



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE ENSINO EM SAÚDE COM
ÊNFASE EM PROCESSOS PEDAGÓGICOS ATIVOS - ESEPPA

CINTIA DE LIMA LINARD

TRABALHO EM EQUIPE: A DIREÇÃO PARA O ÊXITO EM COLETIVIDADE

RIO BRANCO - AC

2018

CINTIA DE LIMA LINARD

TRABALHO EM EQUIPE: A DIREÇÃO PARA O ÊXITO EM COLETIVIDADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado aos docentes da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul como requisito para a obtenção do título de Especialista em Ensino em Saúde com Ênfase em Processos Pedagógicos Ativos.

Orientador(a): Fabiane Melo Heinen Ganassin

RIO BRANCO - AC

2018

CINTIA DE LIMA LINARD

TRABALHO EM EQUIPE: A DIREÇÃO PARA O ÊXITO EM COLETIVIDADE

Relatório final, apresentado a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, como parte das exigências para a obtenção do título de Especialista em Ensino em Saúde com Ênfase em Processos Pedagógicos Ativos.

Rio Branco, 10 de maio de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Fabiane Melo Heinen Ganassin
Orientadora

Dra. Elaine Aparecida Mye Takamatu Watanabe
Banca Titular Avaliadora

Dra. Lourdes Missio
Banca Titular Avaliadora

Dra. Vivian Rahmeier Fietz
Banca Suplente Avaliadora

TRABALHO EM EQUIPE: A DIREÇÃO PARA O ÊXITO EM COLETIVIDADE

Cintia de Lima Linard*

Resumo

Quando diferentes indivíduos unem suas capacidades, talentos, habilidades e forças para produzir algo ímpar, o resultado final, evidentemente, é algo que raramente um único indivíduo poderia realizar, pois o trabalho em equipe significa produtividade, cooperação, integração e comunicação. Em outras palavras, o Trabalho em Equipe é um grupo ou conjunto de pessoas que dedicam-se a realizar um determinado trabalho ou uma tarefa. Este trabalho tem por objetivo evidenciar a Importância e os Proveitos do Trabalho em Equipe aos trabalhadores multiprofissionais da Escola Técnica em Saúde Maria Moreira da Rocha com o propósito de alcançar o sucesso no desempenho e qualidade dos serviços oferecidos. Realizou-se um diagnóstico situacional através de questionários sobre seus conhecimentos prévios em relação ao conceito de metodologias ativas, como e quando executá-las; o que seria trabalho em equipe, o que lhe motiva a trabalhar nesta modalidade, se o trabalho em equipe é uma ferramenta útil, as vantagens que este trabalho nos proporciona e se nos proporcionam e como lhe dar com os conflitos e adversidades com os colegas de trabalho. Durante a execução do tema utilizou-se instrumentos metodológicos ativos, como Situação Problema e Cine Viagem para enfatizar sua importância e benefícios. Cada participante expressou em uma breve fala a rica troca de experiências que este momento lhe proporcionou, a importância de se Trabalhar em Equipe para tornar o serviço mais ágil e produtivo e as metodologias utilizadas, todos abraçaram estas ferramentas. Por isso, são notórios os benefícios que uma equipe bem afinada pode trazer para a organização, a interação entre os trabalhadores e o potencial de cada indivíduo ficam ainda maiores e melhores quando utilizados em uma equipe.

Palavras-chave: Trabalho em equipe; benefícios; equipe multiprofissional.

*Bacharel em Enfermagem pela Faculdade Barão do Rio Branco – FAB; Especialista em Enfermagem do Trabalho pelo Centro Universitário Internacional – Uninter; Pós-Graduanda em Ensino em Saúde com Ênfase em Processos Pedagógicos Ativos pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – UEMS.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ETSMMR	Escola Técnica em Saúde Maria Moreira da Rocha
SP	Situação Problema

SUMÁRIO

1 REALIDADE	8
1.1 Público Alvo	8
1.2 Justificativa	8
1.3 Objetivo Geral	9
1.4 Objetivos Específicos	9
1.5 Fundamentação Teórica	9
2 MATERIAL DIDÁTICO	17
2.1 Recursos Metodológicos	17
2.1 Estratégias	17
1º Dia	17
2º Dia	18
3º Dia	18
3 DESCRIÇÃO DA INTERVENÇÃO	19
3.1 1º Dia	19
3.1.1 Dinâmica do Bis	19
3.1.2 Dinâmica Bolinha de Papel	19
3.1.3 Intencionalidade	19
3.1.4 Justificativa	19
3.1.5 Público Alvo	20
3.1.6 Tempo	20
3.1.7 Número de participantes	20
3.1.8 Recursos	20
3.1.9 Descrição da Dinâmica	20
3.1.1.1 Resultados esperados	20
3.1.1.2 Situação Problema (SP)	21
3.1.1.3 Tempo de todo o Processo da PS	21
3.1.1.4 Tempo para Leitura Individual da SP	21
3.1.1.5 Número de Participantes	21
3.1.1.6 Público Alvo	21
3.1.1.7 Recursos	21
3.1.1.7 Intencionalidade	21
3.1.1.8 Justificativa	21
3.1.1.9 Descrição da SP	22
3.2 2º Dia	22

3.2.1 Trazer as pesquisas feitas sobre a SP.....	22
3.2.2 Construção de uma Aula Didática	23
3.2.3 Intencionalidade.....	23
3.2.4 Justificativa	23
3.2.5 Número de Participantes	24
3.2.6 Público Alvo	24
3.2.7 Recursos	24
3.2.8 Ler para todos Aula Didática	24
3.3 3º Dia	24
3.3.1 Tabela de Como Fazer e Receber Críticas.....	24
3.3.2 Público Alvo	25
3.3.3 Número de Participantes	25
3.3.4 Recursos	25
3.3.5 Intencionalidade.....	25
3.3.6 Justificativa	25
3.3.7 Descrição do Processo	25
3.3.8 Viagem Educacional (Filme Onze Homens e um Segredo).....	26
3.3.9 Público Alvo	26
3.3.1.1 Número de Participantes.....	26
3.3.1.2 Recursos.....	26
3.3.1.3 Intencionalidade	26
3.3.1.4 Justificativa.....	26
3.3.1.5 Descrição do Processo.....	27
3.3.1.6 Avaliação Final (Em forma de Dinâmica utilizando uma Caixa com Bombons)	27
4 AVALIAÇÃO	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	33

1 REALIDADE

1.1 Público Alvo

Mediadores de aprendizagem, Equipe Pedagógica e Coordenação do curso.

