

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS

HUMANOS

Práticas de desenvolvimento Socioemocional nos alunos do 1º ciclo

Cláudia Filipa Machado Monteiro

DISSERTAÇÃO

VILA NOVA DE GAIA

DEZEMBRO | 2022



Tese de Mestrado realizada sob a orientação dos Prof. Doutor Jacinto Jardim e Mestre Carla Santos apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 16961/2010

Agradecimentos

O sucesso nunca se alcança sozinho. Todos precisamos de ajuda, de incentivo, de apoio e, principalmente de um motivo. Por tudo isso, queria agradecer de uma forma geral, a todas as pessoas que contribuíram para que este projeto se realizasse.

Primeiramente, queria agradecer a todos os meus familiares e amigos e namorado, por estarem sempre do meu lado, a apoiarem-me, incondicionalmente.

Em segundo lugar, um enorme obrigada aos meus orientadores, professor Jacinto Jardim e professora Carla Santos por terem a capacidade de me ajudar, de me cativar, e de me fazerem entregar a este projeto de corpo e alma.

Por último, e sem querer ser presunçosa, obrigada a mim. Quando comecei esta jornada sempre pensei que não iria conseguir, tinha apenas 21 anos, tinha sido mãe há 1 mês, tinha e tenho 2 empregos, trabalho 8 dias por semana e mesmo assim, apesar de todas as dificuldades da vida, consegui superar qualquer expectativa minha. Sem dúvida que todo o apoio que me foi prestado ajudou a alcançar este objetivo, mas o maior agradecimento que tenho a fazer é, sem dúvida, a mim.

Quero dedicar este trabalho a mim e à minha filha que foi a minha inspiração, porque todo o estudo feito neste trabalho foi a pensar que um dia, o corpo docente da escola da minha filha irá ajudar-me a desenvolver as competências necessárias para que ela esteja preparada para o mundo pessoal e profissional, na idade adulta.

Resumo

Num mercado cada vez mais competitivo, a utilização do coaching como método fulcral no desenvolvimento de competências socioemocionais nos alunos do 1º ciclo, é um trabalho importante no desenvolvimento dos futuros recursos humanos. As mudanças são visíveis em todos os setores e é importante que, nas escolas se comece a preparar as crianças para o mundo de trabalho que irão enfrentar, futuramente. Para isso é essencial que na fase inicial de aprendizagem, os professores sejam capazes, com ajuda, de desenvolverem certas competências sociais e emocionais. A melhor forma de prevenir o insucesso desta aquisição de competências é o acompanhamento por parte dos professores, mais do que as famílias, as escolas têm de ser capazes de construir crianças fortes, social e emocionalmente. Com o estudo realizado no decorrer deste projeto pretende-se perceber se o desenvolvimento das competências socioemocionais é levado a cabo pelos professores. Posto isto, este projeto tem como questão de partida, em que medida o coaching ajuda a desenvolver competências socioemocionais nos alunos do 1º ciclo. Assim, entende-se que o mais importante neste estudo é perceber se as escolas praticam modalidades ou estratégias que, efetivamente, ajudem as crianças a estarem prontas para a vida pessoal e profissional. A metodologia utilizada neste projeto está enraizada numa abordagem quantitativa, através da aplicação de questionários e do uso de literatura e documentos associados para chegar a uma conclusão sobre o tema abordado. Neste caso, o público-alvo do projeto serão alguns professores do ensino básico do distrito de Braga, Porto e Faro.

Palavras-chave: coaching, competências socioemocionais, professores, ensino básico, Recursos Humanos

Abstract

In an increasingly competitive market, the use of coaching as a key method in the development of socio-emotional skills in primary school students is an important task in the evolution of future humane resources. Changes are visible in all sectors, and it is crucial that schools begin to prepare children for the world of work they will face in the future. For this to happen it is essential that in the initial phase of learning, teachers are able, with help, to develop certain social and emotional skills. The best way to prevent the failure of this acquisition of skills is monitoring by teachers, more than families, schools must be able to build strong children, socially and emotionally. With the study that will be carried out during this project, it is expected to be able to understand whether the development of socio-emotional skills is executed by teachers. Bearing this in mind, this project has as a starting point, to what extent coaching helps to develop socio-emotional skills in primary school students. Thus, it is understood that the most important thing in this study is to perceive whether schools practice modalities or strategies that effectively help children to be ready for personal and professional life. The study analysis of this project will be rooted in a quantitative approach, through the application of questionnaires and the use of literature and associated documents to come to a conclusion on the topic addressed. In this case, the project's target audience will be some primary school teachers in the districts of Braga, Porto, and Faro.

Keywords: coaching, socio-emotional skills, primary school teachers, Human Resources



INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

Práticas de desenvolvimento Socioemocional nos alunos do 1º ciclo

Cláudia Filipa Machado Monteiro

Aprovado em 17/05/2023

Composição do Júri

Profª Doutora Maria Elisete Martins

Presidente (Nome)

Prof. Doutor Alberto Moreira da Rocha

Arguente (Nome)

Prof. Doutor Manuel Jacinto Jardim

Orientador/a (Nome)

Profª Doutora Carla Santos

Coorientador/a (Nome)

Vila Nova de Gaia
2023

Índice

Índice de Siglas.....	XIV
Índice de Quadros.....	XV
Índice de Tabelas.....	XVI
Introdução.....	1
Estratégia de Investigação.....	3
1. Gestão de Recursos Humanos.....	4
1.1. Resumo de Gestão de Recursos Humanos.....	4
1.2. Recursos Humanos.....	5
2. Coaching.....	7
2.1. Conceitos.....	7
3. Coaching no desenvolvimento de competências Socioemocionais.....	9
3.1. Conceito de Competências Sociais.....	9
3.2. Aprendizagem socioemocional.....	9
3.3. A teoria das Inteligências Múltiplas.....	10
3.4. Competências Socioemocionais.....	12
3.5. Escola Moderna.....	15
3.6. Importância do Coaching no Desenvolvimento de Competências Socioemocionais.....	16
4. Coaching no Desenvolvimento de Competências Socioemocionais no 1º Ciclo.....	18
4.1. O Papel da Educação no Desenvolvimento de Competências Socioemocionais.....	18
4.2. Desenvolvimento de Competências Socioemocionais no Ensino Básico Através do Coaching.....	20
5. Metodologia.....	23
5.1. Revisão de literatura.....	25
5.2. Recolha de documentos.....	25
5.3. Elaboração do Guião do questionário semiestruturado.....	25
5.4. Análise e Interpretação dos resultados do Questionário.....	25

6. Estudo Empírico	25
6.1. Instrumento de Recolha de Dados: Questionário	26
6.2. Procedimentos.....	27
7. Análise e Interpretação dos Resultados.....	28
7.1. Análise aos questionários.....	28
8. Conclusão	35
Referências Bibliográficas	39
Anexos.....	46
Questionário	47
Respostas Abertas.....	50

Índice de Siglas

GRH - Gestão de Recursos Humanos

SEL – *Social and Emotional Learning*

MEM - Movimento Escola Moderna

OECD- *Organization for Economic operation and Development*

IAS- Instituto Ayrton Senna,

INEP- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

MEC - “Fórum Internacional de Políticas Públicas – Educar para as competências do século 21”

PEEC – Projeto de Educação para o Empreendedorismo e Cidadania

Índice de Quadros

Quadro 1 : Oito tipos de Inteligência	11
Quadro 2 - As emoções empreendedoras	13
Quadro 3 : Habilidades.....	14
Quadro 4 - Género.....	28
<i>Quadro 5 - Idade</i>	<i>29</i>
<i>Quadro 6 - Já ouviu falar de Coaching</i>	<i>30</i>
<i>Quadro 7 - Já alguma vez participou e alguma formação de Coaching</i>	<i>30</i>
<i>Quadro 8 - O Coaching nas crianças favorece o aumento</i>	<i>31</i>
<i>Quadro 9 - O Coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para</i>	<i>32</i>

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Benefícios do Coaching17

Introdução

O tema selecionado para a execução da dissertação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos foi o Coaching e o desenvolvimento de competências socioemocionais no 1º ciclo, com o intuito de perceber o impacto que o coaching e outros métodos de trabalho têm na vida social e emocional das crianças.

