UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

Faculdade de Enfermagem

Programa de Pós- Graduação em Enfermagem

Dissertação

Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem

Veridiana Corrêa Ávila

Pelotas, 2016

Veridiana Corrêa Ávila

Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências da Saúde. Área de concentração: Práticas Sociais em Enfermagem e Saúde. Linha de Pesquisa: Saúde mental e coletiva, processo do trabalho, gestão e educação em enfermagem e saúde.

Orientadora: Prof.ª Dra. Simone Coelho Amestoy
Co-orientadora: Prof.ª Dra. Rita Heck

Pelotas, 2016

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

A958e Avila, Veridiana Corrêa

Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem / Veridiana Corrêa Avila ; Simone Coelho Amestoy, orientadora ; Rita Heck, coorientadora. — Pelotas, 2016.

87 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Pelotas, 2016.

1. Enfermagem. 2. Liderança. 3. Educação. 4. Formação de enfermeiros-líderes. 5. Ensino na graduação. I. Amestoy, Simone Coelho, orient. II. Heck, Rita, coorient. III. Título.

CDD : 610.73

Elaborada por Aline Herbstrith Batista CRB: 10/1737

Folha de Aprovação

Autora: Veridiana Corrêa Ávila

Título: Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências com ênfase em Enfermagem. Área de concentração: Práticas Sociais em Enfermagem e Saúde. Linha de Pesquisa: Saúde mental e coletiva, processo do trabalho, gestão e educação em enfermagem e saúde.

Aprovado em:_____

Banca Examinadora

_____
Profª Drª Simone Coelho Amestoy (Orientadora)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

_____
Profª Drª Rita Maria Heck (Co-orientadora)
Universidade Federal de Pelotas

_____
Profª Drª Maira Buss Thofehrn
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)

_____
ProfªDrª Viviane Marten Milbrath
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)

_____
ProfªDrª Norlai Alves Azevedo
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)

_____
ProfªDrª Letícia de Lima Trindade
Universidade Estadual de Santa Catarina (UDESC)

_____
ProfªDrª Diana Cecagno
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)

“ Ninguém caminha sem aprender a caminhar,
sem aprender a fazer o caminho caminhando,
refazendo e retocando o sonho pelo qual pôs a caminhar.”
Paulo Freire(2000)

AGRADECIMENTOS

*À professora **Dra. Simone Coelho Amestoy**, pelo imenso apoio na construção da dissertação, além da amizade, carinho e incentivo constante.*

*Aos **professores** membros da banca, pelo auxílio no processo de formação, dedicação e disponibilidade e presença no processo.*

*A **minha filha** Rafaela Avila Ferreira e ao **meu marido**, Rafael Ferreira pela compreensão dos momentos que estive distante, pelo incentivo, carinho, paciência e pelas palavras de conforto.*

*Aos **meus pais**, pelo estímulo, compreensão e incentivo para que eu pudesse alcançar meus objetivos tão almejados.*

*Á colega **Helen Fernandes**, pela amizade verdadeira, sonhos compartilhados e pelo apoio nos vários momentos que passamos juntas.*

*Á acadêmica **Kimberly Ferreira**, pelo auxílio no processo de formação, pela dedicação.*

*Á **Deus**, por ter me dado força para continuar minha caminhada, não me deixando esmorecer mesmo nos momentos mais difíceis.*

*E a **todas as pessoas queridas**, que contribuíram e acreditaram em mim para a realização deste trabalho.*

Resumo

ÁVILA, Veridiana Corrêa. **Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem.** 2016. 80f. Dissertação – Faculdade de Enfermagem. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

As aceleradas e sucessivas mudanças no ensino da enfermagem têm exigido cada vez mais, habilidades e competências dos enfermeiros, como o exercício da liderança. Com isso o presente estudo traz como objetivo de conhecer o entendimento do discente sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa do tipo descritiva, no qual participaram 20 discentes da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. As informações foram obtidas no período de agosto a outubro de 2015. Para coleta dos dados realizou-se entrevistas semi-estruturada. Os dados foram tratados por meio da Análise Temática de Minayo (2010). Os resultados apontaram que os discentes avaliam a liderança de forma inerente ao trabalho do enfermeiro, concluindo que cabe aos docentes facilitar o desenvolvimento desta competência profissional. No ensino da graduação em enfermagem, também emergiram características pessoais que definem o enfermeiro-líder, tais como: a responsabilidade, o comprometimento, a motivação e o bom humor. As estratégias referenciadas no ensino da liderança na graduação em enfermagem foram a autonomia e o diálogo que são estimulados pelos docentes para que os discentes possam desenvolver suas habilidades e competências para exercer a liderança e aprimorar a percepção do ensino-aprendizado. Os discentes entendem a liderança como um conteúdo programático que deve ser mencionado desde os semestres iniciais para um bom desenvolvimento. Sobre as potencialidades os discentes mencionam que no novo currículo o ensino da liderança possibilita a inserção no mesmo de forma gradativa ao longo dos semestres. Quanto as fragilidades evidencia-se o ensino ainda atrelado ao tecnicismo e dificuldades de inserção da liderança nas vivências práticas para formação de enfermeiro -líder.

Palavras chaves: Enfermagem; Liderança; Educação; Formação de enfermeiros-líderes; Ensino na graduação.

Abstract

ÁVILA, Veridiana Corrêa. **Understanding of students about the teaching of leadership on nursing degree**. 2016. 80f. Dissertation – Faculdade de Enfermagem. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

The accelerated and successive changes on the nursing instruction have been demanding more abilities and skills from nurses, as the exercise of leadership. Thereby, the present study has the objective to know the student understanding about the teaching of leadership on nursing degree school. This is a research of qualitative and descriptive approach, where 20 students from the nursing school of Universidade Federal de Pelotas participated. The information was obtained during August to October of 2015. To the data collect semi-structured interviews were realized. The data were treated by the Thematic Analysis of Minayo (2010). The result pointed that students consider the leadership as an inherent form of the nurse work, concluding that it is up to the teachers facilitate the development of that professional skill. On the instruction of nursing graduation, also emerge personal characteristics that define the leader-nurse, as: the responsibility, the commitment, the motivation and the cheer. The referred strategies on the teaching of leadership on nursing graduation were the autonomy and dialogue, which are stimulated by teachers so that students may develop their abilities and skills to exercise leadership and improve the perception of teaching and learning. The students understand the leadership as a program content that must be mentioned since the initials semesters to a good development. About the potential, students mentioned that in the new curriculum the teaching of leadership enable its insertion gradually over the semesters. About the fragility, points that the instruction still is linked to technicality, and difficult to insert the leadership on practical experiences to formation of a leader-nurse.

Keywords: Nursing; Leadership; Education, Formation of nurse-leaders; Teaching on graduation.

Resumen

ÁVILA, Veridiana Corrêa. **Entendimiento de los alumnos sobre el liderato en la graduación en enfermería**. 2016. 80h. Disertación – Facultad de Enfermería Universidad Federal de Pelotas, Pelotas.

Las y sucesivas mudanzas en la enseñanza de la enfermería tiene exigido cada vez más habilidades y competencia de los enfermeros, como ejercicio del liderazgo. Con eso el presente estudio trae como objetivo conocer el entendimiento del alumno sobre la enseñanza del liderazgo en la graduación en enfermería. Se trata de una investigación de abordaje cualitativa del tipo descriptiva, en la cual participaran 20 alumnos de la Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. Las informaciones fueron obtenidas en el período de agosto a octubre de 2015. Para la colecta de los datos fueron realizadas entrevistas semi-estructurada. Los datos fueron tratados por medio de la Análisis Temática de Minayo (2010). Los resultados indicaron que los alumnos avalúan el liderazgo de forma inherente al trabajo del enfermero, concluyendo que cabe a los profesores facilitar el desarrollo de esta competencia profesional. En la enseñanza de la graduación en enfermería, también emergieran características personales que definen el enfermero-líder, así como: la responsabilidad, el comprometimiento, la motivación y el buen humor. Las estrategias referenciadas en la enseñanza del liderazgo en la graduación en enfermería fueron la autonomía y el diálogo que son estimulados por los profesores para que los alumnos puedan desarrollar sus habilidades y competencias para ejercer el liderazgo y perfeccionar la percepción de la enseñanza-aprendizaje. Los alumnos comprenden el liderazgo como un contenido programático que debe ser mencionado desde los semestres iniciales para un buen desarrollo. Sobre las potencialidades los profesores mencionan que en el nuevo currículo la enseñanza del liderazgo posibilita la inserción en el mismo de forma progresiva al largo de los semestres. Cuanto a las fragilidades se evidencia la enseñanza aún enganchada al tecnicismo y dificultades de inserción del liderazgo en las vivencias prácticas para la formación del enfermero-líder.

Palavras claves: Enfermaría; Liderato; Educación; Formación de enfermeros-líderes; enseñanza en la graduación.

Lista de Abreviaturas e Siglas

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
MOVA	Movimento de Alfabetização
NEPEN	Núcleo de Estudos em Práticas de Saúde e Enfermagem
PT	Partido Trabalhista
PUC	Portifícia Universidade Católica
SUS	Sistema Único de Saúde
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
UNICAMP	Universidade de Campinas

Lista de Quadros

Quadro 1 - Perfil dos participantes..... 49

Sumário

1 Introdução.....13
2 Objetivos.....19
2.1 Objetivo Geral.....19
2.2 Objetivo Específico.....19
3 Referencial teórico.....20
3.1 Conhecendo a história do Paulo Freire.....20
3.2 A construção do ensino da liderança: um olhar freireano.....22
4 Revisão literatura.....32
4.1 Liderança na enfermagem.....32
4.2 Formação de enfermeiros-líderes.....37
5 Metodologia 43
5.1 Caracterização do estudo.....43
5.2 Local do estudo.....44
5.3 Sujeitos do estudo.....45
5.4 Critérios para seleção dos sujeitos.....45
5.5 Princípios éticos.....45
5.6 Procedimentos para coleta de dados.....46
5.7 Análise de dados.....47
6 Resultados e Discussão.....49
6.1 Perfil dos participantes.....49
6.2 Estratégias no ensino da liderança na graduação em enfermagem.....50
6.3 Abordagem do tema liderança no ensino da graduação em enfermagem..53
6.4 Entendimento da liderança pelos discentes de enfermagem.....56
6.5 Potencialidades e fragilidades do ensino da liderança na graduação em enfermagem.....62
7 Considerações finais.....70
Referências 74
Apêndices.....80
Apêndice A 81
Apêndice B 82
Apêndice C 83
Apêndice D.....84

Anexo A.....86

1 Introdução

Na atualidade, as aceleradas e sucessivas mudanças na enfermagem em busca de novos conhecimentos e qualificação da assistência em saúde, têm exigido habilidades e competências dos enfermeiros, como saber exercer a liderança. Sendo assim, surge a necessidade de profissionais, cada vez mais, capacitados para melhor atuar no seu campo de trabalho, a fim de compor uma equipe com competências técnico-científicas, em busca de uma assistência com qualidade. Nessa perspectiva, acredita-se que o trabalho do enfermeiro gerente e líder é um desafio.

Assim, torna-se importante o ensino-aprendizado da liderança na formação acadêmica do enfermeiro, associando a teoria e a prática para a formação de novos profissionais com intuito da melhoria da assistência no campo prático, para se adaptar ao perfil de profissional com habilidades e competências, a fim de exercer suas atividades no cotidiano do trabalho.

No campo de saúde, a organização complexa incorpora o avanço constante de conhecimentos e tecnologia, na qual o enfermeiro exerce suas atividades, ele é um dos responsáveis pela assistência prestada ao cliente e desempenha funções administrativas e assistenciais com vistas à realização do cuidado. Para a articulação destas funções, o enfermeiro adapta constantemente seu processo de trabalho, com um eixo central em suas ações da liderança que permeia o processo de trabalho do enfermeiro (ALMEIDA et al., 2011).

Neste contexto, percebe-se a necessidade de mudanças no ensino da enfermagem de acordo com as exigências de cada época. Estas modificações resultam em desafios para a formação de um novo perfil de profissionais, exigindo

dos mesmos a adaptação em seu desenvolvimento para acompanhar esta evolução (AMESTOY et al., 2010a).

A liderança é compreendida como uma competência profissional do enfermeiro, sendo assim, um enfermeiro-líder é capaz de influenciar a equipe, destacando um olhar ampliado do grupo, a fim de um atendimento centralizado nas necessidades de saúde dos pacientes e familiares, em prol do objetivo comum a assistência (AMESTOY et al., 2014).

Cabe ao enfermeiro, organizar o processo do trabalho de forma que cada membro da equipe de enfermagem venha auxiliar com eficiência e competência na assistência das pessoas que procuram os serviços de saúde. Este profissional desenvolve o cuidado, o gerenciamento, a pesquisa e a educação, que possuem objetivos específicos, visando, de uma maneira geral, o bem-estar do ser humano (GELBCKE et al., 2009).

Sendo assim, liderar consiste em saber conduzir, organizar o trabalho da equipe para o atendimento eficiente, pois o líder é o ponto de apoio, seja na educação ou na coordenação do serviço, estimulando a equipe para desenvolver plenamente seu potencial, o que interferirá diretamente na qualidade da assistência (GELBCKE et al., 2009).

Para dar conta destas habilidades e competências, alguns atributos são necessários ao enfermeiro para o desenvolvimento de sua prática, como o conhecimento, a responsabilidade, o bom senso, o autoconhecimento, o bom relacionamento com o grupo, a neutralidade, a pró-atividade e a articulação da assistência com o gerenciamento. Além de estar disponível, ter capacidade de tomar decisões e saber trabalhar em equipe, ter segurança, agilidade, raciocínio rápido e, ao mesmo tempo, calma e tolerância (AMESTOY et al., 2009; STRAPASSON, MEDEIROS, 2009).

O exercício da liderança, bem como as características ressaltadas são pertinentes em qualquer ambiente de cuidados em saúde. Sobretudo, porque os líderes de sucesso, frequentemente, alcançam êxito nos seus objetivos por transpor passos pequenos e firmes, cuidadosos e eficientes, ponderados e assertivos, para influenciar outras pessoas a atingir um determinado objetivo e advogar em favor do cliente (GELBCKE et al., 2009).

Diante disso, em 2001, foram instituídas pelo Ministério da Educação as novas Diretrizes Curriculares do Curso de Graduação em Enfermagem (DCN/ENF)

baseadas em competências. Tais diretrizes definem a formação de enfermeiros generalistas, críticos, reflexivos e humanistas capazes de aprender a aprender, criticar e refletir sobre a realidade além de as necessidades de saúde da população de acordo com os princípios que regem o Sistema Único de Saúde (SUS). Dentre as competências instituídas nas Diretrizes Curriculares, necessárias para o exercício da enfermagem estão: a atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, administração e gerenciamento, educação permanente e liderança (BRASIL, 2001).

Convém destacar que, o interesse em abordar a liderança surgiu ainda em minha trajetória acadêmica na graduação, partindo de estudos sobre a formação de enfermeiros-líderes, no qual abordei em meu trabalho de conclusão de curso da faculdade de enfermagem cuja pesquisa intitulada Visão dos Docentes sobre a Formação de Enfermeiros-Líderes sob orientação da Profª.Drª. Simone Coelho Amestoy.

Por meio desse estudo, emergiram resultados relevantes como a necessidade da abordagem da liderança ao longo da graduação de forma essencial para a formação de enfermeiros-líderes capazes de desenvolver características que permitam ao profissional exercer em suas atividades e diferenciar-se no campo de trabalho. Também, se destacou a importância de docentes empenhados na construção de mudanças curriculares, a fim de estimular a formação de profissionais que realmente façam a diferença no mercado de trabalho, por estarem conscientes de sua responsabilidade profissional e social.

Diante do exposto, destacou-se a abordagem da liderança em todas as disciplinas. Saliento que, tem relevância a construção do enfermeiro-líder no decorrer da graduação para, de forma gradativa, ser estimulada esta competência na formação de profissionais que vão fazer a diferença no futuro nas ações de saúde.

Por fazer parte como membro, do Núcleo de Estudos em Práticas de Saúde e Enfermagem (NEPEN), continuo trabalhando com a temática e dando seguimento ao estudo do ensino da liderança. Cabe esclarecer que, o assunto liderança, sempre foi pessoalmente instigante por este motivo, como já mencionado foi meu objeto de estudo em meu trabalho de conclusão de curso, no qual busquei conhecer a visão dos docentes sobre o ensino da liderança na graduação, desenvolvido na Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. Também participei de uma

macropesquisa denominada: "O exercício da liderança na enfermagem: um estudo na rede hospitalar de Pelotas/RS", sob a coordenação de minha orientadora.

Como enfermeira, exercendo a profissão desde minha formação, ao me inserir no mercado de trabalho, confesso que fiz com cautela para conseguir exercer o trabalho do enfermeiro com qualidade em busca de uma equipe comprometida e responsável no cenário em que me encontrava para chegar no resultado final, tendo como objetivo o cuidado. Como já havia realizado o trabalho de conclusão de curso sobre a formação de enfermeiros-líderes, realizei muitas leituras e acredito que este fato acrescentou no meu conhecimento e possibilitou-me atuar como uma enfermeira-líder, capacitando-me a resolver os problemas que surgem no cenário de atuação, ter atitude para tomar as decisões e formar vínculos saudáveis com a equipe.

Acredito que a abordagem do tema escolhido tem a finalidade de auxiliar na formação de enfermeiros-líderes com vista a melhorias no âmbito do trabalho, motivo este que venho dar continuidade aos estudos sobre a formação de enfermeiros-líderes.

Para melhor entendimento sobre a formação de enfermeiros-lideres foi usado como referencial teórico os manuscritos de Paulo Freire (1996, 1997, 2005, 2007, 2011), com alguns conceitos definidos pelo autor como diálogo, educação bancária e educação libertadora. A descrição do referencial reforça a importância do diálogo, como a educação libertadora para os docentes na formação transversal da liderança.

Ao explorar fontes científicas dos últimos cinco anos sobre o tema liderança na enfermagem, foi possível evidenciar o crescente número de estudos que perpassam diferenciadas abordagens sobre o processo de liderar, principalmente voltados ao âmbito hospitalar. Dentre estes estudos estão investigações ligadas ao processo de percepção da equipe de enfermagem quanto a liderança do enfermeiro (MOURA et al., 2013), a liderança como um desafio do enfermeiro recém-formado (VILELA; SOUZA, 2010), a utilização do diálogo , enquanto recurso que auxilia o exercício da liderança nas instituições hospitalares (AMESTOY et al., 2010b),a liderança como uma competência profissional do enfermeiro (CAMELO, 2012), a compreensão dos principais conflitos vivenciados pelos enfermeiros-líderes no ambiente hospitalar, bem como as estratégias adotadas para seu enfrentamento AMESTOY et al., 2014), e conhecer o papel de uma instituição de ensino superior e

de uma instituição hospitalar na formação e educação permanente de enfermeiros-líderes (AMESTOY et al., 2010a).

Entende-se a necessidade emergente de divulgar novos olhares sobre liderança no universo dos sistemas de saúde, enfocando o papel do enfermeiro como líder nas equipes em que atua, buscando-se olhar para o cenário da formação.

Conforme estudo desenvolvido por Amestoy et.al.(2013) pode-se afirmar que existem fragilidades no ensino da liderança na enfermagem, relacionadas a certa dificuldades dos discentes em valorizar os conteúdos gerenciais e de aplicá-los na prática. Além da necessidade de experiências que permitam ao estudante de enfermagem perceber como exercer a liderança para melhor planejar assistência integral e executar suas atividades.

O processo de ensino aprendizagem da liderança ainda esta em desenvolvimento, o foco ainda é o tecnicismo na formação, bem como a adesão dos docentes a práticas pedagógicas que se assemelham à transmissão do conhecimento e o desenvolvimento de habilidades e competências que auxiliem o discente a liderar. Além disso, a fragilidade na abertura para o diálogo, a educação bancária quando adotada pelos docentes acarreta danos, alguns deles irreversíveis ao discente, tornando-o, por vezes, um ser limitado e com dificuldades de inserir-se no cenário profissional (AMESTOY et.al., 2013).