1.2 Justificativa

Trabalhar em equipe significa criar um esforço coletivo para resolver um problema, são pessoas que se dedicam a realizar uma tarefa visando concluir determinado trabalho, cada um desempenhando uma função específica, mas todos unidos por um só objetivo, alcançar o tão almejado sucesso. A atividade em equipe deve ser entendida como resultado de um esforço conjunto e, portanto as vitórias e fracassos são responsabilidades de todos os membros envolvidos.

O trabalho em grupo acontece quando várias pessoas trabalham juntas para realizar uma tarefa, cada uma tem uma determinada função, mas o objetivo é um só. Além de agilizar a realização de tarefas, o trabalho em equipe busca valorizar cada indivíduo, estimular o desenvolvimento e aprimoramento de suas habilidades, e claro, permitir uma troca de experiências e conhecimentos entre a equipe, o que gera mais integração. Quando a equipe trabalha integrada, o ambiente de trabalho é muito mais produtivo e saudável, todos ficam mais motivados e prontos para enfrentar desafios.

Com o pensamento aperfeiçoar a qualidade, execução, aprendizado, convívio e o desenvolvimento do serviço executado pela equipe multidisciplinar que compõem o quadro da ETSMR (Escola Técnica em Saúde Maria Moreira da Rocha), houve a necessidade de promover o trabalhar em equipe e seus benefícios, pois esta modalidade de trabalho melhora ainda mais processo de trabalho, garantindo agilidade e eficácia no alcance das metas.

O trabalho em equipe torna um ambiente de serviço mais harmonioso, sendo um ponto de partida crucial para atingir os objetivos com rapidez e competência, já que existe por trás de toda incumbência realizada uma equipe gigantesca, cujo todos estão envolvidos com interesse de atingir e garantir resultados positivos e alcançar os objetivos.

1.3 Objetivo Geral

Evidenciar a Importância e os Proveitos do Trabalho em Equipe aos trabalhadores multiprofissionais da Escola Técnica em Saúde Maria Moreira da Rocha com o propósito de alcançar o sucesso no desempenho e qualidade dos serviços oferecidos.

1.4 Objetivos Específicos

- Estreitar a relação entre mediador, pedagógico e a coordenação do curso.
- Despertar a motivação do trabalho em equipe ao quadro multidisciplinar tornando-os prontos para enfrentar desafios e buscar soluções em grupo.
- Valorizar cada indivíduo e suas experiências, pois cada ser é único e tem uma determinada função, sendo indispensável a sua colaboração e empenho para o sucesso do projeto.
- Proporcionar troca de experiências e conhecimentos entre a diversidade da equipe, garantindo a agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados.
- Promover a integração da equipe, pois torna o trabalho mais produtivo e saudável para alcançar melhores resultados.
- Propiciar o conhecimento do perfil profissional que trabalha em equipe com o propósito de aproximação entre os profissionais e execução do exercício.

1.5 Fundamentação Teórica

Independentemente da área, cada vez mais, percebe-se a importância do trabalho em equipe, dado que esforços individuais não garantem, por si só, o êxito nem o alcance com eficácia, de qualquer objetivo. O trabalho em equipe é configurado como um desafio ou até como uma habilidade a ser trabalhada, cujo tem sido extremamente valorizado e adotado por muitas empresas e instituições, apesar de para muitos é algo novo a ser descoberto e para outros já existiam há bastante tempo (SOUZA, MONTEIRO E ELGUES, 2007).

O trabalho em equipe é que está na vez, e o individualismo é coisa do passado, o poder saiu de moda afirma Martini (2003).

O conceito básico de equipes e de trabalho em equipe pode ser encontrado de diversas maneiras por diversos autores, e todos concordam que este é uma forma eficiente de organização, desenvolvimento e aplicação de projetos.

Falando em organização, Araújo e Rocha (2007) mostram que o trabalho em equipe é bastante eficiente, tanto no seu aspecto de organização, estruturação e de aproveitamento das habilidades dos seres humanos. Este modelo tem possibilitado uma nova visão mais coletiva e global do trabalho, reforça ainda o compartilhamento de tarefas e a necessidade de cooperação de todos que fazem parte da equipe para poderem alcançar os objetivos esperados.

Robbins (2000) entende por equipe um grupo cujos esforços de maneira individual alcançam um desempenho, o qual é a maior soma das contribuições de cada um dos indivíduos. Se trabalharem sozinhos, os funcionários não conseguem gerar grande valor. Os membros da equipe se responsabilizam pelo todo e se ajudam sempre que surge uma situação problema.

Uma equipe nada mais é que uma relação significativa entre dois ou mais integrantes que ocorre por meio de ações conjuntas, que tem um objetivo comum (LANE, 1984).

Equipe, por definição de Easton (1993), é um grupo de trabalhadores que em conjunto compartilham um propósito e possuem a habilidade de monitorar sua própria performance através de um feedback contínuo. Além disso, cada componente sabe qual foi a forma utilizada pelos demais para conseguirem realizar as suas tarefas e, também sabe como cada um afeta o resultado final do objetivo da equipe. Uma equipe ainda é capaz de alcançar o seu propósito com um mínimo de supervisão. A extensão dessa supervisão é determinada pela maturidade e competências tanto dos demais membros quanto dos líderes. Esta estrutura requer um grande investimento em treinamentos e experiência e com certeza a organização mais complexa.

Cardozo (2003) aborda a colaboração integrada e mútua como essência de uma equipe. A palavra colaboração vem da frase em latim *cum laborare*, que quer dizer “trabalhar em equipe”. ‘Junto’ é a palavra principal, mas ela por si só não determina equipe, pois uma equipe não é apenas um grupo que trabalha em coletividade.

Por sua vez Drucker (1998), afirma que a equipe é um grupo, geralmente pequeno, de pessoas que possuem formação, conhecimentos diversos, habilidades e que procedem de vários setores da organização, trabalhando sempre juntas numa área específica. Drucker ainda discorre sobre a responsabilidade, relata que cada um de seus membros sente-se responsável pelo resultado e que todos conhecem a tarefa a ser processada pela equipe de trabalho.

É possível resumir o conceito de equipe: uma equipe é um número reduzido de pessoas, comprometidas com um objetivo comum e um conjunto de metas, com competências complementares, além de assegurar-se que cada membro persevere mutuamente incumbido (KATZENBACH e SMITH, 1993).

Trabalho em equipe é conceituado por Peduzzi (2001), como uma modalidade de trabalho coletivo que é construído por meio de uma relação de mão dupla, ou seja, recíproca, entre uma equipe multiprofissional, com um objetivo em comum. Fortuna *et al.*, (2005) aborda como trabalho em equipe como uma rede de relações entre pessoas, rede de relações entre saberes, afetos, desejos, interesses, poderes, onde torna-se possível caracterizar processos grupais.

