

PAULA JANAÍNA ALBINO CABRAL

**O COACHING PARA PROFESSORES DA EDUCAÇÃO INFANTIL**



UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA

Porto, 2018



PAULA JANAINA ALBINO CABRAL

**O Coaching para professores da educação infantil**



UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA

Porto, 2018

PAULA JANAÍNA ALBINO CABRAL

## **O Coaching para professores da educação infantil**



UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA

Assinatura: \_\_\_\_\_

Projeto de investigação apresentado à Universidade Fernando Pessoa, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Docência e Gestão da Educação, na área de especialização Administração Escolar e Educacional, sob orientação da Professora Doutora M<sup>a</sup> Luísa Saavedra Martins.

Porto, 2018

## RESUMO

Sendo o Coaching considerado uma das melhores metodologias de desenvolvimento e capacitação humana existente na atualidade, propõe-se como principal objetivo neste projeto de investigação perceber se o nível de conhecimento de 7 professores se altera após a aplicação de um programa sobre a metodologia coaching onde foram utilizadas cinco etapas/técnicas da referida metodologia.

Foi feita uma recolha de dados baseada em dois inquéritos por questionário aplicado aos professores antes e depois do programa de formação, tendo-se quantificado os dados obtidos.

Concluiu-se, tendo em conta a opinião dos inquiridos, que antes da aplicação do programa do curso de capacitação em coaching, eles não tinham conhecimento sobre a metodologia. Verificou-se também que antes da intervenção os professores sentiam dificuldades em desenvolver competências em sala de aula como: Relacionamento Interpessoal, Inteligência Emocional (QE), Gestão de Conflitos, Crenças – formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo.

Também se constatou que após o programa os professores de educação infantil sentiram-se mais confiantes em desenvolver novas competências com os alunos a partir das técnicas aprendidas e conseguiram, através de um trabalho final, trazer as técnicas para a realidade das crianças de forma lúdica e criativa.

**PalavrasChave:** Coaching, educação continuada, educação infantil, desenvolvimento.

## **ABSTRACT**

As Coaching is considered one of the best human development and training methodologies available today, it is proposed as main objective in this research project to realize if the level of knowledge of 7 teachers changes after applying a program on the coaching methodology where they were five steps / techniques of said methodology.

Data were collected based on two questionnaire surveys applied to teachers before and after the training program, and the data obtained were quantified.

It was concluded, taking into account the opinion of the respondents, that before the application of the training course program in coaching, they were not aware of the methodology. It was also verified that before the intervention teachers experienced difficulties in developing classroom skills such as: Interpersonal Relationship, Emotional Intelligence (EQ), Conflict Management, Beliefs - formed from one's view of oneself and the world.

It was also found that after the program the teachers of early childhood education felt more confident in developing new skills with the students from the techniques learned and managed, through a final work, to bring the techniques to the reality of children in a playful and creative.

Keywords: Coaching, continuing education, early childhood education, development.

## DEDICATÓRIA

*Ao meu filho Lucas Cabral Lopes que me inspirou a fazer este Mestrado  
e contribuir com a vida humana.*

## **AGRADECIMENTOS**

Gratidão:

Primeiramente a Deus por me ter dado saúde, forças e oportunidade de estar neste Planeta e ter estado na UFP com pessoas incríveis adquirindo conhecimento.

A minha orientadora Professora Dra. Maria Luísa Saavedra por todo apoio, incentivo e dedicação ao nosso trabalho.

Aos meus pais (Marcida e Cabral) e minha madrinha (Joseli Benda) por me apoiarem em toda caminhada e serem meus mestres e espelhos.

A Escola Brincar de Aprender e todo corpo docente e diretivo pela participação.

Enfim, por todos meus amigos, apoiadores e incentivadores.

Gratidão é a palavra!

## ÍNDICE

RESUMO.....	V
ABSTRACT .....	VI
DEDICATÓRIA.....	VII
AGRADECIMENTOS.....	VIII
ÍNDICE.....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	X
ÍNDICE DE TABELAS.....	XI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XII
ABREVIATURAS E SIGLAS.....	XIII
INTRODUÇÃO.....	01
I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	03
1.1 O que é coaching.....	03
1.2 Categorias e benefícios do coaching.....	06
1.3 O coaching infantil e a inteligência emocional.....	07
1.4 A importância da aprendizagem nos primeiros anos de vida.....	11
1.5 Educação continuada para professores da educação infantil.....	14
1.6 Os diferentes tipos de gerações – novos alunos X nova escola.....	15
II – ABORDAGEM EMPÍRICA.....	18
2.1 Problemática.....	18
2.2 Objetivos do Estudo.....	19
2.3 Metodologia.....	21
2.4 Caracterização dos participantes.....	22
2.5 Instrumentos e procedimentos.....	24
III – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS.....	26
IV – PROJETO DE INTERVENÇÃO.....	39
V – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
VII – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

## ÍNDICES GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos inquiridos pelo escalão etário.....	23
Gráfico 2 - Distribuição dos inquiridos pelo grau académico.....	23
Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos pelo tempo de experiência como professor.....	24
Gráfico 4 – Relacionamento interpessoal antes e pós treinamento.....	32
Gráfico 5 – Inteligência emocional antes e pós treinamento.....	32
Gráfico 6 – Gestão de conflitos antes e pós treinamento.....	33
Gráfico 7 – Crenças antes e pós treinamento.....	33
Gráfico 8 – Trabalho com atingimento de metas antes e pós treinamento.....	34
Gráfico 9 – Ganhos e perdas antes e pós treinamento.....	34
Gráfico 10 – Comunicação antes e pós treinamento.....	35
Gráfico 11 – Liderança antes e pós treinamento.....	35
Gráfico 12 – Âncoras positivas antes e pós treinamento.....	36
Gráfico 13 – Flexibilidade antes e pós treinamento.....	36
Gráfico 14 – Mudanças comportamentais antes e pós treinamento.....	37

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Metodologias utilizadas atualmente pelos professores.....	26
Tabela 2 – Novas Metodologias.....	26
Tabela 3 e 4 – Desenvolvimento humano nos primeiros anos de vida e o papel do professor.....	27
Tabela 5 – O coaching como contribuição para o desenvolvimento pessoal e profissional.....	27
Tabela 6 – Investimento em cursos na área de atuação.....	28
Tabela 7 – Nível de conhecimento sobre coaching.....	28
Tabela 8 – A aplicabilidade em sala de aula.....	29
Tabela 9, 10 e 11 – Assunto geral sobre o treinamento.....	29
Tabela 12 – O coaching pode desenvolver compatências e habilidades?.....	29
Tabela 13 – As informações irão contribuir com o desenvolvimento profissional e pessoal?.....	30
Tabela 14 – O treinamento atingiu as expectativas dos participantes?.....	30
Tabela 15 e 16 – Avaliação do instrutor do treinamento.....	30
Tabela 17 – Comunicação e expressão do instrutor.....	31
Tabela 18 – Coerência e habilidade nas respostas do instrutor.....	31

## ÍNDICE DE ANEXOS

(Anexo I) QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO.....	51
(Anexo II)QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO.....	52
(Anexo III) DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO DA ESCOLA.....	53
(Anexos IV a X) DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO DOS PROFESSORES.....	54
(Anexo XI) TABELA – FERRAMENTAS DO COACHING.....	61
(Anexo XII a XIV) TRABALHO FINAL DOS PROFESSORES.....	62
(Anexo XV) CURSO DE CAPACITAÇÃO.....	63

## XII

### **ABREVIATURAS E SIGLAS**

QE – (Quociente Emocional)

QI - (Quociente de Inteligência)

SBC – Sociedade Brasileira de Coaching

ICF – International Coaching Federation

## INTRODUÇÃO

Lima e Macedo (2016), referem que a maneira de educar de antigamente não condiz com a atualidade, não desperta o interesse das crianças irem à escola quando o aprender está restrito à sala de aula e ao estilo tradicional de ensino. Isso nos leva à necessidade de experimentar novas metodologias e ferramentas de aprendizagem.

Por força da revolução em andamento, também cresce a pressão para que o sistema de educação superior possa contribuir para a formação dessa nova geração de profissionais envolvidos (Masetto, 1998). Por esse motivo sobressai uma necessidade em capacitar os professores da Educação infantil cada vez mais com novas metodologias e técnicas que são empreendidas a entreter ainda mais esta nova geração que é nosso futuro.

Justamente na infância é que o cérebro está mais apto a aprender, uma área cerebral chamada sistema límbico produz oxigenação e estimula as células neurais a fazerem novas conexões (Facchini, 2001).

Tendo por base estes pressupostos, cresce o interesse em atuar com professores da educação infantil que ensinam crianças na idade de 2 a 5 anos. Investir precocemente na Educação Infantil e no desenvolvimento de competências como: inteligência emocional, descoberta e desenvolvimento de seus talentos, relacionamentos, poder pessoal, comunicação e liderança, estilos de aprendizagem, diversidade, entre outros, teremos adultos mais saudáveis emocionalmente e felizes, contribuindo assim para diminuição de problemas psicológicos, doenças e preparando-os para o futuro sucesso profissional e pessoal.

Para SBC (2012), A metodologia do Coaching, além de ser uma excelente ferramenta da atualidade, sua técnica é capaz de levar o indivíduo a buscar novos entendimentos, alternativas e opções capazes de fazer com que ele amplie suas realizações e conquistas, além de diversos benefícios, independente da idade, tais como: desenvolver autoconhecimento, autoestima, confiança, aprimoramento de relacionamentos,

## O coaching para professores da educação infantil

comunicação, capacidade de modificar comportamentos improdutivos entre outros (Matta & Victoria, 2012).

Para além dos benefícios anteriormente referidos, esta metodologia ajuda a criança a ter ferramentas que desenvolvem competências comportamentais, tanto no aspecto pessoal quanto interpessoal, ajudando-as a transformar as suas capacidades emocionais de forma positiva e construtiva (Lima & Macedo, 2016).

Para Pereira (2008), as práticas de coaching como actividades de desenvolvimento permitem uma transformação efectiva no indivíduo.

Segundo Lages e O'Connor (2013), o coaching incentiva a capacidade de aprendizado autodirigido e o crescimento pessoal, além de ajudar [as pessoas] a solucionar problemas, tomar decisões ou alcançar metas, pois quanto mais cedo se inicia o aprendizado, melhor os resultados em sua vida.

Quanto à estruturação, o projeto está dividido em: fundamentação teórica, dedicado à revisão da literatura, onde será feita uma abordagem às definições atrás mencionadas; o segundo capítulo será direcionado para a abordagem empírica que motivou a escolha da temática para o projeto de investigação e intervenção explicitada, o design metodológico, a caracterização da amostra, os instrumentos a utilizar, os procedimentos de recolha e análise de dados bem como a forma de tratamento; o terceiro capítulo contemplará a apresentação, análise e discussão dos resultados; no quarto capítulo será apresentada a proposta do projeto de intervenção; no quinto capítulo o Projeto de Intervenção e, finalmente o sexto capítulo, onde serão feitas as Considerações Finais.

## I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 1.1 O que é Coaching

Segundo vários autores, coaching é uma palavra em inglês que indica uma atividade de formação pessoal em que um instrutor (coach) ajuda o seu cliente (coachee) a evoluir em alguma área da sua vida (Grant, 2003; Palmer & Whybrow 2010). O conceito de coaching surgiu nas universidades norte-americanas para definir um tutor particular. Deste modo, o coaching preparava os alunos para exames de determinada matéria (Dingman, 2004 ; Sztucinski , 2001; Evered & Selman, 1989; *cit. in* Ferreira, 2008). Com o tempo, passou a ser usada também para se referir a um instrutor ou treinador de cantores, atletas ou atores. A palavra coaching vem da palavra inglesa "coach" e significa treinador. Esse treinador tem o objetivo de encorajar e motivar o seu cliente a atingir um objetivo, ensinando novas técnicas que facilitem seu aprendizado.

Ou como nos refere Pereira (2008, p.25),

“Coaching é o acto de inspirar o indivíduo ou a equipa para produzir o resultado desejado através de aprendizagem personalizada, de expansão de consciência e de ambientes projectados”

O termo coaching apareceu pela primeira vez na era medieval, com a figura do cocheiro, o homem que conduzia a carruagem (coche) para algum lado (Ascama, 2004, *cit. in* Pereira, 2008, p. 23). Os cocheiros também eram especialistas em treinar os cavalos para que estes puxassem os coches (Ferreira, 2008). Considera-se que daqui surgiu a primeira corrente sobre a sua origem, advinda do termo francês “coche”, carruagem. Pode-se assim entender que o termo *coaching* refere-se ao *processo*, *coach*, ao *profissional* que aplica as técnicas de *coaching* e *coachee* ao indivíduo que passa pelo processo. (Ellinger & Bostrom, 2003; Joo, 2005).

A produção acadêmica tem se dedicado a uma variedade de estudos sobre o tema que por tal facto tem vindo a aumentar o interesse, desde os anos 2000, tanto em contextos internacionais como nacionais (Grant & Cavanagh, 2004; Kets De Vries, 2005; Blanco, 2006; Ferreira & Casado, 2010).

## O coaching para professores da educação infantil

“O local de trabalho moderno é um ambiente competitivo e produtivo, no qual uma vasta diversidade de competências, conhecimentos e ações é solicitada aos empregados. Os métodos tradicionais de gestão e aprendizagem são, actualmente, inadequados para fazer face a estes requisitos, abrindo assim a porta à disciplina de Coaching no local de trabalho. (...) Coaching não é apenas “mais uma moda”, mas um meio eficiente para melhorar os resultados qualitativa e quantitativamente dentro do local de trabalho” (João, 2011 *cit in*.Correia , 2012p. 21).

Contudo, considera-se que foi o contributo de Gallwey, com a publicação do livro “The Inner Game of Tennis em 1974”, que transportou o termo “Coach” para o sector profissional”. Conforme nos refere Pereira (2008, p.24),

“O Coaching surgiu, então, de uma evolução do papel de mentor/professor, em que uma pessoa mais velha e mais sábia transmitia a sua sabedoria e a sua aprendizagem para o desenvolvimento de um formando/aluno, para uma prática focada num processo holístico de aprendizagem ao longo da vida através do desenvolvimento de todos os aspectos pessoais e profissionais de uma pessoa”.

A evolução do coaching nada mais é do que algo que já se era praticado no início dos tempos na forma de mentoria, passando por uma evolução da psicologia, neurolinguística chegando a fazer parte, hoje em dia, da agenda de altos executivos e sendo inserido na educação.

Assim, a disseminação do termo teria ocorrido a partir da França, alcançado a Inglaterra e a partir daí se popularizado pela Europa e pela América do Norte (Dingman, 2004; Evered & Selman, 1989; Sztucinski, 2001, *cit. in* Correia, 2012).

No Brasil, uma escola de excelência em Coaching desde 1999 – (SBC) Sociedade Brasileira de Coaching afirma que:

“é um processo que envolve diálogo entre o Coach e seu cliente que tem como objetivo encontrar mais satisfação em sua vida, obtido por meios específicos e acompanhamento contínuo, até que o cliente atinja um determinado objetivo”( Matta, 2012, p. 67)

Para Chiavenato, 2002, o Coaching é um tipo de relacionamento no qual o Coach se compromete apoiar e ajudar o cliente para que este possa atingir determinado resultado ou seguir determinado caminho. Refere-se ao ponto onde o cliente (coachee) se encontra e onde ele quer chegar. O coach (profissional de coaching) irá através de técnicas ajudá-lo a atingir o resultado desejado.

## O coaching para professores da educação infantil

Brock, (2008), remete-nos para a importância do coaching podendo ser considerado como um processo multidisciplinar, baseado em conhecimentos que advêm de diferentes disciplinas das ciências sociais, considerando-se a psicologia, sociologia, linguística e antropologia. É desenvolvido a partir da interação dinâmica de quatro domínios do conhecimento: conhecimento fundamental – teorias, modelos e orientações baseadas em ciências básicas e aplicadas; conhecimento profissional – competências e métodos (Batista & Cançado, 2017).

“Através do processo de Coaching novas competências surgem, tanto para o Coach (aquele que treina e desenvolve) quanto para seu cliente, o Coachee (aquele que é treinado passando pelo processo de desenvolvimento), não só apenas em termos de competências ou capacidades específicas, das quais um bom programa de treinamento poderia dar conta perfeitamente. Coaching, é mais do que treinamento, o Coach permanece com a pessoa até ao momento em que ela atingir o resultado. É dar poder para que a pessoa produza, para que suas intenções se transformem em ações que, por sua vez, se traduzam em resultados” (Chiavenato, 2002 *cit in*.Correia , 2012p. 22).

O processo de coaching desenvolve não apenas o Coachee como também o Coach, pois gera novas formas de atingir resultados e visão de mundo. Os pilares do Coaching segundo a Sociedade Brasileira de Coaching são: o ser humano, a metodologia, as técnicas e as competências. São mais de 30 ferramentas que podem ser utilizadas conforme tabela que consta no anexo (XVI).

“O coaching para crianças é uma prática pouco difundida no Brasil, mas apresenta características interessantes para se refletir sobre uma educação de qualidade no que se refere ao papel da escola em promover situações de aprendizagem que conduzam a uma formação pautada em habilidades e valores que perpassam pelas Dimensões Acadêmica, Pessoal e Social” (Lima & Macedo (2018 p. 45).

