

O papel do enfermeiro educador no desenvolvimento da liderança

RESUMO | compreender o papel do enfermeiro educador no desenvolvimento da liderança. Método: Trata-se de um relato de experiência, realizado com cinco grupos de enfermeiros com a temática de acordo com as suas especializações: pediatria, gestão, cuidados paliativos, centro cirúrgico e geriatria no Hospital Cruz Azul de São Paulo, no período de 2021 até 2023. Resultados: Notou-se progresso nos pontos elencados a partir do plano estratégico anteriormente desenvolvido nos setores de gestão, cuidados paliativos e clínica cirúrgica. Na perspectiva de autonomia e participação, o enfermeiro docente é peça chave na promoção de mudanças no ensino, como também, deve ser responsável pela criação de medidas para fomentar o pensamento crítico e criativo de sua equipe. Conclusão: A inserção de práticas pedagógicas bem como a aproximação dos indivíduos em desenvolvimento de liderança à equipe multidisciplinar são estratégias metodológicas exitosas na formação de enfermeiros-líderes.

DESCRIÇÕES: Docentes; Liderança; Enfermagem; Educação em Enfermagem.

ABSTRACT | to understand the role of nurse educator in the development of leadership. Method: This is an experience report, conducted with five groups of nurses with the theme according to their specializations: pediatrics, management, palliative care, surgical center and geriatrics at the Cruz Azul Hospital of São Paulo, from 2021 to 2023. Results: Progress was noted in the points listed from the strategic plan previously developed in the management, palliative care and surgical sectors. From the perspective of autonomy and participation, the teaching nurse is a key player in promoting changes in teaching, as well as being responsible for creating measures to foster critical and creative thinking of his team. Conclusion: The insertion of pedagogical practices as well as the approach of individuals in leadership development to the multidisciplinary team are successful methodological strategies in training nurses-leaders.

DESCRIPTORS: Faculty; Leadership; Nursing; Education, Nursing.

RESUMEN | comprender el papel del enfermero educador en el desarrollo del liderazgo. Método: Se trata de un relato de experiencia, realizado con cinco grupos de enfermeros con la temática de acuerdo con sus especializaciones: pediatría, gestión, cuidados paliativos, centro quirúrgico y geriatria en el Hospital Cruz Azul de São Paulo, en el período de 2021 hasta 2023. Resultados: Se notó progreso en los puntos enumerados a partir del plan estratégico anteriormente desarrollado en los sectores de gestión, cuidados paliativos y clínica quirúrgica. En la perspectiva de autonomía y participación, el enfermero docente es pieza clave en la promoción de cambios en la enseñanza, como también, debe ser responsable por la creación de medidas para fomentar el pensamiento crítico y creativo de su equipo. Conclusión: La inserción de prácticas pedagógicas así como el acercamiento de los individuos en desarrollo de liderazgo al equipo multidisciplinar son estrategias metodológicas exitosas en la formación de enfermeros-líderes.

DESCRIPTORES: Docentes; Liderazgo; Enfermería; Educación en Enfermería.

Ewerton Antonacci de Abreu

Enfermeiro da Educação Continuada do Hospital e Maternidade Santa Maria. Mestrando em Enfermagem Pediátrica pela Universidade Federal de São Paulo.
ORCID: 0009-0004-9724-4702

Erica Almeida da Silva

Enfermeira da Educação Continuada do Hospital e Maternidade Santa Maria.
ORCID: 0009-0007-6959-9399

Patricia Caprioli Domanoski

Enfermeira da Educação Continuada do Hospital e Maternidade Santa Maria.
ORCID: 0009-0000-2562-4117

Recebido em: 15/12/2023
Aprovado em: 15/01/2024

INTRODUÇÃO

A educação permanente tem papel imprescindível na formação do Enfermeiro Líder, promovendo mudanças em suas atividades, garantindo a qualidade da assistência e o contínuo aprimoramento profissional.

