANDALÓ, 2006).

Outra contribuição importante para uma leitura aprofundada da dinâmica grupal foi o estudo de Bion (1975) sobre os movimentos no interior dos grupos, que por sua vez, foi base para as pesquisas de Lewin e sua equipe que buscaram entender os fatores que interferem na eficiência e efetividade dos mesmos. Bion (1975) identificou que existem fenômenos que ocorrem em níveis diferentes quando um grupo se reúne para a realização de uma tarefa. Para o autor, toda ação grupal é desenvolvida no nível da tarefa e o nível da valência ou da emoção.

Para este autor o grupo trabalha ora no nível tarefa (colaboração e cooperação conscientes) ora no nível da emoção, percebida como dinâmica, tendo como resultante comum uma poderosa força afetiva, em geral inconsciente, sendo a cooperação uma identificação inconsciente. Isso permite a compreensão do por que da combinação instantânea e involuntária entre certos membros de um grupo. Segundo Bion (1975) o grupo progride quando as necessidades inconscientes convergem e se superpõem às necessidades conscientes, ou quando as

necessidades inconscientes são reconhecidas ou satisfeitas. Essas duas dimensões integradas dão o movimento específico ao grupo, que pode trabalhar com maior efetividade.

Para a compreensão dos níveis emocionais Bion (1975) elaborou três supostos básicos, que são mecanismos inconscientes pelos quais todos os grupos passam, a saber: a dependência, a luta-fuga e o acasalamento ou empareamento. Estes movimentos geralmente acompanham as fases de desenvolvimento de todo grupo.

No suposto de Dependência o grupo vive em função do líder, do qual espera todas as orientações, a disciplina, os conselhos, as normas e o alimento espiritual. Toda a comunicação, em geral, é voltada para o líder, como se apenas ele fosse capaz de resolver qualquer questão vivida pelo grupo. Nesse suposto, o tempo todo existe o desejo de segurança, mas o indivíduo precisando mais do que isso, tem necessidade de outros grupos que estejam numa fase diferente, ou impulsionam o próprio grupo a mudar de fase. A cultura de um grupo, no suposto básico de dependência parece ser a de que existe um objeto externo cuja função é fornecer segurança para o organismo imaturo. A ira e o ciúme são os sentimentos mais facilmente expressos (BION, 1975).

O suposto de Luta-fuga, só ocorre quando é satisfeita a fase de dependência. Caracteriza-se pelo ataque, agressividade e afastamento das pessoas do campo grupal, momento em que são comuns os conflitos com o líder. Os membros esperam do líder uma postura de defensor frente às agressões ou o afastam da rede de comunicação. Neste caso o tipo de liderança que é reconhecido como apropriada é aquela que prepara o grupo para o ataque, ou alternativamente para a fuga. Neste pressuposto as pessoas se sentem livres para manifestar sentimentos como raiva e ódio, que podem ser direcionados ao coordenador.

No suposto de empareamento ou acasalamento é observada a criação de vínculos por subgrupos dentro do grupo, a tendência é desejar um novo líder que pode ser gerado pelos pares. O grupo vive em função do surgimento de um novo líder, salvador ou Messias, que pode ser uma idéia, uma utopia ou uma pessoa. O movimento dos indivíduos é de se agruparem em pares, tendendo ainda a ignorar a participação do coordenador. Essa etapa do grupo é caracterizada pela verbalização de idéias otimistas e esperançosas (BION, 1975).

Quando o grupo encontra-se num suposto básico, as emoções pertinentes aos outros permanecem latentes, até que o grupo mude de suposto básico. As suposições básicas são de natureza involuntária por serem de origem inconsciente. Segundo Bion (1975) o grupo oscila continuamente e de maneira homeostática entre essas três hipóteses básicas e vem a ser também influenciado pela atitude do líder e por sua relação com ele.

O autor faz considerações sobre o papel que o líder deve assumir diante de cada suposto básico, evitando assumir determinadas posturas que reforcem ou prolonguem por tempo demasiado a necessidade grupal, ou seja, a permanência em determinado suposto básico.

Para Bion (1975) além da compreensão e manejo dos supostos básicos é fundamental ao coordenador a condução do grupo em direção ao que ele chama de "bom espírito de grupo". Essa parece estar associada com a garantia de situações como de o grupo ter um propósito comum; de reconhecer os limites deste e sua posição e função em relação às unidades ou grupos maiores; de desenvolver a capacidade de absorver novos membros e de perder outros sem medo de perder a individualidade grupal, isto é, o caráter do grupo de oferecer aos subgrupos internos

a liberdade de terem limites exclusivos e, finalmente, o reconhecimento de seus valores para o funcionamento do grupo como um todo.

Neste caso, cada membro individualmente é valorizado por sua contribuição ao grupo e possui liberdade sendo limitado apenas pelas condições previstas anteriormente e aceitas. Assim, é importante para o grupo ter a capacidade de enfrentar o descontentamento dentro de si e possuir meios de tratá-lo.

Ainda no que diz respeito ao manejo dos grupos, Lewin agregou ao seu estudo a contribuição do trabalho de Schutz (1978) que considera que o ser humano tem necessidade do encontro com seus semelhantes, que só pode ser satisfeita com a efetivação do relacionamento com os outros. Se isto não ocorre gera no organismo o mesmo sentimento de ansiedade, de frustração ou *stress* que uma necessidade biológica não atendida. Assim, este autor definiu três zonas da necessidade interpessoal: de inclusão, controle e afeição.

A zona de inclusão caracteriza-se pela necessidade do indivíduo de sentir-se considerado pelo outro como existente, e de despertar-lhe o interesse para o encontro com os outros. A zona de controle implica o respeito pela competência e pela responsabilidade alheias, e a consideração do outro da própria competência e responsabilidade. Já a zona de afeição está ligada ao sentimento mútuo e recíproco de amar e ser amado, compartilhando com os outros os benefícios de ser amável (SCHUTZ, 1978).

Os apontamentos realizados por Schutz (1978) contribuem para a compreensão dos processos mentais e interacionais entre as pessoas que fazem parte de um grupo. Assim, é importante para o coordenador se apropriar dessas informações com o intuito de não “atropelar” as fases que todo grupo cumpre no seu processo de desenvolvimento.

Assim, o coordenador de grupo que dispõe desse conhecimento, amparado pelos pressupostos de Bion (1975) e Schutz (1978) possui condições de entender melhor a dinâmica do grupo, suas necessidades e tendências na evolução diante dos objetivos propostos.

A interação afetiva entre os membros do grupo costuma ser de natureza múltipla e variável, havendo ainda a coexistência de duas forças contraditórias permanentemente presentes: uma tendente à coesão e outra à desintegração, conforme a observação de Lewin (1948). Na formação do campo grupal dinâmico gravitam ainda fantasias, ansiedades, mitos e outras manifestações que se relacionam com o imaginário do grupo (ZIMERMAN, 1993).

O grupo pode então ser considerado um espaço de experimentação da consciência, do sentimento e da ação auto-motivada na medida em que pode ser um espaço para o ajustamento criativo e para o crescimento pessoal do participante. Por outro lado, o grupo pode também ser um espaço propício à afirmação e a vivência intensiva das “identificações” e “alienações”, pois a pessoa pode potencializar no grupo o seu desejo de mudança. Assim o grupo se manifesta como um espaço de encontro e confronto com a diferença de múltiplas formas: diferenças físicas e comportamentais de outras pessoas, diferença de perspectivas existenciais, de valores, de modos de ser, de questões existenciais, a diferença do coletivo grupal em seu conjunto (FONSECA, 1988).

A compreensão da dinâmica e funcionamento dos grupos humanos oferece ao coordenador de grupos pistas sobre os fenômenos mais comuns, bem como dos movimentos esperados, independente das finalidades ou objetivos dos mesmos. Quando o profissional que atua na coordenação de grupos se apropria desses princípios, possivelmente tem melhores condições de compreender as vicissitudes e

desafios que compõem o exercício da liderança diante dos grupos organizados para diferentes finalidades.

É importante destacar que os princípios que norteiam as diferentes correntes teóricas apresentadas, no que diz respeito à dinâmica de grupo foram abordados de modo a fornecer subsídios básicos para o entendimento do que ocorre nos grupos. É necessário ao coordenador interessado no que realmente é vivido no processo grupal aprofundar e sistematizar seus conhecimentos sobre o funcionamento dos grupos.

Os apontamentos que trouxemos até aqui podem ajudar o coordenador de grupo a ter condições de se sensibilizar sobre os diversos aspectos que permeiam o processo grupal e os movimentos previstos no desenvolvimento dos grupos. Dessa forma existe a necessidade da busca constante do conhecimento e da auto-atualização do profissional para uma atuação efetiva junto aos grupos e às pessoas.

**6. CAPÍTULO 3. O ENFERMEIRO COMO COORDENADOR DE GRUPOS:
DISCUTINDO CAMINHOS PARA A ATUAÇÃO NA ASSISTÊNCIA, FORMAÇÃO
DE RECURSOS HUMANOS E PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO**

Este capítulo tem o intuito de articular os conhecimentos trazidos anteriormente com as tendências de utilização do recurso grupal pela enfermagem brasileira tendo como base o estudo de Godoy (2004), para que possamos traçar perspectivas a atuação do enfermeiro como coordenador de grupos em diferentes cenários. Além do referido estudo e dos artigos citados no mesmo, utilizamos artigos publicados posteriormente ao estudo, bem como teses e dissertações mais recentemente defendidas que discutem a temática, e finalmente, de nossas experiências no processo de formação do papel do coordenador de grupos.

Desta forma, inicialmente apresentamos o trabalho desenvolvido por Godoy (2004) discorrendo sobre as categorias elaboradas pela autora: o grupo como recurso para a assistência, enfermagem e grupos: produção de conhecimentos e o grupo na formação de recursos humanos.

Neste processo trazemos a perspectiva da Dinâmica de Grupo para a atuação do enfermeiro em cada um desses cenários e esperamos contribuir com embasamento teórico para a atuação responsável do enfermeiro nas diversas possibilidades de utilização do recurso grupal.