A necessidade de criar a uma cultura empreendedora nos futuros Recursos Humanos do país, exige a que a escola seja o local adequado onde os “alunos, os professores, os pais dos alunos e as entidades públicas” colaborem na concretização de projetos (Jardim, 2021)

O tema, apesar de pouco usual no quotidiano português, assume uma função importantíssima na Gestão de Recursos Humanos. Segundo Spencer (Spence, 2003), as habilidades sociais são aquelas que permitem realizar certos comportamentos que permitem que as pessoas alcancem competência social. São importantes para que as pessoas sejam capazes de ajustar o “contato visual, expressão facial, postura, distância social, uso de gestos e o tom de voz” de acordo com a situação social. Estes são aspetos cruciais a nível micro das habilidades sociais. São estas habilidades que determinam o sucesso e o insucesso das relações e interações sociais. A nível mais macro, é necessária a integração de habilidades a nível micro apropriadas para lidar com situações sociais mais específicas. Spencer, utiliza como exemplo disso o início de uma conversa “o sucesso em iniciar uma conversa envolve muitas habilidades sociais de nível micro, além de habilidades mais complexas, como identificar os momentos apropriados para iniciar a conversa, selecionar os tópicos apropriados para a conversa e assim por diante. São inúmeras as tarefas sociais que os jovens precisam de saber fazer, como pedir ajuda, oferecer ajuda, dizer -não-, pedir informação, pedir para participar e oferecer convites, só para citar alguns. Cada tarefa requer uma interação sofisticada de respostas comportamentais para alcançar um resultado bem-sucedido”. (Spence, 2003b).

Cada vez mais é convicto de que para além da família, a escola tem um papel fundamental na promoção e no desenvolvimento de habilidades sociais e emocionais das crianças e dos adolescentes. Torna-se fulcral que a Escola assuma papeis mais específicos no desenvolvimento e na formação, não apenas cognitivas, mas também sociais e emocionais. (Costa & Faria, 2003).

As principais determinantes da competência social evidenciam-se em três pressupostos. O primeiro diz respeito às características individuais da criança, ou seja, o sexo e o temperamento/personalidade; o segundo diz respeito a características mais ambientais, como o nível socioeconómico em que estão

inseridos, o grau de instrução/escolaridade dos pais, tendo em atenção principalmente ao da mãe; e por último, a terceira que diz respeito a características parentais como a forma de educar, as crenças e os padrões de vinculação (Alves, 2006).

Posto isto, a questão que determina o ponto de partida do trabalho em questão é a seguinte **“Em que medida o coaching ajuda a desenvolver competências socioemocionais nos alunos do ensino básico”**. O objetivo geral do estudo é **descrever em que medida o coaching ajuda a desenvolver competências socioemocionais nos alunos do ensino básico**.

Em paralelo ao desenvolvimento do tema geral, os objetivos específicos que daqui sucedem são:

- Estudar as competências socioemocionais existentes;
- Definir de que forma podem ser implementadas formas de coaching na educação das crianças;
- Concluir de que forma, a implementação das formas de coaching na educação infantil, tem impacto no desenvolvimento de competências socioemocionais.

Assim, a tese terá 8 capítulos. Será iniciada com um resumo, uma introdução e a estratégia de investigação. O 1º capítulo apresentará um breve resumo sobre a Gestão de Recursos Humanos, seguindo-se o 2º capítulo que desenvolverá o tema chave deste trabalho: o coaching. O 3º e 4º capítulo basear-se-ão no coaching como principal fonte de desenvolvimento de competências socioemocionais, no 1º ciclo. De seguida, no 5º capítulo, é desenvolvida a metodologia, que se subdivide na revisão de literatura, na recolha dos documentos, na elaboração do guião do questionário semiestruturado e na análise e interpretação dos resultados do questionário. Logo depois segue-se o estudo empírico (capítulo 6) e a análise e interpretação dos resultados (capítulo 7). Por fim, o trabalho termina com a conclusão e principais considerações finais.

Estratégia de Investigação

O objeto de estudo desenvolvido neste trabalho será a analisar se o coaching, na perspetiva do professor, ajuda a desenvolver competências socioemocionais nas crianças, neste caso, do 1º ciclo. Nesta investigação, “nesta investigação foi contemplada como base e ponto de partida a evolução do coaching, a teoria das Inteligências Múltiplas, a escola Moderna e a importância do desenvolvimento socioemocional na educação infantil.

Este trabalho foi iniciado em outubro de 2021 na disciplina de Metodologias, no entanto, com o passar do tempo, foi sendo feita uma reestruturação no mesmo.

1. Gestão de Recursos Humanos

1.1. Resumo de Gestão de Recursos Humanos

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) é considerada como um “conjunto de medidas e atividades que visam garantir que todos os colaboradores de uma organização cumprem as metas individuais, de equipa e organizacionais previamente estabelecidas”. A função da GRH foca-se na gestão de pessoas, destacando-se assim tudo o que diz respeito à “contratação, monitorização, formação e avaliação de desempenho”. A equipa da GRH desenvolve todas as condições necessárias que levem os colaboradores a atingir os objetivos das organizações. São estes profissionais que estabelecem, por norma, todos os “procedimentos e políticas de gestão dos recursos humanos, de desenvolver métodos de gestão dos recursos humanos, de monitorizar e avaliar práticas de gestão dos recursos humanos e de aconselhar e auxiliar os gestores nos assuntos afins ao domínio dos recursos humanos.” Para além destes profissionais estar ligados com a gestão dos recursos humanos, trabalham também para a administração, desenvolvendo assim programas de formação adequados no contexto das equipas, lidar com qualquer problema dos colaboradores, recomendar prémios ou aumentos salariais, executar procedimentos disciplinares, queixas ou acidentes de trabalho. Para além de todas estas características, a GRH é ainda responsável “pela implementação de práticas que aumente a produtividade de uma organização e conseqüentemente a sua vantagem competitiva, e têm a responsabilidade de garantir que os funcionários são tratados com ética” (Jardim, 2022a)

Segundo o dicionário da Porto Editora, a gestão dos recursos humanos é um departamento organizacional que “procura estabelecer o sistema de relações entre os vários funcionários, a melhor adequação de cada um deles à sua função e a melhor integração dos trabalhadores no todo da organização”(Porto Editora). Algumas das tarefas habituais da GRH englobam “recrutamento e a seleção de pessoal, a avaliação do desempenho dos trabalhadores, o estudo da adequação dos recursos humanos às várias funções existentes na empresa (em face das suas características), a elaboração de informação variada sobre o quadro da empresa (que inclui dados como a taxa de absentismo, índices de rotação de pessoal, necessidades de formação e ações a empreender), análises de motivação dos funcionários (e das melhores formas de a aumentar: bônus, benefícios sociais, higiene e segurança no trabalho) e a coordenação de ações de formação”(Porto Editora).

Resumindo, este departamento organizacional é responsável pela criação de condições que levem a que os colaboradores queiram alcançar metas profissionais que, conseqüentemente, leve ao atingimento dos objetivos organizacionais.

A evolução da GRH tem sido uma mais-valia para as organizações, atualmente, na medida em que contribui para melhores resultados organizacionais graças aos recursos humanos mais empenhados e competentes. Tal como referem António Caetano e Jorge Vala “desde há longo tempo que a problemática dos recursos humanos vem sendo uma preocupação por parte dos profissionais, tanto mais visível quanto se torna decisivo para o resultado organizacional a existência de recursos humanos adequados, competentes e motivados” (António Caetano & Jorge Vala, 2007, p.5).

É certo que a Gestão de Recursos Humanos, na atualidade, conhecida existe há pouco tempo, no entanto, o “Departamento de Recursos Humanos” sempre existiu e sempre transpôs a ideia de que os colaboradores são importantes para o desenvolvimento organizacional. Apesar da GRH ter sido sempre constituída por diversas teorias, tanto organizacionais como comportamentais, tais como o da Direção de Relações Humanas (década de 1950), Administração do Pessoal (década 1960 e 1970), a Gestão do Pessoal (fim da década de 60 até meados da década de 80) se, se verificar toda a história da GRH é possível constatar que todos os ideais defendidos em cada espaço de tempo, caracterizam a GRH ao longo dos anos (Neves, 2000).

1.2. Recursos Humanos

Recursos Humanos é a “disciplina que estuda o funcionamento interno das organizações e as políticas de gestão de pessoas que as integram. Pressupõe a análise do modo como as pessoas desempenham as tarefas na concretização do propósito de uma organização. Porque os recursos humanos são estratégicos no cumprimento da missão de uma organização, estas contratam pessoas cujo perfil seja compatível com a cultura organizacional e apliquem criativamente os seus talentos na procura de inovação. Entre as transformações verificadas atualmente no domínio dos recursos humanos destaca-se a aplicação de ferramentas de inteligência artificial que ajudam a otimizar todos os processos de recrutamento, monitorização e avaliação dos recursos humanos e, conseqüentemente, a tomada de decisão com base nesses dados” (Jardim, 2022b, p.233)

Ao falarmos de Gestão de Recursos Humanos, falamos, automaticamente, de Gestão de Pessoas. As pessoas são o ponto mais importante nas empresas, são elas que acionam as estratégias definidas pelas empresas, que levam a que as mesmas tenham lucros e sucesso.

