

COACHING CRIACIONAL NO ENSINO SUPERIOR: UMA ANÁLISE SOBRE O PERFIL DO ALUNO DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA

CREATIONAL COACHING IN HIGHER EDUCATION: AN ANALYSIS OF THE STUDENT PROFILE OF THE LAW COURSE AT THE UNIVERSITY CENTER OF VOLTA REDONDA

¹ Luiz Claudio Gonçalves Junior 

¹ Ivyna Spínola Jordão

¹ Alan Pançardes Rocha

RESUMO | O IGT International Coaching é uma instituição com mais de 20 mil coaches treinados e que atua no mercado de desenvolvimento humano desde 2014. O objetivo geral desta pesquisa é descrever o trabalho realizado junto aos colaboradores do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA). A atividade teve como foco os alunos do curso de Direito e visou maximizar o potencial pessoal e profissional deste grupo de discentes, considerando o perfil individual de cada um deles a partir de perspectivas criativas e reflexivas. De maneira específica, o objetivo foi voltado para a identificação de eventuais fragilidades e forças do grupo pesquisado, razão pela qual admitiu-se o perfil generalizado de discentes de ambos os sexos. A única condição estabelecida foi que os alunos participantes estivessem regularmente matriculados no curso de Direito do UniFOA, considerando àqueles entre o sétimo e o décimo período. Esta pesquisa se justifica porque permite manter e/ou refazer processos de formação que os tornem mais preparados para o mercado de trabalho. Além disso, demonstra a importância da atividade do coach no âmbito educacional.

Palavras-chave: Coaching Criacional. UniFOA. Perfil. Aluno. Direito.

ABSTRACT | IGT International Coaching is an institution with more than 20.000 trained coaches that has been operating in the human development market since 2014. The general objective of this research is to describe the work carried out with the employees of the Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA). The activity focused on Law students and aimed to maximize the personal and professional potential of this group of students, considering the individual profile of each one of them from creative and reflective perspectives. Specifically, the objective was aimed at identifying possible weaknesses and strengths of the researched group, which is why the generalized profile of students of both sexes was admitted. The only condition established was that the participating students were regularly enrolled in the UniFOA Law course, considering those between the seventh and tenth period. This research is justified because it allows maintaining and/or redoing training processes that make them more prepared for the job market. In addition, it demonstrates the importance of the coach's activity in the educational field.

Keywords: Creational Coaching. UniFOA. Profile. Student. Right.

¹ Docente. Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A importância do coaching para a educação. 2. O IGT International Coaching e o nascimento de uma parceria. 3. Considerações sobre o “Coaching Criacional” e a seleção dos alunos. 4. Questionários e sessões na aplicação do Coaching Criacional. 5. Mensuração e discussão dos resultados. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

Trata-se de pesquisa baseada em caso real, em que os alunos do Curso de Direito do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA), foram avaliados em relação ao seu potencial pessoal e profissional, por meio da metodologia do Coaching Criacional, que foi aplicado pelo IGT International Coaching, que é uma das maiores instituições neste segmento de desenvolvimento humano. Para a realização desta atividade foi estabelecida uma parceria entre a IGT International Coaching e o Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA).

Visando demonstrar as diferentes fases do processo de aplicação desta metodologia, optou-se por iniciar analisando a importância do coaching na educação, ocasião em que foi possível definir alguns conceitos dessa área, bem como, mostrar a sua importância para uma autoavaliação e preparo para o mercado de trabalho.

No segundo tópico, a proposta foi mostrar, ainda que de maneira sintetizada, um pouco da rica história do IGT International Coaching e do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA), acentuando objetivos em comuns que dialogam com os valores defendidos pelas duas instituições.

Em seguida, o terceiro tópico trouxe uma noção sobre “Coaching Criacional” e seu aspecto teleológico, enfatizando a sua aplicabilidade no âmbito acadêmico. Construiu-se um organograma em que é possível visualizar a trajetória dos grupos de alunos conforme processo seletivo.

No quarto tópico, buscou-se comentar sobre as questões que foram submetidas à análise dos alunos, de ambos os grupos, conforme os seus respectivos critérios de classificação, os quais foram previamente estabelecidos pelo IGT International Coaching.

O quinto e último tópico abordou a mensuração e a discussão dos resultados, ocasião em que ficou notória a diferença de resultados entre o grupo de alunos que se submeteu à metodologia do coaching e os que não se submeteram.

A pesquisa descreve um caso real onde se fez uso de referências teóricas da área de coaching, no seu formato digital e físico, bem como, onde elaborou-se gráficos e tabelas que demonstraram a eficácia do coaching no âmbito acadêmico.

1 A IMPORTÂNCIA DO COACHING PARA A EDUCAÇÃO

Nos últimos anos, tem sido constante, ouvir de pessoas comuns e executivos de grandes empresas sobre o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. O assunto envolve a elaboração de estratégias simples e até mais complexas, bem como, a definição de objetivos que devem ser alcançados mediante um cronograma bem elaborado e que envolva a cooperação de terceiros. Percebe-se que o assunto remete à ideia de organização e o aperfeiçoamento de competências e habilidades para que esses objetivos possam ser atingidos.

Esses dizeres iniciais permitem aduzir sobre a necessidade de uma pessoa que esteja capacitada para a realização dessa tarefa. Alguém que conheça do assunto e possa promover o desenvolvimento das pessoas, uma vez que a concretização de objetivos profissionais exige a contribuição de terceiros. Nota-se um vocabulário direcionado ao mundo empresarial e ao mercado profissional. Em seguida, de maneira quase que imediata, nos vem à mente a figura do “coaching”. Mas em que consiste essa figura?

Recursos Humanos. 1. Técnica de treinamento de pessoal que consiste em acompanhar e assistir o indivíduo em seu próprio local de trabalho. 2. Técnica de relacionamento em que uma pessoa se compromete a dar suporte e treinamento a profissionais que passam por um período considerado crítico na carreira e buscam apoio e orientação, além de acompanhar no seu desenvolvimento e em sua realização pessoal e profissional (SAC-CONI, 2010, p.453).

