

Métodos e Técnicas de Investigação em Grupanálise

"Ciência é muito mais uma maneira de pensar do que um corpo de conhecimentos." - Carl Sagan

Seminário I em 20 de Janeiro de 2011

Ciência, *in Dicionários Lello*, é o trabalho metódico de investigação e conhecimento que daí resulta. Procura pôr ordem nas coisas, classificando-as, e procura explicar os factos pelas leis que os regem.

Em sentido amplo, ciência (do Latim *scientia*, significando "conhecimento") *refere-se a qualquer conhecimento ou prática sistemática. Em sentido mais restrito, ciência refere-se a um sistema de adquirir conhecimento baseado no método científico, assim como ao corpo organizado de conhecimento conseguido através de tal pesquisa.*¹

"O método científico é um conjunto de regras básicas para desenvolver uma experiência a fim de produzir novo conhecimento, bem como corrigir e integrar conhecimentos pré-existentes. Na maioria das disciplinas científicas consiste em juntar evidências observáveis, empíricas ... e mensuráveis e as analisar com o uso da lógica...

Metodologia científica literalmente refere-se ao estudo dos métodos e, especialmente, do método da ciência, que se supõe universal. Embora procedimentos variem de uma área da ciência para outra (as disciplinas científicas), diferenciadas por seus distintos objectos de estudo, consegue-se determinar certos elementos que diferenciam o método científico de outros métodos (filosófico, algoritmo – matemático, etc.).

A metodologia científica tem sua origem no pensamento de Descartes, que foi posteriormente desenvolvido empiricamente pelo físico inglês Isaac Newton. Descartes propôs chegar à verdade através da dúvida sistemática e da decomposição do problema em pequenas partes, características que definiram a base da pesquisa científica.

O Círculo de Viena acrescentou a esses princípios a necessidade de verificação e o método indutivo.

Karl Popper demonstrou que nem a verificação nem a indução serviam ao método científico, pois o cientista deve trabalhar com o falseamento, ou seja, deve fazer uma hipótese e testar suas hipóteses procurando não provas de que ela está certa, mas provas de que ela está errada. Se a hipótese não resistir ao teste, diz-se que ela foi falseada. Caso não, diz-se que foi corroborada. Popper provou também que a ciência é um conhecimento provisório, que funciona através de sucessivos falseamentos..."²

Karl Popper (1902-1994)

¹ Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre.

² http://pt.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_cient%C3%ADfico

“Sir Karl Popper foi o grande filósofo liberal do século XX e, a exemplo de seus outros dois contemporâneos Friedrich Hayek e Ludwig von Mises, foi obrigado a deixar a sua Viena natal devido aos horrores do nazismo.

*Popper, no início de sua carreira acadêmica, dedicou-se à filosofia da ciência, ao projectar-se com o livro *A lógica da Descoberta Científica* (1934). O cerne da ideia popperiana, no que diz respeito ao conhecimento, está na concepção de que viver é um processo de solução de problemas (até mesmo para uma ameba). Nesse processo, o homem formula hipóteses que ele jamais poderá saber se são verdadeiras ou não. Ele é capaz de testar (tentar falsear) uma teoria, e confirmá-la reiteradas vezes. Isso não quer dizer, no entanto, que ela seja verdadeira. É possível que, a qualquer momento, alguém formule a respeito do problema uma nova hipótese melhor, ou uma maneira nova de testar a teoria e demonstrar que ela é falsa. Assim aconteceu com a teoria newtoniana que, ao longo de séculos, foi repetidas vezes corroborada, até que surgiu Einstein que formulou uma nova hipótese, derrubando as concepções de Newton. Em outras palavras, a ciência vive de Conjecturas e Refutações, título de seu livro publicado em 1963 a respeito do crescimento do pensamento científico...”³*

Popper aplica o método crítico.

Para Popper a especificidade da ciência reside na aplicação consciente do método crítico.

Considera que ao eliminarmos os nossos erros procedemos a uma crítica consciente.

PENSAMENTO CIENTÍFICO (Popper)

Estabelece um esquema de 3 níveis:

1º - Formulamos uma questão

2º - Tentar encontrar as soluções

3º - Eliminar as que não são as soluções

Para Popper este esquema é aplicável a uma definição de ciência.

