



Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Mestrado em Docência e Gestão da Educação

O coaching e a resignificação do “ser docente” na Educação Infantil.

Universidade Fernando Pessoa,
Porto, 2018

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Zuleika Feuser Sales

O coaching e a resignificação do “ser docente” na Educação Infantil.

Universidade Fernando Pessoa,
Porto, 2018

Zuleika Feuser Sales

O coaching e a resignificação do “ser docente” na Educação Infantil.

Assinatura: _____

Dissertação apresentada à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Docência e Gestão da Educação, sob orientação da Professora Doutora Cristina Pimentão.

Universidade Fernando Pessoa,
Porto 2018

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho de investigação foi analisar o papel do coaching no processo de ressignificação das competências e habilidades no cotidiano do professor da Educação Infantil. Nesse sentido, queríamos analisar se os professores possuíam conhecimento a respeito do coaching e como se pode aplicá-lo no contexto da educação; identificar o nível de satisfação pessoal e profissional do professor, antes e após a sua participação em um workshop sobre coaching e identificar as principais contribuições e benefícios do coaching para a vida pessoal e profissional do professor. Para o alcance desses objetivos, contou-se com a participação de 14 professores da Educação Infantil de um Colégio particular, que foram questionados antes e após a sua participação num workshop sobre o coaching no processo educacional. Um questionário foi aplicado antes do workshop e o outro, após o programa de coaching. Os resultados encontrados mostram que os professores, anteriormente, não conheciam o coaching e a sua aplicação no contexto educacional, contudo, após o treinamento e a aplicação do segundo questionário, foi possível verificar que os professores apontaram a importância do coaching tanto na vida pessoal quanto na vida profissional do docente. Com a participação no workshop, os professores demonstraram mais habilidades e planejamentos para a rotina da educação e de sua vida pessoal.

Palavras-chave: Coaching Educacional. Educação Infantil. Ressignificação do ser docente. Formação Continuada.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the role of coaching in the process of re-signification of skills and abilities in the daily life of the teacher of Early Childhood Education. In this sense, we wanted to analyze whether teachers had knowledge about coaching and how to apply it in the context of education; to identify the level of personal and professional satisfaction of the teacher, before and after his participation in a workshop on coaching and to identify the main contributions and benefits of coaching for the personal and professional life of the teacher. In order to reach these objectives, there were 14 preschool teachers from a private college who were questioned before and after their participation in a workshop on coaching in the educational process. One questionnaire was applied before the workshop and the other after the coaching program. The results show that teachers previously did not know coaching and its application in the educational context, however, after the training and the application of the second questionnaire, it was possible to verify that the teachers pointed out the importance of coaching both in personal life and in the professional life of the teacher. With the participation in the workshop, teachers demonstrated more skills and planning for the routine of education and their personal life.

Keywords: Educational Coaching. Child education. Resignation of the teaching being. Continuing Education.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos profissionais da Educação
que, incansavelmente,
dão o melhor de si para a construção de um mundo melhor!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que foi sempre o meu maior e melhor conselheiro e ajudador.

À Universidade Fernando Pessoa, que proporcionou essa experiência ímpar.

À minha orientadora, a Professora Doutora Cristina Pimentão, que conduziu todo o processo com muito profissionalismo e competência

À Stevenson Educacional, que tornou realidade o que antes era apenas um sonho.

Ao meu marido, Gilberto Sales do Nascimento, que, em todos os momentos, tem sido o meu incentivador. Com seu amor e carinho, fez tudo parecer simples.

À minha filha, Fernanda Feuser de Freitas, por seu apoio incondicional. Com sua determinação e firmeza, sempre me motivou a continuar.

À minha companheirinha inseparável, Meg, que torna os meus dias mais alegres.

Aos meus pais (*in memoriam*), Lucas Feuser e Irma Preuss Feuser, que foram pilares de ética e força e de quem eu tive a herança do estudo e dos valores.

À minha família, meus irmãos, cunhados, sobrinhos e todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para que este sonho se tornasse realidade.

Às diretoras do Centro de Educação Infantil Zig Zag, Professora Christiane Cruz Cesário Pereira e Professora Ivana Ramos Gomes, que, gentilmente, atenderam ao meu pedido de realizar a pesquisa no espaço tão lindo e encantador do colégio.

Às participantes da pesquisa que, com muito carinho e dedicação, fizeram essa pesquisa tornar-se real. Foram momentos inesquecíveis para todos nós.

À Professora Graça Santos, coach educacional, agora uma amiga muito querida e parceira inspiradora, que, com sua humildade e imensa sabedoria, tornou possível a realização do Workshop de Coaching, encantando todos à sua volta, cocriando possibilidades e gerando emoções.

ÍNDICE GERAL

RESUMO.....	VI
ABSTRACT	VII
DEDICATÓRIA.....	VIII
AGRADECIMENTOS	IX
LISTA DE ABREVIATURAS.....	XVII
INTRODUÇÃO.....	- 1 -
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	- 5 -
CAPÍTULO I – OS DESAFIOS DO COACHING EDUCACIONAL	- 6 -
1.1 <i>O que é coaching?</i>	- 6 -
1.2 <i>Contexto histórico da emergência do Coaching</i>	- 8 -
1.2.1 <i>A diferenciação entre o coaching, formação, psicoterapia, mentoring ..</i>	- 10 -
1.2.2 <i>As vantagens e os benefícios do coaching</i>	- 11 -
1.3 <i>O coaching na Educação</i>	- 14 -
1.4 <i>Modelos e técnicas utilizados no coaching</i>	- 17 -
CAPÍTULO II- A EDUCAÇÃO INFANTIL BRASILEIRA	- 19 -
2.1 <i>O contexto histórico da Educação Infantil</i>	- 19 -
2.2 <i>A Educação Infantil na escola e o quadro de habilidades a partir do coaching</i>	- 22 -
2.3 <i>A aplicação do coaching no cotidiano do educador e as competências necessárias para ensinar</i>	- 24 -
PARTE II – PESQUISA EMPÍRICA.....	- 27 -
CAPÍTULO III: MÉTODO DE PESQUISA.....	- 28 -
3.1 <i>Metodologia da Investigação</i>	- 28 -
3.2 <i>Objetivos</i>	- 28 -
3.3 <i>Caracterização do Espaço Escolar</i>	- 28 -

3.4 Participantes.....	- 32 -
3.5 Instrumentos.....	- 34 -
3.6 Procedimento.....	- 36 -
3.7 Apresentação e Discussão dos Resultados	- 39 -
 CONCLUSÃO.....	 - 56 -
 REFERÊNCIAS	 - 59 -
 ANEXOS	 - 63 -
ANEXO 01 – CARTA DE AUTORIZAÇÃO	- 64 -
ANEXO 02 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	- 66 -
ANEXO 03 – TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO.....	- 68 -
ANEXO 04 - GUIÃO DE PERGUNTAS PARA SEREM RESPONDIDAS.....	- 69 -
ANEXO 06 - MATERIAL UTILIZADO NO WORKSHOP DE COACHING	- 90 -
ANEXO 07 - CERTIFICADO DO WORKSHOP DE COACHING.....	- 108 -
ANEXO 08 – DESCRIÇÃO DO WORKSHOP	- 109 -
ANEXO 09 – AVALIAÇÃO POÉTICA.....	- 114 -
ANEXO 10 – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DO WORKSHOP.....	- 116 -

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Fluxograma da aplicação do Coaching	- 15 -
Figura 02: Coaching Educacional.....	- 24 -
Figura 03: Fachada do Centro de Educação Infantil Zig Zag.....	- 29 -
Figura 04: Espaço interno do Centro de Educação Infantil Zig Zag	- 29 -
Figura 05: Espaço interno do Centro de Educação Infantil Zig Zag	- 30 -
Figura 06: Espaços de Convivência e Exposição dos Alunos	- 30 -
Figura 07: Espaço interno e exteno do Centro de Educação Infantil Zig Zag.....	- 31 -

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Acesso ao programa de coaching	- 41 -
Gráfico 02: O nível de satisfação com sua vida profissional	- 42 -
Gráfico 03: As ferramentas de coaching devem ser trabalhadas em sala de aula?	- 43 -
Gráfico 04: O nível de satisfação com sua vida pessoal.....	- 47 -
Gráfico 05: O nível de satisfação da vida pessoal interferindo na profissional	- 47 -
Gráfico 06: Avaliação do workshop de Coaching.....	- 50 -
Gráfico 07: A vivência com o Coaching contribuiu para o seu desempenho profissional na Educação Infantil?	- 52 -

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Objetivos e perguntas utilizadas - 35 -

LISTA DE TABELAS

Tabela 01- Caracterização sociodemográfico dos participantes.....	- 32 -
Tabela 02- Caracterização por Tempo de Trabalho no Colégio.....	- 33 -
Tabela 03- Compreensão sobre coaching.....	- 40 -
Tabela 04- Didática para trabalhar com coaching na sala de aula.....	- 44 -
Tabela 05- O que é competência?.....	- 45 -
Tabela 06 – Competências para ensinar	- 46 -
Tabela 07- Especifique quais seriam as principais interferências:	- 48 -
Tabela 08-:Quais as ferramentas experimentadas por você no workshop de Coaching, que adaptadas aos seus alunos, poderia desenvolver em sala de aula?	- 49 -
Tabela 09- Definição de Coaching:	- 50 -
Tabela 10-:Se você tivesse outra oportunidade, participaria de mais programas de Coaching? Por quê?	- 51 -
Tabela 11-:Quais contribuições? Descreva-as.....	- 53 -
Tabela 12-:Quais contribuições	- 54 -
Tabela 13-:Quais ferramentas experimentadas por você, no workshop de Coaching promoveram algum tipo de mudança em sua vida? Descreva-as.....	- 55 -

LISTA DE ABREVIATURAS

G.R.O.W.

LDB Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MEC Ministério da Educação e Cultura

SÉC Século

INTRODUÇÃO

O processo de ensino-aprendizagem do aluno requer do profissional da educação um preparo que vai além de sua formação acadêmica. E é com o *coaching educacional* que o professor pode conhecer seus objetivos e suas metas de produção com mais objetividade e clareza.

A docência na educação infantil tem sido um desafio, tendo em vista que é nessa fase que os alunos começam a formar as suas habilidades e competências para o processo contínuo de educação. Nesse sentido, a qualidade do aprendizado do aluno se faz presente diante da formação do professor, principalmente em sua formação continuada.

E, diante do exposto, um dos maiores desafios na educação infantil está em definir o perfil desse educador, que, ao mesmo tempo terá que buscar, segundo Rocha (1999), um panorama multidimensional, ou seja, ele deverá compor uma figura de múltiplas funcionalidades, na qual ao mesmo tempo que venha a ser acolhedor, sua imagem não poderá estar atrelada a dos responsáveis pelas crianças. Esse educador tem que se manter atualizado, principalmente no que diz respeito à inserção das novas tecnologias no contexto educacional.

Para que essa formação seja adequada, o educador infantil deverá buscar, em sua formação, ferramentas para contribuir com o seu processo de conhecimento para exercer uma profissão eficiente que requer, além de cuidado, uma responsabilidade muito grande na formação e desenvolvimento cognitivo da criança. Com isso, essa dissertação intitulada como: O *coaching* e a ressignificação do “ser docente” na Educação Infantil, vem buscar demonstrar a importância que o *coaching* tem na formação desse educador.

Nesse ínterim, compreende-se que o *coaching* permite ampliar a percepção de mundo e despertar para a consciência docente, mobilizando, assim, todos os que buscam, com esse método, alcançar seus objetivos e potencializar os seus talentos.

O *coaching* ajuda a organizar e levar o professor a alcançar seus objetivos estabelecidos, o que é possível ser verificado por meio de reflexões e análises de suas competências,

seus limites e suas fragilidades, que possam ser transformadas em metas positivas. E, procurando encontrar respostas para tais indagações, foi o que trouxe estímulo para investigar esse tema. No que tange à relevância deste estudo, buscou-se identificar quais as contribuições que o *coaching* proporcionaria à vida do professor.

O *coaching*, segundo Blanco (2006), refere-se às ações e ao processo de uma pessoa, ou seja, diz respeito ao profissional, coach, que conduz a prática de *coaching*, e, coachee, faz referência àquele que se submete à prática. A visão comportamental, conceituada pela prática de *coaching*, traz-nos uma atividade interativa, cujo objetivo é promover o desenvolvimento de habilidades, apontando valores e comportamentos do sujeito, levando-o ao alcance das metas de organização.

Principalmente no campo educacional, o *coaching* vem com uma abordagem personalizada, a fim de viabilizar as mudanças comportamentais e aperfeiçoar o desempenho do educador, promovendo o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional do sujeito.

Nesse contexto, dialogando com Matteu (2011) e de acordo com a concepção de Souza (2007), a definição de *coaching* não se encontra apenas na tradução da palavra em si, mas em um contexto muito mais amplo, que envolve o processo no qual ele se traduz como uma ferramenta capaz de ajudar as pessoas a irem além de onde estão hoje, para o que desejam se tornar no futuro, ou seja, sair de uma situação atual e avançar para uma situação desejada.

O *coaching* docente busca potencializar o trabalho do educador, com o intuito de contribuir com uma melhoria na vida desse profissional e na satisfação do cotidiano profissional. Esse aspecto passa a integrar e contribuir para a avanço na qualidade não só do ambiente de trabalho da escola, como também em sua vida pessoal. E, esse progresso vem beneficiar, por consequência, o aluno. É importante ressaltar que o principal benefício do *coaching* educacional é oferecer aos professores a oportunidade de reflexão sobre a própria prática e fornecer elementos que contribuam para sua formação continuada.

A investigação partiu do seguinte questionamento: *Qual o papel do coaching no processo de resignificação das habilidades no cotidiano do professor da Educação Infantil?* E é nesse contexto que se buscou enveredar por esse caminho acerca do *coaching educacional*.

Essa investigação se torna relevante porque visa contribuir para a formação de professores voltados à educação infantil, inclusive aqueles que estão desenvolvendo um trabalho pedagógico especial com os alunos e a todos os profissionais da educação que tenham interesse em se aprofundar na temática dessa pesquisa.

Para tanto, tem-se como objetivo geral: analisar o papel do *coaching* no processo de resignificação das competências e habilidades no cotidiano do professor da educação infantil. Foi necessário, nesse contexto, analisar o papel do *coaching* na Educação e a contribuição que ele pode proporcionar ao educador, na busca das metas e dos objetivos propostos pela educação infantil.

Para responder a tais questionamentos, essa investigação se estrutura em duas partes, sendo que, na primeira parte, discorre-se sobre o enquadramento teórico e, na segunda, sobre a parte empírica e metodológica da pesquisa, além das referências utilizadas.

O enquadramento teórico possui dois capítulos distintos. No primeiro, é possível verificar as diversas definições que autores renomados fazem do contexto histórico do *coaching*; a diferenciação entre *coaching*, formação, psicoterapia e mentoring; as vantagens e os benefícios do *coaching*; a sua inserção no contexto educacional e as escolas de formação em *coaching*, existentes no Brasil.

No capítulo segundo, é possível verificar a temática que envolve a educação infantil brasileira; o seu quadro de habilidades decorrentes do *coaching* e a aplicação do *coaching* no cotidiano do educador e as competências necessárias para ensinar.

A segunda parte do trabalho discorre sobre a metodologia que foi utilizada na investigação, bem como a justificativa da pesquisa, os objetivos geral e específicos, além da caracterização dos participantes, os instrumentos utilizados e o procedimento da

recolha dos dados. Após todo o procedimento metodológico, segue na sequência a apresentação e discussão dos resultados, a partir do contexto que envolve a resignificação do “ser docente” dentro do *coaching*. E, por último, segue a conclusão, as referências utilizadas e os anexos.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I – OS DESAFIOS DO *COACHING* EDUCACIONAL

1.1 O que é *coaching*?

“*Coaching* é uma relação de parceria que revela e libera o potencial das pessoas de forma a maximizar o desempenho delas. É ajudá-las a aprender ao invés de ensinar algo a elas.”

Timothy Gallwey (1974)

É um processo de desenvolvimento de competências que são adquiridas na aprendizagem do sujeito. Segundo Melo et.al (2018) essas competências são adquiridas primeiramente de forma individual, ao longo do cotidiano, sendo inclusive compartilhada em equipa. Essas aprendizagens contínuas têm proporcionado ao sujeito transformações no processo de conhecimento e de competências.

Coaching é um processo estruturado que auxilia pessoas a atingirem suas metas em sua vida pessoal, suas carreiras, seus empreendimentos ou organizações. Por meio dele, é possível aperfeiçoar e aprofundar o aprendizado, melhorar as performances e aumentar a qualidade de vida. A interação entre o coach (que conduz o processo) e o coachee (quem é alvo do processo) faz com que este descubra suas metas e seu potencial inexplorado, auxiliando-o a transformá-los em ação e a não perder o foco quando da implantação. (Birck & Zilliotto, 2017, p.168)

Em consonância Santos (2012), em 1950, o termo *coach* foi usado pela primeira vez como uma habilidade de gerenciamento de pessoas, no qual foram introduzidas as primeiras técnicas de desenvolvimento pessoal e humano, valorizando as competências dos indivíduos e relacionando as mesmas ao processo de melhoria contínua.

Coaching pode ser definido como um processo de desenvolvimento humano em que os conhecimentos se diferenciam entre as ciências, com o intuito de levar o indivíduo a alcançar resultados admiráveis. Assim sendo, considera-se “o desenvolvimento de competências técnicas, emocionais, psicológicas e comportamentais e permite ainda a expansão da consciência humana de maneira focada na potencialização do ser humano e em seus resultados”. (Matteu, 2011 *cit in* De Matteu, 2013, p. 98).

No processo de *coaching*, não existem fórmulas prontas, o coachee é um especialista em sua própria experiência; cada um é um, e essas diferenças devem ser respeitadas. Os coaches convidam os coachees a serem arquitetos de suas próprias futuras personalidades,

fazendo escolhas e assumindo a responsabilidade por essas escolhas. (O’Connor & Lages, 2010).

O *coach* era um treinador qualificado que conduzia os atletas ao aprendizado das técnicas dos jogos, monitoramento dos resultados, fornecimento de *feedback* e condução a melhores performances. (Underhill, 2010 *cit in* Silva, 2013)

O termo diz respeito ao modo como as coisas são feitas e ao que é feito. Ele apresenta resultados devido à relação de apoio entre o coach e a pessoa a quem orienta, e ao meio e estilo de comunicação usados. O orientando busca resposta para suas indagações e objetivos a partir de si próprio e estimulado pelo coach, buscando melhorar a sua performance e alcançar a condição desejada. (Birck & Zilliotto, 2017, p.168)

Paiva et al. (2012), afirma que *coaching* vem da palavra “coche”, do inglês medieval e do atual “coach”, carruagem. Tem a significação de levar ou transportar, além de apoiar as pessoas a saírem de um estado atual e alcançarem um estado desejado.

O coaching pode ser definido, em função de quem o pratica, ora como uma “técnica ou uma ferramenta poderosa de mudança que permite orientar a pessoa em direção ao êxito, ora como uma filosofia de vida que, ainda que pretensiosa, anseia por um mundo melhor”. (Bou Pérez, 2009, p. 17)

Segundo Oliveira (2012), o *coaching* é conceituado como um processo de comunicação e apoio “que objetiva equipar as pessoas com ferramentas e conhecimentos necessários para que se desenvolvam e se tornem mais efetivas no desempenho de habilidades e atribuições” (p.3).

O *coaching* tem como ferramenta principal a sua distinção em relação a psicoterapia, formação, mentoring e consultoria que serão percorridos ao longo do trabalho. O *coaching* visa treinar o cliente de acordo com as técnicas que visam o maior sucesso no campo escolhido.

1.2 Contexto histórico da emergência do *Coaching*

Inúmeras são as vertentes da origem histórica do *coaching*. Há autores que defendem o que já se tornou uma tradição, e sugerem que o termo *coaching* é inglês. Entretanto, nesse sentido, Ravier (2005, *cit. in* Bou Pérez 2009), afirma que,

a história aponta para os séculos XV e XVI, quando a cidade húngara de Kocs, situada a uns 70 km de Budapeste (entre Viena e Peste), se tornou a mais popular e se converteu em paragem obrigatória para todas as viagens entre as duas capitais. Nesta cidade, Kocs, passou a ser muito comum o uso de uma carruagem que tinha um sistema de suspensão, destacando-se ainda pela sua comodidade com relação às carruagens tradicionais. Esta carruagem passou a ser chamada de *kocsi szeker*, ou seja, a carruagem de kocs. Assim o termo *kocsi* (pronunciado *cochi*) passou para o alemão como *kutsche*, para o italiano como *cocchio* e para o espanhol como *coche*.

Nesse sentido, Bou Pérez (2009), assevera que a palavra *coach* é de origem húngara, e referia-se a um veículo puxado por animais que servia para transportar pessoas de um lugar para outro. Nesse sentido, o autor diz que,

o *coaching*, atualmente, também transporta a pessoa de um lugar para o outro, do ponto onde estão hoje para aquele onde gostariam de estar amanhã, sendo o *coaching* apenas um facilitador desta viagem, um acompanhante de luxo nesse profícuo caminho, mas nunca o responsável máximo das decisões que se vão tomando, nem que assume a pesada carga de cada passo. (Bou Pérez, 2009, p. 19).

Segundo O'Connor & Lages (2010), as ideias de *coaching* começaram a aparecer na cultura popular dos Estados Unidos, em 1980, mas foi somente em 1990 que o *coaching* se desenvolveu. Thomas Leonard foi um dos principais responsáveis para que isso acontecesse. Ele fundou, em 1994, a Internacional Coach Federation, que é uma das principais associações de profissionais de coach do mundo.

De acordo com Whitmore (2010), o professor de tênis Timothy Gallwey publicou o livro *The Inner Game of Tennis*, nos anos 1980. Em seu livro, Gallwey abordara o estado interno (mental) dos jogadores antes de torneios e descrevia a metodologia utilizada por esses desportistas para que pudessem se aperfeiçoar e obter melhores resultados em suas práticas esportivas. Afirmara, ainda, que, um técnico (coach) que fosse experiente e habilitado exerceria notável influência sobre o desportista, diminuindo

consideravelmente os obstáculos internos por meio de questionamentos eficazes, com base em premissa de que o ser humano apresenta uma habilidade inata de aprendizado, natural, portanto. Não haveria a necessidade de seu treinador lhe ensinar diversas técnicas de jogo, em sendo assim.

Segundo Krausz (2007), a proposta de Gallwey passou a ser utilizada por profissionais de outras áreas, principalmente em países de língua inglesa, e consolidou-se por meio da criação de associações e institutos com profissionais dedicados à aplicação dessa metodologia de forma prática, que, posteriormente, teve novas aplicações nas mais diversas áreas.

A filosofia do *coaching* baseia-se nas teorias de Sócrates, no período socrático e seus postulados maiêuticos, presentes nos diálogos de Platão, que evidenciavam a capacidade das pessoas em procurar e encontrar as respostas em si próprias. O chamado método socrático tinha por base a proposição de temas, a investigação sistemática de ideias com perguntas, a observação e a escuta do que seus discípulos pensavam de tais temas e o que tinham a falar, ensinar e, sobretudo, aprender, de forma que suas mentes pudessem buscar o aprendizado dentro de si.

Krausz (2007), assevera que, Sócrates, por meio de diálogos e questionamentos com seus discípulos, fez com que a forma como pensavam fosse modificada. Depois de muito tempo, esses princípios foram implementados por Platão, que defendia o princípio de que a verdade estaria dentro de nós. Assim, pode-se afirmar que já havia a prática de um dos métodos de *coaching* no século V a.C., o que demonstra primordial eficácia.

De acordo com Echeverría (2004), é fundamental saber formular perguntas de forma correta, sendo esta uma poderosa ferramenta do *coaching* em favorecer a ampliação da consciência do coachee, bem como para que o coach possa compreender as situações que são compartilhadas pelo coachee. Desta forma, indagar corresponde a um serviço contínuo de escutar o outro e fazê-lo pensar.

1.2.1 A diferenciação entre o *coaching*, formação, psicoterapia, mentoring

De maneira geral, Santos (2012), salienta que o *coaching* educacional configura-se num campo ainda instintivo, e, nos últimos anos, por força da mídia e das redes sociais, vem tomando uma certa desenvoltura estratégica; mas é importante ressaltar que muitas pessoas confundem *Coaching* com Formação.

Conforme indica Catalão & Penim (2016), este fato tem levado a que hoje a generalidade das ofertas formativas contemplem um ou mais tópicos sobre *coaching*. Prossegue, ainda, alertando que coach não é um formador ou treinador, e que numa relação que envolva o *coaching* são os treinadores que ensinam ou definem os padrões do que está certo ou errado, ou avalia o que são bons ou maus níveis de desempenho. O *coach* não ensina, ele facilita a tomada de consciência, a identificação do potencial, a obtenção do reforço da autoestima, a definição de objetivos, a elaboração e a monitorização de planos de ação para a performance do *coachee*.

No *Coaching* é fundamental a capacidade de observar como o *coachee* usa a linguagem, a experiência emocional e como isso se reflete na sua postura corporal. Para esse autor, a disciplina da Ontologia promoveu a integração da biologia da cognição, a filosofia existencial e a filosofia da linguagem, fornecendo a base sólida e teórica substantiva para o desenvolvimento profissional e permitindo apoiar clientes de *Coaching* para desenvolver novas perspectivas importantes e com comportamentos mais eficazes (Mottet, 2012, p.15).

Chopra (2010), afirma que a autoestima se constitui de três elementos básicos. As pessoas se sentem bem consigo mesmas.

Em primeiro lugar, acreditam que estão fazendo um bom trabalho em um emprego que valha a pena. Em segundo lugar, desenvolvem uma autoimagem positiva enquanto cresceram. E em terceiro lugar, se estiverem colocando em prática seus valores essenciais (Chopra 2010 *cit. in* Nascimento, 2015, p. 66).

