

A CULTURA *COACHING* NO ENSINO MÉDIO: PROJETO DINÂMICO PARA AUMENTAR A PRODUTIVIDADE E EQUILÍBRIO

Ana Cristina De Moraes Oliveira¹
João Marcos Coelho²

Resumo

Recentemente, pesquisas sobre os processos de atuação dos profissionais da educação brasileira têm sido desenvolvidas em todo o território nacional, buscando diminuir as demandas de profissionais capacitados, visando a inovação contínua neste contexto e apresentando-se como um desafio constante, principalmente, no que refere ao desempenho quanto ao ensino, por parte dos docentes no ensino médio. Assim, desenvolver uma cultura *coaching* pode ser considerado uma alternativa a uma nova cultura, além de realizar um treinamento com os docentes no intuito de gerenciar com dinamismo a gestão do tempo na execução das suas atividades, criando, assim, estratégias, melhorando a performance profissional, fazendo repercutir em uma eficácia do ensino. Sendo assim, a justificativa pela temática desta pesquisa partiu da necessidade de renovação das práticas relacionadas ao processo de treinamento e aprendizagem que promovam o aceleração de resultados e satisfação. Assim, a pesquisa objetivou a proposição de uma inovação no trabalho docente, no contexto do ensino médio, por meio da cultura *coaching* focada na gestão do tempo. A metodologia consiste em uma pesquisa exploratória descritiva, além de ser reflexiva e fundamentada em referenciais teóricos, privilegiando, também, a experiência da pesquisadora enquanto *Master Coach* e Treinadora da *Psico Coach Ânima*. Por conseguinte, a coleta de dados foi obtida por meio de um questionário estruturado aplicado a 200 profissionais do ensino médio da rede pública de Rio Verde – Go com idade compreendida entre 21 e 55 anos, sendo, 120 do sexo feminino e 80 do sexo masculino; também se aplicou o Teste da Tríade do Tempo. A pesquisa considerou a necessidade de conexão da educação de *Coaching*, além de propor caminhos para implantação da cultura *coaching* e, ainda, de uma opção de gestão na docência do Ensino Médio.

PALAVRAS-CHAVE: Educação. Coaching. Cultura. Gestão do Tempo.

THE COACHING CULTURE IN HIGH SCHOOL: DYNAMIC PROJECT TO INCREASE PRODUCTIVITY AND BALANCE

Abstract

Recently, research on the performance processes of Brazilian education professionals has been carried out throughout the national territory, seeking to reduce the demands of trained professionals, aiming at continuous innovation in this context and presenting itself as a constant challenge, especially with regard to teaching performance by high school teachers. Thus, developing a coaching culture can be considered an alternative to a new culture, in addition to conducting training with teachers in order to dynamically manage time management in the execution of their activities, thus creating strategies, improving professional performance, reflecting on teaching effectiveness. Thus, the justification for the theme of this research came from the need to renew practices related to the training and learning process that promote the acceleration of results and satisfaction. Thus, the research aimed to propose an innovation in teaching work, in the context of high school, through the coaching culture focused on time management. The methodology consists of a descriptive exploratory research, in addition to

¹ Universidad del Sol, Asunción - Py, Mestre em Educação, acmopsi.cristina@gmail.com.

² Universidad del Sol, Pós doutor em Educação Universidad Ibero Americana – Py, jcoelho@hotmail.com.

being reflective and based on theoretical references, also privileging the experience of the researcher as Master Coach and Trainer of Psico Coach Ânima. Consequently, data collection was obtained through a structured questionnaire applied to 200 high school professionals from the public network of Rio Verde - Go aged between 21 and 55 years, 120 of whom were female and 80 were male ; the Time Triad Test was also applied. The research considered the need to connect the Coaching education, in addition to proposing ways to implement the coaching culture and, also, a management option in the teaching of High School.

KEYWORDS: Education. Coaching. Culture. Time management.

Introdução

A escola é um subgrupo de um grupo maior, que é a sociedade, essencial para o desenvolvimento e a formação da personalidade do aluno. No entanto, no processo de formação do professor não há treinamentos com atividades e dinâmicas que contemplem um trabalho de reflexão sobre a vida, a fim de que se desenvolvam competências pessoais no aluno e que dê conta das necessidades da sociedade, estando o ensino, em geral, limitado ao estudo de disciplinas e conteúdos tradicionais com defasagem nos outros aspectos.

A instituição de ensino constitui um importante local de troca, de obtenção de informações e de aprendizado da investigação. É nela que se formula grande parte das respostas e das perguntas necessárias à compreensão da vida, da sociedade e do cotidiano. Pode-se aprender, por exemplo, que nem todas as pessoas pensam e agem da mesma forma e que essa diferença no modo de pensar e agir deve ser valorizada por todos nós. Muito do aprendizado para o trabalho acontece no ambiente escolar, assim, precisa ser transformado o ambiente e a busca por tal transformação constitui-se um desafio. Mediante o presente estudo, pode-se perceber a dinâmica de grupo como um meio para somar com a educação escolar, pois é uma atividade onde são avaliados aspectos conscientes e inconscientes, que se reproduzem em todos os campos grupais e destaca a possível aplicação prática de grupos de reflexão, em diversos níveis.