As organizações, através do trabalho em equipe, utilizam meios de controle da qualidade para garantir o cumprimento de padrões operacionais e solucionar problemas. Analisam os problemas, sugerem, acompanham e implantam as soluções aprovadas. São grupos que constantemente buscam a melhoria da segurança, das condições ambientais, dos processos, dos insumos, dos produtos, da produtividade, da qualidade, tudo em prol da inovação da sabedora nas organizações (SOUZA, 1996).

As vantagens de se trabalhar em equipe são inúmeras e com resultados positivos em sua grande maioria. Robbins e Finley *apud* Cruz (2002) destacam-se os principais benefícios:

- Melhoram a comunicação;
- Aumentam a produtividade;
- Cumprem os ofícios que grupos comuns não conseguem fazer;
- São mais criativos quando pensam para solucionar um problema;
- Fazem um uso melhor dos recursos;
- Tomar sempre as melhores decisões, as quais em sua grande maioria são de qualidade;

- Resultam em melhores serviços e produtos;
- Diferenciam na mesma proporção que integram;
- Mostram processo melhorado.

Uchôa *et al.*, (2011), propõem que esta forma de trabalho traz diversos benefícios, entre eles a possibilidade de formar uma rede de relações entre as pessoas, rompendo a visão dominante e individualista das especialidades, permitindo manter uma união e troca de trabalho, vontade, saberes e ideias voltados às práticas inovadoras. Propicia-se uma melhor autonomia e vínculo entre profissionais e usuários, organização do serviço e a adoção do respeito, visando a uma abordagem integral e resolutiva com interferência de multiprofissionais diferenciadas. Ainda inclui como forma de melhoria nos processos de soluções de problemas da equipe a incorporação de novas tecnologias de trabalho, reuniões e espaço físico favorável para as discussões.

O trabalho em equipe está intimamente associado à comunicação, pois é por meio da comunicação que é estabelecido um bom vínculo entre componentes de uma equipe de trabalho. Sem a comunicação, todo o processo interativo e processual ficaria prejudicado.

Ferreira e Castro (2013) afirma isto, dizendo que a comunicação tem a função de estruturar e organizar uma equipe, com a finalidade de que se torne uma equipe de excelência.

Segundo Cardozo (2006) uma organização não teria como existir sem o processo comunicativo, pois ela é a base, um alicerce que a forma e a faz o que ela é, com sua cultura, identidade diante do seu público alvo e com seus conceitos.

O grande desafio que surge é justamente trabalhar nesta modalidade. Trabalhar em equipe não é uma tarefa fácil, lidar com seres humanos não é nada harmonioso e pode gerar intrigas e discussões frequentes, muitas vezes sem motivos. Por isso, rompendo o paradigma tradicional de que uma equipe seria coordenada por um chefe, a qual ordenava e cobrava as tarefas de seus funcionários, aparece uma nova figura neste cenário, o líder. O líder de uma equipe tem se destacado e ganhado espaço nos grupos de trabalho, e a cada vez mais se torna evidente este espírito de liderança. Motivando sua equipe, encorajando-a e impulsionando-a são algumas de suas características.

A liderança de uma equipe se torna evidente e necessária, ela não está centrada em apenas uma única pessoa, na verdade, é compartilhada entre os membros, cabendo a cada membro, uma determinada liderança sobre uma temática específica. Um líder se destaca e serve de elo entre as estruturas externas ao grupo e aos seus membros, mas este nunca deixa de realizar tarefas concretas, em algumas situações (LANE, 1984).

Cabe a liderança o papel de encorajar e de ajudar os outros a trabalharem altamente entusiasmados no caminho dos objetivos. De acordo com Ferreira e Gallo-Penna (2009) é um fator humano que auxilia um grupo a identificar para qual lugar estão indo e assim motiva-los no caminho dos objetivos. Sem liderança, uma orquestra sem maestros seria somente músicos e instrumentos, do mesmo modo que uma organização seria somente uma confusão de pessoas e máquinas.

E por que não abordar a importância do trabalho em equipe e seus benefícios através de um cine viagem? Além de ser um recurso envolvente, que chama a atenção para si, o cinema está diretamente ligado com a percepção do mundo desde a antiguidade, acontecimentos históricos, pessoas e guerras sempre foram retratadas através de filmes, ferramenta esta que faz com que possamos usar o nosso imaginário e nos sentir na história assistida. Sendo assim, o cinema pode ser usado como um instrumento na educação, pois ensinar é educar, olhar é educar, e este olhar diferente nos garante um sucesso no ensino-aprendizagem.

Em primeiro lugar, é preciso enxergar o vídeo como um novo elemento, que exige um novo e diferente olhar. As estratégias pedagógicas devem ser pensadas considerando-se a linguagem do vídeo é diferenciada da linguagem dos livros. O vídeo não substitui outros recursos, ele os complementa e se integra a eles, outro aspecto importante a ser considerado para Menezes (2011).

Segundo Araújo (2007), a ideia de educar pelo cinema é completamente relevante e poderosa, capaz de promover a educação e instrução ao mesmo tempo, desde os primórdios, quando surgiram as produções cinematográficas.

Percebe-se claramente que o cinema se insere muito mais facilmente na mente das pessoas e o seu conteúdo pode ser usado como recurso pedagógico, pois é bastante flexível quando retrata algum assunto (COELHO e VIANA, 2010).

O cinema para Lima (2004) é como imagem em movimento, proporciona àqueles que assistem de terem uma representação da realidade social da época em que vivem ou até mesmo de épocas passadas diante de seus olhos, compreendemos

o mundo em que vivemos e dessa maneira propormos mudanças e transformações em nosso meio social, onde fazendo uma análise crítica acerca deste como um todo e não apenas de seu conteúdo pode-se captar qual mensagem seu autor quer nos passar.

Mas é claro que deve-se prever e analisar anteriormente os aspectos que envolvem o filme, sempre tendo um objetivo de estar trabalhando este assunto desta forma, e não se deve compreender o cinema como algo apenas imaginário, deve ser associa-lo com a realidade esperada (VIGLUS, 2011).

A representação que se tem do cinema é a que Inácio Araújo (1995) nos traz como contribuição onde: *“Um filme é uma história contada em imagens (...). Mas sempre temos a impressão de que um filme conta uma história”*.

Lima (2004) deixa claro que um material bem trabalhado pode contribuir para ter bons resultados, mas é preciso estar ciente de que o uso de um filme ou qualquer outro recurso didático não resolve os problemas no processo ensino-aprendizagem por si só.