Pelo referido, pode entender-se que este é um terreno a ser explorado principalmente para a capacitação de professores e que eles tenham conhecimentos necessários para trabalhar em sala de aula e desenvolver competências e habilidades com os alunos.

Para Matteu (2012, p. 98), o coaching,

“pode ser definido como um processo de desenvolvimento humano no qual convergem conhecimentos de diversas ciências, com o objetivo de levar o indivíduo a alcançar resultados extraordinários”.

## O coaching para professores da educação infantil

Para o autor, através do coaching é possível criar oportunidades de desenvolvimento de excelência em qualquer fase da vida e o quanto antes iniciarmos melhores resultados serão atingidos.

### 1.2 Categorias e benefícios do Coaching

Devido ao sucesso do Coaching e a sua procura, foram separados os públicos-alvos para os atendimentos, bem como a formação, com o objectivo base que é ajudar as pessoas a viverem mais felizes e optarem pelos caminhos que as levem a tornarem-se pessoas mais realizadas em suas vidas pessoal e profissional, sendo subdividido em três grandes grupos (João, 2011).

- **Life Coaching ou Coaching de Vida** – voltado para assuntos de relacionamento, autoestima, estresse e valores pessoais.
  
- **Executive Coaching** – direccionado para executivos de empresas, membros do conselho de administração, políticos, diplomatas, são abordados temas relacionados com a profissão dos coachee, relacionamentos profissionais, questões de perfil de gestão e liderança, estabelecimento de objectivos e valores das organizações concomitantes com seus objetivos pessoais.
  
- **Business ou Master Coaching** – Nestes casos, os coachee são os chefes de departamento ou o presidente da empresa, caso seja este último a receber Coaching a diferença entre Coaching Executivo e Coaching de empresas é muito pequena. Este também pode melhorar o desempenho da equipa de trabalho, pode desenvolver o potencial dos seus funcionários, criar relações mais eficazes, aumentar a capacidade de identificar e gerir novos desafios. Utilizado também para empreendedores que desejam abrir o próprio negócio.

Para ser um excelente coach é necessário praticar o que ensina. Segundo João (2011), podemos usar o Coaching para melhorar, remover e impactar nas seguintes situações: acessar e controlar estados emocionais poderosos, identificar problemas, obstáculos e bloqueios pessoais e profissionais, superar os medos, ansiedade e as convicções limitantes, aumentar o equilíbrio e a harmonia interiores; melhorar o foco, o

## O coaching para professores da educação infantil

planejamento e a administração do tempo, melhorar os relacionamentos e a comunicação, entre outros.

Este processo ajuda também o coachee a mudar a sua maneira de pensar sobre os problemas e desafios que enfrenta. Assim, a sua mente fica aberta para receber mais e melhor informação com o objectivo de alcançar o que se pretende. Estamos perante um processo de dar ao coachee ferramentas para poder alcançar o que deseja. Assim, como refere João (2011, p.6) “o Coaching ajuda também a estruturar formas de pensar e a criar planos de acção adequados às necessidades de cada um.”

O autor anteriormente referido diz ainda que nem todo o Coaching incide em problemas. Frequentemente, o tópico é um desafio positivo para o qual o cliente gostaria de se fortalecer ou simplesmente (re) pensar a estratégia para atingir um sucesso ainda maior.

Deste ponto de vista, pode-se entender que o Coaching é resumidamente o ponto onde o indivíduo se encontra e aonde ele pretende chegar, o caminho que ele vai prosseguir até seu ponto de chegada (objetivo) é que determinarão o seu sucesso, muitas vezes pode ser uma elevação do seu potencial que já existe. Também no âmbito das organizações este tema tem sido estudado conforme nos fundamenta (Correia, 2012, p.52):

“Organizações ligadas à área do Coaching têm também divulgado resultados de estudos efetuados neste âmbito, considerando-o como um dos investimentos de desenvolvimento organizacional mais atrativo na relação custo – benefício, considerando que tem vindo a adquirir cada vez mais aceitação no mundo das organizações”.

Segundo a (ICF) *International Coach Federation* (2009), as organizações que recorrem ou recorreram ao Coaching profissional, por motivos comerciais obtiveram um retorno médio sobre o investimento sete vezes maior. Pereira (2007), também verificou que o Coachee ao encontrar satisfação profissional, aumenta a rentabilização do seu potencial.

### **1.3 O Coaching Infantil e a Inteligência Emocional**

Uma conceituada Revista brasileira chamada “*Crescer*” realizou uma matéria em abril de 2011 em que trouxe o tema à tona, fazendo referência ao início de um curso que foi

## O coaching para professores da educação infantil

criado em 1998 nos Estados Unidos e, atualmente, está em 53 países e há seis anos no Brasil.

Para Serôdio (2011), o foco é o estímulo e o processo de aprendizagem, não o conteúdo, como na escola regular, do ponto de vista do desenvolvimento neurológico, há vantagens sim. O técnico em coaching mostra não só como superar uma dificuldade, mas também o potencial, do que a criança é capaz. Não é só ensinar, é provocar na criança um desafio. O especialista em coach aproveitaria as chamadas janelas de aprendizado, período em que o cérebro está mais apto a aprender e que acontece justamente na infância. Existe uma área no nosso cérebro (chamada de límbico-emocional) que, quando estimulada, provoca a produção de um neurotransmissor específico. Ele estimula a oxigenação nas células neuronais. Todo esse processo, que é especialidade do coach, facilita o aprendizado.

Por este motivo considera-se o melhor momento da aprendizagem em desenvolver estas capacidades nas crianças de 2 a 5 anos, pois é onde se dá o início de sua formação cerebral que irá ter resultados muito melhores ao longo de sua vida, contribuindo efetivamente para firmar a autonomia, a autoconfiança e expandir competências emocionais, sociais e intelectuais.

Aproveitar a fase infantil, de modo natural, a levar as crianças a aprenderem sobre si mesmos (autoconsciência), sobre o que os faz se sentirem bem e como podem se sentir felizes por suas características próprias e que não existe perfil certo ou errado, apenas pessoas certas para atividades certas. Conduzi-las a evoluírem plenamente envolvendo tanto aspectos intelectuais quanto sociais e emocionais e dessa forma, se tornarem mais hábeis frente aos desafios da vida. Isso vai ao encontro do papel da FAMÍLIA e da ESCOLA no âmbito da educação, papéis esses que se complementam. Desenvolver a inteligência emocional é um dos principais objetivos para resultados de uma vida feliz.

Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a acessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.

## O coaching para professores da educação infantil

Para Goleman (2011), afirma que possuímos duas mentes: a racional (QI) e a emocional (QE). Existe, segundo o autor, uma ligação entre a emoção e a cognição, sendo que a primeira não pode ser entendida apenas em termos do que ocorre no interior da pessoa ou no cérebro, mas como um conjunto de transações com acontecimentos do meio ambiente, significativos para o bem-estar do sujeito. Diz que a diferença entre as duas perspectivas — crianças confiantes e otimistas versus as derrotistas — começa a ganhar forma nos primeiros anos de vida. É quando a Inteligência Emocional da criança é moldada embora essas aptidões continuem a formar-se durante todo o período escolar. As aptidões emocionais que, posteriormente, as crianças adquirem formam-se em cima daquelas aprendidas nos primeiros anos de vida.

“Para que uma criança esteja pronta para ir para a escola, é necessário que ela já tenha um conhecimento básico: como aprender. O trabalho relaciona sete dos principais ingredientes dessa aptidão fundamental — todos relacionados com a inteligência emocional” (Goleman (2011) p.239)

O princípio do seu desenvolvimento emocional anterior à vida escolar é de suma importância para que os ciclos de aprendizagem tenham sucesso na vida escolar da criança.

Segundo Goleman (2011 pp. 239 -240) são estes os 7 ciclos:

1. Confiança - O senso de controle e domínio sobre o próprio corpo, comportamento e mundo; a sensação que a criança tem de que é mais provável vencer do que fracassar naquilo que empreender e de que os adultos lhe ajudarão nesse intento.
2. Curiosidade - A sensação de que descobrir coisas é positivo e dá prazer.
3. Intencionalidade - O desejo e capacidade de absorver um impacto e explorar isso com persistência. Está relacionada com a sensação de ser competente e eficiente.
4. Autocontrole - A capacidade de moldar e controlar as próprias ações de forma apropriada à sua idade; o senso de controle interno.
5. Relacionamento - A capacidade de entrosar-se com os outros, baseada na sensação de que é compreendida por eles e que os compreende.
6. Capacidade de comunicar-se - O desejo e capacidade de, verbalmente, trocar idéias, partilhar sentimentos e concepções com os outros. Está relacionado com o senso de confiança nos outros e de prazer em estar com eles, inclusive com adultos.

## O coaching para professores da educação infantil

7. Cooperatividade - A capacidade de harmonizar as próprias necessidades com as dos outros nas atividades em grupo.

Goleman (2011), diz que, para que as crianças iniciem na Educação Infantil com essas aptidões depende muito de seus pais e da educação que foi dada a ela até o momento, pois interações ricas na infância são fundamentais para o desenvolvimento de um adulto saudável intelectualmente, emocionalmente e socialmente.

Poucas são as literaturas que tratam do Coaching para crianças e sua aplicabilidade na educação infantil, porém Goleman (2011) aborda o assunto Inteligência Emocional (QE) como algo a iniciar no desenvolvimento nos primeiros anos de vida.

Criatividade, inovação e formação sistêmica têm sido palavras-chave importantes às escolas de alta performance. É comum escutar adultos relatarem que as crianças atuais são mais espertas, ágeis e que aprendem mais rápido do que antigamente. Na verdade, as crianças nascem e convivem com diversas novidades e avanços tecnológicos desde o primeiro instante. Estímulos contínuos as tornam mais rápidas na construção dos conhecimentos. (Lima & Macedo 2016, p.40)

Deste ponto, percebe-se a necessidade de aplicar o coaching às crianças, pois o nível de aprendizado dos tempos atuais é diferente e necessita de novas metodologias que desenvolvam o indivíduo deste a primeira infância.

Lima e Macedo (2016, p. 40) ressaltam ainda que:

cada vez mais é ponto comum entre os pedagogos que é preciso promover estratégias para potencializar a inteligência emocional das crianças e desenvolver sua inteligência intrapessoal, ajudando-as a tirar o máximo das suas capacidades e a gerir, de forma positiva e construtiva, as suas emoções. A criança precisa ter consciência da sua forma de estar no mundo e da maneira como reage perante os outros.

O processo de coaching contempla técnicas que ajudam as crianças a descobrir formas de agir e pensar sobre si mesma e perante o mundo em que vive, o que potencializa e desenvolve a inteligência emocional.

A Psicologia Positiva contribui muito neste sentido e é um dos pontos de partida do coaching. Nesta sequência, para Seligman, (2004, p. 45),

## O coaching para professores da educação infantil

“É muito mais que corrigir o que há de errado com eles; é identificar e intensificar suas forças e virtudes, ajudando-os a encontrar o nicho onde possam exercitar ao máximo esses traços positivos.”

Como tal, a escola tem um papel fundamental neste sentido de desenvolvimento de valores e forças positivas na vida inicial do indivíduo.

Algumas escolas no Brasil com modelos internacionais já começaram a desenvolver alguns projetos neste sentido, exemplo é “O Projeto Coaching para Crianças nasceu da percepção de que o início de um novo ano letivo é particularmente crítico às crianças do 2º e 5º anos” (Lima & Macedo 2016, p.38). Um projeto realizado em uma escola de Brasília – Brasil, que visa potencializar nas crianças a autoeficácia e contribuir na formação de sua inteligência intrapessoal. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa de natureza básica e abordagem mista (qualitativa e quantitativa). Nesta sequência, Lima e Macedo (2016, p.37), sublinham que:

O processo de coaching contempla ações que podem ajudar a criança a descobrir as suas formas de pensar, agir e enfrentar desafios em sua vida diária. Nesse sentido, a parceria família e escola são importantes e o coaching pode ser mais uma estratégia de apoio aos pais. Isso quando se acredita na possibilidade de potencializar a inteligência emocional das crianças com o intuito de prepará-las para os conflitos normais de sua idade.

Tendo por base estes fundamentos, o coaching desenvolve no ser humano a capacidade de desenvolver novas perspectivas e formas de tomar atitudes em seu dia a dia, contemplar essa técnica em sala com os alunos atrelados a uma parceria com sua família, potencializa cada vez mais as habilidades para enfrentar os desafios da criança nesta fase da vida.

### **1.4 A importância da aprendizagem nos primeiros anos de vida.**

Segundo Rose (1984), o cérebro nos primeiros anos de vida é uma explosão de sinapses que vai até a adolescência quando começa a reduzir, daí a nítida facilidade que as crianças aprendem e de forma rápida o que os adultos ensinam ou espelham em seu dia a dia.

A expressão aprendizagem depende de sinapses é muito significativa para os educadores - ela busca destacar o fato de que não basta ter neurônios; por mais especializado que o neurônio seja enquanto célula, isoladamente ele não é nada. É fundamental que os neurônios estabeleçam conexões entre si, pois somente a partir da formação das redes

## O coaching para professores da educação infantil

neurais torna-se possível o aprendizado em todos os níveis sejam eles inconscientes como por exemplo: bocejar, engolir, colocar uma comida na boca ou consciente: chegar a um sítio que nunca esteve através de um gps por exemplo. Subentende-se o porque não existe diferença entre quantidade de neurônios em um cérebro de um gênio intelectual ou um indivíduo com QI mediano. O mesmo raciocínio se aplica às diferenças observadas entre os sexos em relação ao número de neurônios: embora o indivíduo do sexo masculino possa apresentar um maior número de neurônios, esta diferença (ainda que estatisticamente significativa) por si só não se traduz em maior inteligência (Rose, 1984, pg. 97).

O cérebro na idade infantil é capaz de reorganização de padrões e sistemas de conexões sinápticas com vistas à readaptação do crescimento do organismo às novas capacidades intelectuais e comportamentais da criança. As células em desenvolvimento têm maior capacidade de adaptação do que as maduras; por isso, com o avanço da idade e diminuição da plasticidade, a aprendizagem requer o emprego de muito mais esforço para se efetivar. Logo, as pessoas não deixam de aprender quando amadurecem, mas perdem um pouco das vantagens naturais. “Ao educador, cabe lembrar que a eficácia de uma aprendizagem se relaciona fortemente com a sua continuidade (repetição), aplicação e construção de processos dinâmicos de pensamento” (Facchini, 2001, p.100).

O desenvolvimento comportamental é restringido pela maturação das células cerebrais; desse modo, o estudo do desenvolvimento do sistema nervoso permite ao educador fazer previsões sobre quando os comportamentos irão aparecer na criança. Assim, o conhecimento sobre o desenvolvimento normal do sistema nervoso é fundamental na adoção, pelo educador, de teorias pedagógicas que levem em conta os substratos anatômicos cerebrais e os mecanismos neurofisiológicos do comportamento, pois só assim ele conseguirá maximizar as capacidades cognitivas de seu aluno. A neuropsicologia tem importantes contribuições no conhecimento mais amplo da atividade mental infantil, permitindo ainda a detecção de problemas comportamentais e de aprendizagem que surgem durante o período de escolarização da criança.

A primeira infância, fase do desenvolvimento que abrange entre 0 e 6 anos de idade, tem sido cada vez mais abordada e debatida por conhecedores de distintas áreas como psicólogos, sociólogos, e entre outros que adentraram num amplo consenso quanto ao desenvolvimento da primeira infância. Defendem essa fase, como primordial, na qual a criança arquitetará uma base que a favorecerá por toda a existência (UNESCO, 2007).

Cada vez mais está em estudo a importância do desenvolvimento nos primeiros anos de vida e o impacto disso em toda a existência do indivíduo, a capacidade de aprendizagem de uma criança em seus primeiros anos de vida não somente por repetição como

também por observar o que os adultos fazem impacta diretamente em seu sucesso na vida adulta, tanto para sua saúde física quanto emocional e intelectual.

Para Vigotsky (1994) a principal instituição social para a criança é a família, portanto este grupo deve receber condições básicas para a formação das crianças. É também muito influenciada pelo meio social e cultural em que se situa. As crianças possuem suas características próprias e observam o mundo e o comportamento das pessoas que a cerca de uma maneira muito distinta. Aprendem através da acumulação de conhecimentos, da criação de hipóteses e de experiências vividas.

A família é a primeira referência de educação da criança. Através da observação dos familiares, a criança repetirá padrões e levará conceitos para sua vida adulta, sejam estes positivos ou negativos. A família e aqueles que participam do seu desenvolvimento são, sem dúvida, de total importância nesse período de construção de sua identidade e personalidade.

Para Wallon (1953), o estágio mais importante é até os seis anos de idade. Segundo ele, a partir dos três anos, ocorre o estágio do personalismo, constituição do eu, no qual a criança em seu confronto com o outro passa por uma verdadeira crise de personalidade, caracterizada pelas mudanças nas suas relações com o seu entorno e pelo aparecimento de novas aptidões.