McGuigan tem como definição de ciência, a aplicação do método científico a problemas solucionáveis.



A hipótese é a solução. A solução é a resposta para o problema.

Na grupanálise produz-se ciência.

“El conocimiento científico es crítico porque trata de distinguir lo verdadero de lo falso.”

“El conocimiento científico se respalda por medio de teorías y leyes y por eso es fundamentado.”

³ http://www.institutoliberal.org.br/galeria_autor.asp?cdc=925

“El conocimiento científico es metódico porque se obtiene a través de métodos científicos en los cuales el investigador sigue procedimientos y desarrolla sus tareas basándose en un plan previo”...⁴

Seminário II em 27 de Janeiro de 2011

Quando surgiram os antropólogos, surgiram confusões relativamente ao método. O método científico era confundido com o experimental. O experimental é o empírico porque tem que haver um grupo experimental. Para as ciências humanas, o método experimental não é muito viável. Numa divisão crua, podemos utilizar como métodos científicos todos aqueles que nos permitem obter conhecimento.

MÉTODO CIENTIFICO

Experimental (o investigador analisa o problema, constrói as suas hipóteses e trabalha manipulando os possíveis factores, assim como as variáveis que se referem ao fenómeno observado. A manipulação, na quantidade e qualidade das variáveis, proporciona o estudo da relação entre causas e efeitos de um determinado fenómeno, podendo-se assim controlar e avaliar os resultados dessas relações);

Não experimental (são estudadas as relações entre duas ou mais variáveis de um dado fenómeno, sem as manipular);⁵

MÉTODO CLÍNICO

Não é um método de pesquisa nem pretende descobrir leis do comportamento mas constitui-se como uma série de procedimentos de diagnóstico e tratamento de pessoas com problemas de comportamento e /ou emocionais.

Deste modo o estudo desenvolve-se sobre um único indivíduo ao longo de determinadas fases:

1 - Anamnese – Levantamento da história individual do paciente, recorrendo a fontes externas e trazendo à memória informações perdidas. Esta fase permite elaborar algumas hipóteses de trabalho que vão condicionar a fase seguinte.

2- Entrevista – Colocação de questões ao paciente na tentativa de seleccionar hipóteses a partir das suas respostas verbais e não-verbais (gestos, reacções, etc.).

⁴ http://pt.scribd.com/efrena_1/documents

⁵ <http://www.coladaweb.com/administracao/metodos-e-tecnicas-de-pesquisa>

3 - Observação – Estudo dos comportamentos do paciente no seu ambiente natural de modo a confirmar a hipótese seleccionada.

4 - Testes - Realização de testes de personalidade (do tipo projectivo) de modo a certificar as conclusões. Note-se que estes testes podem ser igualmente utilizados no início do processo de modo a fornecer informações.

A partir da confirmação da hipótese deduz-se qual o tratamento a desenvolver.⁶

Método – é a maneira como vamos utilizar a técnica.

Técnica – é o instrumento que está ser utilizado (ex: o terapeuta; os registos ao longo de 6 meses; análise de conteúdo).

Entrevista – pode ser:

- Estruturada
- Semi-estruturada
- Não-estruturada

Método Científico Não – Experimental

Formulação do Problema

Hipóteses

*"A pesquisa científica inicia-se sempre com a colocação de um problema solucionável. O passo seguinte consiste em oferecer uma solução possível através de uma proposição, ou seja, de uma expressão susceptível de ser declarada verdadeira ou falsa. A esta proposição dá-se o nome de hipótese. Assim, a hipótese é a proposição testável que pode vir a ser a solução do problema."*⁷

Recolha de dados

Instrumentos

Eventual tratamento estatístico dos resultados

Prever outras situações semelhantes

Poder "replicar" o estudo

Método Científico Experimental

Formulação do problema

Hipóteses

Definição de variáveis dependentes e independentes e a sua operacionalização – como as vamos pôr em prática.

Os instrumentos

O controlo das variáveis

⁶ <http://www.prof2000.pt/users/isis/psique/unidade1/metodos/clinico.html>

⁷ GIL, A. C., 1994, *Como elaborar projetos de pesquisas*, Editora Atlas S. A., São Paulo, p. 35.