Na prática, a utilização de recurso de vídeo e áudio hoje se apresenta como um método simples mais que multipotente, porém necessita de um bom planejamento didático para sua execução e poder alcançar o objetivo desejado. Um desses objetivos é causar uma leitura sobre o assunto de uma forma diferente, fazendo com que o tema se torne mais dinâmico e interativo, promover a melhor fixação do texto abordado, adquirir conhecimento e enriquecer seu aprendizado (COUTO *et al.*, 2012).

Outra forma de trabalhar educação é a Situação Problema. Esta é uma das diversas formas de metodologias ativas que tem ganhado força ultimamente, e que inclusive é uma das escolhidas para trabalhar a importância e os benefícios do trabalho em equipe.

A aprendizagem baseada em problemas é um método de ensino-aprendizagem que tem conquistado espaço em inúmeras instituições educacionais, nos últimos anos, segundo Souza e Dourado (2015).

Na definição dada por Delisle (2000), é uma maneira de ensino que transmite educação mostrando aos alunos uma situação que leva a um problema que terá de ser solucionado.

Lambros (2004) afirma que a situação problema é uma metodologia de ensino que é baseada nos problemas como ponto de partida para adquirir novos saberes.

Já Barell (2007) esclarece que nesse processo, os integrantes são desafiados a comprometer-se na busca ativa pelo saber, por meio de investigação e questionamentos, com o objetivo de trazer respostas aos problemas encontrados.

A aprendizagem baseada em problemas é um caminho para conduzir o aprendiz à aprendizagem. Neste caminho, busca resolver as objeções inerentes à sua área de saberes, tendo em vista desempenhar um papel ativo no processo de investigação, na síntese e na análise do conhecimento investigado, com foco na aprendizagem (LEITE e ESTEVES, 2005).

A busca para solucionar os problemas em uma SP (Situação Problema) requer interação social, por esta razão incorpora atividades com uma maior cooperação grupal. Os participantes tem a oportunidade de confrontar, discutir e comparar as suas ideias com as perspectivas de seus adversários, que contribuem para o enriquecimento de conhecimentos próprios, desenvolvimento de habilidades interpessoais e o aprimoramento do espírito em equipe (CARVALHO, 2009).

Leite e Afonso (2001) e Leite e Esteves (2005) esclarecem a estrutura básica da Aprendizagem Baseada em Problemas em alunos, segundo os autores este processo ocorre em quatro etapas: a primeira inicia com a escolha do contexto para que os alunos possam identificar os problemas existentes, a preparação e a sistematização, pelo professor, dos materiais indispensáveis à investigação. A segunda etapa é aquela que os educandos recebem do mediador o texto problemático, a qual iniciam o processo de elaboração das questões-problema. Passa-se à discussão dessas questões em grupos e a partir desse momento iniciar a investigação para a resolução dos problemas. Terceira etapa é o processo de investigação por meio dos recursos que achar relevante, através de leitura e análise crítica, pesquisam na internet, discutem o material coletado e levantam as hipóteses de solução. Na quarta etapa, elaboram a síntese das discussões e reflexões, compartilham as soluções encontradas para os problemas, providenciam a apresentação para os demais colegas e para o tutor e promovem a autoavaliação a respeito do processo que percorreram.

Este modelo de metodologia ativa é altamente potente, pois contribui consideravelmente para abordar a comunicação, interação e ensino em grupo. A resolução de situações-problemas é uma forma que auxilia na construção de conceitos, atitudes e procedimentos. Sem contar que para cada indivíduo que participa deste processo a troca de experiências vivenciadas, detalhes de relatos e

abordagem de assuntos ainda poucos trabalhados promovem a motivação para trabalhar ou permanecer em equipe.

2 MATERIAL DIDÁTICO

2.1 Recursos Metodológicos

- Papel A4.
- Caneta azul ou preta.
- Caixa de Bis.
- Caixa de Bombons.
- Caixa pequena em MDF.
- Coletânea de textos.
- Cartolinas/papel madeira.
- Pincéis para quadro branco e para pintar.
- Cola.
- Tesouras
- Revistas para recorte.
- Notebook.
- Caixa de Som.
- Data-Show.
- Registrar através de imagens e lista de frequência a aplicação do projeto.

2.1 Estratégias

O Projeto sobre A Importância e os Proveitos do Trabalho em Equipe no quadro multidisciplinar (mediadores, pedagogo e coordenação do curso) da Escola Técnica em Saúde Maria Moreira da Rocha se realizará em 3 (Três) Encontros, no período da tarde, com duração de 4 horas/cada, nos dias 21, 28 e 29 de Novembro de 2017, iniciando às 14 horas com término às 18 horas.

Participaram deste projeto Mediadores de Aprendizagem na área de Enfermagem, Pedagógico da Escola em Saúde e a Coordenação que responde pelo Curso. No total serão 15 participantes.

1º Dia

- Dinâmica do Bis (para dividir os grupos) - (10 minutos).

- Dinâmica da Bolinha de papel (20 minutos).
- SP – Situação Problema (texto fornecido pelo facilitador) – (3 horas).

2º Dia

- Trazer as pesquisas feitas sobre a SP (30 minutos).
- Construção de uma Aula Didática (cada grupo fará o seu) – (2 horas).
- Ler para todos a Aula Didática planejada (30 minutos).

3º Dia

- Tabela de como fazer e receber críticas (1 hora).
- Cine Viagem (Filme Onze Homens e um Segredo) - (2 horas).
- Avaliação final em forma de dinâmica utilizando bombons e uma caixa (30 minutos).

3 DESCRIÇÃO DA INTERVENÇÃO

3.1 1º Dia

3.1.1 Dinâmica do Bis

De acordo que os integrantes forem chegando no espaço que será realizado o projeto, cada um pegará um Bis (chocolate), este Chocolate Bis indicará em qual grupo ele fará parte. Terá disponível dois tipos de Chocolates Bis, ou seja, a turma será dividida em dois grupos e eles ficaram juntos até o final da metodologia, não podendo nenhum componente fazer troca de grupos.

Esta divisão das equipes tem por objetivo de se conhecerem melhor, pois devido a correria do dia-a-dia isto nem sempre é possível, trocarem ideias, experiências e interagirem mais entre si, aumentando ainda mais a potência do processo.

3.1.2 Dinâmica Bolinha de Papel

No primeiro momento iniciaremos com uma dinâmica quebra-gelo, com o propósito de fazer com que os integrantes do processo possam interagir entre si e tornar o ambiente mais agradável e harmonioso. A Dinâmica que iniciará o momento é a Atividade da Bolinha de Papel.