É certo de que a formação da personalidade do ser humano se dá nos primeiros anos de vida, essa formação é consequência de tudo que está em torno dela e dos estímulos que ela é exposta, dos desafios e da dedicação e atenção daqueles que fazem parte da sua vida. Uma criança constantemente estimulada, com certeza, terá mais resultados positivos diante a formação de sua personalidade e, conseqüentemente, resultados mais positivos ao longo da vida.

No que se refere à formação de identidade, universo descrito pela psicologia, é o interior de cada ser humano, de como ocorrem os seus processos de identificação intra-humanos.

## O coaching para professores da educação infantil

Nesse sentido, a identidade na ideia de vínculo desenvolve uma estruturação geral desde o nascimento, e vai até a morte, apresentando-se em todos os estágios da vida humana e tendo um sentido de reconhecimento, estruturação, afetividade e sentimento da própria pessoa para consigo mesma (Mosquera, 1984).

Daí a importância de desenvolver nas crianças em seus primeiros anos de vida um alicerce afetivo forte para que na vida adulta possa tê-lo como base em seus relacionamentos afetivos e sociais.

Erikson (1971, p. 19) diz que, em termos psicológicos a formação da identidade se dá através de um processo de reflexão e observação simultânea que ocupa lugar em todos os níveis do funcionamento mental, referindo ainda,

Que uma educação de excelência é aquela que coloca a criança como potência. Esta educação pensa não só sobre o que as infâncias pensam, mas que nos faz refletir sobre o que pensamos do aprender e ensinar, e também sobre o ensinar que se transforma em aprender. Uma educação focada em uma aprendizagem personalizada, que precisa encharcar o currículo de proposições construídas pelas próprias crianças a partir de hipóteses e vivências que as empoderem, tornando-as protagonistas do seu ofício de estudante.

### **1.5 Educação Continuada para professores da Educação Infantil**

Diante a Era do Conhecimento, e cada vez mais acelerado, apenas a graduação já não é mais satisfatória como antigamente. Constantemente percebemos a necessidade de nos atualizar com novas técnicas e métodos de ensino para assim também ter a atenção e interesse dos alunos, principalmente, nos primeiros anos acadêmicos.

A formação continuada deve estar presente durante toda a vida profissional do docente por meio de “diversos canais que permitam a atualização de seus conhecimentos” (Nascimento, 1998, p. 75).

Considerar que os professores produzem saberes específicos ao seu próprio trabalho e são capazes de deliberar sobre suas próprias práticas, de objetivá-las e partilhá-las, de aperfeiçoá-las e de introduzir inovações susceptíveis de aumentar sua eficácia. Em síntese, os professores são considerados como ‘práticos reflexivos’ capazes de refletir sobre si mesmos e sobre sua prática (Borges & Tardif, 2002, s.p.).

O conhecimento e a busca pelo novo é algo constante e cada vez mais rápido. O conceito de que o professor é detentor de total conhecimento, hoje em dia, “caiu por terra.” Os alunos dos tempos atuais possuem acesso à informação de uma forma muito rápida. Por este motivo, a educação continuada, a busca incessante pelo conhecimento e o partilhamento deste deve ser algo sobre o qual o professor deva constantemente refletir e praticar. A Universidade é apenas o início de uma jornada pela busca de conhecimento, o que irá despertar o gosto por esta “estrada” e o partilhamento com o outro e que levará a construção de novos conhecimentos.

Na educação infantil ainda é mais desafiador manter o interesse dos miúdos de estar e permanecer na escola, pois como vimos nos estudos feitos em capítulos anteriores é o momento em que se forma toda a construção do conhecimento.

Para Zapelini (2009), discutir a formação continuada na instituição educativa implica considerá-la um espaço privilegiado para a reflexão, para a construção dos saberes dos professores e sua relação com a prática pedagógica. Diante dessa reflexão, a educação continuada se torna algo que agrega à vida profissional do docente bem como sua vida pessoal.

Para Chiavenatto (2005), a formação pode ser vista como um meio de desenvolvimento de competências para que os colaboradores sejam mais produtivos, criativos e inovadores no seu local de trabalho. Desta forma, os colaboradores conseguirão contribuir de forma mais eficiente e eficaz para realização de objectivos organizacionais e também para que consigam se tornar pessoas mais valiosas.

Desenvolver novas competências através da educação continuada dos professores contribui com a formação deles próprios, com a instituição escolar e com a vida dos alunos que são o futuro do nosso Planeta.

### **1.6 Os diferentes tipos de gerações – Novos alunos X Nova escola**

Lombardia (2008), diz que a história de uma geração tem como base um conjunto de vivências comuns, valores, visões de vida e cenários sociopolíticos e, ainda, a

aproximação de idades. Estas características comuns às diferentes gerações influenciam o modo de ser e de viver dos indivíduos nas sociedades, sendo este o conjunto de comportamentos e valores que diferenciam uma geração da outra (Vasconcelos et al., 2010). Por isso, não podemos tratar a todos igualmente, principalmente se tratando de linguagem e educação, algo que deve despertar interesse nos indivíduos e sendo eles de diferentes gerações, como ensinar a todos de uma única maneira?

Para Forquin (2003), o conceito de geração, na concepção histórica e sociológica é definido como um conjunto de pessoas que têm em comum uma experiência histórica idêntica e/ou uma proximidade cultural, partilhando assim valores comuns que podem ser denominados de “sentimento de geração”. O que os aproximam são sentimentos, emoções e acontecimentos advindos de sua culturas próprias.

Hoje, vivenciamos nas escolas uma mescla de gerações, um desafio para os professores em lidar com cada uma delas, entreter a atenção dos alunos de forma que não percam o interesse de estarem na escola e aprender a base para vida. Segundo Coupland (1991) as mesmas podem ser definidas do seguinte modo:

**Geração X:** surge em meados a década de 60 e estende-se até a década de 70, essa geração é caracterizada por certa resistência ao novo e vivenciou o nascimento da era tecnológica. Filhos dos *babies bommers*. Procura a estabilidade no trabalho, foca ações em resultados.

**Geração Y:** nasce na década de 80, vivencia o avanço da tecnologia e quebra de paradigmas, realizam diversas atividades ao mesmo tempo, tem ascensão rápida na vida profissional, senso de urgência muito evidenciado e buscam desafios constantemente. É conhecida como a geração dos resultados, uma vez que nasceram na época das tecnologias, da internet e do excesso de segurança, não tendo assistido a nenhuma ruptura social, e vivendo a democracia, a liberdade política e a prosperidade econômica (Oliveira, 2009).

**Geração Z:** Nascidos após os anos 90 apresentam comportamento individualista, realidade conectada a internet, busca mais o contato virtual o presencial o que o proporciona o isolamento. Estão, entretanto, agora no mercado de trabalho, perfil

## O coaching para professores da educação infantil

imediatista, inquietos e sem paciência. Assim, este novo grupo de profissionais da geração Z chega ao mercado de trabalho à procura de organizações que tenham valores e dinâmicas que correspondam às suas 11 características pessoais, como o contacto rápido com outras pessoas através da Internet, a abertura ao diálogo, a velocidade e a globalidade (Mendes, 2012).

Um novo modelo de escola se faz necessário, mantendo o foco na Educação infantil, tendo em vista que se podem ter professores de todas as gerações lecionando. Porém, há a necessidade de busca de novas metodologias e técnicas para desenvolver com esta nova geração que se renova a cada ano.

## II – ABORDAGEM EMPIRICA

### 2.1 Problemática

Considerar que os professores produzem saberes específicos ao seu próprio trabalho e são capazes de deliberar sobre suas próprias práticas, de objetivá-las e partilhá-las. São buscadores e desenvolvedores constantes de seu próprio conhecimento (Borges & Tardiff, 2005). Com base neste pressuposto que se considera de extrema importância o trabalho dos professores na educação infantil, pois estão com uma verdadeira missão em suas mãos que é contribuir para o desenvolvimento de competências comportamentais que, se desenvolvidas nos primeiros anos de vida, podem alavancar pessoas com mais saúde mental e inteligência emocional, a fim de desenvolver suas vidas na fase adulta.

“Quando tratamos de instituições dedicadas ao ensino de crianças, é preciso desvincular o conceito de qualidade do conceito de construção de significado. As escolas, muitas vezes, relacionam qualidade apenas à prestação de serviços, isto é, tendem à entrega de um produto: a educação da criança de forma padronizada. (Lima & Macedo 2016, p.38)

A escolha da temática Coaching deu-se pelo facto de que com esta técnica ser possível utilizar ferramentas que desenvolvem competências comportamentais, quer ao nível pessoal quer ao nível interpessoal das crianças ajudando-as a saber transformar as suas capacidades emocionais de forma positiva e construtiva (Lima & Macedo, 2016).

Para Facchini (2001), o cérebro na idade infantil é capaz de reorganização de padrões e sistemas de conexões sinápticas com vistas a readaptação do crescimento do organismo às novas capacidades intelectuais e comportamentais da criança. As células em desenvolvimento têm maior capacidade de adaptação do que as maduras; por isso, com o avanço da idade e diminuição da plasticidade, a aprendizagem requer o emprego de muito mais esforço para se efetivar.

Pelo exposto e tendo em conta o interesse do tema foi formulada a seguinte pergunta de partida:

## O coaching para professores da educação infantil

P1- Será que a aplicação de um programa de formação em coaching melhora as práticas pedagógicas dos professores da educação infantil ?

### 2.2 Objetivos do Estudo

O presente projeto de investigação assume como atividade central a realização de uma ação de formação, mas não se esgota nessa ação, na medida em que pretende responder à pergunta de partida acima referida e tem como principais objetivos:

**Objetivo 1** - Verificar o nível de conhecimento sobre o coaching antes e depois da aplicação do programa de formação.

**Objetivo 2** – Aumentar o grau de desenvolvimento das competências abaixo após o programa de capacitação:

- Relacionamento Interpessoal
- Inteligência Emocional (QE)
- Gestão de Conflitos
- Crenças – formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo.
- Trabalhos com atingimento de objetivos
- Ganhos e Perdas
- Comunicação
- Liderança
- Âncoras positivas - estímulo externo que causa uma reação interna.
- Flexibilidade
- Mudanças comportamentais - alterar nossa forma de agir para que se possam melhorar os resultados.

**Objetivo 3** – Avaliar os resultados do programa de formação em coaching aplicado aos professores da educação infantil com cinco técnicas de desenvolvimento que são:

## O coaching para professores da educação infantil

- **Roda Comportamental** – uma ferramenta de autoconhecimento para medir o nível de satisfação do indivíduo quanto a tais comportamentos que compõem a roda e escolher um destes comportamentos que não contribuem de forma satisfatória para com os resultados positivos de sua vida e trabalhá-los como ponto de alavanca para potencializar todos os outros.
- **Crenças** - opiniões adotadas com Fé e convicção, consideradas como absolutas e verdadeiras. As crenças são formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo. É através de nossas crenças que olhamos para todas as situações de nossa vida. Crenças Limitantes são resultados de interpretações negativas das experiências que vivemos. No momento em que nos identificamos com uma situação ou modelo, nossas decisões sofrem influências daquele padrão, impedindo a mudança de opinião / visão. Crenças Fortalecedoras “impulsionam” o indivíduo a lutar pelos seus objetivos com determinação, possuindo assim, grandes chances de realização.
- **Ganhos e perdas** – modelo de coaching voltado para autoconhecimento e avaliação do que se ganha e o que se perde em escolher determinado comportamento negativo ou mesmo para tomadas de decisão.
- **Ensaio Dramático** – técnica utilizada para desenvolver novas habilidades e competências, estudar novas opções, definição de melhor estado emocional e instalação de um melhor sentimento para mudança de comportamento.
- **Instalação e âncora positiva** - É um estímulo externo que causa uma reação interna. Símbolo, imagem ou som capaz de despertar a sensação e/ou o sentimento de desencadear emoções e sensações. A mesma coisa acontece com algumas músicas, imagens, cheiros e paladares. Por exemplo, muitas vezes uma música afeta a pessoa por causa do que estava acontecendo com ela quando ouviu aquela canção pela primeira vez.

- **2.3 Metodologia**

"Falar da investigação num dado domínio científico é como que ver refletido num espelho aquilo que, num dado momento, preocupa, interessa e intriga os investigadores nessa área ou domínio do conhecimento" (Coutinho, 2006).

Quanto ao aspecto epistemológico, o presente estudo possui um cunho quantitativo, como instrumento de coleta de dados, pois optou-se pela utilização de dois questionários e em que a última etapa, 'desenvolvimento de competências' fará parte dos dois questionários, uma vez que se pretende comparar as competências antes e depois da aplicação do plano de formação. Ambos os questionários apresentam respectivamente uma escala tipo Likert, com cinco pontos : 05- Concordo Totalmente 04- Concordo Parcialmente 03-Indiferente 02- discordo parcialmente 01- discordo totalmente.

O primeiro questionário que foi aplicado antes da intervenção teve foco investigativo e foi dividido em duas etapas.

A primeira serviu para verificar o nível de conhecimento dos professores quanto as novas metodologias utilizadas em sala de aula, se investem em cursos de capacitação anualmente e o quanto conhecem sobre o coaching. A segunda etapa foi para verificar o quanto as metodologias aplicadas atualmente desenvolvem as competências citadas. O segundo questionário, aplicado após o curso de capacitação em coaching, foi dividido em três etapas em que avaliavam o curso, o instrutor e novamente as mesmas competências citadas no primeiro questionário investigativo.

Será aplicado um programa de formação para os Docentes e Equipe Pedagógica de uma escola particular de Educação Infantil localizada em Curitiba - Paraná – Brasil, onde irão aprender técnicas de Coaching para adaptarem e utilizarem no dia a dia com as crianças da Educação Infantil de 2 a 5 anos em sala de aula.

## O coaching para professores da educação infantil

Este programa de formação terá uma carga horária de 4 horas em um só dia. Finalmente, será elaborado um trabalho prático em que os participantes irão se dividir em dois grupos para uma demonstração das técnicas aprendidas. Toda formação será feita através da apresentação de slides, vídeos, dinâmica e vivências em grupo.

Inicialmente, busca-se uma evolução no comparativo das competências desenvolvidas das metodologias atuais com as que serão aprendidas no curso de capacitação para que se eleve o nível de conhecimento dos professores quanto às técnicas de Coaching aprendidas.

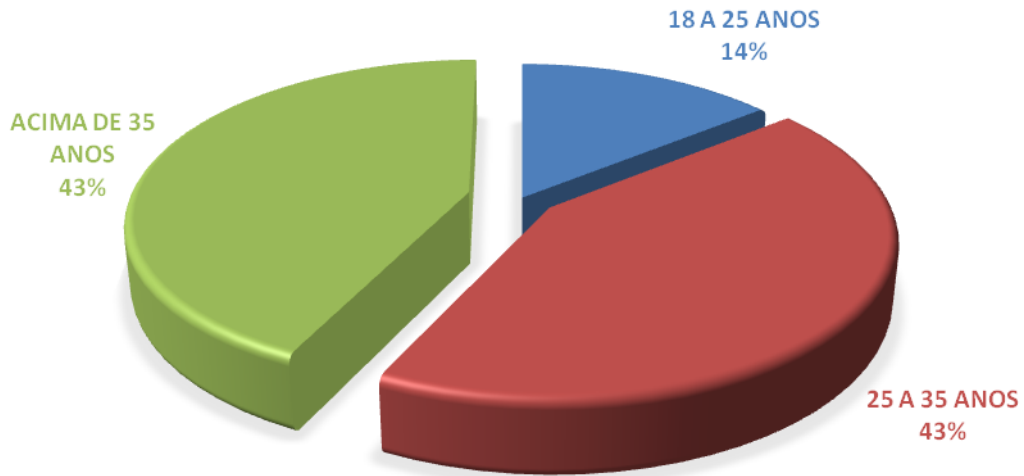
### **2.4 Caracterização dos participantes**

A motivação para se aplicar o presente projeto nesta escola nasceu a partir do fascínio pelo tema que vem sendo estudado desde 2008 com resultados bastante positivos no âmbito empresarial. Logo, o interesse em aplicá-lo, também, no campo educacional. Associado ao exposto e como motivação para elaboração deste projeto considerou-se o facto ter um filho em idade escolar neste colégio.

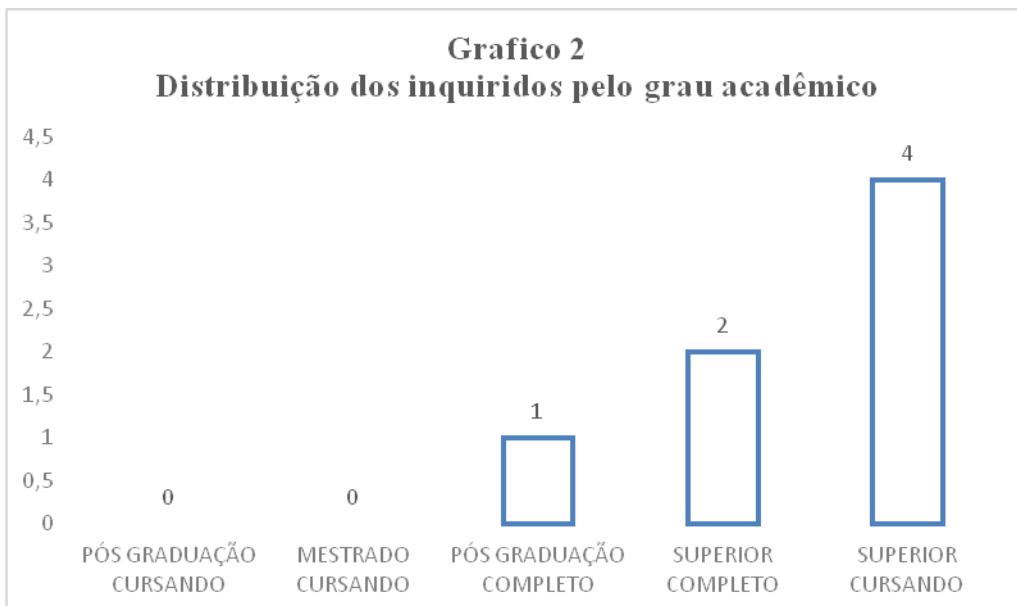
Colaboraram no estudo, 7 professoras em sua totalidade do gênero feminino.