Nota-se, portanto, que “coaching” é uma técnica de treinamento, a qual pode ser pessoal mediante assistência ao indivíduo no seu ambiente de trabalho. Também pode ser considerada uma técnica de relacionamento mediante suporte e treinamento a profissionais que buscam apoio e orientação em suas carreiras. Por sua vez, “coach” é a pessoa responsável por aplicar esse treinamento e o “coachee” são as pessoas que buscam obter esse treinamento.

Para o dicionarista, Leonel Vallandro (2006, p.100-101), a palavra “coach” pode ser aplicada àquele que prepara os estudantes para os exames; é o instrutor ou treinador; é o preparar para exame, instruir e treinar.

Evidencia-se, portanto, a importância do “coach” no ambiente acadêmico, bem como, do “coaching” que será aplicado, pois os alunos do ensino superior estarão pleiteando uma vaga no mercado de trabalho e precisam estar preparados para conquistar este objetivo. O trabalho do “coach” é um diferencial para o egresso e para a Instituição de Ensino Superior (IES) que com ele trabalha, pois permitirá estabelecer estratégias e métodos pedagógicos a partir da identificação do perfil do seu aluno e fazer uma análise comparativa com aquilo que o mercado de trabalho tem a oferecer para esse futuro profissional.

Segundo John Whitmore (2012), “o coaching é como uma parceria com os clientes em um processo instigante e criativo que os inspira a maximizar seu potencial pessoal e profissional”.

Para Gallwey e Camacho (2022), “coaching é desbloquear o potencial das pessoas para maximizar seu próprio desempenho”.

De acordo com a Fundação Instituto de Administração (FIA, 2019), existem diferentes tipos de coaching, os quais variam de acordo com a especialidade do coach ou do interesse do coachee. Dentre eles se destaca o “coaching de carreira”, que é uma modalidade de coaching profissional, e está voltada para a evolução e planejamento de carreira. Neste sentido, pode ser a obtenção de um melhor posicionamento dentro da empresa ou no mercado de trabalho. Mesmo àqueles que não sabem que rumo dar para a carreira pode se beneficiar, pois os exercícios de autoconhecimento ajudam muito a ter essa clareza.

Portanto, em que pese ser um instituto muito comum no ambiente empresarial, é cabível e pertinente a sua aplicação no ensino superior, uma vez que proporciona ao discente ter mais clareza sobre a ofício que pretende exercer, bem como, melhorar suas características e expertises para obtenção de um cargo. Em relação a Instituição de Ensino Superior, não há dúvidas de que estará proporcionando ao seu egresso uma formação muito mais profissional. Vale ressaltar que a atividade de coaching também promove uma melhoria na vida pessoal do discente, pois terá condições de fazer uma autoavaliação do seu cotidiano.

No próximo tópico, será analisada a parceria celebrada entre o IGT International Coaching e o Centro Universitário de Volta Redonda.

2 O IGT INTERNATIONAL COACHING E O NASCIMENTO DE UMA PARCERIA

Para melhor ilustrar o treinamento que foi realizado com os alunos do curso de Direito do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA), é importante destacar algumas características do IGT International Coaching, uma vez se tratar da empresa responsável pelo treinamento de coaching.

O IGT International Coaching foi fundado, em 2014, por Geronimo Theml. A empresa nasceu basicamente de uma combinação de dois fatores: do sonho do seu fundador com uma exigência do mercado por uma formação em coaching que tivesse seus valores, princípios e modo de pensar. Geronimo Theml também é palestrante internacional e foi Advogado Geral da União – AGU. Largou a estabilidade do cargo público para se dedicar ao trabalho de desenvolvimento humano. Geronimo Theml também é especialista em neurociência e produtividade (IGT, 2022).

Também é fundador do “Instituto O Bem Nunca Para” e idealizador do Movimento Dia Mundial Sem Fome, criado para mudar a vida de famílias com crianças através de cestas básicas e trabalho de coaching. Dentre outras ações, vale destacar que Geronimo Theml é autor de best seller, tendo escrito o livro “Produtividade Para Quem Quer Tempo (2016)”, em que 100% dos direitos autorais de sua obra são destinados no combate à fome, e o livro “Assuma o Comando da Sua Vida (2020)” (IGT, 2022).

Neste sentido, vale destacar:

Em 2019 foram 152 toneladas de alimentos entregues em 14 estados e o Distrito Federal, envolvendo centenas de voluntários. Foram 7.600 famílias, cerca de 30.400 pessoas beneficiadas. Além disso, 30 pessoas foram atendidas com processos de coaching totalmente gratuitos, feitos por coaches formados pelo IGT (IGT, 2022).

Na imprensa, é destaque em matérias de canais de comunicação relevantes como G1, Forbes, CBN, Exame, TV Futura, Folha de São Paulo, Você S/A, Terra, Valor Econômico, TEDx, Rádio Globo, Estadão e outros (IGT, 2022).

E foi considerando essa missão que nasceu uma proposta de treinamento de valorização do aluno, sendo celebrada uma parceria com o Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA, que por sua vez, apresenta a seguinte missão e visão, respectivamente:

“Promover a formação humana, científico-tecnológica e profissional, fundamentada na ética e norteada pela responsabilidade social, em função da produção e administração de conhecimentos de modo a empreender o bem-estar coletivo” (UniFOA, 2023).

“Ser um Centro Universitário de excelência em formação e qualificação profissional, reconhecido nacionalmente pelo grau de comprometimento humano e social que imprime às suas atividades nas áreas de Ensino, Pesquisa e Extensão” (UniFOA, 2023).

A Fundação Oswaldo Aranha – FOA foi criada em 1967, em Volta Redonda, a partir da união de diversos profissionais e segmentos da sociedade, e teve como seu principal participante instituidor o então prefeito Sávio Cotta de Almeida Gama. O nome da fundação é uma homenagem ao ministro das relações exteriores do Governo de Getúlio Vargas, personagem importante na construção da cidade. A FOA veio suprir na região Sul Fluminense a demanda por ensino superior, para disseminar a pesquisa técnica e científica e formar profissionais, inicialmente com as escolas de Ciências Médicas (1968), Odontologia (1970), Engenharia Civil (1970), Educação Física (1971) e Ciências Contábeis (1974). As escolas mantidas pela FOA foram integradas, em 1993, com a criação do Centro de Ensino Superior de Volta Redonda – Cesvre (UniFOA, 2023).