A diferenciação que permeia a terapia, a mentoria e o *coaching*, pode, pois, ser descrita da forma abaixo:

Quanto à Terapia, há quatro diferenças marcantes com relação ao Coaching: (a) características do cliente; (b) diferenças de objetivos ou critérios de sucesso; (c) diferenças na definição de quem é o cliente (a pessoa ou a empresa), e; (d) diferenças no conhecimento contextual e experiência do coach. (Motter, 2012, p.22)

Dialogando com as quatro diferenças que marcam o processo do *coaching*, o contexto da Mentoria, vem, segundo Motter (2012) atender a:

uma abordagem antiga para desenvolvimento humano e, nos últimos 30 anos, foi redescoberta pelo setor privado e aplicada na forma aparentemente diferenciada de Coaching executivo. Na última década, ambas as intervenções têm sido cada vez mais praticadas e evoluem em linha com as atuais tendências e formatos de capacitação. Estão mais centradas nas pessoas e promovem uma abordagem holística, porém há algumas diferenças que podem ser percebidas. (Motter, 2012, p.24)

Nessa linha, se fez necessário discorrer sobre as diferenciações que permeiam o campo do *coaching*, da formação, da psicoterapia e do mentoring. Assim, discorridas essas diferenças, seguem os benefícios que o *coaching* pode proporcionar a um profissional.

1.2.2 As vantagens e os benefícios do coaching

Segundo Krausz (2007), dentre os benefícios mais citados em um processo de *coaching* utilizado como ferramenta de desenvolvimento profissional (*coaching* organizacional e executivo), vislumbra-se a nítida melhoria nas relações interpessoais, maior eficiência na aplicação do potencial individual do *coachee*, uma melhor qualidade de vida no trabalho e na utilização mais adequada dos recursos na empresa, além de proporcionar respostas mais rápidas proporcionadas em diferentes situações que ocorram a partir da melhora da produtividade e do desempenho. Maria Melo, *life coach*, diretora da Akademia do Ser, enfatiza que

o *coaching* tem como princípio a exploração dos recursos inerentes ao indivíduo, tendo em vista o reequilíbrio da vida, o atingir de objectivos, melhorar a comunicação e a definição de um caminho nas várias áreas da vida”. Ela destaca algumas vantagens: - A pessoa está consciente durante o processo, escolhe e decide. - Tudo são oportunidades e aprendizagem. - O momento da pessoa é respeitado. - O indivíduo é único. Respeito e reconhecimento pelos pensamentos e acções da pessoa. - O sigilo profissional está sempre presente.; - A pessoa torna-se autónoma e com capacidade para atingir o seu objectivo. Alguns benefícios, segundo a *life coach*, Maria Melo, são:

- Um novo posicionamento diante das várias áreas da vida. - Congruência entre palavras e ações. - Aprender a dizer “SIM” e “NÃO”. - Reconhecimento, aceitação, consideração e gratidão nas relações, melhorando a saúde dos relacionamentos. - Expressar a verdade sem julgamentos, acusações ou críticas. - Estabelecer com clareza e detalhe, metas e objetivos. - Respeitar a intuição, percepção e discernimento. - Visão positiva sobre os aspectos da vida. - Estar aberto a outras perspectivas. - Autoconceito, autoimagem e autoestima verdadeiros e positivos. - Lidar com dúvidas, incertezas e medos. - Adquirir confiança. - Crescimento, desenvolvimento e evolução. - Flexibilidade, tolerância e aceitação. - Equilíbrio e harmonia. - Motivação interior. - Ser o que se quer ser. (Melo, 2018, p.2)

A *life coach* assegura ainda que “através da descoberta com o indivíduo, surge um espaço de aprendizagem e desenvolvimento pessoal. Todos os seres humanos possuem, dentro de si, os recursos de que precisam para mudar e alcançar o que definirem como objetivo”.

Zeus e Skiffington (2005) afirmam que há a percepção de que o *coaching* auxilia efetivamente os executivos a superarem seus períodos em que estão submetidos a forte estresse ou mudanças advindas de quando estão sofrendo maiores exigências de seus chefes, do mercado, de sócios ou de proprietários. Os autores salientam também que os benefícios e objetivos dos processos de *coaching* podem ser agrupados na obtenção de competências interpessoais e no desenvolvimento de capacidades organizacionais e técnicas. Em virtude disso, cada vez mais empresas têm contratado *coaches* especialistas em várias áreas para atuar com seus executivos e funcionários.

As vantagens do *coaching* educacional são percebidas em todas as esferas: corpo docente, alunos, equipe de apoio, além dos gestores. Ademais, um programa de *coaching*, quando desenvolvido nas escolas, promove a motivação das equipes gestoras, potencializa os docentes e impulsiona a mudança de atitudes e de comportamentos e a extensão de consciência dos alunos que, por meio das ferramentas aplicadas, aperfeiçoam o seu desempenho.

Santos (2012), assevera que a missão do educador é bastante desafiadora, ele tem de enfrentar problemas como indisciplina, falta de comprometimento, dificuldade de aprendizagem, entre tantos outros. Por ter como base questionamentos e conversas, o *coaching* possibilita que o educador seja encorajado a identificar suas necessidades de se

desenvolver e descobrir a melhor solução para as situações-problema que enfrenta. Quem passa pelo processo do *coaching* assume a responsabilidade pelo seu crescimento.

O *coaching* engaja professores e gestores em seu crescimento profissional, a fim de trazer melhorias à sua prática. Nessa perspectiva, a solução dos problemas é construída em conjunto, visando o resultado a longo prazo e os feedbacks constantes também são utilizados para o aperfeiçoamento. Assim sendo, para os gestores, os benefícios de um programa de *coaching* educacional é o aprimoramento das habilidades de liderança, o apoio ao desenvolvimento dos professores e a melhoria dos resultados da instituição. Já, para os docentes, o objetivo é o desenvolvimento da autoconfiança e da capacidade de lidar com resistências, bem como a ampliação de estratégias que estimulem a aprendizagem efetiva e potencialize os alunos.

Segundo Whitmore (2010), para desenvolver equipes de alto desempenho, o papel do *coach* corresponde a ouvir atentamente e a direcionar as energias a fim de buscar alternativas para mudar a realidade para melhor e buscar cada vez mais o comprometimento com os *coachees* sem privá-los do poder de decisão. Dessa maneira, potencializar-se-ia o crescimento e desenvolver-se-ia o poder de atuação, a obtenção de resultados e a melhoria de desempenho das equipes.

Nesse contexto, pode-se inferir que o *coaching* busca atuar no campo do desempenho, da realização pessoal e coletiva, bem como no alcance dos resultados, bem como influencia no desenvolvimento de padrões comportamentais, de excelência e éticos.

Portanto, o *coaching* auxilia sistemas e processos de efetivas e profundas mudanças, e pode indicar um programa para implementar mudanças significativas no desempenho das equipes. Muitas são as vantagens que o *coaching* pode proporcionar ao contexto educacional, Santos (2015) vem elencar o fortalecimento do ato de aprender e apreender, a potencialização e a (re) descoberta do autoconhecimento e a promoção de espaços pedagógicos para a discussão e aprendizagem mútua.

1.3 O *coaching* na Educação

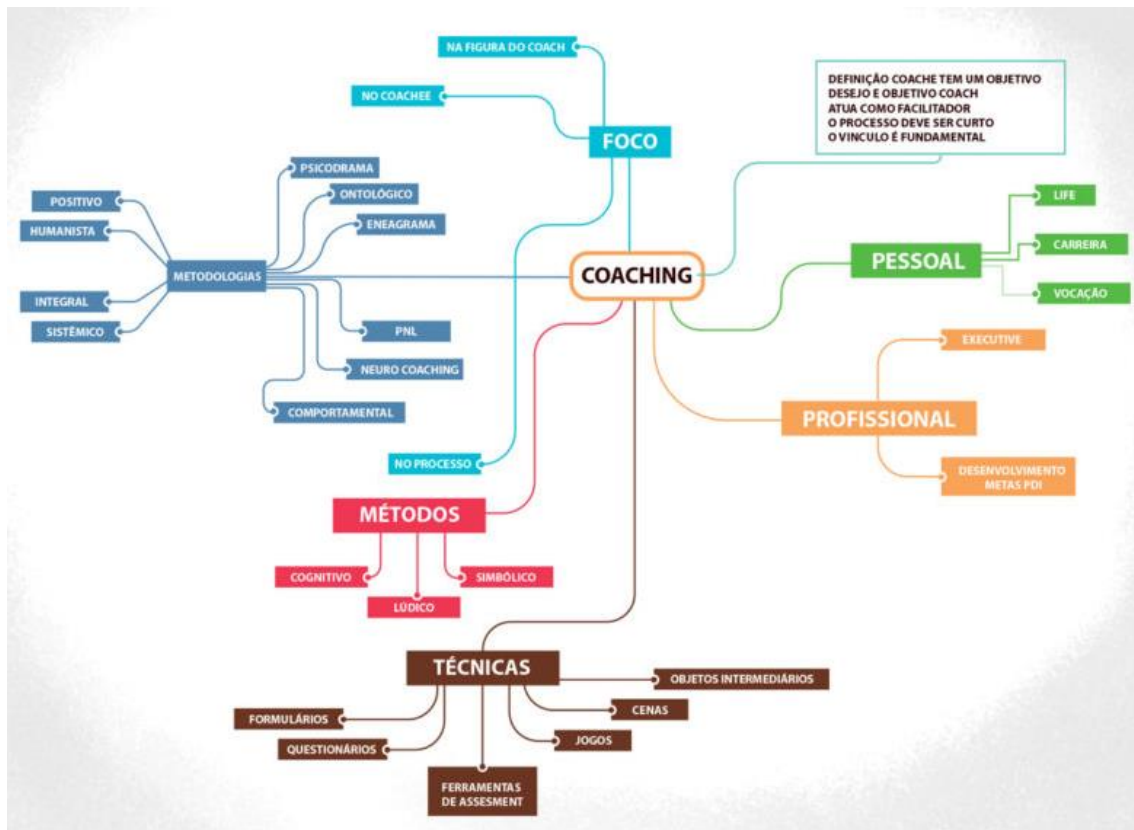
O cenário educacional contemporâneo passa por diversas mudanças, tanto tecnológicas quanto de estruturação curricular. Nesse turbilhão de novas possibilidades, move-se o professor. Diante de tantas exigências de conhecimento e adaptações, principalmente ao universo multimidiático em que estão inseridos os alunos, é exigido dos docentes que se qualifiquem e desenvolvam novas metodologias para que seus alunos possam se encantar com as aulas e apropriarem-se dos conhecimentos necessários à sua formação acadêmica.

Santos (2012), enfatiza que o *Coaching Educacional* transforma o problema em objetivo, ampliando a capacidade coletiva de aprender, promovendo o ambiente corporativo educacional de forma criativa, empreendedora e inspiradora de novos conhecimentos, habilidades e atitudes, permeadas de valores humanos, fundamentadas pelas inteligências múltiplas e inteligência emocional, privilegiando as competências para ensinar e educar profissionais autônomos reflexivos.

Sabe-se que o professor atua em várias áreas do conhecimento humano quando trabalha na formação de futuros docentes, em suas práticas docentes e estágios supervisionados. Essas transformações hodiernas urgem colocar em prática toda a capacidade de criar, de resignificar, de ousar, de possibilitar, de renovar, de recriar e de buscar estratégias diferenciadas para despertar a atenção e interação dos alunos em sala de aula. Silva (2013), atenta para o fato de que, o *coaching* aplicado à prática docente na Educação Infantil, pressupõe algumas reflexões prévias sobre o processo de formação dos sujeitos envolvidos.

Nesse contexto, muitos professores de ensino superior, formadores de profissionais que atuarão na área da educação, precisam rever seus objetivos e suas metodologias de ensino. É incontestável que os alunos dos tempos hodiernos estão mais exigentes, mais críticos, menos pacientes, mais imediatistas, portanto, mais suscetíveis a uma dinâmica de ensino e aprendizagem muito mais elaborada e fascinante. Nessa linha, o *coaching* vem desenvolver um papel importante na vida do sujeito, como verifica-se na figura 01:

Figura 01: Fluxograma da aplicação do *Coaching*



Fonte: Imagens Google

Se o fato de atrair esses alunos muitas vezes torna-se um obstáculo para a docência, torna-se necessário que o educador adquira novas ferramentas e técnicas que os levem para além do ensino e aprendizagem, que faça com que esse profissional consiga, nos tempos tecnológicos, encantar para ensinar. Assim, a legítima finalidade do *coaching* é propiciar o desenvolvimento do indivíduo, no âmbito profissional, por meio do apoio ao processo de reflexão, aprendizado e ação para atingir suas metas (Paiva et al., 2012).

Para que isso aconteça, é importante que o docente, em primeiro lugar, descubra-se em seus potenciais e seja motivado a buscar o seu próprio caminho de descobertas, de transformação, de desconstrução e reconstrução, possibilitando-se novas experiências, e desenvolva perspectivas de um novo olhar para uma geração que pode ser motivada e incentivada em suas buscas internas e latentes, pelo seu professor. Nascimento (2015), assevera que o desenvolvimento do ser humano perpassa áreas tênues, do autoconhecimento à identidade de cada pessoa.

O contexto socioeducativo atual desafia os profissionais da educação a possuírem um conjunto de técnicas que ajudem, efetivamente, a alcançar as metas da educação, a aperfeiçoar as competências, a aumentar os índices de autoconfiança e de motivação. Nesse contexto, entram em cena o *coaching* educacional, com suas ferramentas voltadas à motivação docente.

A essência do *coaching* sustenta-se em elevar a consciência, melhorar a autoconfiança e desenvolver a responsabilidade de qualquer pessoa. A realização destes objetivos, a par de uma atitude mental positiva e com um estado de espírito adequado, é sem dúvida, a chave para o desempenho de qualquer atividade. Desta forma, podemos dizer que, sob os postulados do *coaching*, entendido enquanto disciplina catalisadora do crescimento do ser humano, uma das tarefas básicas dos professores nas aulas serão desenvolver estas capacidades nos seus alunos para conseguir melhorar os seus desempenhos, não somente educativos, mas também em qualquer outro âmbito. Assim, os três princípios básicos do *coaching* interpretam-se da seguinte forma: - A consciência permite-nos chegar aonde queremos chegar. - A autoconfiança proporciona-nos valor e autoestima suficientes para sabermos que podemos fazê-lo. - A responsabilidade oferece-nos a motivação e perseverança necessárias para o conseguirmos. (Bou Pérez, 2009, p. 96)

O *coaching* educacional tem se mostrado significativamente transformador nos espaços institucionais em que tem sido desenvolvido. Isso se deve ao fato de ser um processo fundamentalmente focado na ação. Portanto, estimula o empoderamento docente bem como provoca a renovação dos contextos nos quais há necessidade de resignificação por parte dele.

Santos (2012), afirma que o *Coaching* Educacional está focado fundamentalmente na preocupação com um professor que não tema suas próprias dúvidas e com instituições educacionais abertas, vivas, postas no mundo e conscientes de que vivemos no século XXI, e que, neste sentido, é preciso repensar a postura acadêmica, comunicando e construindo assertivamente a urgência de se trabalhar com uma pessoa inteira, com sua afetividade, suas percepções, suas expressões, seus sentidos, sua crítica e sua criatividade. A partir de alguns pressupostos elencados por De Matteu (2013), defende-se a ideia de que deva ser implantada a cultura *coaching*. São eles: a) Formar docentes Coaches; b) Disseminar os conceitos *Coaching* entre os docentes e discentes; c) Utilizar perguntas poderosas; d) Promover reflexões e despertar a consciência frente aos resultados de vida; e) Utilização do ensaio cognitivo; f) Desenvolver inteligência emocional; g) Ser orientado

para o foco e resultado; h) Definir tarefas/ações e i) Promover o autoconhecimento e o aprendizado.

1.4 Modelos e técnicas utilizados no *coaching*

A prática do *coaching* tem sido muito utilizada nos últimos anos em vários países, principalmente no campo da administração, na gestão de pessoas, na psicologia, na neurociência, nos recursos humanos e inclusive na educação. Esse método vem contemplar tanto os aspectos pessoais, quanto profissionais e de formação. Com isso, a sua contribuição no cenário produtivo tem sido uma constante e, a partir disso foram implementadas, de acordo com as demandas da sociedade, diversas metodologias de *coaching*.

Diante dessa demanda, várias abordagens foram propostas ao longo da trajetória/ tipos de atendimentos do *coaching*. Santos (2012), aponta os seguintes:

PNL - fornece conhecimentos e técnicas capazes de dar uma nova e promissora visão sobre si mesmo e sobre o caminho pessoal e profissional. Esta linha utiliza programação neurolinguística como base.

Comportamental - A abordagem integrativa fundada nas ciências comportamentais, cujo foco de trabalho é a transferência de aprendizado para a vida prática, através de mudanças comportamentais sustentáveis.

Neurocoaching - Reúne as disciplinas biológicas que estudam o sistema nervoso, tais como a anatomia e a fisiologia do cérebro, correlacionando-as com disciplinas que explicam o comportamento, o processo de aprendizagem e a cognição humana, bem como os mecanismos de regulação do organismo.

Filosófico - Prioriza a modificação comportamental do cliente através da percepção da realidade dos fenômenos por meio de diferentes olhares. A partir dessas várias visões, o indivíduo é levado a escolher a melhor estratégia para superar dificuldades e alcançar metas e objetivos.

Ontológico - Trabalha fundamentalmente no Domínio do Ser, produzindo mudanças no tipo de observador que uma pessoa é. Uma vez que as mudanças ocorrem na pessoa (e por ela mesma), sua perspectiva aumenta e ela se torna um observador diferente, tornando-se capaz de realizar ações diferentes e obtendo resultados diferentes nunca antes alcançados por ela.

Diante de alguns atendimentos de *coaching* listados anteriormente, Atkinson (2007a cit in Secco, 2012) vem contribuir listando algumas outras possibilidades que possam contribuir com o processo educativo, tais como: *Teacher coaching* - provoca mudanças, aprofunda os conhecimentos, potencializa talentos, trabalha as competências e impulsiona o sucesso da instituição escolar como um todo, promove ainda o desenvolvimento pessoal e profissional do professor. *Student coaching* - traz uma profunda reflexão sobre a escolha profissional, levanta questões essenciais para o sucesso na vida do estudante. *Life coaching* - tem como foco o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, proporciona reflexões para o coachee viver sua vida de forma plena. Auxilia numa forma de como dar o melhor de cada um e extrair o melhor dos outros, propõe a vivência dos valores pessoais e ajuda a compreender as crenças. *Leadership coaching* - ajuda a liderança a explorar o potencial de sua equipe e o potencial do próprio líder, amplia a visão de mundo de cada um, traz reflexão e permite elaborar ações que proporcionem resultados cada vez melhores, alinhando missão, visão e valores. *Sport coaching* - desenvolve atletas de alto desempenho na sua modalidade, explora ao máximo seu potencial, a fim de que obtenha os resultados alcançados. *Executive coaching* - para a alta gerência, melhora as tomadas de decisões estratégicas e a liderança. *Life coaching* – trabalha com foco no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, proporciona reflexões ao coachee para viver sua vida de forma plena. *Carrear coaching* - provoca questionamentos que levem ao autoconhecimento e à utilização do mais alto potencial do indivíduo, com decisões e ações alinhadas, tanto para rever a carreira quanto para seguir a carreira dos sonhos.

Na contemporaneidade, tem-se ainda mais áreas de abrangência do *coaching*, com ferramentas e técnicas específicas nas para o *coaching*: familiar, de emagrecimento, financeiro, nutricional, concursos, espiritual entre outros. Assim, a área da educação privilegia-se também com as metodologias, técnicas e ferramentas do *coaching*.

CAPÍTULO II- A EDUCAÇÃO INFANTIL BRASILEIRA

2.1 O contexto histórico da Educação Infantil

O contexto que abarca a história da educação infantil perpassa grandes transformações, nas quais não se pode comparar a estrutura do passado com a que existe na contemporaneidade. É na infância que a criança se desenvolve e descobre toda a estrutura do mundo. Contudo, a valorização e esse desenvolvimento pleno da educação não era desenvolvido anteriormente, por considerarem que as crianças antigamente não eram um ser frágil que necessitasse de acolhimento e estrutura para um crescimento saudável, e elas eram comparadas aos adultos em formato de miniaturas, e sua educação era meramente transferida apenas para a mãe. (Neves, 2018). Nessa linha, Pinto (1997) vem complementar que

[...] a infância constitui uma realidade que começa a ganhar contornos a partir dos séculos XVI e XVII. [...] As mudanças de sensibilidade que se começam a verificar a partir do Renascimento tendem a deferir a integração no mundo adulto cada vez mais tarde e, a marcar, com fronteiras bem definidas, o tempo da infância, progressivamente ligado ao conceito da aprendizagem e de escolarização. Importa, no entanto, sublinhar que se tratou de um movimento extremamente lento, inicialmente bastante circunscrito às classes mais abastadas (Pinto, 1997, *cit. in* Marafon, 2017, p.23)

Diante desse conceito, Andrade (2010 *cit. in* Sarmiento, 2007, p.33) aduz que:

As diversas imagens sociais da infância frequentemente se sobrepõem e confundem no mesmo plano de interpretação prática dos mundos das crianças e na prescrição de comportamentos e de normas de actuação. Não são compartimentos simbólicos estanques, mas dispositivos de interpretação que se revelam, finalmente no plano da justificação da acção dos adultos com as crianças. A busca de um conhecimento que se desagarre das imagens constituídas e historicamente sedimentadas não pode deixar de ser operada senão a partir de um trabalho de desconstrução dos seus fundamentos, essa perscrutação de sombra que um conhecimento empenhado no resgate da infância é chamado a fazer.

Foi o alemão Friedrich Froebel que introduziu pela primeira vez a educação para a primeira infância, no ano de 1875. O fundador, de forma pioneira, criou os Kindergarden, nomeando como os jardins de infância, tendo como inspiração um jardineiro cuidando de

um pequeno e singelo jardim. Froebel buscava trabalhar de forma lúdica com o intuito de interpretar o significado dos resultados adquiridos pelas crianças que poderiam, a médio prazo, contribuir com o seu desenvolvimento pleno. Além dessa ludicidade, o precursor dessa educação utilizava o canto e a poesia para introduzir uma educação pautada na moral e na religiosidade da sociedade daquele contexto. (Marafon, 2017)

E foi depois desse ato que começaram a conceber a criança como um ser individual, que detinham de conceitos bem diferentes dos adultos, contudo, essas possuíam também seus direitos quanto cidadãos. Assim, paulatinamente foram feitas mudanças na educação infantil, valorizando o atendimento às crianças menores, que são classificadas entre 0 a 6 anos. (Neves, 2018)

No Brasil, foi com o ex-presidente Getúlio Vargas que, nos anos 30, veio a se criar o MEC- Ministério da Educação para gestar e organizar a Educação do país. E, dentro de uma lógica da Educação Infantil, foi no ano de 1970 que o país buscou se espelhar nas teorias que foram desenvolvidas na Europa e nos EUA, onde utilizavam-se crianças de baixa renda, que não tinham acesso à cultura para explicar como se dava o fracasso escolar. (Neves, 2018)

Essa visão assistencialista que o país propunha é que veio dar início à busca de uma educação que pudesse contemplar não somente uma justificativa de privações, mas que fosse também capaz de contribuir com a formação inicial dessa parcela da sociedade que não tinham acesso à cultura e à educação de qualidade. Nascimento (2015 *cit in*, Ujiie & Pietrobon, 2011, p.291) diante do exposto, discorre que

no Brasil, a efervescência das ideias pedagógicas modernas advindas dos países ditos de primeiro mundo, durante os finais do século XIX e início do século XX, fez com que médicos, juristas, intelectuais e religiosos voltassem seus olhares sobre a infância brasileira, particularmente sobre a infância pobre. Com o ideal de modernizar o país nos moldes europeus, a infância foi vista como um dos principais focos de atenção: A infância, em dado momento histórico, revela-se como um problema social, cuja solução parecia fundamental para o país. O significado social da infância circunscrevia-se na perspectiva de moldá-la de acordo com o projeto que conduziria o Brasil ao seu ideal de nação.

Essa idealização que tanto o país buscava naquele contexto, não contribuía com a melhoria da educação e a inserção daqueles que não possuíam condições de arcarem com uma educação de qualidade.

Nessa linha, Nascimento (2015) discorre que foi somente no período do Estado Novo, da década de 40, que o governo buscou assumir a Educação Infantil, criando o Ministério da Educação e Saúde. Com a educação infantil sob a sua responsabilidade, o governo buscou atrair convênios com a iniciativa privada e filantrópica, no intuito de garantir a manutenção e o acesso das crianças na Educação Infantil.

Ainda nessa visão,

a trajetória histórica do atendimento à criança e das instituições de educação infantil no Brasil esteve fortemente ligada aos ideais de progresso e modernização do país. O movimento em prol da infância nos finais do século XIX e início do XX, não tinha nela seu único foco, mas também foi uma tendência que se delineou com base em outros interesses, como disciplinar corpos e mentes na relação entre as formas sociais, políticas, revisadas e atualizadas em 2010. (Nascimento, 2015, p.6)

Os documentos propostos para garantir espaços e rotinas para a crianças da Educação Infantil proporcionam aos educandos uma melhor qualidade no ensino e uma forma de formação plena. Andrade (2010) faz menção ao contexto recente de reconhecimento dos direitos da criança tanto no âmbito nacional quanto no internacional. Para o autor, não basta somente reconhecer esses direitos, mas sim, colocá-los em efetivação para que se tornem possíveis no cenário educacional. Andrade ainda discorre sobre dados relacionados às crianças.

Os dados do Unicef, 2008, inferem que o Brasil possui a maior população infantil de até seis anos das Américas, representando 11% de toda a população brasileira. Conforme os dados socioeconômicos, a grande maioria das crianças na primeira infância se encontra em situação de pobreza. Aproximadamente 11,5 milhões de crianças, ou 56% das crianças brasileiras de até seis anos de idade, vivem em famílias cuja renda mensal está abaixo de ½ salário mínimo per capita por mês. Os dados estatísticos revelam, ainda, que as crianças são especialmente vulneráveis às violações de direitos, à pobreza e à iniquidade, e as crianças negras apresentam quase 70% mais de chance de viver na pobreza do que as brancas. (Andrade, 2010, p.22)

Reconhecer o perfil das crianças, principalmente daquelas que são vulneráveis às violações de seus direitos, faz com que o gestor e o educador possam, juntos, promover um planejamento que venha a contemplar as especificidades e as demandas de todas as crianças, sejam elas da classe média/alta ou as vítimas da pobreza.