A distribuição dos participantes por escalões etários, como pode ser observado no gráfico 1, tem a sua maior concentração nas faixas etárias de 25-35 anos e acima de 35 anos, ambos com uma distribuição de 43% em cada faixa e 14% na faixa etária de 18 a 25 anos tendo estes um percentual de 14%.

**Gráfico 1**  
**Distribuição dos inquiridos por escalão etário**



O gráfico 2 é a representatividade do grau acadêmico e através dele observamos que em termos de habilitações nos estudos predominam os docentes com superior cursando, totalizando 4, seguindo-se de 2 professoras com superior completo e 1 professora com pós graduação.



## O coaching para professores da educação infantil

Analisando o gráfico 3, relativo ao tempo de experiência como professor da Educação Infantil, 57% das professoras tem um tempo de experiência de mais de 5 anos, seguido de 29%, com menos de 1 ano e 14% de 2 a 5 anos de atuação na área.



### 2.5 Instrumentos e Procedimentos

Foram construídos dois questionários com base na literatura (Likert 1932). A primeira versão dos dois questionários foi enviada a 3 professores doutores especialista na área para validação tendo-se chegado posteriormente à versão final.

Assim, o primeiro questionário que foi aplicado antes da intervenção teve foco investigativo, e foi dividido em duas etapas. A primeira serviu para verificar o nível de conhecimento dos professores quanto à utilização de diferentes metodologias utilizadas em sala de aula, se investem em cursos de capacitação anualmente e o quanto conhecem sobre o coaching. A segunda etapa foi para verificar o quanto as metodologias aplicadas atualmente desenvolvem as competências citadas. Quanto ao segundo questionário que foi aplicado após o curso de capacitação em coaching, foi dividido em três etapas, onde avaliavam o curso, o instrutor e novamente as mesmas competências citadas no primeiro questionário investigativo (Anexos I e II).

## O coaching para professores da educação infantil

Como afirma Miranda (2008, p. 3), “o estudo quantitativo apresenta como objetivos a identificação e apresentação de dados, indicadores e tendências observáveis”. Será dotada pela Escala de Likert é apenas uma afirmação à qual o sujeito pesquisado responde através de um critério que pode ser objetivo ou subjetivo. Normalmente, o que se deseja medir é o nível de concordância ou não concordância à afirmação. O formato típico de um item Likert (1932) é:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Indiferente
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

“Um questionário é um instrumento de investigação que visa recolher informações baseando-se, geralmente, na inquirição de um grupo representativo da população em estudo. Para tal, coloca-se uma série de questões que abrangem um tema de interesse para os investigadores, não havendo interação direta entre estes e os inquiridos” (Deshaies,1992, p55.).

É de total utilidade os questionários para que o investigador recolha os dados necessários para abordar seu tema, focar no seu público alvo, conhecer a opinião dos indivíduos em questão e verificar neste caso como eram as perspectivas dos respondentes antes e depois do curso aplicado na intervenção.

Foi solicitada uma autorização prévia da Diretora da Escola Brincar de Aprender (anexo III) e de todos os participantes (anexo IV a X).

Por fim, procedeu-se à fase empírica, que englobou a recolha e a análise dos dados, sendo esta última feita com recurso ao uso de técnicas estatísticas descritivas e suas considerações finais.

### III – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo apresentar-se-ão os resultados obtidos, relacionando os objetivos com os dados recolhidos.

Para responder ao 1º objetivo em que se pretendia *perceber o nível de conhecimento sobre o coaching antes da intervenção do curso de educação continuada*, foi passado um questionário com o objetivo de fazer o levantamento da visão dos professores em relação ao coaching em sala de aula. Para melhor clarificação os resultados serão apresentados questão a questão.

Assim, em relação à 1ª questão, verificam-se na tabela 1 as respostas dos inquiridos.

Tabela 1

		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>As metodologias utilizadas atualmente com a educação infantil prendem o interesse dos alunos.</i>	Frequência (#)	-	-	-	7	-
	Representatividade (%)	-	-	-	100,00%	-

Pode ver-se que 100% dos professores concordam parcialmente com as metodologias que utilizam atualmente.

No que se refere à importância de utilização de novas metodologias para o desenvolvimento de novas competências pode ler-se os resultados na tabela 2.

Tabela 2 – Novas metodologias

Tabela 2

		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Novas metodologias acrescentadas ao que desenvolvem atualmente, pode vir a trazer mais interesse por parte dos alunos e desenvolver novas competências.</i>	Frequência (#)	-	-	-	5	2
	Representatividade (%)	-	-	-	71,43%	28,57%

## O coaching para professores da educação infantil

Dos respondentes, percebe-se que 71,43% concordam parcialmente que novas metodologias podem despertar interesse e desenvolver novas competências, seguindo de 28,57% , (2) aqueles que concordam totalmente.

Relativamente às questões 3 e 4, abaixo, em que se abordam os temas ligados aos primeiros anos de vida e a importância que o papel do professor de educação infantil tem relativamente ao desenvolvimento da criança, pode observar-se na tabela 4, que 14,29% dos professores concordam parcialmente que os primeiros anos de vida da criança são os mais importantes e quanto melhor for o seu desenvolvimento nesta fase melhores resultados mais apresentará na sua vida adulta, sendo que 85,71% dos professores concordam totalmente com esta questão.

Tabelas 3 e 4 – Desenvolvimento nos primeiros anos de vida e o papel do professor

		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Os primeiros anos de vida de uma criança, são os mais importantes e através dele terá resultados mais elevados ou não em sua vida adulta.</i>	Frequência (#)	-	-	-	1	6
	Representatividade (%)	-	-	-	14,29%	85,71%

		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>O papel do professor da Educação Infantil é fundamental no desenvolvimento afetivo e intelectual do ser humano.</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%

Relativamente à tabela 4, verifica-se que 100% dos professores concordam totalmente com a afirmativa de que o papel do professor da educação infantil é fundamental no desenvolvimento afetivo e intelectual do ser humano.

Tabela 5 – O Coaching como contribuição para o desenvolvimento pessoal

		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Curso de capacitação com a metodologia do coaching pode contribuir para seu desenvolvimento profissional em atuação com seus alunos?</i>	Frequência (#)	-	-	7		
	Representatividade (%)	-	-	100,00%		

## O coaching para professores da educação infantil

Pode-se observar que na tabela 5, 100% dos respondentes ficaram indiferentes se o curso de capacitação e coaching poderiam ou não contribuir com seu desenvolvimento profissional, pois não tinham conhecimento anterior sobre o assunto.

Tabela 6 – Investimento em cursos de capacitação em sua área

Tabela 6		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Investe anualmente em cursos de capacitação em sua área?</i>	Frequência (#)	-	-	4	-	3
	Representatividade (%)	-	-	57,14%		42,86%

Na tabela 6, observa-se que 57,14% dos professores se dizem indiferentes em investir em capacitação em suas áreas, seguido de 42,86% que concordaram totalmente com este investimento anual.

Tabela 7 – Nível de conhecimento sobre o coaching

Tabela 7		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Possui conhecimentos sobre coaching?</i>	Frequência (#)	7	-	-		
	Representatividade (%)	100,00%	-	-		

Na tabela 7, pode-se verificar o nível de conhecimento dos professores sobre o coaching, 100% dos professores discordaram totalmente por nunca terem tido conhecimento algum da metodologia.

Tabela 8 – A aplicabilidade a novas metodologias em sala de aula

## O coaching para professores da educação infantil

Tabela 8		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Você como professor aplica em sala de aula novas metodologias de ensino anualmente?</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%

Na tabela 8, 100% dos professores afirmaram concordar totalmente em aplicar novas metodologias em sala de aula anualmente.

No segundo questionário, após a intervenção, trataram-se também dos seguintes temas:

### Tabelas 9, 10 e 11 - Assunto geral do treinamento

Tabela 9		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Você Adquiriu novos conhecimentos?</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%
Tabela 10		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>As informações passadas foram objetivas?</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%
Tabela 11		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>As informações podem ser aplicadas aos alunos da Educação Infantil?</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%

Nas tabelas de 9, 10 e 11, observa-se que 100% dos professores concordaram totalmente que adquiriram novos conhecimentos, que as informações passadas foram objetivas e que podem ser aplicadas à Educação Infantil.

### Tabela 12 – O coaching pode desenvolver competências e habilidades

Tabela 12		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>São metodologias que podem desenvolver competências e habilidades?</i>	Frequência (#)	-	-	-	1	6
	Representatividade (%)	-	-	-	14,29%	85,71%

A Tabela 12 nos mostra que, 85,71% dos professores concordam totalmente que são metodologias que podem desenvolver novas habilidades, seguido de 14,29% que concordaram parcialmente.

## O coaching para professores da educação infantil

Tabela 13 – As informações irão contribuir com desenvolvimento profissional dos professores?

Tabela 13		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>As informações recebidas ajudarão no seu desenvolvimento profissional?</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%

Na tabela 13, verifica-se que 100% dos respondentes concordam totalmente que as informações adquiridas no curso os ajudarão sem seu desenvolvimento profissional.

Tabela 14 – O treinamento atingiu as expectativas dos participantes?

Tabela 14		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>O treinamento atendeu as suas expectativas?</i>	Frequência (#)	-	-	1	-	6
	Representatividade (%)	-	-	14,29%	-	85,71%

Na tabela 14, pode-se ver que 85,71% dos professores concordaram totalmente que o curso de capacitação atingiu as suas expectativas, enquanto que só 14,29% ficaram indiferentes.

Tabelas 15 e 16 - Avaliação do instrutor do treinamento, (conhecimento sobre o tema e metodologia aplicada) :

Tabela 15		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Conhecimento e domínio de assunto</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%
Tabela 16		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
<i>Metodologia apresentada dos temas</i>	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%

Nas tabelas 15 e 16, percebe-se que 100% dos participantes concordaram totalmente que o instrutor tinha conhecimento, domínio do assunto e metodologia apresentada dos temas.

Tabela 17 – Comunicação e expressão do instrutor

## O coaching para professores da educação infantil

Tabela 17		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Comunicação e expressão	Frequência (#)	-	-	-	1	6
	Representatividade (%)	-	-	-	14,29%	85,71%

Na tabela 17 que refere à comunicação e expressão do instrutor, 85,71% dos inquiridos concordaram totalmente, seguido de 14,29 % que concordaram parcialmente.

Tabela 18 – Coerência e habilidade nas respostas do instrutor

Tabela 18		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Indiferente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Coerência e objetividade nas respostas	Frequência (#)	-	-	-	-	7
	Representatividade (%)	-	-	-	-	100,00%

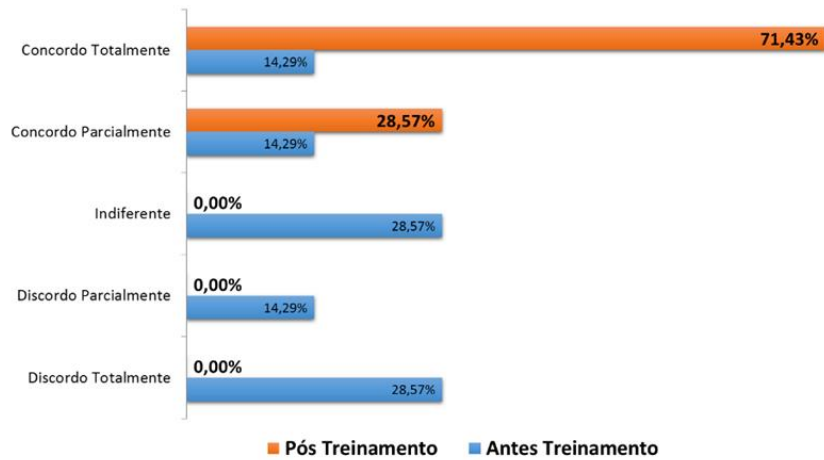
Na tabela 18, que se refere na coerência e objetividade das respostas dadas em sala sobre o tema 100% concordaram totalmente.

Para responder ao 2º objetivo do estudo em que *se pretendia aumentar o grau de desenvolvimento de competências como: relacionamento interpessoal, inteligência emocional (QE), gestão de conflitos, crenças* – formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo, trabalhos para o alcance de objetivos, ganhos e perdas, comunicação, liderança, âncoras positivas - estímulo externo que causa uma reação interna, flexibilidade e mudanças comportamentais - alterar nossa forma de agir para que se possam melhorar os resultados.

Os gráficos abaixo demonstram o aumento do desenvolvimento destas competências após o curso de capacitação.

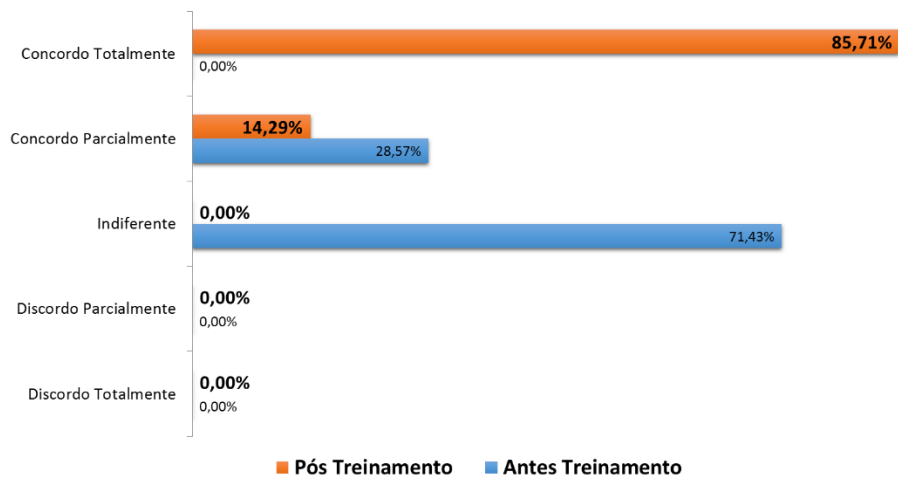
No gráfico 4, observa-se o desenvolvimento da competência relacionamento interpessoal antes do curso, 28,57% discordaram totalmente com o desenvolvimento da competência e as metodologias que usam atualmente, 14,29% discordam parcialmente, 28,57% ficaram indiferentes, 14,29% concordaram parcialmente e os outros 14,29% concordaram totalmente. Após o curso de capacitação 28,57% concordaram parcialmente serem capazes de desenvolver relacionamento interpessoal com os alunos e 71,43% concordaram totalmente.

**Gráfico 4**  
**Relacionamento Interpessoal**



No gráfico 5, no que tange ao desenvolvimento de inteligência emocional, nota-se que antes do curso de capacitação 71,43%, ficaram indiferentes, seguido de 28,57% que concordaram parcialmente com o desenvolvimento dessa competências e com as metodologias que utilizam hoje em sala de aula. Após o curso de capacitação em coaching, percebe-se que 85,71% dos professores concordaram totalmente que é possível desenvolver inteligência emocional e 14,29% concordaram parcialmente. O que denota que através das técnicas aprendidas com o coaching os professores chegaram à conclusão de que podem elevar o desenvolvimento do relacionamento interpessoal dos alunos.