Desta forma, justifica-se a importância desse tema, já que o *Coaching* na Educação é um processo, uma técnica da dinâmica de grupo aplicado a um conjunto metodológico visando mudanças pessoais a partir de aprendizagens baseadas em experiências diretas ou vivenciais, pois poderá proporcionar aos alunos um ambiente de reflexão referente a: sentimentos, emoções, atitudes; posicionamento crítico; interface no relacionamento interpessoal; comunicação; comprometimento com as atividades escolares; comportamento; autonomia, criatividade, capacidade de tomar decisões. Este processo visa, ainda, dentre outras

possibilidades, contribuir com o desenvolvimento das competências pessoais e acadêmicas dos envolvidos.

Observa-se que o processo de *coaching* oferece uma oportunidade de desenvolvimento real para aqueles que se dispõem e, conseqüentemente, para a Educação; deste modo, consiste em um processo de desenvolvimento humano no qual é possível convergir conhecimentos de diferentes ciências, visando levar o indivíduo a obter novos resultados extraordinários.

Este estudo investigou as possibilidades de contribuição, no que se refere ao *Coaching* para a Educação, ao desenvolvimento das competências pessoais e acadêmicas dos docentes responsáveis pelo ensino e aprendizagem no Ensino Médio de escolas públicas de Rio Verde Goiás.

O objetivo maior foi analisar as novas práticas pedagógicas abrangidas no processo de ensino aprendizagem pela promoção de uma cultura focada em acelerar resultados e alcance da satisfação nos profissionais do Ensino Médio de escolas públicas de Rio Verde, Goiás, usando o processo de *Coaching* na Educação. Sobre o estudo exploratório, propostas as informações sobre o que se deseja pesquisar, Triviños (1987), em parceria com Gil (2007), propõe que se envolvam os participantes desse movimento visando a compreensão e percepção das suas vivências. A metodologia escolhida foi a pesquisa exploratória, de caráter descritivo promovendo uma análise reflexiva, embasada em um referencial teórico.

1 Gestão do tempo

Quando se fala em tempo, a sensação comum da maioria é de que a vida acelerou e que tudo que há de necessário a ser feito (atividades diárias) não mais são cabíveis em 24 horas do dia. Frederick Taylor (1856-1915), considerado o pai da administração, já no período da Revolução Industrial, ao observar que as máquinas operavam de forma mais acelerada que o homem e que o tempo era um recurso escasso, passou a determinar a necessidade de se estudar o tempo necessário (FERREIRA, 2001) para que se possa desempenhar várias tarefas de trabalho corretamente.

Compreende-se que conciliar o tempo cronológico e o tempo subjetivo não consiste em uma operacionalização fácil, uma vez que se estabelece um conflito entre dois mundos distintos que atuarão simultaneamente (VERGARA, 2005), de modo que, enquanto um age de acordo com o tempo do relógio, o outro irá mensurar a subjetividade do que permite a vivência, o aprendizado e o conhecimento.

De acordo com Clegg (2002), no aspecto pessoal está a operacionalização de atividades que representam um desafio para implementar o planejamento pessoal, sendo necessário

conciliar o tempo já escasso com uma procura de métodos, técnicas e de novos hábitos no dia-a-dia, estes ainda sendo relacionado a atividades definidas como relevantes visando a equilibrar as ações e, assim, realizar o que se quer fazer. Flores (2010) enfatiza que o tempo pode ser vivenciado de formas variadas de pessoa para pessoa, pois é um processo provocado pelas mudanças de paradigmas ou, ainda, pelo modo que cada pessoa vivencia os seus momentos.

Considera-se que, de acordo com a forma de geri-lo, o tempo pode ser um aliado, no entanto, somente quando bem utilizado (BERG,2010); por outro lado, pode também ser um grande inimigo, não sendo usado em seu próprio favor; um tempo que não pode ser negligenciado é aquele dedicado ao aprendizado, já que uma vez perdido, o tempo torna-se irrecuperável, o que ressalta a necessidade de saber utilizá-lo de modo a promover a qualidade no seu uso e obter bons resultados para o desenvolvimento pessoal e de competências profissionais. É indiscutível que o tempo é o recurso de diferencial competitivo do século XXI, sendo o grande diferencial para os profissionais que souberem geri-lo com eficácia.