Em 1999, com o credenciamento do MEC, o Centro de Ensino Superior de Volta Redonda – Cesvre foi elevado à condição de centro universitário, transformando-se no Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA. Tradição e qualidade no ensino são os principais diferenciais do UniFOA. A qualidade foi atestada pelo MEC com o credenciamento a centro universitário e os consecutivos credenciamentos com conceitos elevados, e a tradição provém de décadas formando profissionais que hoje atuam no mercado de trabalho regional e nacional, disseminando e gerando conhecimento com pesquisa técnica e científica e atendendo à comunidade com dezenas de ações de extensão. A estrutura organizacional acadêmica foi readequada, diante dos anseios relacionados ao ensino, à pesquisa e à extensão, e para promover todas essas atividades o UniFOA estendeu suas ações acadêmicas para outros *campi* (UniFOA, 2023).

Nota-se, portanto, que a missão e a visão defendida pelo Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA, se coaduna com os valores defendidos pelo IGT International Coaching, em especial, no que tange à responsabilidade social e ao respeito. No próximo tópico, será analisado de que maneira ocorreu o treinamento que resultou desta parceria.

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O “COACHING CRIACIONAL” E A SELEÇÃO DOS ALUNOS

Para a aplicação do Coaching Criacional pelo IGT International Coaching, considerou-se o convênio de cooperação celebrado com o Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA, sob o nº 444/2021.

O serviço prestado pelo IGT International Coaching teve como foco os alunos do curso de Direito do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA). A proposta consistiu em maximizar o potencial pessoal e profissional desse grupo de colaboradores com fulcro a identificar eventuais fragilidades e forças dos participantes, proporcionando melhores estratégias administrativas e condições pedagógicas voltadas para uma melhor inserção no mercado de trabalho.

Por isso, foi utilizado a metodologia do “Coaching Criacional”, que tem por base a prática profissional assistida, com identificação de aspectos positivos e negativos dos colaboradores, as quais poderão ser analisadas para decisões mais assertivas sobre o mercado de trabalho. Por se tratar de uma pesquisa em que os discentes são o foco do projeto, a proposta foi devidamente encaminhada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos do UniFOA (COEPs).

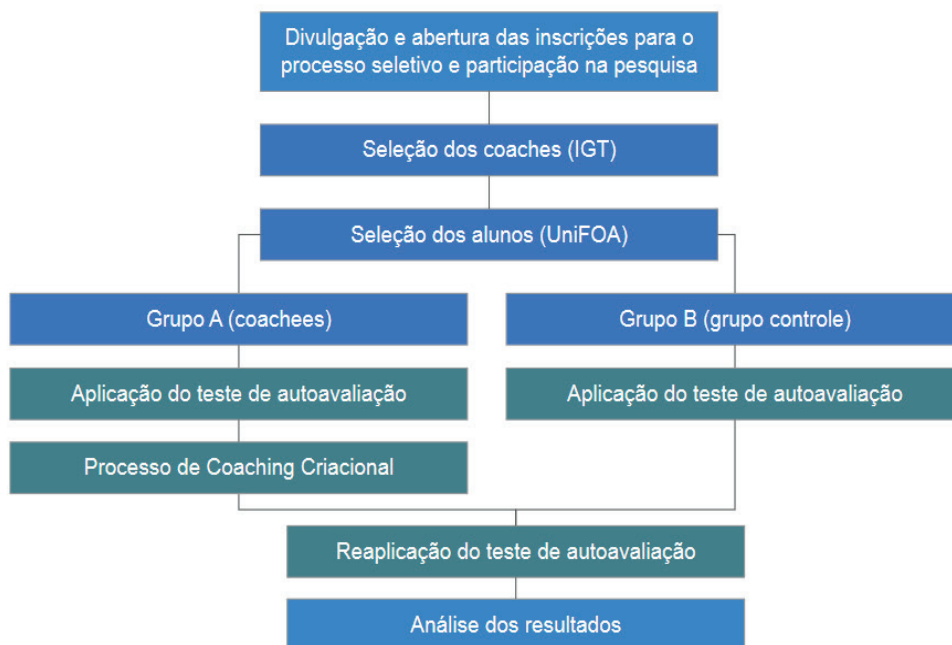
A escolha metodológica do “Coaching Criacional” considerou que o aluno do curso de Direito do Centro Universitário de Volta Redonda, pode atuar em diferentes frentes de trabalho, como carreira pública, empreendedorismo, jurista, docente e, inclusive, no ambiente corporativo. Neste sentido, o estabelecimento do convênio de cooperação com o UniFOA, permite aferir junto aos alunos o seu potencial para atuar em diferentes áreas, considerando o seu próprio desenvolvimento pessoal. Acrescente-se, que o mais correto é analisar a vida diária desse colaborador em termos pessoais, e não apenas o seu aspecto profissional de maneira isolada, pois tudo está interligado. A análise compartilhada é apenas uma etapa do desenvolvimento dessa ferramenta, sendo que o contexto é muito mais amplo.

Houve a participação da equipe técnica e operacional do IGT International Coaching para acompanhamento das atividades realizadas durante todo o processo, e da equipe do NCE – Núcleo de Carreiras e Estágios do UniFOA, que foi responsável pela elaboração do projeto, submissão do mesmo ao Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos (COEPs) do UniFOA e compilação dos resultados para, posterior elaboração de artigo científico e submissão do mesmo à publicação em revista científica. As equipes se reuniram semanalmente para alinhar o processo de realização do projeto.

Trata-se de um estudo transversal que contou com a participação de 119 (cento e dezenove) discentes, de ambos os sexos, matriculados no curso de Direito do UniFOA e selecionados mediante a abertura de edital e preenchimento de ficha de inscrição gratuita.

Visando a execução deste processo, o IGT International Coaching teve a colaboração de 37 (trinta e sete) profissionais formados pelo IGT, os quais foram previamente selecionados em procedimento interno. O projeto Coaching Criacional na Universidade, seguiu o fluxograma descrito abaixo:

Figura 1 - Fluxograma das Atividades.