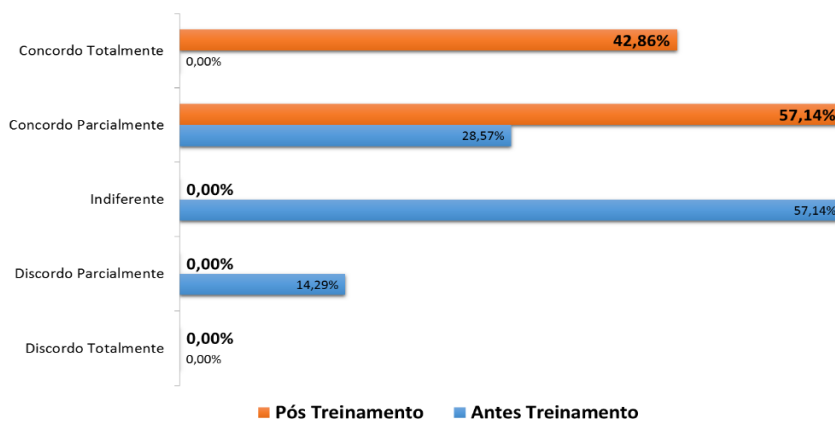
**Gráfico 5**  
**Inteligência Emocional**



## O coaching para professores da educação infantil

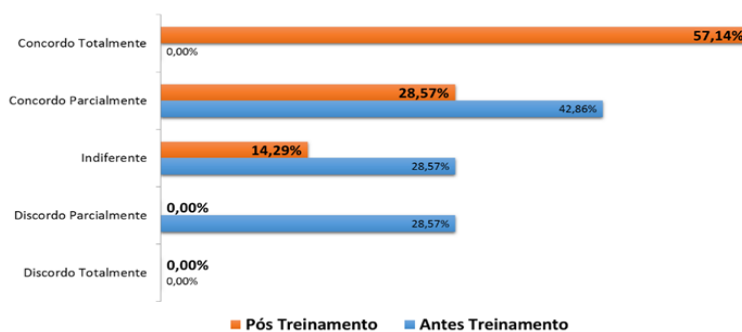
O gráfico 6 apresenta os resultados da Gestão de Conflitos que antes do treinamento, 28,57% dos professores concordaram parcialmente que as metodologias que utilizavam anteriormente era possível desenvolver esta competência nos alunos, seguido de 71,43% que ficaram indiferentes. Após o curso de capacitação, 85,71% dos professores concordaram totalmente que seriam capazes de desenvolver a inteligência emocional dos alunos com o coaching e 14,29% concordaram parcialmente. Levando-nos a compreender ser possível os professores, com as técnicas de coaching, trabalhar a inteligência emocional nos alunos da Educação Infantil.

**Gráfico 6**  
**Gestão de Conflitos**



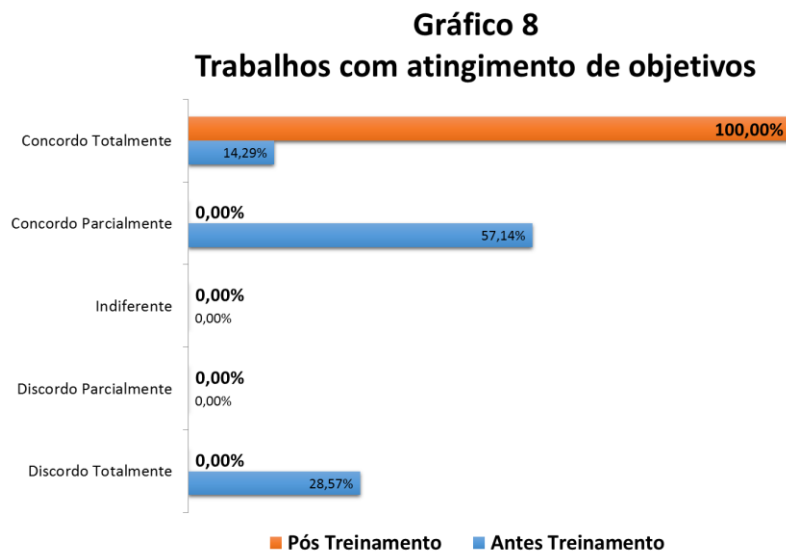
No gráfico 7, apresentam-se os resultados do desenvolvimento de crenças. Antes do curso de capacitação, 42,86% dos professores concordaram parcialmente desenvolver com as metodologias utilizadas atualmente, seguido de 28,57% que ficaram indiferentes e 28,57% que discordaram parcialmente. Após o curso, 57,14% concordaram totalmente que através das metodologias do coaching seria possível desenvolver crenças que fortalecem os alunos, seguido de 28,57% que concordaram parcialmente e 14,29% que ficaram indiferentes.

**Gráfico 7.**  
**Crenças - formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo**

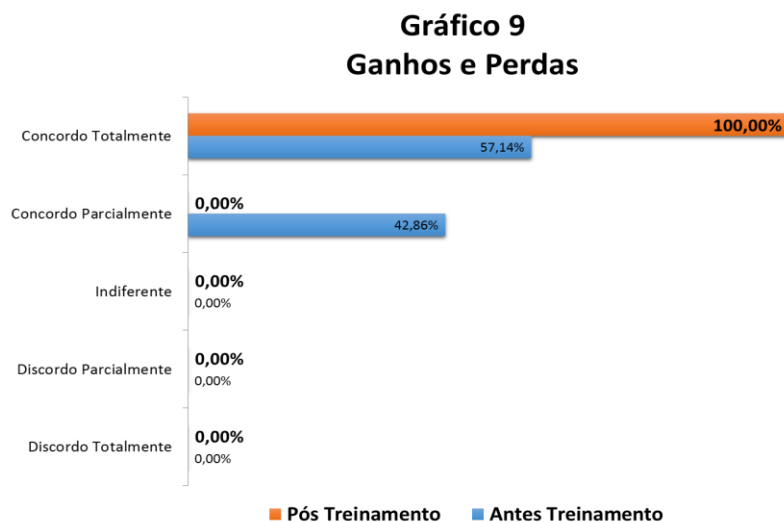


## O coaching para professores da educação infantil

No gráfico 8 – trabalhos com atingimento de objetivos, pode-se observar que 14,29% dos professores concordaram totalmente que somente com a metodologia que utilizavam antes do curso eram capazes de desenvolver a competência com os alunos, 57,14% concordaram parcialmente e 28,57% discordaram totalmente. Após o curso de capacitação 100% dos professores concordaram totalmente que já seriam capazes de desenvolver esta competência, o que demonstra que as técnicas aprendidas se encaixaram com a realidade do dia a dia em sala de aula.



O gráfico 9, Ganhos e Perdas, há uma mostra de que antes do curso de capacitação 57,14% dos respondentes concordaram totalmente que com a metodologia que utilizavam ,até então, desenvolviam esta competência com os alunos e 42,88% concordaram parcialmente. Após o curso 100% concordaram totalmente que seriam capazes de desenvolver ganhos e perdas com os alunos.



## O coaching para professores da educação infantil

Gráfico 10 – Comunicação, 57,14% dos professores concordaram totalmente que com as metodologias utilizadas antes do curso, desenvolviam a comunicação dos alunos, 28,57% concordaram parcialmente e 14,29% ficaram indiferentes. Após o curso, 85,71% dos respondentes concordaram totalmente que com as técnicas de coaching eram capazes de desenvolver esta competência, seguido de 14,29% que concordaram parcialmente.

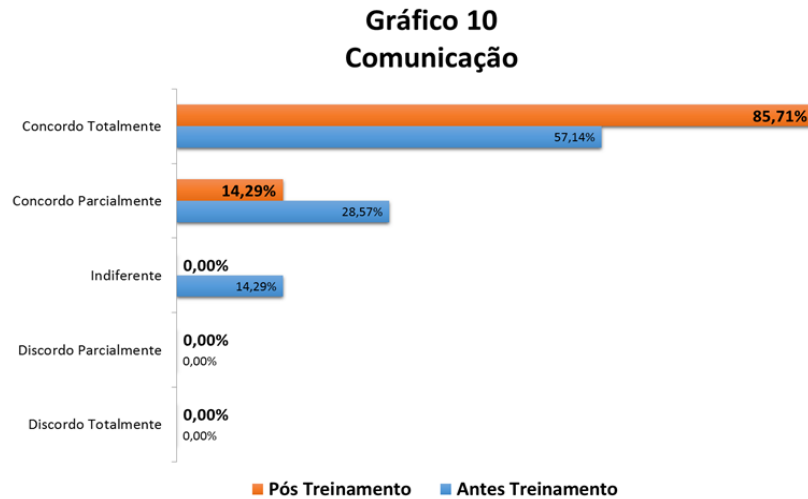
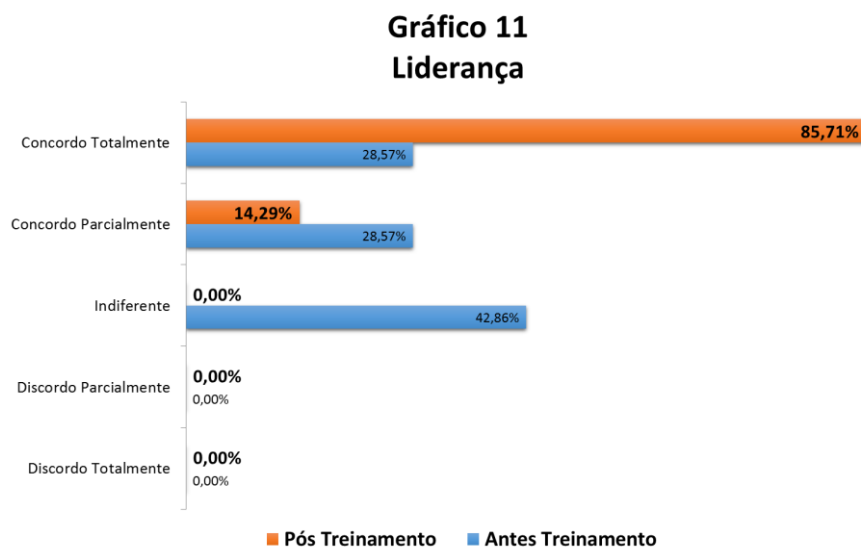


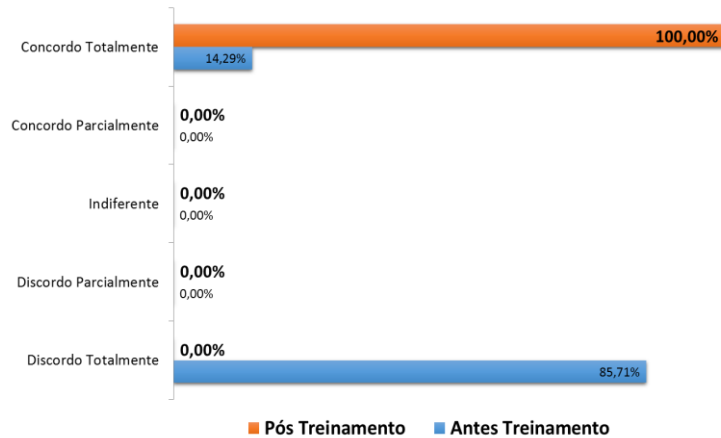
Gráfico 11 - Liderança, aponta a opinião dos professores, antes do curso, 28,57% dos respondentes concordaram totalmente que desenvolvem esta competência apenas com as metodologias utilizadas, 28,57% concordaram parcialmente e 42,86% ficaram indiferentes. Após o curso, 85,71% dos professores concordaram totalmente que conseguem desenvolver a competência de liderança com os alunos em sala e 14,29% concordaram parcialmente.



## O coaching para professores da educação infantil

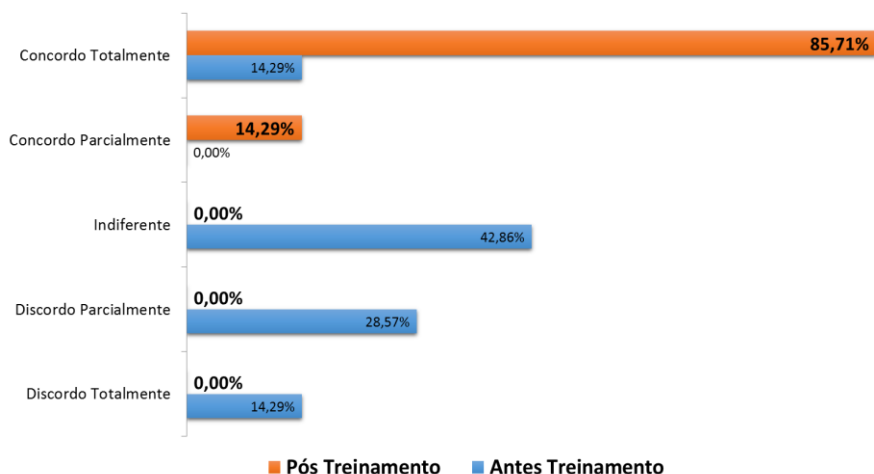
No gráfico 12 – Âncoras – denota-se que antes da capacitação em coaching, 14,29% dos professores concordaram totalmente que conseguem desenvolver âncoras positivas nos alunos com as metodologias utilizadas, seguido de 85,71% que discordou totalmente. Após o curso, 100% dos respondentes concordaram totalmente se sentirem capazes de desenvolver âncoras positivas com os alunos com as técnicas aprendidas na prática.

**Gráfico 12. Âncoras positivas - estímulo externo que causa uma reação interna**



No gráfico 13 Flexibilidade - observa-se que antes do treinamento, 14,29% dos repondentes concordaram totalmente serem capazes de desenvolver a competência nos alunos, seguido de 42,86% que ficaram indiferentes, 28,57% que discordaram parcialmente e 14,29% que discordaram totalmente. Após aprenderem as técnicas em sala de aula, 85,71% concordaram totalmente, seguido de 14,29% que concordaram parcialmente.

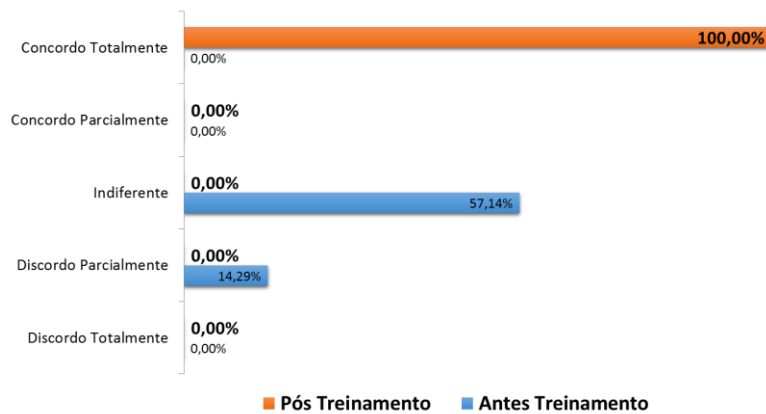
**Gráfico 13 Flexibilidade**



## O coaching para professores da educação infantil

No gráfico 14 - demonstra os resultados do desenvolvimento de mudanças comportamentais e antes do curso, 57,14% dos professores ficaram indiferentes do desenvolvimento desta competência em sala de aula atualmente e, 14,29% discordaram parcialmente. Após aprenderem a técnica em sala e vivenciá-la, 100% dos professores concordaram totalmente sobre desenvolvimento desta competência com os alunos da educação infantil.

**Gráfico 14. Mudanças comportamentais - alterar nossa forma de agir para que possa melhorar os resultados**



Tendo consciência plena de o quanto uma formação em coaching para professores da educação infantil é importante e, avaliando os resultados do questionário 1, observa-se o pouco conhecimento dos professores neste assunto, portanto fora proposto um curso de formação em coaching, visando capacitá-los com ferramentas de desenvolvimento de comportamentos e habilidades a fim de maximizarem seus resultados em sala de aula através da prática com seus alunos.

Em resposta ao 3 ° Objetivo: *Avaliar os resultados do programa de formação em coaching aplicado aos professores da educação infantil com cinco técnicas de desenvolvimento que são: Roda Comportamental, Crenças, Ganhos e perdas, Ensaio Dramático, Instalação e âncora positiva.* Foi proposto como uma dinâmica final do curso, que se formassem dois grupos para que os professores transformassem as técnicas aprendidas para a realidade deles em sala de aula, conforme (Anexo XII, X Ie XIV). As educadoras conseguiram trazer a realidade de sala de aula cada para cada técnica de coaching que aprenderam de forma lúdica e dinâmica para aplicar aos alunos como exemplos que se descrevem:

- **Roda Comportamental:** pode ser utilizado como aprenderam em sala, pintando com lápis de cor ou giz de cera cada comportamento.
- **Crenças:** realizarão uma dinâmica em que a criança é o Líder ex: Mestre mandou, para desenvolver a autoconfiança, autonomia, afetividade, proatividade, autocontrole e liderança, quebrar a insegurança e comportamentos que dificultam o lado afetivo do aluno.
- **Ganhos e perdas:** utilizaram o exemplo da criança que é agressiva e bate no colega, num quadro colocar com a criança o que ela ganha e o que perde com cada comportamento para que ela avalie qual a melhor alternativa. Colocar um farol com “carinhas” felizes, tristes ou bravas para que seja lúdico e dinâmico.
- **Ensaio dramático:** através da contação de histórias os alunos irão representar seus sentimentos e as professoras irão estimular a eles pensarem qual melhor comportamento para resolução de problemas.
- **Instalação de âncora positiva:** para criar uma âncora de carinho e acolhimento, as professoras colocarão uma música e pedirão que os alunos sintam a música carinhosa todos os dias antes do início das aulas, desta maneira sempre que ouvirem a música sentirão carinho e acolhimento.

Tendo por base os nossos resultados parece-nos importante fazer referência à crescente expansão do Coaching que é considerada uma área de estudo recente e que pode encontrar-se na literatura em diversas áreas de estudo que vão da educação (Dieffenbach, Murray, & Zakrajsek, 2011, *cit in* Costa 2012), ao desporto (Dowdell, 2010, *cit.in* Costa 2012), da psicologia (Augustijnen, Schnitzer, & Esbroeck, 2011, *cit in* Costa, 2012) à saúde, sendo de considerar ainda outras áreas.

O *coach* educacional foi identificado em experiências práticas, onde as oportunidades são de extrema importância para a mudança de conhecimentos teóricos que ajudam à compreensão pessoal e às habilidades práticas de *Coaching* (Nelson *et al.*, 2012, *cit in* Costa, 2012).