Nessa perspectiva, acredita-se na necessidade da adoção de um ensino transversal da liderança, que deve ser adotado ao longo da graduação, com a preocupação em aprimorar o profissional e aproximá-lo com a realidade do processo de trabalho, da assistência ao cenário atual, elencar estratégias que facilitam a formação de enfermeiros-líderes (AMESTOY et al., 2013).

O ensino transversal da liderança, ou seja, sua abordagem ao longo da graduação e pode ser entendido como uma alternativa para facilitar o exercício da liderança.

Na graduação, é necessário implementar estratégias de ensino e expandir a abordagem sobre liderança, com instrumentalização dos docentes para adequação do ensino com o intuito de despertar nos acadêmicos a importância da liderança em sua formação e sua utilização na prática profissional. Contudo, a promoção de estratégias para viabilizar habilidades de liderança durante o processo ensino-aprendizagem torna-se um desafio para os acadêmicos e para os docentes (AMESTOY et.al., 2014).

Existe certa preocupação dos docentes de enfermagem com a formação de enfermeiros-líderes, pois o cenário atual necessita de profissionais competentes técnico-cientificamente capazes de gerenciar o cuidado e a equipe de enfermagem, por meio da utilização do diálogo, da ética e da humanização para melhor desempenho profissional e qualificação do cuidado e dos serviços (AMESTOY et al., 2013).

É inegável a importância da formação de enfermeiros-líderes, já que, a liderança é uma competência inerente a este profissional. No entanto, constata-se que os enfermeiros estão pouco instrumentalizados para exercer a liderança na prática (AMESTOY et al., 2010a). Acredita-se que, tal constatação esteja relacionado à formação acadêmica dos enfermeiros, ou seja, como a liderança tem sido abordada na graduação.

Nesse sentido, a formação de novos perfis de enfermeiros-líderes insere-se com consistência na pauta de discussões dos docentes de enfermagem, em virtude do contexto atual de saúde precisar cada vez mais de profissionais capazes de desempenhar o gerenciamento do cuidado (AVILA et al., 2012).

Assim, este estudo busca instigar o conhecimento de futuros enfermeiros-líderes, propiciando uma reflexão dos discentes, com a intenção de analisar como a liderança é percebida, ensinada e aprendida durante a graduação. Ainda, torna-se relevante do ponto de vista social, pois a partir dos resultados obtidos, almeja-se melhorar a qualidade do cuidado nos serviços de saúde.

Buscando atender os objetivos deste estudo, se estabelece os seguintes pressupostos:

- Os discentes, frente ao ensino da liderança na graduação de enfermagem têm dificuldade de aplicar a liderança no campo prático.
- Existem fragilidades na formação acadêmica do enfermeiro que interferem no processo de ensino-aprendizagem da liderança.
- O estabelecimento de relações dialógicas no processo de ensino-aprendizagem da liderança são potencialidades que facilitam a formação de enfermeiros-líderes.

Frente ao exposto, construiu-se a seguinte questão norteadora: ***qual o entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem?***

2 Objetivos

Para responder esta questão norteadora construíram-se os seguintes objetivos.

2.1 Objetivo geral

Conhecer o entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem.

2.2 Objetivos específicos

Identificar estratégias junto aos discentes que possam contribuir com o ensino da liderança na graduação em enfermagem.

Investigar as fragilidades e potencialidades no ensino da liderança na graduação em enfermagem a partir do entendimento dos discentes.

3 Referencial Teórico

Para melhor compreensão no referencial construído, busca-se,refletir sobre a visão freireana assim conhecendo sua história e sua importância na formação de profissionais na perspectiva de encontrar a liderança no ensino da graduação de enfermagem, instigando a formação de seres lideres.

3.1 Conhecendo a história do Paulo Freire

Para a realização deste estudo, o qual aborda o ensino da liderança, optou-se pela adoção do referencial teórico de Paulo Freire, por embasar de forma coesa e consistente esta proposta de trabalho. Além disso, buscam-se novas perspectivas frente à formação do enfermeiro-líder, por meio da educação na formação na qual estimula a criatividade, reflexão e autonomia do discente, para que o mesmo esteja preparado a se inserir no mercado de trabalho e fazer a diferença nos serviços de saúde.

Paulo Freire nasceu no dia 19 de setembro de 1921, na Estrada do Encanamento, no bairro Casa Amarela, em Recife, Pernambuco. Era de uma família de classe média. Seu pai, Joaquim Temístocles Freire, era oficial da polícia militar de Pernambuco e sua mãe, Edeltrudes Neves Freire, fazia trabalhos domésticos, bordava e tocava piano. Além de Paulo, juntos tiveram Stela, Armando e Temístocles. Aprendeu a ler com a mãe e o pai, escrevendo, com gravetos de mangueiras, na terra da casa onde ele tinha nascido (GADOTTI, 1996).

Como dizia Freire (2011, p. 24): “fui alfabetizado no chão do quintal de minha casa, à sombra das mangueiras, com palavras do meu mundo e não do mundo maior dos meus pais. O chão foi o meu quadro-negro; gravetos, o meu giz”.

A crise financeira de 1929 teve uma repercussão muito forte na vida de Paulo Freire, fazendo sua família deixar a casa em Recife e partir para Jaboatão dos

Guararapes, há18 Km de Recife, tentando, em vão, fugir da pobreza. Em Jaboatão dos Guararapes, Paulo Freire completou os primeiros anos dos seus estudos e fez-se necessária a sua ida até Recife, para que pudesse continuar estudando. Sua mãe, então viúva e responsável única pela criação dos filhos, voltou a Recife e buscou para Paulo Freire uma bolsa de estudos nos colégios da cidade, até chegar ao Colégio Osvaldo Cruz, de Aluízio Araújo (FREIRE, 1997).

No Colégio Osvaldo Cruz, Paulo Freire reiniciou, aos 16 anos, os estudos no 2º ano do Ginásio, o equivalente ao 7º ano do Ensino Fundamental dos dias atuais. Começou a trabalhar na mesma escola em que estudara em Recife, o Colégio Osvaldo Cruz, dando aulas de Português. E, como professor de Português dessa escola, Paulo Freire conheceu Elza Maia Costa Oliveira, sua esposa por mais de 40 anos. Eles se casaram em 1944 e tiveram cinco filhos (BRANDAO, 2005).

Cursou Direito na Universidade do Recife, mas optou por não exercer a profissão. Ao invés disso, dedicou-se à alfabetização de adultos e se tornou um ícone na área da educação popular e um dos pensadores mais notáveis na história da Pedagogia mundial (BRANDAO, 2005).

Depois da desistência da carreira em Direito, foi convidado a trabalhar no Serviço Social da Indústria (SESI) de Recife e inovou as práticas de ensino, ao trazer recortes de jornal sobre assuntos peculiares como salário e greve para a discussão com os operários (FREIRE, 1997).

Em 1958, num congresso de educação de adultos, convocado pelo então presidente Juscelino Kubitschek, Paulo Freire apresentou sua ideia de que o analfabeto não era o problema e alfabetizar não era a solução. Para ele, o problema era a miséria da população (GADOTTI, 1996).

Criou-se em Recife, em 1960, o MCP – Movimento de Cultura Popular – e, nesse âmbito, Paulo Freire desenvolveu o seu método de alfabetização para adultos. Como convidado do Serviço de Extensão Cultural da Universidade de Recife, sistematizou uma experiência de alfabetização, realizada em Angicos, uma pequena cidade no sertão do Rio Grande do Norte, onde 300 trabalhadores rurais foram alfabetizados em 40 horas. Com o golpe de estado de 31 de março de 1964, Paulo Freire foi exilado e ficou fora do Brasil durante todo o regime militar. Esteve em muitos países do mundo, como Bolívia, Chile, Suíça e alguns países da África, nunca deixando de desenvolver suas ideias e de escrever seus livros (GADOTTI, 1996).

Durante o período em que viveu no Chile, Paulo Freire publicou, em 1967, seu primeiro livro no Brasil, Educação como Prática da Liberdade. Em 1968, Paulo Freire publicou, em várias línguas, seu livro mais conhecido, A Pedagogia do Oprimido. Esse livro foi proibido no Brasil até o ano de 1974 em razão da ditadura militar. Por causa das boas críticas sobre o livro Educação como Prática da Liberdade, Freire foi convidado para ser professor visitante da Universidade de Harvard em 1969 (FREIRE, 2001). Retornou ao Brasil em 1979 e procurou revigorar e modificar suas ideias. Em 1980, filiou-se ao Partido Trabalhista (PT). Após a morte de Elza em 1986, sua esposa, viveu um período difícil e, gradativamente, voltou à vida, até que se casou com Ana Maria Araújo Freire, no momento sua orientanda no projeto de mestrado da Pontifícia Universidade Católica (PUC). Com a vitória do seu partido nas eleições municipais paulistas em 1988, Paulo Freire foi nomeado Secretário de Educação da cidade de São Paulo e ocupou esse cargo de 1989 até 1991. Durante esse período, Freire criou o MOVA, Movimento de Alfabetização, seu objetivo era voltado para a Educação de Jovens e Adultos (FREIRE, 1997).

Em maio de 1991, Paulo deixou a Secretaria da Educação expressando seu desejo de retomar seus escritos. Esta promessa foi fielmente cumprida e a partir do momento que deixou a secretaria, escreveu várias obras: A educação na cidade (1991), Pedagogia da esperança (1992), Política e educação (1993), Professora sim, tia não (1993), Cartas à Cristina (1994), À sombra desta mangueira (1995) e Pedagogia da autonomia (1997), sua última produção (FREIRE, 1997).

No dia 2 de maio de 1997, Freire veio a falecer completando sua passagem no mundo, vítima de infarto agudo do miocárdio, deixando sua grandiosa obra para eternizá-lo. Recentemente, Paulo Freire foi nomeado pela Presidenta da República Dilma Rousseff como Patrono da Educação Brasileira, conforme Lei Federal nº 12.612 de 13 de abril de 2012. Mostrando o reconhecimento frente a sua dedicação à educação nacional (BRASIL, 2012).

Sendo assim, considera-se as obras de Paulo Freire uma riqueza e possui uma originalidade que nos dias de hoje, ao realizar sua leitura, percebe-se que os temas abordados estão, cada vez mais, presentes em nosso cotidiano, principalmente no que tange as disparidades entre opressores e oprimidos; em busca por uma educação que prima pelo diálogo e autonomia dos atores sociais. Com a inserção da liderança, busca-se uma educação para aprofundar as

fragilidades e potencialidades na formação de enfermeiros líderes no percorrer da trajetória acadêmica.

3.2 A construção do ensino da liderança: um olhar freireano

Na sequência, pretende-se aprofundar alguns conceitos relevantes da obra de Freire, com o objetivo de compreender e fundamentar com maior consistência a importância do desenvolvimento da liderança na graduação da enfermagem, durante a formação acadêmica e após, no exercício da profissão, no cenário dos serviços de saúde.

Ao buscar compreender o pensamento de Paulo Freire, fundamentalmente, assenta informar que o mesmo possui sua origem na antropologia, centrada na liberdade e no respeito pela cultura do educando e sua cultura. As obras de Paulo Freire enfocam o estabelecimento de relações dialógicas, além de estimular a superação de estigmas e potencializar a capacidade transformadora das pessoas. Sua simplicidade abre espaço para a complexidade de sua filosofia política da educação, no qual o verdadeiro núcleo repousa na antropologia filosófica, no humanismo libertador e na concepção dialógica da educação libertadora (CUNHA, 2010).

Desta forma, destaca-se o diálogo para aproximar o pensar e o agir dos sujeitos dirigidos ao mundo a ser transformado e humanizado. O diálogo não pode ser reduzido a um simples ato de depositar ideias, porque sem ele não há comunicação, nem pensar crítico, só por meio do diálogo é possível administrar diferentes conflitos e também se constrói laços e relações (FREIRE, 2005).

Nessa perspectiva, a construção de um diálogo é algo construtivo por dois sujeitos (histórico e político), assim liderar também perpassa um aspecto de que o líder nada mais é que um integrante da equipe, sendo assim, pessoas que realizam um diálogo a fim de uma comunicação.

Percebe-se que o diálogo pertence à natureza do ser humano, enquanto ser de comunicação. Ele sela o ato de aprender, que nunca é individual, embora tenha uma dimensão individual (FREIRE, 2011).

Desta forma, o encontro em que apenas um fala e outro escuta não é um diálogo é um monólogo, assim liderar não é uma ação possível de se realizar

sozinho. Para liderar é preciso ter um grupo de pessoas em que o líder é o agente da mudança, também a referência no cenário de atuação.

Mediante o diálogo crítico sobre um texto ou um momento da sociedade é que penetramos para desvendarmos o contexto político e histórico em que se insere. Sendo assim, isso é um ato de conhecimento e não uma mera transferência de conhecimento. O curso libertador “ilumina” a realidade no contexto do desenvolvimento do trabalho intelectual sério (FREIRE, 2011).

Todavia, é importante esclarecer que o diálogo entre os sujeitos não os torna iguais, porém indica a posição democrática entre eles. O diálogo tem significado porque os sujeitos dialógicos não apenas conservam sua identidade, mas a defendem, crescendo um com o outro, consequentemente, o diálogo não nivela, não gera reducionismos, pelo contrário impulsiona o respeito entre os sujeitos engajados (FREIRE, 2005). Muitas vezes, as pessoas evitam a abertura para o diálogo, por possuir receio que isto interfira em sua autoridade. Lembra-se que o enfermeiro possui autoridade legal para exercer a profissão e por consequência, coordenar as ações da equipe de enfermagem, do mesmo modo que o docente possui autoridade e competência profissional para formar novos enfermeiros. Adotar uma postura democrática e participativa não irá prejudicar em nada o trabalho, ao contrário, poderá aproximar os sujeitos envolvidos e possibilitar trocas e crescimento mútuo (AMESTOY, 2012).

Para tanto, é necessário que o enfermeiro, o docente compreenda cada ser humano, como ser único, (histórico e socialmente), além disso, abrir-se para um encontro dialógico é compreender que não escutem certas verdades e colocar-se aberto para a construção de uma terceira opinião, ou seja, o resultado da interação dialógica entre dois sujeitos (históricos políticos e sociais). Existe uma troca de opiniões e olhares diferentes para obter um resultado final de qualidade.

Ao exigir da pessoa a dialogicidade deve-se manter uma relação de respeito diante da liberdade do outro, ou seja, exige uma relação instituída não pela força da opressão e submissão, mas pela capacidade de comunicabilidade que vai além de um simples ajustamento e acomodação às ideias ou circunstâncias de um mundo prescrito (XAVIER, 2014). Desse modo, para que os profissionais de enfermagem possam reconhecer o que as pessoas sentem diante do processo que estão vivendo, assim como para dar sustentação ao discurso de humanismo, respeito e qualidade no atendimento, necessariamente, há que estabelecer com precisão e

seriedade o processo de comunicação e o sentimento presente quando se aproxima de uma pessoa.

Uma relação que implica de A sobre B, em oposição ao diálogo é o antidiálogo, o mesmo é desamoroso, nega a humildade e a esperança, rompendo com a relação de empatia, que caracteriza o diálogo. Assim, no antidiálogo não há comunicação, faz-se comunicados (FREIRE, 2007).

Defende-se que é por meio do diálogo que a pessoa difere-se dos demais, tornando-se um ser político, capaz de fomentar inovações, transpor limites e transformar o contexto social. A relevância do estabelecimento de relações dialógicas repercute de modo positivo, tanto na formação, possibilitando a aproximação de docentes e discentes, a partir do desenvolvimento de relações empáticas, as quais valorizem as contribuições de cada sujeito histórico, favorecendo a construção e reconstrução de um conhecimento crítico, criativo e reflexivo, bem como durante o exercer da profissão, no âmbito hospitalar, em que é indispensável que o enfermeiro utilize o diálogo para tomar decisões e gerenciar conflitos, vivências frequentes em seu processo de trabalho (AMESTOY et al., 2012).

Na obra de Paulo Freire pode-se destacar a educação como elemento primordial. O autor tece reflexões sobre educação bancária e libertadora de forma singular, conceitos ainda presentes no contexto atual do ensino.

Conforme Freire (2005, pg.68) elucida que a educação a partir da transmissão de informações consiste numa educação bancária, pois: “quanto mais se exercitem os educandos no arquivamento dos depósitos que lhes são feitos, tanto menos desenvolverão em si a consciência crítica de que resultaria a sua inserção no mundo, como transformadores dele”.

De certo modo, a educação bancária é um ato de depositar, em que os educandos são os depositários e o educador o depositante. Em lugar de comunicar-se, o educador faz comunicados e depósitos que os educandos, meras incidências, recebem pacientemente, memorizam e repetem. Eis aí a concepção bancária da educação, em que a única margem de ação que se oferece é a de receberem os depósitos, guardá-los e arquivá-los (FREIRE, 2005).

O saber de acordo com a educação bancária é uma doação dos que se julgam sábios aos que julgam nada saber. Doação que se constitui numa das manifestações da ideologia da opressão, em que prevalece a alienação da

ignorância, segundo a qual esta se encontra sempre no outro. A educação na concepção bancária é o ato de depositar, de transferir, de transmitir valores e conhecimentos, não se verifica nem pode verificar-se a superação da alienação (FREIRE, 2005).

É isto que nos leva, de um lado, à crítica e à recusa ao ensino bancário, de outro, a compreender que, apesar dele, o educando a ele submetido não está fadado a fenecer; em que pese o ensino “bancário”, que deforma a necessária criatividade do educando e do educador, o educando a ele sujeito pode, não por causa do conteúdo cujo “conhecimento” lhe foi transferido, mas por causa do processo mesmo de aprender, dar, como se diz na linguagem popular, a volta por cima e superar o autoritarismo e o erro espistemológico do “bancarismo” (FREIRE, 1996).

Além disso, educador e educandos se arquivam na medida em que, nesta distorcida visão da educação, não há criatividade, não há transformação, não há saber. Só existe saber na invenção, na reinvenção, na busca inquieta, impaciente, permanente, que as pessoas fazem no mundo, com o mundo e com os outros. Quanto mais se exercitem os educandos no arquivamento dos depósitos que lhes são feitos, tanto menos desenvolverão em si a consciência crítica de que resultaria a sua inserção no mundo, como transformadores dele. Na medida em que esta visão “bancária” anula o poder criador dos educandos ou os minimiza, estimulando sua ingenuidade e não sua criticidade, satisfaz aos interesses dos opressores: para estes, o fundamental não é o desnudamento do mundo mas, a sua transformação (FREIRE, 2005).

A partir da educação bancária, de certa forma, pode-se acabar bloqueando o ensino-aprendizado do discente, por isso, é preciso desenvolver uma educação libertadora, que estimule a autonomia e discussão de opiniões para que os discentes consigam proliferar suas informações.

Partindo de uma educação que deve ser integradora-integrando os discentes e os docentes em uma criação e recriação do conhecimento comumente partilhadas, a troca de saberes estimula a autonomia e criticidade, desenvolvendo assim profissionais competentes, capazes de enfrentar o cenário de trabalho (FREIRE, 2011).

No entanto, alguns estudantes ainda estão acostumados à transferência de conhecimento. O currículo oficial exige que se submetam aos textos, às aulas

expositivas e às provas, para que se habituem a se submeter à autoridade. Esses currículos falsamente neutros formam os estudantes para observar as coisas sem julgá-las, ou para ver o mundo do ponto de vista do consenso oficial, para executar ordens sem questioná-las, como se a sociedade existente fosse fixa e perfeita. Os cursos enfatizam as técnicas e não o contato crítico com a realidade (FREIRE; SHOR, 2011).

Então, em vez de transferir o conhecimento estaticamente, como se fosse uma posse fixa do professor, o diálogo requer uma aproximação dinâmica na direção do objeto. A abertura do educador dialógico à sua própria reaprendizagem recobre o uso do diálogo de um caráter democrático. A autoridade do educador reside em muitas coisas, mas o conhecimento padronizado é, certamente, um de seus pilares (FREIRE, 2011).