Fonte: elaborado pelos autores (2023)

Vislumbra-se, com o fluxograma, ao menos três momentos distintos para selecionar os alunos, deixando a etapa de aplicação para o momento subsequente. Os momentos podem ser sintetizados da seguinte maneira:

1. Momento da inscrição: após a divulgação e a abertura das inscrições, estavam aptos os alunos regularmente matriculados no curso de Direito do UniFOA, compreendendo os alunos do sétimo ao décimo período. Ressalte-se que essa inscrição era gratuita. Acrescente-se, que neste mesmo período, também foram selecionados Coaches profissionais treinados pelo IGT.
2. Momento de preenchimento de questionário: os discentes formalizam o seu consentimento em participar do processo de Coaching Criacional, preenchendo um Forms, onde consta sua assinatura eletrônico juntamente com o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).
3. Momento de classificação dos discentes: os 119 discentes do curso de Direito do UniFOA foram divididos em Grupo A (60 alunos) e Grupo B (59 alunos). No Grupo A, responsável pelo atendimento nos processos de coaching, ficaram os 61 primeiros inscritos, tendo como critério de seleção o seu Coeficiente de Rendimento (CR). No Grupo B, intitulado grupo de controle, participaram os outros 60 inscritos. Os inscritos excedentes foram automaticamente eliminados.

Constata-se, portanto, que a seleção dos discentes foi devidamente planejada e contou com excluídos após o preenchimento das vagas, o que denota critérios seletivos mediante a presteza e o interesse por parte dos discentes. No próximo tópico, será analisado a fase de aplicação pós-seleção.

4 QUESTIONÁRIOS E SESSÕES NA APLICAÇÃO DO COACHING CRIACIONAL

Dando seguimento às novas fases do Coaching Criacional, torna-se oportuno informar que o acompanhamento foi realizado mediante aplicação de um questionário de autoavaliação, o qual foi aplicado no início e no final do processo tendo por objetivo verificar junto aos alunos a eficácia da metodologia, bem como, avaliar se os alunos do Grupo “A” tiveram um desenvolvimento superior ao grupo de controle – Grupo “B”, que não passou pelo processo.

O questionário teve por base as hipóteses que seriam investigadas e que foram previamente definidas pelo IGT International Coaching. Neste sentido, vale explicitá-las: I) Aumento da clareza profissional (Questões: 01 – 02)² ; II) Desenvolvimento de competências (Quesitos: 04, 05, 06, 07, 08 e 09)³ ; III) Estar seguro e motivado para o mercado de trabalho (Quesitos: 03, 10, 11 e 12)⁴

O Coaching Criacional aplicado no UniFOA pelo IGT International Coaching constou de uma única fase, a qual foi direcionada para os estudantes em fase de transição “universidade-trabalho”, realizado com os alunos concluintes do curso de Direito. Esse processo de coaching criacional foi dividido em 6 sessões de 1 hora semanal, realizadas através da Plataforma Zoom, Whatsapp ou Google Meet, onde foram desenvolvidas diferentes ações, conforme explicação a seguir:

Primeira sessão: visa proporcionar uma plena clareza do trabalho a ser desenvolvido, com o objetivo de ajudar o coachee (cliente) a definir a meta que será trabalhada por meio do Coaching Criacional. Isso implica em identificar o seu ponto “A” (estágio atual) e o seu ponto “B” (estágio que deseja atingir), o que denota assumir responsabilidades para atingir esse aspecto teleológico. Considera-se, ainda, a busca por critérios motivacionais e outros elementos importantes para o cumprimento dessa trajetória.

Segunda sessão: o foco é a análise do perfil comportamental no IGT Assessment. Trata-se de uma etapa que compreende dar uma devolutiva sobre o perfil comportamental do discente. Para isso, o aluno do Grupo “A” realiza um teste na plataforma do IGT Assessment, onde é gerado um relatório completo sobre o mapeamento do seu perfil comportamental, que está baseado em quatro fatores: Executor, Comunicador, Planejador e Analista. Esses fatores identificados pelo IGT Assessment, junto aos discentes, tem por base quatro fatores do comportamento humano, extraídos da “Teoria DISC”, que consistem em: Dominação, Influência, Estabilidade e Conformidade. A “Teoria DISC” foi desenvolvida por William Marston⁵ .

-
- 2 Tenho clareza plena de onde quero chegar na minha carreira e do meu objetivo profissional após me formar? Meu objetivo profissional está alinhado com meus valores, características pessoais e com meus objetivos de vida?
 - 3 Tenho clareza plena dos meus pontos fortes? Tenho clareza plena de como potencializar meus pontos fortes para alcançar meu objetivo profissional? Tenho clareza plena dos meus pontos fracos? Tenho clareza plena de como minimizar meus pontos fracos para alcançar meu objetivo principal? Tenho clareza plena de quais são as competências necessárias para alcançar meu objetivo principal? Já desenvolvi as competências necessárias para alcançar meu objetivo profissional?
 - 4 Sinto-me motivado e comprometido a alcançar meu objetivo profissional? Sinto-me seguro sobre os próximos passos da minha carreira e do meu futuro profissional? Tenho clareza do caminho e dos passos que preciso dar para alcançar meu objetivo profissional? Depois da auto-análise acima que você fez, o quanto você acredita que realmente está preparado para o mercado de trabalho? (Sendo 0 “totalmente despreparado” e 10 “totalmente preparado”)
 - 5 As análises comportamentais podem ser utilizadas para várias finalidades, como: Aumentar o autoconhecimento; nos processos de seleção de pessoas; nas Iniciativas de desenvolvimento de pessoas; no propósito de colocar a pessoa certa no lugar certo; dentre outros finalidades (MARSTON, 2016).

Durante a sessão são exibidos aos discentes os resultados analisados a partir do relatório do Grupo "A". Neste sentido, há um alinhamento com a clareza aferida na Primeira Sessão no que tange ao perfil comportamental predominante do aluno. Além do seu perfil, o aluno receberá um feedback sobre motivações, contribuições, competências, habilidades e outras características.