Tendo por base quer estes pressupostos, quer os dados do nosso estudo é pertinente apresentar um projeto de intervenção cujo tema será virado para “o coaching para professores da educação infantil” que se apresenta de seguida

**IV – PROJETO DE INTERVENÇÃO**

TEMA: COACHING PARA PROFESSORES DA EDUCAÇÃO INFANTIL

<b>DESIGNAÇÃO</b>	<b>COACHING PARA PROFESSORES DA EDUCAÇÃO INFANTIL</b>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Atualizar os professores quanto às teorias das gerações e a necessidade de atualização dos professores.</li> <li>○ Capacitar os professores no que é o Coaching, quais os tipos de técnicas que existem.</li> <li>○ Conscientizar os professores quanto à inteligência emocional</li> <li>○ Capacitar os educadores nas ferramentas de coaching: Roda Comportamental, Crenças, Mudanças Comportamentais, Ganhos e Perdas e Ensaio Dramático e fazer com que como trabalho final eles façam uma apresentação em grupo das ferramentas e como aplicariam em sala com os alunos.</li> </ul>
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gerações</li> <li>○ O que é Coaching</li> <li>○ Inteligência emocional</li> <li>○ Roda Comportamental</li> <li>○ Competências</li> <li>○ Crenças</li> <li>○ Ganhos Perdas</li> <li>○ Mudanças comportamentais</li> <li>○ Ensaio Dramático</li> <li>○ Âncora</li> <li>○ Prática e Finalização</li> </ul>
Modalidade de Formação	Curso / Capacitação Continuada
Destinatários	Professores da Educação Infantil
Local de Realização	Escola Brincar de Aprender – Curitiba – Paraná – Brasil
Modelo de Avaliação	Questionário de avaliação de reação após o

## O coaching para professores da educação infantil

	treinamento e trabalho de apresentação dos professores no final do curso.
Dados solicitados na inscrição	Estabelecimento de Educação/Ensino onde leciona.
Formador	A investigadora – Coach Profissional certificada e membro da Sociedade Brasileira de Coaching ®
Área de Formação	Ciências da Educação

No final do curso de formação continuada em coaching, pretende-se que os professores estejam aptos a utilizar as técnicas aprendidas em sala de aula com seus alunos da educação infantil no desenvolvimento das competências que se enumeram:

- Relacionamento Interpessoal
- Inteligência Emocional (QE)
- Gestão de Conflitos
- Crenças – formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo.
- Trabalhos com atingimento de objetivos
- Ganhos e Perdas
- Comunicação
- Liderança
- Âncoras positivas - estímulo externo que causa uma reação interna.
- Flexibilidade
- Mudanças comportamentais - alterar nossa forma de agir para que se possa melhorar os resultados.

Com este curso de formação, pretende-se que os professores de educação infantil possam transformar as técnicas aprendidas no curso para a realidade das crianças de forma lúdica de modo a despertar a curiosidade e interesse dos alunos.

## V – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração o tema deste projeto de investigação *o Coaching para professores da educação infantil* e considerando o objetivo estabelecido, centrado na motivação do aumento dos índices do desenvolvimento de competências com as técnicas ensinadas aos professores e conseqüentemente o sucesso educativo, buscou destacar aspectos teóricos e empíricos que sustentassem essa relação.

Estudar mais sobre o coaching para crianças, inteligência emocional, desenvolvimento de competências para que fortifiquem e potencializem os resultados de um indivíduo na vida adulta foram objetivos que balizaram este estudo para que pudéssemos criar uma proposta de intervenção e realizá-la.

O confronto entre o que concluímos do estudo da literatura e da análise dos dados obtidos da opinião dos inquiridos leva-nos a concluir que há, de facto, a contribuição positiva do coaching através de um curso de formação no dia a dia dos professores em sala de aula, cujas técnicas aprendidas facilitam o desenvolvimento de competências e que são capazes de olhar a realidade de forma lúdica e criativa.

Observamos também nas nossas conclusões a consciência do próprio professor na construção dessas competências na vida de uma criança e seus resultados futuros que serão marcantes até a vida adulta. A importância de estimular os seus alunos para encontrar o próprio caminho através de mudanças comportamentais que os satisfaçam. Assim como a criação de âncoras positivas que os estimulem a enfrentar seus medos e ansios, ganhos e perdas de modo que se sintam responsáveis por si mesmos e adquiram a capacidade de raciocinar o melhor caminho a seguir e suas possíveis conseqüências.

Concluem-se, também, quais os comportamentos que eles têm como fortes e quais podem ser potencializados, trabalhando crenças desde a infância para estabelecer fortalezas que os impulsionarão ao topo e quebrando toda e qualquer crença negativa que possa atrapalhar seus objetivos de vida.

## O coaching para professores da educação infantil

Outro ponto observado refere-se à associação dos dados de antes e depois do curso, pois antes da formação os professores possuíam um nível baixo e irrisório das técnicas de coaching e após o curso se sentiram capazes de desenvolver as competências com seus alunos de forma mais tranquila e segura.

Por fim, pode sublinhar-se que este projeto de investigação foi útil para sabermos o grau de entendimento dos professores sobre o coaching e a necessidade de uma intervenção através de um curso de capacitação continuada de modo a contribuir não apenas para o currículo dos professores, mas com a vida pessoal e profissional destes. Acredita-se que após a formação ocorram alterações de consciência de modo a serem utilizadas nas práticas pedagógicas esta nova metodologia sendo considerada como uma nova ferramenta de trabalho.

Limitações do estudo:

No que se refere às limitações que podemos identificar no estudo e, como alguma investigação o tem revelado associado à nossa própria experiência em situação de inquiridos, os inquiridos são vulneráveis à possibilidade dos indivíduos responderem da forma socialmente mais desejável (efeito da desejabilidade social) (Harter, 1981). Os professores poderão ter respondido às questões de acordo com o que consideraram ser o socialmente esperado ainda que não corresponda à sua verdadeira opinião.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albuquerque, R. N (2016). *A escola e o futuro: alunos gerações X, Y, Z... Que alunos vamos deixar para o mundo?* [Em linha] Disponível em <http://www.construirnoticias.com.br/a-escola-e-o-futuro-alunos-geracoes-x-y-z-que-alunos-vamos-deixarpara-o-mundo/> (consultado em 23.01.2018)

Batista, K. e Cançado, V. L. (2017). Competências requeridas para a atuação em coaching: a percepção de profissionais coaches no Brasil *REGE - Revista de Gestão* 24 pp. 24-34.

Blanco, V. (2006). *Um Estudo Sobre a Prática do Coaching no Ambiente Organizacional e a Possibilidade de sua Aplicação na Prática de Gestão do Conhecimento*. (Dissertação de Mestrado Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação, Universidade Católica de Brasília, Brasil).

Borges, C. e Tardif, M. *Apresentação. Educação e sociedade*, v. 22, n. 74, p. 11- 26, abr. 2001. Curitiba. Editora Educar.

Brock, V.G. (2008). *Grounded theory of the roots and emergence of coaching*. (Dissertation - Doctor of Philosophy in Coaching and Human Development, International University of Professional Studies, Maui).

Cano, B. H. *Investigação científica - Você sabe o que é uma investigação científica? Confira a resposta e os passos para o surgimento de uma teoria*. [em linha] disponível em <https://www.estudopratico.com.br/investigacao-cientifica/> (consultado em 23.11.2017).

Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas

Chiavenato, I (2005) . *Gerenciando com as pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier

## O coaching para professores da educação infantil

Coutinho, C. (2006). *Aspetos Metodológicos da Investigação em Tecnologia Educativa em Portugal (1985-2000)*.

Coupland, D. (1991). *Generation X: Tales for an Accelerated Culture*. St. Martins's Press.

Correia, J. S. E. (2012). “Coaching” *Influência no Desenvolvimento Pessoal e Profissional*. Mestrado. Instituto Superior de Línguas e Administração. [Em linha]. Disponível em : <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/4045/Tese%20Joana%20Correia.pdf?sequence=1> [Consultado em 11 de novembro 2017]

Costa , J. R. P. (2012). *Estudo Experimental para medir os efeitos do Coaching no comportamento escolar de Alunos Universitários*. Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Ciências do Desporto. Universidade da Beira Interior

Dingman, M. E. (2006). Executive Coaching: What’s the Big Deal? *International Journal of Leadership Studies*, pp. 2-5 [Em linha] Disponível em <https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol1iss2/practitioner/practitioner.pdf> (consultado em 13.12.2017)

Dessaies, B. (1992). *Metodologia da investigação em ciências humanas*. Lisboa: Instituto Piaget.

Ellinger, A., e Bostrom, R. (2003). Managerial coaching behaviors in learning organizations. *Journal of Management Development*, 18 (9), pp. 752–771

Erikson, E. H (1971). . *Identidad, juventud y crisis*. Veronese. Buenos Aires: Editora: Paidós.

Faria, AR. (1998) *O desenvolvimento da criança e do adolescente segundo Piaget*. São Paulo; Editora: Ática.

## O coaching para professores da educação infantil

Facchini, L. (2001) *Brainpower: A compreensão neuropsicológica do potencial da mente de um bebê*. Revista Educação, Porto Alegre.

Ferreira, M. (2008). *Coaching – um estudo exploratório sobre a percepção dos envolvidos: Organização, Executivo e Coach*. Dissertação de Mestrado em Administração não publicada, Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Universidade de São Paulo.

Ferreira, M. e Casado, T. (2010). *Coaching, Mentoring ou Career Counseling? Anais XIII SEMEAD -Seminários em Administração, São Paulo*. [Em linha] Disponível em <http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/157.pdf> [Consultado em 10.01.2018]

Forquin, J. (2003). *Relações entre gerações e processos educativos: transmissões e transformações*. In Congresso Internacional Co-Educação de Gerações. São Paulo, SESC [Em linha] Disponível em: [www.sescsp.org.br/sesc/images/upload/conferencias/83.rtf](http://www.sescsp.org.br/sesc/images/upload/conferencias/83.rtf) [ Consultado em 12.02.2018]

Fortin, M. F. (2009). *O projeto de investigação: da concepção à realização*. Loures: Lusociência.

Goleman D. (2011) *Inteligência Emocional. A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro. Editora Objetiva.

Grant, A. M. (2003). The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior & Personality*, 31 (3), 253-264.

Grant, A., e Cavanagh, M. (2004). Toward a profession of *coaching*: sixty-five years of progress and challenges for the future. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2(1), 1–16.

João, M (2011). *101 Perguntas sobre Coaching*. Carnaxide: SmartBook.

## O coaching para professores da educação infantil

Joo, B. K. (2005). Executive *coaching*: a conceptual framework from an integrative review of practice and research. *Human Resource Development Review*, 4(4), pp. 462–488

Kets De Vries, M. (2005). Leadership Group *Coaching* in Action: the zen of creating high performance teams. *Academy of Management Executive*, 19(1), 61–76

Harter, S. (1981). *A New Self-Report Scale of Intrinsic Versus Extrinsic Orientation in the Classroom: Motivational and Informational Components*. *Developmental Psychology*, 17(3), 300-312.

Lages, A. e O’Conner, J. (2010). *O coaching a beira do caos. Como o coaching funciona: o guia essencial para a história e prática do coaching eficaz*. São Paulo: Qualitymark.

Lemos, M. G. S. (1993). *A motivação no processo de ensino/aprendizagem, em situação de aula*. Dissertação de Doutorado, Universidade do Porto.

Lima, R. V., e Macedo, M. d. (2016). Coaching para crianças: breve relato de uma experiência de aprendizagem personalizada. *Revista Filosofia Capital*, 37-47.

Lombardia, P. G (2008). *Quem é a geração Y?*. HSM Management, 70, 1-7

Likert, R. (1932), *A Technique for the Measurement of Attitudes*, *Archives of Psychology*. Nova Yorque. Editora R.S Woodworth.

Massetto, M. (1998). *Docência na universidade*. Campinas, Papirus.

Matta V. (2012) *Personal and Professional Coaching*. Rio de Janeiro. Editora SBCoaching.

Matteu, D. (2012). *Transformando vidas através do Coaching Evolutivo*. São Paulo: Ser Mais.

Mendes, T. (2012). *Uma nova geração de líderes*. Revista Brasileira de Administração, 91, 55-57

Miranda, I. (2008). *Afetividade e Ludicidade na Educação Infantil*. Universidade Estadual de Campinas.

Mosquera, J. J. M. (1984) *Psicodinâmica do Aprender*. Porto Alegre: Editora: Sulina.

Mosquera, J. J. M. (1983). *Vida adulta: personalidade e desenvolvimento*. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1983.

Mosquera, J. J. M.. *O que é Coaching*. **[Em linha]**. Disponível em <http://www.significados.com.br/coaching/> [[Consultado em : 12.08.2017 ]

Nascimento, M. G. (1998) *A formação continuada dos professores: modelos, dimensões e problemática*. In: CANDAU, V. M. (Org.). *Magistério: construção cotidiana*. Petrópolis: Editora Vozes.

Oliveira, S. (2009). *Geração Y: Era das conexões, tempo de relacionamentos*. São Paulo: Clube de Autores

Palmer, S., e Whybrow, A. (2010). *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practioners*. Sussex: Routledge.

Pereira, A. B. (2008). *Coaching em Portugal – Teoria e Prática*. Lisboa: Edições Sílabo.

Rose, Steven. (1984). *O cérebro consciente*. São Paulo: Alfa-Omega. (Coleção Ciência Aberta, v.1).

Seligman, M. E. P (2004). *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Serôdio, A. e Piso, M. (2011). Coaching para crianças .[Em linha]. Disponível em <http://revistacrescer.globo.com/Revista/Crescer/0,,EMI188855-10469,00.html>

[[Consultado em : 03.11.2017 ]

Unesco institute for statistics. P.o. Box 6128, Succursale Centre-Ville .The Uis Is Based In Montreal, Canada. Published In 2007.

Vasconcelos, K. C. A. e Merhi, D. Q., Goulart, V. M. & Silva, A. R. L (2010). *A geração Y e as suas âncoras de carreira*. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, 8, 226-244

Vasconcelos, K. C. A., *et alii*. (2010). A geração Y e as suas âncoras de carreira. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, 8, 226-244

Vygotsky, L.S. (1994) *A Formação Social Da Mente: O Desenvolvimento Dos Processos Psicológicos Superiores*. São Paulo. Editora Martins Fontes.

Vygotsky, L. S. A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes, 1984

Wallon, H. (1953) *As Etapas Da Socialização Da Criança*. Lisboa.

Zapelini, E (2009). *Processos formativos constituídos no interior das instituições de Educação Infantil: uma experiência de formação continuada*. Campinas. Pro-Posições.

# **ANEXOS**

## ÍNDICE DE ANEXOS

(Anexo I) QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO.....	51
(Anexo II)QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO.....	52
(Anexo III) DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO DA ESCOLA.....	53
(Anexos IV a X) DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO DOS PROFESSORES.....	54
(Anexo XI) TABELA – FERRAMENTAS DO COACHING.....	61
(Anexo XII a XIV) TRABALHO FINAL DOS PROFESSORES.....	62
(Anexo XV) CURSO DE CAPACITAÇÃO.....	63

(Anexos I e II)

**INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIOS**

**Anexo I**

**Questionário de Diagnóstico:**

Data: \_\_\_\_\_ Idade: ( ) 18 – 25 / ( ) 25 – 35 ( ) acima 35 Gênero: ( ) masc ( ) fem

Gráu Acadêmico: ( ) Superior cursando ( ) superior completo ( ) pós graduação cursando ( ) pós graduação completo ( ) mestrado cursando

Experiência como professor: ( ) menos de 1 ano ( ) 2 a 5 anos ( ) mais de 5 anos.

5- **Concordo Totalmente** 04- **Concordo Parcialmente** 03- **Indiferente** 02- **discordo parcialmente**

01- **discordo totalmente**



<b>1. VISAO PROFESSOR</b>	<b>NOTA</b>
• As metodologias utilizadas atualmente com a Educação Infantil prendem o interesse dos alunos.	
• Novas metodologias acrescentadas ao que desenvolvem atualmente, pode vir a trazer mais interesse por parte dos alunos e desenvolver novas competências.	
• Os primeiros anos de vida de uma criança, são os mais importantes e através dele terá resultados mais elevados ou não em sua vida adulta.	
• O papel do professor da Educação Infantil é fundamental no desenvolvimento afetivo e intelectual do Ser Humano.	
• Curso de capacitação com a metodologia do <b>coaching</b> pode contribuir para o seu desenvolvimento profissional em atuação com seus alunos?	
• Investe anualmente em cursos de capacitação em sua área?	
• Possui conhecimentos sobre <b>coaching</b> ?	
• Você como professor aplica em sala de aula novas metodologias de ensino anualmente?	
<b>2. DESENVOLVIMENTO DE COMPETENCIAS DOS ALUNOS COM AS METODOLOGIAS APLICADAS ATUALMENTE.</b>	<b>NOTA</b>
• Relacionamento Interpessoal	
• Inteligência Emocional (QE)	
• Gestão de Conflitos	
• Crenças – formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo.	
• Trabalhos com atingimento de objetivos	
• Ganhos e Perdas	
• Comunicação	
• Liderança	
• Ancoras positivas - estímulo externo que causa uma reação interna.	
• Flexibilidade	
• Mudanças comportamentais - alterar nossa forma de agir para que se possa melhorar os resultados.	