1.1 Matriz de gestão do tempo de Covey

Em seu método próprio, Covey (2004) aborda a importância da indispensabilidade em aproveitar a vida para melhor aproveitar o tempo; considera-se que a capacidade de saber gerir gera a capacidade de determinar a qualidade do foco em propósitos, em fazer o mais importante em primeiro lugar e, corroborando com esta ideia, estabelece na sua matriz de gestão do tempo fatores essenciais para definir uma atividade como “Urgentes”, como são as atividades de ação imediata que se impõem sobre a pessoa numa condição única, e as “Importantes”, que focam

nos resultados, estão relacionadas com a missão, valores e metas prioritárias, conforme o Quadro 1 seguinte.

	URGENTE	NÃO URGENTE
IMPORTANTE	QUADRANTE I	QUADRANTE II
	ATIVIDADES	ATIVIDADES
	Crises	Prevenção
	Problemas urgentes	Desenvolvimento de relacionamento
	Projetos com data marcada	Identificação de novas oportunidades Planeamento e recreação
NÃO IMPORTANTE	QUADRANTE III	QUADRANTE IV
	ATIVIDADES	ATIVIDADES
	Interrupções, telefone,	Detalhes, pequenas tarefas
	Relatórios e correspondência	Correspondência
	Questões urgentes próximas	Atividades agradáveis
	Atividades populares	

Quadro 1. Matriz de Gestão do Tempo

Fonte: Da própria autora, adaptado de Covey (2004).

Compreende-se que:

- **Quadrante I** – Atividades urgentes e importantes, comuns a todas as pessoas: essas pessoas tornam-se gestores de crise, esmagadas pelos problemas do dia-a-dia; assim, vivem constantemente sob estresse e apagando incêndios, não é possível dar atenção aos demais quadrantes, os demais processos são minimizados quando estão no Quadrante IV;
- **Quadrante II:** são as atividades importantes e não urgentes, o centro de gestão pessoal eficaz, onde há a busca por resultados, melhores relacionamentos a longo prazo, com disciplina e prevenção; enfrenta-se ainda crises e problemas, porém, em menor proporção, havendo prioridade para as coisas importantes;
- **Quadrante III** – São as atividades urgentes e não importantes. Aqueles que se enquadram neste quadrante são os que gastam tempo com atividades dispersoras e acreditam estar no Quadrante I; são reativos a coisas urgentes que presumem ser importantes, no entanto,

seu foco está no curto prazo; em geral, têm relacionamentos superficiais ou rompidos, não são capazes de controlar a vida;

➤ **Quadrante IV** – São as atividades não urgentes e não importantes. Em geral aqui se enquadram pessoas dependentes de outras, que não possuem atitudes próprias, às vezes, mostram-se irresponsáveis e que valorizam o que não é urgente nem importante.

Covey (2004) aponta que a gestão pessoal para ser feita com eficácia, não é determinada por alguma técnica ou qualquer outro fator externo, porém, quem se encontra no Quadrante II, prioriza o grau de importância e não de urgência.

Ainda segundo Covey (2004), quando as pessoas se centram no Quadrante II, é possível ampliar sua capacidade de organização, em viver o dia-a-dia, ao redor de atividades importantes, de modo que se obtém melhor qualidade de vida, por meio do planejamento e organização das atividades diárias.

1.2 A tríade do tempo de Barbosa

Pessoas que vencem constantemente têm uma estratégia clara e pensada para conseguir o que imaginam. Elas têm um mapa, um fluxograma e um prazo. Elas sabem o que precisam fazer, quando e em que ordem isso deve acontecer. E, muito importante, elas colocam isso no papel.

Barbosa (2008) aponta que a tríade do tempo consiste na divisão das atividades em três critérios: Importante, Urgente e Circunstancial. Define-se a esfera da importância como aquela que traz resultados de maior valor, sendo objeto de planejamento, e ainda reduz o stress. Deste modo, uma vida baseada na esfera da importância, é aquela em que o sujeito está focado num caminho planejado para a sua vida na direção de onde este deseja chegar.

Assim, Barbosa (2008) define o modelo da tríade ideal a qual atribui uma maior percentagem à esfera da importância, ficando as demais com percentagens menores, como mostra a Figura 1 a seguir.

FIGURA 1 - Tríade ideal



Fonte: Barbosa (2008, p. 56).

Há um pensamento atribuído a Aristóteles (BARBOSA, 2008): “Nós somos aquilo que fazemos repetidamente. Excelência, então, não é um modo de agir, mas um hábito”. Assim, compreende-se que a forma de ser e agir de uma pessoa no seu cotidiano, poderá ter como consequência o alcançar dos propósitos pessoais, o que, porém, requer a mudança no comportamento.

As três esferas compõem a forma de uso do tempo, e se diferenciam (neste modelo) em relação à matriz, sendo que neste as esferas da Importância e da Urgência não ocorrem simultaneamente e nem há intersecção das esferas, sendo assim, cabe conceituar, de acordo com Matteu (2013):

- Esfera Importante: consiste em todas as atividades de importância na vida, levando a resultados a curto, médio ou longo prazo, considerada a esfera da estrada certa, onde se tem certeza que se alcançará a linha da chegada, sendo ainda definido um tempo certo para o que é importante para ser feito (horas, dias, semanas, etc).