Como o objetivo do Projeto é abordar o Trabalho em Equipe e os seus benefícios a uma equipe, esta dinâmica retrata muito bem este ponto, induz o integrante a pensar em como resolver um problema em equipe, todos se ajudaram para poderem conseguir executar o solicitado da brincadeira.

3.1.3 Intencionalidade

Induzir cada um a pensar em como solucionar em equipe o problema que estão em suas mãos.

3.1.4 Justificativa

Se justifica por ser um meio ainda a se desenvolver em coletividade. Esta atividade se encaixa perfeitamente em como trabalhar e solucionar um obstáculo em equipe.

3.1.5 Público Alvo

Equipe multidisciplinar da Escola de Saúde.

3.1.6 Tempo

20 minutos.

3.1.7 Número de participantes

Quantidade necessária para realizar a dinâmica. Neste caso serão 15 participantes.

3.1.8 Recursos

Uma bola feita de papel.

3.1.9 Descrição da Dinâmica

Os participantes receberão uma bolinha de papel e serão orientados a resolverem um problema: esta bolinha terá que passar pela mão de todos em $\frac{1}{3}$ do tempo em relação a quantidade de participantes. Como exemplo: neste caso, a bolinha de papel terá que passar pela mão de todos em 3 segundos. O grupo terá que descobrir como isto é possível e se organizar como achar necessário para realizar a tarefa.

3.1.1.1 Resultados esperados

Que o papel do outro é fundamental para realizar uma demanda, saber ouvir e desenvolver a união em equipe são outros aspectos primordiais para execução de um

propósito. Que o grupo possa entender a importância do trabalho em equipe e que juntos conseguem realizar ocupações que sozinhos talvez não conseguiriam.

3.1.1.2 Situação Problema (SP)

3.1.1.3 Tempo de todo o Processo da PS

3 horas.

3.1.1.4 Tempo para Leitura Individual da SP

10 minutos.

3.1.1.5 Número de Participantes

1 grupo com 7 pessoas e 1 grupo com 8 pessoas, no total 15 componentes.

3.1.1.6 Público Alvo

Equipe multidisciplinar da Escola de Saúde.

3.1.1.7 Recursos

Texto no papel A4, pincel e quadro branco.

3.1.1.7 Intencionalidade

Para auxiliar os participantes na construção de conceitos, procedimentos e atitudes que eles enfrentam no cotidiano.

3.1.1.8 Justificativa

Se justifica com objetivo o integrante aprenda princípios, técnicas, diferentes linguagens e a comunicar ideias abstratas. Evidenciar os processos de pensamento e de aprendizagem dos conteúdos por parte dos membros da equipe, desse modo eles explicitam seus processos de pensamento, tornando-se consciente do modo de

utilizá-los na solução de situações-problema, pois partirão deste princípio em busca de uma saída para os obstáculos de rotina.

3.1.1.9 Descrição da SP

Já com os dois grupos já divididos, iniciaremos a aplicação da SP. A Situação Problema terá 6 momentos. Iniciaremos no primeiro encontro e concluiremos no segundo encontro.

- ✓ 1º: Leitura Individual;
- ✓ 2º: leitura em Grupo;
- ✓ 3º Problematização;
- ✓ 4º Hipóteses Explicativas;
- ✓ 5º Questões de Aprendizagem;
- ✓ 6º Respostas da Síntese Provisória.

Os grupos se reunirão em locais separados e o facilitador distribuirá o mesmo texto para ambos os grupos. No primeiro momento, farão uma leitura individual do texto.

Logo após, farão uma leitura compartilhada em cada grupo, para que todos os integrantes possam ouvir e compreender algo que talvez não possa ter ficado claro na leitura individual.

Posteriormente, com o auxílio do facilitador, os participantes identificarão os Problemas, tudo que tiver cargas negativas existentes no texto fornecido da SP são considerados problemas. Em seguida, criarão as possíveis Hipóteses a fim de explicar/causa dos problemas. Por fim, elaborarão Questões Norteadoras para responderem as hipóteses (lembrando que devem conter um ponto de interrogação no final, pois serão perguntas) e trarão no próximo encontro as Respostas da síntese provisória.

O Texto da Situação Problema (SP) está disponível nos anexos ao final do projeto.

3.2 2º Dia

3.2.1 Trazer as pesquisas feitas sobre a SP

Nesse primeiro momento do segundo dia de encontro, faremos um círculo com todos os participantes e será mostrado as Respostas da síntese provisória. Cada participante que realizou a pesquisa lerá em voz alta para que todos possam ouvi-lo.

3.2.2 Construção de uma Aula Didática

Segundo momento do nosso dia, os grupos serão orientados a construir uma Aula Didática para um grupo de alunos que cursam Nível Técnico utilizando Metodologias Ativas sobre o Tema Circulação Fetal. Nesta construção, eles destacarão:

- Intencionalidade;
- Justificativa;
- Público Alvo;
- Tempo Necessário;
- Recursos que serão utilizados;
- Descrição das Etapas;
- Resultados Esperados.

Os participantes terão à sua disposição, computadores com acesso à internet, cartolina e papel madeira, pincéis para quadro branco e para confeccionar cartaz, tesoura, cola e revistas para recorte.

3.2.3 Intencionalidade

Induzir os participantes a pensar em equipe para elaboração de aula.

3.2.4 Justificativa

Se justifica pelo fato de como estamos trabalhando em equipe, este trabalho transmite o trabalho em equipe, que juntos e unidos conseguem alcançar um objetivo comum e poderoso. Integrar toda a equipe de mediadores e pedagógica, cada um contribuindo com o que tem e com o que sabe, promovendo uma aula com metodologias ativas suficientes para despertar ao educando o interesse e a motivação ao assunto em sala de aula.

3.2.5 Número de Participantes

1 grupo com 7 pessoas e 1 grupo com 8 pessoas, no total 15 componentes.

3.2.6 Público Alvo

Equipe multidisciplinar da Escola de Saúde.

3.2.7 Recursos

Computadores com acesso à internet, cartolina e papel madeira, pincéis para quadro branco e para confeccionar cartaz, tesoura, cola e revistas para recorte.

3.2.8 Ler para todos Aula Didática

Concluído a elaboração da Aula Didática, todos os participantes se reuniram em um círculo para mostrarem e ler o trabalho construído. Em seguida, será feito um debate sobre as potencialidades, as fragilidades e o que precisa ser melhorado a respeito das aulas construídas.