Escolha do planeamento – quantos e quais os grupos que vamos utilizar (ex: grupo de deprimidos a que vamos dar serotonina, um grupo com quem vamos fazer shiatsu).
Recolha de dados

Para tal:

Precisamos de uma amostra que é retirada de uma população (atenção: pode ser apenas uma pessoa)

Temos que ter em atenção as variáveis em jogo, ie, o que influencia o que estamos a estudar, ou não.

Dois tipos de variáveis:

Independente – é a variável que vamos manipular, a que vai provocar o efeito.

Dependente – é o resultado do efeito

Outras variáveis:

Estranhas ou parasitas – podem interferir no processo de investigação, ou seja, causar ruído.

Na psicoterapia:

Variável independente – o psicoterapeuta

Variável dependente – o que acontece. Os comportamentos que ocorrem na sessão e que são observáveis no paciente

Trabalho prático

Método Científico Não – Experimental

Enquadramento

Desempenho a profissão de *Coach* nos CTT. Os meus *Coachees* são gestores das áreas operacionais da Empresa.

Um processo de *Coaching* tem uma duração de cerca de 10 meses, com uma periodicidade quinzenal.

Ao longo destes meses, e no decurso das sessões, os *Coachees* trabalham problemáticas que querem resolver e mudar.

O objectivo geral desta metodologia de desenvolvimento é facilitar aos *Coachees* a descoberta, e vivência, de uma forma de estar mais consentânea com a que consideram a “situação ideal” (ex: “ter uma equipa mais motivada e mais envolvida nos resultados, não estar tão stressado, ter mais tempo para mim”).

As áreas a trabalhar, ie as áreas que querem fortalecer, assim como a forma de ultrapassar as fragilidades, são sugeridas pelos próprios.

O trabalho de *Coaching* resulta de um investimento pessoal forte, já que o *Coachee* vai ter que sair da sua zona de conforto, para a zona de expansão, espaço interno, ainda não “visitado”, onde se processam os *insights*, onde se fazem as aprendizagens, onde se operam e aceitam as mudanças.

O *Coachee*, quando já está preparado, desenha planos de acção, e assume o compromisso de os “levar a bom porto”.

O *Coach* conduz a carruagem pelos caminhos traçados pelo *Coachee*, ajudando-o a tirar as pedras do caminho.

Utilizo as seguintes modalidades:

Sessões individuais

Utilizadas nos primeiros 6 encontros (em média);

Team Coaching

Convido o *Coachee*, após as 6 sessões individuais, a integrar um grupo de *Coaching*.

O *Team Coaching* é um processo de *Coaching* centrado no desenvolvimento de um grupo de pessoas. Tem como grande objectivo o incremento da maturidade pessoal e grupal, na medida em que os indivíduos aprendem solidariamente a resolver questões que, individualmente, se afiguravam insolúveis.

Formulação do Problema

Nota Prévia: quando os indivíduos passam por sessões individuais de *Coaching*, é possível observar, ao longo do processo, que o desenvolvimento de determinadas competências/comportamentos se vai tornando uma realidade estruturada, consistente, e com sentido.

Quando esses mesmos indivíduos, transitam do processo de sessões individuais para sessões de *Team Coaching*, é possível observar que algumas dessas competências/comportamentos ainda podem dar um salto qualitativo, o que é vivido pelos próprios como uma surpresa. Tanto as sessões individuais como as de grupo são acompanhadas pelo mesmo *Coach*.

O que se pretende: Pretende-se verificar se existe, ou não, Impacto das Sessões de *Team Coaching* no desenvolvimento de 3 competências, por comparação com o desenvolvimento das mesmas competências nas sessões individuais.

As competências em observação, assim como os respectivos indicadores comportamentais, são os seguintes:

1. Assumir o papel de líder na sua equipa, com segurança;
 - a) Identifica as características de cada colaborador e utiliza o estilo mais adequado a cada situação;
 - b) Utiliza o valor do exemplo como forma de estimular nos colaboradores o profissionalismo e o empenho nos objectivos;
 - c) Elogia e reconhece o desempenho eficaz, chamando também a atenção para os comportamentos menos correctos;
 - d) Delega tarefas, usando um tom positivo e motivante;
 - e) Em situações adversas mantém-se produtivo e positivo.