- Esfera da Urgência: abrange a todas as atividades em que o tempo está curto ou se esgotou, ou aquelas que chegam em cima da hora, não podendo ser previstas, geram estresse.

- Esfera Circunstancial: abrange as tarefas desnecessárias (tempo gasto inutilmente, ou aquilo que é feito por comodidade ou por ser “socialmente” apropriado, não levando a lugar algum, nem gera resultados, somente frustrações.

Se quiser aumentar a esfera da importância, diminuir a da urgência e reduzir quase eliminar a das circunstâncias, é preciso que o indivíduo assuma a responsabilidade por essas decisões que, logicamente, temperam com as fases de sua carreira.

2 Coaching

O *coaching* é um processo derivado da palavra inglesa *coach*, que significa treinador; porém a expressão *coaching* foi utilizada pela primeira vez em uma cidade húngara chamada Kocs, para designar “carruagem de quatro rodas”. Chiavenato (2002) salienta que sua fonte inspiradora surgiu na antiguidade com Sócrates que costumava reunir seus discípulos diariamente para discutir assuntos existenciais e filosóficos; método este, que consistia em propor temas e instigar ideias com perguntas. O filósofo ouvia pacientemente o que seus discípulos tinham a dizer a respeito dos assuntos e através disto, ensinava-os a expandir suas mentes e procurar as respostas dentro de si mesmos, através do autoconhecimento. Nesta época na Grécia antiga, já havia as Olimpíadas que eram baseadas em campeonatos e disputas esportivas, ocasião em que surgiram os primeiros preparadores técnicos, que ensinavam e

acompanhavam o progresso dos atletas, por meio da utilização de um método de ensino parecido com o de Sócrates.

Passados mais de 2.500 anos, já na década de 1980, o *coaching* se transpôs da área esportiva para a organizacional, como uma atividade prestada por pessoas mais experientes e maduras, que inspiravam confiança e detinham habilidades específicas a respeito do negócio. Na área esportiva, o *coaching* é um processo utilizado por treinadores (*coaches*) para melhorar a performance dos atletas. Quando as empresas começaram a passar por impactantes mudanças, que eram consideradas radicais na época, os profissionais passaram a adaptar o modelo de *coaching* até então utilizado, a partir da constante procura por esses profissionais mais capacitados que ofereciam seus conselhos e orientações. Isto tudo aconteceu nas empresas num esforço de elevar a produtividade e a qualidade de seus produtos em meio à concorrência.

O *coaching* é um relacionamento no qual o *coach* se compromete a apoiar o cliente a atingir um determinado resultado, seja ele profissional ou pessoal, o que é alcançado através do aprimoramento do potencial existente no indivíduo. É um processo que focaliza onde a pessoa está e aonde quer chegar, mostrando o que é necessário para o alcance dos objetivos.

No dizer de Dametto (2007, s/p): “O *coaching* tem o objetivo de ajudar as pessoas a se empenharem no alcance de suas metas. Estas, por sua vez, devem estar alinhadas com o sonho de cada pessoa, seu porque, e identificá-lo contribui para que suportemos os “comos” na vida”.

O *coaching* torna a pessoa mais capacitada, revelando seus pontos fortes e transformando os fracos em oportunidades de crescimento e aprendizagem; contribui na realização de mudanças benéficas e duradouras, aumenta a autoconfiança, transmite a realização do autoconhecimento, quebra paradigmas e melhora a performance. É um processo de aprender a aprender constantemente, que envolve confiança e respeito mútuo.

3 Educação contemporânea

O desafio dos sistemas de ensino nos últimos anos envolve a capacidade de organizar um programa curricular que consiga, ao mesmo tempo, formar os jovens para continuar os estudos no ensino superior e prepará-los para o mercado de trabalho. Ou seja, fazer com que se escolarizem o mais possível, o que muitas vezes obscurece outros sentidos da educação. No Brasil, as novas proposições do governo federal para o ensino médio têm o objetivo de elevar o índice de conclusão do ensino médio regular para o patamar de países mais desenvolvidos. Em tais países, a permanência do aluno em sala de aula nessa etapa deixou de ser um desafio há alguns anos. Hoje existe uma forte pressão socioeconômica e muitos daqueles que saem não têm a menor chance profissional na vida.

Evidência disso é o índice de jovens de 18 a 24 anos que completaram o segundo ciclo do 2º grau, que equivale ao ensino médio. Conforme o Gabinete de Estatísticas da União Europeia (EUROSTAT), a média de conclusão nessa faixa etária entre os 27 membros é de 79%. Nos Estados Unidos, chega a 89%. No Brasil, conforme a Síntese dos Indicadores Sociais divulgada pelo IBGE em 2010, somente 37% dos jovens de 18 a 24 anos já completaram a etapa. Segundo pesquisa recente divulgada pelo Instituto Unibanco junto à rede estadual paulista, de cada 100 alunos que terminam o ensino fundamental com a idade correta, 83 vão para o ensino médio. Destes, apenas 47 terminam o ensino médio em três anos. Considerando a evasão do início do fundamental ao final do médio, de cada 100 estudantes que entram saem 23 no período correto.