Se o professor dialógico anuncia que reaprende o material em classe, então o próprio processo de conhecimento ameaça a posição do professor. Isto é, aprender é uma atividade social que por si só refaz a autoridade. Neste caso, a autoridade é a forma do conhecimento existente, assim como do comportamento regente do professor. Esses desafios desmitificam o poder do professor, abrem-no para a mudança. Eles impõem humildade à ordem existente (FREIRE, 2011).

A dificuldade na transformação dos educadores pode estar nas poucas oportunidades de ver salas de aula libertadoras. Os programas de formação de professores são quase sempre tradicionais e as escolas que eles frequentam não estimulam a experimentação. A sala de aula libertadora exige que você pense sobre as questões, escreva sobre elas, discuta-as seriamente (FREIRE; SHOR, 2011).

Desta forma, destaca-se que a pedagogia libertadora não pode ser contra a vontade de quem não quer recebê-la. O ensino libertador não é padronizado. É a ação criativa, situada, experimental, que cria as condições para a transformação, testando os meios de transformação. A educação libertadora é, fundamentalmente, uma situação na qual tanto os professores como os alunos devem ser os que aprendem; devem ser os sujeitos cognitivos, apesar de serem diferentes. Com isso, tanto os professores como alunos sejam agentes críticos do ato de conhecer (FREIRE; SHOR, 2011).

Então, busca-se auxiliar na formação de discentes que aceitem uma aula dialógica, que não permaneçam em silêncio ou a sabotem. Mesmo sendo o silêncio um direito deles, deve-se evitar a sabotagem. Mas, ao permitir que os alunos

permaneçam em silêncio, pode arruinar a aula dialógica, caso a maioria exerça esse direito. Uma aula dialógica precisa de uma massa crítica de participantes para tocar o processo para diante e levar consigo alunos que não falam, mas ouvem (FREIRE, 2011).

A educação libertadora compreende um momento, ou um processo, ou uma prática em que estimulamos as pessoas a se mobilizar ou a se organizar para adquirir poder. O educador libertador tem que estar atento para o fato de que a transformação não é só uma questão de métodos e técnicas. Se fosse somente uma questão de métodos a educação libertadora, então o problema seria mudar algumas metodologias tradicionais por outras mais modernas. Mas não é esse o problema. A questão é o estabelecimento de uma relação diferente com o conhecimento e com a sociedade (FREIRE; SHOR, 2011).

Sendo a educação libertadora fundamental, em situações na qual tanto os educadores como os educando devem ser os que aprendem; os sujeitos cognitivos, apesar de serem diferentes. Assim é o primeiro passo para a educação libertadora: que tanto os educadores como educandos sejam agentes críticos do ato de conhecer (FREIRE; SHOR, 2011).

Para tanto, percebe-se que para possuir essas habilidades, o discente precisa estar exposto a uma educação que promova sua autonomia e sua capacidade de tomar decisões. Uma educação que busque romper as disparidades sociais, econômicas, culturais, dentre tantas outras. Além de despertar no discente um olhar crítico e o potencial para intervir no cenário atual, consciente de seu poder de transformação, ou seja, uma educação libertadora, baseada no diálogo.

Com a perspectiva de facilitar a formação de enfermeiros-líderes, apresenta-se a liderança baseada no diálogo, pois se acredita que a mesma poderá contribuir na construção prática de relações mais emancipatórias, autônomas e dialógicas entre profissionais de saúde (AMESTOY, 2010b).

Assim, se destaca o diálogo em uma dinâmica de aula, por acreditar que é por meio da comunicação entre os atores ali presentes que se dá início ao ensino-aprendizado, a troca de saberes entre discente e docente e vice-versa.

É pensando criticamente a prática de hoje ou de ontem que se pode melhorar a próxima prática. Uma das tarefas mais importantes da prática educativo-crítica é propiciar as condições em que os educandos em suas relações uns com os outros e todos com o professor ou a professora ensaiam a experiência profunda de assumir-

se. Assumir-se como ser social e histórico como ser pensante, comunicante, transformador, criador, realizador de sonhos, capaz de ter raiva porque capaz de amar (FREIRE, 1996).

Desta forma, o ensino desencadeia um processo em que a educação se desenrola por meio do diálogo e da autonomia dos discentes. Frente a isso, a educação trata de saberes e conhecimentos desenvolvidos na trajetória acadêmica.

De acordo com Freire (2005), na educação libertadora o educador já não é o que apenas educa, mas o que, enquanto educa, é educado, em diálogo com o educando que, ao ser educado, também educa.

Na saúde, a educação transformadora é avessa ao modelo convencionalmente desenvolvido, em que há uma forte orientação biologicista e centrada na doença, busca-se então auxiliar o ser humano a tornar-se com autonomia e com empoderamento.

A educação libertadora já não pode ser o ato de depositar, de narrar ou, até mesmo, de transferir, de transmitir conhecimento e valores aos educandos, meros pacientes, à maneira da educação “bancária”, mas um ato cognoscente. Desta forma, “ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, as pessoas se educam entre si, mediante ao mundo” (FREIRE, 2011, p.28).

A partir do exposto, complementa-se que a pessoa é um ser inacabado, que está em constante busca, sendo esta a raiz da educação e, a pessoa o próprio sujeito de sua educação, não objeto dela. Por isso, ninguém educa ninguém (FREIRE, 2007).

À vista disso, concretiza-se que a educação se faz por meio da troca de experiências, no cotidiano enfrentamos problemas e aprendemos a resolvê-los, com isso o ensino-aprendizado passa a ser um ato de busca e troca para analisar a melhor forma de transmitir o ensino. O docente se prepara para ensinar o discente, mas o discente também acrescenta no seu ensino suas experiências e assim o docente também aprende algo para aprimorar conhecimentos.

Ao se regularizar ao estímulo exercício crítico-reflexivo a ação educativa se reconstrói a partir do seu próprio processo, que se fundamenta na realidade e constrói conhecimento, gerando necessárias transformações nas situações vivenciadas no cotidiano (REIBNITZ; PRADO, 2005).

No processo de ensino-aprendizagem da liderança, a partir da perspectiva freireana, que o ato de aprender precedeu o ensinar, pois o ensinar encontra-se

diluído na experiência profunda de aprender. Percebe-se, com isso, o aprender como uma ação mais ampla e profunda em relação ao ensinar, por isso necessita de esforço e empenho para ser alcançado durante o processo educativo.

Na enfermagem, há grande preocupação dos docentes quanto ao ensino, o qual da mesma forma que deve enfatizar o desenvolvimento de habilidades e competências técnicas, também deve dispor a mesma importância para o conteúdo teórico que irá embasá-las, pois é a partir da articulação entre teoria e prática que se constituirá o conhecimento científico e competência profissional dos futuros enfermeiros-líderes. Para tanto, torna-se necessário que os discentes de enfermagem e os enfermeiros que exercem sua prática no âmbito hospitalar, busquem compreender a realidade, identificando problemas e procurando soluções, a fim de transformá-la.

No decorrer da graduação em enfermagem, acredita-se que alguns dos acadêmicos assumem ou são levados a assumir uma postura mais passiva aguardando que os docentes ou até mesmo os profissionais da saúde direcionem suas ações. Por este motivo, ao se formarem, evidenciam a sensação de estar sozinho, o que gera insegurança, dificulta o gerenciamento das atividades de enfermagem e compromete sua própria liderança (AMESTOY et al., 2013).

Nas obras de Paulo Freire, é possível resgatar reflexões acerca de elementos que direcionam os sujeitos à construção da autonomia e liderança, entre outros aspectos, sendo eles que permitem aprender a concretizar o que ele preconizava como sendo a razão de ser da educação. Assim, contribuindo para que o indivíduo possa constituir-se como sujeito histórico e, ao mesmo tempo, transformar a realidade em que vive de tal forma que possa torná-la cada vez mais humanizada e humanizadora, bem como comprometida com os mais legítimos interesses sociais, incluindo-se neste contexto as questões gerenciais e de liderança por parte dos profissionais de enfermagem.

Porém, no referencial teórico construído procura-se interpretar as ações dos elementos significativos e constitutivos do diálogo numa visão freireana e sua importância na formação de sujeitos com autonomia e dialógicos, visto que estes são aspectos relevantes para a formação de profissionais que se possibilita a serem líderes.

Entretanto, para ter uma melhor compreensão desta análise, necessariamente, teve que percorrer caminhos para possibilitar e estabelecer a

práxis educativa libertária e sua relação com o processo de comunicação em enfermagem, assim como aspectos fundamentais acerca das habilidades e competências do enfermeiro, com o intuito de desenvolver e fortalecer a liderança.

Percebe-se, portanto, que a enfermagem como profissão foca, principalmente, a promoção da saúde das pessoas. Para tanto, seu conhecimento empírico e científico, assim como sua prática laboral devem estar em constante sintonia e consonância com o estabelecimento de relações positivas entre a equipe, na qual os indivíduos estão inseridos, com vistas ao planejamento e a excelência no trabalho prestado, que se efetiva a partir de questões diretamente relacionadas com o processo de comunicação, que deve estar presente no cotidiano de cada profissional.

As leituras e aprofundamentos na visão de Freire poderão contribuir para ampliar os olhares frente ao ensino da liderança, no caso do estudo em questão, sob o olhar do discente de enfermagem.

4 Revisão de Literatura

Na sequência, apresenta-se a revisão de literatura que foi composta pelos temas: Liderança na enfermagem e Formação de enfermeiros-líderes.

4.1 Liderança na enfermagem

A liderança caracteriza-se pelo processo de influenciar as pessoas a atuar de modo ético-profissional, exigindo a construção de laços de confiança, a fim de que se possa trabalhar em conjunto, facilitando a coordenação da equipe e auxiliando no alcance dos objetivos em comum dos membros da equipe. No processo de trabalho da enfermagem, a liderança torna-se um instrumento gerencial indispensável, pois se encontra tangenciando a rede das relações humanas do enfermeiro ao coordenar uma equipe de trabalho, além de contribuir na tomada de decisões e no enfrentamento de conflitos (AMESTOY et al., 2010a).

Saber liderar é essencial para que o enfermeiro estabeleça vínculos profissionais saudáveis e promova a afetividade no trabalho. No entanto, o enfermeiro em seu processo de trabalho possui dificuldades de liderar pessoas, de lidar com os conflitos e com as relações de poder. Por isso, acaba desenvolvendo em sua prática, atividades burocráticas que privilegiam as normas em detrimento do cuidado às pessoas (AMESTOY, 2008).

A competência para liderar, assim como as outras, devem ser desenvolvidas nas Instituições de Ensino Superior (IES) e aprimoradas ao longo da vida profissional e, portanto as escolas e instituições hospitalares têm cada uma um papel fundamental nesse processo, a primeira na formação e a segunda na educação contínua do profissional, conforme reconhecido e preconizado pela Política Nacional de Educação Permanente (AMESTOY et al., 2010a).

O exercício da liderança envolve algumas funções, tais como: planejar, informar, além de ajudar o grupo a atingir os seus objetivos. Assim, o líder tem a

responsabilidade de dar maior assistência e orientação ao grupo, ajudando-o a escolher as melhores soluções para os problemas (CHIAVENATO, 2014).

À respeito disso, a seguir serão citadas algumas teorias que buscam explicar a liderança objetivando trazê-las para as práticas de enfermagem, as quais serão apresentadas na sequência.

A teoria de traços de personalidade é uma das teorias mais antigas a respeito da liderança. Trata-se de uma qualidade ou característica distintiva da personalidade. A partir destas teorias, o líder é aquele que possui alguns traços específicos de personalidade que o distinguem dos demais e por isso, torna-se capaz de exercer influência. No entanto, ao analisar a Teoria dos Traços destacam-se algumas lacunas que dificultam sua utilização, tais como: nem todos os traços são igualmente importantes na definição de um líder, pois alguns deveriam ter maior realce do que outros; ignora-se a influência e a reação dos colaboradores nos resultados da liderança; e o líder é sempre líder, independente da situação. Por estes motivos, essa forma de compreender a liderança caiu em desuso e perdeu sua importância. (CHIAVENATO, 2014).

Existe, também, a teoria sobre estilos de liderança, as quais são as teorias que estudam a liderança em termos de estilos de comportamento do líder em relação aos seus colaboradores. Salienta-se que enquanto a abordagem dos traços se refere aquilo que o líder é, a abordagem dos estilos de liderança se refere aquilo que o líder faz. A principal teoria que explica a liderança por meio de estilos de comportamento, sem se preocupar com características de personalidade, é a que se refere a três estilos de liderança: autocrática, liberal e democrática (CHIAVENATO, 2014).

Complementa-se que os estilos de liderança representam os distintos comportamentos adotados pelo enfermeiro-líder, durante seu processo de trabalho, com a finalidade de influenciar e auxiliar seus colaboradores na realização das ações cuidativas (TRINDADE et al., 2011).

Outra teoria bastante difundida na Enfermagem a Teoria da Liderança Situacional, que busca explicar a liderança dentro de um contexto mais amplo do que as teorias anteriormente citadas. Enquanto as teorias de traços de personalidade são simples e limitadas, as teorias sobre estilos de liderança também deixam de considerar variáveis situacionais importantes e que não podem ser desvalorizadas. As teorias situacionais partem do princípio de que inexiste um único

estilo ou característica de liderança válida para toda e qualquer situação, pois cada situação requer um tipo de liderança diferente para se alcançar a eficácia dos colaboradores e o alcance dos objetivos. Enfatiza-se, conforme esta teoria, que o líder é capaz de se ajustar a um grupo particular de pessoas sob condições variadas (CHIAVENATO, 2014).

Cada teoria busca caminhos para suprir as necessidades do mercado de trabalho atual em que está sendo exigido um potencial para conduzir o exercício da liderança, que requer sujeitos reflexivos, criativos e produtivos (AMESTOY et al., 2012).

Dessa forma, considera-se que exercer a liderança no contexto atual consiste numa necessidade e realidade que permeia as ações do enfermeiro, em virtude da ocupação, cada vez mais frequente, de cargos de destaque nos serviços de saúde, relacionados ao gerenciamento do cuidado (AMESTOY et al., 2012).

Na enfermagem o processo de trabalho subdivide-se em várias dimensões como cuidar, gerenciar, educar e pesquisar. Tanto na atenção básica quanto no contexto hospitalar, o enfermeiro desempenha a função assistencial e gerencial, assim, como líder da equipe de enfermagem administra as unidades desenvolvem as atividades comuns que propiciam a atenção em saúde, responsabilizando-se pelos recursos materiais e prática interdisciplinar e a participação no gerenciamento humano e dos insumos necessários para o adequado funcionamento (LANZONI; MEIRELLES, 2011).

Com isso, em meio a multiplicidade de atividades desenvolvidas na área da saúde o enfermeiro se destaca ao realizar o trabalho intelectual ao coordenar as ações da equipe de enfermagem, em relação à escala de serviço e tarefas quanto ao dimensionamento de pessoal, bem como a organização e implementação no processo de trabalho, a fim de uma assistência em saúde de qualidade (RODRIGUES et al., 2004).

Assim, ter o domínio do conhecimento sobre liderança permite que o enfermeiro-líder possa auxiliar na construção e mudança da estrutura de trabalho de sua equipe e da instituição, influenciando na administração, na educação, na pesquisa, na tomada de decisão, no aperfeiçoamento e na autonomia de seus colaboradores na promoção do cuidado (GELBCKE et al., 2009).

Mediante ao exposto, torna-se relevante a construção de novas maneiras de gerenciar na enfermagem que abarquem o conhecimento das políticas de saúde e

sua operacionalização, buscando aprimorar as competências e habilidades da liderança, sendo capaz de contribuir para práticas dialógicas e interacionais para um melhor desempenho das atividades de trabalho (GUERRA et al., 2011).

Todavia, um estudo afirma que uma liderança sólida beneficia as instituições, pois desenvolvem vínculos e com isso, menor rotatividade de colaboradores, diminuição de conflitos, maior comprometimento das pessoas no processo de trabalho e melhor aproveitamento dos recursos. Percebe-se, então, que a liderança pode avançar na enfermagem sendo incentivada por meio de atitudes inovadoras, de projetos e investimentos pessoais e grupais e pelo vínculo dos enfermeiros. Desta forma, é apontado o perfil do líder e sua relação direta com o aperfeiçoamento dessa competência (LANZONI; MEIRELLES, 2011).

A liderança como um instrumento gerencial, organiza o processo de trabalho do enfermeiro, fortalecendo as relações humanas com sua equipe sendo capaz de facilitar o gerenciamento e a tomada de decisões (AMESTOY et al., 2010a). Então quando se exerce a liderança, define-se pelo enfermeiro uma dinâmica de trabalho, que favorece a qualificação da sistematização da assistência de enfermagem passando a influenciar no crescimento e desenvolvimento profissional, bem como o processo de trabalho como um todo (GARCIA; SANTA, 2010).

Para a obtenção do sucesso ao exercer a liderança de uma equipe de enfermagem, é preciso que haja uma conciliação de interesses e diferenças. Deve-se confiar nas pessoas, possuir uma capacidade de interação e reconhecimento da complexidade do ser humano para atingir os objetivos comuns da equipe. De tal modo, o líder precisa ter capacidade de se relacionar com as pessoas que o rodeiam de forma ética, coesa e profissional, buscando ouvir as necessidades da equipe de maneira dialógica, assim o trabalho será mais efetivo e resolutivo (ALMEIDA et al., 2014).

Um estudo realizado em 2010 em hospitais de Florianópolis, Santa Catarina, objetivou compreender os principais conflitos vivenciados pelos enfermeiros -líderes no ambiente hospitalar, bem como as estratégias adotadas para seu enfrentamento. Os resultados apontaram o predomínio de conflitos de origem interpessoal envolvendo a equipe multiprofissional e também entre o enfermeiro e a equipe de enfermagem. A adoção de uma liderança participativa , baseada no diálogo , surge como estratégia para o enfrentamento dos conflitos no ambiente hospitalar (AMESTOY et al., 2014).

Enfatiza-se que o processo de liderança é um instrumento principal para orientar a consecução de objetivos da organização. Os colaboradores devem conhecer a sistematização para que possam trabalhar motivados, assim a produtividade e a satisfação são eficazes e o objetivo da equipe será alcançado. O líder tem o papel fundamental na criação de um ambiente de confiança, pois será ele quem vai conduzir o desenvolvimento de competências dos colaboradores, para um resultado melhor no desempenho e na colaboração. Nas relações de trabalho, a liderança é fundamental (FRADIQUE et al., 2013).

Desta forma propõe-se uma maior ampliação do olhar para as relações interpessoais entre a equipe de enfermagem, visto que o enfermeiro é o profissional que deve assumir a liderança da equipe, incumbido de atentar e administrar inclusive as questões subjetivas que transcendem a rotina de trabalho. Acredita-se, que o diálogo entre os membros da equipe, potencialize a subjetividade de cada um, aflorando aspectos afetivos, e únicos que contribuem no cuidado de si (FERNANDES, 2012).

Em um estudo realizado sobre o processo de trabalho da enfermagem por meio da investigação sobre o significado da liderança para o enfermeiro na formação de vínculos profissionais da equipe de enfermagem no contexto hospitalar, constatou-se que o enfermeiro identifica a liderança como instrumento de trabalho importante para sua atuação profissional. Portanto, na prática laboral percebeu-se que o enfermeiro não se encontra respaldado por uma teoria relacional que subsidie seu fazer e a gestão dos recursos humanos que lidera (GARCIA, 2013).

Com isso, se identificou que o significado da liderança para o enfermeiro na formação de vínculos profissionais da equipe de enfermagem do contexto hospitalar, torna-se um elemento de referência e influência para a equipe e que o exercício da mesma pelo enfermeiro repercute na formação dos vínculos profissionais da equipe de enfermagem. Evidenciou-se que a liderança exercida pelo enfermeiro tem repercussão relacional e também no cuidado terapêutico, a fim de complementar os profissionais enfermeiros que buscam inserir-se no mercado de trabalho atual e corresponder as necessidades vigentes (GARCIA, 2013).

