

Volumen 5 - Número Especial - Octubre/Diciembre 2018

REVISTA
INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

*As vantagens estratégicas do século
XXI e os problemas com o ensino*

EDITOR

MAICON HERVERTON LINO FERREIRA DA SILVA

Alpha Faculdade e Faculdade São Miguel, Brasil

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y
el Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía / Revista
Inclusiones / Santiago – Chile
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

O DESENVOLVIMENTO DOS PROFESSORES TRAVÉS DO COACHING

THE DEVELOPMENT OF TEACHERS THROUGH COACHING

Ma. Jaqueline Moura da Silva

Alpha Faculdade, Brasil

jckmoura@gmail.com

Dr. Diógenes José Gusmão Coutinho

Alpha Faculdade, Brasil

gusmao.diogenes@gmail.com

Fecha de Recepción: 22 de octubre de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 12 de noviembre de 2018

Resumo

O *Coaching* Educacional é um nicho do *Coaching* que utiliza ferramentas de desenvolvimento na área da educação. Essas ferramentas possibilitam o autoconhecimento, a melhora no desempenho dos alunos, estimulam o auto aprendizado, trabalham a identificação do legado aumentando a motivação dos professores, identificam os limitadores de alunos e professores e desenvolve-os, além de elaborar metas adequadamente sempre pensando no presente com foco no futuro e obtendo resultados rápidos. O objetivo dessa pesquisa é analisar o desenvolvimento dos professores após a aplicação das ferramentas e sessões de *Coaching*. Como resultado, identificamos que houve um aumento da segurança dos professores na sua atuação, por conhecerem melhor suas habilidades e suas reações, uma facilidade maior em lidar com conflitos ou em trabalhar com diferentes perfis. Como ferramenta metodológica de pesquisa utilizamos a técnica de coleta de dados através de questionários estruturados, realizando uma pesquisa de caráter quantitativo para avaliar os resultados em forma de gráficos.

Palavras-Chave

Desenvolvimento – Mudança – Professor – Coaching Educacional

Abstract

Educational Coaching is a market niche of Coaching that uses development tools in the area of education. These tools enable self-knowledge, improve student performance, stimulate self-learning, work on legacy identification, increase teacher motivation, identify pupils and teachers' limitations and develop them, as well as set goals accordingly, always thinking about present with a focus on the future and achieving fast results. The objective of this research is to analyze the development of the teachers after the application of the tools and sessions of Coaching. As a result, we have identified an increase in the safety of teachers in their work, knowledge of their abilities and reactions, greater ease in dealing with conflicts or working with different profiles. As a methodological research tool we used the technique of data collection through structured questionnaires, performing a quantitative research to evaluate the results in the form of graphs.

Keywords

Development – Change – Teacher – Educational Coaching

Introdução

O objetivo deste estudo foi compreender como o *Coaching* pode desenvolver os professores, como esta metodologia pode ajudar no processo de aprendizagem e provocar novas interpretações e maneiras de lidar com situações no geral, além de envolver professores em um exame profundo de suas aceitações em experiências com desenvolvimento e autoconhecimento.

Este estudo visa compreender melhor os fatores no ambiente educacional que contribuem aos pontos de vista dos profissionais de educação, e como o autoconhecimento, a inteligência emocional e a habilidade nos relacionamentos podem ajudar no desempenho de suas atividades, além de efetuar a implementação de ferramentas do *Coaching* na formação e desenvolvimento de professores. Os processos de *Coaching* são focados em desenvolvimento, planejamento adequado, mudanças de comportamentos, realização de objetivos, reflexão, etc.

Pérez¹ define o *Coaching* como um processo de aprendizagem, com foco no presente, utilizando recursos e ferramentas específicos que proporcionam um melhor desempenho nas áreas desejadas, desde desenvolvimento de novas habilidades, solução de problemas, tomada de decisão, aprendizagem emocional, autoconhecimento.

Através deste trabalho, comprovou-se que o *Coach* tem o poder de motivar e assessorar o professor no alcance de seus objetivos, maximizar suas competências e assim permite engajar e estimular os alunos na busca de melhores resultados. Desta forma o profissional de educação amplia sua visão, e se reaproxima de seus propósitos, valores e ideais, que o fizeram escolher esta profissão, percebendo a importância do seu trabalho e o quanto sua atividade pode impactar no futuro dos alunos.

Como definição, temos o *Coaching*, que é o processo de desenvolvimento, o *Coachee* que é o cliente que se submete ao processo e o *Coach* que é o profissional que trabalha com o *Coaching*. O objetivo do *Coach* é contribuir para que o *Coachee* alcance metas que serão definidas no decorrer do processo e que visam aumento de seu desempenho, maior satisfação pessoal e conseqüentemente melhoria dos resultados².

Segundo Marques, no seu trabalho *O Poder do Coaching – Ferramentas, Foco e Resultado*, através do processo de *Coaching* e de suas ferramentas e técnicas, é possível promover o desenvolvimento comportamental, emocional e técnico, além de trabalhar a melhoria da comunicação, flexibilidade, identificação de crenças e valores, relacionamento interpessoal e intrapessoal, controle emocional e gestão do tempo. Ainda segundo Marques:

O *Coaching* é uma metodologia que pode ser aplicada tanto na vida pessoal como profissional e quando é utilizada adequadamente, tem o poder de maximizar seus resultados otimizando os próprios recursos do *Coachee*, sejam eles técnicos (como habilidades no geral) ou emocionais³.

¹ Juan Fernando Pérez, *Coaching para docentes. Motivar para o sucesso* (Porto: Porto Editora, 2009).

² Martin Shervington, *Coaching integral: Além do desenvolvimento pessoal* (Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006).

³ José Roberto Marques, *O Poder do Coaching. Ferramentas, Foco e Resultados* (Goiás: IBC, 2013), 174.

Trabalhos recentes mostram que o *Coaching* está sendo aplicado na área de educação, podendo ser uma forma de educação continuada e que está trazendo resultados positivos e eficazes. É possível através do *Coaching*, desenvolver competências e habilidades no docente ou gestor para melhor desempenhar seu papel⁴.