2. Desenvolver a capacidade de organização e gestão do tempo.
 - a) Faz planeamento semanal das tarefas a realizar;
 - b) Prepara as reuniões de equipa, definindo objectivos e duração;
 - c) Marca uma hora limite para terminar as tarefas e assume o compromisso de a cumprir;
 - d) Á hora de almoço tira tempo “só” para si: passear, ler, ginásio, etc.
 - e) Organiza a equipa em função dos fluxos de clientes e campanhas.

3. Comunicar com maior eficácia, com enfoque na escuta activa e no feedback (receber e dar);
 - a) Coloca questões para identificar as necessidades do interlocutor e para confirmar se a sua mensagem foi compreendida;
 - b) Interpreta os sinais não-verbais do interlocutor para identificar se ele o está a seguir e reformula as mensagens quando necessário;
 - c) Ouve os outros, para perceber os seus pontos de vista e ajusta a comunicação, utilizando uma linguagem clara e fazendo uso de exemplos/metáforas;
 - d) Durante as reuniões, transmite as informações de modo claro e estruturado;
 - e) Promove a troca activa de informações e ideias no seio da equipa.

Hipóteses

Hipótese nula – as sessões de *Team Coaching*, quando comparadas com as sessões individuais, produzem o mesmo impacto ao nível do desenvolvimento das 4 competências em observação.

Hipótese 1 - as sessões de *Team Coaching*, quando comparadas com as sessões individuais, produzem um impacto significativo ao nível do desenvolvimento das competências em observação.

*"O primeiro passo, ou estágio, no processo de tomada de decisão, é definir a hipótese de nulidade (H₀). Formula-se usualmente com o exposto propósito de ser rejeitada. Se é rejeitada, pode-se aceitar a hipótese alternativa (H₁). A hipótese alternativa é a definição operacional da hipótese de pesquisa do pesquisador. A hipótese de pesquisa é a predição deduzida da teoria que está sendo comprovada."*⁸

Recolha de dados

Amostra

6 *Coachees*, dos quais 3 homens e 3 mulheres, com idades compreendidas entre os 30 e os 40 anos. Todos passaram inicialmente por 6 sessões de *Coaching* individual, às quais se seguiram 4 sessões de *Coaching* de Equipa.

População em sessões individuais de <i>Coaching</i>			
Nome	Idade	Sexo	Sessões observadas
Paulo	38	M	6
Carlos	42	M	6
Sónia S	32	F	6
Leontina	40	F	6
Joel	35	M	6
Elisabete	30	F	6

Quadro 1

População em sessões de <i>Team Coaching</i>			
Nome	Idade	Sexo	Sessões observadas
Paulo	38	M	4
Carlos	42	M	4
Sónia S	32	F	4
Leontina	40	F	4
Joel	35	M	4
Elisabete	30	F	4

Quadro 2

Escala de observação do Impacto do *Coaching* (por comparação com as sessões individuais)

1	2	3	4
Sem impacto	Algum impacto	Impacto	Forte impacto
Não se observam quaisquer mudanças	Observam-se ligeiras mudanças	Observam-se mudanças satisfatórias e existem testemunhos das mesmas	O <i>Coaching</i> foi integrado como uma <u>atitude</u> em todos os processos

⁸ SIEGEL, S., 1977, *op. cit.*, <http://www.ecientificocultural.com/ECC2/artigos/metci3.htm>

Avaliação do Impacto no final das 6 Sessões individuais:

	Assumir o papel de líder na sua equipa, com segurança	Desenvolvimento da capacidade de organização e gestão do tempo	Comunicar com maior eficácia, com enfoque na escuta e no feedback (receber e dar)
Paulo	4	4	4
Carlos	4	4	3
Sónia S	2	2	2
Leontina	3	2	3
Joel	2	2	2
Elisabete	3	3	3

Quadro 3

Avaliação do Impacto no final das 4 Sessões de *Team Coaching*: *

	Assumir o papel de líder na sua equipa, com segurança	Desenvolvimento da capacidade de organização e gestão do tempo	Comunicar com maior eficácia, com enfoque na escuta e no feedback (receber e dar) **
Paulo	4	4	4
Carlos	4	4	4
Sónia S	3	3	3
Leontina	4	3	4
Joel	2	3	3
Elisabete	3	4	3

Quadro 4

(*) Assinalei a vermelho as situações em que verifiquei a ocorrência de impacto.