Na atuação como Enfermeiros Educadores, percebemos a grande necessidade de desenvolver o enfermeiro para que ele conduza a sua equipe com clareza e comunicação assertiva, para isso ele deve ser dotado de inteligência emocional aprimorada, e disposição

para o aprendizado contínuo.

Acreditamos que aprendemos muito mais quando ensinamos, e desta forma o Enfermeiro deve ser desenvolvido como multiplicador, para que garanta um aprendizado contínuo durante as suas atividades, envolvendo a equipe em ações de melhoria e liderando com inteligência o gerenciamento de conflitos, minimizando ao máximo os danos causados por uma má liderança¹.

O educador desempenha papel essencial na transformação e aprimoramento contínuo da prática de enfermagem. À medida que os desafios da saúde evoluem, a necessidade de líderes capacitados torna-se cada vez mais premente.

Através deste trabalho buscamos explo-

rar e destacar competências, habilidades e características necessárias para liderar efetivamente em ambiente de saúde. Examinando a liderança de enfermagem, pretendemos oferecer insights valiosos sobre como liderar através de ações de gestão em saúde, otimizando a qualidade dos cuidados e promovendo inovações significativas no campo da assistência à saúde.

Para os profissionais de saúde, a aprendizagem contínua é vital devido as ligeiras mudanças nas práticas clínicas, avanços tecnológicos e evolução das demandas de clientes. No âmbito da liderança, a educação continuada proporciona oportunidades de aprimoramento a habilidade de gestão, comunicação e resolatividade de problemas, aspectos essenciais para liderar equipes de forma eficaz^{2,3}.

Além disso, a educação continuada promove capacitação de adaptação a novos modelos de prestação de cuidados, aprimorando as práticas em abordagens inovadoras. Ao investir-se em educação continua, os profissionais enfermeiros podem desenvolver liderança mais informada e proativa, contribuindo para melhoria dos processos e da qualidade de seu trabalho.

Entendemos que o papel do enfermeiro educador no processo de desenvolvimento de liderança acontece com o reconhecimento de oportunidades, tornando-se um trabalho desafiador, porém potencializa o crescimento pessoal e profissional de ambas as partes, sendo pilar essencial no fortalecimento da liderança, permitindo que os enfermeiros enfrentem desafios com conhecimento atualizado e aprimoramento de habilidades.

METODOLOGIA

O presente estudo trata-se de um relato de experiência no Hospital Cruz Azul de São Paulo, precisamente em todas as unidades assistenciais, com os Enfermeiros Assistenciais inscritos de forma voluntária.

Através do desenvolvimento de metodologias ativas, tais como, encontros online e presenciais com todos os enfermeiros envolvidos no projeto, encontros científicos, treinamentos voltados a liderança e inteligência emocional, utilização de fer-

ramentas de gamificação no processo de desenvolvimento do enfermeiro e uso de comunicação assertiva através de plataformas de contato, tiveram grande relevância para o sucesso do projeto.

A primeira etapa no ano de 2021 foi a abertura de inscrições para os projetos através da ferramenta Google Forms, dentro do questionário foi avertado sobre as especializações dos enfermeiros e seu interesse em desenvolver um projeto de melhoria para a instituição.

Após análise das respostas dos formulários, os enfermeiros foram convocados para uma reunião presencial, onde os Enfermeiros Educadores apresentaram possíveis temas para o desenvolvimento de trabalhos, deixando aberto para discussão e concordância de toda a equipe envolvida no projeto. Ao final desse encontro, foram estabelecidos cinco grupos de enfermeiros assistenciais com temas diferenciados, como, motivação e valorização do profissional de enfermagem, painel de cuidados preventivos a vista para unidades de terapia intensiva, aplicabilidade da mamalgessia, avaliação do manejo de dor no pós-operatório e inserção da equipe no conhecimento dos cuidados paliativos.