Sendo assim os principais responsáveis pelo progresso no desempenho, no desenvolvimento, na implementação e monitoramento da gestão do serviço são os enfermeiros-líderes. E cabe a eles a responsabilidade de garantir a qualidade dos cuidados que são prestados no seu serviço, devendo motivar e alertar a equipe para

uma prática de enfermagem de qualidade, estando atenta às necessidades do cliente para que os cuidados de enfermagem sejam de qualidade, garantindo a sua satisfação (FRADIQUE et al., 2013).

A liderança na enfermagem vem para somar no processo de trabalho do enfermeiro, a fim de desenvolver habilidades e competências para melhor desenvolver suas rotinas. Com isso, na graduação, é preciso estimular o ensino da liderança, assim, se tornando um enfermeiro-líder para estar preparado a se inserir no mercado de trabalho, superar as dificuldades enfrentadas no setor saúde e qualificar o cuidado de enfermagem. A abordagem da liderança na formação esta sendo um desafio para os docentes e discentes.

Frente a novas expectativas para formação de profissionais qualificados para enfrentar o campo de trabalho, necessita-se estudar melhores formas da inserção da liderança na enfermagem. Portanto, avaliar o processo de aprendizagem tornou-se uma lacuna a ser explorada para qualificar e ofertar uma formação que abranja a construção efetiva de um enfermeiro líder.

4.2 Formação de enfermeiros-líderes

Estão ocorrendo transformações nas tecnologias do cuidado e no processo de trabalho do enfermeiro, as quais interferem no desafio de liderar e coordenar equipes de enfermagem para alcançar os objetivos de prestar assistência aos pacientes aliando saberes e competências para realizar o cuidado de forma humanizada (FERNANDES; SOARES, 2012).

Cabe, igualmente, ao enfermeiro-líder contribuir junto com sua equipe para a prestação de um cuidado de qualidade, utilizando-se da liderança como ferramenta que solidifica gerenciamento e assistência, enquanto atividades complementares (AVILA et al., 2012).

Em função de diferentes conflitos que precisam ser conduzidos pelo enfermeiro-líder, a liderança e a comunicação se fazem necessárias, internamente numa equipe e com os demais profissionais. Tendo em vista que na equipe de enfermagem existe um espaço para construir novos laços e relações, para compartilhar opiniões, identifica-se que a comunicação é uma ferramenta para a construção de relações mais harmônicas e democráticas (GELBCKE et al., 2009).

Desta forma para que o enfermeiro dê conta das exigências atuais do mercado de trabalho e desenvolva as características citadas, torna-se essencial abordar a liderança na formação acadêmica.

A abordagem da liderança durante a graduação é essencial para a formação de enfermeiros-líderes capazes de desenvolver atributos que permitam ao profissional exercer em suas atividades a promoção do cuidado de saúde, e diferenciar-se em seu processo de trabalho (AVILA et al., 2012).

Durante a graduação é de suma importância que a formação, além de priorizar o conhecimento científico e o desenvolvimento de habilidades práticas; busque também aproximar o estudante as exigências do mercado, facilitando a sua transição para o mundo profissional e preparando para as diferentes dificuldades a serem encontradas (JESUS et al., 2013).

Com a finalidade de fortalecer a importância do estudo, realizou-se uma revisão integrativa, em maio de 2014, que teve como objetivo identificar os manuscritos que abordassem em seu contexto tipos de estratégias que podem ser utilizadas na educação da liderança na graduação em enfermagem, a partir de publicações científicas de enfermagem indexadas nas bases de dados literatura Latino-Americana em Ciências da Saúde (LILACS) e PublicMedline (PubMed), utilizando os descritores: "*Education*"," *Nursing*", "*Baccalaureate*" e "*Leadership*". Entre 2009 e 2013, foram encontrados apenas oito estudos para análise (JUKKALA et al., 2013; DIAZ et al., 2013; MIDDLETON, 2013; KALB et al., 2011; CURTIS et al., 2011; HENDRICKS et al., 2009; VELIZ et al., 2012; ROJAS; KLIJN, 2012).

Na busca foi possível detectar que os artigos foram publicados nos períodos de 2009, 2011, 2012 e 2013; e apenas em 2010 não houve nenhuma publicação. Pode-se constatar que seis artigos foram publicados em periódicos estrangeiros e dois artigo publicado em periódicos nacionais, tendo os países como referências Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha, Austrália, Escócia e Brasil.

Na análise quanto ao tipo de estudo, encontraram-se sete artigos classificados como artigo original de pesquisa sobre liderança (JUKKALA et al., 2013; DIAZ et al., 2013; MIDDLETON, 2013; KALB et al., 2011; CURTIS et al., 2011; HENDRICKS et al., 2009; VELIZ et al., 2012; ROJAS; KLIJN, 2012). Dentre os artigos originais de pesquisa eles apresentavam abordagem qualitativa. Ainda são poucas as publicações sobre estratégias utilizadas para a educação da liderança,

nota-se que a partir da pesquisa dos estudos foi encontrado um número pequeno de publicações.

Utilizaram como estratégias para a educação da liderança na graduação em enfermagem trazidas nos artigos (HENDRICKS, COPE, HARRIS, 2009; MIDDLETON, 2013) as dinâmicas no sentindo de melhorar a aprendizagem dos acadêmicos, com o objetivo de desenvolver habilidades e competências da liderança.

A educação de “coaching” foi citada como uma estratégia pedagógica para desenvolver e fortalecer a liderança em enfermagem. Afirma elementos que podem facilitar ou dificultar a liderança de enfermagem e educação destaca-se como o fator chave para a aquisição de competências necessárias para o seu exercício. Finalmente, propõem-se algumas maneiras de fortalecer e aperfeiçoar a liderança na formação de enfermeiros através de treinamento educativo (ROJAS; KLIJN, 2012).

Um programa de liderança foi implementado em uma escola de Enfermagem para desenvolver a liderança de forma transversal aos acadêmicos da graduação em enfermagem para prepará-los para a uma dinâmica, a qual foi categorizada com o tema “mudando o mundo" ambiente de cuidados de saúde. Esse programa se baseia na liderança com a função de conhecer a si mesmo, tendo uma visão de que é comunicativo, construindo confiança e segurança para tomar medidas eficazes, a fim de se realizar conhecendo o seu próprio potencial, desenvolvendo habilidades de tomar a iniciativa de agir autonomamente, tomada decisões no local de serviço, e desenvolver uma visão profissional que se encaixa com organizacional e objetivos profissionais (HENDRICKS; COPE; HARRIS, 2009).

Assim, com mais prática os acadêmicos desenvolvem as habilidades de liderança, tornando-se preparados para entrar no mercado de trabalho e a assumir a responsabilidade por assegurar o cumprimento dos objetivos da equipe como líder (HENDRICKS; COPE; HARRIS, 2009).

Strapasson e Medeiros (2009) dizem que incluir a liderança de forma transversal nos currículos dos Cursos de Enfermagem pode instrumentalizar o desenvolvimento pessoal e profissional do acadêmico para os cenários de trabalho, surgindo o desafio de desenvolver no campo prático, o gerenciamento e a liderança frente a uma equipe. Essas organizações precisam investir na formação de

lideranças, incentivando e implementando estratégias que beneficiem a construção de competências e habilidades.

Assim, considera-se que o saber adquirido pelos discentes deve-se originar a partir de suas experiências da graduação, a fim de permitir a realidade dos serviços de saúde, a expressão das fragilidades e dificuldades dos discentes, estimulando no processo de formação, a troca mútua de experiências e a criação de um novo saber e uma nova prática, a partir da educação transformadora.

Para Amestoy et al. (2010a), no contexto atual, para a formação de enfermeiros capazes de atender as necessidades dos indivíduos e coletividades, torna-se essencial repensar nas discordâncias existentes entre o ensino e às exigências do mercado de trabalho, sendo que está engajado um modelo econômico e social, competitivo, individualizado e alienante. Revelado o exposto, existe uma responsabilidade das Instituições de Ensino Superior (IES) que é a formação de líderes, críticos, reflexivos, politizados capazes de atuar de forma coerente, a fim de criar e recriar sua realidade.

Somando a isto, em 2001, foram criadas as novas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) que propõe aos cursos de graduação em enfermagem, orientar a formação do enfermeiro baseada em competências e habilidades. As diretrizes propõem que o enfermeiro desenvolva competências para atuar na atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, gerenciamento e administração, educação permanente e liderança (BRASIL, 2001). E que o ensino de enfermagem esteja vinculado às demandas da comunidade. Assim acredita-se que a formação de enfermeiros-líderes com potencial para utilizar a liderança no ambiente hospitalar, depende de uma educação que promova tal competência de modo transversal em seu currículo (AMESTOY et al., 2013).

A necessidade de fomentar o ensino transversal da liderança, devendo ser abordado ao longo da graduação, está entrelaçada à preocupação quanto ao aprimoramento profissional e a aproximação com a realidade do trabalho cotidiano da assistência foram elencadas como estratégias que facilitam a formação de enfermeiros-líderes. Além disso, vislumbra-se a relevância de inserir a educação permanente nos serviços de saúde, a partir da sensibilização de gestores e profissionais, além da participação das instituições de ensino, mediante o oferecimento de cursos de pós-graduação e o desenvolvimento de estratégias de controle social (AMESTOY et al., 2013; AVILA et al., 2012).

Nesta realidade, surge a importância de abordar liderança na enfermagem, que deve ser trabalhada na graduação desde os semestres iniciais, tangenciando cada disciplina, porque independente da área de atuação, o enfermeiro irá executar ações gerenciais, que se tornarão mais acessíveis aos profissionais que dominam esta competência. No entanto, se torna relevante que os docentes conheçam a trajetória de vida do aluno, pois alguns poderão ter características que facilitem o exercício da liderança, enquanto outros necessitarão de mais estímulos para desenvolvê-la. Sendo assim, a formação dos enfermeiros precisa semear a crítica, a reflexão, a autonomia e, consequentemente, a capacidade de liderar (AMESTOY et al., 2010a).

É importante que se tenha a consciência como compromisso na formação dos futuros enfermeiros que, além de competências na técnica e no cuidado humano, deverão estar sintonizados com o papel social da enfermagem, que sejam cidadãos éticos, compromissados com eles próprios e com o outro e em condições de atuar em uma sociedade impregnada de incertezas. Ao construir o conhecimento teórico-prático o discente, por meio da interação, da prática social e das diferentes realidades, incorpora no seu agir a responsabilidade da sua aprendizagem, permitindo que se torne um agente de mudança e de novos significados, recriando, assim, novos saberes e práticas (CORBELLINI et al., 2010).

Em um estudo realizado por Oliveira (2015) no qual buscou compreender o exercício da liderança dialógica, conforme a visão de enfermeiros que trabalham em um hospital de Pelotas, no estado do Rio Grande do Sul, encontrou como resultados que o ensino da liderança durante a graduação é frágil frente às diversas responsabilidades que o profissional de enfermagem possui em sua vivência de trabalho. Evidenciou que para os enfermeiros que participaram do estudo na graduação passam apenas uma visão superficial daquilo que é encontrado no cotidiano no ambiente de trabalho. Uma abordagem deficiente sobre administração em enfermagem. Dessa forma, acredita-se que a aprendizagem se dará, em sua maioria, por meio das situações cotidianas, fazendo gerar experiências, a fim de que o profissional possa utilizá-las como lição para futuras situações.

Portanto, apesar do crescente número de estudos que abordam o tema liderança na enfermagem, ainda existe uma escassez em pesquisas que tratem da formação e desenvolvimento dessa habilidade e competência de maneira efetiva e

que facilite o processo de ensino-aprendizagem construído pelos docentes e discentes de enfermagem.

Conforme uma pesquisa de revisão integrativa realizada na base de dados LILACS, referente à liderança na enfermagem identificou um volume de publicações considerável, com predomínio de artigos originais, do tipo descritivo, além de diversas técnicas de coletas dos dados abordando a liderança no contexto da enfermagem. Sendo o local do estudo prevalente ambiente hospitalar no se leva a pensar que esse resultado esta associado à preocupação dos pesquisadores quanto às dificuldades encontradas por novos enfermeiros em exercer a liderança nesse cenário(AMESTOY et al., 2012).

A partir de publicações científicas de enfermagem indexadas na base de dados Medical Literature and Retrivial System on Line (MEDLINE), os resultados caracterizaram desta forma que por meio da liderança autêntica e participativa, com foco na comunicação, busca alcançar melhores resultados em saúde e superar os desafios. Também pode se afirmar que as instituições que possuem liderança sólida são beneficiadas com aumento da criação de vínculos, sendo assim um menor número de rotatividade de funcionários, no qual existe menos conflitos e o desempenho das pessoas no processo de trabalho é melhor. É preciso incentivar por meio de atitudes inovadoras a liderança na enfermagem, utilizando projetos e investimentos nas pessoas e buscar a união dos enfermeiros. Para ocasionar um avanço na enfermagem. Nesse sentido, são apontadas a valorização da titulação acadêmica para o perfil do líder e sua relação direta com o aperfeiçoamento dessa competência (LANZONI, MEIRELES; 2011).

Desta forma, o ensino-aprendizado do curso de graduação em enfermagem esta em busca de uma formação de profissionais de destaque, sendo assim acredita-se na proposta de um novo currículo no qual a liderança é abordada de uma maneira em que os discentes consigam entender, a perspectiva do docente em formar profissionais enfermeiros com habilidades e capacidades de exercer a liderança em seu processo de trabalho.

5 Metodologia

A seguir apresenta-se a metodologia do estudo, buscando-se caracterizar o tipo de pesquisa, participantes e o cenário, coleta e análise dos dados, bem como as questões éticas que permearam a pesquisa.

5.1 Caracterização do estudo

Este estudo caracteriza-se por apresentar uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória. Segundo Minayo (2010), a pesquisa qualitativa considera a existência de uma relação dinâmica entre mundo real e sujeito, busca compreender o universo dos significados, motivos, aspirações, valores, crenças, opiniões, atitudes e representações. Aplica-se a pesquisa qualitativa tendo como foco a subjetividade do sujeito e as relações humanas com suas ações, não se preocupando em quantificar o que apreende da realidade, indo ao encontro do que se pretende desenvolver por meio deste trabalho.

De acordo com Triviños (2008), o estudo descritivo pretende descrever com precisão os fatos e fenômenos de uma determinada realidade. Este estudo tem o objetivo de observar, registrar e correlacionar fatos ou reações sem manipulá-los. O caráter descritivo consiste na vontade de conhecer o universo em estudo, seus problemas, sua preparação para o trabalho, além de seus valores.

Para Minayo (2010), o caráter exploratório permite ao pesquisador elevar sua experiência em torno de determinada questão, podendo ainda servir para identificar possíveis problemas de pesquisa para os quais ainda não existem teorias, que para o autor, são explicações ou interpretações da realidade. Ainda, conforme Triviños (2008), a natureza exploratória permite ao investigador aumentar sua experiência

em torno do problema e possibilita um contato com a população da pesquisa para obter os resultados desejados.

5.2 Local do estudo

O estudo foi realizado na Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) localizada na região sul do Rio Grande do Sul.

A criação da Faculdade de Enfermagem e teve sua aprovação no Conselho Universitário em 24/08/76, por portaria n° 01/76 da UFPel, sendo reconhecido pelo MEC pela portaria n° 402 de 24/06/80 e o Curso transforma-se em Faculdade de Enfermagem e Obstetrícia, em 28 de novembro de 1988, através da portaria do MEC nº 581. Em 2012 a Faculdade de Enfermagem e Obstetrícia passa a ser Faculdade de Enfermagem de acordo com a Portaria n°041 de 06 de janeiro de 2012 (FACULDADE DE ENFERMAGEM, 2014).

A Faculdade de Enfermagem ao longo de sua história tem nas atividades docentes o predomínio do ensino de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado), extensão e pesquisa. Conforme informações obtidas junto ao Departamento e Colegiado do Curso, a Faculdade de Enfermagem possui apenas um departamento de que conta com um corpo docente qualificado composto por mestres, doutores, pós-doutores. O curso de enfermagem é desenvolvido em dez semestres, o núcleo de professores é composto por 45 docentes, e conta com 401 alunos matriculados.

O ensino do curso de enfermagem sofreu mudanças curriculares em busca de almejar a formação de profissionais capacitados para enfrentar o cenário de trabalho, buscando como objetivo fundamental formar profissionais que, por meio da compreensão da pessoa como elemento biopsicossocial, em constante adaptação ao meio, fosse capaz de atuar nas várias fases do ciclo processo de saúde-doença (SOUSA et al., 2011).

Pensando na fragilidade e nos desafios da profissão a administração desta faculdade e o colegiado do curso assumiu em 2007, o compromisso de repensar em toda a reestruturação do currículo da enfermagem, como proposta administrativa da gestão que se iniciava. Também faz parte da formação as disciplinas básicas, objetivando a uma transição gradual e um amadurecimento no que se refere às práticas e saberes. O currículo do Curso de Enfermagem da FEN esta sendo

desenvolvido em ciclos distribuídos ao longo de cinco anos, objetivando facilitar a integração dos conhecimentos, as habilidades, atitudes e as competências, tanto na sua horizontalidade, verticalidade bem como na sua transversalidade, necessários para contemplar o perfil do egresso, proposto pelas diretrizes curriculares articuladas a concepção pedagógica deste projeto (SOUSA et al., 2011).

5.3 Participantes do estudo

Fizeram parte do estudo, discentes matriculados regularmente no Curso de Graduação em Enfermagem da referida instituição de ensino superior. Foram convidados para participar do estudo dois representantes de cada semestre, totalizando 20 discentes. Os estudantes foram selecionados de modo aleatório.

5.4 Critérios para seleção dos participantes

Para o desenvolvimento da pesquisa, a seleção dos participantes atendeu aos seguintes critérios: ser estudantes regular do Curso de Enfermagem e ter mais de dezoito anos. Como critério de exclusão foram excluídos os estudantesde transferência de outras instituições.

5.5 Princípios Éticos

Este estudo respeitou a Resolução nº466[1]do Conselho Nacional de Saúde que trata da pesquisa envolvendo seres humanos (BRASIL, 2012). Também obedeceu ao Capítulo III do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem embasado na Resolução do COFEN 311/2007 que diz respeito a proibições e deveres. Os Artigos 89, 90, 91 referem-se aos deveres[2] e os Artigos 94, 96 e 98 às

[1]Resolução nº 466/2012. A Resolução incorpora, sob a ótica do indivíduo e das coletividades, referenciais da bioética, tais como, autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade, dentre outros e visa assegurar os direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado.

[2] Cap. III: Responsabilidades e deveres: art. 89 - Atender as normas vigentes para a pesquisa envolvendo seres humanos, segundo a especificidade da investigação; art. 90 - Interromper a pesquisa na presença de qualquer perigo à vida e à integridade da pessoa; art. 91 - Respeitar os princípios da honestidade e fidedignidade, bem como os direitos autorais no processo de pesquisa, especialmente na divulgação dos seus resultados.

proibições[3] (COFEN, 2007). O projeto foi submetido na Plataforma Brasil para apreciação por um Comitê de Ética em Pesquisa.

A todos os participantes foi garantido o anonimato, o direito a desistir da pesquisa a qualquer momento, e o livre acesso as informações quando for de seu interesse, por intermédio do Termo Consentimento Livre e Esclarecido, o qual disponibilizou-se no momento do convite uma cópia ao participante e outra permanecendo com a pesquisadora. Os discentes foram esclarecidos que a aceitação de participação na pesquisa será facultativa, que sua identidade será preservada, além de ser permitido interromper sua participação no estudo a qualquer momento.

Foi garantido o anonimato relacionado à gravação e utilização dos depoimentos, para assegurar a inexistência de prejuízos aos participantes deste estudo. A devolução dos resultados aos participantes se dará por meio do envio da dissertação por e-mail para cada discente que integrou o estudo. Pretende-se divulgar os achados da investigação por meio da construção de artigos científicos e da apresentação em eventos. As informações coletadas ficarão gravadas em CD formato pdf por um período de cinco anos sob-responsabilidade da pesquisadora e orientadora e destruídas posteriormente conforme preconiza a Resolução 466/12 (BRASIL, 2012).

