

COACHING EDUCACIONAL APLICADO ÀS AULAS DE FILOSOFIA E ÉTICA

Antônio Flávio Figueiredo Braz ¹

RESUMO

A sociedade brasileira vem passando por diversas crises em vários setores, dentre eles o educacional, caracterizado pelo abandono do setor público, competitividade do setor privado, professores mal remunerados, falta de estrutura, dentre outros. Por outro lado, os estudantes brasileiros são marcados pela falta de interesse e desmotivação. São poucos os que conseguem ingressar em uma faculdade; sendo que ao adentrarem no meio acadêmico buscam melhoria não só do currículo para consecução de emprego, mas também, buscam atingir os sonhos que alimentam suas vidas. Após essa constatação, parte-se do pressuposto de que o meio acadêmico (ensino superior) deve funcionar como um ambiente favorável ao desenvolvimento do trabalho de *coaching*, entendido como um instrumento que alavanca a performance do processo educacional universitário. O *Coaching* pode ser aplicado em diversas áreas: pessoal, profissional, educacional, desportiva, sendo que o foco desse trabalho é o *Coaching* Educacional. Neste contexto, o professor de filosofia e de ética pode apoiar os alunos no alcance de seus objetivos. Vários trabalhos nessa linha demonstraram que quando aplicado, o *Coaching* pode levar a resultados positivos como: autoconhecimento, autonomia, eficiência dos discentes e docentes e da instituição de ensino. Por fim, este trabalho incentiva a implementação de um projeto estruturado de *coaching* como uma das metodologias ativas de ensino-aprendizagem junto às aulas de filosofia e ética em ambiente acadêmico.

Palavras-chave: coaching, educação, filosofia, ética.

¹Antônio Flávio Figueiredo Braz é licenciado, bacharelado e pós-graduado em Filosofia e Ética pela Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ), mestre em Filosofia/Ética pela Universidade

Gama Filho (UGF). Pós-graduando em Gestão: Liderança e *Coaching* pela Universidade Estácio de Sá (Ribeirão Preto). Professor há 20 (vinte) anos. E-mail: mestre.antonioflavio36@gmail.com.

ABSTRACT

The Brazilian society comes passing for diverse crises in some sectors; among them the educational one, characterized by the abandonment of the public sector, competitiveness of the private sector, and poorly paid teachers. On the other hand, Brazilian students are marked by the lack of interest and lack of motivation. The ones are few that obtain to enter a college; being that when entering in the half academic they not only improvement of the resume for job achievement more also to reach the dreams that feed its lives. After this, it is assumed that the academic environment (higher education) should function as an environment conducive to the development of coaching, understood as an instrument that leverages the performance of the university educational process. Coaching can be applied in several areas: personal, professional, educational, sports, and the focus of this work is Educational Coaching. Several works in this line had demonstrated that when applied, the Coaching can take the positive results as: self-knowledge, autonomy, efficiency of the learning and professors and the institution of education. Finally, this work stimulates the implementation of a project structuralized of coaching as one of the active methodologies of teach-learning next to the lessons of philosophy and ethics in academic environment.

Key words: Coaching, Education, Philosophy, Ethics.

1 – INTRODUÇÃO

Parte-se do pressuposto de que há problemas que afetam o cotidiano escolar acadêmico que devam ser analisados, pois apresentam-se como desafios de pontos a melhorar, tais como: quais os motivos que trazem os alunos todos os dias à faculdade? Que sonhos ou expectativas eles alimentam, tendo como base sua vida acadêmica? Que sentido fazem os conteúdos trabalhados, e se eles conseguem aplicá-los no dia a dia?

É notório no cotidiano dos alunos brasileiros o imediatismo e a ausência de sonhos ou expectativas sobre um futuro promissor paltado em um projeto de médio

ou longo prazo; a isso, somam-se as condições sócio-econômicas que não são favoráveis. Nesse contexto e de acordo com a demanda atual, os cursos superiores

2

brasileiros deveriam funcionar como um ambiente favorável ao desenvolvimento do trabalho de *coaching*, no sentido de implementar metodologias ativas de ensino-aprendizagem e alavancar a performance de todos os envolvidos no processo educacional universitário.

Na segunda sessão, abordar-se-á o significado, origem e desdobramento do conceito de *Coaching* – como uma intervenção planejada e realizada por um profissional, em uma empresa, instituição de ensino ou com interessados pelo referido processo.

Na terceira sessão são mapeadas as aplicações do *coaching* educacional pelo docente e discente em aulas de Filosofia e Ética junto às metodologias ativas de ensino-aprendizagem. Nesse contexto, o professor pode aplicar o *coaching* e também pode se situar como *coachee*, ou seja, ele será o responsável em buscar o autoconhecimento, suas potencialidades e objetivos a serem atingidos. Por isso, serão discutidas algumas definições associadas ao processo de *coaching* e sua relação com os processos de autoconhecimento, tratados por alguns pensadores.