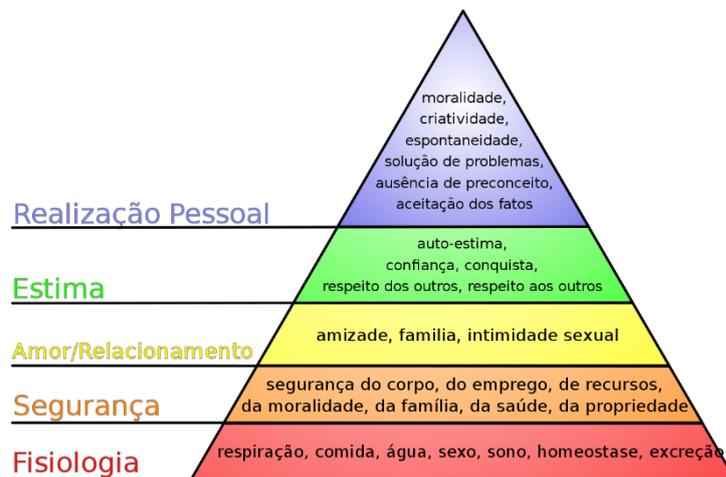


Figura1-Pirâmide de Maslow

Fonte: Elaboração própria baseada em Roseiro (2009, p.14)

A pirâmide de Maslow conhecida também como a Teoria das Necessidades Humanas, foi criada por Abraham Maslow de forma a parametrizar e dividir, por escalões/etapas, as necessidades humanas. Estes patamares são divididos em 2 grandes grupos: as necessidades primárias e secundárias. As necessidades primárias encontram-se nos dois primeiros patamares (Fisiologia e a Segurança). No primeiro patamar estão incluídas necessidades como a de comer e beber, dormir, respirar, vestuário, habitação. As necessidades de Segurança, implicam a segurança, a estabilidade física e financeira. As necessidades secundárias estão relacionadas com os últimos 3 patamares: necessidades sociais (amor e relacionamentos), necessidades pessoais (autoestima, confiança, conquista), realização pessoal. As necessidades secundárias podem ser caracterizadas por serem as necessidades individuais. Uma vez satisfeitas as necessidades primárias, surgem as necessidades secundárias. Este surgimento baseia-se em fatores de afeto, companheirismo, trabalho de equipa/grupo. Estes patamares são realizados dependendo muito da nossa situação profissional, ou seja, através da possibilidade de exercer funções

superiores ou de maior responsabilidade. As necessidades de estima são realizadas quando sentimos o apoio, respeito e reconhecimento dos outros relativo às funções que desempenhamos. Estes sentimentos de estima levam a que a realização pessoal esteja prestes a ser atingida, pois este patamar dá o sentido de realização pessoal. No entanto, mesmo quando se tem o apoio e reconhecimento dos outros nem sempre se sente realizado pessoalmente, por isso é que Maslow diz que o último patamar é o mais difícil de ser atingido (Roseiro, 2009).

2. Coaching

2.1. Conceitos

De acordo com Jacinto Jardim, coaching baseia-se no desenvolvimento de competências individuais e organizacionais com vista a aprimorar as competências de forma a alcançar certos objetivos. Baseia-se no objetivo de questionar e incentivar a reflexão e o descobrimento na maximização das capacidades individuais na realização dos objetivos. Este método parte de uma dinâmica de “autoconsciência e construção de uma relação de confiança e empatia”, onde são estabelecidos fins e colocados em prática vários “planos de ação” em que o “facilitador” ajuda a criar um ambiente favorável onde seja possível a “transformação pessoal” do cliente, atingindo assim o ponto essencial de acordo com a sua realidade atual. No livro 365+, Jacinto Jardim também descreve que “Nesta prática focada num objetivo que alguém deseja atingir é desenvolvido um processo conducente a níveis superiores de autoconfiança e são utilizadas ferramentas que aumentem as possibilidades de se ser bem-sucedido.”. O coaching tem se revelando uma ferramenta positiva no ambiente organizacional, uma vez que “permite a clarificação e concretização de objetivos”(Jardim, 2022, p.57).

O coaching é uma forma de orientação utilizado como forma de ensino e, por outro lado, também utilizado em contextos mais empresariais (Ives, 2008)

O coaching pode ser definido como “um conjunto de comportamentos orientados para o desenvolvimento, em que os coaches fornecem um feedback construtivo, concomitantemente com informações e orientações aos colaboradores, com o intuito de ajudá-los a reconhecerem

oportunidades que permitem melhorá-los a nível pessoal, bem como aumentar a sua contribuição para a organização” (Heslin et al., 2006) citado por (Henriques, 2018, p.13).

Segundo Hicks & McCracken (2011) o coaching é um processo que permite ligar o desempenho atual com aquele que se espera obter, sendo este uma forma de apoiar e suportar ideias e planos para colocar em ação para a transformação do desempenho.

Segundo o dicionário Merriam-Webster, competência, na língua inglesa, é definida como “a capacidade de usar o conhecimento de uma pessoa com eficácia e rapidez na execução ou desempenho, destreza ou coordenação, especialmente na execução de tarefas físicas aprendidas, um poder aprendido de fazer algo com competência: uma aptidão ou habilidade desenvolvida” Esta, é uma definição bastante global e genérica, no entanto menciona dois pontos fulcrais ligados à competência, como o conhecimento e a tarefa (Merriam-Webster, 1981).

Apesar de existirem vários tipos de competências, as competências importantes neste trabalho são as competências socioemocionais.

Segundo a Direção Geral de Saúde a “Aprendizagem Socioemocional consiste no processo de desenvolvimento de competências sociais e emocionais pelas crianças, jovens e adultos, correspondendo aos conhecimentos, atitudes e competências que cada um/a precisa consolidar para fazer escolhas coerentes consigo próprio/a, ter relações interpessoais gratificantes e um comportamento socialmente responsável e ético. Estas aprendizagens podem ser aprofundadas através de programas de competências socioemocionais.”(Direção Geral de Saúde, 2016a)

Já no ponto de vista de alguns autores as competências socioemocionais são determinadas pela educação infantil que liga o conhecimento académico a um vasto conjunto de competências decisivas na vida social, escolar, laboral e mesmo na vida em geral (M. J. Elias & H. Arnold, 2012).

3. Coaching no desenvolvimento de competências Socioemocionais

3.1. Conceito de Competências Sociais

De acordo com Jardim, as competências sociais são descritas como competências que nos ajudam a lidar de forma positiva com as emoções dos que nos rodeiam, de forma empática e assertiva. No que diz respeito à competência social no empreendedorismo, é necessário que os empreendedores sejam capazes de pôr de lado as suas emoções devido ao facto de serem desafiados continuamente a “lidar com alterações emocionais”, tanto das suas como por parte dos membros da sua equipa. “Aprender a escutar e a gerir as emoções é uma tarefa de toda a vida, uma vez que os empreendimentos humanos têm de atuar inteligentemente com a imprevisibilidade emocional de pessoas e equipas” (Jardim, 2022, p.161).

3.2. Aprendizagem Socioemocional

O estudo “Building academic success on social and emotional learning: What does the research say?” de Zins et al, citado por Antunes em “o impacto percebido nas competências socioemocionais e no desenvolvimento do self por parte dos participantes”(Antunes, 2020, p.24) mostra que o conceito de aprendizagem Socioemocional só ganha dimensão após a publicação da sua obra “Inteligência Emocional de Goleman” (Zins et al., 2004).

Antigamente, os programas de competências pessoais e sociais eram apenas utilizados na psiquiatria, no entanto com a evolução, estes tipos de programas passaram a ser integrados noutras áreas do saber. A utilização do modelo SEL ou “Social and Emotional Learning” foi adotado nas várias correntes do pensar, como por exemplo, na educação, nas ciências sociais, entre outros (Direção Geral de Saúde, 2016b)

“*Social and Emotional Learning* refere-se a um modelo, cuja tipologia de atividades permite a aquisição gradual de competências que todas as pessoas precisam de ter para se adaptarem a diversas situações e atividades do dia a dia, serem bem-sucedidas no seu projeto de vida, seja na família, na escola, no local de trabalho e na relação com os outros.” (Direção Geral de Saúde, 2016b, p.19).

Os programas SEL surgem na escola como um quadro de referência na promoção da saúde mental infantil. O desenvolvimento integral da criança e as teorias de *Gardner* (Teoria das inteligências múltiplas), os vários trabalhos de *Goleman* sobre a inteligência emocional, suportam toda a estrutura por detrás da Aprendizagem SEL (Direção Geral de Saúde, 2016b).