O *Coaching* pode ser trabalhado em diversas áreas, como *Coaching* de Negócios, *Coaching* de Vida, *Coaching* de Projetos, *Coaching* de Equipe, *Coaching* Executivo, entre inúmeros outros nichos⁵. Para poder conduzir um processo, independente de qual seja a área, o Coach precisa ter uma formação em *Coaching* e mesmo que não precise ser um especialista na área que estará atuando, precisa conhecer um pouco do segmento e principalmente precisa saber se relacionar bem com pessoas, entender e aprender sempre mais sobre o desenvolvimento humano e conhecer muito bem a si próprio para poder desenvolver um bom trabalho.

Melo, Pereira e Silvério⁶, relatam que existem vários perfis docentes que apresentam um excelente domínio técnico em suas áreas de atuação e formação, e ao mesmo tempo, pouca didática ou nenhuma, estão focados na titulação que é exigida pela instituição e pouco em suas competências e habilidades comportamentais. O trabalho sugere a utilização da Roda de Competências, uma ferramenta de *Coaching* capaz de identificar as competências necessárias para determinada função e desenvolvê-las no profissional⁷.

O professor precisa estar em constante desenvolvimento e transformação e inspirar seus discentes a mudar sua realidade. Um professor que se desenvolve e que oferece o melhor para seus alunos se torna um referencial na diminuição da evasão e inadimplência, além de ajudar na captação de alunos para a instituição.

O *Coaching* não trabalha uma relação de ensino vertical, ele serve como estratégia e ferramenta de facilitação de aprendizagem e de fortalecimento de potencialidades, ele permite ao *Coachee* aprender através de suas reflexões ao invés de ensinar-lhe algo. Envolve crescimento e mudanças de atitudes, pensamentos e comportamentos e a possibilidade de novas formas de interpretações⁸.

Trabalhos realizados como Cunha e Caixeta⁹, relatam os benefícios identificados após a aplicação do processo de *Coaching* no cenário educacional, onde foi identificada uma melhora na dinamicidade das aulas e na comunicação, uma elevação no nível de segurança, bem-estar e motivação do professor.

⁴ Mafalda Branco, "O Poder do Coaching na Educação". Profforma num 12 (2014).

⁵ Isabel Ferreira, *Coaching para pais fantásticos e professores geniais* (Pinhal General Quinta do Conde: Editora Ariana, 2010).

⁶ Marta Melo; Graça Pereira e Jorge Silvério, *Impacto de um Programa de Competências em Alunos do 2º Ciclo de Escolaridade*. Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, Vol: 18 num 1 (2014).

⁷ Phillippe Perrenoud, *As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação* (Porto Alegre: Artmed, 2002).

⁸ Germano Glufke Reis, "Da Experiência ao Aprendizado: a Prática Reflexiva como Recurso no Processo de Coaching de Executivos". Anais do encontro, Vol: 3 num (2013): 34-48.

⁹ Alex Garcia Cunha e Luís Vicente Caixeta, "Coaching instrucional na formação continuada do professor de línguas: um estudo com foco em experiências terapêuticas". Delta [online]. Vol: 33 num 4 (2017): 983-1012.

O primeiro relato de *Coaching* na área de educação relacionado ao desenvolvimento de professores foi feito no ano de 1982, por Joyce e Showers através de um artigo denominado *The Coaching of Teaching*, onde era apresentado uma comparação do *Coaching* à função de um treinador esportivo. Segundo eles, assim como os atletas, os professores irão colocar em prática suas habilidades se tiverem um *Coach*¹⁰.

Segundo Ferreira¹¹, o *Coaching* educacional também se divide em alguns tipos: *Coaching* Familiar, *Coaching* Juvenil, *Coaching* Infantil, *Coaching* Escolar e *Coaching* Docente. O *Coach* tem uma diversidade de áreas de atuação, mas as habilidades e qualidades necessárias para atuar são universais: saber ouvir, oferecer disponibilidade, ter motivação e gostar do que faz, ser competente, ter uma atitude mental positiva e, uma metodologia precisa e objetiva¹².

Também é possível identificar que a implantação do *Coaching* com gestores de educação trouxe um resultado satisfatório, melhorando a integração, o diálogo, a capacidade de planejamento e organização diante das múltiplas demandas¹³.

Diante do exposto, o presente trabalho objetivou responder as seguintes questões de pesquisa: Quais as percepções dos professores quanto às dificuldades de lidar com alunos e colegas de trabalho? Quais fatores influenciam a forma como os professores vêm a sua função? Como as ferramentas de *Coaching* podem ajudar os professores a desempenhar melhor seus papéis?

Nosso objetivo foi realizar uma pesquisa para compreender como o profissional *Coach* pode desenvolver habilidades e competências e melhorar a performance dos professores, compreender como as ferramentas de *Coaching* podem ser utilizadas para melhoria do desempenho de profissionais de educação através do autoconhecimento, identificar e trabalhar os maiores limitadores no dia-a-dia do profissional de educação e desenvolver habilidades no professor através do *Coaching* para que ele possa atuar com maior eficácia.

Através do processo de *Coaching*, o professor se torna responsável por seu próprio desenvolvimento, construtor de sua própria história. O ser humano é em si um eterno aprendiz e mais que todos, o professor precisa ter consciência da responsabilidade que exerce. As instituições precisam pensar no desenvolvimento dos professores não mais no formato tradicional, mas agregando novas ferramentas e metodologias de desenvolvimento e aprendizado.

O docente que se desenvolve através do processo de *Coaching*, adquire algumas competências importantes para atuar melhor em sua profissão: a visão holística, os conhecimentos e a inteligência necessários para tomar uma decisão ou encontrar uma solução diante de uma situação de conflitos; a vontade de aprender e a flexibilidade para se adaptar às mudanças e às diferenças de perfis; a segurança em si próprio, nas suas

¹⁰ Bruce Joyce e Beverly Showers, "The coaching of teaching". Educational leadership. Vol: 40 num 1 (1982): 4-10.

¹¹ Isabel Ferreira, Coaching para pais fantásticos e professores...

¹² Juan Fernando Pérez, Coaching para docentes. Motivar para...

¹³ Fernanda Kleber Birck e Denise Macedo Ziliotto, Coaching na Educação? Pesquisa-ação com gestores escolares. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences. 2017

capacidades e a paciência em lidar com o outro e com situações inesperadas; atitude proativa e responsabilidade; inteligência emocional para lidar com pessoas e para administrar as próprias emoções e conhecer algumas ferramentas de *Coaching* que poderão ajudar em atividades do seu dia a dia¹⁴.