Em uma segunda etapa, que ocorreu no ano de 2022, os grupos realizaram levantamentos bibliográficos e/ou pesquisa de campo em suas unidades de atuação, encontrando as informações científicas, através de reuniões online com toda a equipe e os educadores.

A terceira etapa constituiu-se da apresentação de um pré-projeto apresentado aos educadores, para estabelecimento de melhorias.

Após a análise dos Enfermeiros Educadores, os trabalhos foram apresentados para os gestores de equipe, e nesse momento, os enfermeiros gestores foram incentivados a participar dos grupos para encorajar no desenvolvimento dos trabalhos, neste momento tivemos uma grande aderência dos gestores, que passaram a estimular e encorajar sua equipe de enfermeiros líderes.

Em uma última etapa, os grupos apresentaram os trabalhos durante o evento da

semana da enfermagem de 2023, realizando o envolvimento com as áreas envolvidas no processo e dando andamento a execução do plano.

RESULTADOS

Durante as etapas, o setor de Educação Continuada acompanhou todo o processo de desenvolvimento, desde o planejamento, execução e avaliação do projeto, tendo como visão ampla de que a liderança é um ponto ainda pouco explorado no enfermeiro assistencial, o que mostra que os serviços de saúde devem cada vez mais entender os conhecimentos do profissional enfermeiro, dando-lhe as oportunidades necessárias para seu desenvolvimento como líder.

Ao decorrer da primeira etapa, onde os enfermeiros precisavam nos relatar suas especializações, percebemos que de maneira geral, temos uma quantidade de cento e dezoito enfermeiros com pós-graduação concluída, sendo que treze enfermeiros estão cursando e dois possuem interesse em cursar.

Grande parte dos enfermeiros que responderam a pesquisa, apresentavam interesse em participar do projeto de liderança, seguindo essa linha, recebemos todos os formulários preenchidos através do Google Forms, avaliamos em conjunto todos os dados obtidos, e selecionamos enfermeiros que tinham especialização concluídas, em curso e os que pretendem se inscrever em breve em uma pós-graduação; após a seleção, que totalizou cento e quatorze enfermeiros, eles foram convocados para uma reunião com o serviço de educação continuada.

Nossa primeira reunião com todos os selecionados ocorreu em vinte um e vinte e dois de outubro de dois mil e vinte e um, atingindo a participação de todos os enfermeiros inscritos, e neste ato compartilhamos a ideia do projeto liderança, mostrando para os Enfermeiros a necessidade do aprimoramento na condução de suas equipes, engajando-os na aderência do projeto, encorajando os enfermeiros a aproximar-se do processo de gestão, facilitando a comu-

nicação de forma clara e assertiva. Foi elucidado neste momento, algumas habilidades que poderiam ser adquiridas com o desenvolvimento no projeto, como: trabalho em equipe, criatividade, comprometimento, atenção, responsabilidade pessoal, entre outras. Durante a reunião, conseguimos identificar algumas fragilidades na equipe, como exemplo: falar publicamente, demonstrar ideias, discussão com o grupo, e desta forma, trabalhamos essas deficiências de forma individual através de encontros e dinâmicas que facilitavam o enfermeiro a entender que ele tem propriedade no assunto, quando o assunto é liderar. Durante os encontros, com o apoio de metodologias ativas, envolvendo o enfermeiro nas discussões, na criação das ideias, essas fragilidades foram uma a uma trabalhadas, individual e coletivamente, sendo visível as pequenas mudanças entre as reuniões com os grupos, novamente, tanto do ponto de vista individual, como no modo coletivo.

Após apresentação do projeto, colocamos em pauta a decisão dos temas, e provocamos uma discussão, onde os enfermeiros podiam a princípio escolher o seu grupo e tema, direcionamos as decisões baseados em suas especializações, desta forma, mostramos a eles a importância de um aprimoramento e estudo contínuo em nossa área, além de, mesmo que a área de formação não seja, momentaneamente, a área de atuação prática, trouxemos também a temática da importância em trabalhar em grupo com pessoas diferentes das do nosso convívio, pensando no desenvolvimento do projeto focando a área de formação e não, a área de atuação, para um aprimoramento profissional, e novos conhecimentos.