3.3. A Teoria das Inteligências Múltiplas

A teoria das Inteligências Múltiplas é um modelo conceptual que acredita que existem diversas inteligências que diferenciam as pessoas, sendo estas a “inteligência verbo-linguística, lógico-matemática, espacial, corporal, musical, interpessoal e naturalista”(Jardim, 2022b, p.161).

A teoria das Inteligências Múltiplas é um modelo de conceção da mente elaborado por Howard *Gardner*, psicólogo cognitivo e educacional norte-americano. A base da teoria de *Gardner* é o corte do modelo tradicional da inteligência. As diferentes inteligências referem-se ao potencial de cada ser humano, “não podendo ser quantificadas, mas antes observadas e desenvolvidas através de determinada prática.”(Jardim, 2022b, p.161). Estas inteligências têm como foco dar ênfase às capacidades do ser humano enquanto ser pensante, e ir além dos valores normais do coeficiente intelectual (The Education Club, 2021a).

Para *Gardner* a inteligência era a base para a ligação entre um conjunto de habilidades, talentos e capacidades. Estas capacidades são intrínsecas das pessoas e essenciais para a atuação no contexto social e cultural (The Education Club, 2021b).

Conforme dito anteriormente, *Gardner* chegou à conclusão de que existiam 8 tipos de inteligência (The Education Club, 2021b):

<i>Tipo de inteligência</i>	<i>Definição</i>
<i>Inteligência Linguística</i>	Capacidade do Ser Humano controlar a linguagem e poder comunicar de forma transversal com todas as culturas
<i>Inteligência Lógico-matemática</i>	Capacidade para o raciocínio lógico e para a resolução de problemas matemáticos

<i>Inteligência Espacial</i>	Capacidade de observar o mundo e os objetos a partir de diferentes perspetivas (ex: profissionais das artes visuais)
<i>Inteligência Musical</i>	A música é uma arte universal e a capacidade de saber tocar instrumentos ou ler e/ou compor peças musicais com facilidade detêm de inteligência musical.
<i>Inteligência corporal-cinestésica</i>	Ter habilidades corporais e motoras para administrar ferramentas ou expressar emoções como os bailarinos, atores e desportistas.
<i>Inteligência intrapessoal</i>	É o tipo de inteligência que mais ajuda a compreender a controlar as emoções. Quem pertence a este grupo são pessoas capazes de aceder aos seus sentimentos e emoções com atitudes proativas e a partir da mesma, refletir sobre estes elementos.
<i>Inteligência interpessoal</i>	Este tipo de inteligência ajuda a identificar aspetos das outras pessoas mais além do que os sentidos conseguem captar. Esta inteligência destaca-se pela sua habilidade para detetar e entender as circunstâncias e problemas dos outros. (ex: professores, psicólogos, terapeutas ...)
<i>Inteligência naturalista</i>	Na inteligência naturalista destacam os sentimentos em relação às pessoas, às espécies animais e vegetais ou em fenómenos relacionados com o clima, a geografia ou outros fenómenos da natureza.

Quadro 1 : Oito tipos de Inteligência

Fonte: Adaptado do site The Education Club

Nenhuma destas inteligências se sobrepõe a outra, todas são importantes e determinantes na caracterização de um individuo.

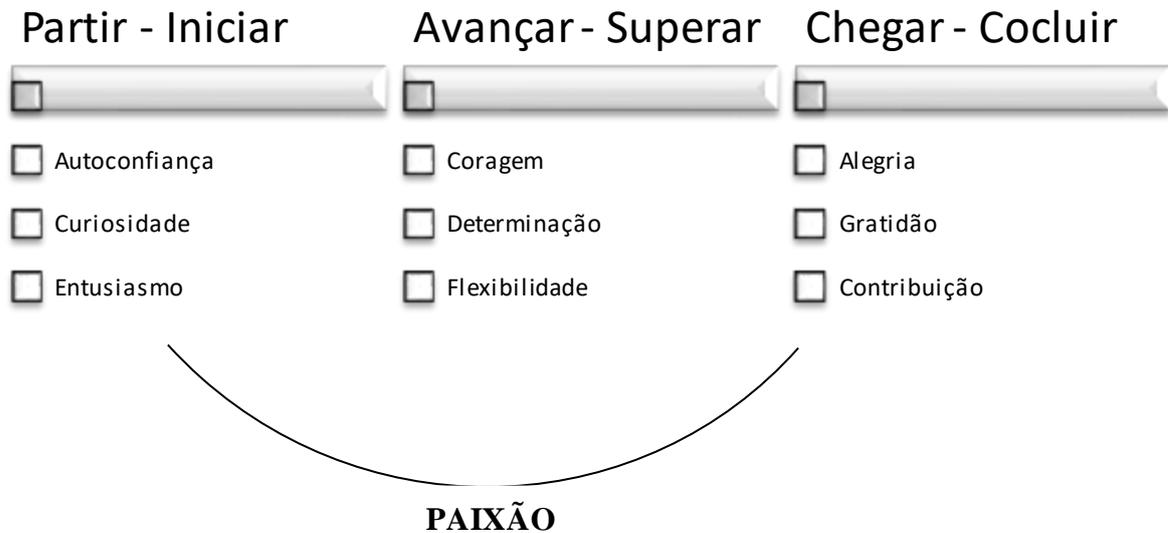
3.4. Competências Socioemocionais

O desenvolvimento de competências Socioemocionais tem vindo a destacar-se cada vez mais pela junção entre a qualidade de desenvolvimento e ajustamento emocional e social quer nas crianças quer nos jovens adolescentes. Esta relação contribui, positivamente, para a promoção de características intrínsecas essenciais para as relações sociais e emocionais ao longo da vida (Marin & Fava, 2016).

Todavia, competência emocional por si só não é um conceito sustentável. Para ser compreendido de melhor forma o conceito supra indicado, é necessária a introdução de temas como a Inteligência Emocional. Segundo Goleman (Goleman, 1995a), o conjunto fundamental que cria a inteligência emocional é “a capacidade de criar motivações para si próprio e de persistir num objetivo apesar dos percalços; de controlar impulsos e saber aguardar pela satisfação de seus desejos; de se manter em bom estado de espírito e de impedir que a ansiedade interfira na capacidade de raciocinar; de ser empático e autoconfiante.”(Goleman, 1995, p.19).

Segundo Ribeiro et al (2010) , existem vários estudos que demonstram o quanto a aplicabilidade da Inteligência Emocional tem impacto a nível pessoal e profissional.

Jacinto Jardim (2021) descreve no seu livro “Empreende - Manual Global de Educação para o Empreendedorismo” as várias emoções dos empreendedores. Estas podem ser resumidas em autoconfiança, curiosidade, entusiasmo, vitalidade, paixão, determinação, flexibilidade, alegria, gratidão e contribuição.



Quadro 2 - As emoções empreendedoras

Fonte: Jardim (2021, p.101)

A autoconfiança permite a superação dos vários obstáculos. De forma a ganhar esta autoconfiança é necessária a exercitação continua e persistente, de forma a superar o medo de agir. A curiosidade impele a necessidade de conhecer novas realidades, de experimentar o desconhecido. Assim, o facto de ser curioso desperta, no individuo, a capacidade de fazer novas e inovadoras descobertas. O entusiasmo permite a realização de projetos e estudos inovadores. O individuo para alcançar a concretização pessoal e profissional tem de ser movido pelo entusiasmo. A coragem, determinação para avançar, é importante para a superação dos medos e receios. Quem tem mais coragem são aqueles que cada vez mais são desafiados a superar os seus objetivos. A determinação permite o reconhecimento de valores, pensamentos, atitudes e emoções no alcance dos seus objetivos. A flexibilidade permite perceber a noção da capacidade individual na realização de trabalhos. A alegria é vivenciada ao longo de todo o trajeto da Inteligência Emocional, no entanto é na fase final que o individuo sente a explosão de alegria ao ver aquilo que alcançou. A gratidão permite ao individuo dar valor àquilo que alcançou, mesmo que seja pouco. É a altura em que se expressa todo o reconhecimento por aquilo que vivenciou. A contribuição permite que o individuo sinta que ajudou o próximo a alcançar os seus objetivos. Por fim, a junção de todas estas emoções é a paixão. É a paixão que permite superar os obstáculos e alcançar os objetivos propostos desde início. (Jardim, 2021)

Sendo a Inteligência emocional uma habilidade social, estas podem ser vistas, segundo Del Prette (2003) como um conjunto de condições comportamentais que se adequam consoante a situação e o contexto, contribuindo assim para um melhor desempenho social e emocional. As habilidades sociais são aquelas em que expressamos os sentimentos, a atitude, a opinião e os desejos adequados à situação, solucionando problemas imediatos e minimizando problemas mediatos.