(**) Nas sessões de *Team Coaching* foi possível observar a forma como a comunicação se processava entre os 6 *Coachees*, e constatei que a comunicação entre pares foi amadurecendo, ao nível da qualidade da mensagem, assim como ao nível do feedback em 4 dos *Coachees* (assinalado a vermelho)

O Paulo é um *Coachee* com um elevado potencial a todos os níveis. No grupo é o elemento contendor, assertivo, e com capacidade para fazer interpretações com sentido para os outros elementos, e no tempo certo.

O Carlos tem muito potencial, é “divertido”, é inovador, flexível, assertivo e compreensivo. Quando relata as suas experiências, os outros elementos acolhem-nas como exemplos a seguir.

A Leontina evoluiu muito no grupo. Expõe as suas dificuldades. Reflecte em conjunto com o grupo. Questiona as suas atitudes e elabora Planos de Acção que lhe permitam evoluir como pessoa e como profissional.

O Joel tem evoluído no grupo. Se no início estava inquieto e defendido, neste momento está solto e já elabora Planos de Acção de melhoria. Relata factos que comprovam o impacto do *Coaching*, no seu local de trabalho, e na sua vida pessoal.

A Sónia S. tem evoluído fundamentalmente nas últimas duas sessões. É pouco segura e só agora começou a confiar no grupo e a replicar as experiências dos elementos mais maduros. Tem menos dificuldade em se afirmar como líder, o que lhe aumentou a auto-estima.

A Elisabete tem feito um trabalho interno muito positivo. Tinha uma auto-estima baixa, mas disfarçada. Neste momento confia no seu grupo, pede ajuda, elabora o que lhe dizem, e questiona-se com “sentido”.

Instrumentos

Coach – observa, no decurso das sessões, a atitude de envolvimento de cada indivíduo;

Questionário – o *Coachee* preenche, após cada sessão, um questionário de avaliação de satisfação, no qual são avaliados 6 itens relacionados com a sua opinião sobre a sessão. Este questionário tem uma escala de 4 itens, em que 1 corresponde à opinião ‘não verifiquei qualquer impacto’, e 4 corresponde a ‘verifiquei um impacto muito positivo’.

Entrevista ao *Coachee* – numa entrevista semi-estruturada, o *Coachee* é questionado sobre qual a sua opinião relativamente ao impacto das sessões de *Team Coaching*, no desenvolvimento das 4 competências em observação.

A escala é idêntica à “Escala de observação do Impacto do *Coaching*”.

Entrevista à chefia do *Coachee* – a chefia é questionada sobre qual a sua opinião relativamente ao impacto das sessões de *Team Coaching*, no desenvolvimento das 4 competências em observação.

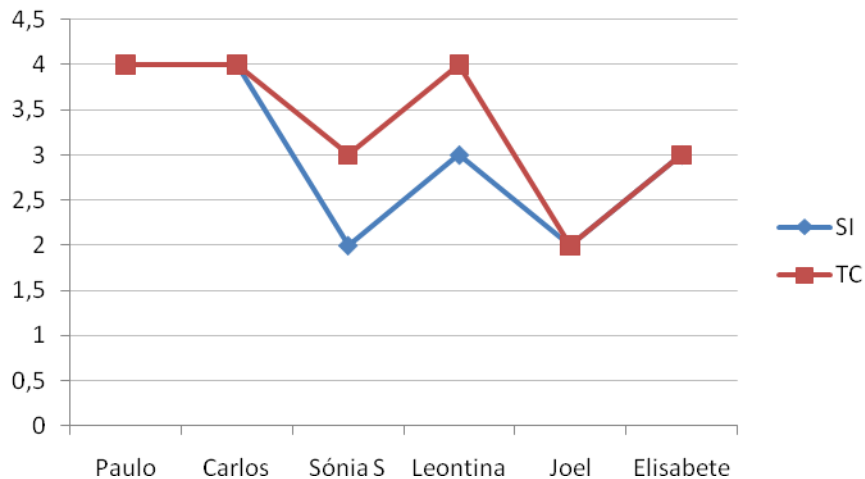
A escala é idêntica à “Escala de observação do Impacto do *Coaching*”.