Envolvemos gestores para encorajamento da equipe, mas o que observamos foi que estimulamos o desenvolvimento da consciência destes profissionais com responsabilidade em processo permanente de capacitação e na atuação de sua liderança.

Um total de oito enfermeiros que participaram da reunião inaugural do projeto, desistiram de seguir com o planejamento, buscamos os motivos, eles informam falta

de tempo em dedicar-se ao trabalho, desta forma, por ser um trabalho voluntário, encerramos a participação destes. Aos enfermeiros que optaram por desenvolver o projeto, aplicamos o termo de participação.

Após a primeira reunião presencial, elaboramos a criação dos grupos, classificando-os em G1 Gestão – Motivação e Valorização, G2 Geriatria – Paineis de Cuidados a Vista em Paciente Grave, G3 Pediatria – Mamanalgia, G4 Centro Cirúrgico – Avaliação da Dor do Paciente no Pós-operatório, G5 Paliativos- Conhecimento da Equipe sobre Cuidados Paliativos.

Todos os grupos foram incentivados a participação de eventos e palestras internas e externas, voltadas ao tema de liderança, nesse período podemos observar que os envolvidos se mostraram muito interessados nos palestrantes convidados que ministraram internamente palestras para os grupos, envolvendo-os em dinâmicas e atividades clássicas e inovadoras de desenvolvimento de liderança, e neste momento incluímos a experiência dos Enfermeiros Tutores, desta forma além de desenvolver a liderança em formato teórico, os nossos Enfermeiros Líderes eram oportunizados em treinar novos enfermeiros, afinal, com toda a experiência que tivemos, podemos garantir que o ser humano aprende muito mais quando ensina, assim como exposto pela pirâmide de Glasser, que mostrar que aprendemos 95% do que ensinamos⁴. Com essa prática, evidenciamos que, com as atividades de tutoria os enfermeiros se mostravam mais encorajados, empoderados de suas práticas assistenciais e a cada dia, mais disponíveis a ajudar, orientar e treinar seus colaboradores e tutorados.

A partir do primeiro encontro, nos reunimos periodicamente com todos os grupos, através de plataformas digitais, desta forma, em reuniões objetivas e frequentes, conseguíamos analisar as fragilidades e atuar mediante cada grupo com o plano estratégico elaborado. No nosso primeiro encontro online, segundo encontro geral com a equipe, fizemos a distribuição de tarefas, e nessa segunda etapa, os nossos líderes necessitavam buscar em literaturas e em

pesquisa de campo, experiências nas quais se ligavam com o contexto de liderança nos temas propostos, e através dos nossos próximos encontros, possibilitamos a realização de discussões sobre os achados, e possíveis ideias sobre um plano de ação.

Provocamos em nossa equipe a necessidade de, mediante todos os problemas levantados, criarmos prioridades e desenhar um projeto em cima do problema, visando a sua resolução, e desta forma eles categorizaram e definiram os seus projetos. Nessa etapa a educação continuada pode ouvir de todos os grupos suas ideias, e neste momento, a experiência foi surpreendente, como detalhado a seguir:

A proposta do G1 foi a criação de uma ferramenta “Programa Colaborador Destaque”, neste projeto foi desenvolvido um instrumento de avaliação profissional, disponível também na Plataforma online e POP (Procedimento Operacional Padrão), com acesso ao registro das pontuações, onde todos os colaboradores seriam avaliados de forma contínua, garantindo pontuação de acordo com sua incidência de pontualidade, elogios, qualidade assistencial, entre outras qualidades, e ao final da atribuição, o colaborador seria premiado. Sendo o colaborador objeto essencial ficando evidente sua importância, com intuito de obter maior visibilidade individual, desenvolvimento profissional e engajamento.