As habilidades estão categorizadas como indica o quadro 2:



Quadro 3 : Habilidades

Fonte: Adaptado de Marin et al. (2017, p. 97)

Já segundo Caballo (2003), as Habilidades Sociais transparecem quando se inicia uma conversa; quando se fala em público; ao expressar amor, afeto e carinho; quando se defende direitos próprios, pedir a mudança de comportamento do outro, enfrentar possíveis críticas, entre outras situações.

O conceito socioemocional está associado a habilidades que se desenvolvem a partir de relações interpessoais e afetivas. Este desenvolvimento está alicerçado na forma como a pessoa interage, sente e assemelha as situações e os comportamentos das relações (Bolsoni-Silva, 2002).

Assim, o conceito de competência engloba o conceito habilidade, que por sua vez é acrescentado pela noção de adequação do comportamento dependendo do contexto e da situação em que ocorre (Marin et al., 2017, p.4).

Por outro lado, Del Prette ao abordarem o desenvolvimento socioemocional afirmam “os conceitos de inteligência interpessoal, inteligência emocional, competência social, habilidades sociais etc. vêm sendo utilizados com muita liberdade, referindo-se à capacidade de articular sentimentos, pensamentos e comportamentos em padrões sociais adequados de desempenho em diferentes situações e demandas interpessoais” (del Prette & del Prette, 2003, p.92).

3.5. Escola Moderna

O Movimento Escola Moderna (MEM), foi incluído em Portugal a partir da junção de três práticas coincidentes “O desenvolvimento de um município escolar em uma escola primária de Évora a partir da proposta de Educação Cívica de António Sérgio, em 1963/64; a atividade de integração educativa de crianças com deficiência visual do Centro Helen Keller e a organização, por Rui Grácio, dos cursos de aperfeiçoamento Profissional no Sindicato Nacional dos Professores, entre 1963 e 1966.” (Bohac, 2014, p.44).

Outro autor que retrata sobre a Escola Moderna é Folque. Este autor indica no livro “O aprender a aprender no pré-escolar: o modelo pedagógico do movimento da escola moderna.” que o movimento MEM foi iniciado em Portugal aquando da ditadura de Salazar. Este movimento era feito através de professores que estavam impedidos de praticar nas escolas do Estado. Para continuarem a praticar as suas ideologias, os professores, através de práticas inspiradas na pedagogia de Freinet, começaram a lecionar em escolas privadas modelos com princípios democráticos e educação inclusiva (Folque, 2014).

Para Freinet, as mudanças deviam ser feitas na base, ou seja, nos professores. Estes deviam centrar a criança de forma que este não fosse apenas um indivíduo centralizado, mas sim que fizesse parte de uma comunidade. Freinet defendia que as atividades de trabalho utilizadas nas escolas não se deviam

partir apenas das normais tarefas escolares, mas também através de atividades mais lúdicas e interativas, de forma a cativar as crianças. A base de apoio da Pedagogia de Freinet era o princípio da cooperação. Este pretendia que existisse uma relação mais aberta e livre entre os professores e as crianças de forma que estas pudessem confiar neles conversando livremente, partilhando conselhos, etc. (Pedagogia ao Pé da Letra, 2013).

Por influência da Pedagogia de Freinet, é possível constatar que o MEM tem como base o crescimento pessoal e social dos alunos e também dos professores, tendo em conta que se estão a formar cidadãos ativos e democráticos. Como consequência, forma-se uma sociedade baseada nos ideais democráticos que têm como característica a solidariedade e preocupação entre si (Bohac, 2014).

Um dos pilares do MEM é “a forte ligação permanente com a vida” e tem como característica proporcionar às crianças demonstrações do que é a vida real, conectando a escola com a vida e a vida com a escola (Bohac, 2014).

3.6. Importância do Coaching no Desenvolvimento de Competências Socioemocionais

Segundo Ana Moniz, Psicóloga, Psicoterapeuta/Executive Coach, define Coaching no seu Blog como “processo estruturado em sessões, com objetivos específicos e que visa alcançar resultados mensuráveis que se podem traduzir em melhoria do bem-estar sentido por um cliente ou uma equipa e desenvolvimento de competências, por exemplo a capacidade de falar em público ou comunicar assertivamente em situações de conflito ou otimização da performance e gestão de stress quando a intervenção é em meio desportivo ou artístico. É regulado por um contrato e obedece a um código deontológico (Ana Moniz).

Pelo facto do Coaching ser aplicado tanto na educação infantil como em contexto organizacional, não existe grande consenso na sua definição (Ives, 2008).

Por outro lado, Hicks e McCracken (2011) definem que Coaching é uma forma de apoio às pessoas a mudarem os seus padrões comportamentais, aumentando a sua eficácia, melhorando a capacidade de adaptação às mudanças e a ultrapassar os vários obstáculos que lhes apareçam.

O Coaching tem por base o desenvolvimento de vários princípios: observar, escutar, perguntar, apoiar, construir relações, análise, confiança, feedback e empatia (Noble, 2012).

Existem vários autores que apontam vários benefícios à prática do Coaching. Abaixo, estão apresentados alguns deles mencionados por McCarroll (2017):

Benefícios dos Coaching	Descrição
Clareza	O Coaching é um processo de mudança. É um processo que nos leva de onde estamos para onde queremos realmente estar.
Confiança	O aumento da confiança parte do momento em que valorizamos os pontos fortes, mas também reconhecemos os pontos fracos.
Responsabilidade	Qual o grau de preocupação e influência que queremos ter.
Perspetiva Nova	Nova visão sobre nós próprios.
Relações melhoradas	Diversos estilos de comunicação.
Energia concentrada	Saber definir as prioridades e responsabilidades.
Apoio	Ajuda ver-nos como somos e como somos vistos.

Tabela 1 - Benefícios do Coaching

Fonte: Adaptado de Henriques (2018, p. 8)

4. Coaching no Desenvolvimento de Competências Socioemocionais no 1º Ciclo

4.1. O Papel da Educação no Desenvolvimento de Competências Socioemocionais

O desenvolvimento socioemocional é consolidado pela teoria histórico-cultural de Vygostky. Esta teoria determinava que o desenvolvimento da criança estava relacionado com os processos de ensino e de aprendizagem em que estavam inseridos, pelo que a interação social e a cultura sustentam o desenvolvimento infantil (Bohac, 2014).

A família, é considerada o fator principal nas relações sociais, esta atua como mediadora acabando por ser responsável pela transmissão dos valores e das crenças às crianças (Dessen & Polonia, 2007). No entanto, apesar da família ser um ponto fulcral no desenvolvimento das crianças, é na escola que as crianças crescem e passam a ser inseridas numa comunidade (comunidade escolar). É esta comunidade que os possibilita de experienciarem e desenvolverem características sociais, emocionais e cognitivas (Bohac, 2014). Assim, a comunidade escolar passa a ser essencial na promoção de competências socioemocionais (Marin & Fava, 2016).

Segundo Petrucci et al (2016) o clima escolar pode provocar alterações no desenvolvimento de competências socioemocionais. Se o clima for bom, automaticamente as competências desenvolvidas são positivas, porque as crianças têm com referência um ambiente agradável, mesmo nos estudantes em situações mais vulneráveis. No entanto, por outro lado, caso o ambiente escolar seja negativo, a reflexão que terá na criança no desenvolvimento de competências socioemocionais poderá não ser a esperada, pois não há certeza que se irá desenvolver de forma correta e saudável.