Quando se pensa em educação transformadora, surgem inúmeras dúvidas e desafios, e o Coaching pode ser utilizado como uma ferramenta de transformação. O professor precisa oferecer habilidades que encantem os alunos e fazer que o aluno veja nele uma inspiração, um modelo, e o *Coaching* tem recursos e ferramentas para desenvolver estas habilidades. O docente precisa perceber que o modelo de aprendizagem vivenciado em sua época de aluno, não mais preenche as necessidades dos alunos da era digital, é preciso integrar essa nova realidade e mudar não só os projetos pedagógicos, mas criar uma congruência entre interação e a sua aplicação em sala de aula¹⁵. Segundo Andrade e Amboni¹⁶, o professor além de ter o domínio do assunto ao qual está lecionando, precisa ter uma boa relação com os alunos.

É necessário que o professor saiba mostrar qual a forma prática ou a aplicabilidade do conteúdo que está sendo ministrado em sala e desenvolver a interdisciplinaridade. A sociedade atual, com diversas mudanças de gerações, necessita de professores melhores preparados e que promovam uma mudança significativa na educação, uma vez que temos uma geração independente, que aprende através do exemplo, portanto esta mudança precisa começar pelos educadores que são as referências desses alunos¹⁷.

Os alunos atuais em sua grande maioria são da geração Z, focados na era digital, na inteligência artificial, na realidade virtual, e muitas vezes o professor precisa competir com essas ferramentas, mas principalmente saber como torná-las aliadas para o seu trabalho ser mais eficaz. Ou seja, desenvolver práticas inovadoras no processo de aprendizagem de seus alunos. O aluno da era 4.0 precisa mais do que nunca aprender a aprender, uma vez que tem todas as informações que precisa e até as que não precisa, na palma da mão. O Coaching Educacional é um processo que resulta num trabalho mais participativo, possibilita o sentido de equipe. Através das ferramentas do *Coaching*, é possível desenvolver o trabalho em equipe e alcançar as metas da instituição.

Segundo Perrenoud:

Na profissão de educador, são destacadas competências necessárias como desenvolver atividades para estimular situações de aprendizagem; envolver os alunos do processo de aprendizagem; saber trabalhar em equipe; utilizar as novas tecnologias tornando a aula ainda mais atrativa; saber lidar com questões éticas da profissão; buscar se desenvolver continuamente¹⁸.

O *Coach* não dá conselhos, apenas desperta a reflexão no *Coachee* para que o mesmo possa identificar em si as respostas que precisa e não precisa ser um

¹⁴ Juan Fernando Pérez, Coaching para docentes. Motivar para...

¹⁵ Isabel Ferreira, Coaching para pais fantásticos e professores...

¹⁶ Rui Otávio Bernardes de Andrade e Nério Amboni, Teoria geral da administração (Rio de Janeiro: Elsevier, 2009).

¹⁷ Isabel Ferreira, Coaching para pais fantásticos e professores...

¹⁸ Phillippe Perrenoud, As competências para ensinar no século XXI... 157.

especialista na área que está atendendo, pois o que será trabalhado são as ferramentas de *Coaching* e não as informações técnicas da área do *Coachee*. O profissional *Coach* precisa desenvolver a capacidade de ouvir na essência, entender de forma neutra e fazer perguntas poderosas, com isso, estará despertando no *Coachee* insights e mostrando o cenário geral que o *Coachee* ainda não havia percebido e assim o mesmo poderá encontrar as respostas que procura.

Através do *Coaching* é possível adquirir habilidades ou conhecimentos, não são apresentados conhecimentos prontos, mas uma metodologia para despertar a aprendizagem, não há um direcionamento do caminho, mas uma provocação à busca dele e o *Coachee* poderá identificar suas ferramentas e potencialidades até então desconhecidas, para traçar este caminho, não gerando uma dependência, mas uma relação de parceria¹⁹. Conhecendo as ferramentas do *Coaching* e tendo a oportunidade de se desenvolver, o professor passa a trabalhar de forma colaborativa, identificando os pontos fortes e fracos de cada pessoa e principalmente, ajudando a desenvolvê-los ou potencializá-los; aprende a dar *feedback* assertivo, identificando a melhor decisão ou atitude a ser tomada.

À medida que o professor se torna mais consciente das possibilidades de escolhas, através do *Coaching*, ele passa a encontrar melhores formas de comunicação, seja com alunos, pais ou gestores; resolver conflitos de forma mais prática; ressignificar crenças e limitadores e desenvolver a inteligência emocional; mudar conceitos antigos e limitantes; desenvolver novos pensamentos e mostrar novas possibilidades aos alunos²⁰.

A metodologia *Coaching* educacional é um processo de desenvolvimento humano que utiliza ferramentas que possibilitam o desenvolvimento em diversas áreas como: o emocional, a ética, comportamentos, habilidades sociais e visa a potencialização da performance do aluno e melhoria de seus resultados.

Coaching é um tipo de colaboração que causa a expansão da consciência e da aprendizagem e promove a obtenção de resultados maiores e com menos esforço e menos tempo.

O docente da era digital precisa deixar de ser um transmissor do conhecimento para atuar como um facilitador, um instigador da aprendizagem e ver o seu aluno como um ser único e individual, com características, potencialidades e pontos de melhoria e não só mais um aluno igual aos demais²¹.

Metodologia

Para a realização deste trabalho, foram feitas pesquisas, entrevistas com questionários estruturados, sessões de *Coaching* e uma pesquisa final para comprovar os resultados propostos.

¹⁹ Joseph O'Connor e Andrea Lages, *Coaching com PNL* (Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014).

²⁰ Isabel Ferreira, *Coaching para pais fantásticos e profesoress...*

²¹ Edgar Morin, *Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro*. 2. ed. (São Paulo: Cortez, 2011).

Fontes de pesquisa e literatura relacionadas

A base para este trabalho foi a pesquisa bibliográfica em sites, revistas, livros e organizações, onde houve um ponto de partida para o conhecimento e para a iniciação das pesquisas. Conforme define Gil²², pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Para Severino

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos²³.