Após algumas reuniões de alinhamento e a oportunidade da criação de ideias, objetivando o processo de liderança, os grupos G2 e G3, manifestaram o interesse em deixar o projeto, uma vez que apresentavam dificuldades de inovação entre os membros da equipe, mesmo após conversas com nossa equipe, envolvimento da gestão no encorajamento, os grupos optam por encerrar a participação no projeto, desta forma, sendo o projeto totalmente voluntário, protocolamos a desistência das equipes.

A proposta do G4 seguiu adiante, apresentando evolução na aplicação de um protocolo que visa o manejo da dor em pacientes no período do pós-operatório imediato, apresentando para a gestora

local, e implantado a criação de um novo SAEP, evidenciando a dor do paciente e a conduta estabelecida, sendo este, a partir daí, monitorado pela equipe do centro cirúrgico para acompanhamento das ações de melhorias.

Para o G5 o desafio escolhido foi melhorar o conhecimento dos colaboradores sobre os cuidados paliativos, criando oportunidades de treinamentos in loco sobre o tema, realizado pelos próprios membros do grupo, implantamos ao final de todo evento realizado com temática de paciente grave, algum tempo dedicado para a abordagem dos cuidados paliativos, viabilizamos encontros com o serviço de psicologia com os profissionais para tratar do assunto, e desta forma percebemos um aumento significativo do aprendizado da equipe como geral, no tema de paciente em terminalidade e cuidados paliativos além de, percebermos também uma fortificação na inteligência emocional dos colaboradores, para lhe dar com os sentimentos que envolvem o luto e a terminalidade.

Todo o processo desde a criação dos grupos, ideias, sugestões, alinhamentos, contatos com chefias e gestão, contatos com áreas de apoio, foram direcionados pela equipe do Serviço de Educação Continuada, fortalecendo o vínculo com os Enfermeiros Líderes e o restante das áreas do hospital.

A ideia inicial é que todos os trabalhos fossem apresentados com seus resultados na semana da enfermagem de 2022, onde reunimos grande parte das áreas do hospital, facilitando ainda mais a aderência das áreas de apoio aos nossos enfermeiros, porém, tendo em vista a complexidade de trabalhar inovação em um hospital de grande porte, transferimos a apresentação para semana da enfermagem de 2023, aproveitando o período de um ano para implantação do piloto dos projetos de liderança e o desenvolvimento do trabalho final.

Em maio de 2023 todos os grupos que finalizaram o trabalho, se apresentaram no evento, mostrando suas idéias, sendo que o grupo G4 e G5 conseguiu um resultado satisfatório na sua implementação, e no

dia da apresentação, conseguiu retornos positivo sobre sua atuação. O grupo G1 apresentou com sucesso sua ideia, que segue em avaliação da unidade de departamento pessoal, uma vez que os colaboradores premiados, deverão ser contemplados com premiações em valores ou em folgas, implicando em custos institucionais, e ações de mais áreas e departamentos, sendo decisivo uma ação de gestão e governança, desta forma, seguiremos acompanhando uma possível aprovação e implementação futura.

Durante a execução de todo o projeto de liderança, desde a decisão do tema até o dia de apresentação, notamos que dentro dos grupos, um membro sempre assumia o papel de liderança sobre os outros membros da equipe, em um certo momento percebemos que essa atitude poderia levar desafios negativos na execução do trabalho, uma vez que alguns membros do grupo, durante algum momento nos relatou o interesse em desistir do trabalho diante de uma liderança única. A equipe de educação continua intermediou situações de conflito, orientando os participantes que todo grupo de forma geral, necessita que um membro assuma o papel de liderança para que o trabalho seja executado da melhor forma possível, trabalhamos também com o “líder do grupo” para que ele aprimorasse sua capacidade de se flexibilizar a novas ideias, estimulando o grupo a trabalhar com a minimização de desistências, garantindo que todos os membros apresentassem o trabalho.