## O coaching para professores da educação infantil

### Anexo II

#### Questionário de avaliação do treinamento:

Data: \_\_\_\_\_ Idade: ( ) 18 – 25 / ( ) 25 – 35 ( ) acima 35 Gênero: ( ) masc ( ) fem

Grau Acadêmico: ( ) Superior cursando ( ) superior completo ( ) pós graduação cursando ( ) pós graduação completo ( ) mestrado cursando

Experiência como professor: ( ) menos de 1 ano ( ) 2 a 5 anos ( ) mais de 5 anos.

**5- Concordo Totalmente 04- Concordo Parcialmente 03-Indiferente 02-discordo parcialmente**

**01- discordo totalmente**

<b>1. ASSUNTO GERAL DO TREINAMENTO</b>	<b>NOTA</b>
• Você adquiriu novos conhecimentos?	
• As informações passadas foram objetivas?	
• As informações podem ser aplicadas aos alunos da Ed. Infantil?	
• São metodologias que podem desenvolver competências e habilidades?	
• As informações recebidas ajudarão no seu desenvolvimento profissional?	
• O treinamento atendeu às suas expectativas?	
<b>2. INSTRUTOR</b>	<b>NOTA</b>
• Conhecimento e domínio do assunto	
• Metodologia apresentada dos temas	
• Comunicação e expressão	
• Coerência e objetividade nas respostas	
<b>3. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS ALUNOS ATRAVÉS DAS TÉCNICAS DE COACHING APRENDIDAS</b>	<b>NOTA</b>
• Relacionamento Interpessoal	
• Inteligência Emocional (QE)	
• Gestão de Conflitos	
• Crenças – formadas a partir da visão que a pessoa tem de si e do mundo.	
• Trabalhos com atingimento de objetivos	
• Ganhos e Perdas	
• Comunicação	
• Liderança	
• Âncoras positivas - estímulo externo que causa uma reação interna.	
• Flexibilidade	
• Mudanças comportamentais - alterar nossa forma de agir para que se possa melhorar os resultados.	

(Anexo III)

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO DA ESCOLA**

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada "O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil" tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa será realizado um curso de capacitação para os professores da Educação Infantil e equipe pedagógica no dia 26/01/2018.

O curso de capacitação se realizará na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo e o curso de capacitação serão realizados por Paula Janaína Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

Nome do Participante

05.643.974/0001-07

L & C EDUCAÇÃO INFANTIL LTDA - ME

*Liliane A. Luino*  
Assinatura

Nome do Pesquisador

AL. AUGUSTO STELLFELD, 457  
CENTRO - CEP 80.410-140  
CURITIBA - PR

*Paula Janaína Albino Cabral*

Assinatura

*[Assinatura]*

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

(Anexos IV a X)

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO DOS PROFESSORES**

**Anexo IV**

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada “*O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil*” tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa serão utilizados como instrumentos, inquérito com perguntas fechadas que caracterizam o perfil do pesquisado e perguntas abertas que oferecerão informações sobre os conhecimentos dos professores sobre a metodologia do Coaching e sua utilização na educação infantil.

O inquérito realizar-se-á por informações individuais e em grupo na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo será realizado por Paula Janaína Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

Nome do Participante *Saetia m. S.* Assinatura *Saetia m*

Nome do Pesquisador *Paula Janaína A. Cabral* Assinatura *PA.*

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

Anexo V

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada “*O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil*” tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa serão utilizados como instrumentos, inquérito com perguntas fechadas que caracterizam o perfil do pesquisado e perguntas abertas que oferecerão informações sobre os conhecimentos dos professores sobre a metodologia do Coaching e sua utilização na educação infantil.

O inquérito realizar-se-á por informações individuais e em grupo na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo será realizado por Paula Janaina Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

Nome do Participante *Andréia W. da Cunha* Assinatura *Andréia*

Nome do Pesquisador *Paula Janaina A. Cabral* Assinatura *JP*

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

Anexo VI:

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada “*O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil*” tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa serão utilizados como instrumentos, inquérito com perguntas fechadas que caracterizam o perfil do pesquisado e perguntas abertas que oferecerão informações sobre os conhecimentos dos professores sobre a metodologia do Coaching e sua utilização na educação infantil.

O inquérito realizar-se-á por informações individuais e em grupo na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo será realizado por Paula Janaina Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

Nome do Participante	<i>Ana Paula Dias de Jesus</i>	<i>Ana Paula Dias de Jesus</i> Assinatura
Nome do Pesquisador	<i>Paula Janaina A. Cabral</i>	<i>Paula Janaina A. Cabral</i> Assinatura

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

Anexo VII:

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada “*O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil*” tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa serão utilizados como instrumentos, inquérito com perguntas fechadas que caracterizam o perfil do pesquisado e perguntas abertas que oferecerão informações sobre os conhecimentos dos professores sobre a metodologia do Coaching e sua utilização na educação infantil.

O inquérito realizar-se-á por informações individuais e em grupo na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo será realizado por Paula Janaína Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

Nome do Participante	<i>Yasmim Dornelles</i>	Assinatura	<i>Yasmim Dornelles</i>
Nome do Pesquisador	<i>Paula Janaína A. Cabral</i>	Assinatura	<i>Paula Janaína A. Cabral</i>

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

**Anexo VIII:**

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada “*O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil*” tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa serão utilizados como instrumentos, inquérito com perguntas fechadas que caracterizam o perfil do pesquisado e perguntas abertas que oferecerão informações sobre os conhecimentos dos professores sobre a metodologia do Coaching e sua utilização na educação infantil.

O inquérito realizar-se-á por informações individuais e em grupo na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo será realizado por Paula Janaína Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

Nome do Participante	<i>Rafaela Riesenberq de Souza</i>	Assinatura	<i>Rafaela R.</i>
Nome do Pesquisador	<i>Paula Janaína A. Cabral</i>	Assinatura	<i>PA</i>

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

**Anexo IX:**

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada “*O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil*” tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa serão utilizados como instrumentos, inquérito com perguntas fechadas que caracterizam o perfil do pesquisado e perguntas abertas que oferecerão informações sobre os conhecimentos dos professores sobre a metodologia do Coaching e sua utilização na educação infantil.

O inquérito realizar-se-á por informações individuais e em grupo na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo será realizado por Paula Janaina Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

*Marluci Bonia*  
Nome do Participante

*Marluci Bonia*  
Assinatura

Nome do Pesquisador *Paula Janaina A. Cabral*

Assinatura *PA*

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

# O coaching para professores da educação infantil

## Anexo X:

**DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

A pesquisa intitulada “*O Coaching como formação continuada para professores da educação infantil*” tendo por objetivo: responder às perguntas de partida e, em simultâneo contribuir para melhores práticas docentes na educação infantil.

Para a realização da presente pesquisa serão utilizados como instrumentos, inquérito com perguntas fechadas que caracterizam o perfil do pesquisado e perguntas abertas que oferecerão informações sobre os conhecimentos dos professores sobre a metodologia do Coaching e sua utilização na educação infantil.

O inquérito realizar-se-á por informações individuais e em grupo na própria sede do Colégio Brincar de Apender em Curitiba – Paraná – Brasil.

Os resultados desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito que venha a ser publicado.

O estudo será realizado por Paula Janaína Albino Cabral, aluna do curso de mestrado da linha de pesquisa Docência e Gestão da Educação da Universidade Fernando Pessoa – Porto - Portugal.

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, assino

Nome do Participante	<i>Luciano Furtado</i>	Assinatura	<i>Luciano Furtado</i>
Nome do Pesquisador	<i>Paula Janaína A. Cabral</i>	Assinatura	<i>Paula Janaína A. Cabral</i>

Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa

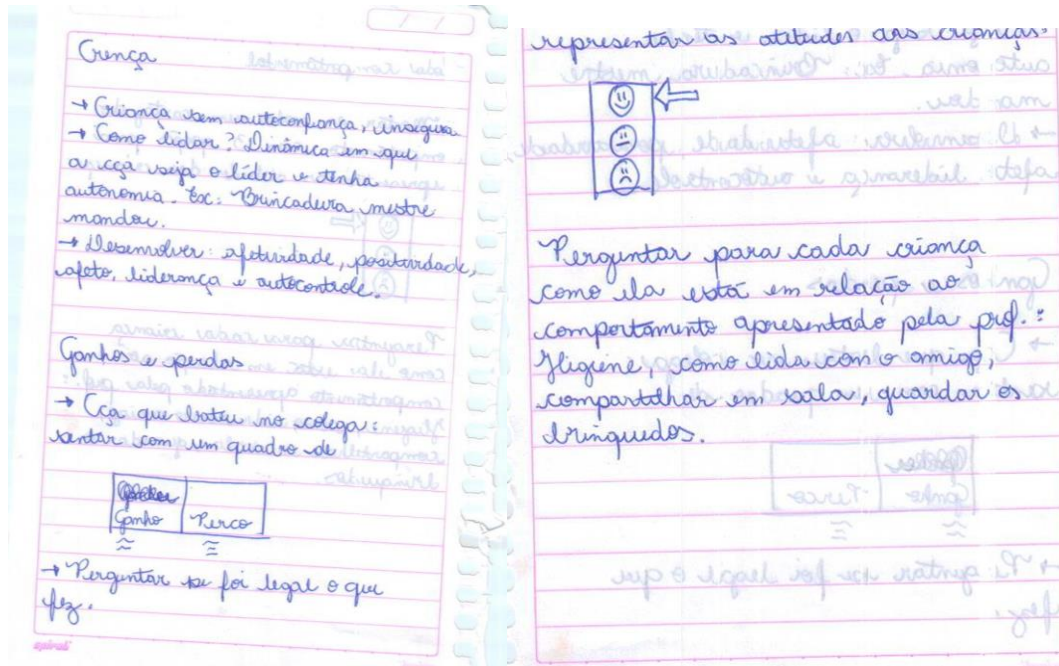
(Anexo XI)  
**TABELA – FERRAMENTAS DO COACHING**

<b>Utilização</b>	<b>Ferramenta</b>
Ação	TO DO
Acompanhamento	FUP
Análise de Problema e Tomada de Decisão	Análise Estratégica SWOT
Análise de Problema e Tomada de Decisão	Análise do Campo de Força
Análise de Problema e Tomada de Decisão	Modelo Ideal
Autoconhecimento	Avaliação do Nível de Satisfação
Autoconhecimento	Identificação de Valores
Autoconhecimento	SWOT
Autoconhecimento	O seu Grande Sonho e Crenças
Autoconhecimento	Nível de Competência Comportamental
Autoconhecimento	Ganhos e Perdas
Autoconhecimento	Administração do Tempo
Autoconhecimento	Missão e Propósito
Autoconhecimento	Dream List
Avaliação Coach	Avaliação da Atuação & Competências do Coach
Avaliação Coachee e Aprendizado	Avaliação e Aprendizado
Avaliação Processo	Avaliação de Resultados
Avaliação Processo	Avaliação dos Benefícios do Coaching
Avaliação Processo	Avaliação Qualitativa do Coaching
Controle de Estados Emocionais	Modelo 6 Segundos
Controle de Estados Emocionais	Âncoras
Controle de Estados Emocionais	Congelamento de Imagem
Controle de Estados Emocionais	Levanta Astral
Crenças Limitantes	Modelo AF
Crenças Limitantes	Ideias Fixas
Crenças Limitantes	O Crítico Interno
Desenvolvendo novos Comportamentos, Habilidades e Competências	Ensaio Dramático
Desenvolvendo novos Comportamentos, Habilidades e Competências	Ensaio Mental
Desenvolvendo novos Comportamentos, Habilidades e Competências	Feedback
Modelos	Skilled Helper
Modelos	House of Change
Modelos	Grow
Objetivos	R.O.E.
Objetivos	Especificação de Objetivos
Objetivos	Road Map
Objetivos	Projeção de Objetivos na Linha do Tempo

(Anexo XII, XIII e XIV)  
TRABALHO FINAL DOS PROFESSORES

Anexo XII

Anexo XIII



Anexo XIV

**Ensaio Dramático**

É contar uma história e fazer com que a criança mostre o seu sentimento através da mesma e ensina-lhe a melhor maneira de resolver os seus conflitos e aprendendo a lidar com a raiva, medos, etc...

**Âncora**

É colocar uma música no início da aula e pedir para que todos abriem a cabeça e fazendo com que esse momento seja de carinho e acolhimento.

(Anexo XV)  
CURSO DE CAPACITAÇÃO



Conteúdo Programático:

- Gerações
- O que é Coaching
- Inteligência emocional
- Roda Comportamental
- Competências
- Crenças
- Ganhos Perdas
- Mudanças comportamentais
- Ensaio Dramático
- Âncora
- Prática e Finalização



## VOCÊ

Quais são meus principais objetivos para este treinamento?

O que posso começar a fazer agora, para que este seja o melhor treinamento da minha vida?

## Gerações



## O que identificada cada geração?

Gereração	Idade	Características
Z	- 23 anos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Críticos e seletivos</li><li>• Nativos digitais</li><li>• Autodidatas online</li></ul>
Y	24-34 anos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cultura de interatividade</li><li>• Tendência à mobilidade no trabalho</li><li>• Reivindicativos e com grande consciência social</li></ul>
X	35-45 anos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mentalidade aberta para a diversidade</li><li>• Cidadãos do mundo</li><li>• Competitivos</li></ul>
Baby Boomers	46-60 anos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grande dedicação ao trabalho</li><li>• Capacidade para fazer carreira</li><li>• Compromisso</li></ul>
Veteranos	+ 61 anos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grande experiência</li><li>• Fidelidade com a empresa</li><li>• Valorizam o sacrifício</li></ul>

*O que é Coaching?*

Estado Atual ————— Estado Desejado

A hand is shown holding a pen, drawing a horizontal line with dots at both ends, connecting the text 'Estado Atual' on the left to 'Estado Desejado' on the right.

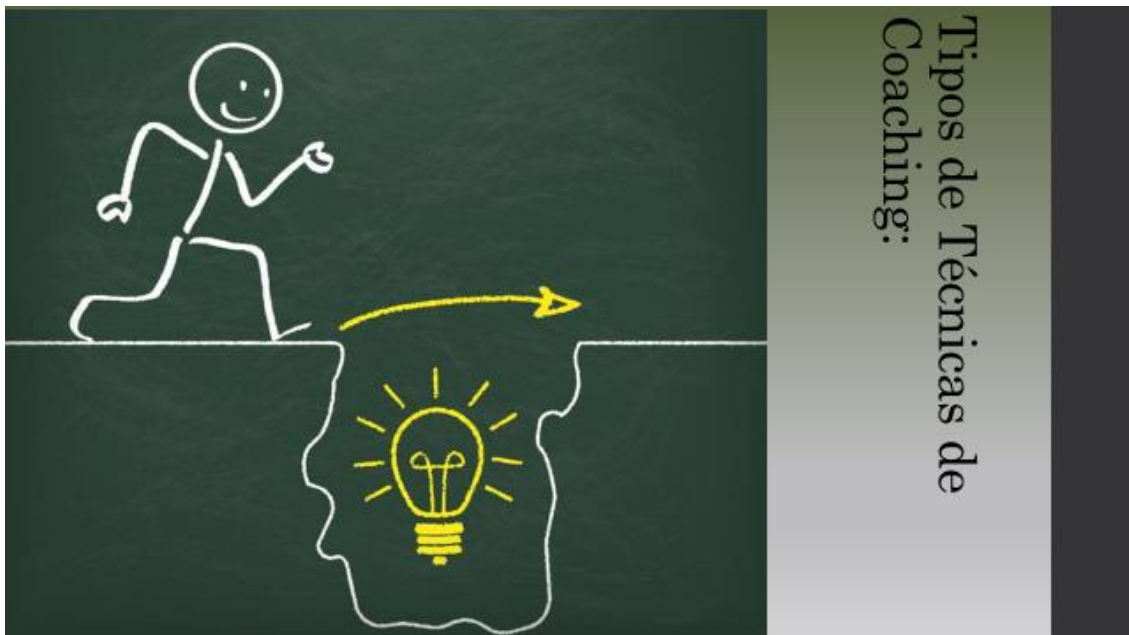
**Coaching** é um processo: conjunto sequencial de procedimentos e ações que visa atingir uma meta ou objetivo. Possui procedimentos definidos, tem começo, meio e fim e transcorre em determinado período de tempo. Neste processo, o cliente é levado a buscar novos entendimentos, alternativas e opções capazes de fazer com que ele amplie suas realizações e conquistas.

**Coach** – conduz o processo (Professores)

**Coachee** – é conduzido (alunos)

É uma parceria de dois indivíduos para um determinado fim, no caso do professor e aluno (processo de aprendizagem e construção da personalidade no caso da Educação Infantil).