Após o levantamento bibliográfico, foi feita uma pesquisa de abordagem quantitativa para identificar o estado atual dos professores.

Já de acordo com Rodrigues e Limena

A pesquisa quantitativa é considerada quando a abordagem está relacionada à quantificação, análise e interpretação de dados obtidos mediante pesquisa, o enfoque da pesquisa está voltado para análise e a interpretação dos resultados, utilizando-se da estatística. Empregam-se recursos e técnicas estatísticas, como porcentagem, média, etc e programas capazes de representar graficamente os dados²⁴.

Foi trabalhado a pesquisa participante, pois, os professores tiveram a interação e o desenvolvimento através da pesquisa. Os mesmos não foram apenas objetos de pesquisa, mas também participaram coletivamente do processo promovendo seu desenvolvimento e crescimento.

Área de estudo

A pesquisa deste trabalho foi realizada com professores num Centro de Ensino Técnico.

A instituição de atuação nacional, oferece cursos técnicos na área de tecnologia, saúde, negócios e indústria e forma alunos que vão desde adolescentes que estão finalizando o ensino médio a adultos que estão se atualizando ou voltando para sala de aula. A instituição oferece aulas práticas e dinâmicas com foco no mercado de trabalho.

Sujeitos da pesquisa

Na pesquisa realizada na instituição, participaram 30 (trinta) professores.

²² Antônio Carlos Gil, Como elaborar projetos de pesquisa, 4. ed. (São Paulo: Atlas, 2002).

²³ Antonio Joaquim Severino, Metodologia do Trabalho Científico (São Paulo: Cortez, 2007), 122.

²⁴ Maria Lucia Rodrigues e Maria Margarida Cavalcanti Limena, Metodologias multidimensionais em Ciências Humanas (Brasília: Líber Livros, 2006), 89.

Sujeitos	Faixa Etária	Sexo	Formação	Tempo de Experiência	Cargo
Sujeito 1	30 a 40	M	Técnico	Mais de 2 anos	Professor
Sujeito 2	20 a 30	F	Especialista	Mais de 2 anos	Professor
Sujeito 3	20 a 30	F	Especialista	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 4	20 a 30	F	Graduado	Mais de 2 anos	Professor
Sujeito 5	20 a 30	F	Graduado	Mais de 2 anos	Professor
Sujeito 6	30 a 40	M	Especialista	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 7	30 a 40	M	Especialista	Mais de 1 ano	Professor
Sujeito 8	20 a 30	M	Graduado	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 9	20 a 30	F	Especialista	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 10	30 a 40	M	Especialista	Mais de 1 ano	Professor
Sujeito 11	20 a 30	M	Graduado	Mais de 1 ano	Professor
Sujeito 12	20 a 30	M	Graduado	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 13	20 a 30	M	Especialista	Mais de 3 anos	Professor
Sujeito 14	30 a 40	M	Graduado	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 15	20 a 30	F	Graduado	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 16	20 a 30	F	Especialista	Mais de 5 anos	Professor
Sujeito 17	20 a 30	M	Graduado	Mais de 2 anos	Professor
Sujeito 18	40 a 50	M	Especialista	Mais de 3 anos	Professor
Sujeito 19	20 a 30	F	Graduado	Menos de 1 ano	Professor
Sujeito 20	30 a 40	M	Especialista	Mais de 7 anos	Professor
Sujeito 21	20 a 30	F	Graduado	Mais de 7 anos	Professor
Sujeito 22	30 a 40	M	Mestre	Mais de 1 ano	Professor
Sujeito 23	30 a 40	F	Graduado	Mais de 3 anos	Professor
Sujeito 24	20 a 30	F	Especialista	Mais de 1 ano	Professor
Sujeito 25	20 a 30	M	Mestre	Mais de 1 ano	Professor
Sujeito 26	40 a 50	M	Graduado	Mais de 5 anos	Professor
Sujeito 27	30 a 40	F	Especialista	Mais de 3 anos	Professor
Sujeito 28	40 a 50	M	Especialista	Mais de 5 anos	Professor
Sujeito 29	30 a 40	F	Mestre	Mais de 2 anos	Professor
Sujeito 30	20 a 30	F	Especialista	Mais de 3 anos	Professor

Tabela 1
 Perfil dos entrevistados na pesquisa
 Fonte: Dados da Pesquisa

Análise dos questionários aplicados aos professores

Identificou-se na figura 1 as respostas dos Professores entrevistados sobre Objetivos e Metas antes do processo de *Coaching*:

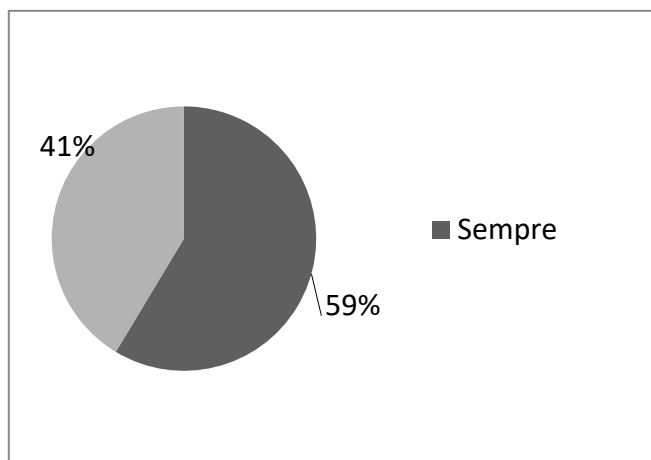


Figura 1

Percepções dos Professores entrevistados sobre Objetivos e Metas antes do processo de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

Se você não sabe para onde quer ir, qualquer caminho serve. Se não temos um objetivo definido e metas traçadas, nunca saberemos se estamos no caminho certo, ou quais desvios teremos de tomar para chegar ao destino.

Quando questionados sobre os objetivos e metas, 41% dos professores (figura 1) declaram que não possuem uma definição de seus objetivos e metas.