Nos momentos de desenvolvimento, através da capacidade do enfermeiro educador em perceber situações e conflitos, com apoio de parceiros, provemos de encontros externos do grupo, como café científico, almoços, encontros de lazer, entre outros. Percebíamos que a resposta dessa promoção era sempre muito positiva, trazendo motivação para o grupo e inteligência emocional.

O serviço de educação continuada do Hospital Cruz Azul de São Paulo é composto por três enfermeiros de educação continuada que realizam diversas ações para

o desenvolvimento da equipe em geral no decorrer do ano. Nosso trabalho é executado de acordo com as necessidades de treinamentos, eventos a serem realizados, contatos com prestadores de serviços e setores multiprofissionais. A necessidade de treinamento é passada através de LNT que anualmente analisamos e realizamos um cronograma anual de treinamentos.

No início do ano de 2023 realizamos uma pesquisa entre os profissionais de enfermagem de nosso hospital e percebemos que muitos sugerem temas de treinamento voltados a liderança e o desenvolvimento de gestão, ideias que confirmam a nossa percepção de que o enfermeiro busca desenvolver-se cada vez mais, com empoderamento e conhecimento.

Dentre as atividades executadas no dia a dia da educação continuada, buscamos ao máximo evidenciar o enfermeiro em todos os nossos treinamentos, mostrando o quanto são essenciais para a aplicabilidade das ferramentas gerenciais, desta forma, percebemos que os enfermeiros se destacam nos treinamentos, e engajam sua equipe para a participação. Notamos que equipes bem engajadas sempre tem à frente Enfermeiros Líderes desenvoltos no processo, que garantem a participação de seus colaboradores em nossos encontros educacionais.

Em nossa instituição promovemos palestras anuais sobre liderança e gestão, convidamos palestrantes com assuntos inovadores dentro deste tema, e mostramos para a equipe como é fundamental a participação e todos nesses encontros.

Engajamos nossos enfermeiros na participação de comissões, como exemplo, comissão de queda, flebite e lesão por pressão, desta forma os enfermeiros participantes, experenciam a função de educar os outros colegas, criar medidas educacionais inovadoras. Como medida de ação para desenvolvimento de liderança, o escalonamento dos treinamentos é realizado pelos enfermeiros assistenciais dos setores, anteriormente o escalonamento era realizado pela equipe de educação continuada, com esse novo modelo, per-

cebemos que o enfermeiro envolvido no processo de estimulação da equipe para participação, motiva os colaboradores e o desenvolve como líder.

Os treinamentos específicos para determinada área, são realizados pelo serviço de educação continuada, com apoio dos enfermeiros assistenciais, envolvendo os enfermeiros desde a definição da metodologia, preparo do material, e aplicação da aula, acompanhado sempre pelo educador, que avalia sua desenvoltura e realiza um feedback com esse profissional, cujo objetivo é sempre acrescentar ao conhecimento gerencial.

Para demonstração do trabalho em equipe, é necessário que o líder tenha um posicionamento adequado, e através do desenvolvimento do trabalho, podemos perceber que quando o enfermeiro tem espaço de fala, ele é inovador em suas ações.

O papel do enfermeiro na liderança é de suma importância dentro do contexto da prestação de serviços de saúde. Ele necessita se conscientizar que além de desempenhar funções clínicas, deve assumir postura de liderança de equipe multidisciplinares, coordenando e supervisionando o trabalho de uma equipe. Sua liderança supera as tarefas técnicas, tornando-se capaz de inspirar, motivar e promover um ambiente de trabalho colaborativo e centrado no paciente.

O enfermeiro líder desempenha papel crucial na defesa do paciente, garantindo a qualidade e priorização dos cuidados. Ao participar de forma ativa no planejamento e implementação das políticas de saúde, enfermeiros líderes contribuem para moldar a entrega de serviços de ma-

neira eficaz e humanizada.