A par com a Global Education Leaders Program (Global Education Leaders Program, existem alguns feitos acerca do tema supracitado:

- *“A Teoria dos Big Five organiza as competências socioemocionais em cinco dimensões: Abertura a novas experiências (tendência a ser aberto a novas experiências estéticas, culturais e intelectuais); Consciência (inclinação a ser organizado, esforçado e responsável); Extroversão (orientação de interesses e energia em direção ao mundo externo, pessoas e coisas); Amabilidade (tendência a*

agir de modo cooperativo e não egoísta); Estabilidade Emocional (previsibilidade e consistência de reações emocionais, sem mudanças bruscas de humor).”;

- *Partners for 21st Century Skills (Parceiros para Habilidades do Século 21): A coalizão, surgida nos Estados Unidos, relaciona uma série de competências para que jovens possam ser bem sucedidos na universidade, na carreira e na vida. Algumas delas fazem parte do universo das competências socioemocionais, como as Habilidades para o Aprendizado e para a Inovação (criatividade e inovação, pensamento crítico e resolução de problemas, comunicação e colaboração) e as Habilidades para a Vida e a Carreira (flexibilidade e adaptabilidade, iniciativa e autonomia, habilidades sociais e interculturais, produtividade e capacidade de assumir compromissos, liderança e responsabilidade).”;*
- *O Centro de Referências em Educação Integral também produziu referências curriculares que listam competências relacionadas ao Desenvolvimento Emocional (autoconhecimento, estabilidade emocional, resiliência, coerência, sociabilidade, abertura ao novo e responsabilidade) e ao Desenvolvimento Social (sustentabilidade econômica, sustentabilidade ambiental e sustentabilidade política).”;*
- *Por fim, os participantes da Série de Diálogos realizada pelo Inspirare, Porvir e Instituto Ayrton Senna também produziram uma relação prioritária de competências (autoconhecimento, amabilidade, autoconfiança, autocontrole, autonomia, comunicação interpessoal e intrapessoal, cooperação, engajamento, interesse por aprender, motivação) e de valores (amor, gratidão, gentileza, humildade, senso de justiça, respeito, solidariedade).”*

Em 2014, a OECD (Organization for Economic operation and Development)¹, IAS (Instituto Ayrton Senna), INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) e MEC (o “Fórum Internacional de Políticas Públicas – Educar para as competências do século 21) foram reunidas formas de educar em diferentes países para compartilhar o conhecimento sobre as competências socioemocionais e refletir quais as medidas a adotar nas escolas do mundo para melhorar a forma de aprendizagem das crianças e o progresso na vida social. “Acreditamos que as competências socioemocionais precisam ser incluídas em políticas públicas educativas ambiciosas e vamos sistematizar e financiar iniciativas que incentivem e desenvolvam as competências socioemocionais nos estudantes” (Fórum Internacional, 2014).

¹ Site acerca evento: http://inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/forum-internacional-debate-habilidades-nao-cognitivas/21206

4.2. Desenvolvimento de Competências Socioemocionais no Ensino Básico Através do Coaching

No que diz respeito ao coaching na educação infantil, Cabral (2018) considera que:

“o melhor momento da aprendizagem em desenvolver estas capacidades nas crianças de 2 a 5 anos, pois é onde se dá o início de sua formação cerebral que irá ter resultados muito melhores ao longo de sua vida, contribuindo efetivamente para firmar a autonomia, a autoconfiança e expandir competências emocionais, sociais e intelectuais. Aproveitar a fase infantil, de modo natural, a levar as crianças a aprenderem sobre si mesmos (autoconsciência), sobre o que os faz se sentirem bem e como podem se sentir felizes por suas características próprias e que não existe perfil certo ou errado, apenas pessoas certas para atividades certas. Conduzi-las a evoluírem plenamente envolvendo tanto aspetos intelectuais quanto sociais e emocionais e dessa forma, se tornarem mais hábeis frente aos desafios da vida. Isso vai ao encontro do papel da FAMÍLIA e da ESCOLA no âmbito da educação, papéis esses que se complementam. Desenvolver a inteligência emocional é um dos principais objetivos para resultados de uma vida feliz. Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.” (p.8)

O desenvolvimento de competências socioemocionais nas crianças têm grandes repercussões na vida adulta. O coaching contribui para que no futuro as crianças sejam adultos mais confiantes de si, defendam os seus objetivos, sejam positivamente ambiciosos e sejam confiantes e conscientes das suas capacidades. Assim terão mais sucesso na vida adulta pois aprenderam a perceber os seus estados emocionais e a adaptá-los consoante o contexto (Cabral, 2018).

O projeto de Educação para o Empreendedorismo e Cidadania (PEEC) é um programa específico para os alunos desde o pré-escolar até ao ensino secundário, e visa a promoção do sucesso escolar através do desenvolvimento da cultura empreendedora, para isso, ativa as competências, as emoções, os valores e as ferramentas que enformam as pessoas e equipas criativas, inovadoras e empreendedoras. Este programa visa também o desenvolvimento de soft skills e a aquisição de algumas ferramentas dos empreendedores. “Além disso, almeja identificar as emoções e os valores daqueles que se distinguem por criarem produtos e serviços inovadores. Consequentemente, este

projeto educativo promove uma cultura em que prevalece o espírito de iniciativa, a proatividade e o trabalho de equipa” (Jardim et al., 2019).

4.3. Educação para o Empreendedorismo e Cidadania (PEEC)

Os livros “Exploradores de sonhos”, “Realizadores de sonhos”, “Criadores de Sonhos” e “Brincadores de Sonhos” fazem parte do projeto PEEC que promove a cultura empreendedora, particularmente junto dos alunos do 1º ciclo. Este PEEC, visa “a promoção do sucesso escolar através da ativação das soft skills, de modo a aumentar as possibilidades de capital psicológico e social, bem como trabalhando uma lógica para ganhar a vida”(Jardim, 2022b, p.195)

O programa está a ser implementado em várias escolas dos seguintes municípios: Camara de Lobos, Matosinhos, Lousada, Gouveia, Porto, Guimarães, Famalicão, Vizela, Povia de Lanhoso, Cabeceiras de Basto, Fafe, Cantanhede, Funchal, Machico, Vila Real, Lisboa e Santa Maria da Feira. Os impactos obtidos nestas escolas apontam para uma avaliação socioeducativo positivo, tanto nos alunos como nos professores e técnicos da educação envolvidos. O PEEC surgiu para responder às necessidades de os alunos serem “cada vez mais bem-sucedidos na vida pessoal, profissional e social. Focando-se na educação para o empreendedorismo e cidadania, tem por objetivo o desenvolvimento de competências, emoções, valores e ferramentas empreendedoras”(Jardim, 2022b).

Uma vez que os anos de foco neste trabalho são os do ensino básico, no Programa do PEEC apenas interessam os 4 livros discriminados no primeiro paragrafo deste ponto. Os livros “Exploradores de sonhos”, “Realizadores de sonhos”, “Criadores de Sonhos” e “Brincadores de Sonhos” estão preparados para ajudar a desenvolver competências para ser autoconfiante, competências sociais, competências comunicacionais e competências de vida. Por exemplo, o livro “Exploradores de sonhos” tem como ponto de partida a experimentação dos talentos e sonhos individuais. “O ponto de chegada representa uma sociedade mais humana, na qual cada indivíduo revela os seus talentos, mas também onde todos contribuem para o bem comum. Entre o começo deste itinerário educativo e a meta prevista, são realizadas atividades que permitem a promoção da denominada cultura empreendedora. Por isso, são aprimoradas as competências e emoções que facilitam a expressão da riqueza pessoal e o desenvolvimento de projetos inovadores. Este programa, mais do que explicar o fenómeno, pretende ser um guia prático que orienta na libertação do potencial dos alunos dos primeiros anos do 1.º ciclo do ensino básico”(Jardim et al., 2018).

Todos estes livros, ajudam a desenvolver certas competências nas crianças de forma que estas, na sua vida adulta, estejam mais bem preparadas para o mundo altamente competitivo da atualidade.

Assim, com a implementação deste programa pressupõe-se que a cultura empreendedora estará cada vez mais disseminada na sociedade, começando nos mais pequenos e assim, “resultará certamente no aumento dos níveis de coesão social, crescimento económico, sucesso organizacional e autorrealização” (Jardim et al., 2018).

5. Metodologia

Como afirmado anteriormente, o principal objetivo deste projeto é entender em que medida o coaching ajuda a desenvolver competências socioemocionais nos alunos do 1º ciclo. Tendo em conta a natureza do estudo, recorreu-se a uma metodologia do tipo qualitativa.

De acordo com a página Conceito (Conceito, 2010), “a metodologia é parte do processo de investigação (método científico) que vem na sequência da propedêutica e que possibilita a sistematização dos métodos e das técnicas necessárias para a levar a cabo. Convém esclarecer que a propedêutica é o conjunto de saberes e disciplinas que são necessários para preparar o estudo de uma matéria. O termo provém do grego pró (“antes”) e paideutikós (“referente ao ensino”), ou seja, é uma fase que “procede de uma posição teórica e epistemológica, para a seleção de técnicas concretas de investigação. Logo, a metodologia depende dos postulados que o investigador acredita serem válidos, já que a ação metodológica será a sua ferramenta para analisar a realidade estudada.”

Segundo Galego e Gomes, é possível considerar que a metodologia, o enquadramento teórico e a habilidade do investigador na construção do trabalho científico são os principais alicerces para o desenvolvimento duma boa investigação científica (Galego & Gomes, 2005).