6.1. A produção do conhecimento sobre a utilização de atividades grupais pela enfermagem brasileira a partir do estudo de Godoy (2004)

A utilização da atividade grupal como recurso para a atuação do enfermeiro tem sido alvo de discussões em diferentes aspectos, seja na educação, na pesquisa, assistência, na gestão de serviços de saúde e na produção de novas tecnologias

para o desenvolvimento do conhecimento nesta ciência (GODOY; MUNARI, 2006; MONTEIRO, PINHEIRO; LEITÃO, 2005; MUNARI, MERJANE; CRUZ, 2005; MUNARI; FUREGATO, 2003; CAMPOS et al., 1992).

Nesse sentido o trabalho de Godoy (2004) nos pareceu um instrumento valioso na discussão do que nos propusemos nesta Dissertação de Mestrado, por promover a análise do conteúdo, além do mapeamento da produção científica divulgada em periódicos brasileiros no período de 1980 a 2003.

Segundo Munari e Furegato (2003) a produção do conhecimento sobre grupos em enfermagem teve um aumento a partir da década de 80, com grande influência principalmente dos estudiosos da enfermagem norte-americana como, por exemplo, Loomis (1979).

A enfermagem brasileira tem se empenhado para produzir maior número de pesquisas sobre a temática em questão, o que se reflete a partir da instalação dos Cursos de Pós-Graduação em Enfermagem, principalmente, distribuídos nas regiões sul e sudeste. De certo modo, isso caracteriza a realidade destas regiões na utilização do recurso grupal, suas demandas e recursos para a formação do enfermeiro como coordenador, e fica aparentemente velada a produção do conhecimento e utilização deste recurso nas outras regiões geográficas.

O trabalho de Godoy (2004) é uma Dissertação de Mestrado, proveniente do Programa de Pós-graduação em Enfermagem – Mestrado da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás. O objetivo proposto pela autora foi “caracterizar e analisar a produção científica sobre a utilização da atividade grupal relacionada ao trabalho do enfermeiro, no período de 1980 a 2003, em periódicos nacionais da área de enfermagem” (GODOY, 2004, p. 18).

Após a introdução, a autora apresenta um referencial teórico extenso para a compreensão dos conceitos de grupo, a origem da dinâmica de grupo e a utilização do recurso grupal na enfermagem. Em seguida traz a metodologia do estudo caracterizada por ser uma pesquisa descritiva e exploratória de natureza bibliográfica, justifica a utilização dos periódicos pelo fato de os mesmos “permitirem, com sua publicação regular, uma análise da produção dos pesquisadores enfermeiros brasileiros” (GODOY, 2004, p. 44).

Os critérios de inclusão dos periódicos na dissertação de Godoy (2004) se basearam em serem indexados, possuírem regularidade e periodicidade de circulação, estarem disponíveis no período da coleta de dados na Biblioteca Central da Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto (SP) e Sala de Leitura Glete de Alcântara da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da USP. Os periódicos selecionados foram: Revista Brasileira de Enfermagem, Revista da Escola de Enfermagem da USP, Revista Gaúcha de Enfermagem, Revista Paulista de Enfermagem, Acta Paulista de Enfermagem, Texto e Contexto Enfermagem, Revista Latino-americana de Enfermagem, Revista de Enfermagem da UERJ, Cogitare Enfermagem e Revista da Escola de Enfermagem Anna Nery.

A análise dos dados proporcionou a descrição da distribuição dos artigos por ano ao longo do período estudado, procedência dos autores, natureza dos artigos além da análise de conteúdo dos artigos selecionados a partir do referencial proposto por Bardin (1997). Foram utilizados para a análise 151 artigos, destes “os artigos estruturados como relato de experiência (49%) são a maioria [...]” (GODOY, 2004, p. 63). A análise do conteúdo dos artigos apresentou um panorama da produção brasileira sobre a temática em enfermagem, não se aprofundando nos conteúdos, mas trazendo o mapeamento da referência temática agrupando-os em

três categorias previamente estabelecidas, dado o volume de artigos selecionados, que ficaram distribuídos da seguinte maneira: 58% na produção do conhecimento, 25% na assistência e 17% na formação de recursos humanos em enfermagem.

A partir deste momento discorreremos sobre as categorias propostas por Godoy (2004) e discutimos cada uma na perspectiva da Dinâmica de Grupo focalizando o desempenho do enfermeiro como coordenador de grupos.

6.2. O grupo como recurso na assistência

Godoy (2004) constrói essa categoria tendo como base os estudos que trabalharam com os diversos níveis de assistência da promoção à reabilitação de pessoas, ela inclui trinta e sete artigos o que equivale a 24,5% dos artigos pesquisados. Os artigos incluídos nesta categoria foram classificados por Godoy (2004) a partir da proposta de Munari (1995) em: grupos de caráter informativo e educação em saúde, grupos para a manutenção de programas e grupos de reabilitação e apoio emocional.

A enfermagem tem avançado na utilização do recurso grupal como estratégia para o cuidado, no entanto, o que nos parece é que as publicações nesse campo, ainda não acompanham o mesmo ritmo de todas as experiências que os enfermeiros têm vivenciado nesse campo.

De modo geral os artigos selecionados por Godoy (2004) para esta categoria trabalham na promoção e prevenção em saúde, e grupos de apoio vinculados a diferentes cenários e clientela, como por exemplo, escolas, hospitais,

unidades básicas de saúde que desenvolvem o programa saúde da família, destinados ao trabalho com adolescentes, estudantes de enfermagem, familiares de clientes hospitalizados, mulheres, pessoas portadoras de doenças crônicas como hipertensão arterial, diabetes, insuficiência renal e AIDS.

Nos artigos se destaca a utilização do recurso grupal para a reunião de pessoas com objetivo de realizar a educação em saúde, sendo muitas vezes atividade obrigatória em alguns programas como o exemplo de Barros e Christóforo (1993), que utilizam esse recurso para a educação coletiva com o objetivo de criar condições para que as gestantes reflitam e analisem sobre a saúde da mulher, desenvolvam consciência crítica e transformadora na ocasião de optarem ou não quanto à realização da laqueadura. Essas autoras concluem que para a utilização do recurso grupal é indispensável ao enfermeiro ter domínio específico sobre grupos, neste caso elas utilizam o referencial teórico proposto por Paulo Freire.

Trentini, Tomasi e Polak (1996) focalizam a pesquisa na formação de um grupo de pessoas com hipertensão arterial para realizarem a promoção da saúde, por meio da educação baseada nos princípios de Paulo Freire. As autoras entendem grupo por

[...] duas ou mais pessoas reunidas em encontros sistemáticos numa relação de troca em nível cognitivo, afetivo e instrumental suficiente para que os participantes aprendam e ensinem habilidades de enfrentamento (Trentini, Tomasi; Polak; 1996, p. 20).

Mesmo sendo a promoção da saúde o objetivo deste grupo, fica evidente a função de grupo de apoio / suporte mesmo não sendo o objetivo principal, evidenciado pela fala dos sujeitos referindo se ao fato de se sentirem mais aliviados depois que participavam do grupo por compartilhar emoções.

Autores como Spíndola (2001) utilizam do recurso grupal com intuito de informar sobre saúde, no referido artigo, a autora faz uso de palestras para um

grupo de gestantes considerando que as mulheres atendidas percebem as atividades realizadas como ocasião especial para trocar informações e esclarecer dúvidas, contando com a participação de profissionais em saúde.

Sobre a utilização de palestras e oficinas é necessário se atentar sobre a forma de interação entre coordenadores e membros, tendo em vista que a comunicação nessas atividades se dá, especialmente, no sentido do coordenador para os membros, podendo se caracterizar o estilo de educação bancária (FREIRE, 1987, p. 59), já que nesta concepção a educação é “o ato de depositar, de transferir, de transmitir valores e conhecimentos, não se verifica nem pode verificar-se a superação”, ou ainda, o estilo de liderança autocrático discutido por Lewin (MAILHIOT, 1981).

Para que haja comportamento de grupo, vários indivíduos devem experimentar as mesmas emoções de grupo, que são intensas permitindo a integração entre essas pessoas, que finalmente atingem um grau de coesão que eles e tornem capazes de adotar o mesmo tipo de comportamento. Mailhiot (1981, p. 26) aponta que esses comportamentos de grupo “podem variar em termos de duração conforme sejam desencadeados por um agente exterior, ou por um agente provocador ou por um líder”.

Neste sentido ao enfermeiro cabe a reflexão sobre a estratégia de abordagem grupal, o planejamento das atividades grupais, como iniciar e terminar um grupo, com vistas a respeitar os fundamentos da dinâmica grupal, não interrompendo fases do grupo ou manipulando emoções e ações dos membros no grupo.

Castilho (1998) aponta que o coordenador de grupos deve ter um compromisso com a participação e a direção assumida pelo grupo, tendo o cuidado

para não adotar postura de *laissez-faire* ou autoritarismo. Para esta autora, ao facilitador cabe conhecer os fenômenos e as fases que o grupo passa no decorrer de sua história e evolução, utilizando todo o seu conhecimento especializado, por meio de técnicas e teorias, para desenvolver todas as potencialidades dos indivíduos e do próprio grupo, obtendo como resultado um grupo cada vez mais sensível e complexo na interação e comunicação grupal.

Essa mesma autora defende que antes de se iniciar um grupo, o local deve ser organizado no sentido de abrigar com segurança e conforto as pessoas, permitindo acústica, iluminação e temperatura apropriada à quantidade de pessoas que participam dos encontros bem como, ter lugar confortável para as pessoas sentarem. O horário de realização do grupo não deve exceder a 3 horas, não deve chocar com atividades importantes para a clientela, por exemplo, horário do almoço para mulheres que organizam e realizam as atividades domésticas. A quantidade de membros deve obedecer aos objetivos e as habilidades de manejo do coordenador lembrando que quanto maior o grupo maior a dificuldade de interação e coesão, aspectos esses também discutidos por Loomis (1979) e Munari e Furegato (2003).