2.2 A Educação Infantil na escola e o quadro de habilidades a partir do *coaching*

A vertente que contempla a Educação Infantil perpassa primeiramente a compreensão da função educativa e da construção da identidade da criança, a fim de que ela desenvolva o exercício de sua cidadania. Para que tal ocorra, a Educação Infantil precisa aliar desenvolvimento afetivo, cognitivo e emocional, nos alunos, simultaneamente ao processo de aprendizagem, o que vai ampliar os seus conhecimentos acerca do mundo. (Santana & Mata, 2015).

O interesse nesse caso pela infância, vem buscar demonstrar um novo aspecto referente a preocupação com as crianças e a sua formação plena. Para Andrade (2010) o objetivo de uma educação de qualidade não era apenas para atender a demanda da criança, e sim para fazer com que elas se tornassem no futuro, adultos plenos. Essa fase era reconhecida como a fase da “não razão”, em que o discurso utilizado perpassa pela legitimação do pleno desenvolvimento da criança na fase infantil.

A preocupação que abarcava toda a formação das crianças no passado, hoje exhibe um olhar mais criterioso. A formação se dá em um contexto mais abrangente, aquele que, de certa forma, proporciona a elas além de uma educação de qualidade, ferramentas para possam estimular e auxiliar na sua formação plena. Assim,

A Educação Infantil compreende crianças de 0 a 5 anos de idade. Elas são estimuladas através de atividades lúdicas e jogos, a exercitar sua capacidade cognitiva e motora, a desenvolver suas habilidades, a fazerem descobertas sobre si e sobre o meio que as rodeia, antes de iniciarem o processo de alfabetização. São inúmeros os problemas que abrangem a educação das nossas crianças, pois é uma questão social e não individual, não apenas da família ou da escola. A Lei de Diretrizes e Bases (LDB) vem assegurando que a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem tanto na família, como na convivência humana, seja no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais ou nas organizações da sociedade civil e também nas manifestações culturais. (Santana & Mata, 2015, p.6).

A formação cognitiva e motora assegurada em lei perpassa um processo no qual a ludicidade passa a ser uma das ferramentas mais importantes nesse processo. Contudo, vale ressaltar que toda e qualquer forma de ensino e aprendizagem requer do educador uma formação que contemple o domínio e a competência para se ensinar dentro do contexto infantil.

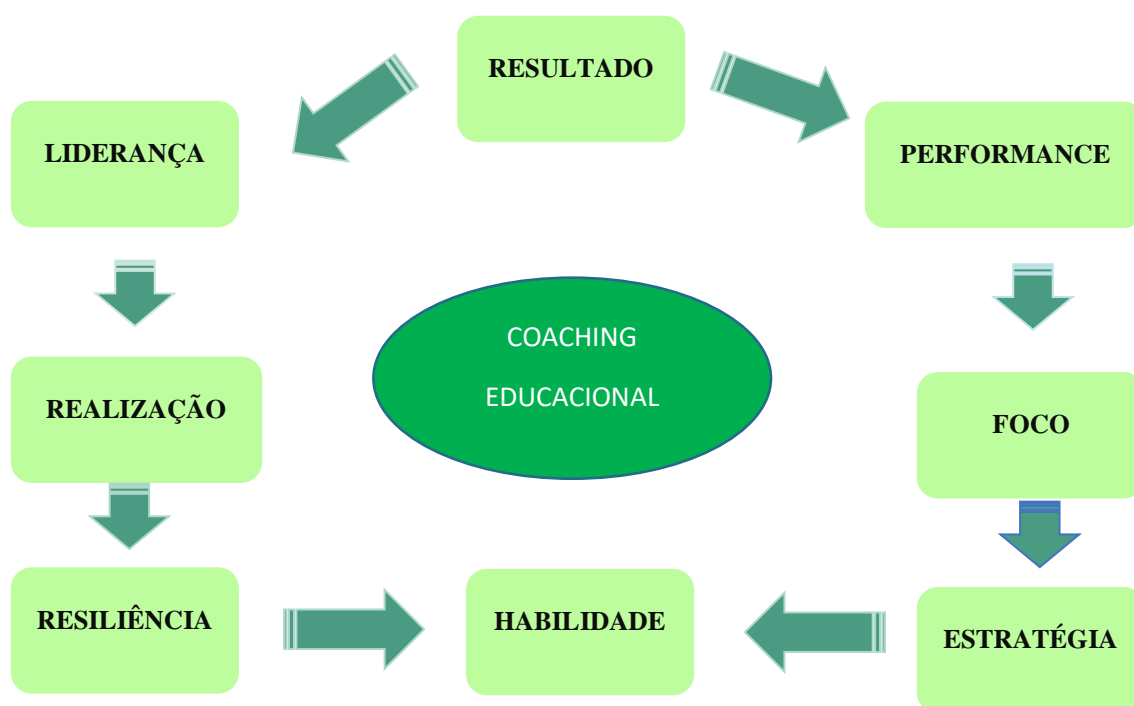
Os professores, além de possuírem domínios e competências para oferecerem às crianças uma formação de qualidade, precisam dar a elas oportunidades também de uma multiplicidade nas formas de aprender. E isso só será viável a criança, a partir do universo em que se encontre inserida, possa resignificar novas situações de aprendizagens (Santana & Mata, 2015).

E são essas novas formas de aprendizagens que proporcionam a inserção do *coaching* educacional para complementar e qualificar o processo de ensino e aprendizagem dos alunos na Educação Infantil. A implementação do *coaching*, além de agregar e desenvolver melhor as competências dos alunos, proporciona, ainda, o aprimoramento das habilidades para o seu desenvolvimento pleno. (Santos, 2018).

Nessa linha, o público infantil tem sido contemplado com o *coaching*. Contudo, para que haja sucesso no âmbito educacional infantil, o treinador deverá possuir formação tanto no campo pedagógico quanto na área de *coaching* com o intuito de auxiliar as crianças na descoberta de suas habilidades, ajudando-as no desenvolvimento de suas competências sociais, cognitivas, motoras e afetivas. Esse treinamento, que poderá ser feito em um ambiente de muita interação e ludicidade, vem durante o treinamento, buscar ampliar e estimular os conhecimentos que eles detêm do mundo da vida. (Santos, 2018)

A criança, após o treinamento com *coaching*, pode estimular seus conhecimentos e avançar em diversas habilidades, como se verifica na figura 02:

Figura 02: Coaching Educacional



Diante do exposto, saliente-se que a inserção do *coaching* no processo de formação da criança contribui com a qualificação em diversos âmbitos da vida profissional e pessoal do sujeito.

2.3 A aplicação do *coaching* no cotidiano do educador e as competências necessárias para ensinar

O cotidiano da Educação Infantil cobra do educador um cuidado mais significativo com o planejamento e com a prática pedagógica, tendo em vista que todo o processo de ensino e aprendizagem na educação infantil buscam proporcionar às crianças, uma formação plena para compor suas competências cognitivas, e suas habilidades educacionais para a sua formação. Assim, tendo o adulto como exemplo, a criança nesse momento passa a estrutura o seu psicológico, o seu desenvolvimento motor e cognitivo.

Para Bou Pérez (2009), um bom docente tem que ser capaz de oferecer a criança um ambiente de confiança e segurança para que ela possa apreender todo o conteúdo ensinado de forma plena e segura. Para isso, o aluno deve se sentir à vontade com o professor de

modo a proporcionar uma interação que venha de alguma maneira, contemplar seus anseios e ajudar a trabalhar com as suas frustrações, suas limitações e expectativas.

Ainda em consonância a Bou Pérez (2009), o *coach*-docente não dá conselhos nem apresenta soluções prontas. O seu papel é ajudar o aluno a desenvolver os seus próprios recursos, assim, tornar-se-á consciente sobre as suas próprias pistas e a ser capaz de alcançar objetivos ou metas traçadas.

Em resumo, o bom docente, segundo os postulados do *coaching*, conhece-se a si próprio, não tem somente presentes os objectivos mas também os valores e as crenças que os motivam. Definiu um plano de ação na aula e, sempre que pode, é coerente; vive de acordo com os seus valores e é consciente: age e pensa da mesma forma. [...] o professor, de acordo com os pressupostos do *coaching*, necessita de um amplo espectro de competências. (Bou Pérez, 2009, p. 24)

Essas competências, segundo Bou Pérez (2009), são as chamadas competências de aptidões: conhecimento, capacidades e inteligência. O autor especifica a visão e a sabedoria como pertencentes, desse grupo. Há ainda as competências de personalidade: definem o caráter e forma de ser. Ele descreve como específicas a humildade, e curiosidade, flexibilidade, segurança em si próprio, paciência, consistência, coerência, convicção e a proatividade. As competências relacionais revelam o domínio em ambientes sociais. Destaca-se a inteligência emocional. As competências técnicas referem-se ao domínio das ferramentas que se utilizam no processo de *coaching*, como as ferramentas internas (calibração e escuta ativa, comunicação e intuição) e externas do *coach*-docente (roda da vida, linha do tempo, modelo Grow, posições perceptivas, metáforas, janela de Johari). Há muitas outras ferramentas que poderão ser úteis e auxiliar o docente nas aulas com os alunos, como *prole-playing*, a modelagem, o *brainstorming*, etc.

Dominar a arte de perguntar é um dos postulados da filosofia socrática que o *coaching* se baseia. O método no campo educacional consiste em fazer perguntas ao aluno sobre uma determinada questão até que ele possa de facto, descobri por si a resposta desse questionamento e não por meio do professor. Para que essas questões façam a diferença na vida do aluno, professor deve colocar perguntas apropriadas para o momento que tenha influência no ato da resposta. (Bou Pérez, 2009)

Os Parâmetros Curriculares do Ensino Fundamental vêm traçando linhas e metas para que os educadores possam, através de suas aulas, contribuir com o ensino e aprendizagem do aluno para que possam ao longo do processo de aprendizagem, desenvolverem suas competências. Contudo, para que isso ocorra, esse professor deve estar preparado para atuar de forma consciente e planejada, no processo do ensinar. A LDB/96 em seu art. 62, vem colocar que a formação do educador para a educação básica tem que ocorrer por meio de cursos de licenciatura plena de nível superior, em instituições que sejam credenciadas e autorizadas pelo Ministério da Educação do Brasil. O documento também aceita a formação de magistério para aqueles que irão lecionar apenas na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental.

A própria Lei de Diretrizes e Bases vem regulamentar sobre a formação continuada do educador, com o intuito de garantir ao educando uma formação de qualidade que venha contemplar todos os anseios do currículo proposto pela legislação.

Uma competência não é um saber procedimental codificado que pode ser aplicado literalmente. Ela mobiliza saberes declarativos (que descrevem o real), procedimentais (que prescrevem o caminho a ser seguido) e condicionais (que dizem em que momento deve se realizar determinada ação). Entretanto, o exercício de uma competência é mais do que uma simples aplicação de saberes; ela contém uma parcela de raciocínio, antecipação, julgamento, criação, aproximação, síntese e risco. O exercício da competência põe em andamento nosso *habitus* e, sobretudo, nossos esquemas de percepção, de pensamento e de mobilização dos conhecimentos e das informações que memorizamos. (Perrenoud, 2008, p. 180, 181).

As competências necessárias para o ensinar na educação infantil e a aplicação do *coaching* educacional paralelo ao ensinoaprendizagem, tem que de certa forma, contemplar a formação continuada desses educadores que estão diretamente ligados na formação dessas crianças. Assim, a possibilidade de sucesso no aprendizado se torna mais efetivo. Para o próximo capítulo, iremos discorrer sobre o método investigação, os objetivos propostos e a caracterização dos participantes da pesquisa.

PARTE II – PESQUISA EMPÍRICA

CAPÍTULO III: MÉTODO DE PESQUISA

3.1 Metodologia da Investigação

Esta pesquisa vem clarificar sobre a produtividade e a ressignificação do ser docente na Educação Infantil, a partir do *coaching* educacional.

3.2 Objetivos

O objetivo geral desta investigação é analisar o papel do *Coaching* no processo de ressignificação das competências do professor no cotidiano da Educação Infantil. Como objetivos específicos definimos os seguintes:

- Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do *coaching* e como se pode aplicá-lo no contexto da educação.
- Identificar o nível de satisfação pessoal e profissional do professor, antes e após a sua participação em um workshop sobre *coaching*.
- Identificar as principais contribuições e benefícios do *coaching* para a vida pessoal e profissional do professor.

3.3 Caracterização do Espaço Escolar

A investigação ocorreu no Centro de Educação Infantil Zig Zag, fundado há 10 anos por duas professoras. A instituição se localiza no município de Itajaí e tem como público alunos de 0 a 7 anos. A missão do colégio é promover um ensino de qualidade que oportunize às crianças a aprendizagem necessária ao desenvolvimento das diferentes linguagens, tanto no âmbito individual como no social. E tem como proposta pedagógica a perspectiva teórica histórico-cultural, enfatiza a importância da brincadeira para o desenvolvimento infantil e utiliza, como metodologia, o desenvolvimento de Projetos de Trabalho. O Colégio Zig Zag está localizado na Rua Cesário Chaves, 200, no Bairro Fazenda, no município de Itajaí, Santa Catarina. E tem como proposta pedagógica a perspectiva teórica histórico-cultural, enfatiza a importância da brincadeira para o

desenvolvimento infantil e utiliza como metodologia, o desenvolvimento de Projetos de Trabalho.

Figura 03: Fachada do Centro de Educação Infantil Zig Zag



A escola possui espaços destinados ao atendimento a crianças de 0 a 7 anos de idade, recebendo crianças dos grupos 3, 4, 5 e 1o ano do Ensino Fundamental. Segundo as administradoras do Colégio, todos os ambientes foram adaptados pensando no cuidado, segurança, desenvolvimento e promoção da autonomia das crianças. Nestes espaços há os seguintes ambientes: direção, refeitório, salas de aula, banheiros, sala multiuso, laboratório de informática, biblioteca infantil e o espaço “Sabores, Aromas e Cores” (culinária e arte). A escola tem matriculados 179 alunos.

Figura 04: Espaço interno do Centro de Educação Infantil Zig Zag



Figura 05: Espaço interno do Centro de Educação Infantil Zig Zag



Figura 06: Espaços de Convivência e Exposição dos Alunos



Figura 07: Espaço interno e externo do Centro de Educação Infantil Zig Zag



No que tange à equipa pedagógica e administrativa, a escola conta com 2 diretoras, 2 coordenadoras, 14 professoras entre Educação e Ensino fundamental e 17 professoras auxiliares, 1 professor de atividades esportivas, 5 assistentes de limpeza, 2 secretárias, 1 psicóloga, 1 nutricionista, 1 fonoaudióloga, 1 professora de Música, 1 professora de Arte, 1 zelador. Os espaços físicos interno e externo possuem 12 salas de aula, 1 sala de arte com cozinha pedagógica, 2 salas multiuso, 2 salas de professores, 1 cozinha, 1 lavanderia, 8 banheiros, 1 centro de convivência, 1 aldeia que contém: espaço de animais casa na árvore, arena literária, espaço das cabanas de aventura, gruta da gratidão e caminho sensorial, é uma área de 9 mil metros quadrados.

3.4 Participantes

A seleção dos participantes ocorreu observando o critério daqueles que lecionavam para a educação infantil. Assim, foram selecionadas 14 professoras que foram observadas antes e após a participação do Workshop em *Coaching* Educacional.

A tabela 01 apresenta-se como uma síntese da caracterização dos participantes da pesquisa.

Tabela 01- Caracterização sociodemográfico dos participantes

Participantes	Idade	Habilitações Acadêmicas	Profissão	Tempo de Profissão
P1	34	Licenciatura Letras	Professora	Mais de 11 anos
P2	27	Pedagogia	Professora	Entre 6 a 10 anos
P3	35	Artes	Professora	Entre 1 a 3 anos
P4	40	Não respondeu	Professora E.I.	Mais de 11 anos
P5	32	Pedagogia e Pós em Inclusão	Professora	Entre 6 a 10 anos
P6	47	Pós-graduada Alfabetização	Professora	Mais de 11 anos
P7	23	Licenciatura em Pedagogia	Professora	Entre 4 a 5 anos
P8	31	Pedagogia	Professora da Educação Infantil	Entre 4 a 5 anos
P9	26	História e Pedagogia em curso	Professora	Entre 6 a 10 anos
P10	35	Pedagoga	Professora	Mais de 11 anos
P11	22	Pedagogia	Professora	Entre 4 a 5 anos
P12	24	Pedagogia	Professora	Entre 6 a 10 anos
P13	31	Superior Pedagogia	Professora	Entre 4 a 5 anos
P14	24	Licenciatura em Pedagogia	Pedagoga	Entre 4 a 5 anos

Diante o exposto, é possível verificar que todos os participantes são do sexo feminino e têm entre 22 a 47 anos. Quanto ao estado civil, 65% (n=10) são casadas/união estável, 28% (n=4) solteiras e 7% (n=1) divorciada. Já no que diz respeito ao tempo de profissão, 1 professor possui entre 1 a 3 anos de profissão, 5 professores possuem entre 4 a 5 anos, 4 professores entre 6 a 10 anos e, por último, 4 professores que possuem mais de 11 anos de profissão.

Em relação ao tempo de profissão no Colégio investigado, percebe-se que a maioria tem menos de 5 anos, cerca de 9 participantes e as demais possuem entre 6 a 10 anos de profissão nesta instituição.

Tabela 02- Caracterização por Tempo de Trabalho no Colégio

Participante/ Professoras	Tempo de trabalho na Escola investigada
P1	3 anos
P2	8 anos
P3	1 ano
P4	1 ano e 3 meses
P5	1 ano
P6	9 anos
P7	2 anos e 10 meses
P8	5 a 6 anos
P9	1 ano e 4 meses
P10	5 anos a completar
P11	1 ano e 7 meses
P12	6 anos
P13	10 anos
P14	4 anos

3.5 Instrumentos

Para a recolha dos dados foi utilizado um questionário de perguntas para o início da investigação com o intuito de conhecer melhor a forma que os educadores definem o *coaching* e um segundo questionário que foi aplicado após o treinamento em *coaching*. Em um primeiro momento, o questionário semiestruturado com 17 perguntas divididas em duas partes, sendo a primeira relacionada a contextualização demográfica dos participantes e a segunda parte, sobre o *coaching* aplicado na educação infantil, foi aplicado aos professores da educação infantil. E, após o treinamento em *coaching*, foi aplicado um segundo questionário com as participantes com o intuito de recolher informações adicionais sobre o que aprenderam com o treinamento.

Tanto o primeiro questionário quanto o segundo, que foi aplicado após a atividade de *coaching*, foram construídos a partir dos objetivos propostos na investigação com a ajuda de teóricos de renome, tais como: Paiva (2012), Santos (2018) e Work (2010).

Foram utilizados os seguintes instrumentos de investigação: um questionário semiestruturado com questões mistas que contemplou os objetivos que foram delineados para a pesquisa, e um guião de perguntas.

Quadro 01: Objetivos e perguntas utilizadas

Objetivos	Pergunta
<p>Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do <i>coaching</i> e como se pode aplicá-lo no contexto da educação.</p>	<p>Antes do Workshop</p> <p>1- O que você compreende por coaching? Responda de acordo com o seu conhecimento sobre o tema. 2- Você já participou de sessões de coaching e ou formação sobre coaching? 2.1 – Qual a temática, a duração e quem ministrou o curso? 2.2 – Quais foram os programas que você participou nos últimos 3 anos? 3 – Os professores da Educação Infantil têm acesso aos programas ou treinamentos de coaching na formação continuada?</p>
<p>Identificar o nível de satisfação pessoal e profissional do professor, antes e após a sua participação em um workshop sobre <i>coaching</i>.</p>	<p>Antes do Workshop</p> <p>4 – Você já utilizou ferramentas estratégicas ou técnicas de coaching que foram aprendidas em formação de coaching? Especifique. 6 – Qual o nível de satisfação com a sua vida profissional? 7 – O que você entende por competência? 8 – Quais competências você considera importantes para ensinar?</p> <p>Após o Workshop</p> <p>1- Como você avalia o workshop de coaching do qual você participou? 2- Como você define o coaching?</p>
<p>Identificar as principais contribuições e benefícios do <i>coaching</i> para a vida pessoal e profissional do professor.</p>	<p>Antes do Workshop</p> <p>5 – Você acha que as ferramentas do coaching que aprendeu são importantes para o trabalho com alunos em sala de aula? 9- Qual o nível de satisfação com a sua vida pessoal?</p> <p>Após o Workshop</p> <p>3 – A vivência com o coaching pode contribuir para o seu desempenho profissional na Educação Infantil? Quais? 4 – A vivência com o coaching pode contribuir para a sua vida pessoal? Quais ferramentas experimentadas por você, no workshop de coaching promoveram algum tipo de mudança em sua vida? Descreva. 5 – Quais ferramentas experimentadas por você no workshop de coaching, que adaptadas aos seus alunos, poderia desenvolver em sala de aula? 6 – Se você tivesse outra oportunidade, participaria de mais programas de coaching? Por quê?</p>

3.6 Procedimento

Para a efetivação da proposta de investigação, houve primeiramente uma solicitação de investigação feita ao Colégio participante da pesquisa (Cf. anexo 01), e, após essa solicitação, apresentaram-se o projeto e os objetivos que versam sobre a pesquisa para a direção e supervisão, que ficaram responsáveis em transmitir aos professores a proposta de pesquisa.

Com o aceite dos professores, antes do início da pesquisa, todos foram solicitados a assinarem o TCL-Termo de Consentimento Livre Esclarecido que resguardaria o sigilo das respostas (Cf. anexo 02).

O procedimento aconteceu em três etapas distintas que são a aplicação do questionário, o workshop em coaching e outro questionário após o programa. A primeira etapa envolve o preenchimento do questionário, como verifica-se abaixo:

No dia 04 de abril de 2018, as professoras da escola estariam em formação continuada, as diretoras, então, 2h para que pudesse explicar a pesquisa, bem como mostrar os objetivos e em que as participantes deveriam colaborar. Como a diretora já havia feito toda a mobilização sobre a pesquisa e sobre o workshop que seria realizado, as respondentes já estavam cientes de que deveriam responder a um questionário antes e outro depois de participarem do workshop com a coach, autora do livro *Coaching Educacional*. Foi esclarecido a todas as participantes, e constava no termo que elas assinaram, que a qualquer momento elas poderiam deixar de participar, caso não quisessem mais. Como a proposta era desenvolver a pesquisa apenas com professoras que atuassem na Educação Infantil, o interesse pelo workshop de coaching foi geral, inclusive das gestoras.

Resolveu-se, então, permitir a participação de todas as interessadas, porém, para que o andamento da pesquisa não fosse prejudicado, apenas as 14 professoras seriam respondentes. O questionário antes do workshop foi distribuído às participantes para que respondessem. Após definir as melhores datas, tanto para as professoras quanto para a

coach, ficaram agendadas as datas de 13 e 14 de abril de 2018 para a realização do workshop.

Já a segunda etapa ocorreu no dia 13/04 (sexta-feira) seria a partir das 19h e no dia 14/04 (sábado) a partir das 8h30min, com o workshop de *coaching*.

A coach preparou um material que seria distribuído às participantes do workshop. Foi tirado cópia e colocado em uma pastinha e distribuído a todas. A escola contava com toda a estrutura para que fosse realizada a pesquisa: sala adequada, com ar condicionado, caixa de som, microfone, Datashow. Iniciou-se o primeiro dia fazendo-se todas as considerações necessárias, falou-se mais uma vez sobre o sigilo da participação. Para que as respondentes não fossem identificadas pelos seus nomes, solicitou-se que utilizassem iniciais que só elas soubessem e que usassem nos dois questionários. A coach Graça Santos foi apresentada e enfatizou-se a necessidade de ter uma profissional atuante na área de coaching, uma vez que a pesquisa seria na área de coaching educacional e ela já tinha experiência de longa data.

O material do workshop foi distribuído a todas as participantes, pois ali havia ferramentas do coaching para que elas pudessem exercitar e participar de todo processo. A coach iniciou com sua apresentação e utilizou uma pergunta poderosa “Quem sou eu para educar?” Essa mesma pergunta foi feita às participantes que deveriam responder em seus materiais e depois, na roda de conversa, trariam suas respostas. A grande maioria das respondentes consideraram a pergunta muito difícil e complexa, pois jamais haviam sequer pensado nisso.

Em todo o tempo, a coach questionava-as sobre suas vidas, seus objetivos, suas metas pessoais e profissionais. Quem sou eu para educar? O que preciso aprender, desaprender

e ressignificar para ser professor nos dias de hoje? Foram as perguntas poderosas para iniciar as provocações.

Como contributo, a coach Graça Santos, vem postular que:

O Workshop realizado baseado nos princípios fundamentais do Coaching Appreciativo, uma abordagem relacionada com as crenças e valores sobre os sistemas humanos e mudança. Com a missão de inspirar pessoas que querem sair do estado atual para o estado desejado por meio de vivências que conduzam ao realinhamento cultural das crenças, valores, hábitos e atitudes com foco na excelência dos resultados e na ecologia pessoal. Na sequência da experiência, foram lançadas questões que serviram de mote para realização do processo de Coaching. Foram elas: Quem sou eu para educar? O que preciso aprender, desaprender e ressignificar para SER PROFESSOR NOS DIAS DE HOJE? Foram as perguntas poderosas para iniciar as provocações. (Coach).

Implicitamente foram aplicados os cinco princípios do Coaching Appreciativo.

1. Princípio Construcionista: A realidade atual construída por meio da linguagem dos diálogos estabelecidos.
2. Princípio Positivo: A percepção das atitudes, ações, reflexões e conexões positivas promovem mudanças duradouras.
3. Princípio da Simultaneidade: As perguntas feitas durante o workshop, acontecem simultaneamente, estabelecendo as bases para o novo desenho das decisões das professoras.
4. Princípio Poético: As histórias de vida são reescritas, favorecendo ações mais gratificantes, com foco nos objetivos e metas pensados.
5. Princípio Antecipatório: Refere-se às afirmativas positivas sobre como se relacionam com o estado desejado.

Os princípios aqui explicitados, derivam de três abordagens de pensamento, são elas: Construcionismo Social – que defende que a realidade é criada, transformada e mantida por meio da comunicação. Teoria das Imagens do Futuro, influenciam as ações e decisões do presente, e a Investigação Qualitativa, que considera a compreensão de uma cultura, por meio dos olhos dos participantes.