Neste trabalho observamos a realização dos Enfermeiros em ter espaço para demonstrar suas habilidades em gerir processos, garantindo eficiência, eficácia e gestão no campo da assistência em saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do trabalho executado, como enfermeiros educadores atuantes em um Hospital Geral, podemos perceber que atuação do Enfermeiro Assistencial como líder de sua equipe, propicia um ambiente organizado, e oportuniza o aprendizado de todos os membros que a ele responde. O desenvolvimento do líder é mais bem realizado quando ele é colocado frente a projetos que o exigem poder de fala e determinação plena.

Durante o projeto de liderança, no desenvolvimento de sua criatividade na definição e parte da execução do trabalho, os enfermeiros em sua grande maioria, apresentaram resistência em falar publicamente, participar de reuniões e expor suas opiniões, porém essa deficiência foi inteiramente sanada com a execução e avaliação do projeto.

Percebemos que o Enfermeiro necessita de motivação diária na execução de suas tarefas, o feedback é fundamental para que o trabalho seja concretizado com sucesso, sendo essa ação esperada pelo enfermeiro durante seu dia a dia, pois mesmo que resistente no início, ele pode demonstrar imensa aderência das orientações quando bem explicadas e aplicadas.

Durante a nossa experiência, pudemos gerenciar conflitos importantes entre

os membros do grupo, avaliando pontualmente cada caso e tratando de forma individualizada cada profissional, compreendendo e executando a escuta ativa para esse Enfermeiro.

Após a execução do trabalho, os enfermeiros perceberam o quanto é importante ser um verdadeiro líder, compreendendo a importância de se relacionar com as áreas de apoio para garantia do sucesso em suas ações, como exemplo, relacionar-se com a gerência de enfermagem e o departamento pessoal, que são peças chaves na implementação de qualquer projeto.

A fase de avaliação dos planos, trouxe a experiência de que o aperfeiçoamento do projeto é contínuo, mostrando que o brainstorming é fundamental, porém é necessário sempre uma ferramenta de qualidade que avalie e o faz encontrar soluções para possíveis problemas.

O educador desempenha um papel crucial ao inspirar, orientar e capacitar os enfermeiros assistenciais a desenvolverem habilidades de liderança, promovendo não apenas o crescimento pessoal e social do ser humano, mas sim o entendimento de sua importância para as instituições empregadoras. Os educadores estão contribuindo para a formação de indivíduos que serão líderes eficazes em suas vidas profissionais.

O Enfermeiro educador é um agente de transformação que direciona, ensina, acolhe e auxilia na tomada de decisões, sendo parte fundamental do processo de execução da profissão do Enfermeiro. 🐦

Referências

1. Silva VLS, Camelo SHH, Soares MI, Resck ZMR, Chaves LDP, Santos FC, Leal LA. Práticas de liderança em enfermagem hospitalar: uma self de enfermeiros gestores. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2017 [cited 2023 Dez 12];51:e03206. Available from: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/7rqXgJtZCjDv4KZw6b887k-v/?lang=pt>
2. Ribeiro M, Santos SL, Meira TGBM. Refletindo sobre liderança em Enfermagem. *Esc Anna Nery* [Internet]. 2006 [cited 2023 Dez 28];10(1):109-15. Available from: <https://www.scielo.br/j/ean/a/HNL3jgqyYH4FvX75LRdLnDD/abstract/?lang=pt>
3. Silva VLS, Camelo SHH. A competência da liderança em enfermagem: conceitos, atributos essenciais e o papel do enfermeiro líder. *Rev Enferm UERJ* [Internet]. 2014 [cited 2023 Dez 12];21(4):533-9. Available from: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-747431>
4. Silva FL, Muzardo FT. Pirâmides e cones de aprendizagem: da abstração à hierarquização de estratégias de aprendizagem. *Dialogia* [Internet]. 2018 [cited 2023 Dez 28];29:169-7. Available from: <https://periodicos.uninove.br/dialogia/article/view/7883>