Em nossa prática percebemos que muitos profissionais utilizam indevidamente a denominação de grupo quando o utilizam na assistência em saúde. O trabalho de Silva et al. (2003) já apontava que estes denominam de grupos, palestras realizadas para agrupamentos de pessoas no contexto da educação em saúde quando isso descaracteriza de fato o que seria uma atividade grupal, que implica em interação e compreensão específica sobre a dinâmica do funcionamento grupal. Esse movimento leva a banalização do uso de técnicas grupais, muitas vezes utilizadas como “brincadeiras” ou como recurso para distrair o grupo. Nesse sentido, a técnica é usada como um instrumento mecânico, não se presta

senão para a manipulação da situação quando deveria ser utilizada como uma real necessidade do momento de um grupo (CASTILHO, 1998, ANDALÓ, 2001; 2006).

De igual forma, a técnica utilizada fora do contexto ou sem um sentido específico ou adequado, pode levar o grupo a não entender o que está acontecendo ou a não colaborar por não compreender de fato a proposta do coordenador (MOTTA; MUNARI, 2006). O uso inadequado dessas técnicas pode gerar situações constrangedoras ou até traumáticas, causando em algumas pessoas verdadeira aversão por atividades em grupo.

Castilho (1998) ainda discute que o uso de técnicas de grupo está muito ligado ao nível de ansiedade do coordenador que não está preparado para enfrentar como, por exemplo, o silêncio no grupo, ou ainda não respeita a necessidade de um grupo caminhar mais lentamente fazendo modificar o planejamento estabelecido anteriormente que previa a utilização de técnica grupal. Outro fator importante para a utilização de uma técnica grupal diz respeito ao fato de antes de aplicar a técnica propriamente dita, é desejável que o coordenador já a tenha experienciado como membro de grupo, não fazendo testes com atividades tão impactantes emocionalmente o que pode provocar um prejuízo muito intenso, caso o coordenador não tenha domínio da atividade que se propõem aplicar, bem como do manejo de expressões da emoção ou até mesmo do descontrole de algum membro.

Uma experiência no manejo de um grupo no contexto da educação em saúde na assistência nos ofereceu material riquíssimo de análise do processo de utilização do grupo nesse cenário. Ao trabalharmos junto à clientes portadores de hipertensão arterial atendidos pelo Programa Saúde da Família no município de Goiânia-GO, ficou evidente a necessidade do enfermeiro se instrumentalizar sobre a dinâmica e funcionamento dos grupos com vistas a potencializar o processo de

educação em saúde com vistas a mudança de comportamento. Na maioria das unidades básicas de saúde o que ocorre não são grupos e sim agrupamentos de pessoas que ouvem palestras, cujos assuntos são pré-determinados, sem considerar o interesse do grupo, nem o contexto dos sujeitos, tampouco suas experiências. Esse modo de abordagem das pessoas nos Programas oficiais de atenção a saúde acaba gerando pouco envolvimento entre os membros e a coordenação, o que por consequência não leva a modificação de comportamentos, nem a conscientização das pessoas.

Uma abordagem mais centrada nas necessidades do próprio grupo pode levar a um posicionamento ativo e responsável das pessoas diante de seus problemas de saúde, como está relatado nos estudos de Rêgo (2004), Rêgo, Nakatani e Bachion (2006) e Almeida (2006).

Nesse sentido, a educação em saúde concebida no contexto das atividades grupais podem ser ferramentas complementares e se orientadas com sabedoria provocam mudanças no modo de agir e viver dos membros do grupo, independente do local em que os encontros ocorrem desde que estes possuam as condições básicas de segurança e conforto, além de ambiente acolhedor que propicie o envolvimento das pessoas. Normalmente as unidades básicas de saúde não contam com espaço específico para a realização das atividades grupais, no entanto, o enfermeiro pode usar sua criatividade e conhecimento dos laços de interação na comunidade, solicitando espaços mais adequados em escolas, igrejas, centros de convivência comunitária, praças entre outros.

Outro fator necessário ao enfermeiro na coordenação destes grupos é quanto a valorização do conhecimento que o indivíduo traz para o grupo, respeitando suas crenças e valores. Como exemplo, podemos citar os grupos de

gestantes, no qual o coordenador por vezes ignora o fato da mulher já ter sido mãe e fala com o grupo como se todos ainda não tivessem nenhum conhecimento sobre o cuidado consigo e com o bebê, ou dos grupos de pessoas portadoras de diabetes e hipertensão arterial onde muitas vezes os esforços das pessoas e suas descobertas em buscar estratégias para a convivência com a doença não são sequer consideradas.

A falta de foco nas pessoas e em suas necessidades leva o coordenador a, além de ignorá-las, montar a atividade partindo de seus pré-conceitos a respeito do problema de saúde ou da ação e a focar no conteúdo que ele considera essencial, ou ainda simplesmente, a cumprir a programação delimitada pelo Ministério da Saúde. Isso por vezes, pode provocar irritação e descrença no objetivo do grupo e na coordenação. Vemos ainda que muitas vezes, a motivação das pessoas são os “ganhos” materiais como os remédios, o lanche, o enxoval do bebê, a manutenção do atendimento e não o benefício que o próprio grupo traz para a pessoa. Isso é ainda motivo da banalização do recurso grupal, onde não são valorizados os membros, o espaço em que ocorrem os encontros, tampouco um contrato de trabalho e de compromisso do grupo.

Nesse sentido, é fundamental que o enfermeiro que tem o conhecimento desses aspectos faça um planejamento que seja adequado às necessidades do grupo, para dar significado ao contrato grupal, potencializando o compromisso e a coesão grupal como fatores que podem ajudar os membros a encontrar caminhos para a solução de suas dificuldades ou melhoria de sua qualidade de vida. Finalmente, um coordenador focado nas necessidades do grupo valoriza o conhecimento prévio dos seus membros, busca temáticas de maior interesse, o que evita a monotonia e o desinteresse.

Outra forma da utilização do grupo citada por Godoy (2004) no contexto da assistência é relacionada ao uso do grupo para proporcionar apoio emocional. Alguns estudos destacam a necessidade de aprofundamento na teoria e técnica para acesso do grupo, por haver especialmente mobilização de medos, expectativas, sonhos, emoções antes compartilhadas com pessoas que mantinham vínculo mais próximo ou até então, nem eram percebidas pela pessoa (MUNARI, RIBEIRO; LOPES, 2002; FERNANDES, BARBOSA; SILVA, 2002; LUCCHESI; BARROS, 2002; RIBEIRO; MUNARI, 1998; KESTEMBERG; ROCHA, 1995).

No artigo de Lucchese e Barros (2002), por exemplo, a escolha pelo grupo operativo utilizada com domínio da teoria e prática pelas coordenadoras/pesquisadoras, permitiu ao grupo de estudantes da quarta série de Graduação em Enfermagem do interior de São Paulo, aprendizado e amadurecimento diante do desconhecido, no qual elas tinham que abdicar de papéis já conhecidos para assumir novos.

A partir da leitura do conteúdo dos artigos acima citados verificamos que em todos eles é possível, de certa forma, identificar a presença de fatores curativos, tais como os descreve Yalom (1975) como instilação de esperança, universalidade, aprendizagem por substituição. Ribeiro e Munari (1998) inclusive utilizam esse referencial para análise de seus achados em uma pesquisa realizada com grupos de pacientes em clínica cirúrgica. Isso demonstra a importância do grupo como recurso terapêutico junto às pessoas, mesmo que o objetivo principal não seja esse, como foi observado em estudos que tinham por objetivo utilizar o grupo no processo educativo.

Para Vinogradov e Yalom (1992) os grupos de apoio homogêneos são usados porque a ênfase em esforços comuns é uma terapia efetiva para muitas

peessoas, sendo que os membros de um grupo percebem que podem ser mais ajudados por pessoas nas mesmas circunstâncias, porque aqueles que não passam por aquela situação nem sempre as compreendem bem. Para esses autores, o papel do coordenador neste caso deve ser o de encorajar os membros a se verem como reagindo ao estresse, ajudando os membros a se apoiarem e encontrarem boas qualidades uns nos outros.

Para que isso ocorra é imprescindível ao coordenador recorrer a um referencial teórico quanto à orientação do grupo, para que este não se perca durante o cumprimento dos objetivos que estabeleceu previamente, atentando para não confundir o referencial que norteia a educação em saúde, mais focado na questão educacional, com aqueles que norteiam a dinâmica do funcionamento grupal propriamente ditos, independente da abordagem, que pode se alicerçar na leitura rogeriana, pichoniana, moreniana, analítica, gestáltica, entre outras.

Em nossa experiência com a utilização de atividades grupais no cuidado a famílias de pacientes hospitalizados em clínica de internação pediátrica, vivenciamos alguns dilemas, merecendo destaque os estruturais, mais especificamente, como a ausência de local específico que proporcionasse privacidade, conforto, ventilação e iluminação adequados. Em geral, os serviços de saúde, quer sejam hospitalares ou não, raramente dispõem de um local específico para a realização de grupos. O mais comum é adaptação ou improvisação de enfermarias, corredores ou consultórios para reunir com o grupo (FERNANDES, ANDRAUS; MUNARI, 2006; OLIVEIRA, 2006; ANDRAUS, 2005; MUNARI, RIBEIRO; LOPES 2002; RIBEIRO; MUNARI, 1998).

O que percebemos em nossa experiência e também no relato dos autores citados no parágrafo anterior é que, mesmo diante de condições físicas adversas ou

inadequadas para a realização da atividade grupal, os membros do grupo ao término das atividades referem se sentirem acolhidos, terem suas dúvidas esclarecidas e saírem com sentimentos de afiliação ao grupo e esperança, por poderem compartilhar suas experiências e angústias junto a outras pessoas que passavam pela mesma situação. O fato é que, se a coordenação for adequada e continente as necessidades das pessoas, o espaço físico acaba ficando em segundo plano diante da oportunidade para tirar dúvidas, diminuir angústias junto das pessoas e profissionais de saúde, embora isso não implique em desconsiderar a importância de termos um local adequado para a realização do grupo.

6.3. Enfermagem e grupo: na produção do conhecimento

Nesta categoria Godoy (2004) identificou 89 artigos correspondendo a 59% do total, que:

[...] abordam aspectos teóricos-técnicos, aplicados no cotidiano da prática assistencial, da pesquisa, da formação e do processo de avaliação/validação do uso dessa estratégia e artigos nos quais os autores utilizaram atividades grupais para coletar dados nas pesquisas (GODOY, 2004, p. 74).