A essência do Coaching reside no ato de perguntar, e esta ferramenta partilha narrativas e diálogos com foco no positivo, inspirando as professoras a visualizar para além dos obstáculos, favorecendo a cocriação de uma nova realidade, potencializando a cooperação, colaboração e o empoderamento docente, compactuando com a inteligência coletiva, facilitando a mudança necessária e resignificando o seu cotidiano nas práticas pedagógicas da Educação Infantil.

No último momento do workshop, a coach questionou: Qual perfume eu exalo? O que vão falar sobre a minha presença? Trabalhou-se com ferramentas de feedbacks, mudanças e adaptação. O que aprendi, o que precisa ajustar? A coach solicitou às participantes que fizessem uma avaliação poética sobre a vivência com o coaching e como foi participar dessa experiência. Em seguida, as participantes foram à frente e cada uma delas leu a sua poesia. Era hora de partilhar os momentos vivenciados. Foram momentos de muita emoção, choro e superação.

Após a realização do workshop, as professoras responderam ao último questionário. Pela dificuldade em reunir as professoras participantes, tanto em grupo quanto individualmente, a gestora, Professora Christiane, ficou responsável em distribuir os questionários às participantes e foi combinado o prazo para que a pesquisadora fosse ao CEI Zig Zag recolher os instrumentos, o que aconteceu no prazo de uma semana.

3.7 Apresentação e Discussão dos Resultados

Os resultados serão apresentados referentes aos dois guiões de perguntas que foram aplicados aos participantes. O primeiro guião de perguntas foi aplicado antes do Workshop sobre Coaching e que obteve-se os seguintes resultados segundo os objetivos

Em relação ao **primeiro objetivo: Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do coaching e como se pode aplicá-lo no contexto da educação.** Seguem as questões relacionadas a ele, de acordo com o primeiro questionário:

Em relação ao seguinte questionamento: O que você compreende por *coaching*?

Tabela 03- Compreensão sobre coaching

Participantes	Respostas
P1	Profissional habilitado para executar treinamentos em áreas determinadas.
P2	Para mim, o coaching tem algo relacionado com o entendimento dos nossos pensamentos e ações, e o trabalho para a melhoria/aperfeiçoamento das mesmas.
P3	Alguém que se especializa em facilitar as formas de exercer uma profissão, se especializando no assunto e transmitindo conhecimento por meio de cursos e palestras.
P4	Treinamento especializado para determinada área.
P5	Algo que deve ser treinado para melhorar seu desempenho.
P6	Não sei o que é
P7	Como alguém que tem uma formação de alguma área e dá cursos para essas pessoas da mesma área.
P8	Na verdade, sempre que ouço a palavra penso em <u>treinamento</u> . Um curso para aprender a fazer, ou por algo em prática de uma maneira diferente.
P9	Acredito ser um acompanhamento com profissional especializado para melhorar seu desempenho em sala de aula.
P10	Uma análise para uma melhor compreensão, assim reavaliar atitudes e tomadas de decisões, obtendo um objetivo positivo na resolução de problemas.
P11	Compreendo como uma pessoa responsável por treinar um grupo de pessoas em um assunto específico.
P12	Já ouvi falar várias vezes o termo “coaching” mas infelizmente não sei explicar ou definir o que é.
P13	Não sei definir.
P14	Formação de pessoas

Em relação à compreensão sobre o que seria coaching, foi possível perceber que, embora a maioria das professoras tenham ouvido falar sobre o coaching, muitas não souberam descrever o que de fato era esse programa, como ilustra a tabela acima.

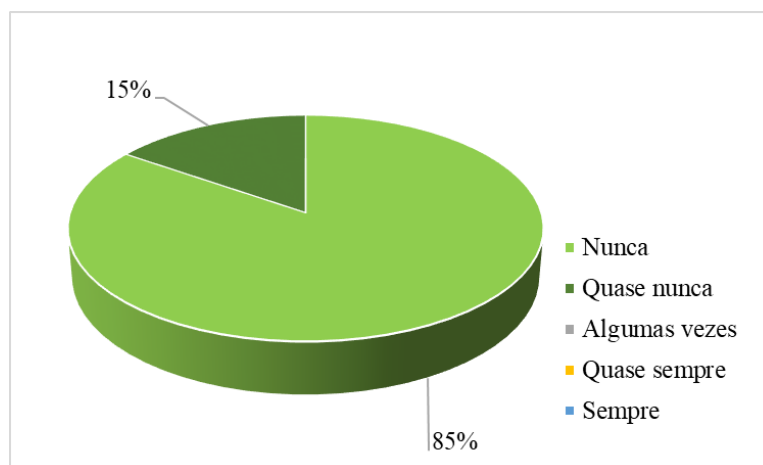
Primeiro objetivo: **Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do coaching e como se pode aplicá-lo no contexto da educação**, contemplou também a pergunta: Você já participou de algum programa de coaching?

Nesse questionamento, foi possível perceber nas respostas que ninguém havia participado de um curso de formação em *coaching*, ficando, assim, impossibilitadas de responderem sobre as duas perguntas subsequentes, a que questionava sobre a temática, a duração e quem havia ministrado o curso e a que perguntava sobre a participação nos últimos 3 anos.

Primeiro objetivo: Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do coaching e como se pode aplicá-lo no contexto da educação. No que diz respeito a esse

objetivo, surgiu à pergunta: Os professores da Educação Infantil têm acesso aos programas ou treinamentos de *coaching* na formação continuada?

Gráfico 01: Acesso ao programa de *coaching*



1 participante NR – não respondeu (em branco)

Em relação a esse questionamento, 11 participantes (85%) responderam que nunca tiveram acesso a um programa de coaching, e 2 (15%) disseram que quase nunca têm acesso, e 1 deixou em branco a pergunta e não foi computado na tabela, o que evidenciou a ausência do acesso ao coaching como formação dos professores.

Segundo Wolk (2010), o coaching corresponde a um processo de cunho dinâmico e interativo, o qual consiste em proporcionar melhor assistência a terceiros para que estes possam alcançar as metas que se propuseram. Tal aspecto busca colaborar com o desenvolvimento do próprio potencial das pessoas.

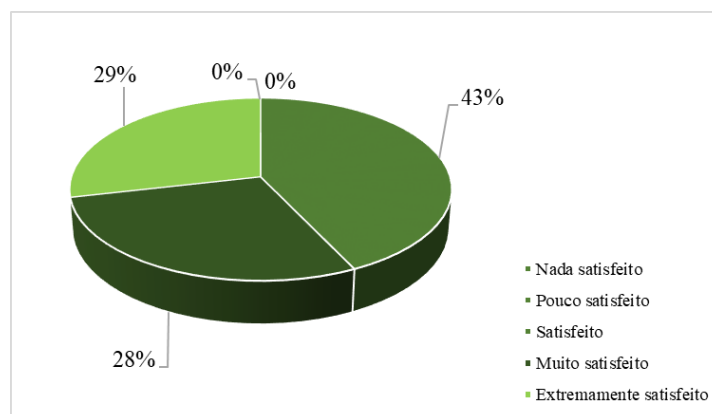
Primeiro objetivo: Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do coaching e como se pode aplicá-lo no contexto da educação. Sobre o questionamento: Você já utilizou ferramentas, estratégias ou técnicas de *coaching* em seu cotidiano profissional?

Em relação a essa pergunta, novamente foi possível perceber que todas as participantes nunca utilizaram ferramentas ou técnicas de coaching em suas aulas e, conseqüentemente, a questão subseqüente sobre o detalhamento da temática em sala, não foi respondida.

Segundo Whitmore (2010), o coaching não representa apenas uma simples técnica a ser transmitida e aplicada rigidamente em determinadas circunstâncias prescritas. É um modo de gerenciar, de lidar com pessoas, de pensar e de ser. Para Clutterbuck (2008), para que se tenha o processo de coaching, é necessário que ocorra alguma mudança por parte de alguém, e tal necessidade poderia partir do próprio interessado ou de algum dirigente de sua empresa, sendo que esta poderia determinar onde se pretende chegar ou a carência observada que se deseja suprir, tal como a necessária elevação de um desempenho em determinada área.

Em relação ao **segundo objetivo: Identificar o nível de satisfação pessoal e profissional, antes e após a sua participação em um workshop sobre coaching.** Diante do questionamento: Qual o nível de satisfação com a sua vida profissional. Obteve-se a seguinte resposta:

Gráfico 02: O nível de satisfação com sua vida profissional



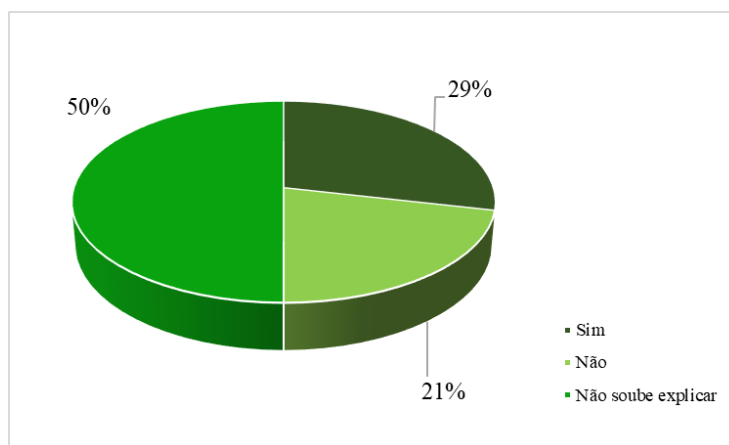
Em relação a essa questão, 6 participantes (43%) disseram que estão satisfeitas, 29% (4) se encontram muito satisfeitas e o restante, 28% (4) se encontram extremamente satisfeitas.

Diante do exposto, autores como Catalão & Penim (2016) e Matta (2014) demonstraram em seus estudos a importância que o coaching tem para os indivíduos, sendo considerada uma poderosa ferramenta que pode proporcionar uma certa harmonia e equilíbrio tanto na vida profissional quanto na vida pessoal dos sujeitos. Esse controle emocional que os autores discorrem, proporciona uma motivação para todos os empreendimentos da vida.

Já no que diz respeito ao terceiro objetivo: Identificar o nível de satisfação pessoal e profissional do professor, antes e após a sua participação em um workshop sobre coaching. Temos os seguintes questionamentos:

Ainda dentro das questões que abordam a utilização do coaching em sala de aula, foi perguntado: Você acredita que as ferramentas do *coaching* devem ser trabalhadas em sala de aula? (Assinale a opção que corresponde ao seu caso)

Gráfico 03: As ferramentas de *coaching* devem ser trabalhadas em sala de aula?



Relativo a essa pergunta, percebe-se que 50% das inquiridas (7) não souberam responder, já 29% (4) acreditam que sim, e 21% (3) não responderam a esse questionamento. Nesse sentido, Wolk (2010) discorre sobre o dinamismo e interação que o coaching pode proporcionar as pessoas dentro da concretização das metas e do próprio desenvolvimento de seu potencial. Contudo, esse desenvolvimento só poderá ocorrer caso haja por meio dos profissionais da educação um aprendizado que venha a proporcionar a sua inserção no contexto educacional.

Ainda referente ao terceiro objetivo, foi perguntado ainda: Como você trabalharia com os seus alunos? (Descreva como seria a sua didática em sala de aula).

Tabela 04- Didática para trabalhar com coaching na sala de aula

Participantes	Respostas
P1	NR
P2	Preciso conhecer melhor para saber como trabalhar corretamente.
P3	NR
P4	NR
P5	NR
P6	NR
P7	NR
P8	NR
P9	NR
P10	Ressignificando minhas competências e analisando, quais atitudes trariam melhor resultado (compreensão).
P11	NR
P12	NR
P13	NR
P14	NR

Nessa pergunta apenas 2 participantes responderam, uma delas precisa conhecer melhor a ferramenta para sugerir a sua inserção na sala e a outra elencou dentre outras coisas a sua competência para trabalhar em sala de aula, e as demais, 12 participantes não responderam. Nessa linha, torna-se necessário conhecer como se faz para inserir o coaching em sala, para tanto, Santos (2015), assevera que o processo de coaching traz um aprendizado e uma experiência única onde gera no coachee uma forma distinta de olhar e avaliar a realidade, sendo que a atuação do coach se observa na perspectiva de que sua contribuição possa alterar o quadro de referência do coachee.

Zeus e Skiffington (2005), afirmam que os benefícios e objetivos dos processos de *coaching* podem ser basicamente agrupados na obtenção de competências interpessoais e no desenvolvimento de capacidades organizacionais e técnicas.

Em consonância com o objetivo terceiro, diante o questionamento sobre: O que você entende por competência?

Tabela 05- O que é competência?

Participantes	Respostas
P1	Habilidade para executar determinada tarefa.
P2	Competência é quando o sujeito é capaz de realizar algo com excelência, é quando ele já se apropriou do aprendizado por completo.
P3	Competência é a capacidade de se envolver e desempenhar tarefas com sucesso, sejam elas de trabalho ou não.
P4	Competência é a capacidade para resolver algo. Ex. Competência: saber dirigir, habilidade saber estacionar.
P5	Conhecimento adquirido com muito estudo.
P6	Competência: realizar atividades, compromissos, tarefas, convivências com primazia, dedicação e habilidades desenvolvidas.
P7	Competências para poder ensinar e aprender; conhecimento, pesquisa.
P8	Preparação, conhecimento e capacidade para realizar suas tarefas, resolver problemas, estando sempre a frente do que pode acontecer.
P9	Competência é aquilo que vamos adquirindo ao longo da nossa trajetória, como: conhecimento sobre temas que trabalhamos diariamente, estudos, cursos, a própria prática.
P10	É ser apto a atuar na função, é ter a destreza de ir em frente, se atualizar, ser capaz.
P11	Entendo que competência é uma habilidade de exercer corretamente determinada tarefa.
P12	Entendo competência como fatores que capacitam alguém para realizar determinadas atividades.
P13	Ser boa no que faz. Pessoa comprometida.
P14	Habilidades, adquiridas com muito estudo.

Verificou-se com as respostas que a grande maioria das inquiridas compreendiam o que se tratava de competência no âmbito escolar. Para elas, a competência é adquirida ao longo da vida, e que, durante esse processo, ela pode ser aperfeiçoada.

Sobre o questionamento: Quais competências você considera importantes para ensinar?

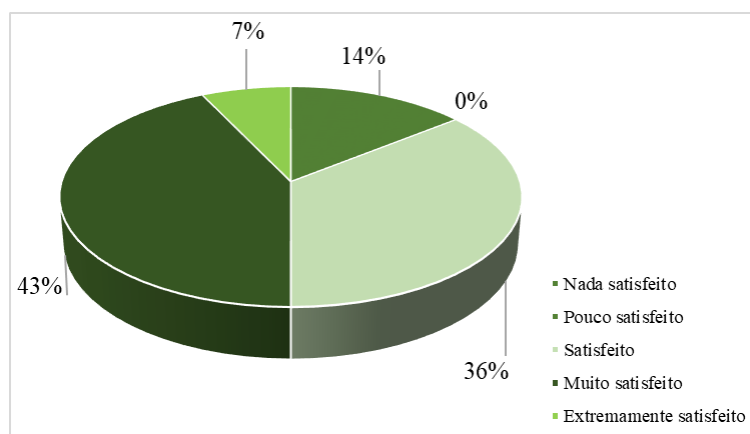
Tabela 06 – Competências para ensinar

Participantes	Respostas
P1	Linguagem oral e escrita, psicológicas, emocionais e raciocínio lógico.
P2	Acredito que é necessário a competência em didática, na maneira em que vou ensinar para cada tipo de grupo ou criança, compreendendo a necessidade de cada um.
P3	Conhecimento pedagógico, competência em sensibilidade, saber escutar, afetividade.
P4	Conhecimento, experiência, ser pesquisador, gostar de crianças, ou pessoas... Habilidades sociais como: cooperação, socialização...
P5	Conteúdo selecionado no PPP (currículo) juntamente com o que as crianças possuem de conhecimento.
P6	Competência emocional; competência motora; competência estrutural.
P7	Conhecimento e muita pesquisa. Pois os dois estão ligados, com o conhecimento podemos saber o que pesquisar.
P8	Criatividade, disposição, sensibilidade, calma, assim como a preparação de todos assuntos e conhecimento de seus alunos.
P9	Conhecer o desenvolvimento da faixa etária em que trabalha e sensibilidade para atuar no dia a dia.
P10	Conhecer o público alvo. Comprometer-se com o ensino. Saber entender a necessidade do outro e rever para obter um aprendizado significativo.
P11	Qualificação educacional; estudo diário; inovação.
P12	Acredito que para ensinar é preciso: tempo, paciência, amor, empatia.
P13	Ter conhecimento, domínio
P14	Dominar o conteúdo, e o desenvolvimento infantil.

Em relação às competências que as professoras julgaram mais importantes na hora do ensino e aprendizagem, foram elencados: a linguagem oral e escrita, a criatividade, o conhecimento e o domínio, a competência motora e emocional, dentre outras que podem contribuir com o sucesso do aprendizado do aluno. Nos dizeres de Kochhann; Ramiro e Rocha (2016), um professor-coach para estar no caminho adequado precisa além de adquirir conhecimentos, proporcionar aos alunos uma relação de aprendizagem que contemple o que ensinar e o aprender.

Ainda no terceiro objetivo, foi perguntado: Qual o nível de satisfação com a sua vida pessoal.

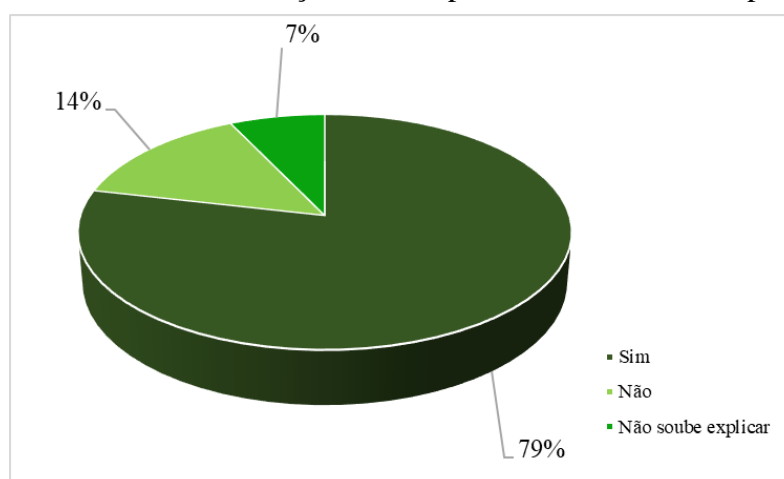
Gráfico 04: O nível de satisfação com sua vida pessoal



No que diz respeito ao nível de satisfação pessoal das inquiridas, 43% (n=6) disseram estar muito satisfeitas quanto ao nível de sua vida pessoal, 36% (n=5) se encontram satisfeitas, já 14% (n=2) não se consideram satisfeitas e 7% (n=1) consideram-se extremamente satisfeitas. O que se evidencia com os resultados é que a maioria se encontra satisfeita com a vida pessoal.

Em relação ao terceiro objetivo. A pergunta feita foi: Você considera que o nível de satisfação da vida pessoal interfere na vida profissional?

Gráfico 05: O nível de satisfação da vida pessoal interferindo na profissional



Em relação à pergunta sobre a interferência da vida pessoal do educador na vida profissional, cerca de 79% (n=11) acreditam que interfere, já 14% (n=2) não acreditam, e 7% (n=1) não souberam explicar.

Para aquelas que responderam afirmadamente, pode-se observar em suas respostas:

Tabela 07- Especifique quais seriam as principais interferências:

Participantes	Respostas
P1	Emocionais. Psicológicas. Sociais
P2	O emocional e a situação em que vivo influencia na minha criatividade e na minha disposição. Graças a Deus tenho tudo que preciso para ser satisfeita em relação a isso e tenho todo o apoio necessário.
P3	Se organizar emocionalmente, não separar totalmente as funções de pessoal e profissional.
P4	Suporte familiar para o lazer, para cooperar com a organização do tempo.
P5	Saúde, financeiro e afetivo.
P6	Relação com colegas e alunos.
P7	Pois com sua satisfação pessoal você trabalha com uma melhor qualidade e amor. Quando estamos com insatisfação levamos para o nosso lado profissional por tão pouco que seja.
P8	Não respondeu
P9	Quanto mais satisfeito com a vida pessoal mais motivados nos sentimos para continuar.
P10	Não respondeu
P11	Inovação, determinação, alegria.
P12	Emocional acredito ser uma das principais questões.
P13	Se estamos bem psicologicamente, fisicamente, trabalhamos de forma leve, tranquila.
P14	Empatia, tolerância, alegria

Os aspectos emocionais foram os mais citados, seguidos do financeiro e da tolerância, o que nos demonstra que a qualidade também do ensino dos educadores poderá ser influenciada em relação a sua vida pessoal. Nessa linha, segundo Zaharov (2010), para a superação dos principais obstáculos que surgirão ao longo da vida, o sujeito precisa, acima de qualquer coisa, adquirir mais autoconfiança, satisfação profissional e pessoal para, então, chegar à transformação de sua vida que proporcionará, assim, a elevação de sua autoestima e autoconfiança para lidar com as questões existenciais.

Após o treinamento desenvolvido pela coach, que preparou um material específico e que foi distribuído às participantes do workshop, aplicou-se um segundo questionário a cada participante sobre os resultados que obtiveram após o workshop, como verifica-se abaixo.

Em relação ao **primeiro objetivo: Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do coaching e como se pode aplicá-lo no contexto da educação.**

Tabela 08-:Quais as ferramentas experimentadas por você no workshop de Coaching, que adaptadas aos seus alunos, poderia desenvolver em sala de aula?

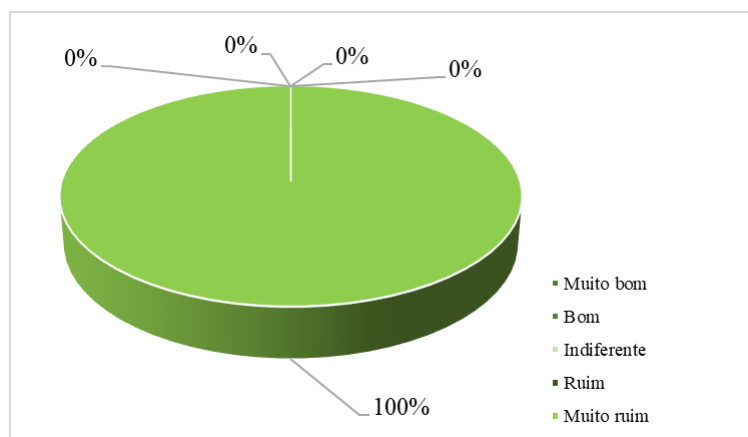
Participantes	Respostas
P1	Conhecer o seu EU.
P2	Listar suas emoções para que eles a conheçam e fazê-los refletir e questionar mais.
P3	Questionar onde eles querem chegar e o que estão fazendo para isso.
P4	Valorização das capacidades individuais, motivação.
P5	Questionamentos para refletir e tomar decisões assertivas.
P6	Todas.
P7	As habilidades para comunicar, contarem o que já fizeram.
P8	Empatia com cada sentimento, a calma para resolver conflitos e tomar decisões e a comunicação assertiva.
P9	A roda da vida seria algo muito interessante para obter o autoconhecimento e se relacionar melhor com “ele” próprio e com os demais colegas de classe.
P10	Direcionar a diferentes possibilidades, anteceder a ação ao pensamento.
P11	Viver com tranquilidade.
P12	Acredito que podem ser adaptadas e usadas: Perguntas poderosas. Roda da consciência. Desenho da imagem mental.
P13	*Fazer perguntas sempre. Questioná-los fazendo pensar e buscar respostas. *Roda da consciência.
P14	Os questionamentos.

Diante do questionamento, verificou-se que a reflexão, a valorização da capacidade do aluno, a empatia, dentre outras, poderão contribuir com o sucesso do aprendizado do educando, como foi almejado entre os nossos objectivos.

Dialogando com os resultados, a reflexão e a valorização da capacidade do aluno só será possível, segundo Clutterbuck (2008), se o professor que conheça o coaching possa atuar como um estimulador externo para ajudar a activar os recursos internos do aluno para melhorar, assim, seu desempenho.

Já, em relação ao **segundo objetivo: Identificar o nível de satisfação pessoal e profissional do professor, antes e após a sua participação em um workshop sobre coaching.** Foi perguntado as participantes sobre como avaliam o workshop de *coaching* na qual participaram.

Gráfico 06: Avaliação do workshop de *Coaching*



Foi unânime a resposta das inquiridas, que na sequência foi perguntado sobre como definiriam o coaching agora, após o treinamento.

Tabela 09- Definição de Coaching:

Participantes	Respostas
P1	Treinamento para melhorar a sua prática.
P2	É um processo que contribui para o alcance de metas e objetivos. Coaching não vem com respostas, dissemina perguntas. O coaching nos auxilia a nos conhecer melhor desta forma.
P3	Como uma ferramenta que ajuda a refletir sobre quais os pontos precisamos melhorar, e auxilia no autoconhecimento.
P4	Potencializar as capacidades humanas.
P5	Autoconhecimento e criar técnicas para melhorar o que deseja melhorar em sua vida.
P6	É um processo vivenciado para facilitar a aprendizagem e o desenvolvimento/desempenho que uma determinada pessoa deseja alcançar. Trabalha com as habilidades e competências desta pessoa conectando o potencial e a prontidão.
P7	São várias habilidades que podem ser desenvolvidas por qualquer pessoa para alcançar algum objetivo na sua vida.
P8	Uma forma de autoconhecimento, controle pessoal das emoções, atitudes.
P9	São ferramentas utilizadas na PNL e até mesmo da Psicologia, aliadas a perguntas poderosas que nos fazem refletir e mudar as nossas atitudes, para chegar ao objetivo pretendido em alguma área das nossas vidas.
P10	Uma forma de autoconhecimento, ampliação de olhares.
P11	Um processo especial, que faz pensar o eu e o agora.
P12	Defino o coaching como uma metodologia de desenvolvimento que busca aprimorar nossos resultados em diversas áreas específicas.
P13	Objetivos a serem alcançados, que podem ser transformados em METAS POSITIVAS por meio de reflexão e análise. “Sair do estado atual que se encontra e chegar ao estado desejado”.
P14	Ajuda a te impulsionar e alcançar suas metas, pessoas motivadoras!