3.3 3º Dia

3.3.1 Tabela de Como Fazer e Receber Críticas

Criticar ou ser criticado em relação ao nosso comportamento implica dar ou receber informação muito importante. Tal informação permite que tenhamos a oportunidade de aprender, se usamos as reações de outros e as consideramos junto às consequências da nossa própria conduta. Ajuda-nos, também, a estar conscientes do que fazemos e como o fazemos, aumentando, portanto, nossa habilidade de modificar nosso comportamento e de sermos mais efetivos em nossas interações com os outros. É preciso muita segurança e autoconfiança para saber lidar bem com as opiniões a respeito de nossos atos, comportamentos, competências, etc. e não existe ninguém que seja seguro vinte e quatro horas por dia.

Portanto, é preciso saber como abordar uma crítica ou dar um elogio, pois algumas pessoas interpretam mal o que dizemos ou a maneira como nos expressamos.

A Tabela de Como Fazer e Receber Críticas se encontra nos anexos ao final do Projeto.

3.3.2 Público Alvo

Profissionais da equipe multidisciplinar da Escola de Saúde.

3.3.3 Número de Participantes

15 participantes.

3.3.4 Recursos

Papel A4, caneta azul ou preta, pincel para quando branco e quadro-negro.

3.3.5 Intencionalidade

Promover que ao participadores possam refletir sobre sua postura diante de como saber ouvir e como saber dizer um elogio ou uma crítica, desenvolvendo assim boas relações interpessoais em seu ambiente de trabalho.

3.3.6 Justificativa

Se justifica pelo fato de as críticas são uma parte inevitável do nosso cotidiano. Damos e recebemos críticas todos os dias, até mesmo sem perceber. Ela é um mal necessário nos fazem crescer, possibilitam corrigir nossos erros e expandir nossos horizontes para podermos ser melhores em uma equipe e com meu colega de trabalho.

3.3.7 Descrição do Processo

Todos os participantes do processo sentaram em carteiras do espaço em forma de 'U' e receberão uma tabela em papel A4 para preencherem os 5 pontos que cada um considera ser primordial para se conviver e trabalhar em equipe. Enumerando na ordem de 1 a 5 (1= o que for mais importante e 5= o que for menos importante). Irão ler este material de maneira individual, e marcarão na tabela de acordo como quiserem. Em seguida, o facilitador fará uma apuração em voz alta no centro da classe, anotando no quadro-negro quais foram os quesitos que tiveram mais votos e quantos pontos tiveram cada um.

Este processo servirá para que cada integrante possa refletir sobre sua postura mediante as críticas, os elogios e o convívio com os colegas de trabalho.

3.3.8 Viagem Educacional (Filme Onze Homens e um Segredo)

3.3.9 Público Alvo

Profissionais da equipe multidisciplinar da Escola de Saúde.

3.3.1.1 Número de Participantes

15 participantes.

3.3.1.2 Recursos

Data-show, notebook e caixa de som.

3.3.1.3 Intencionalidade

Deixar nítido através de um vídeo que o trabalho em equipe é um caminho forte para se alcançar o sucesso em coletividade.

3.3.1.4 Justificativa

Se justifica por que este trabalho significa criar um esforço coletivo para resolver um problema, são pessoas que se dedicam a realizar uma tarefa visando concluir determinado trabalho, cada um desempenhando uma função específica, mas

todos unidos por um só objetivo, alcançar o tão almejado sucesso. O filme aborda: Comunicação, liderança, motivação, estratégias, planejamento, recursos (humanos e financeiros), trabalho em equipe, capacitações, relações interpessoais e ambiente de trabalho.

3.3.1.5 Descrição do Processo

Iniciaremos este momento com um Cine Viagem por nome Onze Homens e um Segredo. O filme conta a História de Danny Ocean (George Clooney) é um homem de ação. Apenas 24 horas após deixar a penitenciária de Nova Jersey ele já está pondo em prática seu mais novo plano: assaltar três cassinos de Las Vegas em apenas uma noite, em meio à realização de uma luta que vale o título mundial dos peso-pesados. Para tanto Ocean reúne uma equipe de 11 especialistas a fim de ajudá-lo em seu plano, seguindo sempre três regras básicas: não ferir ninguém, não roubar alguém que realmente não mereça e seguir o plano como se não tivesse nada a perder.

Este filme mostra a importância do trabalho em equipe e os seus benefícios diante das tarefas realizadas em conjunto.

Após o filme cada um dos integrantes dará sua opinião com relação ao filme e a sua abordagem, se podemos trazê-lo para nossa realidade e qual o ponto de vista sobre esta didática.

3.3.1.6 Avaliação Final (Em forma de Dinâmica utilizando uma Caixa com Bombons)

Uma Caixa em MDF passará de um a um e cada integrante terá que abri-la e retirar um bombom que está em seu interior. Anexado a cada bombom terá um papel e nele terá a seguinte mensagem: Como você avalia este processo de ensino-aprendizagem, desde o primeiro encontro até o último? Não esqueça de dizer o que você viu que lhe chamou mais atenção, o que sentiu e o que você não poderá esquecer desse aprendizado!

Cada pessoa deverá respondê-la em alta voz para que todos possam ouvi-la e assim compartilharmos nossos sentimentos e emoções sobre este momento.

4 AVALIAÇÃO

A avaliação foi realizada no final da execução do Projeto de maneira oral. Cada participante expressou com uma breve fala o que lhe chamou mais atenção durante este projeto, o que você sentiu durante a sua realização, o que você não poderá esquecer e como avalia todo este processo de ensino-aprendizagem.

A roda de conversa foi bastante proveitosa, muitos se sentiram ansiosos, curiosos e receosos por este momento, pois ainda não haviam participado de uma proposta de ensino-aprendizagem sobre Trabalho em Equipe e não tinham a mínima ideia de como seria a sua execução e as metodologias que seriam utilizadas.

Na grande maioria das falas mencionaram a rica troca de experiências que contribuiu positivamente para o seu cotidiano, bastante interatividade e participação dos colegas em todas as etapas da proposta e o despertar para o tema abordado. Enfatizaram ainda a importância de se Trabalhar em Equipe para tornar o serviço mais ágil e produtivo, cada um fazendo a sua parte, porém com um objetivo final em comum.

As metodologias utilizadas foram abraçadas por todos, todos elogiaram e relataram que adotarão tais ferramentas. Abriu-se um mundo de ideias e pensamentos sobre como podemos enxergar métodos para se abordar um tema específico utilizando vídeos, situações problemas e rodas de conversas.

A aceitação desta oficina rendeu pontos positivos, todos em suas falas afirmaram que gostariam de mais encontros como este, para proporcionar rica troca de experiências entre os colegas, para recordar daquilo que considera-se importante com o intuito de procurar não esquecer e buscar novos conhecimentos para aprimorar e descobrir novas maneiras de transmitir e absorver o conhecimento.