Para aumentar esses índices de conclusão, o MEC aposta na ampliação da educação profissional, ainda pouco expressiva no Brasil. No âmbito do ensino secundário, ela responde por apenas 14% das matrículas, contra 77% da Áustria, 58% da Alemanha, 44% da França, 42% da China e 37% do Chile. O Ministério da Educação e Cultura (MEC), por meio da Lei n.º 9.394, promulgada em 20 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação – traz em seu artigo primeiro, quanto a abrangência da educação, que: “A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais” (BRASIL, 1996, p.1). A citada lei é o instrumento norteador da educação brasileira, considerando que, conforme prevê a lei, esta envolve aspectos ligados ao trabalho, à vida familiar e à convivência humana, sendo seu caráter essencialmente formativo com o objetivo de educar o cidadão para que possa conviver em sociedade.

3.1 O *Coaching* e a Educação

Considerando todo o conteúdo e os conceitos analisados ao longo deste estudo, observa-se que o *Coaching* pode ser aplicado na Educação e ser um facilitador do processo, além disso, pode apresentar novas possibilidades de metodologias de ensino a serem aplicadas. Batista (2011, p. 333) aponta que: “O processo de *coaching* focado na aprendizagem possui um conjunto de ferramentas que foram criadas para aumentar o desempenho das pessoas, transformar limites em recursos, reformular e ampliar crenças limitantes, estabelecer ações estratégicas com passos práticos no presente”.

Ainda de acordo com este autor, o *Coaching* tem a capacidade de transformar crenças limitantes que, como o próprio nome diz, impedem o desenvolvimento pessoal do indivíduo, em crenças fortalecedoras, que estimulam e são motivadoras na busca dos objetivos; assim, o

processo de *coaching* favorece a formulação de estratégias para atuação no cotidiano direcionada para o presente, se aproximando do pensamento de Edgar Morin, que enfatiza que a “educação deve promover a ‘inteligência geral’ apta a referir-se ao complexo, ao contexto, de modo multidimensional e dentro da concepção global” (MORIN, 2000, p. 39). Frente a função da educação, o papel do *Coach* pode se tornar relevante permitindo o aumento da percepção de mundo e ainda estimular o pensamento planetário, devendo-se, ainda, relacionar a atuação do discente quanto a sua identidade e visão de mundo.

4 A cultura *coaching* no Ensino Médio

O *Coaching* pode ser considerado uma técnica inovadora no contexto do aluno, contrapondo ao movimento capitalista que é unicamente direcionado para os resultados; não é antagônico, mas busca sempre um caminho que proporcione equilíbrio aos resultados, deste modo, equilibrando, também, o desenvolvimento humano e o bem estar, permitindo, por exemplo, repensar a dicotomia do “Ser e Ter”. Assim, Mateus (2012, p. 135) aponta que:

Conjugar o ‘Ser’ e ‘Ter’! Ser Feliz! Evoluir em diversas dimensões seja na perspectiva, pessoal, profissional, amorosa, financeira, espiritual, intelectual, social, física e mental. Ou seja, ir além do transformar sonhos em objetivos, e posteriormente em resultados magníficos. É gerar resultados que possam transformar sua vida e a sociedade como um todo. É evoluir como Ser Humano.

Mateus destaca que é possível integrar o Ser e Ter ao adotar abordagens do *Coaching* Evolutivo (SELIGMAN, 2011), no qual a complexidade humana e a do contexto podem conectar e integrar os conhecimentos científicos de diferentes ciências, como a psicologia e a psicologia positiva, ou ainda, como a psicologia da realização (HALL, 2012), ou ainda a programação neurolinguística (O’CONNOR, 2011), associando estes conceitos a administração de empresas, por exemplo, entre outras diversas áreas do conhecimento, visando a potencializar o indivíduo para o alcance dos resultados de forma rápida e com felicidade e bem estar.

A felicidade aqui está fundamentada aos referenciais de Seligman (2004, p. 288) que descreve:

A felicidade, que é o objetivo da Psicologia Positiva, não se resume a alcançar estados subjetivos momentâneos. Felicidade também inclui uma vida autêntica. Este não é um julgamento meramente subjetivo, e autenticidade descreve o ato de obter gratificação e emoção positiva através do exercício das próprias forças pessoais, que são caminhos naturais e permanentes para a gratificação.