A escolha do percurso metodológico numa investigação científica é sempre um momento delicado para os investigadores. Estes têm de definir qual o percurso da pesquisa, escolher a técnica que irá ser definida aquando da recolha de dados e de que forma será desmembrada a informação recolhida.

Tal como referido, a metodologia aqui utilizada foi a Qualitativa. A metodologia qualitativa é “um método de pesquisa social que utiliza técnicas de recolha de dados descritivas e se caracteriza pela sua análise cuidadosa. Costumam-se considerar técnicas qualitativas todas aquelas diferentes à pesquisa estatística e ao experimento científico. Isto é, entrevistas abertas, grupos de discussão ou técnicas de observação de participantes”(Cruz, 2017). Segundo Holanda (2006) “os métodos qualitativos como modelos diferenciados de abordagem empírica, especificamente voltados para os chamados “fenómenos humanos”, ou seja, como métodos que fogem da tradicional conexão com aspetos empíricos tais como medição e controle”, ou seja, os métodos qualitativos são métodos da ciência humana e social pois pesquisam e analisam aspetos e características que apenas os seres humanos têm.

De acordo com Goldenberg (Goldenberg, 1997), a pesquisa qualitativa não incide sobre a “representatividade numérica”, mas sim com o grupo em si e o peso do grupo numa sociedade. Os investigadores que utilizam o método qualitativo contrapõem o modelo igual utilizado em todas as ciências, uma vez que as ciências sociais pressupõem uma metodologia própria. Portanto, os investigadores que utilizam a metodologia qualitativa estão impossibilitados de julgar a sua pesquisa uma vez que apenas analisam os dados. Neste caso, “objetivo de uma amostra para uma pesquisa qualitativa, é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o importante, é que ela seja capaz de produzir conclusões e apresentar novas informações à investigação.” (Cruz, 2017).

A técnica utilizada nesta investigação foi o inquérito por questionário pois alicerça-se em várias questões escritas, de resposta aberta e fechada, dirigidas a um grupo de indivíduos “podem envolver as suas opiniões, as suas representações, as suas crenças ou várias informações factuais sobre eles próprios ou o seu meio” (Almeida & Pinto, 1995). “A metodologia qualitativa incide mais nos processos (descrição e análise das ações, interações e discursos dos sujeitos) do que nos produtos. Tem mais a ver com o processo do que com os resultados.”(Cruz, 2017)

De uma forma geral, pode dizer-se que uma pesquisa qualitativa de carácter científico recorre a 3 fases: exploratória, trabalho de campo e análise e tratamento do material empírico e documental. “A fase exploratória consiste na produção do projeto de pesquisa e de todos os procedimentos necessários para preparar a entrada em campo. É nesse momento que se escolhem e se descrevem os instrumentos de operacionalização do trabalho, em que se pensam o cronograma de ação e os procedimentos exploratórios para escolha do espaço e da amostra qualitativa. A fase de campo se constitui como o momento primordial de, em intersubjetividade, compreender a realidade empírica do objeto de estudo. E a fase de análise é o momento de unir a especificidade dos dados primários obtidos no cenário de pesquisa, com uma interpretação que os respeite e os ultrapasse por meio de um processo contextualização e reflexivo.”(Sousa Minayo & Costa, 2019).

5.1. Revisão de literatura

A tarefa primordial deste estudo é a revisão da literatura. Explorar sobre o tema que está a ser desenvolvido é a parte inicial dum trabalho devidamente desenvolvido. É a parte onde são esclarecidas eventuais dúvidas, onde são analisados conceitos essenciais para a conclusão do presente projeto.

5.2. Recolha de documentos

Nesta segunda fase, serão utilizados os documentos encontrados na revisão da literatura que se revelem essenciais para o estudo em causa.

5.3. Elaboração do Guião do questionário semiestruturado

Será elaborado um guião com perguntas pertinentes para o desenvolvimento da problemática do tema estudado.

5.4. Análise e Interpretação dos resultados do Questionário

Após a recolha dos questionários, será feita uma análise das respostas dos colaboradores de forma a conseguir chegar a uma conclusão.

6. Estudo Empírico

O desenvolvimento dos futuros trabalhadores e a preocupação da evolução de competências socioeconómicas, apoiadas pelo coaching, nas crianças da atualidade, constituem um problema e um ponto de partida para se alcançar um objetivo deste estudo.

Este estudo centrou-se em três distritos, Braga, Porto e Faro e tem como propósito atingir os objetivos definidos.

Segundo Guerra (2014), a metodologia quantitativa é estudada pelo método experimental e pelo levantamento de amostras. Este tipo de pesquisa será mais acertado para entender o impacto do desenvolvimento socioemocional e da utilização do coaching nas crianças.

Para que tal seja possível, é necessário a utilização de um campo de análise e de uma metodologia adequada. Esta metodologia será suportada por um questionário semiestruturado utilizando-se a técnica de amostragem snowball. O universo do estudo será variado 3 distritos diferentes (Braga, Porto e Faro). O tempo de duração do projeto foi de 15 meses.

A literatura acima estudada permitiu ter uma ideia positiva do impacto que o desenvolvimento de competências socioemocionais tem nas crianças e terá nos futuros adultos. O estudo do desenvolvimento de competências socioemocionais nas crianças, tem como principal objetivo, entender se o coaching não deveria ser uma disciplina na escola, se não devia ser dada mais importância ao desenvolvimento de competências sociais e emocionais.

A primeira fase do estudo, dado que é um tema com pouca visibilidade é a exploração. É dada uma grande importância à revisão de literatura através de teses, livros, artigos científicos, revistas e outro tipo de documentação essencial a esta exploração temática. (Bento, 2012)

Nesta parte do trabalho, para além da metodologia utilizada, será desenvolvida uma análise dos resultados obtidos e as suas conclusões.

6.1. Instrumento de Recolha de Dados: Questionário

Segundo o Priberam, o questionário é caracterizado por ser constituído por uma série de questões ou perguntas sobre um assunto, como se fosse um interrogatório (Priberam, 2020).

De acordo com Gomez et al., o questionário não é a uma das técnicas que melhor representa a investigação qualitativa, devido ao facto desta técnica apresentar mais características associadas a uma investigação quantitativa. No entanto, enquanto fator preferencial na recolha de dados, o questionário pode apresentar uma grande eficácia numa investigação qualitativa. Tal com explicado anteriormente, esta técnica baseia-se no desenvolvimento dum formulário (Gomez et al., 1996).

A elaboração deste questionário repartiu-se em várias fases:

- Encontrar um problema para estudar e, conseqüentemente, obter informações pertinentes;
- Preparar a recolha de dados a aplicar no questionário, adequar a linguagem de forma a ser de leitura acessível;
- Implementar o questionário, de forma direta ou indireta.
- Analisar os resultados obtidos, apurar a informação, uniformizar e tirar as conclusões necessárias;
- Apresentar os resultados.

Para este estudo, elaborou-se um questionário com 15 perguntas fechadas e duas abertas. Optou-se por elaborar um questionário curto e de simples leitura de forma que, se conseguissem evitar desistências por parte dos colaboradores.

Alguns dos questionários foram entregues em mãos e outros enviados via email, todos no mês de agosto de 2022 e foram todos recebidos no início de setembro de 2022. Apenas foram recolhidos 20 questionários, no entanto 1 teve de ser desconsiderado por estar mal preenchido.

6.2. Procedimentos

De acordo com Gomez et al (1996) os dados que se recolhem num questionário são a essência de um estudo. É a partir destes dados que se consegue chegar a qualquer conclusão, tirando deles todas as observações, interpretações e leituras essenciais para chegarmos ao ponto fulcral. É possível dizer-se que o tratamento dos dados é das partes mais importantes e difíceis numa investigação do método qualitativo.

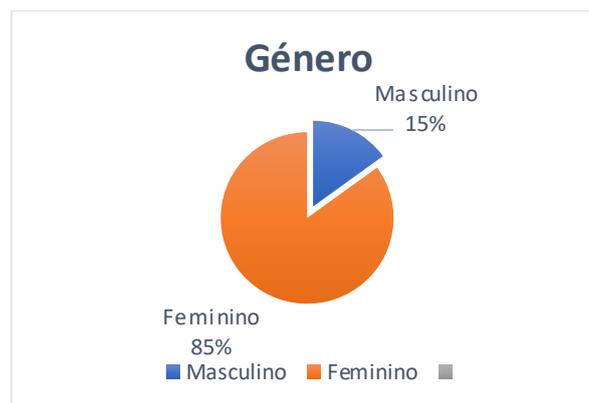
Como já foi referido, o questionário apenas tinha uma pergunta de resposta aberta pelo que todas as respostas a essa pergunta se encontram em anexo. Como o número de participantes foi acessível, o tratamento dos dados obtidos tornou-se de fácil leitura. Para facilitar a compreensão dos leitores e a própria análise, foram elaborados gráficos com as restantes respostas.