Registremos a participação de todos nos encontros através de lista de presença e fotos, e ao final da oficina entregamos um certificado de participação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SOUZA, Fernanda Pasquato e; MONTEIRO, Janine Kieling; ELGUES, Gisele Beatriz Zatt. **A avaliação do nível de habilidades para trabalhar em equipe entre professores universitários**. V. 12, Porto Alegre, Dezembro, 2007.

Delors, J. (2003). **Educação: um tesouro a descobrir** (8ª ed.). São Paulo: Cortez; Brasília: MEC, UNESCO.

Fleury, M. T. L. (Coord.) (2002). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente.

Lima, T. L. (1999). **Manual básico para a elaboração de monografia**. Canoas: ULBRA.

Spector, P. E. (2003). **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva.

FERREIRA, M. R; GALLO-PENNA, E.C. **A eficiência do trabalho em equipe em uma organização agro-industrial de Uberaba/MG: um estudo de caso**. FAZU em Revista, Uberaba, 2009.

GRAMIGNA, D. **Líderes inovadores**. São Paulo: Makron Books do Brasil, 2004.

KWASNICK, E. L. **Teoria geral da administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

ROBBINS, H; FINLEY, M. **Por que as equipes não funcionam**. 11. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

VERGARA, S. V. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FERREIRA, Marina Fernanda; CASTRO, Adriane Belluci Belório de. **Trabalho em equipe: a importância da comunicação na gestão de uma pequena empresa de serviços e vendas**. Tekhne e Lagos, Botucatu. São Paulo, v.4, Abril, 2013.

REIS, A. M. V. et al. **Desenvolvimento de equipes**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

SOUZA, J. G de. **Trabalho em equipe: discurso bonito e prática difícil.** Disponível em: <<http://www.abrhrj.org.br/typo/index.php?id=154>>. Acesso em: 20 out. 2017.

ANGELONI, M.T. **Comunicação nas organizações da era do conhecimento.** São Paulo: Atlas, 2010.

CASTRO, A.B.B. de; SÁ, L.S.B.de C. **A importância da comunicação para a qualidade da gestão empresarial.** Tekhne e Logos, v. 2, n. 1, p. 1-14, out. 2010. Disponível em: <<http://www.fatecbt.edu.br/seer/index.php/tl/article/view/1/45>>. Acesso em: 15 out. 2017.

COELHO, Roseana Moreira de Figueiredo; VIANA, Marger da Conceição Ventura. **A utilização de filmes em sala de aula: um breve estudo no instituto de ciências exatas e biológicas da UFOP.** Revista de Educação Matemática da UFOP, V. 1, 2011.

SOUZA, S.C; DOURADO, L. **Aprendizagem baseada em problemas (ABP): um método de aprendizagem inovador para o ensino educativo.** Rio Grande do Norte, Set, 2015.

LAMBROS, A. **Problem-Based Learning in K-8 Classrooms – A Teacher’s Guide to Implementation.** Thousand Oaks: Corwin Press, Inc. 2002.

LEITE, L.; ESTEVES, E. **Ensino orientado para a Aprendizagem Baseada na Resolução de Problemas na Licenciatura em Ensino da Física e Química.** In: **Bento Silva e Leandro Almeida (Eds.).** Comunicação apresentada no VIII Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia. Braga: CIED - Universidade do Minho, p. 1751-1768, 2005.

LEITE, L.; AFONSO, A. **Aprendizagem baseada na resolução de problemas. Características, organização e supervisão.** Boletim das Ciências, 48, p. 253-260, 2001.

DELISLE, R. **Como realizar a Aprendizagem Baseada em Problemas.** Porto: ASA, 2000.

DUCH, B. Writing problems for deeper understanding. In: B. DUCH, S. GROH; D. ALLEN (Eds.) **The Power of Problem-Based Learning. A practical “how to” for**

teaching undergraduate courses in any discipline. Virginia: Stylus Publishing, LLC, p. 47-55, 2001.

BARROWS, H. S. **A Taxonomy of Problem-Based Learning methods.** Medical Education, v.20, p. 481-486, 1986.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido.** 50. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

ARAÚJO, Inácio. **Cinema: O mundo em movimento.** São Paulo: Scipicione, 1995.

LIMA, Daniel Rodrigues de. **Cinema e História: o filme como recurso didático no ensino/aprendizagem da história.** Revista Historiador, jan, 2015.

CASTRO, Hebe. Historia Social. In: CARDOSO, Ciro Flamarion Santana, VAINFAS, Ronaldo (orgs). **Domínios da História: ensaios de teoria e metodologia.** Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

KARNAL, Leandro (org.). **História na sala de aula: conceitos, práticas e propostas.** São Paulo: Contexto, 2003.

FORTUNA, C. M. **O Trabalho de Equipe numa Unidade Básica de Saúde: produzindo e reproduzindo-se em subjetividades – em busca do desejo, do devir e de singularidades.** Dissertação de Mestrado, Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da USP, 1999.

FORTUNA, C. M. et al. **O trabalho de equipe no Programa de Saúde da Família: reflexões a partir de conceitos do processo grupal e de grupos operativos.** Rev. Latinoam. Enfermagem, 13(2): 262-268, 2005.

PEDUZZI, M. **Equipe multiprofissional de saúde: conceito e tipologia.** Revista de Saúde Pública, 35(1): 103-109, 2001.

STARFIELD, B. **Atenção primária.** Brasília: Unesco/Ministério da Saúde, 2002.

PEDUZZI, M. & CIAMPONE, M. H. T. **Trabalho em equipe e trabalho em grupo no Programa de Saúde da Família.** Revista Brasileira de Enfermagem, 53: 143-147, 2005.

BUSCHINELLI, J. T.; ROCHA, L. E. & RIGOTTO, R. M. (Orgs.) **Isto é Trabalho de Gente? Vida, Doença e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.

MENEZES, Lilian. **O vídeo nos processos de ensino e aprendizagem**. UFABC, 2011.

MORAN, J. M., “**O vídeo na sala de aula**”. In **Revista Comunicação & Educação**. São Paulo, ECA-Ed. Moderna, [2]: 27 a 35, jan./abr. de 1995.

CARVALHO, E. J., “**Cinema, história e educação**”. In **Revista do Departamento de Teoria e Prática**. Universidade Estadual de Maringá, Vol. 3, nº 5, Set/1998.

VICENTINI, G. W., DOMINGUE, M. J. C. S., **O uso do vídeo como instrumento didático em sala de aula**. Curitiba, 2008.