O próprio docente precisa estar ciente de sua condição de aprendiz, assim como da grande responsabilidade que tem em suas mãos com referência ao aluno.

A partir desse contexto, a abordagem passa a ser do “Professor Coaching”, que basicamente consiste em um profissional que busca sempre melhoria contínua do seu trabalho, a inovação de modelos acadêmicos, revisão de crenças, processos, ferramentas e postura, sem contudo excluir a responsabilidade da instituição de ensino, seja ela qual for. Pretende-se, portanto, propor uma metodologia de intervenção com base em outras experiências e evidências empíricas discutidas na literatura acadêmica especializada.

Ainda na terceira sessão, explica-se como deve estruturar um processo de ‘*coaching* educacional’ para que sejam exitosas as intervenções baseadas nesse instrumento, em metodologias ativas e ferramentas de gestão de pessoas, por exemplo: Roda da Vida, *Feedbacks*, *SWOT*, autoavaliação e TBL – *Team Based Learning*, PBL – *Problem Based Learning* etc.). De posse da situação levantada,

apresenta-se o currículo da matéria e aplica-se essas ferramentas em clima de liberdade com “*feedbacks* construtivos”. Após a apresentação do processo de *Coaching* e dos seus elementos constitutivos, serão abordados os mecanismos

3

por meio dos quais ele pode ser aplicado ao ambiente educacional, em geral, e acadêmico, em particular nas aulas de Filosofia e Ética.

O professor e o aluno são agentes decisivos no processo de *coaching*, o qual pode ajudar a melhorar o intercâmbio entre eles, bem como potencializar a absorção de conteúdo e o desenvolvimento de competências dos estudantes e dos profissionais. As evidências empíricas apontam o sucesso do *coaching* educacional, na melhoria das relações professor-*coach* e aluno, dos indicadores de aprendizagem, em geral, e da produção acadêmico-científica universitária.

2 – O QUE É COACHING? ORIGEM E DESDOBRAMENTO DO CONCEITO

A origem da palavra inglesa *coach* é um tanto incerta. Uma das possíveis explicações encontra-se no século XVIII, quando se designava o condutor da carruagem de cocheiro, o qual levava os estudantes da nobreza inglesa para as Universidades (CELESTINO, 2015). Além dessa função, ele também treinava os cavalos para a tarefa de puxar a cabine de passageiros, chamada de coche ou Kócs, na língua húngara; língua na qual primeiro se cunhou o termo para a carruagem (MARQUES, 2015). Encontra-se este termo de forma mais comum no campo dos esportes. Ele foi, e ainda é utilizado nas universidades estadunidenses para designar os técnicos esportivos. Por fim, chegou ao meio empresarial como técnica para preparar liderança de elevado padrão e eficiência (WHITMORE, 2012).

O *coaching* é baseado na parceria dos envolvidos, visando à conquista dos objetivos anteriormente combinados. O *coaching* é uma relação de co-criação, travada num ambiente de confiança e mutualidade entre o *coach* (profissional que coordenará o processo) e o *coachee* (contratante do serviço), das estratégias de ações que serão realizadas pelo cliente. (SILVA, 2016)

Nesse processo, o primeiro ajuda o segundo a descobrir seus pontos de melhoria e potencializar suas forças, visando alcançar as metas sonhadas pelo cliente. O *coach* utiliza como ferramenta principal o ato de perguntar, uma vez que

4

as respostas para os anseios do *coachee* (o cliente ou o aluno) estão com ele mesmo. Portanto, o papel do *coach* é o de ajudar seu cliente a refletir sobre os seus conceitos e valores, para com isso reelaborar suas ações, tornando-as mais coerentes e eficazes.

Neste processo de reelaboração dos conceitos estabelecimentos a partir dos valores e da definição dos objetivos, o *coach* vai auxiliando o *coachee* nas ressignificações de experiências vividas, sempre apontado para o futuro. Desse modo, já é possível encontrar uma diferença da abordagem psicoterapêutica que foca no resgate do passado como elemento do processo de cura. Enquanto o foco do *coaching* é o futuro, a meta, o alvo.

Outra diferença do *coaching* em relação a outras abordagens está no fato da valorização do saber do *coachee* como elemento essencial para o progresso do processo. Desse modo, o *coach* não precisa ser especialista na área profissional do *coachee*, o *coach* só precisa fazer perguntas poderosas que levem o *coachee* a pensar sobre sua trajetória e suas opções.

Perguntas influentes são aquelas que levam o cliente a questionar sobre possibilidades que ainda não haviam sido pensadas por ele, apesar de serem relativamente simples e transformadoras. O *coachee* (o cliente) sempre terá a forma correta de fazer as coisas e ele deve ser o dono do processo, pois as consequências das suas escolhas serão dele. O *coach* será o seu apoiador, seu motivador, mas sem esquecer-se da sua responsabilidade de fazer o *coachee* pensar sobre tudo e tomar as decisões de forma consciente e responsável.