A identificação dos participantes neste estudo foi realizada por alfa numéricos para assegurar o anonimato dos participantes. Não foi incluído nenhum tipo de procedimento invasivo ou coleta de material biológico, ou experimento com seres humanos.

Teve-se como compromisso oferecer o máximo de benefícios e o mínimo de riscos e danos aos sujeitos. Benefícios: promover momentos de discussão sobre a importância da formação de enfermeiro líder, trocando experiências entre os participantes e a pesquisadora. Riscos: o risco possível foi mobilizar sentimentos, sendo possibilitado ao participante desistir em qualquer momento da entrevista.

---

[3] Referente as proibições: art. 94 - Realizar ou participar de atividades de ensino e pesquisa, em que o direito inalienável da pessoa, família ou coletividade seja desrespeitado ou ofereça qualquer tipo de risco ou dano aos envolvidos; art. 96 - Sobrepor o interesse da ciência ao interesse e segurança da pessoa, família ou coletividade; art. 98 - Publicar trabalho com elementos que identifiquem o sujeito participante do estudo sem sua autorização.

5.6 Procedimentos para coleta de dados

Previamente, foi realizado contato com a instituição de ensino, com intuito de solicitar a Carta de Anuência autorizando a realização do estudo (APÊNDICE A). Posteriormente, o projeto foi encaminhado, via plataforma Brasil, para avaliação de um Comitê de Ética em Pesquisa, a fim de permitir a realização do estudo, projeto aprovado parecer nº1222111, CAAE47350915000005316 (ANEXO A). Após sua aprovação, foi estabelecido contato com os participantes, convidando-os a participar do estudo (APÊNDICE B). Também realizou-se a leitura e esclarecimentos quanto ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE C), sendo assinado em duas vias (uma fica no poder do participante da pesquisa e outra com o pesquisador), por ambos.

Os dados foram coletados no período de agosto a outubro de 2015, a partir da realização de entrevistas semiestruturadas. Conforme Minayo (2010), a entrevista faz parte de uma relação formal em campo que intencionalmente o pesquisador recolhe informações através da fala dos atores sociais. Combina questões fechadas e abertas, no qual o entrevistado tem a oportunidade de discorrer sobre as questões propostas, sem ficar presa a pergunta formulada.

A técnica de coleta de dados iniciou pela elaboração de questionamentos, apoiados em teorias e hipóteses, as quais interessam à pesquisa. Esta forma oferece um amplo campo de interrogativas, frutos de novas suposições que vão brotando à medida que são obtidas as respostas do informante (TRIVIÑOS, 2008).

As entrevistas foram realizadas pela pesquisadora no próprio local do estudo, em local reservado, com data e hora acordada anteriormente com os participantes. Os dados foram obtidos por meio de entrevista individual gravada, seguindo um instrumento da pesquisa contendo as questões norteadoras (APENDICE D). As informações coletadas durante a entrevista foram transcritas, visando preservar a veracidade dos dados.

Os participantes receberam codinomes com a letra AC de acadêmico acrescido do número correspondente a sua realização, com a finalidade de preservar o anonimato (Ac1, Ac2, ...Ac20).

5.7 Análise dos dados

Na medida em que os dados foram obtidos, foram fielmente transcritos pela própria pesquisadora.

Para análise dos dados utilizou-se da Proposta Operativa de Minayo (2010), estruturando e organizando o conteúdo em dois momentos. O primeiro se refere a fase exploratória da investigação, constituindo o marco-teórico fundamental para a análise. O segundo momento é o interpretativo no qual se utiliza dos relatos dos informantes para dar sentido, lógica e projeção; buscando compreensão e agregação das respostas, fazendo uma interligação dos objetivos e pressupostos da pesquisa com o referencial teórico. Essa fase que se constitui o maior desafio dividindo-se em:

1°) Ordenação dos dados: reunindo o conjunto de materiais coletados, incluindo transcrição, releitura do material, organização dos relatos em determinada ordem e organização dos dados de observação;

2°) Classificação de dados: este é constituído pela leitura horizontal e exaustiva dos textos e da leitura transversal de cada subconjunto e do conjunto em sua totalidade.

Por fim, esta classificação possibilitou identificar as partes que compuseram o estudo com o entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem, possibilitando a interpretação e a análise final dos dados.

6. Resultados e Discussão

Na sequência, serão apresentados o perfil dos participantes, bem como as principais categorias emergidas no estudo.

Desta forma, com o intuito de conhecer o entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem mediante a proposta operativa por Minayo (2010), emergiram as seguintes categorias: estratégias utilizadas no ensino da liderança na graduação em enfermagem, entendimento da liderança pelos discentes de enfermagem, abordagem da liderança no ensino da graduação em enfermagem, potencialidades e fragilidades do ensino da liderança na graduação em enfermagem.

Entende-se que no ensino de liderança da enfermagem, prática e teoria são interligadas e são complementares, no entanto serão analisadas separadamente, para facilitar o entendimento dos resultados emergidos.

6.1 Perfil dos participantes

Os participantes que foram abordados neste estudo totalizaram vinte discentes sendo dois de cada semestre, conforme quadro 1, a seguir:

Quadro 1: Perfil dos participantes de acordo com a unidade do cuidado, idade e sexo.

Componente	Idade	sexo	Componente	idade	sexo
Unid. cuidadoI	18	F	Unid. cuidadoVI	27	F
Unid. cuidadoI	21	M	Unid. cuidadoVI	25	F
Unid. cuidadoII	18	M	Unid. cuidadoVII	20	F
Unid. cuidadoII	16	F	Unid. cuidadoVII	20	F
Unid. cuidadoIII	23	M	Unid. cuidadoVIII	22	F

Unid. cuidadoIII	19	F	Unid. cuidadoVIII	22	F
Unid.CuidadoIV	30	F	Unid. cuidadoIX	24	F
Unid. cuidadoIV	23	F	Unid. cuidadoIX	23	F
Unid. cuidadoV	19	F	Unid. cuidadoX	26	F
Unid. cuidadoV	19	F	Unid. CuidadoX	26	F

Ao analisar o perfil dos vinte discentes que participaram do estudo, convém informar que a idade dos participantes variou entre 18 anos a 30 anos, quanto ao sexo três participantes eram do sexo masculino e dezessete feminino, lembrando que eram dois representantes de cada semestre.

Observamos que predominaram informantes do sexo feminino com dezessete participantes e três do sexo masculino. Destaca-se que ainda sobressai a presença feminina na Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas, no entanto, a cada ano vem crescendo a procura masculina.

A seguir serão apresentadas as categorias identificadas no processo de análise e a discussão.

6.2 Estratégias utilizadas no ensino da liderança na graduação em enfermagem

O ensino da liderança passa pela compreensão do sujeito em aprender, acredita-se que a preparação concentra-se num fazer crítico, independe do seu engajamento se vai ser por meio de uma leitura de um texto, indicado pelo docente ou se parte do desejo e curiosidade do discente em realizar reflexão crítica sobre um acontecimento social ou natural (FREIRE, 2001).

Nesta perspectiva é fundamental que este aprendiz esteja articulado com a realidade, partindo de seu cenário e valorizando seus conhecimentos empíricos, ou seja, seus saberes construídos que vão além do ambiente acadêmico (AMESTOY et.al., 2013).

Esta perspectiva vai ao encontro do observado no relato que segue em relação ao ensino da liderança:

> É, a forma que eu vejo assim, é te dando autonomia, alguns professores te dão muita autonomia, outros ficam assim em

> cima de ti, isso dificulta porque acaba dependendo ás vezes, se pegar só professores desse jeito, acaba ficando muito preso ao professor e depois chega lá na frente e depois fica complicado, mas para liderança eu fui ser mais solta a partir do sexto semestre e por ser o semestre temático, de ser tratada a gestão, tem mais liberdade, mas não é todos os professores que te deixam assim AC8(7sem).

A partir do depoimento do discente, cabe destacar que a construção teórica-prática da liderança está vinculada a autonomia, liberdade do exercício profissional e a possibilidade de se sentir mais solta no espaço de trabalho, sendo que há uma construção pessoal em relação a esta autoconfiança que no caso do participante foi identificada no sexto semestre. Esta percepção vai ao encontro dos autores a cima que vinculam a liderança a um processo de indução teórica crítica e também da vivencia de cada aprendiz.

Segundo Freire (1996), a autonomia é o amadurecimento do ser para si processo de construção. É neste sentido que uma pedagogia da autonomia tem de estar centrada em experiências estimuladoras da decisão e da responsabilidade, vale dizer, em experiências respeitosas da liberdade.

Esta perspectiva de aprendizagem da liderança para o discente AC3 passa pela autonomia, mas também envolve o diálogo com os demais componentes da equipe de enfermagem, como observamos a seguir:

> Eu acho que mais mesmo é diálogo, é a conversa, é dar exemplo, é citar, situações, tipo assim, situações futuras, nessa situação assim, o que vocês fariam? fazer a gente refletir pensar, e falar “ah, o melhor seria vocês fazerem assim, pra que a gente tenha a idéia certa desde agora em mente, de como é exercer a liderança sem exagerar e estar prejudicando os outros, acho que é isso AC3(5sem).

Dessa forma percebe-se a importância do discente ter espaço para desenvolver o diálogo na relação com o facilitador entre discentes e com os demais profissionais da equipe. Nisso o discente vai construindo habilidades que desenvolva sua percepção de como estabelecer uma liderança, exercitando a co-responsabilização e a autonomia profissional.

> Acredito que o enfermeiro tenha que saber dialogar com sua equipe, ser pro ativo e parceiro da equipe, assim como incentivador da mesma. Saber ouvir e valorizar a opinião dos membros da equipe. Ter boas relações interpessoais AC17(10sem)

Como podemos observar no depoimento AC17, neste processo da construção da liderança durante a graduação o discente ao finalizar a graduação vai adquirindo experiência de diálogo pró-ativo, aprende a valorizar a opinião dos demais e compreende que no seu fazer terá que zelar para boas relações interpessoais tendo em vista o cuidado ao paciente.

Uma proposta pedagógica que foi concebida na perspectiva da concepção da educação problematizadora vai ao encontro do que Freire (2005), preconiza na educação problematizadora, o educador educa e também é educado. Na saúde, essa educação é avessa ao modelo convencionalmente desenvolvido, em que há uma forte orientação conservadora centrada na doença e no saber do professor que reproduz a educação bancária. A educação problematizadora tem seu objetivo em auxiliar o ser humano a tornar-se autônomo e empoderado.

Neste sentido, a educação problematizadora, rompe com os esquemas verticais característicos da educação bancária, na qual há transferência de conhecimento do educador para o educando sem que haja possibilidade de reflexão, crítica e transformação da realidade. O educando é compreendido como um recipiente vazio que deve ser preenchido com o conhecimento do educador (FREIRE, 2005).

Deste modo, o educador problematizador remaneja, constantemente seu ato de conhecer, estimulando o educando a obter conhecimentos. Estes, ao invés de serem recipientes de depósitos, serão investigadores críticos (FREIRE, 2005).

Desta forma, ao exercitar a liderança o profissional enfermeiro, no processo de cuidar no contexto hospitalar e também na atenção básica, torna-se cada dia mais indispensável e articulado com outras profissões em um exercício de interdisciplinaridade. O processo de autonomia pressupõe que o profissional enfermeiro e a equipe de enfermagem possam intervir no processo de prioridades na assistência.

Acredita-se que a formação de enfermeiros-líderes com potencial para utilizar a liderança é possível, por isso a abordagem do assunto é importante no processo ensino-aprendizado.

6.3 Abordagem do tema liderança no ensino da graduação em enfermagem

A proposta pedagógica com habilidades e competências implica em um direcionamento com distintas possibilidades de aprendizagem, percebe-se que na perspectiva da proposta construtivista a diferentes espaços de exposição para aprendizagem e interação teoria, prática e construção teórica.

Por meio da educação a formação começa a desenvolver, sendo assim é elaborada uma proposta pedagógica. A instituição faz escolhas de alternativas, com a avaliação e os resultados encontrados parte para uma avaliação das escolhas. Este momento é de escolhas, de buscar alternativa para um bom resultado final é um desafio. Portanto, a essência do saber da área de atuação profissional do enfermeiro encontra-se em uma dimensão de formação que intervém nas possibilidades de superação disciplinar articulando teoria e prática (SOUSA, et.al; 2011).

Nesse contexto um dos fundamentos da formação é a técnica pedagógica desenvolvida no currículo a ser seguido, sendo identificado na literatura uma preocupação com as formas de trabalho do docente sob o entendimento do discente no ensino da liderança na graduação em enfermagem (MOURA, MESQUITA; 2010).

Pois de acordo com os depoimentos se observa que a didática utilizada na teoria esta ao encontro do entendimento dos discentes, eles referem entender a liderança.

> Na teoria eu percebi um bom desenvolvimento, É que na teoria tu observa mais, consegue estudar mais as circunstancias para conseguir por em prática, tu consegue estudar a situação em si e tu consegue chegar numa resposta que realmente quer AC1 (6sem).
>
> Mais foi a teoria assim, a gente aprendeu o que era a liderança AC16 (10sem).
>
> Acho que na teoria, em todos os semestres é bastante presente, E na teoria é muito bom sabe, se fosse o começo como na teoria seria maravilhoso AC13(3sem).
>
> Na teoria, nas buscas do caso de papel, teve buscas sobre liderança, caiu na prova também junto assim, liderança no gerenciamento de conflitos que eu acho que está bem ligado assim, foi isso que caiu de teoria assim AC 20(6sem).

A partir dos depoimentos pode-se afirmar que os cenários teóricos têm facilitado o ensino da liderança, oferecendo suporte para que o discente possa entender melhor o que é liderança e a importância de ser exercida pelo enfermeiro.

Os cenários teóricos da graduação englobam o caso de papel, síntese e seminário que tem contribuído para o aprendizado, visto que são espaços que permitem a discussão e o posicionamento dos discentes, estes espaços que contém um grupo de trabalho com número reduzido de aluno a fim de atender as necessidades dos discentes.

Esses cenários teóricos descritos no currículo do curso de graduação em enfermagem da Universidade Federal de Pelotas compreendem-se o caso de papel que consiste em uma descrição de uma situação programada para favorecer o desenvolvimento de determinada habilidade e/ou competência. Esta é uma atividade realizada em dois encontros, em pequeno grupo. A situação problema deve disparar as questões de aprendizagem que orientarão a busca de referencias para a construção de um fechamento no encontro seguinte. Assim, a síntese de campo será produzida a partir da discussão e identificação de questões surgidas e/ou orientadas no contexto da atenção em saúde do território e dos serviços de saúde. As questões devem orientar buscas e sistematizações por parte do estudante, que em reunião seguinte deve compor uma síntese do tema. Esta é uma atividade realizada em pequeno grupo de acadêmicos e orientada por um professor que desempenha a função de facilitador. O cenário denominado de seminário objetiva o aprofundamento e consolidação da formação do acadêmico nos aspectos teóricos necessários à reflexão crítica sobre a prática de enfermagem (UFPEL, 2016).

Destaca-se que numa proposta pedagógica emancipadora não pode ser implementada somente pelo docente, mas, por ele conjuntamente com o discente e outros membros da sociedade para assumir um papel significativo não poderá reduzir-se e/ou dedicar-se somente ao ensino de meios e mecanismos pelos quais se desenvolveram processos de ensino aprendizagem (MOURA, MESQUITA; 2010).

Para o educador assumir e se reconhecer como sujeito e como educando precisa ser capaz de conhecer e querer conhecer uma relação horizontal com outro sujeito. São assim os momentos de um processo de ensinar e aprender e de conhecer, que implica em re-conhecimento. No fundo, o educando realmente se torna educando quando e na medida em que conhece, ou vai conhecendo os

conteúdos, os objetos cognoscíveis, e não na medida em que o educador vai depositando nele a descrição dos objetos, ou dos conteúdos (FREIRE, 2008).

O ensino passa pela compreensão do sujeito em aprender, acredita-se que a preparação concentra-se num fazer crítico, independe do seu engajamento se vai ser por meio de uma leitura de um texto, indicado pelo docente ou se parte do desejo e curiosidade do discente em realizar reflexão crítica sobre um acontecimento social ou natural (FREIRE, 2001). Porém, existem controversas no meio acadêmico, pois nem sempre o entendimento do discente esta claro, pode-se constatar que alguns relatam que não identificam o ensino da liderança no curso, sendo que outros referem-se com um bom entendimento no ensino da liderança.

> A gente viu muito pouco na teoria da liderança, isso eu acho que prejudica AC14(4sem).
>
> Olha assim eu não vejo muito a parte da liderança, não vejo posso até estar errado, mas essa parte eu às vezes eu vejo na parte dos professores querer ser líder, mas passar pra os acadêmicos não vejo muito isso AC18(2sem).
>
> Acredito que pouquíssimos professores influenciaram a liderança durante a graduação. O maior estímulo foi quando estávamos no 6° semestre e em campo prático a professora nos colocava para assumir a equipe e organizar o processo de trabalho. Foi o mais próximo que tivemos AC17 (10sem).

Existem diferenças no entendimento dos discentes dos primeiros semestres em relação aos últimos semestres, percebe-se mediante os depoimentos de acadêmicos de diferentes semestres, acadêmicos dos semestres iniciais relatam não ter a discussão sobre o assunto, mas os dos semestres finais, principalmente no sexto semestre, sendo esse componente referencial de gestão, ele referem um entendimento mais claro sobre o assunto, mas também citam que são alguns facilitadores estimulam mais a liderança do que outros.

Também nos leva a pensar que o discente dos semestres iniciais ainda não tem um amadurecimento cognitivo de observar os cenários que estão ao seu redor, os egressos muitas vezes vem direto do ensino médio onde o ensino-aprendizado é educação bancária, e ao ingressar no ensino superior precisa despertar o entendimento da educação libertadora que vai ao encontro das buscas e interesse no desenvolvimento da autonomia para um crescimento pessoal e profissional engajado na formação.

O processo de ensino-aprendizado do curso de enfermagem segue uma proposta construída por meio de componentes curriculares. Neste ínterim, a

liderança é compreendida como um conteúdo transversal que deveria ser abordado em todos os componentes, isto é, ao longo da formação.

6.4 Entendimento da liderança pelos discentes de enfermagem

Existem múltiplos significados atribuídos à liderança, por este motivo buscou-se conhecer o entendimento que os discentes atribuem a esta competência profissional, explicitado nos depoimentos a seguir:

> Liderança eu acho que é ter pró-atividade saber lidar com as pessoas, aquilo que tu quer com as pessoas, conseguir com que elas trabalhem em grupo, ter uma harmonia naquele grupo, saber conduzir na hora certa no momento certo, saber se posicionar com as coisas como devem no momento certo, é dosar as atitudes para que um consiga ter uma harmonia num todo, e conseguir chegar no que se almeja, numa conquista AC1(6sem).

> Entendo como liderança de enfermagem, uma habilidade do enfermeiro em liderar uma equipe, em lidar com uma equipe de enfermagem, eu acho que é o principal, o enfermeiro ele tem que saber liderar uma equipe de forma organizada, ele tem que saber o papel dele, saber o que um líder faz, um enfermeiro líder faz, acho que isso é muito importante. É conseguir juntar a equipe, conseguir liderar, conseguir coordenar uma equipe AC5 (5sem).

> Para mim liderança é saber gerir a equipe de uma forma participativa, integrativa, porque é uma equipe tu não é, apenas o representante daquela equipe, então eu acho que tem que saber conversar, saber lidar com os conflitos, com a parte gerencial, de burocracia, papelada, dessas coisas assim, tem que saber organizar o tempo também pra conseguir dar conta de tudo isso AC8 (7sem).