Embora a autora divida essa categoria em quatro subcategorias: estudos teóricos, modelos de atividade grupal na assistência, modelos para a formação de recursos humanos e utilização de atividades grupais para coleta de dados nas pesquisas, a discussão que faremos a seguir trata desse aspecto de modo mais geral.

Destacamos o trabalho de Munari (1997) que aborda os aspectos teóricos e funcionais da utilização do recurso grupal na enfermagem, e relaciona-os com a

prática de enfermeiros que coordenam grupos, evidenciando que estes reconhecem o valor terapêutico do trabalho grupal, organizando espaço físico e estrutura adequada para seu funcionamento. No entanto, a dificuldade no manejo de situações grupais onde são expressos sentimentos, choro, silêncio, interpretação das falas e processamento de grupo, é um aspecto limitador para a utilização deste recurso pelo enfermeiro, quando este não tem uma formação específica em dinâmica de grupo, o que exige também auto-conhecimento.

Também se destacam os trabalhos de Munari e Zago (1997); Dall'agnol e Trench (1999); Trentini e Gonçalves (2000) que apontam características de modalidades grupais como o grupo de apoio/suporte; grupos focais como estratégia de pesquisa, na coleta de dados e os grupos de convergência que articulam assistência e pesquisa.

O grupo focal é uma tecnologia utilizada pela enfermagem na coleta de dados de pesquisas como Dall'agnol e Trench (1999), Méier e Kudlowiez (2003). No caso do artigo de Dall'agnol e Trench (1999) que discorrem sobre o grupo focal como técnica para coleta de dados em pesquisa, as autoras destacam posturas desejáveis para o coordenador durante o debate com o grupo. Entre eles, as pesquisadoras indicam que entre as atividades previstas no papel do coordenador está a função de abrir a sessão dando boas vindas aos participantes, apresentar-se e convocar os observadores a se apresentarem. É ainda o coordenador quem fornece informações acerca do encontro, esclarecendo os objetivos e finalidades da investigação, bem como da técnica de grupo focal. O coordenador promove a apresentação dos participantes de modo descontraído podendo utilizar técnicas grupais, também esclarece sobre a dinâmica de discussões fomentando opiniões divergentes, cede espaço aos observadores que expliquem o seu papel durante o

encontro, facilitando desta maneira a liberdade de expressão dos membros. O coordenador acena para a importância do *setting* (contrato, juramentação, enquadre grupal), propõe questões para debate, conduzindo-o e sintetiza os resultados do grupo sem fazer juízo quanto às diferenças de opinião surgidas, concedendo espaço aos participantes para esclarecimentos e confirmação da síntese apresentada pelo coordenador e ao final o encerramento do encontro. A vantagem desta técnica para a coleta de dados está em obter dados qualitativos em profundidade e em períodos curtos de tempo.

Outra técnica para a coleta de dados na realização de pesquisa são os grupos de convergência (TRENTINI; GONÇALVES, 2000) que tem a finalidade de desenvolver, pesquisa e crescimento social e pessoal. Os grupos de convergência para Trentini e Gonçalves (2000, p. 75) são considerados como:

[...] pequenos grupos convergentes constituem em técnica favorável para o trabalho coletivo vivo em ato com a intencionalidade de produzir novos saberes de relações, de vínculos com usuários da saúde entre si e entre os profissionais.

A análise das autoras para o que essa modalidade de coleta de dados permite e possibilita ao pesquisador, nos leva a fazer uma comparação com o que Kurt Lewin orienta em relação ao papel do pesquisador, para ele um pesquisador só conhece bem um fenômeno quando está inserido nele, devendo vivenciar o grupo pesquisado percebendo e provocando mudanças, sem, no entanto desrespeitar a velocidade de transformação e dinâmica do grupo (MAILHIOT, 1981).

Outra técnica de coleta de dados apresentada nos artigos selecionados por Godoy (2004) é a técnica de grupo nominal (CASSIANI, 1990) que pode ser entendida como uma técnica estruturada que objetiva coletar informações qualitativas de grupos em estudo. O termo nominal refere-se a processos que reúnem os indivíduos, esta técnica associa estágios verbais e não-verbais, consiste na apresentação de uma questão e respostas elaboradas e registradas de forma

escrita, pelo membro do grupo individualmente, há a despersonalização das respostas, a outra fase desta técnica consiste em depois de recolhidas as respostas, o grupo realiza a discussão das respostas e esclarecimentos de dúvidas ou mal entendidos, a próxima fase consiste na eleição pelo grupo das respostas em grau de importância. Essa técnica apresenta limitações e vantagens cabendo ao enfermeiro decidir se ela é ou não adequada para a sua pesquisa.

O pesquisador que utiliza o recurso do grupal para a realização de sua investigação deve considerar como fator essencial desde a gênese de seu estudo a abordagem ética que compreende o estudo no grupo. Mesmo antes de 1996 o Conselho Nacional de Saúde faz recomendações explícitas às pesquisas realizadas com seres humanos que devem atender preceitos éticos que são a autonomia, justiça, não-maleficência, beneficência, entre outros (BRASIL, 1996).

No caso dos grupos humanos devemos respeitar que os indivíduos devem ser tratados como agentes autônomos e que as pessoas com autonomia reduzida para dar seu consentimento (pessoas vulneráveis) devem ser protegidas. A vulnerabilidade social inclui a pobreza, as desigualdades sociais, o acesso às ações e serviços de saúde e educação, o respeito às diferenças culturais e religiosas, a marginalização de grupos em particular, as relações de gênero e as lideranças dos grupos e coletividades. Neste sentido, o que salientamos ao enfermeiro que utiliza o recurso grupal como técnica de pesquisa é que ele deve atender aos preceitos da ética em pesquisa com base na resolução CNS 196/96, respeitando a vontade do indivíduo em ser ou não membro do grupo, sem que isso implique na barganha de atendimentos em saúde ou por troca de benefícios de qualquer espécie. O indivíduo deve aceitar por livre vontade e deve ser esclarecido de possíveis efeitos, danos ou vantagens, ele deve escolher e ser livre para a escolha, sem se sentir oprimido para

realizar qualquer ação dentro do grupo. Devendo ser assegurada sua privacidade e o sigilo das informações, o que deve estar pontuado tanto no termo de consentimento livre e esclarecido como no contrato grupal (BRASIL, 1996).

O coordenador não deve fazer falsas promessas aos membros do grupo, sendo ainda desejável que o coordenador seja ético e honesto com o grupo do início ao fim e que garanta o encaminhamento para a atenção as necessidades especiais detectadas nos membros do grupo no período em que estiver realizando a coleta de dados, ou seja, o coordenador também é responsável, por exemplo, ao realizar pesquisa para identificação de *stress* num determinado grupo, ainda que o objetivo não seja o tratamento desta situação, o coordenador deve oferecer encaminhamento para a pessoa que tenha seu problema identificado positivamente para tratamento com profissionais.

Em uma experiência recente, participamos da etapa de coleta de dados no estudo de Oliveira (2006) que realizou um grupo de apoio à familiares de pacientes hospitalizados em Unidades de Terapia Intensiva de um hospital escola do Estado de Goiás, com objetivo de identificação dos fatores curativos no grupo de apoio a esta clientela. A abordagem adequada das pessoas dentro dos princípios éticos nos leva a testemunhar a importância desse recurso como técnica de coleta de dados em pesquisa de modo responsável e que permite a expressão livre e verdadeira dos membros do grupo.

Para Munari, Esperidião e Medeiros (2001) ao utilizar o grupo como técnica de investigação, o pesquisador deve focalizar a pesquisa no contexto grupal, sendo fundamental a observação dos pressupostos da dinâmica de grupo, não para torná-los o foco da pesquisa, mas como fatores que podem interferir no resultado da mesma. Nesse sentido, o pesquisador devidamente munido desse conhecimento

tem maiores condições de garantir a consistência e fidedignidade de seus dados, bem como dos objetivos da investigação.

Para esses autores as técnicas de coletas de dados organizadas no contexto grupal podem consistir como estratégias únicas para uma pesquisa ou como estratégia complementar a outros instrumentos como a observação, a entrevista individual, sendo mais comum o seu uso em métodos qualitativos de pesquisa. Por essa razão a escolha dessa técnica de pesquisa deve estar de acordo com o objeto de estudo em questão, o que é fundamental na concepção do projeto de investigação, seja qual for a metodologia definida.

Godoy (2004) reforça ainda o quanto é necessário ao enfermeiro buscar formação específica para a abordagem de pessoas no contexto grupal, inclusive conhecer as leis de funcionamento dos grupos, utilizando esse conhecimento para potencializar e aperfeiçoar o uso deste recurso e tornar assertiva a sua intervenção.

6.4. O grupo na formação de recursos humanos

Godoy (2004) concebe esta categoria como aquela que concentra os estudos que utilizaram o grupo na formação de recursos humanos em treinamentos, sensibilização e na educação continuada de profissionais ligados à assistência e também como recurso didático pedagógico no ensino de graduação em enfermagem, inclui vinte e cinco artigos o equivalente a 16,6% do total de artigos.

Nesta categoria destacamos os artigos de Kirschbaum e Nozawa (1993); Saeki et al. (1999); Esperidião, Munari e Stacciarini (2002) e Munari et al. (2003) que

abordam questões sobre a possibilidade de aplicação do recurso grupal no ensino, a partir de experiências realizadas com graduandos de enfermagem e do processo de educação permanente e educação continuada para com os profissionais de saúde.

Godoy (2004) identificou nessa categoria que a maior parte dos estudos se referia a aplicação do grupo como estratégia didática pedagógica. A autora pontua que os diversos trabalhos têm como objetivo descrever novas estratégias de ensino e seus benefícios, bem como experiências de docentes e discentes sobre a utilização do grupo no ensino, em diferentes perspectivas, seja por meio do grupo operativo, do psicodrama, da educação de laboratório, técnicas de dramatização, o ensino da dinâmica de grupo foi aplicado de diversos modos de acordo com a necessidade dos grupos e experiência dos coordenadores.