Terceira sessão: o trabalho se direciona para os aspectos axiológicos, ou seja, para os valores. Podem ser considerados como os princípios norteadores para as futuras tomadas de decisão. Por meio do Coaching Criacional, são identificados quais os valores principais do Grupo "A". Essa análise é importante para um autoconhecimento. De maneira contínua, também se alinha ao aspecto da clareza e metas (Primeira Sessão) e ao do seu perfil comportamental (Segunda Sessão).

Quarta sessão: etapa muito importante na aplicação do coaching Criacional, pois se trata do momento de analisar os recursos (forças e oportunidades) e as interferências (fraquezas e ameaças) que podem estar impedindo o discente de ir em direção a sua conquista. Além disso, o coachee, pode fazer uma autocrítica sobre o seu desenvolvimento, pois os recursos e as interferências estão atrelados a fatores internos e externos. Neste sentido, o coachee pode maximizar seus recursos e minimizar suas interferências, promovendo um equilíbrio em suas atividades.

Quinta sessão: a proposta contida nesta sessão visa trabalhar com as competências necessárias para que o coachee atinja a sua meta previamente descrita em sessões anteriores. Além disso, o Grupo "A" também poderá fazer uma autoavaliação sobre o desenvolvimento de cada uma das competências. Se concretiza na promoção de consistência do coachee para atingir os seus objetivos.

Sexta sessão: finalmente, chega-se na sessão de rota da jornada e pirâmide do sucesso. Destaca-se o papel do Coach Criacional (profissional) que ajuda o Grupo "A" a definir um passo a passo em direção à conquista. Ter o apoio do Coach Criacional é essencial para que os coachees finalizem o trabalho tendo uma noção clara do que deverão fazer para atingir aquilo que ficou estipulado em suas metas. É o olhar do profissional aliado ao que foi identificado no decorrer das sessões, considerando desde a análise do perfil comportamental de cada um dos participantes.

5 MENSURAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para melhor mensuração e discussão dos resultados, entendeu-se oportuno reforçar alguns pontos importantes do processo de Coaching Criacional, aplicado pelo IGT International Coaching, junto aos alunos do Centro Universitário de Volta Redonda (UniFOA). Obviamente, acrescentar outros pontos relacionados ao resultado deste caso em concreto.

A pesquisa consistiu em responder, preliminarmente, um 1º questionário via formulário eletrônico e, posteriormente, um 2º questionário com o mesmo rito. Os questionários estavam focados numa autoavaliação de cada aluno participante. No 1º questionário, realizado no dia 09 de março de 2022, todos os alunos inscritos participaram, ou seja, tanto os alunos do grupo de coachees (Grupo A), quanto os alunos do grupo de controle (Grupo B). No 2º questionário, realizado no dia 19 de abril de 2022, ou seja, quarenta dias depois do 1º questionário, os alunos do grupo A e B participaram novamente, respondendo ao 2º questionário, porém, nesta ocasião, apenas os alunos do grupo de coachees (Grupo A), haviam participado da metodologia do coaching. Mas, por qual motivo?

A resposta está relacionada ao próprio resultado que se pretendia obter. O critério da autoavaliação foi mantido, todavia, o 2º questionário teve por objetivo obter informações comparativas sobre o impacto da metodologia do coaching aplicado sobre os alunos do (Grupo A), em relação ao (Grupo B), que não se

submeteu à metodologia, mas também respondeu ao 2º questionário. A proposta consistiu em comparar os grupos a partir das respostas obtidas no 2º questionário, pois a metodologia foi aplicada ao (Grupo A), entre o 1º e o 2º questionário. Os quesitos abordados nos questionários seguem abaixo:

Quadro 1 - Abordagens dos Quesitos.

Questionário de Autoavaliação	
Quesito 01	Tenho clareza plena de onde quero chegar na minha carreira e do meu objetivo profissional após me formar.
Quesito 02	Meu objetivo profissional está alinhado com meus valores, características pessoais e com meus objetivos de vida.
Quesito 03	Sinto-me motivado e comprometido a alcançar meu objetivo profissional.
Quesito 04	Tenho clareza plena dos meus pontos fortes.
Quesito 05	Tenho clareza plena de como potencializar meus pontos fortes para alcançar meu objetivo profissional.
Quesito 06	Tenho clareza plena dos meus pontos fracos.
Quesito 07	Tenho clareza plena de como minimizar meus pontos fracos para alcançar meu objetivo profissional.
Quesito 08	Tenho clareza plena de quais são as competências necessárias para alcançar meu objetivo profissional.
Quesito 09	Já desenvolvi as competências necessárias para alcançar meu objetivo profissional.
Quesito 10	Sinto-me seguro sobre os próximos passos da minha carreira e do meu futuro profissional.
Quesito 11	Tenho clareza do caminho e dos passos que preciso dar para alcançar meu objetivo profissional.
Quesito 12	Depois da autoanálise acima que você fez, o quanto você acredita que realmente está preparado para o mercado de trabalho? (Sendo 0 “totalmente despreparado” e 10 “totalmente preparado”).

Fonte: elaborado pelos autores (2023)

Comum entre os grupos, estão as participações do grupo (A e B) no 1º e no 2º questionário de autoavaliação. Ato contínuo, identificou-se pontos positivos de desenvolvimento pessoal a partir das experiências vivenciadas pelos alunos, cujos resultados podem ser observados nos gráficos que seguem neste tópico.

O grupo de coachees (Grupo A), que se submeteu à referida metodologia de coaching, demonstrou maior evolução ou desenvolvimento em todos os itens. Por sua vez, o grupo de controle (Grupo B), que não se submeteu à metodologia não apresentou alterações significativas e teve um número de desistência muito maior, o que denota um melhor entendimento e capacidade de crescimento no mercado laboral pelo grupo que participou da metodologia de coaching.

Vale ressaltar, que no ato da inscrição, todos os alunos foram avisados que a conclusão da pesquisa, com a efetiva participação no 1º e no 2º questionário, acarretaria para todos os estudantes (Grupo A e B) o benefício acadêmico de 30 horas de atividade complementar. Desta forma, além da experiência proporcionada pela atividade do Coaching Criacional, os alunos seriam agraciados com os referidos créditos, o que também contribuiu para o engajamento dos alunos que cumpriram a sua missão.