Por meio dos depoimentos percebe-se a valorização do trabalho em equipe e as relações interpessoais articuladas com a liderança. Os discentes que declararam o seu entendimento sobre a liderança basearam sua compreensão das habilidades e competências para o exercício profissional. Afirmam a importância da liderança no trabalho em equipe.

O enfermeiro-líder caracteriza-se como o profissional capaz de influenciar de forma construtiva os demais integrantes da equipe de enfermagem e saúde, com o intuito de qualificar o gerenciamento do cuidado e de fortalecer as relações interpessoais no trabalho (AMESTOY et.al. 2014).O líder representa um elo na equipe, pois tem a responsabilidade de estimular o desenvolvimento coletivo, interferindo diretamente na assistência qualificada (GELBKE et al.,2009). Como enfermeiro-líder o profissional consegue atuar em seu campo prático com segurança e confiança, o processo de trabalho segue uma sequencia de condutas que o

enfermeiro e sua equipe planejam no inicio do plantão e no final é possível avaliar se foi alcançada a meta do trabalho, sendo o objetivo final um cuidado com qualidade. A partir das leituras realizadas e com base na perspectiva Freireana, construiu-se um entendimento do que é ser líder para o estudo em questão.

Entende-se que o líder é a pessoa que tem a capacidade de trabalhar em equipe, planeja o processo de trabalho e junto a sua equipe conquista e alcança seus objetivos, sendo uma pessoa pró-ativa, humana, que consegue lidar com os outros e trabalha junto para avaliar no final o alcance das metas.

A atuação do líder de mencionar-se às pessoas é o comportamento da tarefa, dizendo-lhes o que fazer, quando, onde e como, ou seja, significa estabelecer objetivos e definir papéis. O comportamento de relacionamento envolve a comunicação bilateral com vistas ao apoio e encorajamento, o que implica ao líder ouvir ativamente e apoiar os esforços dos colaboradores. Os colaboradores relacionam-se com a capacidade e a disposição das pessoas em dirigir suas próprias atitudes. São consideradas capacidade do trabalho que se centra nas habilidades técnicas disposição que indica a motivação para fazer alguma coisa. Esses aspectos devem ser considerados somente em relação a uma tarefa específica a ser realizada (BALSANELLI; et.al; 2016).

O líder também pode ajudar a transformar a realidade, pois ele busca a mudança e agrega as pessoas para um trabalho em equipe o que faz a diferença no processo de trabalho do enfermeiro, na conquista de um trabalho em equipe a fim de todos terem um olhar crítico e reflexivo e avaliar suas condutas para atuar profissionalmente em prol de um objetivo em comum o cuidado assistencial com qualidade.

Sendo assim, nota-se que se o profissional for um líder cooperativo, compreensivo , manter um bom relacionamento e uma boa comunicação acredita que será um profissional destaque, enfermeiro-líder em busca de objetivo final que é a qualidade na assistência prestada ao usuário.

Refletindo sobre si mesmo o sujeito coloca-se num determinado momento, numa certa realidade: em busca constante de ser mais e, como pode fazer auto-reflexão, pode descobrir-se como um ser inacabado, que está em constante busca. Eis aqui a raiz da educação, sendo o sujeito de sua própria educação (FREIRE, 2007). O enfermeiro- líder necessita constantemente refletir sobre seu ver e seu fazer, permitindo-se crescer como pessoa e como profissional.

Tendo uma sequência sobre o assunto é no ensino aprendizagem dos discentes de enfermagem que se busca um profissional líder, um enfermeiro com habilidades e competências, que pode aprimorar-se, visto que o ser humano é um ser inacabado, em constante desenvolvimento, conforme a pesrpectiva Freireana. Talvez esse seja o papel da universalidade. Formar profissionais capazes de buscar e de construir conhecimento, permitindo uma evolução.

O processo ensino-aprendizado no curso de enfermagem vem ao encontro de estimular o crescimento dos discentes para conseguirem desenvolver habilidades para atuar em seu campo profissional com liderança, a prática do exercício da liderança vai sendo elaborada a cada experiência de ensino que o discente participa no cotidiano do curso.

A seguir apresenta-se os depoimentos sobre o exercício da liderança. Pode-se perceber o entendimento dos discentes sobre a liderança, como exercê-la na prática, no momento de atuar como enfermeiro, quando assim os futuros enfermeiros lideres forem para o campo profissional.

> Na verdade a liderança se tu fores pensar ela estaria em todos os atos do enfermeiro no campo prático tanto no desenvolvimento da gestão da unidade e na própria prática dele na unidade ele se impõe o que realmente o enfermeiro tem que fazer AC1 (6sem).
>
> Liderança pra mim é , conseguir auxiliar seu alicerce nas decisões de um grupo, na enfermagem por exemplo o enfermeiro líder ele consegue fazer com que o grupo consiga se entender pra chegar a alguma decisão, ele não é mais do que o grupo mais ele consegue fazer essa ponte AC13 (3sem).
>
> Entendo assim, liderança, tem que ter, dentro do ambiente hospitalar, ou estratégia da saúde da família, liderança é saber liderar uma equipe, não só isso mas tem que saber conversar de uma maneira que a equipe te entenda AC2(8sem).

A liderança para os discentes que apresentamos os seus depoimentos tem que estar inserida em todos os atos do enfermeiro, nas tarefas que o profissional desenvolve em seu exercício profissional. Com isso a liderança deve ser explicita em suas atitudes de convivências, saber trabalhar em grupo, manter uma boa conversa, entender a sua equipe.

Em um estudo realizado com quinze graduandos do curso de enfermagem de uma instituição de ensino superior filantrópica universidade do interior de São Paulo pode-se constatar que o significado atribuído à liderança é desvelado como um

processo dinâmico e tem como estilo adotado a forma de conduzir uma equipe, não existindo um estilo ideal de liderança. No ensino, o estilo de liderança passou a ser discutido quando abordou as formas participativas de gerenciamento de pessoal. No exercício da liderança, é enfatizada a dissociação da teoria e da pratica da liderança, destacando-se que a integração com o pratica é relevante para a aprendizagem da liderança (GUERRA; SPIRI, 2013).

Para promover gerenciamento de seus recursos humanos o líder necessita conhecer a capacidade e a disposição de seus colaboradores e aliá-las ao nível de complexidade exigidos pela clientela. Assim, os profissionais membros da equipe terão possibilidade de crescer e aprimorar seus conhecimentos, habilidades e atitudes no desenvolvimento da assistência de enfermagem. Isso é um processo contínuo que exige profunda dedicação para que tal resultado possa reverter em melhoria da qualidade da assistência e do trabalho em equipe (BALSANELLI, 2016).

Em função de diferentes conflitos que precisam ser conduzidos pelo enfermeiro-líder, a liderança e a comunicação se fazem necessárias, internamente numa equipe e com os demais profissionais. Tendo em vista que na equipe de enfermagem existe um espaço para construir novos laços e relações, para compartilhar opiniões, identifica-se que a comunicação será uma ferramenta para a construção de relações mais harmônicas e democráticas (GELBCKE et al., 2009).

> Eu penso naquela pessoa que tá disponível para ajudar, disponível para escutar, para dialogar que tem humildade para tentar compreender o processo, pra ajudar e fazer o melhor possível dentro daquele serviço AC4(8sem).
>
> Eu acho que a escuta, a compreensão,conseguir agregar o teu funcionário o teu colega de trabalho, escutar as pendências dele, escutar as dificuldades, as facilidades, e agregar tudo isso na tua equipe, eu acho que a principal assim é a escuta AC6(9sem).

Dois discentes relatam o seu entendimento sobre a importância de escutar e sabe dialogar junto aos membros da equipe, a fim de facilitar o exercício da liderança.

Neste contexto, destaca-se o diálogo para aproximar o pensar e o agir dos sujeitos dirigidos ao mundo a ser transformado e humanizado. O diálogo não pode ser reduzido a um simples ato de depositar ideias, porque sem ele não há comunicação, nem pensar crítico, só por meio do diálogo é possível administrar diferentes conflitos e igualmente se constrói laços e relações (FREIRE, 2005).

Porém, entre os membros da equipe de enfermagem é comum a falta de diálogo e o levantamento desse tipo de problema, que pode se manter por anos acarretando um desgaste desses trabalhadores e a construção de relações em ambientes de trabalho pouco saudáveis (AMESTOY et.al., 2010).

Para tanto, o enfermeiro em seu ambiente de trabalho deve estimular o estabelecimento de relações baseadas na confiança. Convém esclarecer que a confiança vai tornando os sujeitos dialógicos cada vez mais companheiros, em busca de um objetivo em comum, com a humildade dos seres abrindo os caminhos e o pensar com esperança dando força para juntos traçarem metas para trabalhar com liderança em enfermagem (FREIRE, 2005).

Sendo a liderança uma competência profissional desenvolvida pelo enfermeiro, a fim de facilitar a coordenação da equipe, as potencialidades de cada membro, compreende-se como um suporte para o encadeamento das relações interpessoais, em que o enfermeiro líder tem consciência de que exerce influência e é influenciado pelos seus colaboradores (AMESTOY et.al., 2010).

Entre os depoimentos com os discentes foram destacadas características que o enfermeiro-líder necessita desenvolver para exercer a liderança em seu processo de trabalho, tanto no contexto hospitalar quanto na atenção primária em saúde.

Com isso, percebe-se o entendimento dos discentes nas descrições de características para uma percepção individual sobre o que precisa ser desenvolvido ou então perceber em si mesmo o que possui de melhor para exercer a liderança como futuro enfermeiro. Assim, também conseguir entender e ter um olhar crítico e reflexivo sobre exercício da liderança em sua profissão e ir ao alcance de metas e satisfações pessoais e profissionais. Conforme os depoimentos a seguir:

> Paciência, acho que a paciência, é uma característica bem alvo assim que o enfermeiro tem que desenvolver, uma das coisas também é saber dizer não, é saber podar, priorizar as circunstancias, por exemplo de um hospital, eu acho que isso o enfermeiro tem que ter bem certo para poder dar um rumo AC1(6sem).

> A empatia com certeza, compreensão, acho que conhecimento é essencial também, tem que ter conhecimento também para poder passar para os outros, gerenciamento de conflitos é essencial AC9(7sem).

A partir dos depoimentos pode-se constatar que os discentes compreendem que o enfermeiro-líder precisa escutar e dialogar, ter conhecimento para transmitir segurança e confiança, empatia, humildade para um bom desempenho profissional. Para os discentes, o enfermeiro-líder ao atuar com essas características pode contribuir para a formação de uma equipe unida, trabalhando junto e buscando uma qualidade no cuidado sendo assim o objetivo final concretizado.

As características necessárias para o desenvolvimento e crescimento de um enfermeiro em prol da liderança, portanto para dar conta de todas estas habilidades e competências, alguns atributos são necessários ao enfermeiro para o desenvolvimento de sua prática, como o conhecimento, a responsabilidade, o bom senso, o autoconhecimento, o bom relacionamento com o grupo, a neutralidade, a pró-atividade e a articulação da assistência com o gerenciamento. Além de estar disponível, ter capacidade de tomar decisões e saber trabalhar em equipe, ter segurança, agilidade, raciocínio rápido e ao mesmo tempo calma e tolerância (AMESTOY et al., 2009; STRAPASSON; MEDEIROS, 2009).

Para dar conta de todas estas habilidades e competências, alguns atributos são necessários ao enfermeiro para o desenvolvimento de sua prática, como o conhecimento, a responsabilidade, o bom senso, o autoconhecimento, o bom relacionamento com o grupo, a neutralidade, a pró-atividade e a articulação da assistência com o gerenciamento (AMESTOY et al., 2009; STRAPASSON; MEDEIROS, 2009).

Ao conhecer o entendimento dos discentes percebe-se que o acadêmico de enfermagem entende que o profissional precisa ter liderança para atuar no seu cotidiano. O discente ainda esta em processo de formação o que faz com que surjam muitos questionamentos, mas no decorrer do ensino os questionamentos vão sendo esclarecidos, por meio do auxílio dos docentes e dos enfermeiros inseridos nos serviços de saúde na sua trajetória acadêmica.

Desta forma para melhor responder os questionamentos é importante analisar as potencialidades e fragilidades investigadas pelo discente no processo ensino-aprendizado.

6.5 Potencialidades e fragilidades do ensino da liderança na graduação em enfermagem.

No processo ensino-aprendizado de uma formação acadêmica existem potencialidades e fragilidades no decorrer de sua trajetória, o ensino da graduação segue uma proposta pedagógica, os docentes se norteiam pelos planos de ensino ali inseridos, e ao observar os discursos dos discentes buscamos investigar o entendimento dos mesmos.

No estudo buscou-se investigar o que concerne as potencialidades do ensino da liderança na graduação em enfermagem na opinião dos acadêmicos. A partir da divisão da proposta pedagógica em componentes que trabalham com a liderança em todos os semestres de alguma forma.

> Nesse currículo eu vejo muita potencialidade porque eles estão sempre falando em liderança, em vários seminários eu acho que todos os seminários que a gente teve eles citam esse aspecto AC13(3sem).

Um participante relatou como potencialidade o ensino da liderança presente nos cenários de formação, principalmente no seminário, que consiste em um espaço teórico.

Acredita-se que o docente se preocupa em educar para uma formação esperada, percebe-se através de um estudo realizado sobre o ensino da liderança encontrou-se uma grande preocupação dos docentes de enfermagem quanto a formação de enfermeiros-líderes, visto que se necessita cada vez mais, de profissionais competentes técnico-cientificamente e capazes de gerenciar o cuidado e a equipe de enfermagem, utilizando-se o diálogo, a ética e a humanização (AMESTOY, et.al.2013).

Conforme Freire (2001), o sujeito que se preocupa em aprender, ele se concentra num fazer crítico, independe do engajamento que se dá por meio da leitura de um texto, o qual foi proposto pelo docente ou se parte do desejo e curiosidade do educando em realizar reflexão crítica sobre um acontecimento social ou natural.

Nesse contexto, entende-se que o bom tempo de atuação dos sujeitos e sua formação são elementos que favorecem sua compreensão e domínio do tema liderança, bem como potencializa o ensino da mesma (AVILA, et.al.,2012)

Porém, o que realmente importa é que este aprender esteja articulado com a realidade do aprendiz, partindo de seu cenário e valorizando seus conhecimentos empíricos, ou seja, seus saberes construídos além do ambiente acadêmico. Inexiste ensinar sem aprender, não obstante, o ato de ensinar exige a existência de quem ensina e de quem aprende. Em virtude disso, não há docência sem discência, as duas se explicam e se complementam, apesar das diferenças que as permeiam, não se reduzem à condição de objetos, pois quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender (FREIRE, 2001).

A importância da formação de enfermeiros- líderes é inegável, já que a liderança é uma competência inerente a este profissional. A faculdade de enfermagem em questão busca uma associação de discussão dos assuntos entre teoria e prática através de componentes que são ofertados pelo currículo do curso, com isso, o discente evolui seu crescimento por meio da combinação de ensino prática e teoria, realizando buscas de conteúdos que emergiram da realidade de cada campo de atuação.

Cercar-se de instrumentos que facilitem o processo de ensino-aprendizagem são essenciais para alcance da qualidade da formação não só de um enfermeiro com habilidades e competências necessárias para exercer a profissão, mas também, de um indivíduo crítico e reflexivo.

> Bom, como eu já te falei o que eu pude ver de liderança foi experiências que eu observei, porque agente ainda não esta praticando, como eu já tinha falado a gente só tem que ver o que está acontecendo de errado e aprender que não deve fazer daquele jeito, a gente vê e fica abismado porque não é isso que aprendemos na teoria na faculdade não é isso, aí agente pensa; porque que pessoas agem assim se não é assim o certo. Então tem que a partir dai fazer diferente, fazer a diferença AC3 (5sem).
>
> E tu não fica naquela parte teórica, junta a prática e ali tu consegue além de visualizar, tu vê aquilo ali acontecendo o tempo todo sabe assim, sejam pontos positivos sejam negativos sabe tu vai vendo, assim como e uma coisa que eles formam é a parte crítica, eles ensinam a ser críticos, eu por natureza sempre fui, mas eu só pensava eu não agia, eu não falava, e isso eu aprendi muito com eles a falar, a criticar realmente, seja pro lado bom, seja pro lado ruim, mas de uma forma, sabendo lidar com a situação, e as professoras nos dão muita segurança pra gente AC7(9sem).

Nos depoimentos os estudantes estão explicitando o que acontece diariamente no campo de estudo e aprendem a agir nas circunstâncias que surgem para resolver os problemas encontrados sempre da melhor forma, isso ocorre em

nossa vida pessoal, acadêmica e profissional, são experiências de vida que assim aproveitamos as melhores e descartamos as que achamos errada o nosso modo.

Os discentes que relataram esses depoimentos trazem experiências vivenciadas como acadêmicos de enfermagem que por meio da observação adquiriram uma bagagem de exemplos para quando precisarem enfrentar o mercado de trabalho estejam cientes de como funciona e de como o enfermeiro atua no seu processo de trabalho. A educação que hoje se espera é essa forma de que possamos explorar o nosso entendimento frente as observações feitas e com conhecimento agir de forma sensata.

Neste sentido, a educação libertadora, problematizadora, não pode ser o ato de depositar ou de trasmitir “conhecimentos” e valores aos educandos, meros pacientes, à maneira da educação “bancária”, mas um ato cognoscente (FREIRE, 2007).

Com isso a educação libertadora trazida nos manuscritos de Paulo Freire nos liberta para motivar a busca de um ensino com abertura de explorar o conhecimento dos acadêmicos que estão iniciando a sua trajetória acadêmica a fim de explorar novas experiências.

Por meio das obras de Paulo Freire, pode fazer questionamentos sobre uma educação multicultural, ética, libertadora e transformadora. Com isso o pensamento de Freire ainda é contemporâneo e inspira a teoria e a prática da educação (MIRANDA; BARROSO, 2004).

Assim a proposta de Freire representa uma articulação com a interdisciplinaridade, hoje tão comentada nas ciências, em geral na educação e na saúde em particular. Propõe a possibilidade de uma pedagogia fundamentada na práxis, inserida numa política de esperança, de luta revolucionária, de amor e de fé no ser humano (MIRANDA; BARROSO, 2004).

O fato de o corpo docente buscar a inovação pela maneira como exploram o campo prático e proporcionando a autonomia necessária ao estudante, foram evidenciadas como potencialidade.

> Olha, eles, os professores costumam nos dar bastante autonomia, em questão da gente poder conversar com os técnicos, pelo menos na minha unidade, isso vai de cada unidade e de cada professor inclusive, pra gente conseguir lidar com os técnicos, conversar bom, isso é muito importante porque tu já aprende a lidar com os enfermeiros, com a equipe em si AC5(5sem).

> A forma que eles nos ensinam realmente fica, a síntese, tem gente que acha que é besteira, eu não acho, o caso de papel que faz com que tu se empenhe em diversos assuntos sabe, pra quem, eu acho que aproveita quem realmente se empenha e aproveita a faculdade, eu aprendi muita coisa, na prática mesmo com elas assim pra mim foi muito bom, o que eu acho diferente, o que foi uma coisa que esse novo currículo dá oportunidade pra gente, a gente faz estágio desde o primeiro semestre, isso nos dá uma segurança bem maior AC7(9sem).

Os depoimentos dos discentes trazem aspectos positivos referente a proposta pedagógica que o curso de enfermagem esta oferecendo na faculdade, pode –se perceber o discernimento dos discentes frente a proposta curricular de adquirir um conhecimento amplo com isso possibilita a cobertura dos componentes que estão descritos no projeto político pedagógico do curso de enfermagem.

Os discentes relatam sobre a autonomia que eles desenvolvem para exercer as atividades nos campos de estudo, frente ao processo de trabalho do enfermeiro e com isso desenvolver a liderança em busca de uma formação de enfermeiros-líderes.

Sendo a autonomia um tema importante para o profissional enfermeiro para a compreensão da maneira de apresentação e relacionamento com os demais integrantes da equipe de saúde e com a sociedade, de forma que possa interferir no estabelecimento das prioridades na assistência. Concomitante ao desenvolvimento da competência técnica, o futuro enfermeiro deve ser preparado para reconhecer e atuar em conflitos e dilemas éticos, analisar criticamente suas implicações para, assim, poder tomar decisões com responsabilidade e definir e revisar os objetivos e desafios da profissão.