O *coach* também tem a tarefa de ajudar o *coachee* a identificar os obstáculos e fazê-lo pensar o modo de superá-los. Após a identificação das metas, possibilidades e impedimentos formulam-se, em parceria, um plano de ação. O plano não visa exclusivamente o alcance de uma determinada meta, mas deve também visar à ressignificação do modo de ver os acontecimentos, ou seja, o cliente

deve partir para a ação lembrando que não há fracassos, mas apenas resultados, e esses resultados são produtos de modos adequados ou não de se fazer uma determinada coisa, assim como acontece em uma pesquisa científica na qual a hipótese inicial poderá ou não se confirmar.

5

Caso não se confirme isso não invalida o processo da pesquisa. Esta mudança de paradigma produz um indivíduo motivado, confiante, capaz de caminhar sozinho em qualquer situação e mais equilibrado nas elaborações dos conceitos sobre si e sobre os outros e pronto para enfrentar as possíveis decepções.

3 – APLICAÇÕES DO COACHING PELO CORPO DOCENTE E DISCENTE

O *Coaching* é aplicável em vários ambientes, desde que as pessoas envolvidas no processo estejam dispostas a evoluir, na medida em que tomam decisões mais assertivas e promovem mudanças de hábitos negativos.

Alunos que, desmotivados ou desesperançados com a educação, têm sua presença, em sala, movida pelos benefícios governamentais (...), mas sem perspectivas de crescimento ou interesse pelo conhecimento. Claro que isso não deve ser encarado como algo determinado e generalizado, nem tão pouco como um objetivo dessa política pública, mas como uma possibilidade de abordar a questão. (SILVA, 2016)

O processo de *Coaching* contribui para o alcance de resultados positivos em nível pessoal, profissional e na área educacional com foco no Ensino Superior. Esses resultados abrangem as dimensões da vida pessoal (emocional, familiar ou afetiva), estudantil, profissional e lúdica. Trata-se de uma ferramenta que também é amplamente utilizada para o fortalecimento de competências.

Neste contexto, salienta-se a relevância do *Coaching* em ambiente educacional, na medida em que pode atuar como um processo de mediação, com vistas a potencializar o desempenho de estudantes e professores.

Conforme Alexandre e Ramos (2015), o ‘professor *Coach*’ tende a se tornar uma pessoa e profissional de Educação cada vez mais eficiente, bem como “mais preparado para os desafios tecnológicos, sociais e de desenvolvimento humano presentes nos processos educacionais”.

6

Bitencourt; Silva; Bitencourt (2011, p. 12), afirmam que:

A democratização do ensino superior brasileiro por meio do aumento do número de vagas, diminuição das mensalidades e oferecimento de diversas bolsas de estudo implica na chegada de um novo tipo de estudante no ensino superior: um aluno que muitas vezes não quer estudar, não acredita no próprio potencial e não tem as capacidades básicas de um estudante de graduação.

Para atuar nesse cenário o docente precisa melhorar continuamente desenvolvendo competências no campo da psicologia e pedagogia, além da sua área de formação, aplicando as de forma sistemática sempre observando a relação de teoria com a prática. Para Silva (2013, p. 29) o docente precisa desenvolver habilidades e competências para lidar com problemas e mediar situações de conflito na busca de uma maior eficiência e excelência no desempenho de seu papel.

O ‘professor *coach*’ poderá através do *coaching* ser capaz de, no âmbito da docência, despertar uma visão crítica e social em seus alunos (*coachee*), atribuição esta indispensável a um docente.

Há vários aspectos que caracterizam o perfil do líder *coach*, entre os quais dois se destacam e são compreendidos como os sustentáculos do *coaching*, a saber: a escuta ativa e a habilidade de indagação. Ambas envolvem técnicas que, aplicadas pelo *coach*, objetivam instigar no interlocutor (*coachee*) a sensibilização para potencializar o seu aprimoramento intelectual, pessoal ou profissional. É possível efetuar uma correlação da liderança *coach* (que eleva a performance de sua equipe) com o processo educativo de nível superior, em que o professor atua como líder *coach*. Neste contexto, o meio acadêmico (de nível superior) deve funcionar como um ambiente favorável ao desenvolvimento do trabalho de *coaching*, entendida como um instrumento que alavanca a performance do processo educacional universitário. (ANDALAF e SBRAMA, *apud* ARANTES; VIEGAS, 2018).