Na figura 2 tem-se as respostas dos Professores entrevistados sobre Objetivos e Metas após do processo de *Coaching*:

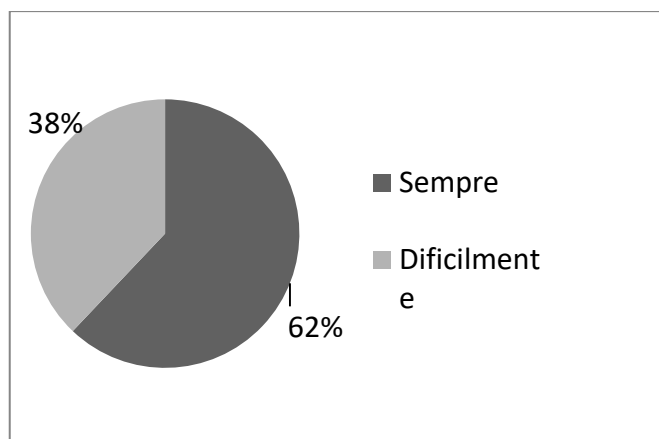


Figura 2

Percepções dos Professores entrevistados sobre ter uma visão clara de seus objetivos e metas após passarem pelo processo de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

Após a aplicação das ferramentas com o *Coach*, percebemos que 62% dos participantes (figura 2) entrevistados declaram ter uma visão clara de seus objetivos e metas, isto é um avanço enorme pois esta clareza é essencial na vida de qualquer pessoa ou profissional para a realização de seus sonhos.

Segundo Tracy

Uma das regras para o sucesso é esta: não importa de onde você vem; a única coisa que importa é para onde vai. E o lugar para onde vai é determinado exclusivamente por você mesmo e seus pensamentos. Ter metas claras aumenta a sua autoconfiança, potencializa a sua competência e estimula o seu grau de motivação.²⁵

Muitas pessoas têm sonhos, mas não sabem como colocar isso no papel, não sabem como torná-los objetivos, com metas traçadas determinando em quanto tempo desejam alcançar e quais os passos necessários para isso. E com o tempo, acabam se desviando do objetivo, caindo na rotina ou se desmotivando por achar que estão muito longe de chegar. Quando traçamos metas, podemos acompanhar periodicamente e assim perceber se estamos progredindo ou se é necessário algum ajuste. E à medida que alcançamos as metas, torna-se mais motivador continuar o percurso, pois nos sentimos cada vez mais próximos do nosso objetivo.

Na figura 3 tem-se as respostas dos Professores entrevistados sobre Autoconhecimento antes de se submeterem às sessões de *Coaching*:

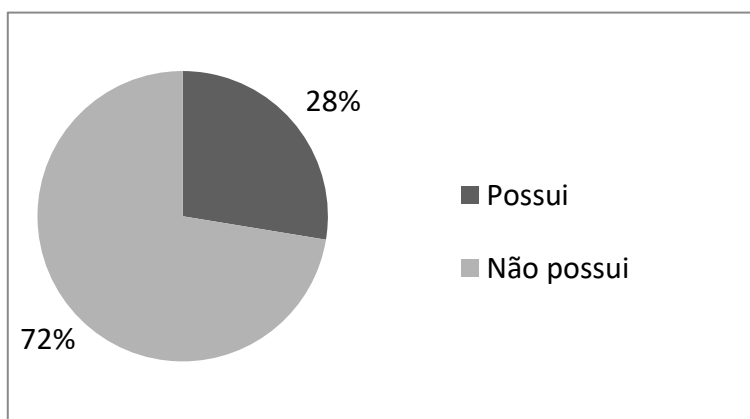


Figura 3

Percepções dos Professores entrevistados sobre Autoconhecimento antes de se submeterem às sessões de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo.

O autoconhecimento nos dá o poder de interpretar nossas emoções e as reações causadas por elas. 72% dos entrevistados (figura 3) relatam que não têm o autoconhecimento suficiente ou que precisam desenvolver este ponto.

Na figura 4 tem-se as respostas dos Professores entrevistados sobre Autoconhecimento após se submeterem às sessões de *Coaching*:

²⁵ Brian Tracy, *Metas Como Conquistar Tudo O Que Você Deseja Mais Rápido Do Que Jamais Imaginou* (Rio de Janeiro: Best Seller, 2005), 10.

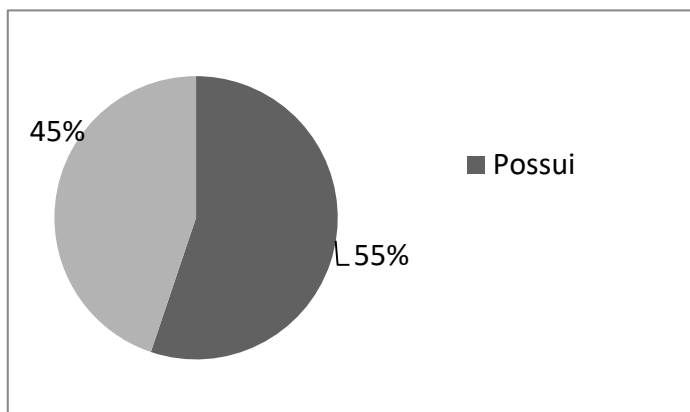


Figura 4

Percepções dos Professores entrevistados sobre Autoconhecimento após conhecerem as ferramentas do *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

No que diz respeito ao autoconhecimento, ele se faz essencial para que possamos lidar com nossas emoções, fazer escolhas corretas, se relacionar melhor com pessoas, etc. Após a aplicação das ferramentas, 55% dos entrevistados (figura 4) declara possuir o autoconhecimento necessário. O ser humano precisa se conhecer o suficiente, suas emoções, pensamentos e reações, para saber identificar se suas atitudes estão de acordo com meus valores. Segundo Marques aquele que se conhece sabe aonde quer chegar, para onde quer ir, e o que fazer para alcançar sua realização pessoal²⁶.