A área de saúde exige que os profissionais saibam trabalhar em grupo e dominar os aspectos técnicos e teóricos que norteiam a aplicação da dinâmica grupal, desta forma, percebemos a importância do ensino levando em consideração o poder de alcance na transformação e formação do enfermeiro.

Um ponto que deve ser levado em consideração para que o ensino de graduação em Enfermagem seja realmente fator que propicie mudanças, é que ele deve ser construído junto com todos os atores envolvidos, professores, alunos, instituição e comunidade local, para atender o que preconizam as Diretrizes Curriculares do Curso de Graduação em Enfermagem presentes na Resolução CNE/CES (BRASIL, 2001) na busca de promover a construção de um enfermeiro que atue com uma perspectiva crítica, reflexiva e humanista.

Nesse sentido, para promover mudanças significativas no âmbito da reestruturação do ensino e da aprendizagem nas instituições de ensino superior a utilização da estratégia grupal para o ensino facilita a integração, aprender a

conviver, aprender a ser e a estar junto do outro, apontando caminhos para que o próprio aprendiz decida que postura é mais acertada para as diferentes situações dilemáticas que se impõe no cotidiano de um profissional enfermeiro.

As próprias Diretrizes Curriculares apontam a importância do ensino da dinâmica grupal abordando fundamentalmente o privilégio ao desenvolvimento de habilidades e competências para instrumentalizar o graduando quanto à liderança, gerenciamento, administração, coordenação de equipes de assistência (MUNARI; FERNANDES, 2004).

A nossa experiência com o ensino tem apontado que o quanto mais cedo o estudante entrar em contato com conteúdos da Dinâmica de Grupo melhor ele poderá usufruir deste recurso no seu cotidiano.

Para isso ser alcançado, tecnologias de ensino como a educação de laboratório, devem ser utilizadas com o intuito de possibilitar ao grupo de estudantes assumirem novas posturas diante da vida que facilitem a comunicação e as relações humanas desenvolvendo-se pessoalmente.

O modelo de Educação de Laboratório tem se mostrado um instrumento eficaz para o aprendizado da coordenação de grupo. A educação de laboratório é um termo aplicado “a um conjunto metodológico visando mudanças pessoais a partir de aprendizagens baseadas em experiências diretas ou vivências” (MOSCOVICI, 2001, p.5). A aprendizagem visa atingir diversos níveis no indivíduo e no grupo: o atitudinal, cognitivo, emocional e comportamental.

Para isso utiliza o Ciclo Vivencial de Aprendizagem (CAVE), que compreende quatro etapas seqüenciais e interdependentes: atividade, análise, conceituação e conexão com o real.

As experiências desenvolvidas no CAVE são oriundas da realidade dos membros, vivenciadas geralmente nos campos de atuação, no caso dos estudantes de graduação surgem temas vividos tanto no próprio grupo em sala de aula ou nos campos de aula prática, muitas das vezes quando assumem o papel de gerentes de serviços de saúde (MUNARI, MERJANE; CRUZ, 2005).

Para o professor que nesse caso assume o papel de coordenador do grupo, é desejável que ele tenha habilidade, competência e atitude para criar, com o grupo, um clima de confiança para permitir liberdade de expressão aos membros, facilitando o processo de reviver situações anteriormente traumáticas e poder reinventá-las.

O estudo de Munari, Ferreira e Fernandes (2006) foi baseado em uma avaliação feita da disciplina ministrada na última série de graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás, intitulada Saúde Mental II que utiliza o Modelo de Educação de Laboratório, participaram da coleta de dados 97% dos alunos matriculados. Assim fica evidenciado o impacto de cada fase do CAVE na formação do enfermeiro e na sua transformação pessoal, mostrando que esse aprendizado não é desvinculado do amadurecimento da pessoa.

Os alunos entrevistados, no estudo acima citado, referem que o modelo de educação de laboratório foi importante instrumento de aprendizado por permitir que ocorresse o autoconhecimento, a empatia, a criatividade, a independência, a aprendizagem da liderança e suas diferentes formas de aplicação, a compreensão das fases de desenvolvimento grupal e o papel dos membros no grupo, o embasamento teórico que fundamentava cada ciclo de aprendizado, a correlação com a realidade podendo vislumbrar novas possibilidades de atuação em experiências anteriormente frustradas (MUNARI, FERRREIRA; FERNANDES, 2006).

Este modelo evidentemente não produz milagres. Para obter sucesso na sua utilização é imprescindível que o professor tenha conhecimento acerca do modelo de educação de laboratório e, principalmente, da dinâmica do funcionamento grupal. Não se trata de simular situações utilizando banalmente recursos como técnicas e jogos didáticos, mas sobretudo de explorar a experiência do grupo, suas necessidades de aprendizado, sua criatividade e potencial de mudanças para então ensinar a coordenação e dinâmica de grupo.

Essa experiência de ensino também tem sido utilizada nos processos de educação continuada e na educação em saúde. Na experiência de atuação como professores no Curso de Atualização para Profissionais da Equipe de Enfermagem de um Hospital Escola do município de Goiânia – GO utilizamos este modelo com sucesso ao abordar a temática do trabalho em equipe. Ao final da experiência os participantes manifestavam-se com sentimentos de desejo de renovação e esperança na mudança do modo de funcionamento da equipe de trabalho no cotidiano.

Alertamos para o fato de que as pessoas que experimentam esses processos educativos e manifestam o desejo de mudar sua postura no ambiente profissional, nem sempre conseguem sucesso no seu investimento. Esse é um risco do desenvolvimento de trabalho de equipe, desconectado com a política institucional, pois caso a instituição em que trabalham não compartilhe desse propósito, apenas os profissionais estarão motivados para a mudança. Essa situação pode gerar muita frustração e falta de crença na tentativa de melhorar as relações no trabalho.

Moscovici (2001) discute essa questão, apontando que isso configura o lado sombra das instituições. Muitas vezes, as organizações planejam projetos de desenvolvimento de pessoal, sem considerar a importância de que nesse processo,

a participação de todo o contexto organizacional é fundamental. Alguns desses projetos, por serem pensados fora do contexto, estão fadados ao insucesso, por falta de coerência interna, ou seja, as pessoas são estimuladas a mudar o seu modo de agir e pensar o trabalho, mas os processos continuam os mesmos.

Nesse sentido traçamos ainda um paralelo entre a educação formal, bancária e a educação transformadora que possibilita a utilização de novas tecnologias de ensino, visando à transformação do indivíduo e dos grupos por meio da educação. A primeira não privilegia o ser educando como alguém que já possui conteúdos a serem explorados, apenas deposita nele os dados, privilegiando o conhecimento técnico (FREIRE, 1987).

Já na perspectiva da educação transformadora, da qual faz parte o modelo de educação de laboratório, o aprendiz é alguém que tem voz e vez, que aproveita todo o seu conhecimento, problematiza as situações de trabalho e tem oportunidade de aperfeiçoar seu aprendizado técnico, atitudinal, científico, emocional. Ele aprende e ensina com suas experiências (FREIRE, 1987).

Para facilitar o processo de transformação dos membros do grupo, o professor precisa se comprometer primeiramente com a própria transformação, primeiramente desenvolvendo o auto-conhecimento. Dessa maneira, a compreensão da disponibilidade que as pessoas têm para a mudança se torna mais madura, tendo em vista que no processo de transformação o principal agente, é o próprio indivíduo (MORIN, 2002).

Freire (1987, p. 84) considera que “para o educador humanista ou o revolucionário autêntico, a incidência da ação é a realidade a ser transformada por eles *com os outros homens*” isso nos mostra que a ação do coordenador é conjunta e não se dá no sentido de dominação, mas de libertação, das pessoas, estimulando

que elas a busquem, agindo com criatividade e independência. O ideal para a coordenação de grupos educativos é ter isso claro na teoria e na prática.

Por isso, muitas vezes ocorrem sensações de fracasso, frustração e descrédito relacionados a processos educativos que são forçados ou obrigatórios sejam eles de treinamento das relações interpessoais, de formação profissional ou continuada, destinados pela instituição, que desconsidera a necessidade real do grupo. Nesse caso os membros do grupo não despertarão em si a necessidade da transformação, porque isso somente ocorrerá se eles estiverem dispostos, por desejo interior (KURCGANT, 2005; SILVA; CORRÊA, 2002; DALL'AGNOL; CIAMPONE, 2002; WEIL, 2002).

Nos estudos identificados por Godoy (2004) destacamos o trabalho de Esperidião, Munari e Stacciarini (2002) que discutem os desafios do envolvimento do docente como pessoa no processo de mudanças. As autoras apontam que deste profissional é exigido que reveja suas posturas, idéias, sentimentos e valores para renovar sua maneira de ensinar e aprender, já que o processo de educação acontece em duplo sentido, todos devem sair transformados professores e alunos (MORIN, 2002; DELORS, 1999).

O estudo de Saeki et al. (1999) reforça essa idéia apontando que para ocorrer a transformação do indivíduo é necessário que ele esteja disponível, se isso não acontecer o professor/coordenador não tem como fazer por ele.

Assim, reforçamos que a postura do coordenador não é por si só determinante único no sucesso do processo de transformação grupal, é preciso que todos compartilhem os objetivos e estejam prontos para se apoiar, caso contrário, só haverá desgaste físico e emocional para todos.

O coordenador deve privilegiar que a responsabilidade e a ética caminhem junto à sensibilidade e ao conhecimento, para ser agente de mudanças nos grupos que atua. Ele está educando adultos para atuarem também como coordenadores, assim precisa ensinar doando, sem esperar que todos devolvam o que receberam na mesma intensidade, tendo em vista que cada um tem o seu tempo de assimilar e praticar o que vivenciou, aprendeu e ouviu (BEZERRA, 2003).

Um desafio para os coordenadores que atuam na educação e aperfeiçoamento de trabalhadores, pode estar em identificar a real necessidade do aprendiz, e transformar momentos que a princípio não tem caráter educativo em um que tenha, como por exemplo, a avaliação de desempenho.