Várias universidades brasileiras já incluem o *Coaching* em suas formações e projetos de extensão. Segundo Alexandre e Ramos (2015), o Ministério da Educação reconheceu a importância dessa ferramenta, na medida em que autorizou a criação de cursos de pós-graduação de *Coaching* e firmou parceria com a Organização dos Estados Ibero-Americanos (OEI) voltada para Educação, a Ciência e a Cultura. O objetivo do acordo era executar o “Projeto de Aprimoramento da Sistemática de Gestão do Ministério da Educação (MEC)” em seus processos de formulação, implantação e avaliação do “Plano de Desenvolvimento da Educação” (PDE), cuja qualificação dos consultores contratados para executar o projeto exige o conhecimento em *coaching* e *mentoring*.

7

Essa aplicação do processo de *coaching* para os discentes pode contribuir para melhorar o autoconhecimento, a motivação, as habilidades, as competências e as atitudes relacionadas às atividades educacionais dos estudantes.

O processo de *coach* promove a autoconsciência ao ajudar a elucidar o potencial que a pessoa possui para realizar aquilo que almeja, bem como reforça a autoestima e apoia na definição de metas, do plano de ação e identificação e reconhecimento de conquistas (PIMENTA, *apud* ARANTES; VIEGAS, 2018).

Por sua vez, o docente pode, na condição de *coachee*, aperfeiçoar os processos que utiliza para melhorar o seu desempenho profissional, a sua eficiência, os seus recursos didáticos, as suas habilidades de liderança e de transformação social dos ambientes em que atua.

A pesquisa intitulada “Programa de *Coaching* na gestão de talentos humanos” teve o público alvo professores da instituição educacional Santa Anita Huaral. Essa pesquisa teve como objetivo geral verificar a influência do programa de *coaching* na instituição. Contou com a aplicação de questionário para uma amostra de 30 professores. Os resultados sugerem que o processo de *coaching* ampliou a capacidade dos professores de resolver conflitos, de trabalhar em equipe e de se motivar. Esses pontos resultaram em um melhor desempenho dos professores na prática de ensino-aprendizado e confirmou que maior satisfação no trabalho leva a melhor desempenho profissional, isto é, na elevação da eficiência dos recursos acadêmicos (NICOLAS, MANRIQUE *apud* ARANTES; VIEGAS, 2018).

Na universidade, o *coaching* tem o objetivo de desenvolver o potencial humano e colaborar com o progresso pessoal e intelectual dos estudantes, tanto em questões psicológicas (autoconhecimento e autodomínio), quanto práticas (pesquisa e planejamento). O *Coaching* na sala de aula tem como premissa de que a sua aplicação conduzirá o indivíduo a ser mais proativo. Por isso, ele incentiva a autonomia, a autoaprendizagem, o desenvolvimento de competências e o compromisso durante o processo de aprendizagem. (MIRÓN; MUNDINA, 2013).

No *Coaching*, o docente desperta a consciência dos discentes para os objetivos pedagógicos do curso e inova na maneira de educar, na medida em que o foco deixa de ser a constituição de estudantes “depósitos de conhecimento” e passa a se centrar em formar cidadãos e profissionais com capacidade crítica e de realização. (MATTEU; MATTEU, 2016).

8

O *coaching* atua no sentido de estimular a motivação desses estudantes e ajudá-los a traçar planos de ação baseados em objetivos realistas, condizentes com a melhoria do seu desempenho educacional.

Dados da Pesquisa de Matteu e Matteu (2016) apontam que ao comparar as notas de estudantes do segundo semestre do curso de Direito, verificou-se que aqueles que frequentaram as sessões de *Coaching* tiveram resultados, significativamente, melhores do que os que não frequentaram as mesmas sessões. O trabalho dos autores sugere uma generalização deste estudo com a inclusão de sessões práticas de *Coaching* nas Universidades, não apenas dirigidas para os alunos, como também para os professores, de maneira a aumentar os níveis de aprendizagem e performance nas avaliações e atividades de cursos universitários (MATTEU e MATTEU, 2016).

Entretanto, *Coaching* não é *Counseling*, ou seja, não significa aconselhamento, mas é antes um diálogo com cronograma curto e plano de ação específico.

Segundo Batista (2011), o *coaching* voltado para a aprendizagem atua de forma que o *coachee* aprende a utilizar os seus recursos da mente inconsciente e criar “estados de excelência” para acelerar a aprendizagem. O primeiro passo é estabelecer as metas e objetivos do estudante. Identificação do estilo de aprendizagem do discente, (qual o canal perceptivo dele é mais aguçado para captar e apreender o conhecimento). Por fim, exploram-se as potencialidades da pessoa

para que ela possa ser eficiente e alcançar resultados positivos. No entanto, esclarece-se que não há modelos, nem fórmulas prontas para os educadores implementarem o *Coaching*, porém é importante perceber uma lógica sistemática para sua utilização e o seu sucesso.