Para implementar a cultura de *Coaching* no ensino médio é necessário adotar as seguintes posturas:

- Formar discentes *Coaches*;
- Disseminar os conceitos *Coaching* entre os docentes e discentes;
- Utilizar perguntas poderosas;
- Suspender os julgamentos;
- Promover reflexões e despertar a consciência frente os resultados de vida;
- Utilizar o ensaio cognitivo;
- Desenvolver inteligência emocional;
- Orientar para o foco e resultado;
- Definir tarefas/ações;
- Promover o autoconhecimento e o aprendizado;

Frente a essas colocações, O'Connor e Seymour (1996) questionaram: “Como seria a adoção de uma abordagem com base nos níveis neurológicos, crenças, valores, identidade e a espiritualidade?” Observa-se que algumas variáveis podem aproximar o *Coaching* da Educação e ainda fomentar a construção de uma Cultura *Coaching* voltada para a gestão do tempo.

Assim, na atuação como docente, é preciso desafiar os discentes em prol de pesquisas, fomentar o reenquadramento de situações problemas em desafios considerando a possibilidade de aprendizado e evolução. Deve-se ainda incentivar o autoconhecimento e explorar o potencial dos alunos com perguntas e demais outras técnicas *Coaching*, imprimindo uma cultura, na crença de empoderamento, de que os alunos podem alcançar seu sonho, objetivo que requer gestão do tempo e foco nas ações para alcance dos resultados.

6 Resultados e discussão

A pesquisa que teve como meta a proposição de uma inovação no trabalho docente, no contexto do ensino médio, por meio da cultura *coaching* focada na gestão do tempo. Observou-se que a metodologia ocorreu em uma análise exploratória descritiva, além de ser reflexiva e fundamentada em referenciais teóricos, privilegiando, também, a experiência da pesquisadora enquanto *Master Coach* e Treinadora da *Psico Coach Ânima*. Desta forma, a coleta de dados foi obtida por meio de um questionário estruturado aplicado a profissionais do ensino médio da rede pública de Rio Verde – Go, como também se aplicou o Teste da Tríade do Tempo.

Entrelinhas o estudo veio propor a necessidade de conexão da educação ao treino aliado à Triade do Tempo, além de propor caminhos para implantação da cultura *coaching* e, ainda, de uma opção de gestão na docência do Ensino Médio.

De modo a propiciar uma visão mais sequenciada, a apresentação dos resultados e da discussão dos participantes ocorrerão em dois pontos principais: Análise singular das partes ao todo e análise universal do todo às partes, sendo apresentados os dados dos 200 participantes referentes ao questionário aplicado para levantamento e coleta de dados sobre o trabalho que realizam nesta demanda de ensino.

Considerando a agregação em grupo por classificação em gênero sexual e idade. Assim sendo, foi iniciada a análise quanto à quantidade de participantes por gênero sexual podendo-se notar a quantidade de profissionais femininas e masculinos participantes nesta pesquisa. Apresentando, assim, maior quantidade na representatividade feminina, apresentada no Gráfico 1. Nota-se, portanto, que a quantidade feminina é de 120 e 80 masculinos, reforçando os resultados do censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2014, que apresentou mais mulheres do que homens na cidade de Rio Verde-GO.

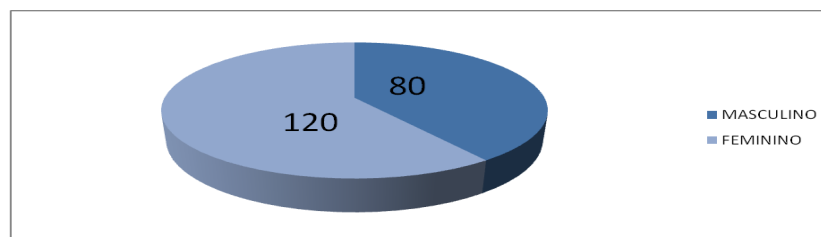


Gráfico 1 - Quantidade de docentes participantes por gênero sexual.

Fonte: Da própria autora, 2019.

No geral, pode-se perceber claramente a ocorrência de um aumento quanto à classe média globalizando as escolas pesquisadas, demonstrando pouquíssima clientela docente na classe alta e alguns da classe média baixa, conforme Gráfico 2, por se tratarem de escolas públicas participantes da pesquisa.

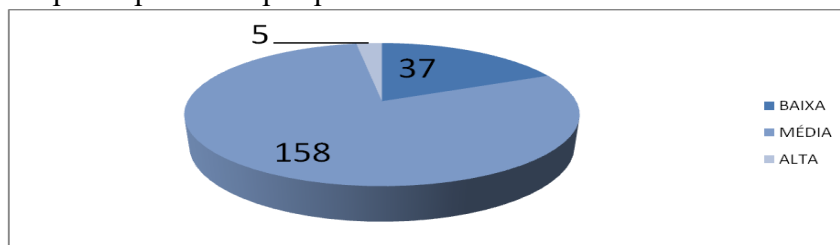


Gráfico 2 - Representativo de classificação de nível social geral.