Neste estudo de caso, o grupo inicial de participantes totalizou 119 alunos matriculados no curso de Direito do UniFOA. Destes, 50.4% (n = 60) participaram do grupo de coachees (que passaram pelo processo de coaching) e 49.6% (n = 59) do grupo controle, que não passou por nenhum processo. Ao final do

estudo, 8 alunos (13.3%) que passaram pelo processo de coaching, e 34 participantes (57.7%) do grupo controle não responderam o questionário final de autoavaliação (Tabela 1), mesmo este sendo um requisito para participação na pesquisa e recebimento de horas complementares. Nesse sentido, observou-se que os alunos que passaram pelo processo de coaching apresentaram maior propensão a responder o formulário final e não desistiram da participação na pesquisa em comparação ao grupo controle.

Os resultados da aplicação do primeiro formulário de autoavaliação apresentaram a média geral de 6.05 (n= 60) para o grupo de coachees e 6.57 (n = 59) para o grupo controle. No entanto, os resultados do segundo formulário de autoavaliação apresentaram a média geral de 8.92 (n= 53) para o grupo de coachees e 7.07 (n = 25) para o grupo controle. Nesse sentido, em termos percentuais verificou-se aumento de 47.44% da média geral para o grupo de coachees e de 7.61% para o grupo controle.

Além disso, para melhor compreensão da percepção de evolução dos alunos, as perguntas foram divididas em categorias que representassem a clareza (questões 01, 02 e 11), as competências necessárias (questões 04 a 08), a segurança/motivação (questões 03, 09 e 11) e a preparação (questão 12) para o mercado de trabalho e o desenvolvimento da carreira profissional. Nesse sentido, no quesito clareza o grupo de coachees apresentou média de 6.59 antes do processo de coaching e de 9.1 após o processo. Por outro lado, o grupo controle apresentou média inicial de 7.16 e final de 7.69.

Em relação à percepção das competências necessárias para o mercado de trabalho, o grupo de coachees apresentou média de 6.08 antes e de 9.12 após o processo. Enquanto isso, o grupo controle teve média inicial de 6.63 e de 7.18 ao final da pesquisa. Quando os alunos avaliaram a sua percepção sobre a segurança e motivação em relação a carreira profissional o grupo de coachees apresentou média de 5.69 antes do processo, mas de 8.62 ao final do processo de coaching. Por outro lado, para esse quesito a percepção inicial do grupo controle teve média de 6.16 e de 6.37 ao final da pesquisa. Por fim, em relação à percepção da preparação para o mercado de trabalho antes do processo de coaching o grupo de coachees teve média de 5.42, mas após a participação no processo a média foi de 8.35. Em contrapartida, o grupo controle apresentou média inicial de 5.8 e de 6.8 no formulário final de autoavaliação.

Embora as médias de ambos os grupos tenham aumentado do primeiro para o segundo formulário, verificou-se que o grupo de coachees teve um aumento expressivo na média geral e para todos os quesitos analisados: clareza (38%), desenvolvimento de competências (50%), segurança/motivação (51%) e preparação (54%) para o mercado de trabalho. Contudo, o aumento da média do grupo controle foi de 7.40%, 8.29%, 3.40% e 17.2%, para clareza, desenvolvimento de competências, segurança/motivação e preparação para o mercado de trabalho, respectivamente.

O coaching é um método que vêm sendo cada vez mais empregado em universidades no Brasil e a nível internacional (MENDES, 2022; VILACHICA et al., 2019, ESEN e IPÇI, 2022). Apesar da pesquisa em coaching ser recente e de alguns estudos apresentarem limitações como pequeno tamanho de amostra, dificuldade de replicabilidade e de generalização das descobertas, os resultados são promissores. Um estudo realizado com alunos da Indiana Wesleyan University verificou que o coaching pode ser considerado uma intervenção eficiente para aumentar a autoconfiança, autoconsciência a respeito dos valores e forças e, para trabalhar a definição e o atingimento de objetivos (LEFDAHL-DAVIS et al., 2018). Outro estudo, verificou a influência do coaching de carreira em estudantes de mestrado e constatou preliminarmente que os alunos apresentaram maior confiança, atingiram melhor suas metas de desenvolvimento e tiveram melhor empregabilidade (VILACHICA et al., 2019).

De forma semelhante, um estudo realizado na Izmir Katip Çelebi University constatou que a aplicação de um programa de coaching de carreira aumentou a autoeficácia na tomada de decisões na carreira e reduziu os níveis de estresse associados ao desenvolvimento da carreira profissional (ESEN e IPÇI, 2022). Nesse sentido, os resultados observados em nosso estudo somam-se a evidência de que o coa-

ching pode ser considerado um método viável para melhorar a preparação dos estudantes do curso de direito da UniFOA para o mercado de trabalho. No entanto, deve-se ressaltar que os dados apresentados nesse trabalho constituem um estudo de caso com generalização limitada para outros estudantes em diferentes programas ou instituições, bem como demais situações. Além disso, o pequeno tamanho amostral e o expressivo número de alunos do grupo controle que não responderam a autoavaliação final devem ser cuidadosamente considerados na interpretação desses dados.

De qualquer forma, os resultados observados nesse estudo são promissores para o fomento de programas de coaching em universidades no Brasil. Por exemplo, a Universidade do Estado de Santa Catarina criou em 2017 um programa de coaching como ferramenta para formação de futuros profissionais, buscando o desenvolvimento de competências e melhor aproveitamento de capacidades intelectuais e emocionais (MENDES, 2022).