Diante do exposto, foi possível evidenciar que, após o processo que viveram, todas as participantes conseguiram descrever, à sua maneira, o que seria a definição de *coaching*. Foi possível verificar expressões como “METAS POSITIVAS”, “Reflexão e Autoconhecimento”, “Potencialização”, dentre outras. Isso foi de um contributo imensurável, tendo em vista que a busca pelo conhecimento foi de facto atingido, conforme exposto nos discursos acima.

Com isso, Kochhann; Ramiro e Rocha (2016), vêm demonstrar que, o processo de aprendizagem do professor que se encontra em formação em coach, ocorre de forma mais coerente em relação à atualidade. Assim, não há separação entre o ensino e a aprendizagem, pois nesse campo, esse processo se chama ensinagem e que pode, ao longo do processo, contribuir com a aplicação do coaching educacional.

Ainda foi perguntado às participantes da investigação, se tivessem novas oportunidades de participarem de programas de *coaching*, se o fariam.

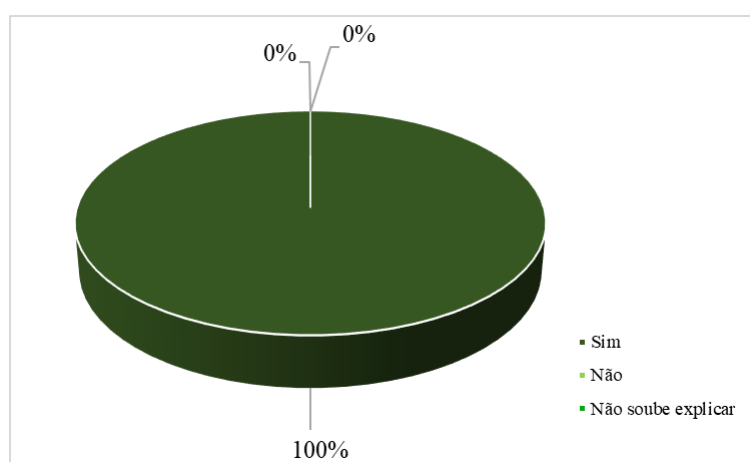
Tabela 10-: Se você tivesse outra oportunidade, participaria de mais programas de Coaching? Por quê?

Participantes	Respostas
P1	Sim.
P2	Sim, pois nesta pequena vivência já pude me conhecer melhor e criar coragem agindo em cima dos meus desafios. (Já estou colhendo resultados positivos).
P3	Sim, porque o coaching promove oportunidades de reflexão que não costumamos fazer sozinhos.
P4	Sim, para refletir sobre os potenciais “adormecidos”.
P5	Sim. Pela energia positiva, aprender a traçar metas e cumpri-las.
P6	Sim. Instinto investigativo, questionador e transformador precisa ser alimentado.
P7	Sim. Pois este curso abriu olhares mais amplos para muitas questões.
P8	Com certeza! Porque mudou muito a minha vida.
P9	Com certeza, dificilmente em nosso dia a dia encontramos tempo para pensar e refletir sobre nós mesmas, e através do coaching conseguimos nos reconectar com o eu interior.
P10	Participaria, pois contribuiu para as minhas ações pessoais e profissionais.
P11	Sim. Pois foi pouco tempo de vivência.
P12	Com certeza sim, participaria. O coaching proporciona tantos aprendizados e nos faz refletir sobre tantas dimensões. É sempre um grande ganho.
P13	Sim. Pois o COACH nos motiva, nos faz refletir e nos ajuda a buscar o caminho para alcançar nossos objetivos. É muito bom ser instigada a pensar na vida e procurar mudanças. É um grande desafio, pois não é fácil sair da “zona de conforto” para buscar mudanças, ir atrás dos nossos sonhos e objetivos.
P14	Sim, me levou a pensar mais.

Foi possível perceber que todas passariam a participar de formações que contemplassem o *coaching*, pela experiência e pela devolutiva positiva que a atividade proporcionou a elas, tanto no âmbito profissional quanto pessoal.

No que tange ao **terceiro objetivo: Identificar as principais contribuições e benefícios do coaching para a vida pessoal e profissional do professor.** Em relação à vivência com o coaching e o desempenho profissional.

Gráfico 07: A vivência com o Coaching contribuiu para o seu desempenho profissional na Educação Infantil?



Novamente, foi unânime a resposta daquelas que participaram do workshop. Todas acreditam que o desempenho profissional poderá ser melhorado a partir da vivência que tiveram com o *coaching*. E que ainda complementaram as respostas, conforme ilustra a tabela 11:

Tabela 11-Quais contribuições? Descreva-as

Participantes	Respostas
P1	Refletir sobre a metodologia. Conhecer-me como profissional. Reconhecer minhas limitações profissionais.
P2	A continuar com meu propósito de mantê-los interessados, questionadores e capazes de lidar com os desafios, tanto no lado do aprendizado quanto no emocional.
P3	Refletir sobre meu desempenho, rever questões profissionais.
P4	Autonomia, promoção das capacidades, pensar com mais otimismo, e a longo prazo.
P5	Repensar e organizar o tempo.
P6	Superação de desafios (a partir da autopercepção). Busca por soluções criativas. Colocando intencionalidade nas atitudes. Sendo mais ouvinte e “perguntadeira” Ter foco...
P7	As habilidades que queremos alcançar nas crianças com objetivo e com vontade iremos alcançar.
P8	Pensando e repensando minhas práticas diárias, ressignificando algumas e excluindo outras.
P9	A refletir sobre as minhas ações no dia a dia e buscar sempre dar o melhor de mim, e vivenciar cada momento como único e me entregar de corpo e alma.
P10	A repensar sobre minhas ações, ressignificar.
P11	Vivenciar cada momento, pensar no agora, com tranquilidade e mais amor.
P12	Acredito que a minha forma de olhar as situações e as crianças passou a ser mais detalhada. Incentivo as crianças a pensarem e a encontrar estratégias e soluções positivas para suas ações.
P13	Realizando perguntas “poderosas” fazendo as crianças pensar e encontrar soluções para os problemas (relacionamento c/ os amigos, atividades) e a falar sobre seus sentimentos. Questionar as crianças foi uma das práticas que estou utilizando e está tendo resultado positivo.
P14	Inovação, sensibilidade, novas estratégias.

Refletir, repensar e reconhecer foram algumas das palavras utilizadas pelas inquiridas para expressarem a contribuição que o *coaching* deu a suas atividades escolares. O que demonstra novamente a reflexão e o interesse, após a vivência dos professores em relação às atividades de *coaching* desenvolvidas no workshop.

Para Kochhann; Ramiro e Rocha (2016), a vivência dos professores no campo do *coaching* ultrapassa, muitas vezes, a teoria, porque após o processo a relação de cumplicidade e envolvimento proporciona aos profissionais da educação um abarcamento teórico e uma busca maior para o conhecimento aprofundado.

Ainda em relação ao terceiro objetivo, foi perguntado também se a vivência com o *coaching* contribuiu para a sua vida pessoal?

Como resposta a esse questionamento, percebe-se que todas as participantes demonstraram a contribuição do *coaching* para a vida pessoal e ainda complementaram:

Tabela 12-:Quais contribuições

Participantes	Respostas
P1	Refletir sobre as frustrações pessoais.
P2	Após a vivência pude refletir com mais objetividade as vivências de minha vida pessoal e quais são as minhas metas de vida individual e do meu casamento.
P3	Me conhecer mais como pessoa, refletindo minhas vontades e dificuldades.
P4	Contribuiu para ter mais iniciativa, planejamento a longo prazo.
P5	Qualidade de vida, organizar o tempo para praticar esporte.
P6	Autoconhecimento e aceitação da minha história.
P7	Com pesquisas e esclarecimento podemos abranger em qualquer tempo o que realmente é necessário.
P8	Os mesmos pontos da anterior. Definir metas diárias, cumpri-las e sentir realizada.
P9	A focar nos meus objetivos e agir mais e planejar menos.
P10	Novos entendimentos.
P11	Mais amor por mim.
P12	Passei a me questionar mais, a me conhecer, avaliar minhas atitudes e encontrar sempre o melhor caminho.
P13	*A troca de experiência com as colegas de trabalho. Aprendemos e refletimos através das vivências de outras pessoas. *Pensar, refletir, relembrar o passado.
P14	Tolerância, empatia.

As inquiridas listaram os benefícios que o coaching proporcionou em sua vida pessoal, tais como: reflexão sobre as dificuldades; iniciativa e planejamento a longo prazo; focar nos objetivos, dentre outros.

Segundo Santos (2015), os benefícios que o coaching pode trazer para os educadores tanto no âmbito pessoal quanto profissional, atravessa a esfera da objetividade que transforma o problema em um objetivo, ampliando, assim, a capacidade do sujeito em aprender de forma corporativa com o intuito de empreender e adquirir conhecimentos, habilidades e atitudes para a sua vida.

Em relação a quais ferramentas experimentadas no workshop de coaching que contribuíram com as mudanças, verifica-se que:

Tabela 13:-Quais ferramentas experimentadas por você, no workshop de Coaching promoveram algum tipo de mudança em sua vida? Descreva-as

Participantes	Respostas
P1	Autoconhecimento.
P2	A proposta do workshop de listar as respostas das perguntas de coisas importantes relacionada a minha vida pessoal e profissional. Nesta proposta eu pude compreender situações vividas, elencar metas e pensar em como vou fazer para conseguir alcançá-las.
P3	Conversa com relatos e troca de experiências.
P4	Reflexão, ação, atitude e planejamento.
P5	Troca de experiências.
P6	Questionários reflexivos. Reflexões coletivas e individuais q/ buscam o conhecer-se, entender-se, desconcertar-se p/ superar-se.
P7	A comunicação e a mudança do tempo para fazer as coisas.
P8	A troca de experiências. Aprender a ver o outro com empatia e compaixão.
P9	O encontro com Graça Santos, pois através de perguntas simples, porém profundas, me fizeram resgatar a minha própria essência.
P10	Muitas perguntas...
P11	As perguntas que fizeram refletir.
P12	Uma das questões foi as “Perguntas poderosas”, imagem mental (desenho). Elas instigam para o caminho que eu devo percorrer até chegar no estado desejado.
P13	Roda da consciência – “buscar traçar metas e objetivos”. Ainda estou no processo de “mudança”, tentando colocar em prática aquilo que está no papel.
P14	Roda de conversa, poder me expressar e ouvir as colegas.

O autoconhecimento, a reflexão e o planejamento compõem em sua maioria as ferramentas que contribuíram com a rotina dos participantes de forma positiva. Nessa linha, Santos (2015), ainda vem discorrer que o professor que possui um contato mais aprofundado com o coach pode se tornar um sujeito instigado a aperfeiçoar e a melhorar ainda mais suas competências, contribuindo, assim, para uma grande transformação em sua vida.

Como trabalho futuro, será realizado um programa de coaching com toda a equipe do CEI Zig Zag, a pedido da gestora e das participantes. Haverá uma reunião com as gestoras para confirmar o tempo de duração do programa e a frequência dos encontros, bem como a explanação do projeto. Pretende-se realizar o programa de coaching, ainda no segundo semestre de 2018, com a pesquisadora, que já é coach, e com a coach Graça Santos.

CONCLUSÃO

O *coaching* educacional é considerado uma ferramenta que contribui com a melhoria das competências e habilidades do aluno que podem ser aprendidas ao longo da vida e com essa técnica, desenvolvida para contribuir com a vida pessoal e profissional.

Com o presente trabalho procurou-se demonstrar a importância do *coaching* na ressignificação do docente e na sua aplicabilidade na Educação Infantil. Foi possível perceber que, anteriormente ao treinamento de *coaching*, os participantes não compreendiam de facto o significado do *coaching* na vida pessoal e profissional. Embora tenhamos tido algumas respostas sobre a definição, a maioria delas não continham as informações coerentes sobre esse treinamento.

Nesta perspectiva, os objetivos que nos propusemos investigar referem-se à compreensão sobre o *coaching* e como aplicá-lo no contexto da educação; a identificação do nível de satisfação pessoal e profissional dos docentes após o treinamento e as contribuições e benefícios que o *coaching* pode oferecer aos educadores.

Com o intuito de respondermos estes questionamentos, utilizou-se na investigação a metodologia mista, tendo como desenho metodológico como um estudo de caso, na qual definimos como instrumentos de investigação um questionário que foi aplicado antes do treinamento em *coaching* e um guião de perguntas após a atividade. Os participantes da investigação foram escolhidos dentro daqueles que atendiam às crianças da educação infantil.

A aplicação dos questionários contribuiu com o processo de conhecimento dos participantes e com isso, foi possível delinear o perfil e o nível em que os educadores se encontravam em relação ao conhecimento sobre o *coaching*. Após os resultados, foi preparado por uma profissional em *coach*, um treinamento especial que contribuiu com o crescimento e o desejo dos professores em continuar a aprender sobre essa técnica.

O questionário semiestruturado após o treinamento em coaching, permitiu que pudéssemos compreender o que de facto foi aprendido e o que seria aplicado no cotidiano pessoal e profissional dos educadores.

Em consonância com os instrumentos de investigação, os resultados foram tratados com o intuito de responder ao objetivo geral, e aos três objetivos específicos que foram elencados na investigação, o primeiro objetivo buscou: ***Identificar se os docentes possuem conhecimento a respeito do coaching e como pode aplicá-lo no contexto da educação.***

Para tal objetivo, detectou-se que, antes do Workshop, a grande maioria dos participantes não souberam responder sobre a definição de *Coaching*, e após a vivência, todos responderam à sua maneira, o que de facto seria o trabalho de *coaching*, o que evidencia a importância do conhecimento sobre as atividades para que possam aplicá-lo no seu dia a dia.

Em relação ao segundo objetivo: ***Identificar o nível de satisfação pessoal e profissional do professor, antes e após a sua participação em um workshop sobre coaching.***

Para esse objetivo, foi possível perceber na fala dos professores que anteriormente, por desconhecerem o que de facto era o *coaching*, esse não traria nenhuma contribuição na vida pessoal e profissional, contudo, após a participação no workshop, os profissionais elencaram diversos aspectos contributivos do *coaching* na vida pessoal e profissional.

Tal conclusão sobre a importância do *coaching* na vida pessoal e profissional dos educadores, se respalda nas respostas da pesquisa, como foi possível verificar nos fragmentos acima.

E, por último, o terceiro objetivo que visa: ***Identificar as principais contribuições e benefícios do coaching para a vida pessoal e profissional do professor.***

Para esse objectivo, concluímos através das respostas dos professores que todos, após a participação do workshop, passarão a planejar com um olhar mais criterioso e com a

aplicação dos ensinamentos do *coaching*, com o intuito de valorizarem as capacidades individuais, a motivação dos alunos e a reflexão que passará a fazer parte dos momentos de conhecimento e aprendizagem. Para os educadores, o *coaching* motiva e faz refletir acerca dos objectivos a serem alcançados e almejados.

Mediante a análise feita antes e após a aplicação do *coaching*, foi possível perceber que os educadores envolvidos passaram a valorizar as ferramentas que permeiam a atividade de *coaching* e esses chegaram à conclusão de que é possível ocorrer a adaptação no currículo, com o intuito de oferecerem uma educação de qualidade a todos os alunos da Educação Infantil.

Portanto, os resultados obtidos nesta investigação, atendeu a todos os questionamentos e demonstrou de facto a importância do *coaching* para a ressignificação do professor da Educação Infantil.

As limitações existentes ao longo do processo investigativo prendem-se com o facto de as participantes serem de uma amostragem menor, contudo se faz necessário mencionar que a proposta foi direccionada a todos os docentes da educação infantil de um colégio particular. Porém, mesmo diante dessa limitação, acredita-se que esse trabalho trará contribuições a todos os profissionais da educação que queiram contribuir com uma educação de qualidade e da inserção do *coaching* no processo de êxito no ensino do professor e na aprendizagem do aluno.

REFERÊNCIAS

- Andrade, R. O B.; Amboni, N. (2010). *O professor e o ensino das teorias da administração*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Andrade, LBP. (2010), Educação infantil: discurso, legislação e práticas institucionais [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 193 p. ISBN 978-85-7983-085-3. Available from SciELO Books. [Em linha]. Disponível em:<<http://books.scielo.org>>.[Consultado em:10/03/2018].
- Atkinson, Marilyn (2007a). *Inner dynamics of coaching*. Montreal, Canadá. Exelon Publishing.
- Birck, F.K.; Ziliotto, D.M. (2017). Coaching na Educação? Pesquisa-ação com gestores escolares. *Acta Scientiarum. Humam and Social Sciences Maringá*, v. 39, n. 2, p. 165-175, May-Aug., Disponível em:<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/34871/pdf>>.[Consultado em: 20/05/2018].
- Blanco, V.B. (2006). *Um estudo sobre a prática de coaching no ambiente organizacional e a possibilidade de sua aplicação como prática de gestão do conhecimento*. Brasília, 2006. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação), Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação. Universidade Católica de Brasília.
- Bou Pérez, J.F.(2009). *Coaching para Docentes: motivar para o sucesso*. Porto: Porto Editora
- Catalão, J. A.; Penim, A. T. (2016). *Ferramentas de Coaching*. Lisboa: Lidel.
- Chopra, D. (2010). *As sete leis espirituais do sucesso*. Rio de Janeiro: Bestbolso
- Clutterbuck, D. (2008). *Coaching Eficaz – como orientar sua equipe de trabalho para potencializar resultados*. São Paulo: Editora Gente.
- De Matteu, D. (2013). A cultura coaching no ensino superior. *Revista RETC – Edição 13ª*.
- Echeverría, R. (2004), *Diálogo e ética nas organizações*. Instituto Ethos Reflexão, ano 5, n. 13, outubro
- Gallwey, Timothy (1974). *The inner game of tennis*. EUA. Bantam Books.
- Kochhann,P. ; Ramiro, P. e Rocha, V.A.S.(2016). A RELAÇÃO DO COACHING EDUCACIONAL PARA A FORMAÇÃO DE PROFESSORES: uma necessidade no processo de ensinagem.XIV SEMANA DE LETRAS XVI SEMANA DE PEDAGOGIA II SIMPÓSIO DE PESQUISA E EXTENSÃO (SIMPEX) .f *Anais da V Semana de Integração Inhumas: UEG*, p. 250-257. [Em linha]. Disponível em:< <ile:///D:/Downloads/6130-19416-1-PB.pdf>>.[Consultado em: 27/06/2018].

Kochhann, P. ; Ramiro, P. e Rocha, V.A.S.(2014). *A importância do coaching educacional para a formação de professores: uma necessidade no processo de ensinagem* [Em linha]. Disponível em:<<http://www.construirnoticias.com.br/a-importancia-do-coaching-educacional-para-a-formacao-de-professores-uma-necessidade-no-processo-de-ensinagem/>>.[Consultado em: 27/06/2018].

Krausz, Rosa R. (2007). *Coaching executivo*. São Paulo: Nobel.

Marafon, D. (2017). *EDUCAÇÃO INFANTIL NO BRASIL: UM PERCURSO HISTÓRICO ENTRE AS IDÉIAS E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INFÂNCIA*. Seminário Unicamp. Campinas, São Paulo. www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario8/_.../ZjxYEbbk.doc

Matteu, D. (2011) *Desenvolva as Competências do líder Coach com a Roda da Liderança Coaching in: SITA, M; Percia, A. Manual completo de Coaching*. São Paulo: Ser Mais.

Melo M. (2018) – *Life Coach*. [Em linha]. Disponível em:<<http://www.akademiadoser.com/vantagens-e-beneficios-do-coaching.html>>.[Consultado em: 27/05/2018].

Micarello, Hilda.(2011). *Formação de professores da educação infantil: puxando os fios da história*. In. *Rocha, E. A. C.; Kramer, S. (Orgs). Educação Infantil: enfoques e diálogos*. Campinas, SP: Papirus, p.432.

Motter Junior, M. D.(2012). *A dimensão do sucesso em coaching : uma análise do contexto brasileiro* / Mario Divo Motter Junior. 82 f.

Nascimento, W.(2015). *Implantação da Cultura Coaching em organizações*. São Paulo: Editora Ser Mais.

Nascimento, E.C.M.(2015). *PROCESSO HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO INFANTIL NO BRASIL: EDUCAÇÃO OU ASSISTÊNCIA? Congresso Nacional de Educação*. Paraná.[Em linha]. Disponível em:<http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/17479_9077.pdf>.[Consultado em:27/04/2018].

Neves, G (2018). *A EDUCAÇÃO INFANTIL E O SEU CONTEXTO HISTÓRICO*. Disponível em:< <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/pedagogia/a-educacao-infantil-seu-contexto-historico.htm>

O'Connor, Joseph; Lages, Andrea (2010). *Como o coaching funciona. O guia essencial para a história e a prática do coaching eficaz*. Rio de Janeiro: Qualitymark

Oliveira, R. (2012). *Coaching teen: coaching com PNL: potencializando futuras pessoas de sucesso*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora

- Paiva, L. A. (2012). *Coaching: passo a passo*. Luiz Augusto Paiva, Jairo Mancilha e John Richards. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora.
- Perrenoud, Philippe (2008). *A Prática reflexiva no ofício de professor: profissionalização e razão pedagógica*. Editora ARTMED. Porto Alegre
- Ravier, L (2005). *Arte y ciencia del coaching*. Ed. Dunken, Buenos Aires.
- Rocha, E.C.(1999). *A pesquisa em educação infantil no Brasil: trajetória recente e perspectivas de consolidação de uma pedagogia (Tese de doutorado)*. Unicamp, Campinas.
- Santana, K.S.; Mata, A.R.(2015). A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO INFANTIL PARA O DESENVOLVIMENTO DO INDIVÍDUO. III CONEDU- Congresso Nacional de Educação. Universidade Federal de Paraíba. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/revistas/conedu/trabalhos/TRABALHO_EV056_MD1_SA17_ID2022_09062016000008.pdf>.[Consultado em:20/02/2018].
- Santos, G. (2012). *Coaching Educacional: ideias e estratégias para professores, pais e gestores que querem aumentar seu poder de persuasão e conhecimento*. São Paulo: Editora Leader.
- Santos, G. (2015). Coaching na educação. Rio educanet. [Em linha]. Consultado em: <<http://www.rioeduca.net/blogViews.php?bid=16&id=4993>>
- Santos, D.S.(2018). *Coaching Escolar: Como Incorporar Esta Modalidade De Treinamento No Desenvolvimento Dos Alunos?*. Disponível em: <<https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/pedagogia/coaching-escolar-como-incorporar-esta-modalidade.htm>>.[Consultado em: 25/04/2018].
- Sarmiento, Manuel Jacinto. Visibilidade social e estudo da infância. In: Vasconcellos, Vera M. R. Sarmiento, Manuel J. (orgs.) *Infância (in)visível*. Araraquara, SP: Junqueira & Marin, 2007.
- Secco, K. C. (2012). *Coaching e formação da consciência docente*. Dissertação de Mestrado em Currículo. PUC, São Paulo. [Em linha]. Disponível em <<https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/9659>>.[Consultado em 08/04/2018]
- Silva, M. L. da. (2013). Coaching para docência do ensino superior: Professor-coach, uma proposta. *Revista Trabalho e Sociedade*, Fortaleza, v.1, n.1.
- Souza, V.L. (2007). *Gestão de recursos humanos*. 2 ed. Serie Senai de Formadores. Brasília.
- Ujiie, N. T.; Pietrobon, S. R. G. (2011). *Educação Infantil: Saberes e Fazeres*. Curitiba, PR: Editora CRV
- Underhill, B. et al. (2010). *Coaching executivo para resultados: guia definitivo para líderes organizacionais*. Osasco, SP: Novo Século

Whitmore, John (2010). *Coaching para performance: aprimorando pessoas, desempenhos e resultados: competências pessoais para profissionais*. Rio de Janeiro: Qualitymark

Wolk, Leonardo. (2010). *Coaching: A Arte de Soprar Brasas*. Rio de Janeiro: Qualitymark

Zaharov, Anna (2010). *Coaching: caminhos para transformação da carreira e da vida pessoal*. Rio de Janeiro: Brasport

Zeus, P., & Skiffington S. (2005). *Behavioral coaching*. Nova York: Mcgraw-Hill

ANEXOS

ANEXO 01 – CARTA DE AUTORIZAÇÃO



SOLICITAÇÃO PARA INVESTIGAÇÃO

Exa-ma/Sr^a. Diretora
Sr^a Christiane Cruz Cesário Pereira
Centro de Educação Infantil Zig Zag

Assunto: Solicitação de autorização para a investigação na Escola

O meu nome é Zuleika Feuser Sales, Graduada em Letras, encontro-me a frequentar o 2.º ano de Mestrado em Docência e Gestão da Educação, na Universidade Fernando Pessoa na cidade do Porto/Portugal. O segundo ano do mestrado é constituído pela dissertação, sendo que irei desenvolver o seguinte tema “ *O coaching e a resignificação do “ser docente” na Educação Infantil*” o qual está sob a orientação da Professora Doutora Cristina Pimentão, da Universidade Fernando Pessoa – Porto – Portugal.

Venho, por este meio, solicitar a autorização de V^a Ex.^a para começar o processo investigativo, que tem como objetivo “Analisar o impacto do *Coaching* no processo de resignificação das competências do professor no cotidiano da Educação Infantil”.

Ao mesmo tempo, informo que guardaremos o sigilo referente a todos os envolvidos na amostra, bem como o respeito à ética que permeia todo o processo investigativo.

Agradeço desde já a melhor atenção que possa dar a este assunto e encontro-me disponível para prestar os esclarecimentos que entendam necessários deixando, assim, o meu contacto de e-mail: zuleikafeuser@hotmail.com.

Os meus melhores respeitosos cumprimentos,

Zuleika Feuser Sales



SOLICITAÇÃO PARA INVESTIGAÇÃO

Exa-ma/Sr^a. Diretora

Sr^a Ivana Ramos Gomes

Centro de Educação Infantil Zig Zag

Assunto: Solicitação de autorização para a investigação na Escola

O meu nome é Zuleika Feuser Sales, Graduada em Letras, encontro-me a frequentar o 2.º ano de Mestrado em Docência e Gestão da Educação, na Universidade Fernando Pessoa na cidade do Porto/Portugal. O segundo ano do mestrado é constituído pela dissertação, sendo que irei desenvolver o seguinte tema “ *O coaching e a ressignificação do “ser docente” na Educação Infantil*” o qual está sob a orientação da Professora Doutora Cristina Pimentão, da Universidade Fernando Pessoa – Porto – Portugal.