Fonte: Da própria autora, 2019.

Na sequência dos aspectos questionados, foi maciça a quantidade de professores em idade correspondente à faixa dos 18 aos 26 anos, pois, ultimamente não há concursos públicos na área da educação e cresce uma população de contratos temporários, ficando discrepante a diferença na idade de 37 aos 46 anos e de 47 aos 55 anos, com muitos funcionários à beira de possível aposentadoria e outros com doenças psicossomatizadas.

Ao analisar as respostas dadas no questionário sobre o estado emocional em que se encontram os profissionais participantes da pesquisa, percebe-se como eles em sua maioria estão se sentindo em relação ao mundo. Evidenciou-se os aspectos de autoconhecimento que devem ser abordados na função de uma inteligência emocional, através do título “roda da vida”, apresentando os principais suportes para o percentual holístico de se chegar aos 100% da qualidade total de cada indivíduo.

Investigou-se também a perspectiva de futuro frente à atuação profissional. Segundo Goleman (2010), vários tópicos na interface do sentir e pensar, aparentemente sem relação entre si, integram um conjunto relacionado de capacidades que podem ser quantificadas e diferenciadas da personalidade e das aptidões sociais que, na psicologia, podem ser definidas como inteligência emocional, porque focam aspectos do indivíduo maneira de pensar de forma abstrata, aprender e se adaptar ao ambiente.

Ainda, analisando os questionários, apresentam-se os itens em que os participantes demonstram-se em relação ao sentimento de um futuro profissional. Epel et al.(1999) apontam que as pessoas com orientação para o futuro sempre estão buscando coisas novas, podendo ser, mesmo, o emprego a ser conquistado pelo jovem que está na universidade, comprovando-se, nesta pesquisa, a busca pelo novo.

A análise do teste da tríade do tempo, aplicado aos profissionais da educação, procurou identificar e descrever características comuns encontradas na gerência do tempo. Buscou-se identificar quais respostas seriam invariantes ou, pelo menos, as mais frequentes entre os testes dos 200 professores participantes, para, assim, compor a chamada essência universal. A essência da dificuldade em planejar e qualificar o tempo limitou-se, como dito, à análise da fenomenologia do social, onde a referência maior será a da apresentação de quantidades de conteúdos percebidos na maioria das respostas apresentadas.

Por meio da análise das respostas, confirma-se que no tempo também há uma trindade, considerando que este é referenciado em três dimensões: sendo as horas, os minutos e segundos; ou, ainda, os períodos do dia que divide-se em manhã, tarde e noite; ou, ainda, os anos que dividem-se em décadas, séculos e milênios (MATTEU 2013). Classificou-se a totalidade das respostas em simbólicas, criativas, confusas e neutras coletadas nos 200 testes aplicados, a partir

da identificação dos profissionais em 120 femininos e 80 masculinos, frente a todas as respostas emitidas nos conteúdos evidenciados no teste, representadas no gráfico 3.

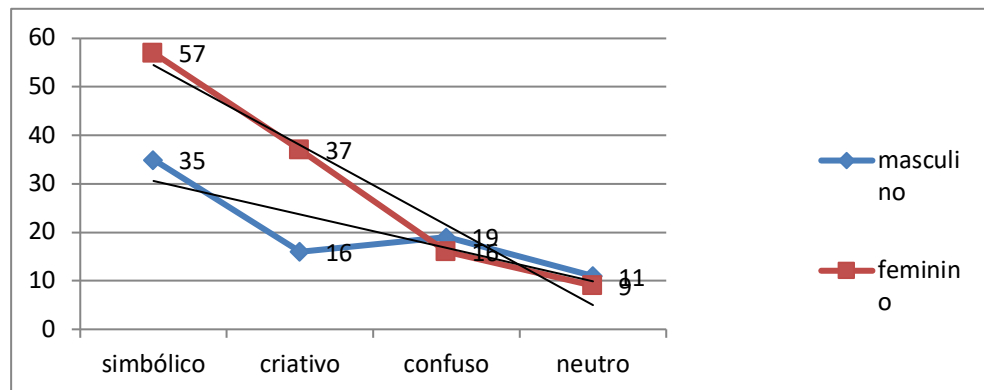


Gráfico 3 - Respostas subdivididas da Tríade do Tempo.

Fonte: Da própria autora, 2019.

Os resultados apontados ficou transparente na interpretação das respostas quanto a condução dos conteúdos que apresentam os participantes do trabalho. Nesta frequência da neutralidade temática, fecha-se todo o contexto das ocorrências de não se saber ainda o que mudar para ser feliz no trabalho profissional, na pressão social que tanto o angustia, como também na identidade que ainda está numa grande crise frente aos fatores reais apresentados.