Terrón (2011) aponta as cinco características essenciais para o processo de *coaching* educacional, quais sejam:

- I) a concretização, porquê o *coach* foca em comportamentos que podem ser melhorados, usando linguagem direta;
- II) o diálogo, pois o *coaching* é realizado através de conversas nas quais perguntas e respostas são formuladas e ideias são trocadas;
- III) flexibilidade, dado que o *coach* tenta adaptar ao máximo as características do *coachee*, evitando recomendar receitas não relacionadas à criatividade e sua vontade;

9

- IV) responsabilidade compartilhada, pois, em um clima de respeito mútuo, os participantes devem contribuir para tornar a conversa o mais útil possível; e
- V) a especificidade das ações, que devem estar de acordo com objetivos claramente definidos.

Assim, o *coaching* educacional implicará na ampliação do conhecimento do discente sobre si mesmo e a respeito da estrutura educacional da qual faz parte. Por outro lado, a aplicação do *coaching* pelo docente não é tarefa fácil, pois requer vários critérios como:

- a) necessidade de coerência, entusiasmo e inspiração;
- b) questionamentos bem elaborados e que estimulem os estudantes na busca de soluções;
- c) escuta ativa de todas as contribuições dos estudantes, visando a consideração dos vários pontos de vista; e
- d) promoção de diálogo e liberdade de participação do estudante para soluções criativas, de forma a assumir erros e extrair aprendizados.

A proposta de abordagem através do *coaching* segue experiências nacionais e internacionais de sucesso, as quais ajudam professores e estudantes a melhorar a qualidade, a eficiência e o desempenho em suas atividades.

O compromisso do professor, particularmente no nível da educação superior, é com o desenvolvimento da autonomia do estudante nas dimensões intelectual, pessoal, emocional, social, profissional, cultural e política.

Nosso comportamento como docente ainda está conformado pela tradição de entender o ensino mais como informação do que formação. Estes são aspectos dimensionados quando se fala que ser professor envolve mais do que o conhecimento da área específica e a perspectiva de passar conteúdo. Envolve o necessário conhecimento pedagógico, a reflexão sobre o que é conhecimento, sobre o papel do profissional na sociedade, sobre o seu papel na formação da autonomia do aluno. (BRAZ, 2019).

Para ilustrar um pouco mais a importância do ensino superior com questões mais amplas que o simples propósito de formar profissionais.

3.1 – O Coaching em Aulas de Filosofia e Ética como processo de autoconhecimento.

O autoconhecimento é tema eterno da Filosofia e da Ética, desde a antiguidade até a contemporaneidade. Filósofos como Sócrates, Platão, Aristóteles, Agostinho de Hipona, Spinoza, Kant, Sartre, Heidegger, Teilhard de Chardim e Pierre Weil fazem parte de uma tradição que vê o autoconhecimento como a realização suprema do Homem, pois daí adviria todos os outros bens como felicidade, prosperidade, justiça, amor e/ou realização da divindade no Homem. O autoconhecimento é o conhecimento da alma, da liberdade e responsabilidade, da dialética do vir a ser, pois a sociedade e o Homem estão em constante transformação. Para conhecer-se a si mesmo, o sujeito precisa refletir e interpretar a si mesmo constantemente e em sociedade.

Em Sócrates, o método educacional é a Maiêutica, onde o filósofo suspende o juízo (ironicamente finge nada saber) e produz questionamento constante sobre as respostas dadas pelos interlocutores até que se chegasse a um conceito puro sem contradições, ou, que gere novas ideias e reflexões, ampliando o senso crítico e chegando a conceitos claros. Segundo Sócrates: “uma vida que não é examinada não vale a pena ser vivida” afirmando que autorrealização somente poderá ser alcançada se existir o conhecimento de si.

Na filosofia clássica de Sócrates, Platão e Aristóteles também existem propostas de harmonização entre instintos, emoções e razão, sendo esta última a coordenadora da vida prática e boa, ou de um trabalho moral a ser realizado pelo Homem no sentido de ser justo, perfeito e feliz através de um planejamento consciente da sua vida.

Ainda citando Sócrates: “conhece-te a ti mesmo”, sua filosofia moral significa um conjunto de práticas ascéticas, com vistas à perfeição do caráter moral, tomada de consciência do Eu, autodomínio e autonomia.

Em Aristóteles, a convivência social é importante para o autoconhecimento – o Homem é um animal sócio-político por natureza.

11

Neste sentido, é importante compreendermos a ética como ação virtuosa e libertadora dos vícios do mundo exterior (carnal) e como elas nos influenciam para que possamos gozar da nossa verdadeira liberdade. Por outro lado, para adquirir o conhecimento de si mesmo, é necessário a aprender a ser e a conviver. Segundo o filósofo contemporâneo Jean Paul Sartre: “O inferno são os outros”, o que significa que na sociedade contemporânea a convivência traz riscos e inúmeras desavenças.