O educador, para desenvolver a autonomia de seus discentes precisa realizar atividades que estimulem a tomada de decisão e a responsabilidade para que eles aprendam a decidir com liberdade, assumindo todas as consequências desse ato, assim amadurece com desafios que sugiram no decorrer do processo ensino-aprendizado (SILVA; PEDRO, 2010).

A educação problematizadora ocorre a partir do esforço permanente da percepção dos homens, criticamente, como estão sendo no mundo com que e em que se acham (FREIRE, 2007).

Embora o processo de ensino-apendizagem tenha sido exaltado como uma potencialidade, no entanto, alguns acadêmicos descreveram fragilidades que podem ser evidenciadas:

> Eu acho assim, na verdade não é que eles não estimulem, eu vejo uma falha nisso, porque as circunstancias não permitem que os professores façam essa estimulação com os alunos, é diferente chegar com os alunos acadêmicos de enfermagem pra que eles assumam uma unidade, não assumimos uma unidade, nós assumimos as práticas da unidade, que é diferente, sabe nós não entramos, que como tem essa necessidade do acadêmico ter a prática, ocorre que acaba focando sempre mais na prática, do que sim no papel de liderança, de assumir uma unidade, abraçar literalmente uma unidade AC1(6sem).

O que acontece no processo de ensio-aprendizagem do curso de enfermagem é que os acadêmicos são inseridos no campo prático para desenvolver as habilidades, mas no campo prático existi uma barreira que pode ser notada por meio dos depoimentos, em que os participantes não conseguem exercer a totalidade do papel de enfermeiro, e os mesmos sentem essa lacuna no ensino prático.

A formação de enfermeiro é permeada por variadas habilidades e competências, as quais vão sendo construídas no decorrer do processo de formação acadêmica que contém uma diversidade de conhecimentos, com a consolidação da teoria e prática, ou seja, a práxis da saúde. Esse contexto exige uma postura dos educadores e outros profissionais com quem os estudantes interagem, ao longo das experiências acadêmicas, os incentivem a adquirir as habilidades necessárias para tornarem-se líderes.

A construção do conhecimento perpassa a teoria e a prática, a partir do momento em que o estudante, por meio da interação, da prática social e das diferentes realidades, incorpora no seu agir a responsabilidade da sua aprendizagem. Portanto, ao propiciar ao estudante diferentes métodos de aprendizagem; assim como diferentes cenários de práticas, proporciona-se a ele o aprimoramento de conceitos adquiridos anteriormente, permitindo que saia de si, do lugar comum e se torne agente de mudança e de novos significados, recriando, assim, novos saberes e práticas.

Outras fragilidades foram destacadas nos depoimentos a seguir.

> A implementação da liderança na teoria, olha eu vou te dizer que muito pouco, até então não vi muita coisa sobre liderança, até pra ti

> ter uma idéia, muita coisa que eu aprendi sobre liderança, sobre esses desafios que os enfermeiros vivenciam e as estratégias que eles vem para uma melhora na liderança, foi agora nesse projeto que eu entrei, nesse semestre, então quer saber especificamente o que eu vi na teoria até agora, eu não vi quase nada AC5(5sem).
>
> Eu acho que os professores de certa forma eles estimulam, nem todos, depende da didática do professor, tem professores que se preocupam mais com o entender a parte clínica a parte do cuidado as relações do cuidado de enfermagem e ás vezes esquece um pouco de pensar no enfermeiro, no papel do enfermeiro, depende do semestre AC4(8sem).
>
> Eu acho que eles poderiam falar mais com a gente sobre liderança, que eles não falam tanto porque é mais focado na prática mesmo, nos procedimentos que a gente faz. Eu acho que poderia ser falado mais em liderança porque é uma das características do enfermeiro que em algum momento da vida dele, da profissão depois de formado, ele vai precisar exercer, ele vai observar alguém exercendo e vai ter que ver se aquilo ta certo ou ta errado, então eu acho que isso falta um pouco ainda, de falarem pra gente desde o início da faculdade, não só avançados os semestres AC3(5sem).

De acordo com depoimentos a fragilidade encontrada foi a abordagem da liderança no andamento do curso de enfermagem, havendo a necessidade de abordá-la. No entanto, cabe lembrar que um participante entendeu o ensino da liderança nos seminários como uma potencialidade. Os discentes notam pouca inserção do estudante e referem dificuldade do docente em estimular a liderança, relatam que o corpo docente tem didáticas diferentes então de certo modo alguns facilitadores transmitem e estimulam o exercício da liderança.

Sobre o processo de ensino-aprendizagem da liderança é imprescindível para a formação de enfermeiros com esta competência. Assim, considera-se a experiência como um aspecto facilitador para o ensino da liderança que permite enriquecer os momentos de aprendizagem. Além disso, a liderança pode ser trabalhada na graduação desde os semestres iniciais, tangenciando cada disciplina, porque o enfermeiro irá executar ações gerenciais então se tornara mais acessíveis aos profissionais que dominam essa competência (AMESTOY et.al., 2010).

Em outros depoimentos nota-se também que os discentes relatam sobre a abordagem da liderança nos semestres, sentem a ausência da liderança, pois não está sendo conforme o currículo da instituição de ser o ensino em todos os componentes.

De acordo com os depoimentos refere-se ao contato tardio com o ensino da liderança, não contemplam a liderança como transversalidade deixando o ensino da mesma para o semestre intitulado como gestão.

> A fragilidade é que a gente observa a liderança, a gente estuda a liderança, mas a gente vai entrar em contato, com a liderança lá na prática de ser enfermeiro lá no final, se tem que tomar um embasamento de tudo aquilo que aprendeu, e dizer "não eu quero ser dessa forma" AC4(8sem)

> Uma fragilidade que eu vejo na graduação é essa falta talvez assim, vamos supor assim eles não focam muito na liderança, eles começam a focar a partir do sexto semestre, é um assunto que vai ser muito importante, porque daqui a pouco eu vou trabalhar no hospital, trabalhar numa unidade, eu vou precisar ter esse conhecimento, ter essa habilidade de liderar, então é uma falha de não ser abordado desde o início até porque em UBS também, a gente tem estágio em UBS e é muito importante porque o enfermeiro ele tem muita autonomia dentro de uma UBS, isso com certeza teve uma influencia AC5 (5sem).

Incluindo a liderança em todos os cenários dos currículos dos cursos de enfermagem, instrumentalizará o desenvolvimento pessoal e profissional do acadêmico para os cenários de trabalho, surgindo o desafio de desenvolver no campo prático, o gerenciamento e a liderança frente a uma equipe. Essas organizações precisam investir na formação de lideranças incentivando e implementando estratégias que beneficiem a construção de competências e habilidades (STRAPASSON; MEDEIROS; 2008).

Diante do exposto sobre a abordagem da liderança, em todas as disciplinas, salienta-se ser relevante a construção do enfermeiro-líder no decorrer da graduação, assim vai sendo estimulada, de forma gradativa, esta competência na formação de profissionais que vão fazer a diferença no futuro nas ações de saúde.

> As fragilidades são maiores que as qualidades assim, eu acho que assim deveria de saber o que é a liderança desde o primeiro semestre, que deveria ser abordada no início, desde coisa conceitual mesmo, gestão mesmo é vista lá pra frente e gestão mesmo influência um monte no processo até de preparação, imagina preparar do sexto até o décimo pra ser um líder e te preparar do primeiro ao décimo, é muita diferença é mais da metade da faculdade AC8(7sem).

Seguindo a proposta que o novo currículo da Faculdade de Enfermagem está se direcionando ao ensino da liderança assim deve-se proporcionar a formação de profissionais críticos, reflexivos, com participação efetiva no sistema de saúde e com competência profissional para participar efetivamente da resolução dos problemas de saúde da comunidade. Torna-se importante ampliar a qualificação dos

profissionais de saúde nas dimensões técnica, especializada, comunicacional e de inter-relações pessoais para a participação como sujeitos integrais no mundo do trabalho, sendo o grande desafio para a ocupação de espaços pela enfermagem (ITO et al., 2006).

Diante da importância do ensino da liderança na graduação em enfermagem é importante para a instituição de ensino junto ao seu corpo docente seguir o currículo já estabelecido para o ensino-aprendizado de qualidade e alcance dos princípios de uma formação diferenciada.

7. Considerações Finais

O desenvolvimento do estudo permitiu conhecer o entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação de enfermagem, bem como as estratégias junto aos discentes que possam contribuir no ensino da liderança na graduação em enfermagem e as fragilidades e potencialidades deste ensino.

Para tanto, optou-se pela realização de um estudo qualitativo descritivo e exploratório, desenvolvido junto a 20 discentes matriculados regularmente no Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas na Escola de a partir de entrevistas semi-estruturadas como técnica de coleta de dados. Os dados foram analisados mediante a Análise temática, na qual emergiram quatro categorias: estratégias utilizadas no ensino da liderança na graduação em enfermagem, entendimento da liderança pelos discentes de enfermagem, abordagem da liderança no ensino da graduação em enfermagem, potencialidades e fragilidades do ensino da liderança na graduação em enfermagem.Primeiramente, apresentou-se o perfil dos participantes.Convém informar que a idade dos participantes variou entre 18 anos a 30 anos, quanto ao sexo três participantes eram do sexo masculino e dezessete feminino, lembrando que eram dois representantes de cada semestre.

A primeira categoria representa as estratégias utilizadas no ensino da liderança na graduação em enfermagem, a autonomia e o diálogo que são estimulados pelos docentes para que os discentes possam desenvolver suas habilidades e competências para exercer a liderança, busca da formação de enfermeiro-líder.

No contexto desses informantes a liderança é abordada a partir da iniciativa do facilitador, sendo diferente o ponto de vista do discente referente a perspectiva do semestre, mas percebe-se um de amadurecimento gradativo. No estágio final o discente esta mais empoderado no exercício da liderança, se o facilitador lhe proporcionou espaço para a autonomia.

Ao analisar as estratégias citadas pelos discentes para facilitar a abordagem da liderança e o diálogo como reconhecimento dessas estratégias, o discente poderá colocar em prática as mesmas em seu ambiente de trabalho, potencializando o cuidado, por meio de uma liderança dialógica.

A segunda categoria representa a abordagem da liderança na formação, a construção do líder e suas características essenciais no ensino-aprendizado. Durante a análise dos dados, a maioria das declarações expôs a sensibilização dos participantes do estudo para a construção do líder. Esse resultado oferece contribuições para o processo ensino-aprendizagem, pois os participantes estão sensibilizados em aprender a liderança e desenvolver as habilidades e competências que lhe são ofertadas durante a academia.

Devido a isso, se torna imprescindível que o discente precisa conhecer o docente, a fim de promover um processo de ensino-aprendizagem fundamentado em conhecimentos teóricos, práticos e interrelacionais. Na terceira categoria discutiu-se as diversas acepções acerca do significado da liderança, no entendimento dos discentes do curso de enfermagem que participaram da pesquisa. Conforme os dados obtidos, constatou-se que os discentes avaliam a liderança de forma inerente ao trabalho do enfermeiro, concluindo que cabe aos docentes facilitar o desenvolvimento desta competência profissional. Pois os discentes entendem que a liderança deve ser um conteúdo programático e ser mencionado em todos os componentes curriculares desde os semestres iniciais para um bom desenvolvimento.

Ao observar os depoimentos e agrupar as ideias dos discentes que participaram da pesquisa pode-se dizer que o conceito de liderança para os participantes é: líder é a pessoa que tem a capacidade de trabalhar em equipe, planeja o processo de trabalho e junto a sua equipe conquista e alcança seus objetivos, sendo uma pessoa pró-ativa, humana, que consegue lidar com os outros e trabalhar junto em busca de alcançar as metas.

Do mesmo modo o trabalho em equipe foi identificado como uma ferramenta de trabalho que interfere no desempenho da liderança. Assim, quando se conquista uma equipe o processo de trabalho torna-se mais fácil e facilita a qualidade da assistência.

Também emergiram características pessoais que definem o enfermeiro-líder, tais como: a responsabilidade, o comprometimento, a motivação e o bom humor.

Essas características foram constantemente vinculadas à necessidade da formação de enfermeiro-líder para atuar de forma coerente, com competência e habilidade. Dessa forma, o docente precisa associar a liderança com os aspectos de desenvolvimento para construção de profissionais para o futuro.

Na quarta categoria abordou-se as potencialidades e fragilidades do ensino da liderança na graduação em enfermagem sendo relatado por meio dos depoimentos pelos discentes destacando entre as potencialidades a inserção da nova proposta pedagógica no curso de enfermagem que busca estimular o desenvolvimento da liderança de forma transversal, abordagem da liderança nos componentes que é divido o semestre. Evidenciou-se que ainda existem fragilidades no ensino ainda atrelado ao tecnicismo e dificuldades de inserção da liderança nas vivências práticas e a inserção da liderança no campo prático.

Ao transcorrer do estudo algumas potencialidades e fragilidades foram identificadas. Essas questões podem auxiliar de maneira a refletir sobre o ensino da liderança, evidenciando suas fortalezas e pode nortear fatores que ainda necessitam de melhorias.

As potencialidades referenciadas no estudo são quanto a importância do ensino da liderança presente nos cenários de formação, principalmente no seminário, que consiste em um espaço teórico. Também se destaca a proposta pedagógica inovadora do Curso de Enfermagem, e a autonomia que esta inserida no campo prático no desenvolvimento das habilidades e competências do acadêmico frente ao serviço.

De acordo com depoimentos a fragilidade encontrada foi a pouca abordagem da liderança no andamento do curso de enfermagem, havendo a necessidade de abordá-la no transcorrer da graduação os discentes notaram pouca inserção do assunto liderança no ensino tanto na teoria quanto na prática referem dificuldade do docente em estimular a liderança, relatam que o corpo docente adotam didáticas diferentes então de certo modo alguns transmitem e estimulam o exercício da liderança outros não alcançam o esperado.

Desta forma, o estudo buscou proporcionar subsídios para repensar o ensino da liderança na graduação em enfermagem, mostrando variadas expectativas na formação de enfermeiros-líderes que ao conquistar o mercado de trabalho estará mais preparado para desenvolver a liderança, fruto de um dos objetivos do ensino

do curso de graduação em enfermagem sendo o ensino da liderança. Com o intuito de facilitar o processo de ensino- aprendizagem da liderança defende-se uma educação baseada no diálogo e na autonomia dos sujeitos, que busque despertar no discente, um olhar crítico e o potencial para intervir no mundo, consciente de seu poder de transformação.

Quanto as limitações do estudo, a utilização da entrevista como uma única técnica de coleta de dados poderia ser vista como uma limitação, por este motivo recomenda-se a realização de estudos envolvendo outras técnicas de coleta de dados, com vistas a ampliar a gama de resultados e entendimentos sobre o assunto. O campo da pesquisa foi apropriado para o desenvolvimento da mesma, houve uma aceitação dos participantes de forma concisa.

Como pesquisadora foi uma pesquisa grandiosa no desenvolvimento da pesquisa sobre a liderança como inserir a mesma na academia, na vida pessoal e profissional. Sendo um assunto de despertar interesses para um profissional diferenciado na sua formação.

Com a pesquisa ao ouvir os discentes me surpreendi com alguns relatos, onde pode-se observar o amadurecimento e o interesse dos discentes, que estão em um processo de ensino-aprendizado em desenvolvimento.

Salienta-se que a liderança em enfermagem deve desenvolvida durante a formação com o intuito de sensibilizar o entendimento dos discentes capacitando-os para o enfrentamento dos desafios pertinentes ao exercício da profissão.

Espera-se que este estudo contribua para elaboração de outras produções científicas, visto que a temática de liderança é de extrema importância no exercício do enfermeiro, sendo um assunto bastante amplo e que ao longo do tempo, vem modificando-se e despertando interesses, a fim de aprofundar o entendimento no assunto, conforme as necessidades da assistência na saúde. Ampliar o estudo da liderança a fim de uma qualificação do cuidado em saúde.

Referências

ALMEIDA, M.L.; SEGUI, M.L.H.; MAFTUM, M.A.; LABRONICI, L.M.; PERES, A.M. Instrumentos gerenciais utilizados na tomada de decisão do enfermeiro no contexto hospitalar. **Texto Contexto Enfermagem**, v. 5, n.esp, p.131-137, 2011.

ALMEIDA, E.; PIEXAK, D.R.; ILHA, I.; MARCHIORI, M.R.C.T.; BACKES, D.S. Liderança do enfermeiro responsável técnico: um fazer necessário para o exercício profissional. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental**, v. 6, n. 3, p.998, 2014.

AMESTOY, S.C.; BACKES, V.M.S.; THOFEHRN, M.B.; MARTINI, J.G.; MEIRELLES, B.H.S.; TRINDADE, L.L. Gerenciamento de conflitos: desafios vivenciados pelos enfermeiros-líderes no ambiente hospitalar. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 35, n. 2, p. 79-85, 2014.

AMESTOY, S.C.; BACKES, V.M.S.; THOFEHRN, M.B.; MARTINI, J.G.; MEIRELLES, B.H.S.; TRINDADE, L.L. Percepção dos enfermeiros sobre o processo de ensino aprendizagem da liderança. **Texto e Contexto Enfermagem**, v. 22, n. 2, p. 468-475, 2013.

AMESTOY, S.C., BACKES, V.M.S., THOFEHRN, M.B., MARTINI, J.G., MEIRELLES, B.H.S., TRINDADE, L.L. Dialogic leadership:strategies for application in the hospital environment. **Revista Investigacion Educación en Enfermería.**

AMESTOY, S.C.; BACKES, V.M.S.; TRINDADE, L.L.; CANEVER, B.P. Produção científica sobre liderança no contexto da enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, v. 46, n. 1, p.227-233, 2012.

AMESTOY, S.C.; CESTARI, M.E.; THOFEHRN, M.B.; MILBRATH, V.M.; TRINDADE, L,L,; BACKES, V.M.S. Processo de formação de enfermeiros líderes. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v.63, n. 6, p. 940-945, 2010.

AMESTOY, S.C.; CESTARI, M.E.; THOFEHRN, M.B.; MILBRATH, V.M. Características que interferem na construção do enfermeiro-líder. **Revista Acta Paulista de Enfermagem**, v. 22, n. 5, p. 673-678, 2009.

AMESTOY, S.C.; TRINDADE, L.L.; WATERKEMPER, R.; HEIDMANI, I.T.S.; BOEHS, I.A.E.; BACKES, V.M.S. Liderança dialógica nas instituições hospitalares **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 63, n. 5, p. 844-847, 2010.

AMESTOY, S.C.; BACKES, V.M.S.; TRINDADE, L.L.; CANEVER, B.P. Produção científica sobre liderança no contexto da enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, v. 46, n.1, p. 227-233, 2012.

AVILA, V.C.; AMESTOY, S.C.; PORTO, A.R.;THOFEHRN, M.B.; TRINDADE, L.L.; FIGUEIRA, A.B. Visão dos Docentes de Enfermagem sobre a Formação de Enfermeiros-Líderes. **Cogitare Enfermagem**, v. 17, n. 4, p.621-627, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Resolução CNE/CES n. 3, de 7 de novembro de 2001. **Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Enfermagem**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 2001.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Federal da Educação. **Parecer 163/72**. Currículo mínimo para os cursos de graduação em enfermagem e obstetrícia. Brasília, 1972.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Federal da Educação. **Portaria nº 1.721**, de 15 de dezembro de 1994. Dispõe sobre da carga horária mínima do curso de Enfermagem. Brasília, 1994.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Portaria 2048/2009.** Regulamento do Sistema Único de Saúde. Brasília (DF), 2009.

_____. **Resolução 466/12 sobre pesquisa envolvendo seres humanos.** Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde, 2012.