Tratamento estatístico dos resultados

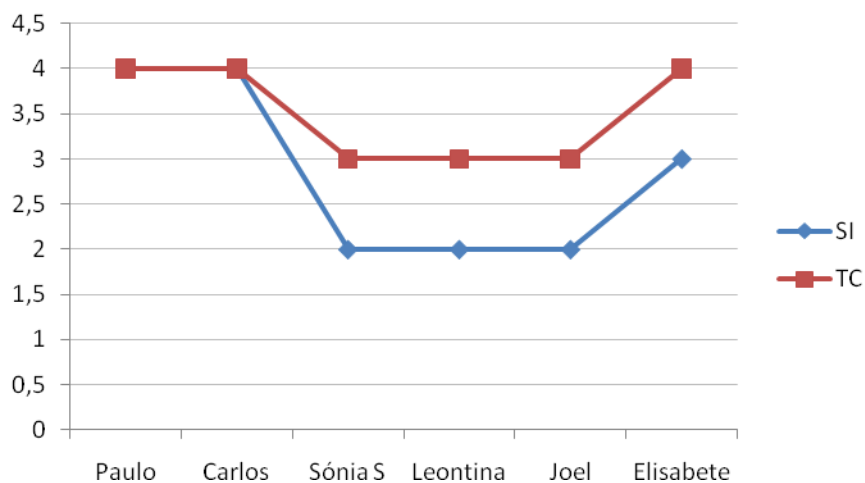
	Competência1		Competência2		Competência3	
	SI	TC	SI	TC	SI	TC
Paulo	4	4	4	4	4	4
Carlos	4	4	4	4	3	4
Sónia S	2	3	2	2	2	3
Leontina	3	4	2	3	3	4
Joel	2	2	2	3	2	3
Elisabete	3	3	3	4	3	3

Quadro 5

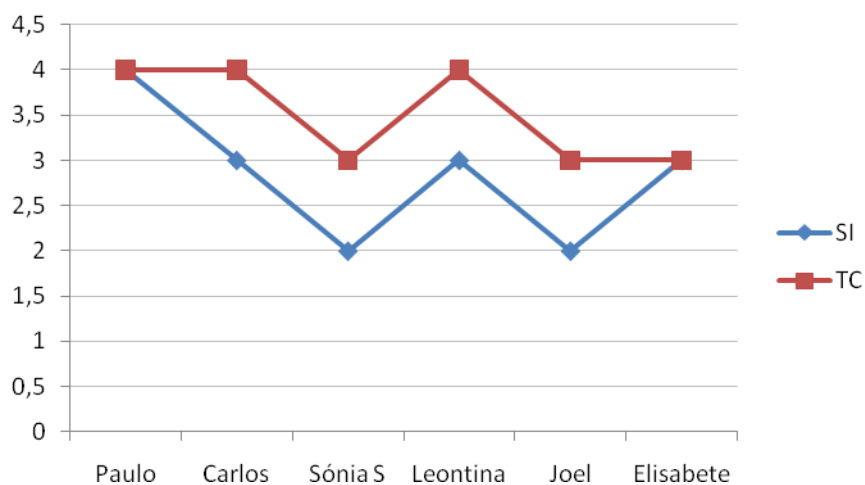
Liderança (1)



Org. e Gestão Tempo (2)



Escuta e feedback (3)



Percentagem de pessoas que melhoraram com a passagem para o *Team Coaching*:

Competência	Nº pessoas que podiam melhorar	% de pessoas que melhoraram
1	4	67%
2	4	67%
3	5	83%

Quadro 6

Prever outras situações semelhantes

Vou formar mais 4 grupos de *Team Coaching*. Com base nos resultados agora relatados, e considerando que se confirmou que a hipótese 1 era válida, admito que os resultados, no que respeita ao Impacto do *Team Coaching* nestes 4 novos grupos, possam ser semelhantes.

Poder replicar o estudo

Este estudo é facilmente replicável noutros grupos de *Team Coaching*, procedendo-se como o anteriormente descrito, i.e., observando qual o impacto desta metodologia, no desenvolvimento de competências, por comparação com as sessões individuais.