Para Kurgant (2005) os processos que envolvem a educação continuada compreendem desde o recrutamento e seleção, o treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores e a avaliação de desempenho profissional. Sendo que os profissionais responsáveis pela coordenação da educação continuada nos serviços de enfermagem

[...] devem manter-se integrados aos ambientes interno e externo e às políticas, preocupando-se em desenvolver suas próprias competências, capacitando-se e atualizando-se para propostas pedagógicas a fim de implementar novas tecnologias de ensino (KURCGANT, 2005, p 140).

O trabalho de Fernandes et al. (2006b) mostra uma experiência realizada com um grupo de trabalhadores da enfermagem de uma Unidade de Terapia Intensiva cujo processo de avaliação de desempenho foi realizado no contexto grupal o que se constituiu em um momento de aprendizado. Os autores comentam que a abordagem da equipe no contexto grupal teve facilitadores por diminuir o caráter punitivo da avaliação, colocando as pessoas para pensarem sobre o seu desempenho e desenvolvimento pessoal, estimulou as pessoas a se

comprometerem com a sua avaliação e se responsabilizar por ela, tirando do gerente a carga de responder pelo resultado final e, finalmente, se constituiu em um espaço privilegiado para melhorar as relações interpessoais (MOSCOVICI, 1999).

A referida pesquisa indica ainda que, caso o coordenador tenha conhecimento sobre a Dinâmica de Grupo, pode tornar este processo, a princípio extremamente estressante para os membros, em um processo mais leve e acolhedor para todos, podendo inclusive utilizar as orientações da educação de laboratório (FERNANDES et al., 2006b).

Na perspectiva de Bezerra (2003, p.35) esse poderia ser considerado uma experiência exemplar de educação continuada, pois se constituiu em um “processo que busca propiciar ao indivíduo a aquisição de conhecimentos, para que ele atinja sua capacitação profissional e desenvolvimento pessoal, considerando a realidade institucional e social”.

Partindo disso devemos atentar para que o alcance desse processo educativo, este precisa ser alicerçado na educação transformadora, que considera o homem como um todo, porque agora se trata de profissionais que podem ter uma larga experiência em sua área de atuação e buscam ali mais do que conhecimentos técnicos científicos, mas conhecimento sobre o relacionamento humano, já que o convívio com os colegas de trabalho e com os clientes, muitas vezes pode influenciar o sucesso e o desempenho de um trabalhador, para mais ou para menos.

Os estudos de Lewin (1948), Mailhiot (1981) e Cartwright e Zander (1975) podem ser guias preciosos no que se refere à compreensão dos processos de comunicação que estão presentes nos trabalhos dos grupos. A identificação dos conceitos de bloqueios e ruídos da comunicação intragrupo consistem em importante ferramenta para o diagnóstico e o planejamento de ações educativas que

buscam solucionar estes problemas. No caso da experiência dos autores, esse processo só obteve sucesso porque contou com a participação dos membros no sentido de se transformarem e aprenderem a autenticidade das relações interpessoais.

Isso serve de encorajamento ao coordenador que identifica problemas, principalmente os de comunicação no seu grupo. Este deve procurar solucionar proporcionando para todos, a chance de aprender a serem verdadeiros uns com os outros, claros, objetivos, e acima de tudo estarem dispostos a mudar sempre, para alcançar a maturidade de convivência nos grupos humanos (MAILHIOT, 1981).

Nessa categoria tivemos o intuito de explorar os aspectos que facilitam o aprendizado nos grupos de trabalho e formação profissional quanto a utilização de modalidades ou estratégias educativas, inovadoras que possibilitam o convívio grupal, com a participação de coordenadores e membros de grupo compondo o processo de transformação, porque aí está o verdadeiro desafio educacional, ensinar a mudança, a viver juntos, a aprender, a criatividade, e a caminhar por incertezas, agregando os saberes de todos professores e alunos, seja em qualquer âmbito da educação, porque esta é construída num processo coletivo e não é depositada, em particular em pleno século XXI (MUNARI, FERREIRA; FERNANDES, 2006; MIRANDA; BARROSO, 2004; FERNANDES, 2004; DELORS, 1999; MORIN, 2002; FREIRE, 1987).

Assim identificamos no grupo um lugar favorável para o aprendizado desses fatores e acima de tudo a prática dos conhecimentos sobre o desenvolvimento pessoal.

Diante do exposto, o essencial ao enfermeiro que coordena grupos de educação está na realização da leitura do grupo, o que significa perceber as tênues

diferenças entre as necessidades de cada membro e a necessidade do grupo, sendo que o objetivo do grupo deve ser a prioridade do coordenador na condução do grupo.

O foco da atuação abarca as questões de relacionamento e compreensão da dinâmica de grupo, e esse movimento contempla a renovação constante do coordenador no que tange ao seu autoconhecimento e inteligência da tomada de decisões para as situações novas e dilemáticas que surgem na coordenação de cada grupo, que é único.

Entre a educação profissional de graduação e a educação continuada e a permanente, o cuidado centra-se na identificação das necessidades do grupo, o primeiro mais imaturo e inexperiente profissionalmente, ansioso por aprender sobre teoria e técnica da profissão, os dois últimos com desejos de evoluir no aprendizado das relações interpessoais que muitas vezes é o principal motivo de aborrecimentos, improdutividade e frustrações como mostra o estudo de Dall'agnol e Ciampone (2002) e aperfeiçoamento técnico-científico.

A utilização dos recursos que a Dinâmica de Grupo oferece deve ser escolhida com cautela obedecendo ao conhecimento prévio do coordenador e a maturidade do grupo em receber e utilizar o que lhe é ofertado, para não transformar o que pode ser proveitoso para o processo de transformação das pessoas em desastroso e traumático.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término dessa pesquisa, nos recolocamos diante do objetivo proposto, tendo em vista a meta de discutir à luz do referencial teórico da Dinâmica de Grupo os atributos desejáveis para o enfermeiro que atua como coordenador de grupos, suas possibilidades e limitações.

Acreditamos tê-lo alcançado em função do esforço em buscar articular o saber produzido pelos autores clássicos da Dinâmica de Grupo como Lewin (1948) e Mailhiot (1981) dentre outros e os autores brasileiros que estudam a temática, sobre a definição do grupo, a dinâmica de grupo, a coordenação de grupos e os atributos desejáveis ao coordenador e a utilização deste recurso na enfermagem.

Destacamos em nossa dissertação o trabalho de Godoy (2004), que pesquisou dentre a produção científica específica da enfermagem brasileira, no período de 1980 a 2003, a utilização das atividades grupais no trabalho do enfermeiro. O resultado obtido por ela foi categorizado em três eixos: o grupo como recurso na assistência, na produção do conhecimento e na formação de recursos humanos.

Este resultado foi guia na construção de nossa dissertação por se tratar de um trabalho de relevância no âmbito nacional no que diz respeito à utilização deste recurso tão pouco explorado pelos enfermeiros, sendo, no entanto considerado de grande impacto no processo de transformação das pessoas.

Neste trajeto nos deparamos com os desafios da construção no formato de um estudo teórico que ainda é pouco explorada no Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Faculdade de Enfermagem da UFG. O desejo de alçar vãos inéditos nos impulsionou no sentido de concluir este trabalho, ansiando que ele sirva de auxílio aos enfermeiros que utilizam o recurso grupal de modo pouco estruturado e

com déficit do conhecimento teórico acerca da temática da dinâmica de grupo e o impacto do papel desempenhado pelo coordenador nos grupos que atua.

A estrutura deste trabalho foi alicerçada em três capítulos que discutiram a essência da dinâmica de grupo, desde os fundamentos até a sua aplicação pela enfermagem.

Ao trabalhar no primeiro capítulo com os conceitos fundamentais sobre a origem da dinâmica de grupo e os pressupostos iniciais, destacamos que existem diferentes e complementares concepções de grupo, e que não se trata de juntar todas para formar uma, mas de perceber a sua complexidade e necessidade de ser compreendida em mais de uma vertente. A fundamentação teórica e filosófica do coordenador irá nortear o caminho perseguido na satisfação dos objetivos propostos pelo grupo, sendo importante ter a noção dessas dimensões, sejam elas filosóficas, teóricas, psicológicas e comportamentais.

A organização do capítulo 2 que aborda os aspectos da coordenação de grupo, incluindo desde o planejamento ao entendimento das várias fases que o grupo percorre no seu desenvolvimento, nos mostra fundamentos que o coordenador deve ter como guias na sistematização da atividade, que vão desde a organização do ambiente, seleção do grupo, delimitação do objetivo do grupo, elaboração do contrato grupal, respeito às fases de desenvolvimento grupal, adequação a maturidade grupal das técnicas grupais utilizadas, sensibilidade para lidar com diferenças, entre outros aspectos.

Alertamos que a má utilização do recurso grupal pode ser danosa aos participantes o que leva a banalização desta ferramenta tão importante. No entanto, não existe e nem pretendemos formular um guia para a coordenação de grupos,

cada grupo é único e merece ser coordenado de acordo com seus objetivos e necessidades, o que exige maior esforço do coordenador.

Cada uma dessas partes mostra a importância de não parar de pesquisar e inventar, e nesse movimento lembrar que ao pensarmos saber muito, ainda temos muito a aprender.

Ao coordenador de grupos é preciso utilizar o conhecimento e a sensibilidade, ele não consegue apenas com o domínio da teoria coordenar grupos, se não tiver emoção e sensibilidade para perceber e ler o que ocorre ao seu redor sua atuação é superficial e com tendências a passar pouca credibilidade às pessoas.

O último capítulo que articula o trabalho de Godoy (2004) com experiências de outros estudiosos na temática e nossas próprias vivências na coordenação de grupos no âmbito da pesquisa, formação de recursos humanos e na assistência, revela as peculiaridades de cada um desses cenários no que tange a coordenação grupal. A estrutura geral de abordagem dos grupos não se altera, de modo geral. O que faz a modificação na condução do grupo são seus objetivos, a maturidade do grupo e do coordenador, além das estruturas físicas (local, número de participantes, número de encontros), que contribuem para determinar a fase de desenvolvimento grupal.