Por isso, é tida por muitos como se fosse um inferno pessoal, onde você se vê no espelho do outro, com seus defeitos e qualidades, e, onde se vê obrigado a ser livre e responsável ao mesmo tempo em que é obrigado a conviver. Para Sartre essa convivência é possível devido à intersubjetividade.

É essencial que a pessoa faça uma reflexão acerca dos defeitos, qualidades, sonhos, limitações, talentos, bloqueios e elevando a sua autoestima e autonomia. A

partir deste processo é possível reconhecer as possibilidades de realização dos seus sonhos e objetivos, pois no contato com a essência o ser identifica suas vontades e fortalece seus propósitos, podendo conquistar o que almeja e assumindo a responsabilidade da sua própria vida. (Cf. ARANTES; VIEGAS, 2018)

O domínio amplo do conhecimento, a capacidade de decidir, de processar e selecionar informações, a criatividade e a iniciativa sempre foram objetivos da educação superior, mas neste atual tempo histórico adquiriu maior intensidade. Dessa forma, a autonomia para Giddens (1991) tornou-se uma necessidade intelectual tanto quanto uma necessidade emocional. Uma vez que os indivíduos precisam desenvolver uma efetiva comunicação entre si, a autonomia traz a segurança do pensar e comunicar suas próprias ideias. A falta de autonomia intelectual impede a criação de novas ideias e no âmbito psicológico obstaculiza as discussões abertas e impede a manifestação plural. Não preparar para a autonomia no mundo de hoje, onde a comunicação é um dos principais fatores de ação política, profissional e pessoal é fazer do estudante um servo do sistema, um cidadão sem condições de usar seus direitos, um profissional sem capacidade de pensar a sociedade. (PEREIRA, 2015, p.4)

Pierre Weil (1977) defende em estudos holísticos (psicologia, filosofia, religião e ciência) a importância do autoconhecimento e autocontrole como proporcionadores da autonomia.

12

Skinner também defende a importância do autoconhecimento e do autocontrole para a realização pessoal:

O autocontrole consiste num reforçamento pelo próprio indivíduo do seu próprio comportamento, graças ao autoconhecimento. Ele evita reforços negativos, isto é, situações desagradáveis para ele, e escolhe comportamentos que ele sabe serem reforçadores. (SKINER *apud* WEIL, 1977, p. 121)

3.2 – Práticas de algumas ferramentas *Coaching* junto às aulas de Filosofia e Ética

As ferramentas foram aplicadas em um ambiente universitário de âmbito particular, dinâmico, e em vias de implementação de metodologias ativas de ensino-aprendizagem. O professor com vistas a melhoria de desempenho recorreu à formação e prática do *coaching*, que possui ferramentas e centenas de recursos para ajudar o *coachee* a alcançar seus objetivos. Nesta experiência em aulas de filosofia e ética, foram utilizadas basicamente a Roda da Vida, SWOT pessoal e profissional, *Feedbacks*, autoavaliação, TBL – *Team Based Learning* e PBL – *Problem Based Learning*. Também se aplicou a motivação por meio verbal, dinâmicas e diálogos filosóficos, sem fugir do planejamento pedagógico e do cronograma do 1º semestre de 2019.

O aluno é regularmente convidado a avaliar, numa escala de 0 a 10, o quanto ele está comprometido com o processo. Esse convite é feito de modo oral, numa conversa sem tom de ameaça, estimulando-o a refletir se os seus atos e hábitos fazem sentido ou estão em acordo com o compromisso assumido por ele anteriormente. Essas ferramentas foram acompanhadas pela técnica chamada de Patrocínio Positivo. Essa técnica é utilizada durante todo processo de modo muito sincero, mas sempre que possível com muita ênfase. Ela consiste em palavras de estímulo e elogios visando à elevação da autoestima do aluno e o destaque das ações corretas, numa declarada ação de reforço aos atos positivos. (SILVA, 2016).

Num primeiro momento, aplicou-se a Roda da Vida, onde o próprio aluno marca os pontos e traça o seu mapa nos quesitos enumerados e identificando os pontos fortes e pontos a melhorar como foco e planejamento. O docente atua como facilitador do processo.

13

As perguntas iniciais têm como objetivo o autoconhecimento, onde a própria pessoa se situa e pode ver onde precisa manter o foco e agir positivamente. Fornece elementos para trabalhar onde os alunos têm necessidades, tomada de consciência de todos do quanto há para ser compreendido.

Sobre o SWOT pessoal e profissional, (Pontos Fracos, Pontos Fortes, Oportunidades e Ameaças) foi utilizada pelos alunos em um segundo momento. O ato de registrar sobre si mesmo muitas das vezes vem acompanhado de que alguém leia, as vezes a pessoa não sabe dizer, alguns dizem ser difícil falar de si mesmo, outros ainda não pesaram muito sobre o assunto). Interessante é deixar fluir, ou melhor, o professor *coach* não deve interferir (não deve aconselhar) mas deixar a

consciência do aluno fluir e se desenvolver seja sozinha seja através do diálogo espontâneo.