Venho, por este meio, solicitar a autorização de V^a Ex.^a para começar o processo investigativo, que tem como objetivo “Analisar o impacto do *Coaching* no processo de ressignificação das competências do professor no cotidiano da Educação Infantil”.

Ao mesmo tempo, informo que guardaremos o sigilo referente a todos os envolvidos na amostra, bem como o respeito à ética que permeia todo o processo investigativo.

Agradeço desde já a melhor atenção que possa dar a este assunto e encontro-me disponível para prestar os esclarecimentos que entendam necessários deixando, assim, o meu contacto de e-mail: zuleikafeuser@hotmail.com.

Os meus melhores respeitosos cumprimentos,

Zuleika Feuser Sales

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

ANEXO 02 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da **investigação sobre “Coaching: um caminho produtivo para a ressignificação do “ser docente” na Educação Infantil”**, de responsabilidade da **pesquisadora Zuleika Feuser Sales**. O (a) participante foi informado (a) de forma clara e detalhada sobre os objetivos e a justificativa da pesquisa que busca “Analisar o impacto do Coaching no processo de ressignificação das competências do professor no cotidiano da Educação Infantil”. A sua participação na pesquisa ocorrerá em encontros semanais, com duração aproximada de 120 minutos, em abril de 2018.

Ele (a) tem conhecimento de que responderá a um questionário com perguntas pré-estabelecidas e um segundo questionário após o treinamento, que se referem ao *Coaching*. O participante receberá resposta a qualquer dúvida sobre essa investigação, além de outros assuntos relacionados à pesquisa. Também foi lhe informado que a avaliação ocorrerá com a monitorização constante do pesquisador, sendo o procedimento interrompido ante qualquer intercorrência adversa. Não haverá nenhum desconforto psicológico ou risco na sua participação na pesquisa.

O participante compreendeu que os benefícios que serão proporcionados à sociedade são de uma importância imensurável, no que diz respeito à ressignificação do professor na Educação Infantil, e o mesmo terá a garantia de receber todos os esclarecimentos sobre qualquer dúvida relacionada à pesquisa e poderá ter acesso aos dados em qualquer etapa do estudo. Também não haverá nenhuma despesa, ficando as custas por conta do pesquisador.

Concorda com a divulgação dos dados obtidos durante a pesquisa, bem como entende que não será identificado e que se manterá o caráter sigiloso das informações. Também sabe que os dados obtidos serão arquivados e, futuramente, a pesquisa, se possível, publicada para fornecer aos profissionais os dados mensurados. Sabe que terá

total liberdade para retirar o seu consentimento e deixar de participar do estudo a qualquer momento, sem que isso lhe traga prejuízos ou implicações.

Caso tenha dúvidas sobre o comportamento do pesquisador ou sobre as mudanças ocorridas na pesquisa que não constam no TCLE, e caso se considerar prejudicado (a) na sua dignidade e autonomia, pode entrar em contato com o (a) pesquisador (a) Zuleika Feuser Sales – Contato (47) 999976085.

Dessa forma, se você concorda em participar da pesquisa como consta nas explicações e orientações acima, coloque seu nome no local indicado abaixo.

Desde já, agradecemos a sua colaboração e solicitamos a sua assinatura de autorização neste termo, que será também assinado pelo pesquisador responsável em duas vias, sendo que uma ficará com você e outra com o (a) pesquisador (a).

_____, ____ de _____ de _____.

Nome legível do(a) participante

Assinatura do(a) participante

Nome legível do(a) pesquisador (a)

Assinatura do(a) pesquisador(a)

ANEXO 03 – TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO



DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

“O coaching e a ressignificação do “ser docente” na Educação Infantil.”

Eu, abaixo-assinado _____, compreendi a explicação que me foi fornecida acerca da minha participação na investigação que se tenciona realizar, bem como do estudo em que serei incluído(a). Foi-me dada oportunidade de fazer as perguntas que julguei necessárias, e de todas obtive resposta satisfatória.

Tomei conhecimento de que a informação ou explicação que me foi prestada versou os objectivos e os métodos. Além disso, foi-me afirmado que tenho o direito de recusar a todo o tempo a sua participação no estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo pessoal.

Foi-me ainda assegurado que os registos em suporte papel e/ou digital (sonoro e de imagem) serão confidenciais e utilizados única e exclusivamente para o estudo em causa, sendo guardados em local seguro durante a pesquisa e destruídos após a sua conclusão. Por isso, consinto em participar no estudo em causa.

Data: ____/_____/20__

Assinatura do participante no projecto: _____

O Investigador responsável: Zuleika Feuser Sales

Nome: _____

Assinatura: _____

ANEXO 04 - GUIÃO DE PERGUNTAS PARA SEREM RESPONDIDAS



MESTRADO EM DOCÊNCIA E GESTÃO DA EDUCAÇÃO – UFP

Este questionário tem como objetivo recolher informações sobre a abordagem do *Coaching* Educacional na vida dos docentes da Educação Infantil. O mesmo será utilizado exclusivamente para fins académicos e como parte de Pesquisa em um Mestrado em Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa. O anonimato e a confidencialidade das informações prestadas estão garantidos. O preenchimento é feito assinalando com um X a alternativa escolhida e explicando-a sempre que for necessário.

1ª Parte – Dados sociodemográficos dos Profissionais da Educação

Iniciais do nome: _____

Questão 01) Qual é a sua Idade? _____

Questão 02) Sexo

- Masculino
 Feminino

Questão 03) Qual é o seu Estado Civil?

- Solteiro (a)
 Casado (a)/ União estável
 Divorciado (a)/ Separado (a)
 Viúvo (a)
 Outro: _____

Questão 04) Qual é a sua profissão? _____

Questão 05) Qual é a sua formação académica?

- Superior incompleto
 Superior completo
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado

Questão 06) Tempo de atividades na Educação?

- Menos de 1 ano

- () Entre 1 a 3 anos.
- () Entre 4 a 5 anos.
- () Entre 6 a 10 anos
- () Mais de 11 anos

Questão 07) Há quanto tempo você trabalha na Escola investigada?

- () Menos de 1 ano
- () Entre 1 a 3 anos.
- () Entre 4 a 5 anos.
- () Entre 6 a 10 anos

2ª Parte – *Coaching* na Educação Infantil

Questão 08) O que você compreende por *coaching*? Responda de acordo com o seu conhecimento sobre o tema.

Questão 09) Você já participou de sessões de *coaching* e ou formação sobre *coaching*?

Sim	
Não	

Se respondeu afirmativamente, por favor, continue na questão 9.1. e 9.2

9.1. Qual a temática, a duração e quem ministrou o curso?

9.2. Quais foram os programas que você participou nos últimos 3 anos?

Questão 10) Os professores da Educação Infantil têm acesso aos programas ou treinamentos de *coaching* na formação continuada?

Sempre	Quase sempre	Algumas vezes	Quase nunca	Nunca

Questão 11) Você já utilizou ferramentas, estratégias ou técnicas de *coaching* que foram aprendidas em formação sobre coaching?

Sim	
Não	

Se respondeu afirmativamente, por favor continue na questão 11.1.

11.1 Especifique, detalhadamente, as temáticas que você utilizou na sala de aula. Quais ferramentas ou técnicas foram utilizadas? (Descreva detalhadamente a sua resposta)

Questão 12) Você acha que as ferramentas do *coaching* que aprendeu são importantes para o trabalho com alunos em sala de aula? (Assinale a opção que corresponde ao seu caso)

- Sim (*Se respondeu afirmativamente, por favor continue na questão 12.1.*)
 Não
 Não soube explicar.

12.1. Explique detalhadamente a sua resposta?

Questão 13) Qual o nível de satisfação com a sua vida profissional:

5 – Extremamente satisfeito	4 – Muito satisfeito	3 – Satisfeito	2 – Pouco satisfeito	1 – Nada satisfeito

Questão 14) O que você entende por competência?

Questão 15) Quais competências você considera importantes para ensinar?

Questão 16) Qual o nível de satisfação com a sua vida pessoal:

5 – Extremamente satisfeito	4 – Muito satisfeito	3 – Satisfeito	2 – Pouco satisfeito	1 – Nada satisfeito

Questão 17) Você considera que o nível de satisfação da vida pessoal interfere na vida profissional?

Sim	
Não	

Se respondeu afirmativamente, por favor continue na questão 17.1.

17.1 Especifique quais seriam as principais interferências:



**MESTRADO EM DOCÊNCIA
E GESTÃO DA EDUCAÇÃO – UFP**

O Coaching após a vivência dos professores

Questão 1) Como você avalia o workshop de *Coaching* do qual você participou?

5- Muito Bom	4 - Bom	3 - Indiferente	2 - Ruim	1 -Muito ruim

Questão 2) Como você define o *Coaching*?

Questão 3) A vivência com o *Coaching* pode contribuir para o seu desempenho profissional na Educação Infantil?

Sim	Não

Se respondeu afirmativamente, por favor, continue na questão 3.1

3.1. Quais contribuições? Descreva-as:

Questão 4) A vivência com o *Coaching* pode contribuir para a sua vida pessoal?

Sim	Não

Se respondeu afirmativamente, por favor, continue na questão 4.1

4.1. Quais contribuições? Descreva-as:

Questão 5) Quais ferramentas experimentadas por você, no workshop de *Coaching*, promoveram algum tipo de mudança em sua vida? Descreva-as:

Questão 6) Quais ferramentas experimentadas por você no workshop de *Coaching*, que adaptadas aos seus alunos, poderia desenvolver em sala de aula?

Questão 7) Se você tivesse outra oportunidade, participaria de mais programas de *Coaching*? Por quê?

OBRIGADA PELA SUA CONTRIBUIÇÃO!

ANEXO 5 – TABULAÇÃO DOS RESULTADOS

1ª Parte – Dados sociodemográficos dos Profissionais da Educação

Questão 01) Qual é a sua Idade?

	Participante/Professoras/Iniciais	Idade
	P1.	34
	P2.	27
	P3.	35
	P4.	40
	P5.	32
	P6.	47
	P7.	23
	P8.	31
	P9.	26
	P10.	35
	P11.	22
	P12.	24
	P13.	31
	P14.	24

Questão 02) Sexo

	Participante/Professoras/Iniciais	Sexo
	P1.	Feminino
	P2.	Feminino
	P3.	Feminino
	P4.	Feminino
	P5.	Feminino
	P6.	Feminino
	P7.	Feminino
	P8.	Feminino
	P9.	Feminino
	P10.	Feminino
	P11.	Feminino
	P12.	Feminino
	P13.	Feminino
	P14.	Feminino

Questão 03) Qual é o seu Estado Civil?

Participante/Professoras	Estado civil
P1	Casado(a) União estável
P2	Casado(a) União estável
P3	Casado(a) União estável
P4	Solteiro(a)
P5	Casado(a) União estável
P6	Divorciado(a)/Separado/(a)
P7	Casado(a) União estável
P8	Casado(a) União estável
P9	Casado(a) União estável
P10	Casado(a) União estável
P11	Solteiro(a)
P12	Casado(a) União estável
P13	Casado(a) União estável
P14	Casado(a) União estável

Questão 04) Qual é a sua profissão?

Participante/Professoras	Profissão
P1	Professora
P2	Professora
P3	Professora
P4	Professora E.I.
P5	Professora
P6	Professora
P7	Professora
P8	Professora da Educação Infantil
P9	Professora
P10	Professora
P11	Professora
P12	Professora
P13	Professora
P14	Pedagoga

Questão 05) Qual é a sua formação acadêmica?

Participante/Professoras	Formação Acadêmica
P1	Licenciatura Letras
P2	Pedagogia
P3	Artes
P4	Não respondeu
P5	Pedagogia e Pós em Inclusão
P6	Pós-graduada Alfabetização
P7	Licenciatura em Pedagogia
P8	Pedagogia

P9	História e Pedagogia em curso
P10	Pedagoga
P11	Pedagogia
P12	Pedagogia
P13	Superior Pedagogia
P14	Licenciatura em Pedagogia

Questão 06) Tempo de atividades na Educação?

Participante/Professoras	Tempo de atividade na Educação
P1	Mais de 11 anos
P2	Entre 6 a 10 anos
P3	Entre 1 a 3 anos
P4	Mais de 11 anos
P5	Entre 6 a 10 anos
P6	Mais de 11 anos
P7	Entre 4 a 5 anos
P8	Entre 4 a 5 anos
P9	Entre 6 a 10 anos
P10	Mais de 11 anos
P11	Entre 4 a 5 anos
P12	Entre 6 a 10 anos
P13	Entre 4 a 5 anos
P14	Entre 4 a 5 anos

Questão 07) Há quanto tempo você trabalha na Escola investigada?

Participante/Professoras	Tempo de trabalho na Escola investigada
P1	3 anos
P2	8 anos
P3	1 ano
P4	1 ano e 3 meses
P5	1 ano
P6	9 anos
P7	2 anos e 10 meses
P8	5 a 6 anos
P9	1 ano e 4 meses
P10	5 anos a completar
P11	1 ano e 7 meses
P12	6 anos
P13	10 anos
P14	4 anos

2ª Parte – Coaching na Educação Infantil

Questão 08) O que você compreende por *coaching*?

Iniciais	Respostas
P1	Profissional habilitado para executar treinamentos em áreas determinadas.
P2	Para mim, o coaching tem algo relacionado com o entendimento dos nossos pensamentos e ações, e o trabalho para a melhoria/aperfeiçoamento das mesmas.
P3	Alguém que se especializa em facilitar as formas de exercer uma profissão, se especializando no assunto e transmitindo conhecimento por meio de cursos e palestras.
P4	Treinamento especializado para determinada área.
P5	Algo que deve ser treinado para melhorar seu desempenho.
P6	Não sei o que é
P7	Como alguém que tem uma formação de alguma área e dá cursos para essas pessoas da mesma área.
P8	Na verdade, sempre que ouço a palavra penso em <u>treinamento</u> . Um curso para aprender a fazer, ou por algo em prática de uma maneira diferente.
P9	Acredito ser um acompanhamento com profissional especializado para melhorar seu desempenho em sala de aula.
P10	Uma análise para uma melhor compreensão, assim reavaliar atitudes e tomadas de decisões, obtendo um objetivo positivo na resolução de problemas.
P11	Compreendo como uma pessoa responsável por treinar um grupo de pessoas em um assunto específico.
P12	Já ouvi falar várias vezes o termo “coaching” mas infelizmente não sei explicar ou definir o que é.
P13	Não sei definir.
P14	Formação de pessoas

Questão 09) Você já participou de algum programa de *coaching*?

Todas as respondentes disseram NÃO.

9.1. Qual a temática, a duração e quem ministrou o curso?

Todas as respondentes deixaram em branco.

9.2. Quais foram os programas que você participou nos últimos 3 anos?

Todas as respondentes deixaram em branco.

Questão 10) Os professores da Educação Infantil têm acesso aos programas ou treinamentos de *coaching* na formação continuada?

Iniciais	Nunca	Quase nunca	Algumas vezes	Quase sempre	Sempre
P1		x			
P2		x			
P3	x				
P4	x				
P5	x				
P6	x				
P7	x				
P8	NR				
P9	x				
P10	x				
P11	x				
P12	x				
P13	x				
P14	x				

NR – não respondeu (em branco)

Questão 11) Você já utilizou ferramentas, estratégias ou técnicas de *coaching* em seu cotidiano profissional?

Todas as respondentes disseram que NÃO

Se respondeu afirmativamente, por favor continue na questão 11.1.

Todas as respondentes deixaram a questão em branco

11.1 Especifique, detalhadamente, as temáticas que você utilizou na sala de aula. Quais ferramentas ou técnicas foram utilizadas? (Descreva)

Todas as respondentes deixaram a questão em branco

Questão 12) Você acredita que as ferramentas do *coaching* devem ser trabalhadas em sala de aula? (Assinale a opção que corresponde ao seu caso)

Iniciais	Sim	Não	Não soube explicar
P1			x
P2	x		
P3	NR		
P4	NR		
P5	x		x (duas respostas)
P6			x
P7			x
P8	x		x(duas respostas)
P9			x

P10	x		
P11			x
P12			x
P13			x
P14			x

NR – não respondeu (em branco)

12.1. Como você trabalharia com os seus alunos? (Descreva como seria a sua didática em sala de aula).

Iniciais	Como trabalharia – Qual a didática
P1	NR
P2	Preciso conhecer melhor para saber como trabalhar corretamente.
P3	NR
P4	NR
P5	NR
P6	NR
P7	NR
P8	NR
P9	NR
P10	Ressignificando minhas competências e analisando, quais atitudes trariam melhor resultado (compreensão).
P11	NR
P12	NR
P13	NR
P14	NR

NR – não respondeu (em branco)

Questão 13) Qual o nível de satisfação com a sua vida profissional:

Iniciais	Nada satisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Extremamente satisfeito
P1			x		
P2				x	
P3			x		
P4			x		
P5					x
P6					x
P7			x		
P8					x
P9			x		
P10				x	
P11				x	
P12			x		
P13					x
P14				x	

NR – não respondeu (em branco)

Questão 14) O que você entende por competência?

Iniciais	Respostas
P1	Habilidade para executar determinada tarefa.
P2	Competência é quando o sujeito é capaz de realizar algo com excelência, é quando ele já se apropriou do aprendizado por completo.
P3	Competência é a capacidade de se envolver e desempenhar tarefas com sucesso, sejam elas de trabalho ou não.
P4	Competência é a capacidade para resolver algo. Ex. Competência: saber dirigir, habilidade saber estacionar.
P5	Conhecimento adquirido com muito estudo.
P6	Competência: realizar atividades, compromissos, tarefas, convivências com primazia, dedicação e habilidades desenvolvidas.
P7	Competências para poder ensinar e aprender, conhecimento, pesquisa.
P8	Preparação, conhecimento e capacidade para realizar suas tarefas, resolver problemas, estando sempre a frente do que pode acontecer.
P9	Competência é aquilo que vamos adquirindo ao longo da nossa trajetória, como: conhecimento sobre temas que trabalhamos diariamente, estudos, cursos, a própria prática.
P10	É ser apto à atuar na função, é ter a destreza de ir em frente, se atualizar, ser capaz.
P11	Entendo que competência é uma habilidade de exercer corretamente determinada tarefa.
P12	Entendo competência como fatores que capacitam alguém para realizar determinadas atividades.
P13	Ser boa no que faz. Pessoa comprometida.
P14	Habilidades, adquiridas com muito estudo.

Questão 15) Quais competências você considera importantes para ensinar?

Iniciais	Respostas
P1	Linguagem oral e escrita, psicológicas, emocionais e raciocínio lógico.
P2	Acredito que é necessário a competência em didática, na maneira em que vou ensinar para cada tipo de grupo ou criança, compreendendo a necessidade de cada um.
P3	Conhecimento pedagógico, competência em sensibilidade, saber escutar, afetividade.
P4	Conhecimento, experiência, ser pesquisador, gostar de crianças, ou pessoas... Habilidades sociais como: cooperação, socialização...
P5	Conteúdo selecionado no PPP (currículo) juntamente com o que as crianças possuem de conhecimento.
P6	Competência emocional; competência motora; competência estrutural.
P7	Conhecimento e muita pesquisa. Pois os dois estão ligados, com o conhecimento podemos saber o que pesquisar.

P8	Criatividade, disposição, sensibilidade, calma, assim como a preparação de todos assuntos e conhecimento de seus alunos.
P9	Conhecer o desenvolvimento da faixa etária em que trabalha e sensibilidade para atuar no dia a dia.
P10	Conhecer o público alvo. Comprometer-se com o ensino. Saber entender a necessidade do outro e rever para obter um aprendizado significativo.
P11	Qualificação educacional; estudo diário; inovação.
P12	Acredito que para ensinar é preciso: tempo, paciência, amor, empatia.
P13	Ter conhecimento, domínio
P14	Dominar o conteúdo, e o desenvolvimento infantil.

NR – não respondeu (em branco)

Questão 16) Qual o nível de satisfação com a sua vida pessoal:

Iniciais	Nada satisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Extremamente satisfeito
P1			x		
P2				x	
P3		x			
P4				x	
P5					x
P6			x		
P7			x		
P8		x			
P9			x		
P10				x	
P11				x	
P12			x		
P13				x	
P14				x	

Questão 17) Você considera que o nível de satisfação da vida pessoal interfere na vida profissional?

Iniciais	Sim	Não
P1	x	
P2	x	
P3	x	
P4	x	
P5	x	
P6	x	
P7	x	
P8		x
P9	x	
P10	x	
P11	x	

P12	x	
P13	x	
P14	x	

Se respondeu afirmativamente, por favor continue na questão 17.1.

17.1 Especifique quais seriam as principais interferências:

Iniciais	Principais interferências
P1	Emocionais. Psicológicas. Sociais
P2	O emocional e a situação em que vivo influencia na minha criatividade e na minha disposição. Graças a Deus tenho tudo que preciso para ser satisfeita em relação a isso e tenho todo o apoio necessário.
P3	Se organizar emocionalmente, não separar totalmente as funções de pessoal e profissional.
P4	Suporte familiar para o lazer, para cooperar com a organização do tempo.
P5	Saúde, financeiro e afetivo.
P6	Relação com colegas e alunos.
P7	Pois com sua satisfação pessoal você trabalha com uma melhor qualidade e amor. Quando estamos com insatisfação levamos para o nosso lado profissional por tão pouco que seja.
P8	NR
P9	Quanto mais satisfeito com a vida pessoal mais motivados nos sentimos para continuar.
P10	NR
P11	Inovação, determinação, alegria.
P12	Emocional acredito ser uma das principais questões.
P13	Se estamos bem psicologicamente, fisicamente, trabalhamos de forma leve, tranquila.
P14	Empatia, tolerância, alegria

NR – não respondeu (em branco)

GUIÃO DE PERGUNTAS PARA SEREM RESPONDIDAS



MESTRADO EM DOCÊNCIA E GESTÃO DA EDUCAÇÃO – UFP

O Coaching após a vivência dos professores

Questão 1) Como você avalia o workshop de *Coaching* do qual você participou?

Iniciais	Muito Bom	Bom	Indiferente	Ruim	Muito Ruim
P1	x				
P2	x				
P3	x				
P4	x				
P5	x				
P6	x				
P7	x				
P8	x				
P9	x				
P10	x				
P11	x				
P12	x				
P13	x				
P14	x				

Questão 2) Como você define o *Coaching*?

Iniciais	Respostas
P1	Treinamento para melhorar a sua prática.
P2	É um processo que contribui para o alcance de metas e objetivos. Coaching não vem com respostas, dissemina perguntas. O coaching nos auxilia a nos conhecer melhor desta forma.
P3	Como uma ferramenta que ajuda a refletir sobre quais os pontos precisamos melhorar, e auxilia no autoconhecimento.
P4	Potencializar as capacidades humanas.
P5	Autoconhecimento e criar técnicas para melhorar o que deseja melhorar em sua vida.
P6	É um processo vivenciado para facilitar a aprendizagem e o desenvolvimento/desempenho que uma determinada pessoa deseja alcançar. Trabalha com as habilidades e competências desta pessoa conectando o potencial e a prontidão.
P7	São várias habilidades que podem ser desenvolvidas por qualquer pessoa para alcançar algum objetivo na sua vida.

P8	Uma forma de autoconhecimento, controle pessoal das emoções, atitudes.
P9	São ferramentas utilizadas na PNL e até mesmo da Psicologia, aliadas a perguntas poderosas que nos fazem refletir e mudar as nossas atitudes, para chegar ao objetivo pretendido em alguma área das nossas vidas.
P10	Uma forma de autoconhecimento, ampliação de olhares.
P11	Um processo especial, que faz pensar o eu e o agora.
P12	Defino o coaching como uma metodologia de desenvolvimento que busca aprimorar nossos resultados em diversas áreas específicas.
P13	Objetivos a serem alcançados, que podem ser transformados em METAS POSITIVAS por meio de reflexão e análise. “Sair do estado atual que se encontra e chegar ao estado desejado”.
P14	Ajuda a te impulsionar e alcançar suas metas, pessoas motivadoras!

Questão 3) A vivência com o *Coaching* contribuiu para o seu desempenho profissional na Educação Infantil?

Iniciais	Sim	Não
P1	x	
P2	x	
P3	x	
P4	x	
P5	x	
P6	x	
P7	x	
P8	x	
P9	x	
P10	x	
P11	x	
P12	x	
P13	x	
P14	x	

Se respondeu afirmativamente, por favor, continue na questão 3.1

3.1. Quais contribuições? Descreva-as:

Iniciais	Respostas
P1	Refletir sobre a metodologia. Conhecer-me como profissional. Reconhecer minhas limitações profissionais.
P2	A continuar com meu propósito de mantê-los interessados, questionadores e capazes de lidar com os desafios, tanto no lado do aprendizado quanto no emocional.
P3	Refletir sobre meu desempenho, rever questões profissionais.

P4	Autonomia, promoção das capacidades, pensar com mais otimismo, e a longo prazo.
P5	Repensar e organizar o tempo.
P6	Superação de desafios (a partir da autopercepção). Busca por soluções criativas. Colocando intencionalidade nas atitudes. Sendo mais ouvinte e “perguntadeira” Ter foco...
P7	As habilidades que queremos alcançar nas crianças com objetivo e com vontade iremos alcançar.
P8	Pensando e repensando minhas práticas diárias, ressignificando algumas e excluindo outras.
P9	A refletir sobre as minhas ações no dia a dia e buscar sempre dar o melhor de mim, e vivenciar cada momento como único e me entregar de corpo e alma.
P10	A repensar sobre minhas ações, ressignificar.
P11	Vivenciar cada momento, pensar no agora, com tranquilidade e mais amor.
P12	Acredito que a minha forma de olhar as situações e as crianças passou a ser mais detalhada. Incentivo as crianças a pensarem e a encontrar estratégias e soluções positivas para suas ações.
P13	Realizando perguntas “poderosas” fazendo as crianças pensar e encontrar soluções para os problemas (relacionamento c/ os amigos, atividades) e a falar sobre seus sentimentos. Questionar as crianças foi uma das práticas que estou utilizando e está tendo resultado positivo.
P14	Inovação, sensibilidade, novas estratégias.

Questão 4) A vivência com o *Coaching* contribuiu para a sua vida pessoal?