Fonte: Matta, Villela, Personal & Professional Coaching, livro de metodologia, Sboaching, Rio de Janeiro 2012



Dentre 28 técnicas divididas em:

- Análise de problema e tomada de decisão
- Autoconhecimento
- Controle de estados emocionais
- Crenças limitantes
- Desenvolvendo habilidades e competências
- Modelos
- Objetivos

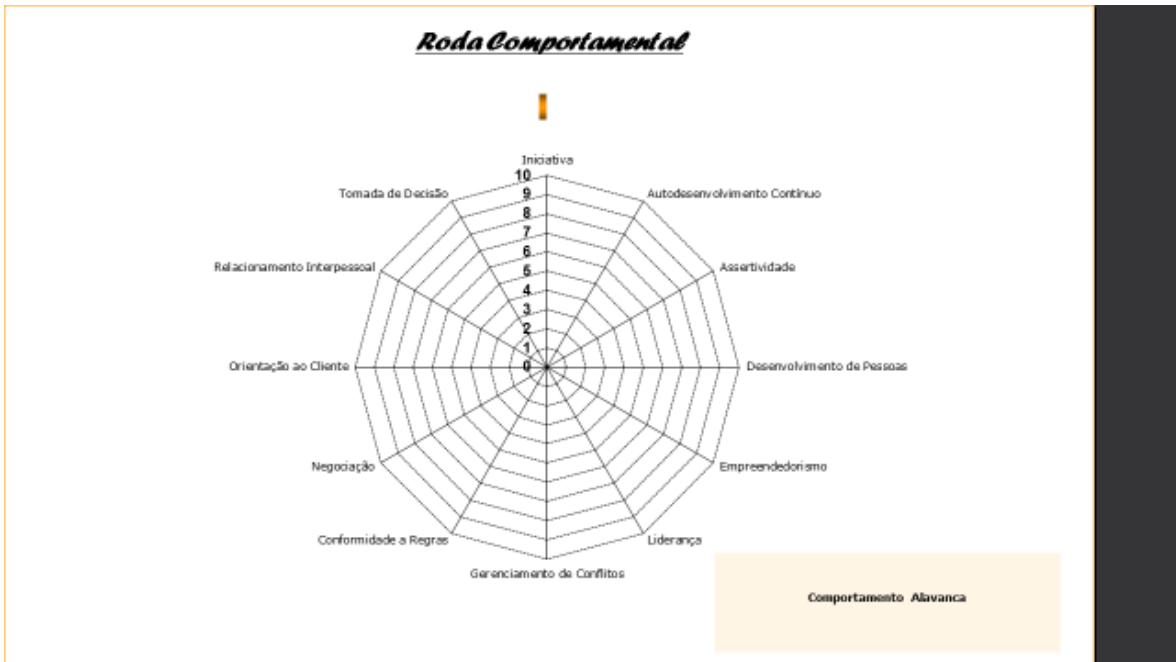
## Inteligência emocional

Conceito relacionado com a chamada "inteligência social", presente na psicologia e criado pelo psicólogo estadunidense **Daniel Goleman**. Um indivíduo emocionalmente inteligente é aquele que consegue **identificar as suas emoções com mais facilidade**.

Pode ser subdivida em cinco habilidades específicas:

- Autoconhecimento emocional
- Controle emocional
- Automotivação
- Empatia
- Desenvolver relacionamentos interpessoais (habilidades sociais)

Capacidade de reconhecer e avaliar os seus próprios sentimentos e os dos outros, assim como a capacidade de lidar com eles.



## O que é competência?

É a capacidade de coordenar de modo eficaz, diferentes conjuntos de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem um desempenho superior.

- **Conhecimento** – saber o que fazer.
- **Habilidades** – como fazer.
- **Atitudes** – querer fazer.

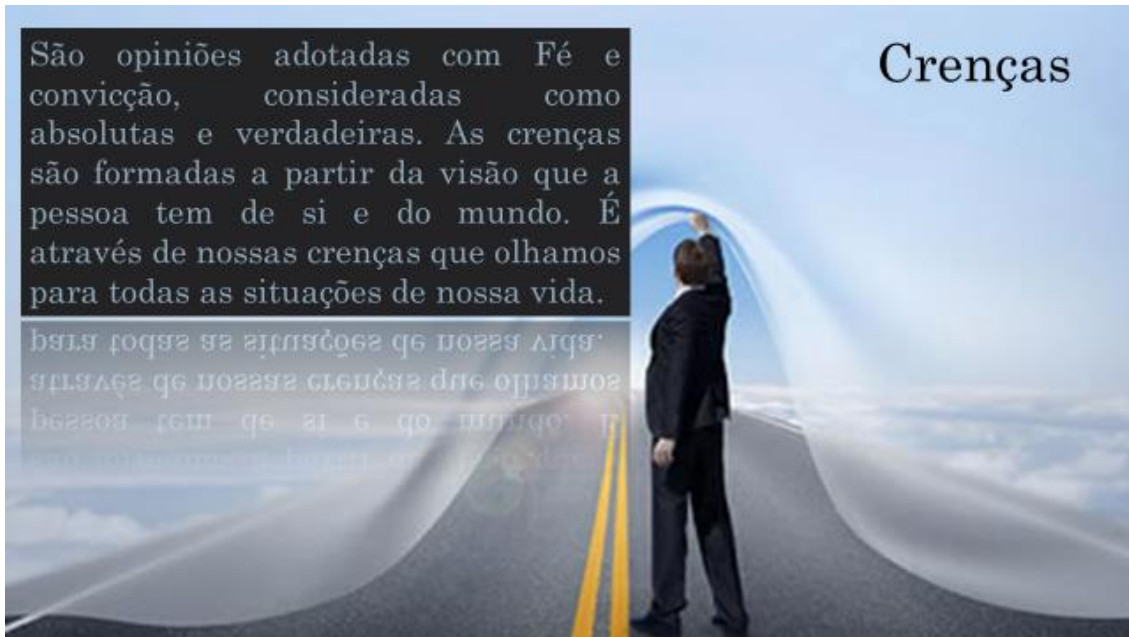




### Tipos de Competências:

1. **Cognitivas** – Relacionadas ao raciocínio, como resolver um problema matemático ou definir um programa de metas de uma empresa.
2. **Perceptivas** – Envolve detecção e interpretação de informação usando nossos instintos. Ex: Momento certo de contratar um profissional.
3. **Motoras** – Envolve movimentos físicos – andar, subir escadas, descer etc.
4. **Perceptivas motoras** – Práticas de esportes.

**Segundo a Neurociência: Nunca é tarde para desenvolver uma nova competência.**

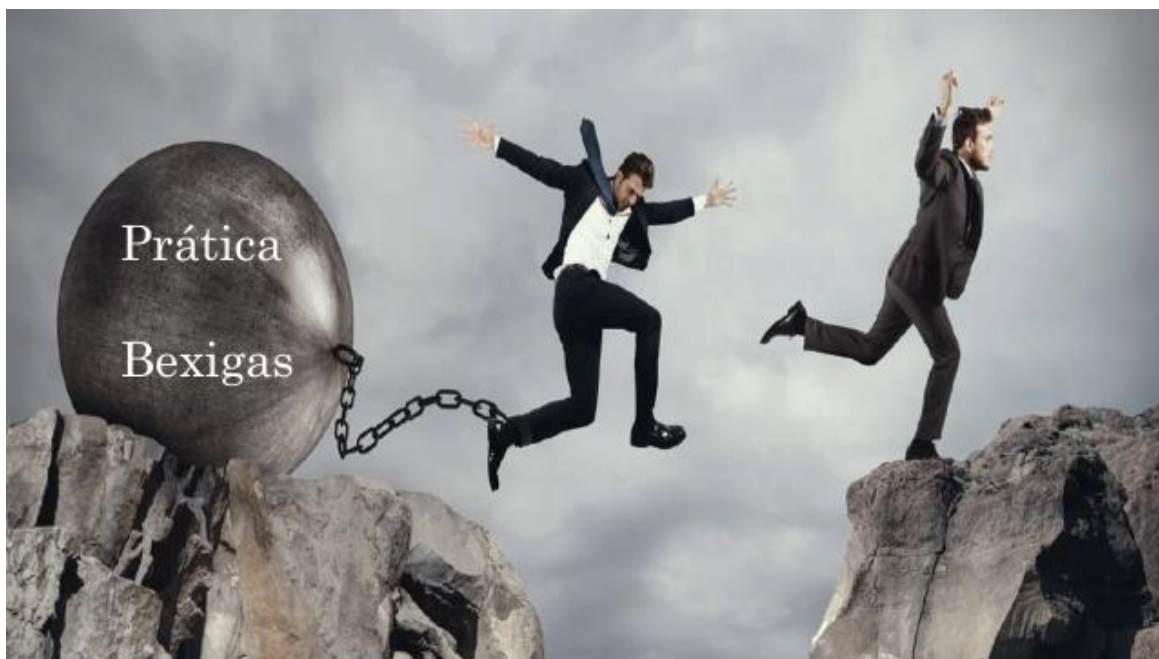


Crenças Limitantes são resultados de interpretações negativas das experiências que vivemos. No momento que nos identificamos com uma situação ou modelo, nossas decisões sofrem influências daquele padrão, impedindo a mudança de opinião / visão.



Crenças Fortalecedoras “impulsionam” o indivíduo a lutar pelos seus objetivos com determinação, possuindo assim, grandes chances de realização.





## MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS



O que  
É?

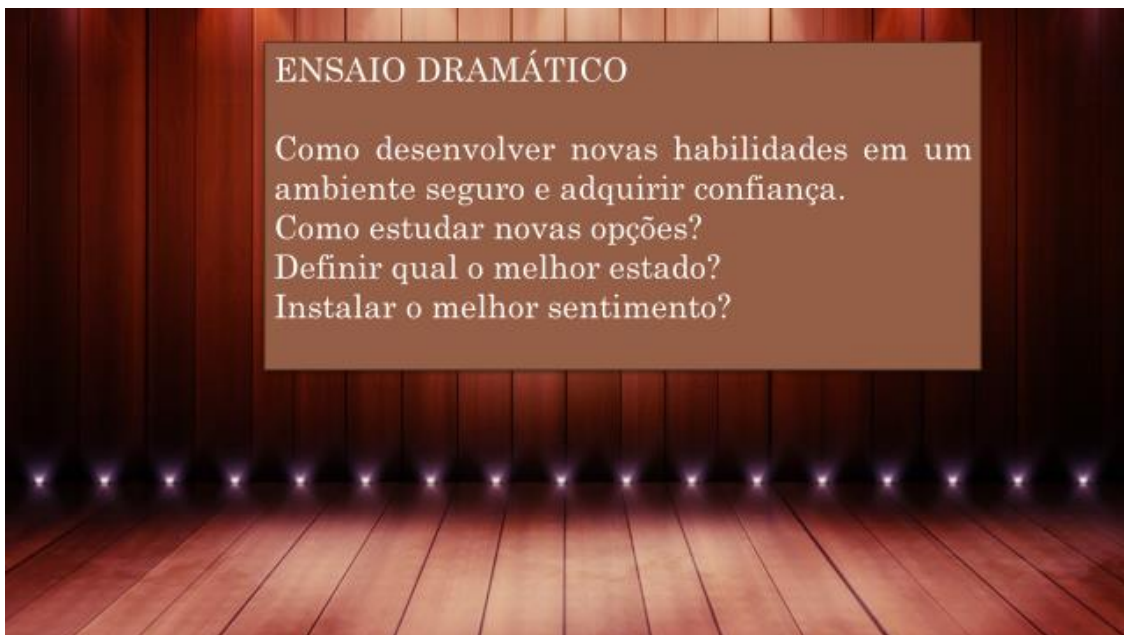
Significa alterar, modificar e transformar. Alterar nossa forma de agir para que possamos melhorar nossos resultados.

Muitos resultados insatisfatórios que você está obtendo podem estar sendo gerados por comportamentos improdutivos. Suas ações exercem um impacto direto nos seus resultados. E a eficácia dessas ações é em grande parte determinada por seu comportamento.

Vamos aprender a promover mudanças comportamentais capazes de gerar mais resultados, sucesso e felicidade?

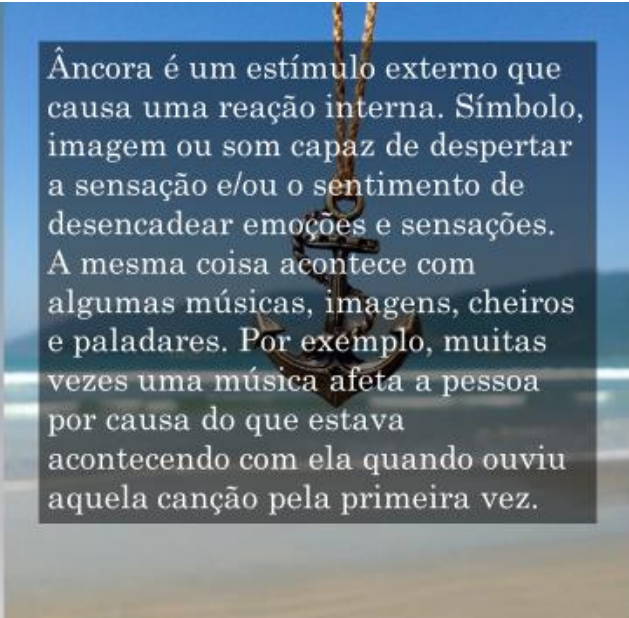
## O coaching para professores da educação infantil

GANHOS E PERDAS	
Quais são os seus propósitos (Motivadores e Sabotadores; Ganhos e Perdas)?	
O que você ganha se obtiver isso? (Motivadores - Prazer)	O que você perde se obtiver isso? (Sabotadores - Dor) - SECUNDÁRIO
O que você ganha se não obtiver isso? (Sabotadores - Prazer) - SECUNDÁRIO	O que você perde se não obtiver isso? (Motivadores - Dor)



EM DUPLAS:

1. Defina a habilidade desejada, por ex: gerenciar a raiva.
2. Solicite ao colega descrever em detalhes, um incidente prévio que tenha respondido inapropriadamente. Identifique o que o colega estava pensando e sentindo naquele momento.
3. Solicite ao colega para descrever em detalhes os comportamentos das outras pessoas envolvidas no incidente.
4. **Desafie-o** - Isso que você está fazendo está funcionando?
5. Simulem a situação.
6. Juntos inventem um roteiro sobre uma situação potencial de conflito.
7. O colega é dirigido para interpretar uma posição diferente da que costuma tomar, por exemplo, um papel polido e não agressivo.
8. Continuem a inventar roteiros e praticar o novo comportamento do colega, variando as situações potenciais de conflito.
9. Crie um cenário surpresa que o colega poderá deparar no futuro.



Âncora é um estímulo externo que causa uma reação interna. Símbolo, imagem ou som capaz de despertar a sensação e/ou o sentimento de desencadear emoções e sensações. A mesma coisa acontece com algumas músicas, imagens, cheiros e paladares. Por exemplo, muitas vezes uma música afeta a pessoa por causa do que estava acontecendo com ela quando ouviu aquela canção pela primeira vez.

**ÂNCORAS**  
Para gerar estados emocionais positivos

## PASSO A PASSO

1. Estado emocional desejado.
2. Peça para o cliente determinar o estado emocional desejado.
3. Definição da âncora.
4. Estímulo corporal singular e replicável
5. Recordar um momento passado onde tinha o estado desejado.
6. Peça para o cliente se lembrar de um momento onde tinha o estado emocional desejado e voltar para aquele momento como se fosse agora:
7. \_ O que você está vendo?
8. \_ O que você está ouvindo?
9. \_ O que você está sentindo?
10. Âncora.
11. Associar o estado emocional com o estímulo definido no PASSO II. Peça para o cliente disparar sua âncora no ápice do estado emocional e manter por aproximadamente quinze segundos.
12. Quebre o estado emocional.
13. Peça para o cliente dar uma volta ou espreguiçar-se.
14. Teste.
15. Peça para o cliente disparar a âncora.
16. Repetição.
17. Repita os passos 3, 4, 5 e 6 por pelo menos 3 vezes.
18. Visualização guiada com âncora.
19. Peça para o cliente determinar quando ele irá precisar utilizar este estado emocional, dispare a âncora e faça uma visualização guiada. Pergunte ao cliente "Como você se sentiu?".

Valeu a pena?  
Como podemos aplicar isso com as crianças  
em sala?

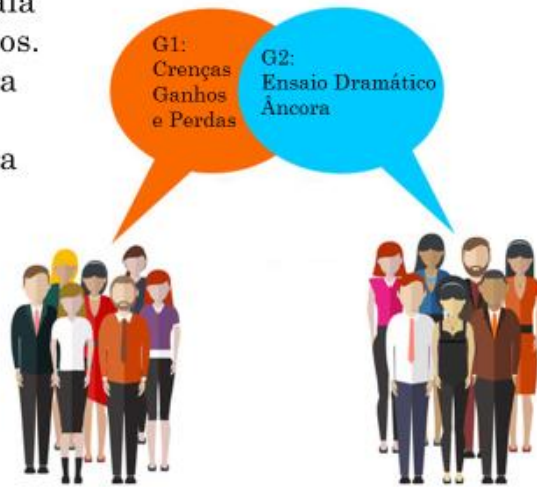


**Em dois grupos:**

Trazer a realidade de cada técnica para sala de aula com os alunos.

**Tempo:** 30 min para criação

**Tempo:** 15 min para apresentação.



## Bibliografia

- Goleman D. (2011) *Inteligência Emocional. A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.* Rio de Janeiro. Editora Objetiva.
- Matta V. (2012) *Personal and Professional Coaching.* Rio de Janeiro. Editora SBCoaching.