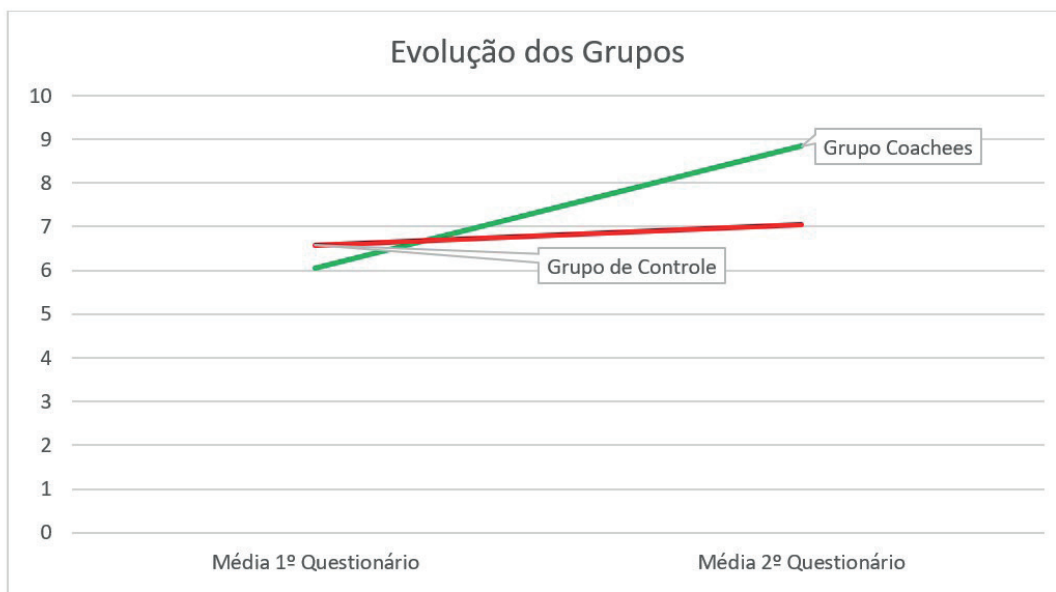
A tabela e os gráficos abaixo ilustram os índices apresentados pelos respectivos grupos, ressaltando que apenas o grupo (A) participou da metodologia do coaching, mas ambos responderam aos questionários. Vejamos:

Tabela 1 - Descrição dos dados.

Quesito	Controle início (n = 59)	Controle final (n = 25)	Coachee início (n = 60)	Coachee final (n = 52)
Clareza (Q1, Q2 e Q11)	7.16	7.69	6.59	9.1
Competências (Q4, Q5, Q6, Q7 e Q8)	6.63	7.18	6.08	9.12
Segurança/Motivação (Q3, Q9 e Q10)	6.16	6.37	5.69	8.62
Preparação (Q12)	5.8	6.8	5.42	8.35
Geral	6.57	7.07	6.05	8.92
Desistência	*	57.62%	*	13.33%

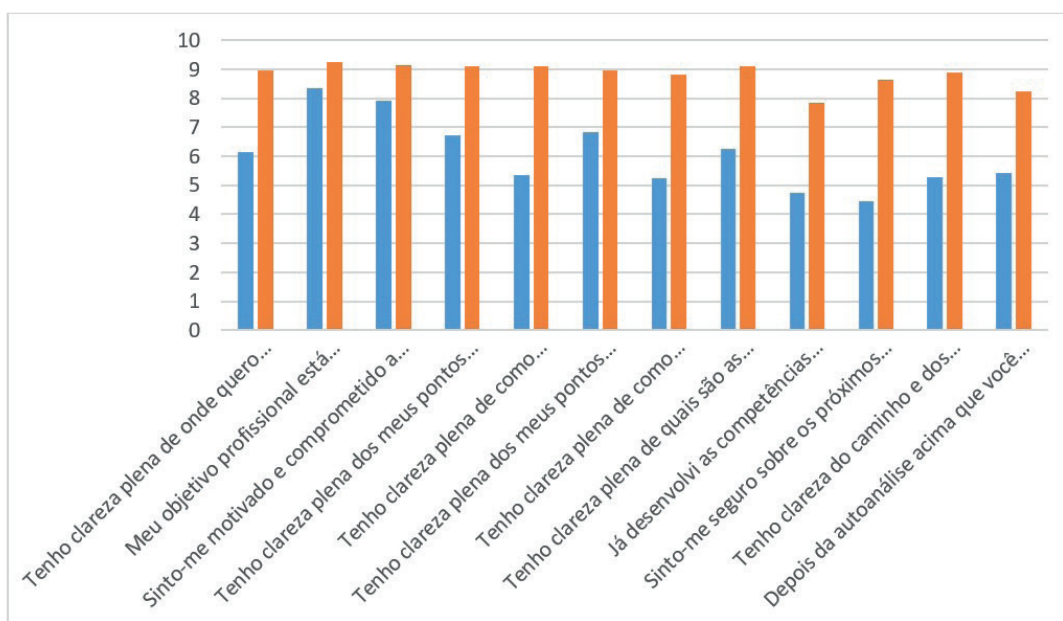
Fonte: elaborado pelos autores (2023)

Gráfico 1 - Distribuição de pontuação média em número absoluto alcançada pelos alunos dos GRUPOS A e B, segundo o questionário aplicado.



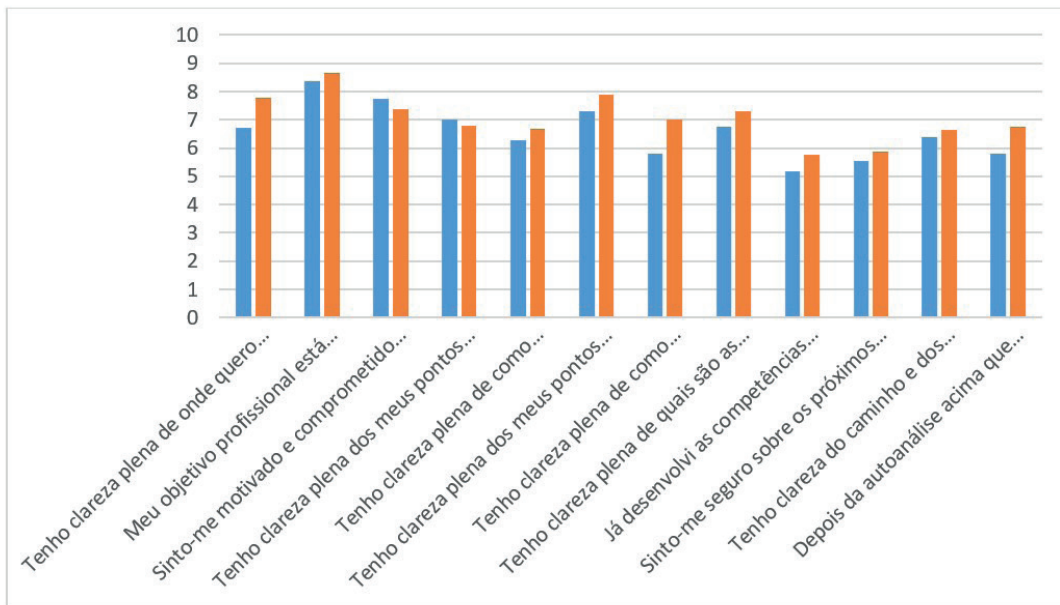
Fonte: elaborado pelos autores (2023)

Gráfico 2 - Distribuição de pontuação média alcançada pelos acadêmicos do GRUPO A, segundo a pontuação atribuída pelo questionário na auto-avaliação inicial e final.