PEREIRA, Viviane Maravieski; Lima, Isaura Alberton de. **Trabalho em equipe como facilitador da gestão do conhecimento**. SIMPEP, Bauru, Nov, 2006.

ROBBINS, S. P. **Administração – Mudanças e Perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

CRUZ, M. G. S. **Reestruturação organizacional direcionada para formação de equipes**. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. UFSC, Florianópolis, 2002.

STWART, A. T. **Capital Intelectual. A nova vantagem competitiva das empresas**. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

ALEIXO, A. I. S. **Procedimento para implantar Equipes**. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. UFSC, Florianópolis, 2003.

FIGUEIREDO, Fabiane Fischer; FIOREZE, Leandra Anversa; ISAIA, Silvia Maria de Aguiar. **Resolução de situações-problema no ensino de matemática: relação entre aportes teóricos e vivência pedagógica prática**. São Paulo, 2011.

CARVALHO, Mercedes. **Problemas? Mas que problemas?! Estratégias de resolução de problemas matemáticos em sala de aula**. Petrópolis: Vozes, 2005.

ANEXOS

Logo mais abaixo o texto trabalho na Situação Problema (SP).

“Será que eles me entendem?”

Mais uma reunião do HIPERDIA.

A usuária Clara, hipertensa e diabética, estava presente na reunião. Ela ficou 1 hora na fila para fazer a triagem, levar os exames e falar com a equipe de saúde.

-Olá, meu nome é Clara e vim para a reunião, nunca perco nenhuma reunião!

-Olá Dona Clara, aqui está a sua receita para os próximos 2 (dois) meses.

-No mês passado tomei meus remédios e fiz alguns exames. Você gostaria de ver?

-Sim. Ah... como a senhora está se sentindo?

-O que houve? Eu? Tenho sentido visão turva e uma ferida no pé que não cicatriza.

-A pressão está um pouco alta.

-Aqui está a receita. É melhor que volte daqui a um mês.

Já em casa ela conversa com o filho:

-E aí mãe como foi a reunião?

E, tristemente, ela responde:

-Não sei se ir a estas reuniões tem me ajudado muito. Não estou me sentindo bem, mas é sempre a mesma coisa. Não sei se eles me entendem. Será que estou fazendo algo errado?

Curso de Especialização em Ensino em Saúde com Ênfase em Processos Pedagógicos Ativos (EELSEPPA): Caderno Do Curso 2017/**UNIDADE DE ENSINO 03**. COELHO, R. P.; SALES, C.M.; WATANABE, E.A.M.T., et al. 1ª Edição, Universidade Estadual de Mato grosso do Sul, Dourados, MS, 2017.

Abaixo a Tabela de Como Fazer e Receber Críticas.

Oficina de Trabalho – OT / “Como Fazer e Receber Críticas”

Fazer e receber críticas são um dos mais significativos métodos para acompanhamento do crescimento pessoa. Por ser uma ferramenta poderosa, aqueles que recebem críticas podem em determinadas situações sentirem-se injustiçados e até mesmo insultados por causa de um inadequado ou inapropriado retorno. Se o retorno for dado corretamente, os participantes aprendem a fazer e receber críticas. Verifique e Pontue os Cinco Critérios que você considere os mais importantes para um Retorno Afetivo.

Pontuação	Critérios para um retorno efetivo
	Cuidado – A crítica deve sempre ser feita com o máximo de cuidado. A intenção daquele que fez a crítica deve sempre ser de ajuda e suporte no participante.
	Atenção – Aquele que faz críticas deve ser, acima de tudo, um bom ouvinte. Deve mostrar-se preocupado com a pessoa e está atento às respostas verbal e não verbal ao receber a crítica.
	Solicitação – O retorno é mais efetivo quando o avaliado o solicitar. O participante que se mostra interessado em ouvir críticas estará provavelmente mais aberto a identificar as áreas que requerem atenção.
	Especificidade – O bom retorno é específico e concreto. Conceitos vagos como “você abordou bem a dimensão da gestão, mais precisa melhorar na abordagem do cuidado à saúde” não permitem identificar no que o desempenho foi bom e como melhorar as áreas que requerem atenção. A crítica precisa apontar como um desempenho pode ser reforçado ou mudado.
	Afetividade – O retorno deve ser mais do que uma simples constatação de fatos. Aquele que faz uma crítica deve expressar seus sentimentos para que o participante possa perceber o impacto de seu desempenho.
	Objetividade – O retorno composto de julgamentos exclusivamente subjetivos ou avaliações com tom acusador ou repressor provavelmente colocará as pessoas em posição defensiva. Embora todo julgamento seja juízo de valor (avaliação feita a partir de percepções pessoas), neste caso deve ser realizado segundo bases claras, com coerência de critérios, descrevendo a situação tal como ela foi compreendida. Desta forma é possível que cada um cheque as suas próprias conclusões.
	Oportunidade – O retorno mais útil é aquele oferecido na oportunidade que encontre a pessoa mais receptiva e que o desempenho ainda está em sua mente. A oportunidade deve, ainda, possibilitar a correção ou melhoria do desempenho. O retorno não será útil se os pontos negativos forem sendo anotados e apenas comentados ao final do trabalho quando não há mais nada a ser feito.
	Direção – O retorno deve ser dirigido aos comportamentos que podem ser mudados. A crítica deve focalizar as áreas de competência que podem ser melhoradas e sugestões de como fazê-lo podem ser apontadas aos envolvidos. O retorno que abordar questões além do controle da pessoa são menos úteis.
	Confirmação – Deve se buscar em outras fontes a confirmação da percepção um determinado desempenho do participante. O entendimento de uma determinada situação pode ser diverso, uma vez que todo julgamento incorpora juízos de valor e, neste sentido, outras perspectivas podem confirmar ou alterar uma determinada percepção.
	Compreensão – Ao fazer as críticas, deve-se assegurar que cada participante compreendeu o retorno que foi feito. Deve-se buscar identificar qual foi o entendimento da pessoa a respeito do retorno oferecido.

Adaptado de Young, don and Francis, Dave. Improving Work Groups: A practical Manual for Team Building. San Diego, CA: Pfeiffer & Company, 1992 pelo Curso de

Especialização Gestão da clínica nas regiões de saúde do Instituto Sírio Libanês de ensino e Pesquisa, 2016.

Abaixo seguem imagens da execução do Produto Educacional em Saúde (PEDS).



Participantes realizando a Dinâmica da Bolinha de Papel



Participantes reunidos na realização da SP (Situação Problema)



Participantes no momento da Viagem Educacional



Participantes no momento da Viagem Educacional



Participantes com seus Certificados de Participação do Projeto



Participantes com seus Certificados de Participação do Projeto