Com este trabalho o enfermeiro interessado em conhecer um pouco mais a dinâmica do trabalho grupal como ferramenta para sua atuação poderá se abastecer das orientações de vários estudiosos. Nesse sentido, procuramos abordar de forma harmoniosa o produto do estudo científico construído ao longo do tempo voltando a nossa discussão no que tange o exercício prático do enfermeiro para a realidade brasileira.

Destacamos que os temas discutidos servem de alicerce para diferentes áreas do conhecimento que não só a enfermagem, por ser o grupo uma ferramenta universal e utilizada pelo homem há muito tempo, mas alertamos que a todos os interessados em utilizar este recurso, é fundamental instrumentalização teórico-prática.

A nossa intenção com esse trabalho foi uma tentativa de sistematização desse conhecimento, porém vale o destaque que a construção do mesmo foi amparada pelo investimento também na nossa formação como coordenador de grupo na perspectiva da SOBRAP/GO. Isso significa que além da busca pelos fundamentos teórico-técnicos sobre a Dinâmica de Grupo e sua articulação com o trabalho do enfermeiro, muito foi desenvolvido no âmbito da vivência pessoal como membro e coordenador de grupo.

Isso mostra que, apenas o desenvolvimento teórico não dá ao profissional que pretende ter melhor desempenho como coordenador de grupo, condições de promover mudanças consigo e com os grupos que atua. Assim, acreditamos que essa dissertação possa sensibilizar o leitor sobre a necessidade do estudo e da busca por cursos específicos de desenvolvimento das relações humanas e do manejo grupal, além da disponibilidade do profissional em buscar o autoconhecimento, que é no nosso entendimento um requisito fundamental ao coordenador de grupo.

O enfermeiro pode aprender a coordenar, ele não nasce sabendo fazer isso, estará caindo em uma armadilha caso realize a coordenação de modo autoritário ou com descaso, porque aquilo que provocamos num grupo pode gerar conseqüências nem sempre prazerosas para aqueles que fazem parte dele.

Por isso, estar consciente da importância da formação em grupos, do planejamento das atividades, a organização do ambiente, a realização e revisão do contrato grupal, a delimitação de objetivos, o desempenho de papéis, o desenvolvimento das fases e o respeito a elas e a maturidade grupal são peças-chaves no trabalho do enfermeiro que coordena grupos.

Ressaltamos a importância da inclusão desse conteúdo na formação do enfermeiro ainda na graduação em enfermagem, como é discutido por trabalhos citados nesta dissertação. A experiência com o ensino da temática para graduandos de enfermagem durante o estágio docência nos convenceu da efetividade desse empreendimento nesta fase da formação profissional e do impacto positivo ao futuro do enfermeiro.

Embora as novas diretrizes curriculares de graduação em enfermagem (BRASIL, 2001) apontem esta necessidade, a transformação desta realidade nos projetos políticos pedagógicos das instituições acadêmicas ainda é lenta, principalmente, porque requer que o docente responsável por essa área também busque sua formação em coordenação de grupos, o que ainda é pouco realizado nas escolas de enfermagem.

Desejamos finalmente, que este trabalho seja instrumento de sensibilização para a mudança na prática de enfermeiros assistencialistas, gestores, docentes e pesquisadores para que possamos dar um salto em qualidade no que diz respeito à utilização do recurso grupal nas atividades dos enfermeiros no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABREU, L. O. et al. O trabalho de equipe em enfermagem: revisão sistemática da literatura. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 58, n. 2, p. 203-7, mar/abr. 2005.

ALMEIDA, S. P. **A vivência no grupo: a experiência para as pessoas diabéticas**. 2006. 143f. Dissertação (Mestrado), Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

ANDALÓ, C. **Mediação grupal: uma leitura histórico-cultural**. São Paulo: Agora, 2006.

ANDALÓ, C. S. A. O papel de coordenador de grupo. **Psicologia USP**, v. 12, n.1, p.135-152, 2001.

ANDERSON, W.A.; PARKER, F. B. **Uma introdução à sociologia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

ANDRAUS, L. M. S. **A assistência prestada à criança e ao adolescente em unidade de internação pediátrica: os incidentes críticos positivos e negativos segundo os familiares acompanhantes**. 2005. 207 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde), Universidade Federal de Goiás, Convênio Rede Centro-Oeste – UnB- UFG-UFMS, Goiânia, 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1997.

BAREMBLITT, G.F. (org). **Grupos: teoria e técnica**. Rio de Janeiro: Edições Grall, 1986.

BARROS, A. S.; CHRISTÓFORO, F. F. M. Abordagem do enfermeiro no grupo educativo com gestantes candidatas a laqueadura. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 36, n. 2, p. 101-6, abr/jun, 1993.

BEZERRA, A. L. Q. **O contexto da educação continuada em enfermagem**. São Paulo: Lemar e Martinari, 2003.111p.

BION, W.R. **Experiências com grupos**. Rio de Janeiro: Imago, 1975.

BOND, R. Group size and conformity. **Group Process & Intergroup Relations**. v. 8, n. 4, p. 331-354, 2005.

BONNER, B. L. Expertise in group problem solving: recognition, social combination and performance. **Group dynamics: Theory, Research and Practice**. v. 8, n. 4, p. 277-290, 2004.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura, Secretaria de Educação Superior. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem. Brasília (DF); 2001. Disponível em: URL: <<http://www.mec.gov.br/sesu/ftp/pareceres/113301EnfMedNutr.doc>>. Acesso em 13 jun 2002.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução Nº 196, 10 de outubro de 1996. **Resolução CNS 196/96**, outubro 1996, p. 1-9. Disponível em:

<<http://conselho.saude.gov.br/docs/Resolucoes/Reso196.doc>>. Acesso em: 10 nov. 2006.

BUSNELLO, E. D. Dinâmica de grupo: fundamentos, delimitação do conceito, origens e objetivo. In: OSÓRIO, L. C. e cols. **Grupoterapia hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1986.

CAMPOS, M. A. et al. Dinâmica de Grupo: reflexões sobre um curso teórico vivencial. **Tecnologia Educacional**. v. 21, n. 108, p. 41-49. set/out, 1992.

CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. **Dinâmica de Grupo: pesquisa e teoria I e II**. São Paulo: EPU/EDUSP, 1975.

CASSIANI, S. H. B. A técnica de grupo nominal como instrumento de coleta de dados nas pesquisas em enfermagem. **Rev. Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 57-64, mai/ago, 1990.

CASTILHO, A. **Dinâmica do trabalho de grupo**. Rio de Janeiro: Qualitymark E., 1998.

CHEMERS, M. M. Leadership Research and Theory: a functional integration. **Group Dynamics: Theory, Research and Practice**. v. 4, n. 1, p. 27-43. 2000.

DALL'AGNOL, C. M.; CIAMPONE, M. H. T. Avaliação de desempenho: diálogos e representações de um grupo na enfermagem. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 55, n. 4, p. 363-9, jul/ago, 2002.

DALL'AGNOL, C. M.; TRENCH, M. H. Grupos focais como estratégia metodológica em pesquisas na enfermagem. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 5-25, abr. 1999.

DE CREMER, D, van KNIPPENBERG, D. How do leaders promote cooperation? The effects of charisma and procedural fairness. **Journal of Applied Psychology**. v. 87, n. 3, p. 858-866, 2002.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. 3ª ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 1999.

DRACH-ZAHAVY, A. Exploring team support: the role of team's design, values and leader's support. **Group dynamics: Theory, Research and Practice**. v. 8, n. 4, p. 235-252, 2004.

ESPERIDIÃO, E.; MUNARI, D. B.; STACCIARINI, J. M. R. Desenvolvendo pessoas: estratégias didáticas facilitadoras para o autoconhecimento na formação do enfermeiro. **Rev Latino-americana de Enfermagem**. v.10, n.4, p. 516-22, jul/ago 2002.

FERNANDES, A. F. C.; BARBOSA, I. C. F. J.; SILVA, R. M. Saúde e ambiente terapêutico na reabilitação de mulheres mastectomizadas. **Texto e Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 11, n. 3, p. 21-6, set/dez, 2002.

FERNANDES, C. N. S. et al. Repensando a avaliação de desempenho: novos conceitos e práticas. **Rev Paulista Enferm.** v.25, n. 3. p.183-188. 2006 b

FERNANDES, C. N. S. Refletindo sobre o aprendizado do papel de educador no processo de formação do enfermeiro. **Rev Latino-americana de Enfermagem.** v.12, n.4, p. 691-693, jul/ago 2004.

FERNANDES, C. N. S.; ANDRAUS, L. M. S.; MUNARI, D. B. O aprendizado do cuidador da família da criança hospitalizada por meio de atividades grupais. Revista eletrônica de Enfermagem, v. 8, n. 1, p. 108-118, 2006. Disponível em <http://www.fen.ufg.br/revista/revista8_1/original_14.htm>. Acesso em: 10 de out de 2006.

FERNANDES, C. N. S.; MUNARI, D. B. Relações Humanas e educação sob a luz das Novas Diretrizes Curriculares do Curso de Graduação em Enfermagem. In: Simpósio Internacional Inovação e Difusão do Conhecimento em Enfermagem, 1, 2003. **Anais do Simpósio Internacional Inovação e Difusão do Conhecimento em Enfermagem.** Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, 2003. p. 306.

FERNANDES, C.N.S. et al. The laboratory education model to human being communication learning. In: International Congress of Group Psychotherapy, 16., 2006, São Paulo. **Livro de resumos do 16th International Congress of Group Psychotherapy.** São Paulo, 2006 a. p. 145.

FONSECA, A.H.L. **Grupo:** fugacidade, ritmo e forma. Processo de grupo e facilitação na psicologia humanista. São Paulo. Agora, 1988.

FORTUNA, C.M. **O trabalho de equipe numa unidade básica de saúde: produzindo e reproduzindo-se em subjetividades:** em busca do desejo, do devir e de singularidades. [Dissertação] Ribeirão Preto: EERP/USP; 1999.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido.** 17^a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987.