Temos na figura 5 as respostas dos Professores entrevistados sobre Satisfação com o que Fazem antes das sessões de *Coaching*:

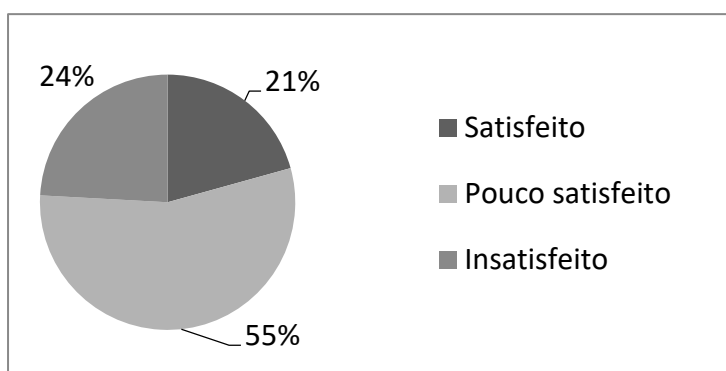


Figura 5

Percepções dos Professores entrevistados sobre Satisfação com o que Faz antes das sessões de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

Muitas vezes, por não conhecer o propósito de sua atividade ou o legado que suas ações deixam, as pessoas não conseguem sentir satisfação ou não identificam um motivador em sua função. Na pesquisa inicial, identificamos que 55% dos professores (figura 5) não se sentem satisfeitos ou realizados com a sua atividade.

²⁶ José Roberto Marques, O Poder do Coaching. Ferramentas, Foco e...

Conforme apresentado na figura 6 tem-se um resultado positivo dos Professores entrevistados sobre satisfação com o que fazem após as sessões de *Coaching*:

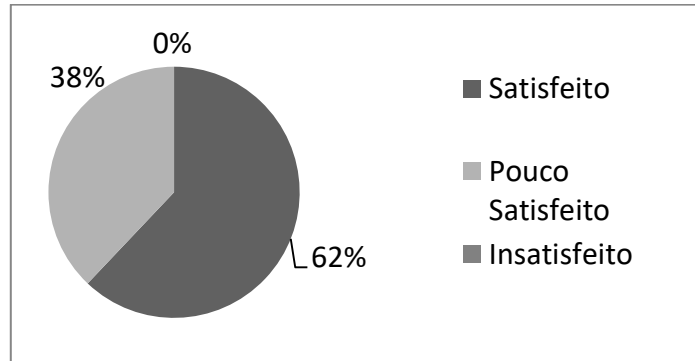


Figura 6

Percepções dos Professores entrevistados sobre Satisfação com o que Faz depois das sessões de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

Através do processo de *Coaching*, é possível acessar níveis e estágios da vida das pessoas onde elas conseguem enxergar com clareza, sua missão de vida, seu propósito, seus valores, aquilo que ela pretende deixar na vida das pessoas e principalmente aquilo que a faz feliz e realizada, que independente dos recursos ou da falta deles, ela escolheria fazer porque é o que verdadeiramente faz sentido pra elas. Após a finalização das sessões, percebeu-se que 62% desses professores (figura 6) declaram estarem satisfeitos ou realizados com a sua função, e talvez o motivo de sua insatisfação anterior, não tenha a ver com a função ou a atividade que executa, mas com outros fatores que podem afetar esta área. Segundo Herzberg²⁷, A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.

Na figura 7 tem-se as respostas dos entrevistados sobre Relacionamento antes das sessões de *Coaching*:

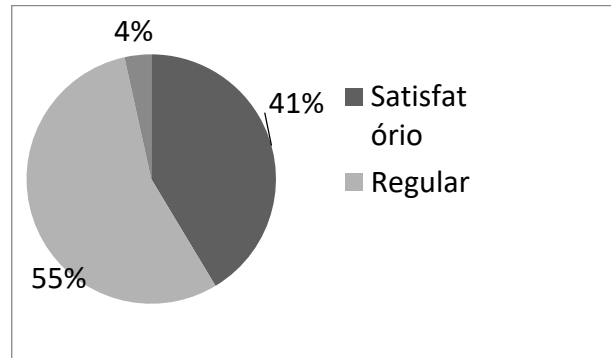


Figura 7

Percepções dos entrevistados sobre Relacionamento antes das sessões de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo.

²⁷ Frederick Herzberg; Bernard Mausner e Barbara Bloch Snyderman, The motivation to work. 2ed. (New York: John Willey & Sons, Inc. 1959).

As relações humanas são essenciais para o convívio em sociedade e primordiais para as pessoas que trabalham com a educação, uma vez que se relacionam frequentemente com alunos e pessoas no geral e precisam saber lidar com todos os comportamentos possíveis no seu dia a dia. No primeiro questionário feito aos professores, identificamos que 55% (figura 7) informa não ter uma habilidade em se relacionar ou que sente a necessidade de desenvolver algum ponto.

Na figura 8 tem-se o resultado do processo sobre o aspecto de Relacionamento:

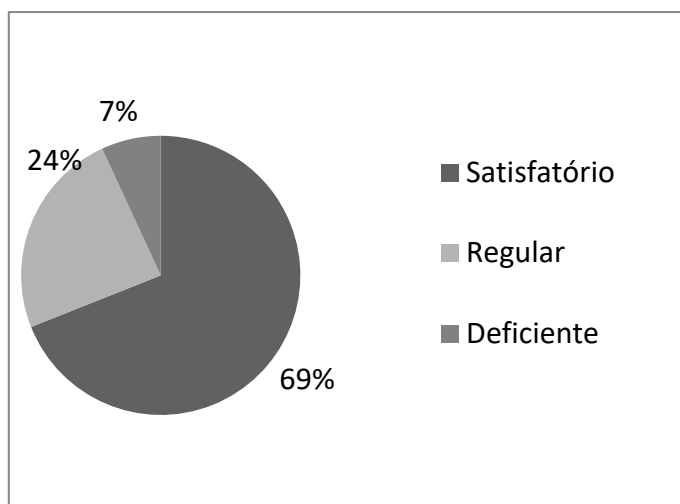


Figura 8

Percepções dos entrevistados sobre Relacionamentos após o processo de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

O *Coaching* dispõe de ferramentas poderosíssimas, capazes de fazer o coachee perceber seus pontos fortes e principalmente seus pontos de melhoria, além de passar a enxergar o mundo à sua volta de uma forma totalmente diferente. Após as sessões de coaching com os professores, chegamos ao resultado que 69% dos entrevistados (figura 8) declara estar satisfeito com seus relacionamentos ou aprendeu a se relacionar melhor e a desenvolver esta habilidade essencial para qualquer profissional que precisa lidar com pessoas.

Para Moscovici

O relacionamento interpessoal e o clima influenciam-se recíproca e circularmente, caracterizando um ambiente agradável e estimulante ou desagradável, podendo causar a satisfação ou insatisfação, necessário para manter a relação entre os indivíduos na organização²⁸.