Iniciais	Sim	Não
P1	x	
P2	x	
P3	x	
P4	x	
P5	x	
P6	x	
P7	x	
P8	x	
P9	x	
P10	x	
P11	x	
P12	x	
P13	x	
P14	x	

Se respondeu afirmativamente, por favor, continue na questão 4.1

4.1. Quais contribuições? Descreva-as:

Iniciais	Respostas
P1	Refletir sobre as frustrações pessoais.
P2	Após a vivência pude refletir com mais objetividade as vivências de minha vida pessoal e quais são as minhas metas de vida individual e do meu casamento.
P3	Me conhecer mais como pessoa, refletindo minhas vontades e dificuldades.
P4	Contribuiu para ter mais iniciativa, planejamento a longo prazo.
P5	Qualidade de vida, organizar o tempo para praticar esporte.
P6	Autoconhecimento e aceitação da minha história. Viver o presente, planejar o futuro e ter no passado os alicerces do que me constitui p/ bem ou para mal, os quais irei reforçar ou destituir até desconstruir se necessário, para realizar sonhos e ser feliz.
P7	Com pesquisas e esclarecimento podemos abranger em qualquer tempo o que realmente é necessário.
P8	Os mesmos pontos da anterior. Definir metas diárias, cumpri-las e sentir realizada.
P9	A focar nos meus objetivos e agir mais e planejar menos.
P10	Novos entendimentos.
P11	Mais amor por mim.
P12	Passei a me questionar mais, a me conhecer, avaliar minhas atitudes e encontrar sempre o melhor caminho.
P13	*A troca de experiência com as colegas de trabalho. Aprendemos e refletimos através das vivências de outras pessoas. *Pensar, refletir, lembrar o passado.
P14	Tolerância, empatia.

Questão 5) Quais ferramentas experimentadas por você, no workshop de *Coaching*, promoveram algum tipo de mudança em sua vida? Descreva-as:

Iniciais	Respostas
P1	Autoconhecimento.
P2	A proposta do workshop de listar as respostas das perguntas de coisas importantes relacionada a minha vida pessoal e profissional. Nesta proposta eu pude compreender situações vividas, elencar metas e pensar em como vou fazer para conseguir alcançá-las.
P3	Conversa com relatos e troca de experiências.
P4	Reflexão, ação, atitude e planejamento.
P5	Troca de experiências.
P6	Questionários reflexivos. Reflexões coletivas e individuais q/ buscam o conhecer-se, entender-se, desconcertar-se p/ superar-se.
P7	A comunicação e a mudança do tempo para fazer as coisas.

P8	A troca de experiências. Aprender a ver o outro com empatia e compaixão.
P9	O encontro com Graça Santos, pois através de perguntas simples porém profundas, me fizeram resgatar a minha própria essência.
P10	Muitas perguntas...
P11	As perguntas que fizeram refletir.
P12	Uma das questões foi as “Perguntas poderosas”, imagem mental (desenho). Elas instigam para o caminho que eu devo percorrer até chegar no estado desejado.
P13	Roda da consciência – “buscar traçar metas e objetivos”. Ainda estou no processo de “mudança”, tentando colocar em prática aquilo que está no papel.
P14	Roda de conversa, poder me expressar e ouvir as colegas.

Questão 6) Quais ferramentas experimentadas por você no workshop de *Coaching*, que adaptadas aos seus alunos, poderia desenvolver em sala de aula?

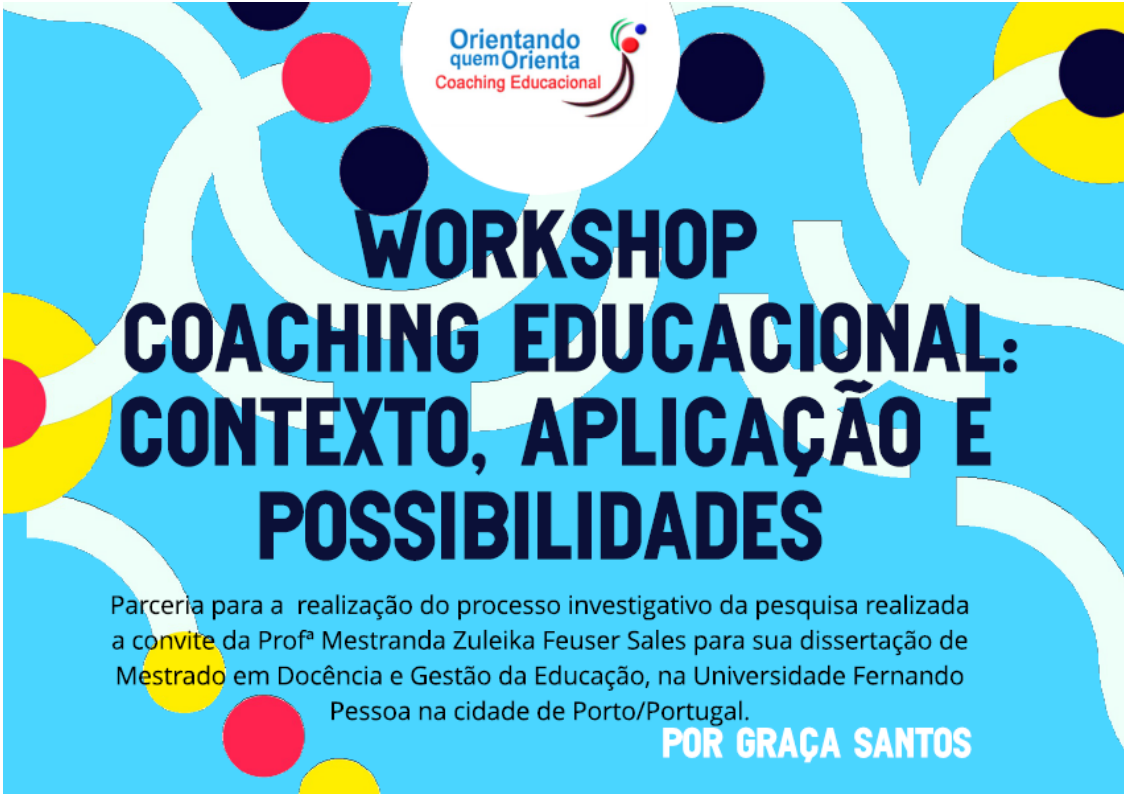
Iniciais	Respostas
P1	Conhecer o seu EU.
P2	Listar suas emoções para que eles a conheçam e fazê-los refletir e questionar mais.
P3	Questionar onde eles querem chegar e o que estão fazendo para isso.
P4	Valorização das capacidades individuais, motivação.
P5	Questionamentos para refletir e tomar decisões assertivas.
P6	Todas.
P7	As habilidades para comunicar, contarem o que já fizeram.
P8	Empatia com cada sentimento, a calma para resolver conflitos e tomar decisões e a comunicação assertiva.
P9	A roda da vida seria algo muito interessante para obter o autoconhecimento e se relacionar melhor com “ele” próprio e com os demais colegas de classe.
P10	Direcionar a diferentes possibilidades, anteceder a ação ao pensamento.
P11	Viver com tranquilidade.
P12	Acredito que podem ser adaptadas e usadas: Perguntas poderosas. Roda da consciência. Desenho da imagem mental.
P13	*Fazer perguntas sempre. Questioná-los fazendo pensar e buscar respostas. *Roda da consciência.
P14	Os questionamentos.

Questão 7) Se você tivesse outra oportunidade, participaria de mais programas de *Coaching*? Por quê?

Iniciais	Respostas
P1	Sim.
P2	Sim, pois nesta pequena vivência já pude me conhecer melhor e criar coragem agindo em cima dos meus desafios. (Já estou colhendo resultados positivos).
P3	Sim, porque o coaching promove oportunidades de reflexão que não costumamos fazer sozinhos.
P4	Sim, para refletir sobre os potenciais “adormecidos”.
P5	Sim. Pela energia positiva, aprender a traçar metas e cumpri-las.
P6	Sim. Instinto investigativo, questionador e transformador precisa ser alimentado.
P7	Sim. Pois este curso abriu olhares mais amplos para muitas questões.
P8	Com certeza! Porque mudou muito a minha vida.
P9	Com certeza, dificilmente em nosso dia a dia encontramos tempo para pensar e refletir sobre nós mesmas, e através do coaching conseguimos nos reconectar com o eu interior.
P10	Participaria, pois contribuiu para as minhas ações pessoais e profissionais.
P11	Sim. Pois foi pouco tempo de vivência.
P12	Com certeza sim, participaria. O coaching proporciona tantos aprendizados e nos faz refletir sobre tantas dimensões. É sempre um grande ganho.
P13	Sim. Pois o COACH nos motiva, nos faz refletir e nos ajuda a buscar o caminho para alcançar nossos objetivos. É muito bom ser instigada a pensar na vida e procurar mudanças. É um grande desafio, pois não é fácil sair da “zona de conforto” para buscar mudanças, ir atrás dos nossos sonhos e objetivos.
P14	Sim, me levou a pensar mais.

OBRIGADA PELA SUA CONTRIBUIÇÃO!

ANEXO 06: MATERIAL UTILIZADO NO WORKSHOP DE COACHING



Orientando quem Orienta
Coaching Educacional

WORKSHOP COACHING EDUCACIONAL: CONTEXTO, APLICAÇÃO E POSSIBILIDADES

Parceria para a realização do processo investigativo da pesquisa realizada a convite da Profª Mestranda Zuleika Feuser Sales para sua dissertação de Mestrado em Docência e Gestão da Educação, na Universidade Fernando Pessoa na cidade de Porto/Portugal.

POR GRAÇA SANTOS

QUEM SOU EU PARA EDUCAR?



GRAÇA SANTOS

Mestranda do programa Máster Universitario en Resolución de Conflictos y Mediación da Universidad Europea del Atlántico. Professora da Rede Pública do Rio de Janeiro, Pedagoga, Idealizadora do Orientando quem Orienta (Coaching Educacional), Coaching Familiar (Encontros Essenciais: Pais & Filhos. Palestrante, Escritora, Coach com Certificação Internacional pela Green River Business & Management. Consultora Nacional FTD Educação, Coordenadora Editorial na Editora Literare Books International, Facilitadora em Design Thinking para Educadores pelo Educadigital. Parceira da Empresa Vegana Flor de Pimenta - Vegan Soul Food. Cidadã Planetária certificada em 2010 World Council of Planetary Citizenship - WCPC/CMCP em parceria com a Faculdade Antônio Propício Aguiar Franco, de Pium-TO. Tem como missão inspirar pessoas que querem sair do estado atual para o estado desejado por meio de vivências que conduzam ao realinhamento cultural das crenças, valores, hábitos e atitudes com foco na excelência dos resultados e na ecologia pessoal.

SÉCULO XXI: NOVOS DESAFIOS, NOVAS LIDERANÇAS

Inspirar pessoas que querem sair do estado atual para o estado desejado por meio de vivências que conduzam ao realinhamento cultural das crenças, valores, hábitos e atitudes com foco na excelência dos resultados e na ecologia pessoal.

Quem sou eu para educar?
O que preciso aprender,
desaprender e ressignificar para
SER PROFESSOR NOS
DIAS DE HOJE?

Coaching promove caminhos
possíveis para a ressignificação do
"ser docente" na Educação Infantil?

Possibilidades do Coaching na Educação

Coaching Educacional se apresenta como projeto disseminador de ideias e estratégias possível para encontrar respostas pedagógicas para as perguntas poderosas



PERGUNTAS PODEROSAS

Como nos preparar para termos habilidade de, em momentos cruciais dispormos de presença de espírito para encontrar a saída e liderar outras pessoas que dependem da nossa iniciativa?

Será que é possível nos soltarmos de todas as ideias e capacidades antigas que estão turvando o nosso julgamento, de modo a sermos capazes de identificar as mudanças necessárias, ajudar a promovê-las e obter reações positivas?

Como fazer com que a evolução ocorra naturalmente, que as pessoas façam as coisas certas, sem ser preciso que sejam controladas, e desenvolvam as suas habilidades técnicas e humanas?

Como descobrir o ponto de apoio para, através de uma causa minúscula, alavancar o início de uma mudança gigantesca?

Como melhorar a nossa forma de pensar, que é a semente do todo?



Possibilidades do Coaching na Educação

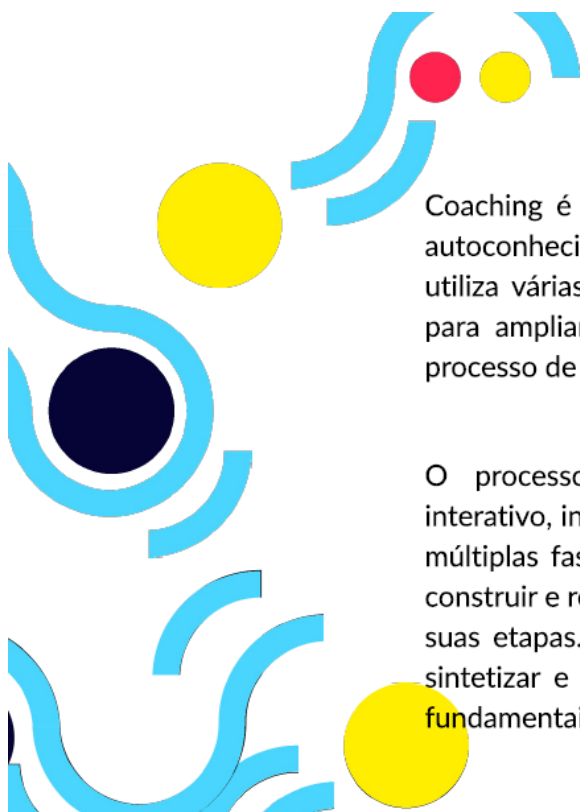


PEDAGOGIA DA TRANSGRESSÃO

Se faz necessário necessário um tipo de trabalho de autorreflexão, de se perceber, buscar e reencontrar pequenas, que no contexto são grandes transformações. Tentar fazer esse exercício diariamente é focar o problema brasileiro... Parte-se do individual para o coletivo e passa-se a ter base para entender melhor nossa sociedade que está fragmentada e cheia de problemas a resolver... O compartilhar destas reflexões também é de grande valor, pois vemos que muitos problemas particulares, na verdade são coletivos."

Do livro Pedagogia da Transgressão
Ruy César do Espírito Santo

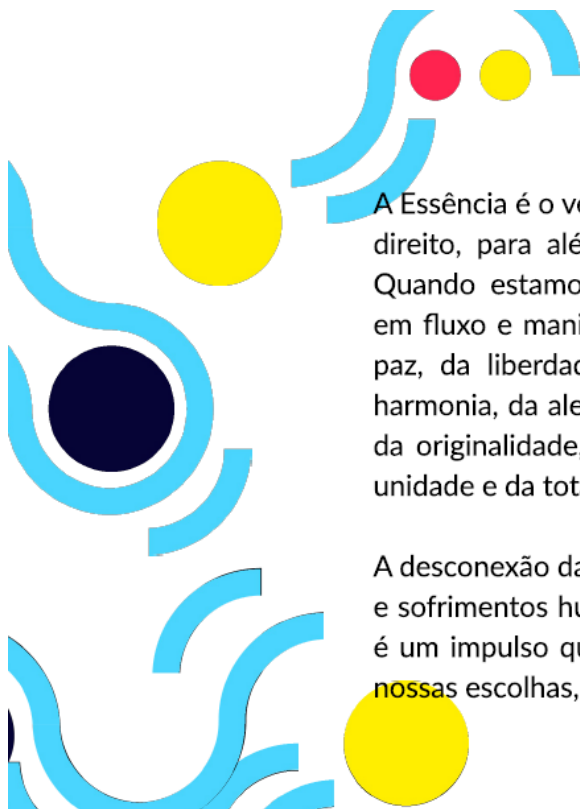




COACHING

Coaching é uma das abordagens que promovem o autoconhecimento e desenvolvimento pessoal que utiliza várias metodologias, técnicas e ferramentas para ampliar o campo de consciência e facilitar o processo de transformação – individual e coletiva.

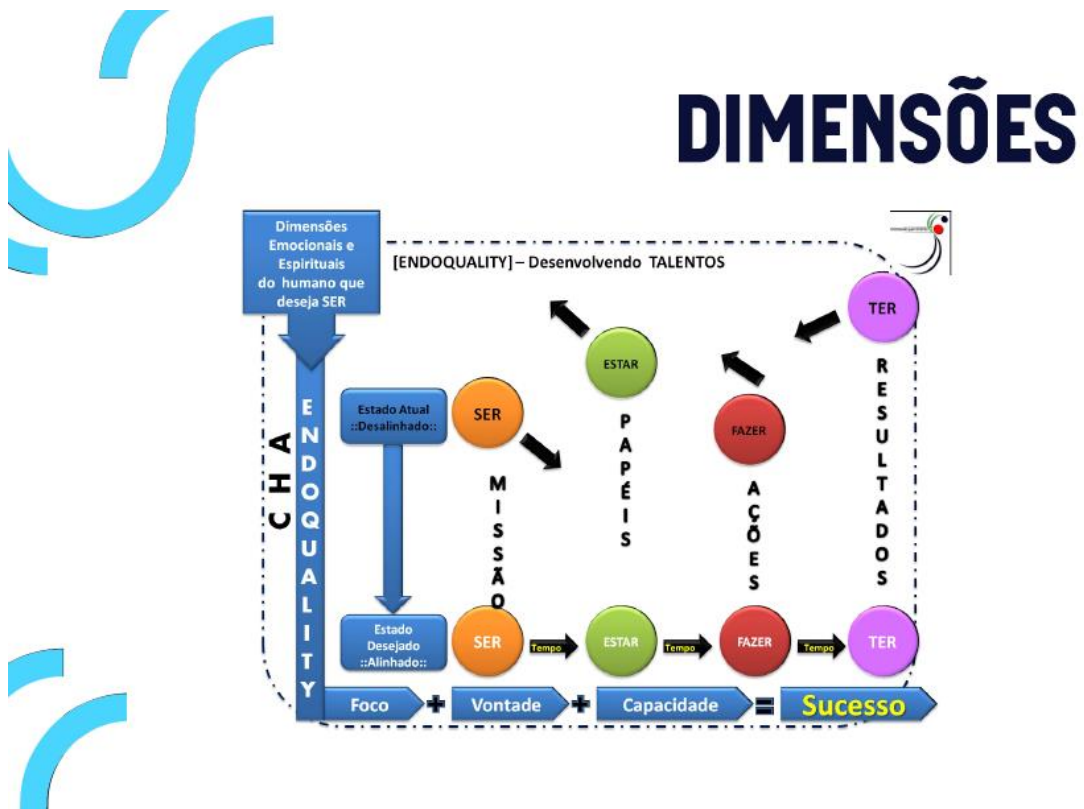
O processo de coaching é sempre dinâmico, interativo, integrativo e didático, e desenvolve-se em múltiplas fases, às vezes, simultâneas. Desconstruir, construir e reconstruir criativamente são algumas das suas etapas. Sintonizar, conectar, atualizar, integrar, sintetizar e transcender são alguns de seus passos fundamentais.



A ESSÊNCIA

A Essência é o verdadeiro Eu, é quem somos de fato e de direito, para além de toda a ilusão que nos circunda. Quando estamos alinhados à nossa Essência, estamos em fluxo e manifestamos as qualidades da presença, da paz, da liberdade, do amor, da leveza, da beleza, da harmonia, da alegria, da confiança, da justiça, da lucidez, da originalidade, da espontaneidade, da integridade, da unidade e da totalidade.

A desconexão da Essência é a principal causa das aflições e sofrimentos humanos. Por isso, a busca por reconexão é um impulso que todos temos e que permeia todas as **nossas** escolhas, sejam conscientes ou inconscientes.





COACHING EDUCACIONAL

UMA ABORDAGEM POSITIVA DO COMPORTAMENTO E DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL ZIG ZAG

Processo apreciativo pelo qual VOCÊ adquire uma visão mais clara e objetiva sobre a forma como as mudanças positivas ocorrem como podem ser implementadas tanto na vida pessoal como na profissional.

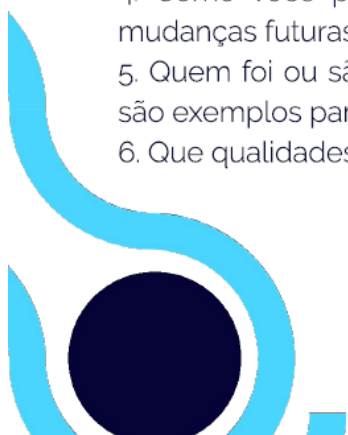
1º MOMENTO



APRECIANDO

PERGUNTAS PODEROSAS

1. Descreva suas três maiores realizações até hoje.
2. Por que essas realizações são importantes para você?
3. O que você incorporou em sua prática atual como decorrência de suas realizações do passado?
4. Como você poderia usar o que aprendeu para te ajudar a fazer mudanças futuras?
5. Quem foi ou são os seus modelos para a vida, ou seja, pessoas que são exemplos para você na sua vida?
6. Que qualidades dessas pessoas você mais admira e aprecia?



PERGUNTAS PODEROSAS

6. Quais são as cinco coisas mais positivas em sua vida?
7. Quem são as pessoas que te apoiam em sua vida e o que elas fazem normalmente por você?
8. Liste cinco adjetivos que o descrevem quando você está no seu melhor momento.
9. O que o energiza no seu cotidiano e no trabalho?
10. Que contribuições você gostaria de fazer para o mundo?
11. Qual delas você gostaria de realizar nos próximos três anos?



RESPOSTAS PODEROSAS



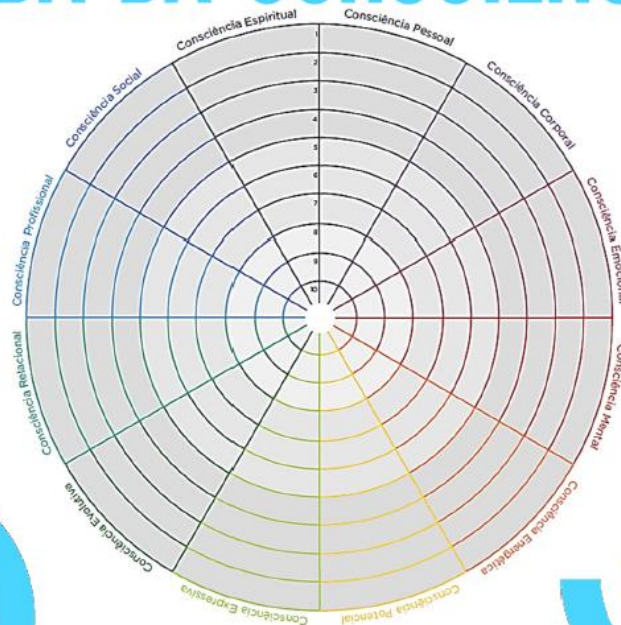
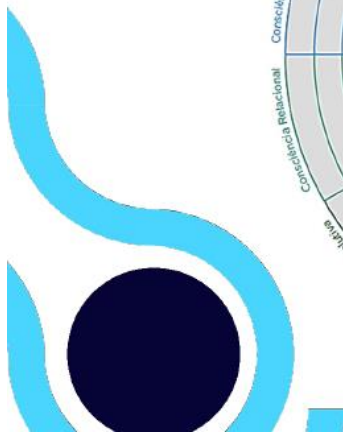
DESCOBERTA

Descobrir o que motiva, o que impulsiona e o que dá vida a realização da sua meta/objetivo.

É o momento de refletir sobre o seu estado atual usando a ferramenta RODA DA CONSCIÊNCIA.



RODA DA CONSCIÊNCIA



RODA DA CONSCIÊNCIA

A percepção que este exercício proporciona é genérica e quantitativa.

Para revelar a sua Roda da Consciência, considere que o centro desta equivale à nota 10 – ou 100% –, e que a borda equivale à nota 0. Assim, quanto mais próximo você estiver do centro, mais consciente e realizado estará neste campo específico e, ao mesmo tempo, mais conectado ao seu Eu. Quanto mais distante você estiver do centro da roda, menos consciente e realizado estará neste setor, portanto, mais distante de você mesmo e do seu caminho.

Após você ter preenchido (colorido) todas as dimensões, os espaços em branco que sobrarem dentro da roda, revelarão os seus potenciais ainda não despertados. Estes espaços representam os campos da sua vida e consciência que merecem mais atenção e também os seus principais desafios de aprendizagem.

Agora, observe abaixo quais são estas 12 dimensões, leia a pergunta norteadora relativa a cada uma, respire fundo, reflita com calma e dê uma nota (numa escala de 0 a 10), para você mesmo, em cada uma das dimensões. Em seguida escreva Eu no centro da sua roda e pinte, de preferência com cores diferentes, os respectivos campos, de acordo com a nota que você se atribuiu.

RODA DA CONSCIÊNCIA

Consciência Pessoal: quanto você se conhece?

Consciência Corporal: quanto você conhece seu corpo?

Consciência Emocional: quanto do seu comportamento é reflexo das suas emoções?

Consciência Mental: quanto você está disposto a mudar em seu estilo de vida?

Consciência Energética: qual o seu grau de autodomínio energético?

Consciência Potencial: quanto dos seus recursos está sendo utilizado na sua realização pessoal?

Consciência Expressiva: quanto espaço há em sua vida para expressão criativa?

Consciência Evolutiva: quanto você se compromete atualmente com seu processo evolutivo?

Consciência Relacional: que nota você dá para a qualidade da sua relação com você mesmo?

Consciência Profissional: quanto a sua profissão está alinhada com sua missão de vida?

Consciência Social: qual o seu grau de contribuição para a transformação coletiva?

Consciência Espiritual: qual o seu grau de conexão com a sua Essência?

RODA DA CONSCIÊNCIA

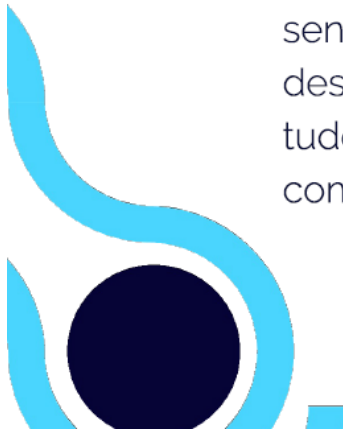
Ao se atribuir uma nota, procure ser generoso, sem ser excessivamente crítico nem condescendente. A nota é uma referência, um indicador de como você está se saindo numa área específica da sua vida, até o presente momento. Se, por acaso, a sua auto-avaliação não estiver satisfatória, lembre-se que autopunição não ajuda em absolutamente nada. Muito melhor é utilizar esta energia para transformar o que for preciso, dentro e fora de você.