Deve ser mostrado ao aluno que o mesmo está diante de um mapa de melhorias, uma busca otimista, embora o resultado não deva ser idealizado com o melhor, pois sempre haverá lacunas ou possibilidade de “fracassos”, que por sua vez devem ser encarados como um aprendizado. Em outras palavras, aprender com os erros e fracassos, crescer, lograr êxito, por isso a importância da automotivação – da motivação interna que pode ser provocada pela motivação externa verbal.

Às vezes, encontram-se pessoas que não são capazes de lidar com suas próprias decisões, nem mesmo extrair o melhor das escolhas e aprender com “erros” cometidos. Por isso, não por outro motivo, é essencial o apoio externo, que pode ser materializado na intervenção de um profissional da área de psicologia, um *coach* ou um professor capacitado para estirar os limites do indivíduo e ajudá-lo a obter melhores retornos pessoais e profissionais. As ferramentas do *Coaching* aliadas a metodologias ativas de ensino-aprendizagem nas aulas de filosofia e ética também tomam características de uma atividade lúdica, que melhora a qualidade do tempo investido na diversão, sem abrir mão do comprometimento com o processo de ensino-aprendizagem com foco no aluno, que por sua vez, passa a ser proativo na ampliação do conhecimento. O professor *coach* pode levar o aluno a ver como ele é o próprio responsável por sua carreira pessoal e profissional.

4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A decisão de utilizar o *Coaching* teve como um dos motivadores a exigência das atuais universidades em adotar metodologias ativas de ensino-aprendizagem com objetivo de atrair e reter alunos, uma vez que vive-se no Brasil ainda uma dificuldade muito grande das camadas menos favorecidas economicamente de chegarem na faculdade, e, quando chegam, vêm com necessidade de trabalhar

durante o dia e estudar à noite, o que pode desanimá-los se não encontrarem um ambiente propício ao desenvolvimento da sua motivação, autoestima e plano de metas.

Os processos de ensino-aprendizagem que são defendidos para atender a atual sociedade, não podem ser regidos somente por fórmulas técnicas e pensados por outros que não o próprio professor. Não devem existir “receitas prontas” para serem implementadas, mas abertura à criatividade aliada à pesquisa aliada à técnica humanizada e objetivadas no plano de curso do professor, nas suas ações em sala de aula e em outras atividades do currículo, para a formação do Homem antes que para a estreita formação profissional.

Como resultados, pode-se notar um maior comprometimento do aluno em atividades acadêmicas, no desenvolvimento de habilidades pessoais, na aquisição e aplicação de novas aprendizagens, no reconhecimento de valores, maior autoconhecimento bem como melhoria na capacidade de elaboração de projetos para realização de objetivos.

Nota-se, por exemplo, na aplicação da “Roda da vida”, os alunos começam a descobrir o quanto eles desconheciam de si mesmos e dos seus colegas. É no exercício de uma atividade docente para autonomia que o professor pode substituir práticas até então impermeáveis às mudanças, por práticas docentes de dimensão sociocultural na formação do estudante universitário.

O preparo docente do professor tem núcleo central na postura ética e de respeito ao estudante como ser em formação, pois o processo de ensino-aprendizagem reconhece a relação de formação mútua (professor e aluno), é uma atividade que se estrutura com muitas dimensões.

Sobre a dimensão pedagógica nas aulas de filosofia e ética, foram abordados os aspectos demandados por uma prática educativa significativa tanto para a sala de aula, como para além dela e se adverte para uma postura vigilante contra todas as práticas de desumanização. Há outros aspectos que precisam ser cuidados que não somente os intelectuais, mas também, os emocionais, os éticos, os políticos e os culturais. Ensinar é desenvolver o raciocínio, a reflexão, o senso crítico e

investigativo sobre o conhecimento, sobre o mundo contemporâneo, sobre a sociedade e sobre as atividades que se desempenha nela e no mundo. Será uma ação para além da sala de aula. Tudo o que o professor puder plantar e o aluno absorver e aplicar em sua vida profissional e pessoal visando uma melhor e mais justa sociedade será um grande ganho para ambas as partes.

O *coaching* educacional pode ampliar as fronteiras e o alcance dos processos de ensino-aprendizado, na medida em que propõe novas abordagens didáticas e nas relações professor-estudante, que vão além do modelo tradicional. Ademais, o *coaching* em ambiente educacional pode transformar as relações entre estudantes e entre professores, e, criar um ambiente mais fecundo para a geração e difusão de conhecimento.