Analisando com o que foi até aqui apresentado sob a forma de texto, tabelas e figuras, conjunto que já buscava contribuir para a formação de um conhecimento e da formação da resposta à pergunta da pesquisa, eis que várias respostas parecidas em questionário pode ser considerado como emblemático para a conceituação do “coaching proporcionando equilíbrio e produtividade”, quanto a esse grupo de docentes que experimentou o processo de Coaching.

Como uma singela sugestão aos profissionais da educação, no que tange aos professores, há evidências de que o processo será tanto melhor sucedido se, ao buscar indicadores de resultados para medir o sucesso, não se tenha foco apenas no alcance de metas ou objetivos tangíveis. Segundo os resultados deste trabalho, passa a ser fundamental a sensibilidade em identificar expectativas e/ou necessidades do docente (*coachee*), no processo coaching para se tornar uma pessoa com mais qualidade de vida, feliz e em harmonia consigo e com os que o cercam.

Considerações finais

Com base nesse estudo foi possível considerar que o *Coaching* pode oferecer grandes possibilidades de inovação para as práticas e metodologias aplicadas ao ensino médio, com

possibilidades de que o professor ultrapasse a função de ensinar no processo de ensino aprendizagem, de modo que este torne-se um *Coach* Educacional – profissional com capacidade de realizar uma parceria com seu alunado visando ao alcance dos resultados – o que ultrapassaria o ensino tradicional do conteúdo da disciplina.

Assim, a inclusão da cultura *Coaching* no ensino médio deve proporcionar o desenvolvimento do empoderamento do professor, de modo que aulas se tornem momentos em que os discentes possam aprender a se relacionar com o mundo, com os medos, frustrações e acessar seus próprios talentos e habilidades singulares, visando ao alcance de resultados extraordinários e principalmente da sua própria felicidade.

Desta forma, compreende-se que o processo de *Coaching* Educacional contribuirá de forma singular na vida das pessoas e da sociedade, melhorando em diversas perspectivas essas pessoas, por meio de uma visão inclusiva, integrativa e evolutiva, por meio da integração de diferentes ciências, conectando conhecimentos e realinhando os indivíduos sob uma perspectiva sistêmica e integrada, o que eleva seu desempenho e ainda pode acelerar seus resultados, levando a felicidade e a satisfação, como já fora pontuado.

Assim, acredita-se que implantar a cultura *Coaching* no ensino médio leva a observarmos que todos são possuidores de capacidade única, tendo a centelha de genialidade que somente aguarda ser despertada, cabendo o desafio de implantar conhecimentos do processo *Coaching* no Ensino Médio.

Referências

BARBOSA, C. **A tríade do tempo**: O método único para potencializar sua produtividade, aumentar seu equilíbrio e a execução da sua equipe. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2008.

BATISTA, L. **Coaching e Aprendizagem**. In: PERCIA, A; SITA, M. (org). Manual completo de coaching. São Paulo: Ser Mais, 2011.

BERG, E. A. **Quem Roubou o meu tempo?**: Os segredos da alta eficácia ao seu alcance. Curitiba, PR: Juruá, 2010.

CLEGG, B. **Administração do tempo**: Método prático: Reorganize a sua vida e o seu local de trabalho já. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark. 2002.

COVEY, S.R. **O 8º hábito: Da eficácia à grandeza**. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2004.

FERREIRA, A. A.; REIS, F. C. A.; PEREIRA, I. M. **Gestão empresarial de Taylor aos nossos dias**: Evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning, 2001.

FLORES, G. T. **Gestão do tempo como contribuição ao planejamento estratégico pessoal** (Dissertação de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil), 2011.

FOSTER, M. **Até que enfim mais tempo**. São Paulo, SP: Fundamento Educacional, 2009.

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

HALL, Michael L. **Liberte-se! Estratégias para autorrealização**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

MATTEU, Douglas. **Gestão Estratégica de Pessoas com Coaching: A arte de alcançar resultados**. In: SITA, M; LANNES, A. Ser + em Gestão de Pessoas. São Paulo: Ser Mais, 2013.

_____, Douglas. **Transformando vidas através do Coaching Evolutivo**. In PERCIA, A; MATTEU, D; MARQUES, J. R; SITA, M. *Master Coaches*. São Paulo: Ser Mais, 2012.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

O'CONNOR, Joseph; LAGES, Andrea. **Coaching com PNL: Guia para alcançar o melhor em outros: como ser um coach máster**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

O'CONNOR, J; SEYMOUR, J. **Treinando com a PNL: recursos para administradores e comunicadores**. São Paulo: Summus, 1996.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade Autêntica: Usando a nova Psicologia para a realização permanente**. Rio de Janeiro: Ponto de Leitura, 2004.

_____, M. E. P. **Florescer - Uma Nova e Visionária Interpretação da Felicidade e do Bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva 2011.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C., & Vieira, M. M. F. Sobre a **dimensão tempo - espaço** na análise organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 9 (2), 103 - 119, 2005.