GENRICH, S. et. al. Group involvement in decision – making: a pilot study. **Journal of Continuing Education.** v. 32, n. 1, p.20-26, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 4^a ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, M. T. H.; MUNARI, D. B. Análise da produção científica sobre a utilização de atividades grupais no trabalho do enfermeiro no Brasil: 1980 a 2003. . **Rev Latino-americana de Enfermagem.** v.14, n.5, p. 786-802., set/out, 2006.

GODOY, M. T.H. **Análise da produção científica sobre a utilização de atividades grupais no trabalho do enfermeiro no Brasil: 1980 a 2003.** [Dissertação]. Goiânia (GO): Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás, 2004.

HOUAISS, A.; VILLAR, M.S. **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

KESTEMBERG, C. C.; ROCHA, R. M. Vivendo vieências: uma alternativa do ensino de enfermagem. **R Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 53-62, mai, 1995.

KIRSCHBAUM, D. I. R.; NOZAWA, M. R. O psicodrama em sala de aula: uma estratégia de ensino para o desenvolvimento do papel profissional da enfermeira. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 46, n. 3/4, p. 314-16, jul/dez. 1993.

KURCGANT, P. **Gerenciamento em Enfermagem**. Rio de Janeiro: Guanabara – Koogan. 2005.

LEWIN, K. **Problemas de dinâmica de grupo**. São Paulo: Cultrix, 1948.

LIEBKIND, K; NYSTRÖM, S; HONKANUMMI, E; LANGE, A. Group size, group status and dimensions of contact as predictors of intergroup attitudes. **Group Process & Intergroup Relations**. v. 7, n.2, p. 145-159, 2004.

LOOMIS, M. E. **Group process for nurses**. Saint Louis: Mosby; 1979.

LOPES, E.E.F.; MANZOLLI, M.C. Grupalidade em enfermagem psiquiátrica: algumas questões. In: MANZOLLI, M.C. (org) **Enfermagem Psiquiátrica da enfermagem psiquiátrica a saúde mental**. Rio de Janeiro: Guanabara/Koogan, 1996.

LUCHESE, R.; BARROS, S. Grupo operativo como estratégia pedagógica em um curso de graduação em enfermagem: um continente para as vivências dos alunos quartanistas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. São Paulo, v.36, n. 01, p.66-74, jan/mar, 2002.

MAILHIOT, G. B. **Dinâmica e gênese dos grupos**. São Paulo: Duas Cidades, 1981.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARÉ, P. B. **Perspectivas em psicoterapia de grupo**. Rio de Janeiro: Imago editora, 1974.

MARTINS, S.T.F. Processo grupal e a questão do poder em Martín-Baró. **Psicologia & Sociedade**. v.15, n. 1, p. 201-217. jan/jun, 2003.

McGUIRE, J. M.; TAYLOR, D. R.; BROOME, D. H.; BLAU, B. I.; ABBOTT, D.W. Group structuring, techniques and their influence on process involvement in a group counseling training group. **Journal of Counseling Psychology**. v. 33, n. 3, p. 270-275, 1986.

MEIER, M. J.; KUDLOWIEZ, S. Grupo Focal: uma experiência singular. **Texto e Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 394-9, jul/set, 2003.

MELROSE, C.E. Facilitating a multidisciplinary parent support and education group guided by Allen's Developmental health nursing model. **Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services**. V. 38, n. 9, p.18-25, 2000.

MUNARI, D.B. et al. Características da competência interpessoal do enfermeiro: estudo com graduandos de enfermagem. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 56, n. 5, p. 484-7, set/out. 2003.

MUNARI, D.B. et al. O ensino da temática de grupo nos cursos de graduação em enfermagem no Brasil. **Rev Gaúcha Enferm**, Porto Alegre, v. 26, n.2, p. 220-230, ago, 2005.

MUNARI, D.B. et al. Os desafios do aprendizado de tecnologias leves na gestão: experiência da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás no processo de formação dos enfermeiros. In: I EXPOGEST, Mostra Nacional de Vivências Inovadoras de Gestão no SUS, Brasília. **Livro de Resumos da I EXPOGEST, Mostra Nacional de Vivências Inovadoras de Gestão no SUS**, Brasília, 2006.

MUNARI, D.B. **Processo grupal em Enfermagem: possibilidades e limites**. [Doutorado] Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto/USP, 1995.

MUNARI, D.B.; FUREGATO, A.R. **Enfermagem e Grupos**. 2ª ed. Goiânia: AB Editora, 2003.

NATHAN, V.; POULSEN, S. Group-analytic training groups for psychology students: qualitative study. **Group Analysis**. v. 37, n. 2, p. 167-177, 2004.

OLIVEIRA, L. M. A. C. **Acolhimento de familiares de pacientes internados em UTI: a tecnologia de grupo como estratégia para o cuidado de enfermagem**. 2006. 177 f. Tese (Doutorado), Universidade Federal de Goiás, Convênio Rede Centro-Oeste – UnB-UFG-UFMS, Goiânia, 2006.

OSÓRIO, L.C. **Grupos: teorias e práticas - acessando a era da grupalidade**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

PETERSEN, L. E.; DIETZ, J; FREY, D. The effects of intragroup interaction and cohesion on intergroup bias. **Group Process & Intergroup Relations**. V. 7, n.2, p. 107-118. 2004.

PICHON-RIVIÈRE, E. **O processo grupal**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

RÊGO, M. A. B. **Educação para a saúde como estratégia de intervenção de enfermagem junto às pessoas portadoras de diabetes**. 2004. 139 f. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2004.

RÊGO, M. A. B.; NAKATANI, A. Y. K.; BACHION, M. M. Educação para a saúde como estratégia de intervenção de enfermagem junto às pessoas portadoras de diabetes. **Rev Gaúcha Enferm**, Porto Alegre, v. 27, n.1, p. 60-70, mar, 2006.

RIBEIRO, J. P. **Gestalt – terapia: o processo grupal: uma abordagem fenomenológica da teoria do campo e holística**. São Paulo: Summus, 1994.

RIBEIRO, J.P. et al.. Análise das Diretrizes Curriculares: Uma visão humanista na formação do enfermeiro. **R Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 403-409, 2005.

RIBEIRO, V.; MUNARI, D.B. Saúde Mental em clientes cirúrgicos: o desenvolvimento de ações de enfermagem através de grupo de suporte/apoio. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.51, n. 1, p. 164- 147, 1998.

RIGOBELLO, L. M. M. Processo de comunicação em grupos de aprendizagem: uma experiência multiprofissional. **Rev Latino-americana de Enfermagem**. v.6, n.4, p. 95-102, out 1998.

ROCHA, F. E.C.; PADILHA, G. C. **Agricultura familiar**: dinâmica de grupo aplicada às organizações de produtores rurais. Planaltina (DF): Embrapa Cerrados, 2004.

SAEKI, T. et al. Reflexões sobre o ensino de dinâmica de grupo para alunos de graduação em enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. São Paulo, v.33, n. 04, p.342-347, 1999.

SANT'ANA, S. C.; FERRIANI, M.G.C. O trabalho de grupo: reflexões do cotidiano, relato de experiência. **Revista Latino-americana de Enfermagem**. v. 8, n.3, p. 97-101, julho, 2000.

SCHUTZ, W.C. **Psicoterapia pelo encontro**. São Paulo: Atlas, 1978.

SCHUTZENBERGER, A. A. Diversas abordagens para compreensão da Dinâmica dos Micro-grupos. In: WEIL, P. **Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas**. Belo Horizonte: Editora Itatiaia, p. 23-61. 2002.

SILVA, A. L. A. C. et al. O. Atividades grupais em saúde coletiva: características, possibilidades e limites. **Revista de Enfermagem da UERJ**. v.11 n.1, p 18-24, jan/abr, 2003.

SILVA, K. M. C.; CORRÊA, A. K. O trabalho em grupo: vivências de alunos de enfermagem. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 55, n. 04, p. 460-465, jul/ago. 2002.

SIMÕES, F. V.; STIPP, M. A. C. Grupos na enfermagem: classificação, terminologias e formas de abordagem. **Esc Anna Nery R Enferm** . v.10, n. 1, p. 139-144, abr 2006.

SPADINI, L. S.; SOUZA, M. C. B. M. Grupos realizados por enfermeiros na área de saúde mental. **Esc Anna Nery R Enferm** . v.10, n. 1, p. 132-8, abr 2006.

SPÍNDOLA, T. Orientando em grupos de pré-natal: a experiência multidisciplinar na universidade do Rio de Janeiro. **R Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 158-62, mai/ago, 2001.

TELLEGEN, T. A. **Gestalt e grupos uma perspectiva sistêmica**. 3ª São Paulo: Summus, 1984.

TOLMAN, F.C. Kurt Lewin (1890-1947). **Psychol. Rev.**, 55, p. 1-4, 1948.

TRENTINI, M.; GONÇALVES, L. H. T. Pequenos grupos de convergência – um método no desenvolvimento de tecnologias na enfermagem. **Texto e Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 63-78, jan/abr, 2000.

TRENTINI, M.; TOMASI, N.; POLAK, Y. Prática educativa na promoção da saúde com grupo de pessoas hipertensas. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 1, n. 2, p. 19-24, jul/dez, 1996.

VINOGRADOV, S.; YALOM, I. D.; **Psicoterapia de grupo: um manual prático**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

WALL, M.L. **Tecnologias educativas**: subsídios para a assistência de Enfermagem a grupos. Goiânia: AB Editora, 2001.

WEIL, P. **Dinâmica de Grupo e Desenvolvimento em Relações Humanas**. Belo Horizonte: Editora Itatiaia, 2002.

WILSON, M. **Group Theory / Process for nursing practice**. Bowie, Brooly Communications Company. Inc, 1985.

YALOM, I.D. **The theory and practice of groups psychotherapy**. New York/London: Basic Books Inc. Publishers, 1975.

YOGES, S. L.; WEISS, H. M.; STRICKLAND, O. J. The effect of leader outcomes on influence, attributions and perceptions of charisma. **Journal of applied Psychology**. V. 84, n. 3, p. 428-436, 1999.

ZIMERMAN, D. E. **Fundamentos Básicos das Grupoterapias**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul; 1993.

ZIMERMAN, D.E.; OSÓRIO, L. C. (org). **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.