Ressalta-se que o ambiente escolar vem passando por modificações significativas, com o advento das novas tecnologias da informação e da comunicação (que incluem *smartphones*, redes sociais e plataformas de ensino à distância), as quais revolucionaram as relações sociais e vêm promovendo mudanças nas atividades de ensino no Brasil e no mundo. Portanto, os profissionais conectados com essas transformações assumem uma responsabilidade adicional, na medida em que se comprometem a melhorar as práticas de ensino e enfrentar os desafios de ensinar para as novas gerações, nesse ambiente dinâmico e repleto de informações nem sempre confiáveis.

Várias evidências apontam resultados satisfatórios da implementação de projetos que introduzem o *coaching*, uma vez que eles promovem atitudes mais assertivas e a flexibilidade de professores e alunos. Melhoraria do potencial de aprendizagem e de produção entre universitários e professores, desenvolvimento de competências e habilidades necessárias ao processo de ensino-aprendizado e preparação para o mercado de trabalho.

Conclui-se, portanto, que a aplicação de processos de *coaching* atuam no sentido de aumentar a eficiência dos recursos humanos acadêmicos, o que se manifesta na melhoria do desempenho dos docentes e discentes. Por isso, o uso da técnica de *coaching* durante as aulas de Filosofia e Ética no ensino superior

produziu mais do que uma apropriação de conhecimentos, pois favoreceu a criação de um clima favorável para o processo de ensino-aprendizagem motivado pelo autoconhecimento e elevação da autoestima das turmas que se reconheceram como protagonistas da construção dos seus saberes.

5 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRE, Tarcísio Mota; RAMOS, William Lisboa. **Coaching acadêmico: o processo de coaching no desenvolvimento do docente. Negócios em projeção**, v. 6, n. 1, p. 28-38, 2015.

ARANTES, Lídia Silveira. VIEGAS, Thales de Oliveira Costa. **Coaching educacional: um mecanismo de ampliação da eficiência dos recursos acadêmicos**. UFSM, Brasil. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/10/html>. Acesso em 19 de abril de 2019.

BATISTA, Lídia. *Coaching e Aprendizagem*. IN: PERCIA, André; SITA, Maurício. **Manual Completo de Coaching**. Editora Ser Mais Ltda, 2011.

BRAZ, Sarah Raquel Siqueira. DUARTE, Ram Sashi Dória. SILVA, Sarah Raquel Siqueira. **A Ferramenta Coaching no Desenvolvimento e Aprimoramento do Professor do Ensino Superior**. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/385105029/FERRAMENTA-COACHING>. Acesso em 19 de abril de 2019.

CELESTINO, Sílvio. **A origem da palavra coach**. Disponível em <http://oglobo.globo.com/blogs/elevador/posts/2009/07/16/a-origem-da-palavra-coach205392.asp>. Acesso em de abril de 2019

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. São Paulo: Editora Paz e Terra. Coleção Saberes. 1996, 36ª Edição.

_____. **Pedagogia da Indignação: cartas pedagógicas e outros escritos**. São Paulo: Ed. Unesp, 2000.

MARQUES, José Roberto. **Coaching – conceito e significado**. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/coaching/coaching-conceito-esignificado>. Acesso em: 19. set. 2019.

MATTEU, Ivelise Fonseca de; MATTEU, Douglas de. **Coaching na educação: uma metodologia de alta performance**. Revista Compartilhe Docência (ISSN 2447-8903), v. 1, n. 1, p. 43-54, 2016.

MIRÓN, Beatriz Sánchez; MUNDINA, Julia Boronat. **Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales**. Educación xx1XX1, v. 17, n. 1, p. 221-242, 20143.

PEREIRA, ELISABETE M. A. **Docência na universidade ultrapassa preparação para o mundo do trabalho**. Ensino Superior Unicamp, v. 16, p. 1-7, 2015. Disponível em: <https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/artigos/docencia-na-universidade-ultrapassa-preparacao-para-mundo-do-trabalho>. Acesso em 19 de abril de 2019.

SILVA, M. **Coaching para docência do ensino superior: professor-coach, uma proposta**, Revista Trabalho e Sociedade, Fortaleza, v.1, n.1, p.20-36, jul/dez. 2013.

SILVA, Paulo. **Coaching na aula de Sociologia**. Em Tese, v. 13, n. 2, p. 189-203, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/1806-5023.2016v13n2p189>. Acesso em 19 de abril 2019.

TERRÓN, Francisco Javier Malagón. *Coaching* educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. **Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas**, n. 24, p. 49-66, 2011.

WEIL, Pierre. **Esfinge: Estrutura e Símbolo do Homem**. Belo Horizonte: Editora Itatiaia Ltda, 1977.

WEIL, P. e TOMPAKOW R. **O corpo fala**. Petrópolis: Vozes, 1986.

WHITMORE, John. **Coaching para performance: aprimorando pessoas, desempenhos e resultados: competências pessoais para profissionais**. 3ª reimpressão. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda, 2012.