Fonte: elaborado pelos autores (2023)

Gráfico 3 - Distribuição de pontuação média alcançada pelos acadêmicos do GRUPO A, segundo a pontuação atribuída pelo questionário na auto-avaliação inicial e final.



Fonte: elaborado pelos autores (2023)

A tabela e os gráficos mostram, em termos comparativos, como o grupo de coachees (Grupo A), o qual se submeteu à metodologia do coaching, apresentou uma evolução maior que o grupo de controle (Grupo B). Esses dados, em pese ter sido obtido em pequena amostra, denota como a atividade de coaching criacional pode gerar impacto no estudante de direito, incluindo a sua auto-avaliação.

6 CONCLUSÃO

O aluno do curso de Direito é pressionado desde os anos iniciais para a chegada ao sucesso, todavia, com raras exceções, a maioria dos concursos públicos e o exercício da advocacia requer a aprovação no exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Então, esse discente traz dentro de si uma carga de responsabilidade que vai além do necessário. Aliás, pode ser que ele seja aprovado em algum concurso que não exija o referido exame. Por sua vez, não há como desconsiderar que a aprovação neste exame potencializa as suas oportunidades.

Em que pese essa situação, há que se considerar que muitos alunos, mesmo em fase final de conclusão de curso, ainda possuem dúvidas sobre o que irão fazer depois de formado. Esse fator aumenta a tensão sobre o aluno e coloca em risco o progresso dos seus estudos. Neste sentido, torna-se importante a atividade de coaching no ambiente acadêmico, pois permite que ele adquira competências e habilidades de liderança que promovam o seu desenvolvimento para o mercado de trabalho, criando um “plus” em termos teóricos e práticos que interessam para esse mercado.

Vale ressaltar que o profissional do direito, além das tradicionais carreiras jurídicas, pode optar pela área corporativa, podendo contribuir em diferentes setores deste ramo de negócios que cresce acentuadamente e que sempre busca profissionais qualificados, razão pela qual os conhecimentos em coaching constituem verdadeira inovação para o ensino jurídico e o futuro profissional da área jurídica.

Conforme dados estatísticos, comprovou-se que o grupo de coachees teve um aumento expressivo em todos os quesitos analisados, o que permite afirmar que os discentes que se submeteram à metodologia de coaching estavam melhor preparados e confiantes para o mercado de trabalho.

Portanto, ainda que numa escala reduzida de alunos, ficou demonstrado a contribuição do coaching para o melhor preparo do aluno a partir do âmbito educacional. Notou-se maior fragilidade de desenvolvimento no grupo de controle quando comparado aos discentes do grupo de coachees, os quais demonstraram maior entusiasmo e preparo. Isso também permite aferir que a metodologia do Coaching Criacional é um diferencial para o ensino jurídico, o qual lida com o sucesso e as frustrações dos seus alunos em virtude do desempenho no exame da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, cujos resultados, não raras vezes, são alarmantes. Certamente, essa metodologia é uma ótima ferramenta para contribuir na avaliação de futuros processos pedagógicos para a inserção desse aluno no campo profissional.

REFERÊNCIAS

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA (UniFOA). **Institucional**. Disponível em: <https://www.unifoa.edu.br/institucional-sobre/> Acesso em: 13 março de 2023.

ESEN, M.; IPÇI, T. Examining the Impact of Career Coaching Practices on Career Decision Self-Efficacy and Career Stress Levels of University Students: The Case of Izmir Katip Çelebi University. **International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences**, p. 608–625, 2022.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO (FIA). **Coaching: O que é, Para Que Serve e Tipos (Guia Completo)**. 25 de junho 2019, 14:21. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/coaching-o-que-e-para-que-serve-e-tipos-guia-completo/> Acesso em: 08 março 2023.

GALLWEY, W. Timothy; CAMACHO, Alexandre Sanches. **O jogo interior do Tênis: O guia clássico para o lado mental da excelência no desempenho**. São Paulo: Edipro, 2022.

IGT INTERNATIONAL COACHING. **IGT Coaching e Desenvolvimento Humano**. Disponível em: <https://www.igtcoaching.com/sobre> . Acesso em 25 março de 2023.

LEFDAHL-DAVIS, E. M.; HUFFMAN, L.; STANCIL, J.; ALAYAN, A. J. The impact of life coaching on undergraduate students: A multiyear analysis of coaching outcomes. **International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring**, v. 16, n. 2, p. 69–83, 2018.

MARSTON, William Moulton. **As emoções das pessoas normais**. São Paulo: Success for You, 2016.

SACCONI, Luiz Antonio. **Grande Dicionário Sacconi da Língua Portuguesa: comentado, crítico e enciclopédico**. São Paulo: Nova Geração, 2010.

VALLANDRO, Leonel. **Dicionário de Inglês-português, português-inglês**. 28ª ed. São Paulo: Globo, 2006.

VILLACHICA, S. W.; STIEHA, V.; GIACUMO, L.; BECKER, L.; FENNER, J. A. A Formative Evaluation of a Master's-Level Career-Coaching Course for Performance Improvement Students. **Performance Improvement Quarterly**, v. 32, n. 4, p. 427–459, 2020.

WHITMORE, John. **Coaching para aprimorar o desempenho: os princípios e a prática do coaching e da liderança – desenvolvendo o potencial e o propósito humanos**. Belo Horizonte: Clío, 2012.