Tem-se na figura 9 as respostas dos entrevistados sobre a Busca Pelo Desenvolvimento antes da aplicação das ferramentas de *Coaching*:

²⁸ Fela Moscovici, Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. 12. ed. (Rio de Janeiro: José Olympio, 2002), 35.

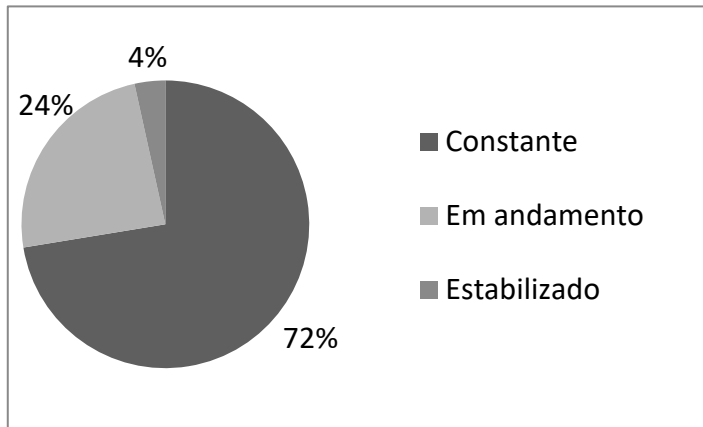


Figura 9

Percepções dos entrevistados sobre a Busca Pelo Desenvolvimento antes da aplicação das ferramentas de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

Dos professores entrevistados, identificamos que 72% (figura 9) estavam em busca de atualização, crescimento e desenvolvimento, seja em sua área de atuação ou nas demais áreas do conhecimento e da vida.

Tem-se na figura 10 as respostas dos professores sobre a Busca Pelo Desenvolvimento após a aplicação das ferramentas de *Coaching*:

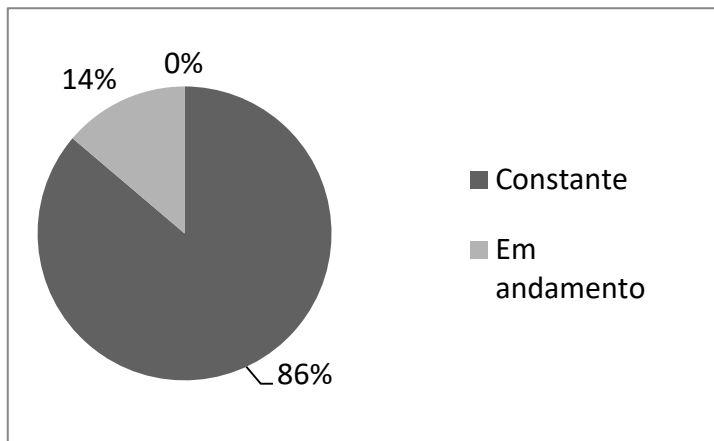


Figura 10

Percepções dos entrevistados sobre a Busca Pelo Desenvolvimento após o processo de *Coaching*

Fonte: Dados da Pesquisa de campo

De forma satisfatória, percebemos que após a aplicação do processo de *Coaching*, elevou-se para 86% dos professores entrevistados (figura 10) que estão em busca de crescimento e desenvolvimento. Uma vez que identificamos o ser humano com um potencial ilimitado, deixamos claro para esses profissionais e seres humanos que eles têm muito mais a oferecer, mas que devido à rotina cansativa, ou talvez a falta de valorização por conta das instituições ou dos alunos, acabam se limitando e deixando de crescer.

De acordo com o psicólogo, Abraham Maslow, o indivíduo rege sua vida de acordo com as suas necessidades. Ele representa as necessidades humanas em uma pirâmide, dividida da seguinte forma: Fisiológicas: ar, água, comida, exercício, repouso e saúde; Segurança: abrigo, estabilidade, segurança; Social: se sentir querido, pertencer a um grupo, ser incluído; Estima: poder, reconhecimento, prestígio e autoestima e autorrealização: desenvolvimento, criatividade, autonomia, realização. Onde no topo da pirâmide está a autorrealização, a necessidade constante que o ser humano tem de se desenvolver, de crescer cada dia mais.

Morin²⁹ relata que desenvolvimento verdadeiramente humano significa o desenvolvimento conjunto das autonomias individuais, das participações comunitárias e do sentimento de pertencer à espécie humana.

Análise do segundo questionário aplicado aos professores

Para que o *Coaching* tenha resultados ele precisa ser aplicável, para isso trabalhamos de uma forma prática e com o objetivo de que os aprendizados pudessem ser utilizados na vida pessoal e no dia a dia de cada professor. Através da figura 11 pode-se comprovar este resultado, sobre o quanto o *Coaching* pôde ajudar na sua vida pessoal/profissional:

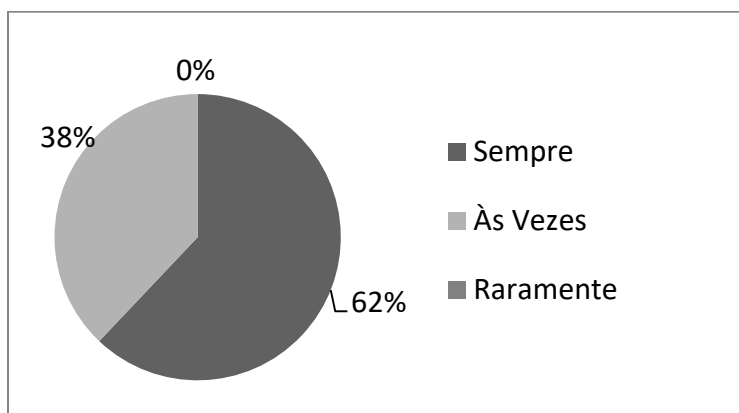


Figura 11

Percepções dos professores entrevistados sobre o quanto o *Coaching* pôde ajudar na sua vida pessoal/profissional
Fonte: Dados da Pesquisa de campo

Pudemos perceber um grande avanço no desenvolvimento destes profissionais a partir da aplicação das ferramentas e técnicas do *Coaching*. 62% dos professores participantes (figura 11) informaram que estes ensinamentos puderam ser incorporados em suas vidas e ajudaram no seu desenvolvimento.