_____. Resolução COFEN 311/2007. **Código de ética dos Profissionais de Enfermagem**. Reformulada em 08 de fevereiro de 2007. Rio de Janeiro, 2007.

BRASIL. Senado Federal. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – **LEI Nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996.

CAMELO, S.H.H. Competência profissional do enfermeiro para atuar em Unidades de Terapia Intensiva: uma revisão integrativa. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 20, n. 1, 9 telas, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração.** 4.ed. São Paulo: Makron Books, 2014.

CORBELLINI, V.L. et al. Nexos e desafios na formação profissional do enfermeiro **Revista Brasileira Enfermagem**, v. 63, n. 4, p. 555-560, 2010.

CUNHA, R.R. Educação libertadora como possibilidade de empowerment de pessoas estomizadas: desafio ao cuidado de enfermagem. 2010. 234 f. Tese (doutorado em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

CURTIS, E. A.; SHEERIN, F. K.; VRIES, J. Leadership development in nursing: the impact of education and training. **British Journal of Nursing**, v. 20, n. 6, p. 34.2011.

DIAS, S.C.; GATUA, M.W.; SUMNER, C.C. A difusão de uma inovação ensino de enfermagem: enfermagem desenvolvimento da força de trabalho, através da promoção da educação RN / BSN. **Nurse Educ,** v. 38, n.4, p.152-156, 2013.

FERNANDES, U.; SOARES, N.V. Modelos de liderança adotados por enfermeiros de um hospital do Rio Grande do Sul. **Jounal of Nursing and Health**, v. 2, n. 1, p.38-43, 2012.

FRADIQUE, M.J.; MENDES, L. Efeitos da liderança na melhoria da qualidade dos cuidados de enfermagem. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 3, n.10, p. 45-53, 2013.

_____. Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

_____. Professora sim, tia não: cartas a quem ousa ensinar. São Paulo: Editora Olho d' Àgua, 1997.

_____. Pedagogia do Oprimido. 46. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

_____. Educação e mudança. 30ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2007.

_____. Educação como prática de liberdade. 14 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2011.

FREIRE, Paulo; SHOR, Ira. **Medo e ousadia:** o cotidiano do professor. 13.ed.São Paulo: Paz e Terra; 2011.

GARCIA, B.L. **Significado da liderança do enfermeiro na formação de vínculos profissionais da equipe de enfermagem**. Dissertação (Mestrado em Enfermagem)-Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2013.

GARCÍA, I; SANTA, B.E.S. Relationship between nurses' leadership styles and power bases. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v.17, n. 3, p. 295-301, 2009.

GELBCKE, F.L.; SOUZA, L.A.; DAL SASSO, G.; NASCIMENTO, E.; BUB, M.B.C. Liderança em ambientes de cuidados críticos: reflexões e desafios à Enfermagem Brasileira. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, n. 1, p.136-139, 2009.

GELBCKE, F.L.; SOUZA, L.A.; DAL SASSOI, G.K.; NASCIMENTO, E.; BULB, M.B.C. Liderança em ambientes de cuidados críticos: reflexões e desafios à Enfermagem Brasileira. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, n.1, p. 136-139, 2009.

GUERRA, K.J. SPIRI, W. C. Compreendendo o significado da liderança para o aluno de graduação em enfermagem: uma abordagem fenomenológica. **Rev Bras Enferm**, mai-jun; 66(3): 399-405, Brasília, 2013.

GUERRA, S.T.; PROCHNOW, A.G.; TREVIZAN, M.A.; GUIDO, L.A. O conflito no exercício gerencial do enfermeiro no âmbito hospitalar. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 2, n. 19, p. 362-369, 2011.

HENDRICKS, J.M.; COPE, C.V.; HARRIS, M. A leadership program in an undergraduate degree in nursing in Western Australia: building leaders in our midst. **Nurse Education Today**, Dez. 2009.

ITO,E.E.; PERES,A.M.; TAKAHASHI,R.T.; LEITE,M.M.J. O ensino de enfermagem e as diretrizes curriculares nacionais: utopia x realidade. **Revista Escola de Enfermagem USP**, vol.40, n.4, pp.570-5, 2006.

JUKKALA, A.; GREENWOOD, R.; MOTES, T.; BLOCK, V. Criando experiências clínicas inovadoras de estágio líder enfermeira através de parcerias acadêmicas e práticas. **Nursing Education Perspectives**, v. 34, n. 3, p. 186-191, 2013.

JESUS, B.H.; GOMES, D.C.; SPILLERE, L.B.B; PRADO, M.L.; CANEVER, B.P. Inserção no Mercado de Trabalho: Trajetória de Egressos de Um Curso de Graduação em Enfermagem. **Escola de Enfermagem Anna Nery**, v.17, n.2, p.336-345, 2013.

KALB, K.A; O'CONNER-VON, K.S; SCHIPPER, L. M; WATKINS, A. K; YETTER, D. M. Educar líderes em enfermagem: perspectivas da faculdade. **Nursing Education Perspectives**, v. 34, n. 3, p. 186-191, 2013.

LANZONI, G.M.M.; MEIRELLES, B.H.S. Liderança do enfermeiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v.19, n.3, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 5.ed.rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXWELL, John C. **O livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil; 2008.

MIDDLETON, R. A aprendizagem ativa e liderança em um currículo de graduação: Como que é eficaz para o aprendizado do aluno e de transição para a prática? **Nurse Education in Practice**, v. 13, n. 2, p. 83-88, 2013.

MINAYO, Maria Cecilia Souza. **O Desafio do Conhecimento**: Pesquisa Qualitativa em Saúde. 12ª ed. São Paulo: Editora Hucitec/Rio de Janeiro: ABRASCO; 2010.

MIRANDA KCL, BARROSO MGT. **A contribuição de Paulo Freire à prática e educação crítica em enfermagem**. Rev Latino-am Enfermagem 2004 julho-agosto; 12(4):631-5.

MOREIRA, Sonia V. Análise documental como método e como técnica. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (Org.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 269-279.

MOURA, G. M. S. S.; INCHAUSPE, J. A. F.; DALL'AGNOL, A. M.; MAGALHÃES, A. M. M.; HOFFMEISNTER, L. V. Expectativas da equipe de enfermagem em relação a liderança. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 26, v.2, p. 198-204, 2013.

NEVES, V.R.; SANNA, M.C. Ensino da liderança em enfermagem: um estudo bibliométrico. **Acta Paulista de Enfermagem**, v.25, n.2, p. 308-313, 2012.

OLIVEIRA, Anelise Lins Freitas. **Exercício da liderança dialógica: entendimento dos enfermeiros no ambiente hospitalar**. 2013. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2013.

OLIVEIRA, Alfredo Almeida Pino de. **Análise documental do processo de capacitação dos multiplicadores do projeto "Nossas crianças: Janelas de oportunidades" no município de São Paulo à luz da Promoção da Saúde.** 2007. 210f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem em Saúde Coletiva) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

REIBNITZ, K. S.; PRADO, M. L. **Inovação e educação em enfermagem**. Florianópolis: Cidade Futura, pp. 551-555, 2005.

RODRIGUES, F.C.P; LIMA, M.A.D.S. A multiplicidade de atividades realizadas pelo enfermeiro em unidades de internação. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 25, n. 3, p.314-322, 2004.

ROJAS, L.V; KLIJN, P.T. Coaching como uma estratégia para aumentar a liderança de enfermagem. **Cienc. Enferm**, v. 18, n.2, p.111-117, 2012.

SILVA, A.P.S.S., PEDRO, E.N.R. Autonomia no processo de construção de conhecimento de alunos de enfermagem: o chat educacional como ferramenta de ensino. **Rev. Latino-Am. Enfermagem,** mar-abr 2010; 18(2):[08 telas].

SOUSA, A.S.; JARDIM, V.M.R.; COIMBRA, V.C.C.; KANTORSKI, L.P.; OLIVEIRA, M.L.M.; FRANZMANN, U.T.; PINHEIRO, G.E.W. O projeto político pedagógico do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. **Journal of Nursing and Health**, v. 1, n. 1, p. 164-176, 2011.

STRAPASSON, M.R.; MEDEIROS, C.R.G.Liderança transformacional na enfermagem. **Revista Brasileira Enfermagem**, vol.62, n.2, pp. 228-33, mar-abril, 2009, Brasília.

TRINDADE, L.L.; AMESTOY, S.C.; MUNIZ, L.A.; BIOLCHI, T.; PIRES, D.E.P.; BACKES, V.M.S. Influência dos estilos de liderança do enfermeiro nas relações interpessoais da equipe de enfermagem. **Enfermería global**, v.10, n.22, 2011.

TRIVIÑOS, AugustoNibaldoSilva. **Introdução a pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Site construído e mantido pelo Centro de Informática, [1995-2016].
Disponível em: http://feo.ufpel.edu.br/pdf/projeto_pedagogico.pdf. Acesso em: 06 Junho 2016.

VELIZ, R. L; PARAVIC, K. T. Coaching como uma estratégia para aumentar a liderança de enfermagem. **Cienc. enferm,** v.18, n. 2, p.111-117, 2012.

VILELA, P.F.; SOUZA, A.C. Liderança: um desafio para o enfermeiro recém-formado. **Revista de Enfermagem UERJ**, v. 18, n. 4, p. 591-597, 2010.

XAVIER,R.B.A. **compreensão de dialógo segundo o pensamento de Paulo Freire:** Uma proposta de valorização do humano. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo(PUC-SP) São Paulo. Brasil. Disponível em: <http://www.uninove.br/PDFs/Mestrados/EducaC3%A7%C3%A3o/eventos/PC%201.pdf>Acesso 08/01/2015.

Apêndices

APÊNDICE A - Carta para a instituição

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
FACULDADE DE ENFERMAGEM

Pelotas ____ de _____ de 2015.

IlmoSr.

Diretor desta Instituição de Ensino Superior

Sr. Diretor

Ao cumprimentá-lo cordialmente, viemos solicitar sua autorização para desenvolver a pesquisa denominada “Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem”, cujo projeto foi apresentado à Faculdade Enfermagem, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

Esclareço que serão sujeitos desta pesquisa os docentes desta instituição que concordarem em participar da mesma e que todos os preceitos éticos serão respeitados.

Na certeza de contar com vosso apoio, desde já agradeço, colocando-me ao seu inteiro dispor para outros esclarecimentos.

_____

Veridiana Corrêa Ávila

Mestranda

(53) 81061262/e-mail:vereavila@yahoo.com.br

_____

Prof.ªDrª. Simone Coelho Amestoy

Orientadora

(53)81399425e-mail:samestoy@terra.com.br

De acordo

_____

Assinatura e carimbo do Direto

APÊNDICE B - Carta Convite

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
FACULDADE DE ENFERMAGEM

CARTA CONVITE

Estamos desenvolvendo a presente pesquisa com objetivo de conhecer percepção dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação das instituições de ensino superior da cidade de Pelotas do curso de enfermagem. Este estudo justifica-se pela importância do tema a ser estudado com vista na melhoria do processo de ensino-aprendizagem no que se refere a liderança em enfermagem.

A pesquisa será realizada por mim Veridiana Corrêa Àvila, mestranda da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas por meio de análise documental, entrevista semiestruturada e oficina dialógica. Considerando que as perguntas poderão ser respondidas na sua totalidade ou não.

Asseguro-lhe manter todos os preceitos ético-legais do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem e da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde envolvendo Seres Humanos, principalmente sigilo, individualidade e privacidade dos participantes.

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa entendendo seu parecer sobre a liderança.

Atenciosamente,

Pelotas,_____de_____2015.

_____
Veridiana Corrêa Àvila
Mestranda
(53) 81061262/e-mail:vereavila@yahoo.com.br

_____
Drª Simone Coelho Amestoy
Orientador
(53)81399425e-mail:samestoy@terra.com.br

APÊNDICE C– Termo de Consentimento Livre Esclarecido

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
FACULDADE DE ENFERMAGEM

Pesquisa: "**Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem**".

Pesquisadores:
Mestranda: Veridiana Corrêa Àvila, Contato: (53)81061262/e-mail: vereavila@yahoo.com.br
Orientadora: ProfªEnfªDrª Simone Coelho Amestoy, Contato: (53)81399425/ e-mail: samestoy@terra.com.br

Consentimento livre e esclarecido

Venho, respeitosamente através deste, convidá-lo (a) a participar da pesquisa relatando sua experiência e emitindo a sua opinião. O objetivo deste estudo é conhecer a percepção dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação. E tem como justificativa melhorar o processo de ensino-aprendizagem da liderança nos espaços acadêmicos.

A pesquisa será realizada por meio de análise documental, entrevista semiestruturada e oficina dialógica. Estas informações serão armazenadas juntamente com a das outras participantes e os resultados obtidos serão colocados a disposição dos participantes e usados apenas para fins científicos. Aos participantes do estudo serão garantidos sigilo, privacidade e anonimato.

Os benefícios aos sujeitos envolvidos no estudo serão a oportunidade de refletir sobre o processo de ensino-aprendizagem da liderança e contribuir para avanços nos cenários. Os riscos de desconforto por ventura gerado nos questionamentos podem ser minimizados considerando que a entrevista poderá ser interrompida, sempre que solicitado pelo participante.

A entrevista semiestruturada e a oficina dialógica ocorrerão em período previamente acordado entre os participantes e a pesquisadora e será realizada por mim, Veridiana Corrêa Àvila mestranda da Faculdade de Enfermagem da UFPel sob a orientação da ProfªEnfªDrª Simone Coelho Amestoy.

Pelo presente consentimento informado, declaro que fui esclarecida, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento e coerção, dos objetivos, da justificativa e benefícios da presente pesquisa. Fui igualmente informada:

- da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento referente à pesquisa;
- de que o estudo será publicado em âmbito acadêmico e que serão respeitados os preceitos éticos;
- da liberdade de retirar meu consentimento, a qualquer momento, deixar de participar do estudo, sem que isto me traga prejuízo algum;
- da segurança de que não serei identificado.
- de que este documento é elaborado em duas vias, ficando uma em meu poder e outra com os pesquisadores.

Eu, _____, aceito participar da pesquisa**,** emitindo meu parecer quando solicitado e permitindo o uso de gravador.

Pelotas,_____de_____2015.

_____
Participante da Pesquisa

_____
Veridiana Corrêa Àvila
Mestranda
(53)81061262/e-mail: vereavila@yahoo.com.br

_____
Drª Simone Coelho Amestoy
Orientadora
(53)81399425/e-mail: simoneamestoy@hotma

APÊNDICE D - Instrumento da Pesquisa

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
FACULDADE DE ENFERMAGEM

INSTRUMENTO DA PESQUISA

1- IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO

- Identificação:
- Idade:
- Sexo:
- Componente/ Disciplina/ Semestre:

2-QUESTÕES NORTEADORAS

1. O que você entende por liderança?
2. Quais características profissionais você acredita que é importante que o enfermeiro desenvolva para facilitar o exercício da liderança?
3. No semestre que você está cursando como você percebe a inserção da liderança, tanto na teoria como na prática?
4. Os professores estimulam o exercício da liderança? Se sim, de que forma?
5. Como você percebe a liderança no campo prático ao observar o trabalho do enfermeiro?
6. No seu ponto de vista, quais as fragilidades e potencialidades no ensino da liderança na graduação?
7. Que estratégias você identifica para contribuir com o ensino da liderança?

Anexo

ANEXO A – Parecer Comitê de Ética em Pesquisa

FACULDADE DE
ENFERMAGEM DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem

Pesquisador: Veridiana Correa Avila

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 47350915.0.0000.5316

Instituição Proponente: Faculdade de Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.222.111

Apresentação do Projeto:

Este estudo caracteriza-se por apresentar uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória.O estudo será realizado na Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL). Farão parte do estudo, discentes matriculados regularmente no Curso de Graduação em Enfermagem da referida instituição de ensino superior.Para o desenvolvimento da pesquisa, a seleção dos participantes atenderá aos seguintes critérios: ser aluno regular do Curso de Enfermagem e ter mais de dezoito anos. Como critérios de exclusão,serão excluídos os alunos de transferência de outras instituições e alunos de outros cursos, que não sejam do curso de Enfermagem. Previamente, será realizado contato com a instituição de ensino, com intuito de solicitar a Carta de Anuência autorizando a realização do estudo, o projeto será encaminhado, via plataforma Brasil, para avaliação de um Comitê de Ética em Pesquisa, a fim de permitir a realização do estudo. Primeiramente, será realizada a análise documental a partir dos seguintes documentos: Projeto Político Pedagógico do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas e os Planos de Ensino de cada componente curricular. A próxima etapa será a entrevista semiestruturada. Após aprovação do CEP, será estabelecido contato com os participantes, convidando-os a participar do estudo.Também será realizada a leitura e esclarecimentos quanto ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido,que será assinado em duas vias por ambos. Serão

convidados para participar do estudo dois representantes de cada semestre, totalizando 20 discentes. Os alunos serão selecionados por meio de um sorteio, a partir da lista de presença. Cabe informar que será efetuado contato com a coordenadora de cada semestre, com a finalidade de ter acesso a lista completa dos alunos, e a partir disso vai ser feito o sorteio aleatoriamente de números da chamada. As entrevistas serão realizadas pela pesquisadora no próprio local de estudo, em local reservado, com data e hora acordada anteriormente com os participantes, serão gravadas, seguindo instrumento da pesquisa contendo as questões norteadoras. Os participantes receberão codinomes com a letra E de entrevista acrescido do número correspondente a sua realização, com a finalidade de preservar o anonimato (E1, E2,...E20). Após as entrevistas será realizada uma oficina dialógica, com vistas a validar os dados obtidos junto aos discentes. Será realizado um encontro com os participantes, a fim de validar os dados emergidos na entrevista. A oficina dialógica será gravada em áudio para registrar os depoimentos emergidos no encontro,os sujeitos serão identificados pela letra OD, mais o número ordinal que representará cada acadêmico de enfermagem (OD1, OD2...OD20). Os dados serão coletados no período de agosto a outubro de 2015. Paraanálise dos dados será utilizado Proposta Operativa de Minayo (2010).

Objetivo da Pesquisa:

* Objetivo geral:

- Conhecer o entendimento dos discentes sobre o ensino da liderança na graduação em enfermagem.

* Objetivos específicos:

- Identificar as fragilidades e potencialidades no ensino da liderança na graduação em enfermagem a partir do entendimento dos discentes.

-Desvelar estratégias junto aos discentes que possam contribuir com o ensino da liderança na graduação em enfermagem

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: o risco possível é mobilizar sentimentos, sendo possibilitado ao participante desistir em qualquer momento da entrevista.

Benefícios: promover momentos de discussão sobre a importância da formação de enfermeiro líder,trocando experiências entre os participantes e a pesquisadora.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante para o ensino da Enfermagem.Após as alterações sugeridas pelos membros do CEP, o estudo encontra-se em consonância com a Resolução 466/12.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de Rosto:adequada

TCLE: adequado

Carta de anuência:adequada

Cronograma:adequado

Orçamento: adequado

Recomendações:

Devolução dos resultados para a comunidade científica e serviços de saúde.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Nenhuma

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo de Consentimento Livre Esclarecido.pdf	02/07/2015 09:15:08		Aceito
Outros	carta anuencia.pdf	02/07/2015 09:15:55		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO DISSERTAC A O VERI 29-06 -2015.pdf	02/07/2015 09:21:17		Aceito
Folha de Rosto	20150709_110248.jpg	09/07/2015 11:17:37		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.odt	10/09/2015 14:02:32	Veridiana Correa Avila	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_547194.pdf	10/09/2015 14:07:28		Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Gomes Carneiro nº 01
Bairro: Centro **CEP:** 96.010-610
UF: RS **Município:** PELOTAS
Telefone: (53)3221-1522 **E-mail:** cepfec@ufpel.edu.br

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

PELOTAS, 10 de Setembro de 2015

Assinado por:
Marilu Correa Soares
(Coordenador)

Endereço: Gomes Carneiro nº 01
Bairro: Centro **CEP:** 96.010-610
UF: RS **Município:** PELOTAS
Telefone: (53)3221-1522 **E-mail:** cepfeo@ufpel.edu.br