Escreva Eu no centro da roda e pinte cada uma das dimensões de acordo com a nota que você se deu, partindo do zero nas bordas e indo até 10 no centro.



IMAGEM MENTAL

Neste ponto VOCÊ cria uma imagem mental do futuro, imaginando a sua realização, sentindo, vendo e descrevendo em detalhes tudo o que imagina e deseja como positivo.



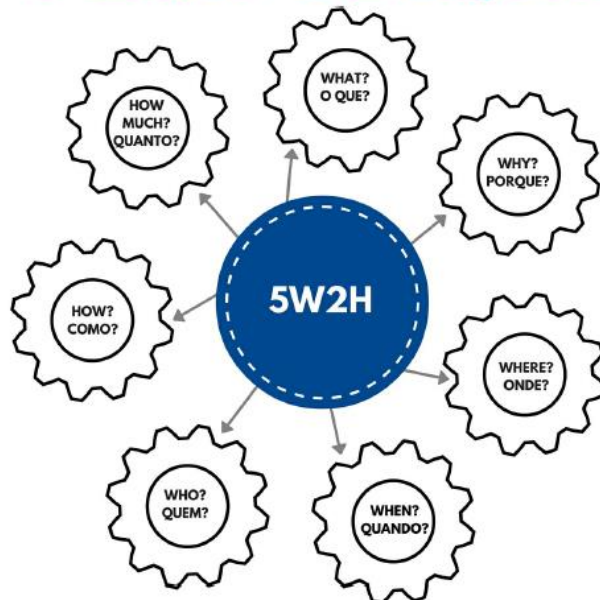
DESENHANDO O SENTIDO DA IMAGEM MENTAL



4º MOMENTO

DESENHANDO O ESTADO DESEJADO

PLANO DE AÇÃO



AUTOBIOGRAFIA EM CINCO CAPÍTULOS

(Texto extraído do livro 'O Livro Tibetano do Viver e do Morrer' – Sogyal Rinpoche – Editora Talento / Palas Athena)

1. Ando pela rua.

Há um buraco fundo na calçada.

Eu caio...

Estou perdido... sem esperança.

Não é culpa minha.

Leva uma eternidade para encontrar a saída.

2. Ando pela mesma rua.

Há um buraco fundo na calçada.

Mas finjo não vê-lo.

Caio nele de novo.

Não posso acreditar que estou no mesmo lugar.

Mas não é culpa minha.

Ainda assim leva um tempão para sair.

3. Ando pela mesma rua.

Há um buraco fundo na calçada.

Vejo que ele ali está

Ainda assim caio... é um hábito.

Meus olhos se abrem.

Sei onde estou.

É minha culpa.

Saio imediatamente.

4. Ando pela mesma rua.

Há um buraco fundo na calçada.

Dou a volta.

5. Ando por outra rua.



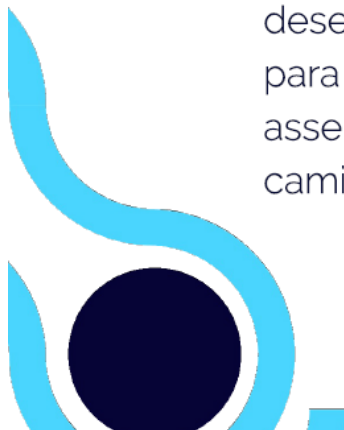
SEU PLANO DE AÇÃO





MUDANÇAS E ADAPTAÇÃO

Neste momento, VOCÊ define o que precisa mudar, adaptar, ressignificar, desenvolver e até mesmo improvisar para realizar com sucesso e assertividade o idealizado seguindo o caminho construído.



PARTILHE E OBTENHA FEEDBACKS

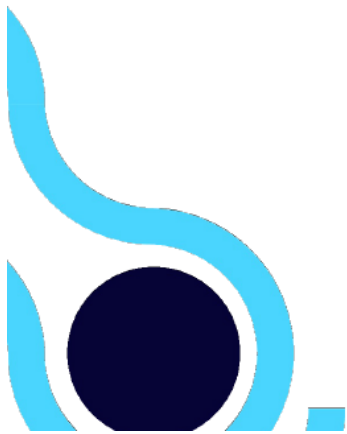


AVALIAÇÃO POÉTICA

Avalie o encontro de hoje, criando uma poesia demonstrando a apreensão de conteúdo e criatividade... O que ficou do nosso encontro de trocas de experiências...



AVALIAÇÃO POÉTICA



ONDE BUSCAR MAIS...




CONTATO

Orientando quem Orienta
Coaching Educacional

GRAÇA SANTOS
www.orientandoquemorienta.com.br
graca@orientandoquemorienta.com.br
[@orientandoquemorienta](https://www.instagram.com/orientandoquemorienta)
21 981914963

ANEXO 07: CERTIFICADO DO WORKSHOP DE COACHING



Conhecimentos
Habilidades
Atitudes

- Autoconfiança
- Autoconhecimento
- Autoconsciência
- Autogestão
- Capacidade de Questionar
- Comunicação Assertiva
- Comunicação Escrita
- Comunicação Persuasiva
- Credibilidade Pessoal
- Escuta Ativa
- Estabelecimento do Foco
- Feedback
- Flexibilidade
- Gestão do Tempo
- Habilidade de Influenciar
- Inteligência Emocional
- Iniciativa
- Liderança
- Orientação para Resultados
- Pensamento Analítico
- Pensamento Estratégico
- Pensamento Sistêmico
- Planejamento Estratégico Pessoal
- Realização Pessoal
- Transdisciplinaridade

Orientando quem Orienta
Coaching Educacional

Um ateliê pedagógico em permanente construção para desenvolvimento de um processo intencional para chegar ao novo, com soluções cocriativas, criando impacto positivo nas relações e nos resultados por meio de abordagens e ferramentas diversas.

Certificado de Participação

conferido a

pela sua participação no
Workshop Coaching Educacional: Contexto,
Aplicação e Possibilidades , realizado no
Zig Zag Centro de Educação Infantil,
com carga horária total de 8h.

Itajaí, 14 de abril de 2018.

Graça Santos
Pedagoga
Coach Educacional

ANEXO 08 – DESCRIÇÃO DO WORKSHOP

Descrição do workshop: Coaching Educacional: Contexto, Aplicação e Possibilidades

A pesquisa sobre coaching educacional foi realizada no Centro de Educação Infantil Zig Zag por ser uma escola com diferentes ambientes educativos e propostas inovadoras na área da educação infantil. É um dos CEIs mais procurados da cidade de Itajaí – SC, pelo trabalho que realiza. A escolha pelas professoras da educação infantil se deu justamente por fazerem parte da escola escolhida e verificar quais contribuições o coaching traria para o trabalho delas.

Foi marcada uma reunião com as gestoras do Zig Zag, Professora Ivana Ramos Gomes e Professora Christiane Cruz Cesário Pereira, para apresentar como seria desenvolvida a pesquisa na escola e quais os seus objetivos. Assim que foi proposta a pesquisa e a realização do workshop com a coach profissional, Graça Santos, autora do livro *Coaching Educacional*, ambas as diretoras aceitaram de imediato a proposta da pesquisa e se colocaram à disposição para o que precisasse. As diretoras assinaram a carta de autorização para que a pesquisa fosse realizada naquele centro de educação infantil.

Com relação às datas, foram propostos encontros no momento da formação continuada das professoras, que era uma quarta-feira por mês, e a possibilidade de desenvolver o workshop na sexta-feira e no sábado. A gestora, responsável pela área administrativa, Professora Christiane Cruz Cesário Pereira, ficou responsável em conversar com as professoras e combinar as datas mais apropriadas. Foi sugerido um final de semana que pudesse desenvolver o workshop de coaching educacional. Para que a pesquisa fosse apresentada às professoras, ficou acordado o dia 04 de abril de 2018, quando as professoras estariam em formação continuada no período noturno.

No dia 04 de abril de 2018, às 19h, as professoras do CEI Zig Zag se reuniram na sala preparada para a formação continuada, e lá ouviram da pesquisadora toda a explicação sobre a pesquisa que seria realizada. A gestora, Professora Ivana, responsável pela área pedagógica, concedeu duas horas para que fosse possível explicar a pesquisa, bem como mostrar os seus objetivos, e em que as participantes deveriam colaborar. As professoras de educação infantil foram convidadas a participarem da pesquisa sobre coaching educacional e convidadas para o workshop que seria realizado como complementação fundamental da pesquisa.

Foi esclarecido, no momento da apresentação da pesquisa, que as participantes deveriam responder a um questionário antes da realização do workshop e a outro depois. As datas do workshop de coaching educacional ficou agendo para os dias 13 e 14 de abril de 2018. Algumas professoras, quando questionadas se poderiam participar, disseram que não poderiam comparecer nos dias 13/04 e 14/04/2018, momento do workshop, por isso o total de professoras foi de 14 participantes.

No mesmo dia 04 de abril, foram distribuídos os termos de consentimento e os demais documentos que as professoras deveriam assinar para autorizar a sua participação na pesquisa proposta. Foram distribuídos os questionários a serem respondidos antes do

workshop. Para não serem identificadas, as professoras colocaram iniciais escolhidas por elas e que seriam usadas também no questionário depois do workshop. A pesquisadora leu todas as perguntas dos questionários para que as participantes se sentissem seguras ao responder. No termo assinado pelas professoras constava que elas poderiam deixar de participar, caso não quisessem mais, a qualquer momento.

Os questionários foram recolhidos, bem todos os documentos assinados pelas participantes. Antes de finalizar o primeiro encontro, ficaram definidos as datas e os horários para a realização do workshop. No dia 13 de abril de 2018 (sexta-feira), a partir das 19h, e no dia 14 de abril de 2018 (sábado) a partir das 8h30min, cumprindo uma carga-horária de 8 horas.

No dia 13 de abril de 2018, o workshop iniciou-se às 19h, a coach, Professora Graça Santos foi apresentada e mencionou-se a necessidade de se ter e um profissional atuante na área de coaching, uma vez que a pesquisa era na área de coaching educacional e ela já tinha larga experiência, inclusive com livros publicados sobre o assunto.

A coach preparou um material específico para ser trabalhado no workshop e que foi distribuído a todas as participantes, pois ali havia ferramentas do coaching para que elas pudessem exercitar e participar de todo o processo. Iniciou-se com uma dinâmica e explanação de como seria o workshop. Foram momentos de partilhas sobre os objetivos e metas e muitos questionamentos.

Graça Santos, a coach, iniciou a sua apresentação utilizando uma pergunta poderosa “Quem sou eu para educar?”. Essa mesma pergunta foi feita às participantes que deveriam responder em seus materiais e, depois, na roda de conversa, trariam suas respostas. A grande maioria das respondentes consideraram a pergunta muito difícil e complexa, pois jamais haviam sequer pensado nisso. Foi falado do desafio de ensinar no século XXI, dos novos desafios e novas lideranças, das possibilidades reais que o coaching educacional poderia trazer para inspirar mudanças, potencializar alunos e professores, além de gestores. Em todo o tempo, a partir de cada momento vivenciado, a coach questionava as participantes sobre suas vidas, seus objetivos, suas metas pessoais e profissionais. Quem sou eu para educar? O que preciso aprender, desaprender e ressignificar para ser professor nos dias de hoje? Foram as perguntas poderosas que iniciarão as provocações.

A coach abordou a Pedagogia da Transgressão, falou sobre a necessidade de enxergar as coisas simples, minúsculas, e usou metaforicamente a expressão: quem tem olhos vê. Isso seria altamente transformador, potencializar os talentos, e abordou o conceito de coaching, falando da essência do ser humano. Deu o exemplo da flor de lótus, que nascia em meio a um lamaçal, mas que crescia branca, mantendo a sua essência, não permitindo que o meio ou o que estivesse ao seu redor tirasse a sua beleza inerente, intrínseca à sua natureza.

Em seguida, foram abordadas as dimensões do coaching e suas possibilidades. Como trabalhar o sensorial para buscar o potencial que existe dentro de cada ser humano. Ela comentou que trabalhar com o fácil é fácil, o difícil seriam os desafios. Seguindo as dimensões do coaching, foi trabalhado o desenvolvimento dos talentos, inteligência emocional, empatia e as qualidades internas, bem como foi abordada as qualidades internas das crianças. O CHA – conhecimento, habilidades e atitudes mostrou a

importância da ética e dos valores. E foi levantada a questão: Qual o seu entorno? Focou-se no trabalhar o estado atual para alcançar o estado desejado.

No dia 14 de abril de 2018, às 8h30min, iniciou-se o segundo dia de workshop com as boas-vindas. Antes de iniciar as atividades do dia, as professoras participaram de um momento de relaxamento e despertar com um vídeo de dança, e todas as participantes dançaram. Após esse momento, foi feito o resgate da noite anterior, com a ferramenta do feedback. As participantes relataram sobre o quanto foi importante as atividades de responderem às perguntas poderosas, e que ainda ecoavam dentro delas.

A coach ouviu atentamente cada uma delas e passou a fazer uma explanação das possibilidades do coaching na educação. Falou sobre a importância das ferramentas para potencializar o docente em sala de aula. E mostrou a “caixa de ferramentas” possíveis. Em meio a conversas e feedbacks, as participantes falaram acerca do espaço de sala de aula, em que se deve contar histórias, nas possibilidades de utilizar as ferramentas para a orientação profissional dos alunos, trabalhar com cartinhas do poder, trabalhar os valores. Nesse momento, elas fizeram a leitura de seus valores e missão e deram suas opiniões de como as ferramentas do coaching poderiam ser utilizadas em sala de aula com os seus alunos também. Foi abordado sobre a geração analógica, movida a conceitos, enquanto a geração digital era mais superficial. E que o passado havia trazido todos nós até aquele momento. Foi feita a pergunta “Quem orienta o professor?” A resposta foi os conteúdos pedagógicos e técnicos. Foi comentado sobre a importância das evoluções, de pedras brutas que precisavam de lapidação.

Nesse primeiro momento, foi trazido o coaching educacional como um processo apreciativo. Foi apresentada a ferramenta das perguntas poderosas e realizada essa ferramenta com as participantes. As respondentes ficaram apreensivas, pois consideraram as questões difíceis de responder. A coach observou que as perguntas poderosas promovem o silêncio interno. As respondentes tiveram um tempo disponível para responder às questões poderosas. Olhares duvidosos, inseguranças e muitas dúvidas. Com relação ao uso dessa ferramenta com os alunos, as respondentes manifestaram o seu entusiasmo em logo pôr em prática em suas turmas.

No segundo momento, foi abordada a descoberta. Descobrir o que motiva para a meta ou objetivo. Para refletir sobre o estado atual, foi usada a ferramenta roda da consciência. Após a realização do exercício, foi solicitado para alguém comentar sobre a experiência. Uma responde, para surpresa de todos os presentes, havia trabalhado há poucos dias essa ferramenta, e mostrou em seu caderno a sua roda da consciência, compartilhando com os demais presentes como se sentia diante dos vários preenchimentos das áreas da sua vida e das notas atribuídas, foi um momento de muito aprendizado e emoções. Uma participante observou que duas áreas estavam mais pintadas que as outras. Houve muitos questionamentos. E se a roda estiver completa?

No terceiro momento, foi abordado o sonho, como deveria ser? A ferramenta trabalhada foi a imagem mental. A participante deveria criar uma imagem mental do futuro, desenhar o que gostaria de realizar, de forma bastante detalhada. Um respondente disse que estava perdida, procurando o seu sonho. Outra relatou o que poderia ser feito e questionou: Quando se tem uma perda? Meu pai fazia planos futuros sempre. Ela passou a fazer planos

para o agora. Outra participante abordou um problema das crianças, já que elas não tinham sonhos, pois os pais realizavam muito antes de os filhos desejarem. Foi dito ainda que os pais pintam a tela com o desejo do filho. Foi abordado o tema da modernidade líquida nas conversas. Mais uma vez as participantes disseram sobre a importância do programa de coaching pelo qual tiveram a oportunidade de participar, por meio do workshop. Desenhar a imagem mental, traçar metas, perguntar a si mesma sobre a sua satisfação pessoal e profissional. Então foi comentado que o planejamento é o grande norteador da atividade docente. Quanto à ferramenta, muitas participantes disseram que essa imagem mental e os sonhos seriam ferramentas importantes a serem trabalhadas com os pequenos. Ficaram ansiosas para utilizar em sala. Foram feitos relatos das imagens mentais que elas haviam desenhado ali. Algumas falaram sobre o voltar a brincar, o sonho de ir para a Disney, entre outras.

No quarto momento, foi abordado o desenho do estado desejado. A coach resgatou, por meio de outra ferramenta do coaching, o feedback, o desenho do estado desejado. Em seguida, falou sobre outra ferramenta, o Plano de Ação 5W2H. Leu o poema Autobiografia em cinco minutos, sobre as ruas que percorria todos os dias, as mesmas ruas. Explicou cada pergunta do plano de ação e as participantes fizeram o seu próprio plano de ação.

Abordou-se, nas falas, o planejamento respondente, uma participante falou sobre o casamento; outra reorganizar-se. Houve o relato da própria coach para representar o que poderia ser um estado desejado, após o planejamento. Relatou que quando se casou, foi em busca de um sapato de boneca, com o qual ela desejava casar. Não encontrou o número que calçava, apenas um número menor que o seu, levou assim mesmo o sapato de boneca. Casou-se com aquele sapato, um número a menos, mas conseguiu atingir o seu objetivo, a sua meta, mesmo que depois o pé dela não aguentasse de tanto calo e dor. Questionou: Onde estão os nossos poderes para o estado desejado? Olhares curiosos e pensativos. Outra participante relatou o seu momento difícil e quando resolveu sair do estado em que se encontrava e buscar os seus objetivos, passava por um momento difícil. Relatou que o seu rosto até hoje carregava as marcas desse momento, ela se penalizava, mas observou que as coisas só mudaram quando ela saía de dentro dela e vivia outros mundos. Encontrou na caridade o sentido da sua vida. Que o grande objetivo da vida é servir. Que é muito importante dar o melhor às crianças.

No quinto e último momento do workshop, a coach questionou: Qual perfume eu exalo? O que vão falar sobre a minha presença? Trabalhou-se com ferramentas de feedbacks, mudanças e adaptação. O que aprendi, o que precisa ajustar? A coach solicitou às participantes que fizessem uma avaliação poética sobre a vivência com o coaching e como foi participar dessa experiência. Em seguida, as participantes foram à frente e cada uma delas leu a sua poesia. Era hora de partilhar os momentos vivenciados. Foram momentos de muita emoção, choro e superação.

Após a realização do workshop, as professoras responderam ao último questionário. Pela dificuldade em reunir as professoras participantes tanto em grupo quanto individualmente, a gestora, Professora Christiane, ficou responsável em distribuir os questionários às participantes e foi combinado o prazo para que a pesquisadora fosse ao CEI Zig Zag recolher os instrumentos, o que aconteceu no prazo de uma semana.

O Workshop Coaching Educacional: Contexto, Aplicação e Possibilidades foi surpreendente. Tanto pelos momentos ímpares vividos naquele espaço, como pelas emoções afloradas a todo instante. Foram aprendizados, superações, choro, descobertas, objetivos, metas, mudanças, reflexões, valores, emoções, planejamento, estratégias, mas, sobretudo, resignificação. Indubitavelmente, o coaching contribuiu significativamente para a vida de todos os que participaram desse lindo momento de partilha. Pesquisadora, coach, gestora e professoras participantes, todas envolvidas e imersas por uma educação transformadora e potencializadora. Valeu muito a pena!

ANEXO 09 – AVALIAÇÃO POÉTICA

<p>Mudança</p> <p>Refletir exige agir Agir remete ao sentir Meu Eu impulsiona a ação, Ação gera motivação.</p> <p>Caminhar por outras ruas, Exige repensar o futuro Futuro esse que proporciona esperanças Viver esse futuro é agora.</p> <p>Sonhar te leva a caminhar, Caminhar por ruas diferentes O novo te impulsiona a perseverar Viver o agora é sonhar.</p> <p>P1</p>	<p>Caminhos</p> <p>Passei por muitas ruas Chorei em muitos caminhos Acreditei na minha capacidade Fiz minha vida melhor.</p> <p>Conheci pessoas marcantes Que me fizeram crescer como pessoa Aprendi a me valorizar Aprendi a me encontrar neste caminho</p> <p>Hoje sei que sou capaz de realizar meu sonho De amar minhas oportunidades De ser grata por tudo que conquisei. De crescer.</p> <p>Crescer porque ainda não estou pronta Sou um ser humano em construção Que erra e aprende Que procura a conquista com amor.</p> <p>P2</p>	<p>O Poder do Brincar...</p> <p>Como podemos pensar na nossa vida sem o brincar? Brincando iremos ter a nossa criança solta e livre aprendendo. Aprender com o que temos na nossa vida, ao nosso redor. Descoberta</p> <p>Feche os olhos, sinta a cor. Não é apenas olhar. Sinta como pulsa! Há quanto tempo não sentia. Durante anos adormecido, era apenas eu adormecida. Sinto pulsar de volta, no mais íntimo da alma, aquilo que já não lembrava existir. Saudade, saudades, saudades de mim! Da menina. Do sorriso, a inocência que me levava a confiar cegamente apenas por sentir, sentir que o outro estava ali por inteiro, assim como eu. Feche os olhos, sinta o vento, o vento que sopra e leva a tua alma, leva o teu eu, e se permita voar.</p> <p>P3</p>
<p>Eu quero! Brincar, pensar? Sim... Sempre planejar!</p> <p>Planejar para quê? Para exercitar O plano de vida para você!</p> <p>Crescer, ser? Sim... Ser o melhor para você!</p> <p>P4</p>	<p>Refletir</p> <p>Semear, cultivar e investigar É a jornada diária do Zig Zag Levar a luz por onde passa Disseminar as ideias</p> <p>Inovar, investigar e compartilhar São atos planejados Brincar é se doar Nunca perdendo sua essência.</p> <p>P5</p>	<p>Partilha...</p> <p>Andando pelas trincheiras Com companheiras de jornada Cada qual a seu passo Com uma cesta pendurada...</p> <p>Cesta básica eu diria Para fome saciada... Não há fome do corpo Mas a que não pode ser calada...</p> <p>A estrada é longa, A jornada é pesada. Como inspiração e a certeza De que aprendizagem deve ser partilhada</p> <p>E a cada passo, E a cada história, O cansaço, o descaso, o tropeço... A mão estendida, a solidariedade, a empatia, O abraço e a sensibilidade...</p> <p>O encontro com o outro O reencontro condigo Uma vida planejada O foco a cada habilidade compartilhada.</p> <p>Final de jornada Com a cesta cheia, A alma lavada E uma vida ressignificada!</p>

		P6
<p>Poder do Brincar...</p> <p>Como podemos pensar na nossa vida sem o brincar? Brincando iremos ter a nossa criança solta e livre aprendendo. Aprender com o que temos na nossa vida, ao nosso redor. Assim irei ser quem eu sou, Irei aprender a ser uma pessoa melhor, Alguém que eu sempre quis ser, E alguém que sempre estará aberto para aprender de uma forma livre e aberta... Alguém com liberdade do seu passado, presente e futuro. Alguém com liberdade de espírito...</p> <p>P7</p>	<p>O meu caminhar!</p> <p>Nas minhas estradas, Caminhei por muitos caminhos de dor, de amor, de tristezas, de insegurança, de ilusão, de paixão, de certeza e incerteza. E parei, lutei, observei e fui... Ao encontro do inesperado, Da minha certeza... Do meu encontro comigo mesma Caminho e ainda não cheguei lá, Pois, estar em busca de um novo encontro é estar em busca de um novo encontro é estar sonhando todos os dias com novas conquistas. Encontrando um “EU” a cada viver, a cada ação, cada pensamento, atitude, gesto, palavras e ações. E, afinal, o que quero? Chegar onde? Fazer o que? Pra que? Me encontrar a cada encontro e me tornar cada vez “MELHOR”. Tanto para mim quanto para os meus semelhantes. Eu amo você! Você me ama eu te amo muito mais!!</p> <p>P8</p>	<p>Independentemente da rua que andar Não esqueça de observar Que por onde passar Sua marca vai deixar.</p> <p>Seja grande ou pequena Não tem problema O importante é viver intensamente E mostrar o que realmente você sente.</p> <p>P9</p>
<p>Acreditar em mim, significa ter competência de ir além; É saber planejar, executar e rever. Rever questões pelas quais a empatia me favoreça pois, sei que sou capaz. É saber que não estou aqui por acaso, é ter a consciência de viver a cada momento com intencionalidade, ou seja, um significado ou até mesmo um propósito. Sigo meu legado com orgulho! A vida me propôs vários momentos bons e ruins, e mesmo nesses momentos não favoráveis nunca deixei de acreditar na minha capacidade de ir além, de segui na função educar/ensinar. Sigo em frente porque acredito em mim, e na minha projeção de um futuro melhor. Eu acredito!</p> <p>P10</p>	<p>Presença! Presente</p> <p>Ontem era a criança cheia de medos Inseguranças, incertezas. A vida me tirou muito. Eu dia a dia estou dando bastante! Meu sorriso, minhas alegrias Desconstruindo o que já está pronto Pronto para o outro não para mim E o que eu ganho com isso? Libertação, libertação. É para isso que estou aqui. Para ser livre, me amar e amar, Você também! Eu tenho a chance de ser melhor todos os dias E todos os dias tento melhor para mim mesma. Como poderia ser melhor para o outro se não sou apaixonada por mim mesma?</p> <p>P11</p>	<p>Momento único e maravilhoso Que me ajudou a refletir e a enxergar o mundo com outros olhos. Ah! Quanta inspiração, troca de experiências e histórias Que ficarão guardadas em meu coração. Levo daqui uma enorme gratidão, essa é a palavra, que defino deste momento mágico e revigorante.</p> <p>P12</p>
<p>O Brincar Relembrar a infância O tempo de brincar Agora adulta e professora Estou a recordar. Pouco me lembro, Faz tanto tempo... E hoje o momento me fez voltar ao tempo.</p> <p>P13</p>	<p>Desse dia irei levar Muitas coisas a lembrar Como o foco, a vontade e capacidade estarão presentes no meu cotidiano. Aprendi que reflexão também é uma ação para a realização das minhas metas. Nesses dois dias eu me perguntei quem sou eu para educar sem antes me reeducar.</p> <p>P14</p>	

ANEXO 10 – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DO WORKSHOP