Considerações finais

Como resultados, percebemos que o *Coaching* consiste em um processo de melhoria contínua, podendo trabalhar em professores a transformação de modelo mental,

²⁹ Edgar Morin, Os Sete Saberes Necessários à Educação...

a revisão e quebra de crenças limitantes, ferramentas de desenvolvimento e mudança de hábitos.

O Processo de *Coaching* Educacional oferece um suporte a mais para o professor, além da base das metodologias e teorias educacionais já existentes, ele também proporciona ao professor uma amplitude no mundo do ensino e da aprendizagem. Foram feitas sessões em grupo entre o professor (*Coachee*) e o *Coach*. Dentro dessas sessões o professor é sempre colocado como sujeito do próprio desenvolvimento e estimulado a expandir suas competências.

As sessões iniciais ofereceram uma avaliação da motivação e autoconhecimento para que o professor pudesse identificar o quanto estava satisfeito e na direção do seu objetivo e como poderia utilizar suas habilidades e competências em sala de aula; o desenvolvimento da autoestima, automotivação e autoconfiança e a conscientização e conhecimento das emoções, alcançando o equilíbrio emocional.

No decorrer do processo foi trabalhado também os quesitos de relacionamentos para que além do domínio de sala, o professor tivesse a possibilidade de atuação em conjunto com os outros professores, oferecendo assim atividades interdisciplinares; o conhecimento de perfis e entendimento de comportamentos e competências diferentes dos alunos, facilitando a relação de aprendizado dos mesmos além de melhorar a comunicação e a empatia entre ambos, tornando a aula mais dinâmica e professor e alunos mais motivados.

Identificamos um resultado semelhante no trabalho realizado por Cunha e Caixeta³⁰, num processo feito com professores de inglês de uma instituição privada, onde foi possível perceber um nível maior de segurança, de mais opções de escolhas, de tomada de consciência, do desenvolvimento de autoconhecimento e autoconfiança, da melhora das relações e da resignificação de conflitos emocionais que interferiam diretamente em seus resultados antes de se submeter ao processo. E também por Birck e Ziliotto³¹, onde foi feito um processo de *Coaching* com gestores de uma instituição de ensino e obteve-se um resultado de revisão de práticas profissionais e mudanças, uma melhor administração do tempo e das demandas, melhoria da comunicação, confiança e a necessidade do *feedback*, estendendo principalmente o processo de autoconhecimento.

Durante as sessões foi possível perceber que muitas vezes os resultados baixos ou as áreas a serem desenvolvidas estão relacionadas a questões pessoais e não à sua atuação profissional, mas a elementos como automotivação e autoconhecimento, no entanto, isso interfere diretamente no âmbito profissional. Ao trabalhar a missão e propósito de vida e o equilíbrio emocional ficou claro para alguns *Coachees* o quanto o pessoal interfere no profissional e a necessidade de se manter o equilíbrio.

O professor que atua com os diferentes perfis de alunos da geração atual, precisa compreender e utilizar técnicas inovadoras, teorias motivacionais e ferramentas de desenvolvimento, para alcançar resultados, manter uma aula atrativa e se tornar um agente de mudança, uma inspiração e o *Coaching* Educacional oferece as ferramentas necessários para isso.

³⁰ Alex Garcia Cunha e Luís Vicente Caixeta, "Coaching instrucional na formação continuada..."

³¹ Fernanda Kleber Birck e Denise Macedo Ziliotto, *Coaching na Educação...*

Referências

Andrade, Rui Otávio Bernardes de e Amboni, Nério. Teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009.

Branco, Mafalda. “O Poder do Coaching na Educação”. Profforma num 12 (2014).

Birck, Fernanda Kleber e Ziliotto, Denise Macedo. Coaching na Educação? Pesquisa-ação com gestores escolares. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences. 2017

Cunha, Alex Garcia e Caixeta, Luís Vicente. “Coaching instrucional na formação continuada do professor de línguas: um estudo com foco em experiências terapêuticas”. Delta [online]. Vol: 33 num 4 (2017): 983-1012.

Ferreira, Isabel. Coaching para pais fantásticos e professores geniais. Pinhal General Quinta do Conde: Editora Ariana. 2010.

Gil, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa, 4. ed. São Paulo: Atlas. 2002.

Herzbergh, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara Bloch. The motivation to work. 2ed. New York: John Willey & Sons, Inc. 1959.

Joyce, Bruce; e Showers, Beverly. “The coaching of teaching”. Educational leadership. Vol: 40 num 1 (1982): 4-10.

Marques, José Roberto. O Poder do Coaching. Ferramentas, Foco e Resultados. Goiás: IBC. 2013.

Melo, Marta; Pereira, Graça e Silvério, Jorge. Impacto de um Programa de Competências em Alunos do 2º Ciclo de Escolaridade. Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, Vol: 18 num 1 (2014).

Morin, Edgar. Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro. 2. ed. São Paulo: Cortez. 2011.

Moscovici, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. 12. ed. Rio de Janeiro: José Olympio. 2002.

O'Connor, Joseph e Lages, Andrea. Coaching com PNL. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2014.

Pérez, Juan Fernando. Coaching para docentes. Motivar para o sucesso. Porto: Porto Editora. 2009.

Perrenoud, Philippe. As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação. Porto Alegre: Artmed. 2002.

Rodrigues, Maria Lucia e Limena, Maria Margarida Cavalcanti. Metodologias multidimensionais em Ciências Humanas. Brasília: Líber Livros. 2006.

Reis, Germano Glufke. “Da Experiência ao Aprendizado: a Prática Reflexiva como Recurso no Processo de Coaching de Executivos”. Anais do encontro, Vol: 3 num (2013): 34-48.

Severino, Antonio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez. 2007.

Shervington, Martin. Coaching integral: Além do desenvolvimento pessoal. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2006.

Tracy, Brian. Metas Como Conquistar Tudo O Que Você Deseja Mais Rápido Do Que Jamais Imaginou. Rio de Janeiro: Best Seller. 2005.

Para Citar este Artículo:

Silva, Jaqueline Moura da y Coutinho, Diógenes José Gusmão. O desenvolvimento dos professores através do coaching. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Octubre-Diciembre (2018), ISSN 0719-4706, pp. 74-91.

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.