7. Análise e Interpretação dos Resultados

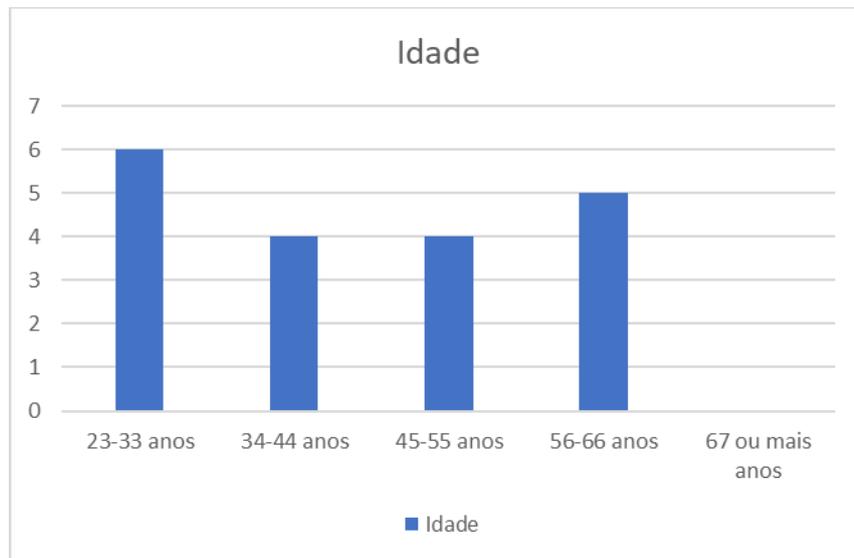
7.1. Análise aos questionários

Com este questionário pretendeu-se perceber se os professores do primeiro ciclo, aplicavam técnicas de coaching, mesmo que involuntariamente, nas suas aulas. As perguntas feitas tinham como objetivos perceber qual a opinião dos professores em relação a certos procedimentos utilizados com o objetivo de preparar as crianças para o mundo de trabalho atual.

Quadro 4 - Género



Quadro 5 - Idade



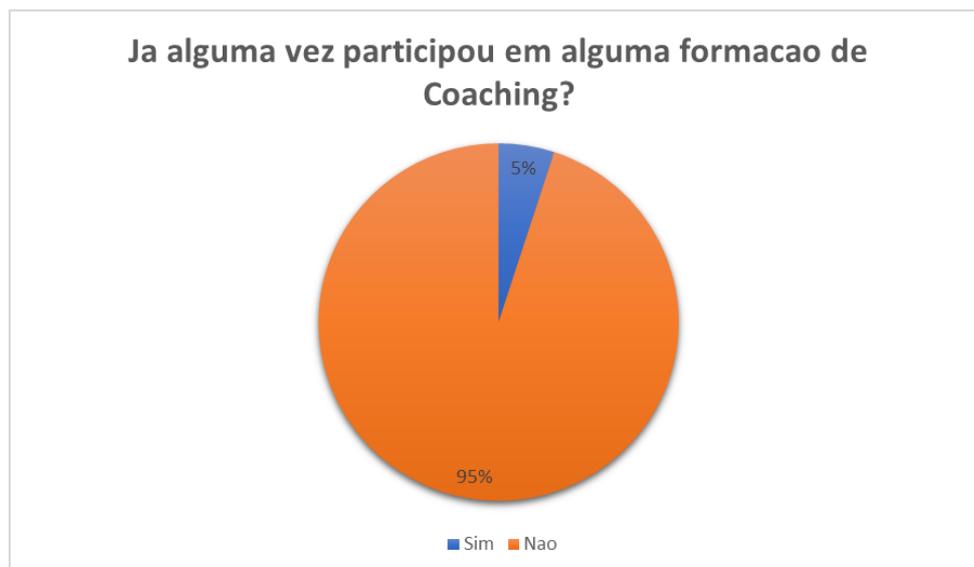
As duas primeiras perguntas do questionário eram demográficas, perguntou-se qual o género e idade do inquirido. Conforme é possível verificar-se no gráfico circular, a maioria dos inquiridos são do sexo feminino (85%). No que diz respeito às faixas etárias, as mesmas foram bastante equilibradas. Na primeira faixa (23-33 anos de idade) participaram 6 inquiridos, entre a faixa etária dos 34-44 anos e 45-55 anos obtiveram-se, em cada 4 intervenientes e, por fim, entre os 56 e os 66 anos de idade obtiveram-se 5 participantes.

Na pergunta “Já ouviu falar de Coaching?”, a resposta dos inquiridos foi unânime, conforme é possível verificar no gráfico abaixo. No entanto, apesar da maioria já ter ouvido falar de coaching, apenas 5% dos intervenientes, participou numa formação de coaching.

Quadro 6 - Já ouviu falar de Coaching



Quadro 7 - Já alguma vez participou e alguma formação de Coaching



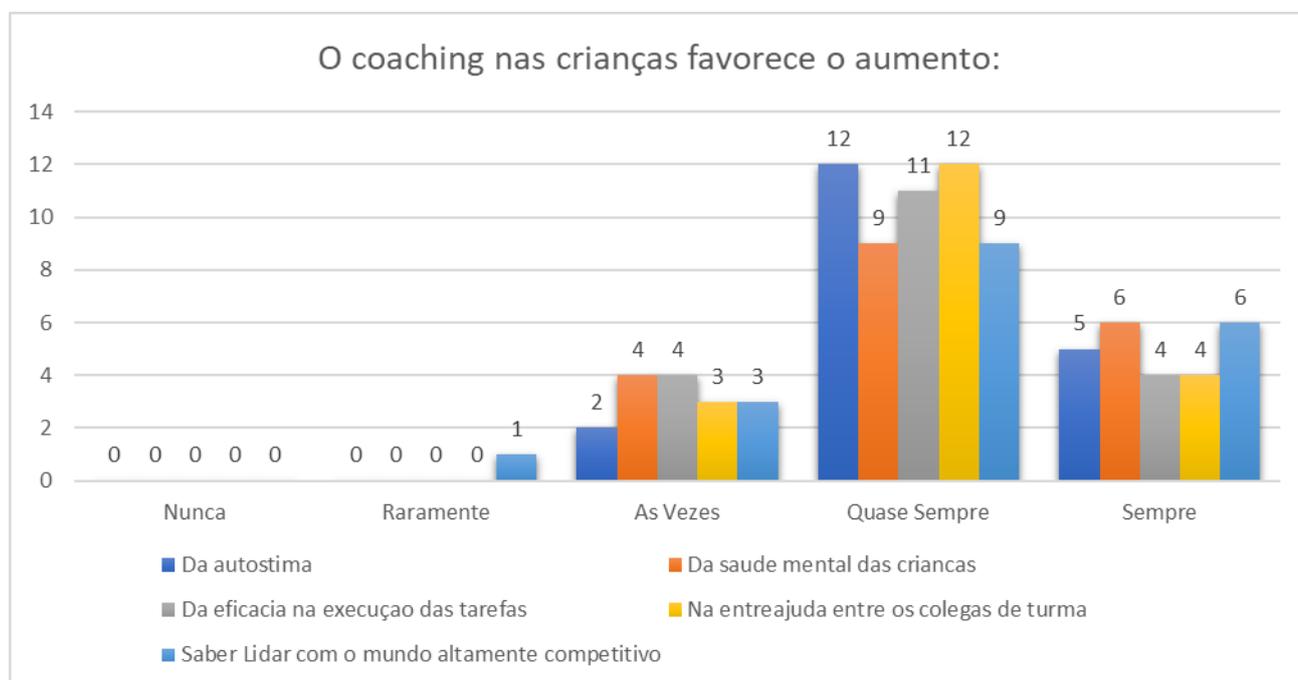
Apesar da maioria nunca ter participado numa formação de coaching, quando confrontados com a questão “Gostaria de fazer uma sessão e/ou formação de coaching, apenas 20% dos participantes respondeu que “Não”.

A segunda fase do questionário pretendia entender qual o impacto que o coaching e o desenvolvimento de competências socioemocionais têm numa criança do 1º ciclo, para isso foi

solicitado aos participantes, que avaliassem algumas frases de acordo com a opinião de cada um. Para a avaliação de cada frase foi criada a seguinte escala:

- 1 = Nunca
- 2 = Raramente
- 3 = Às vezes
- 4 = Quase sempre
- 5 = Sempre

Quadro 8 - O Coaching nas crianças favorece o aumento

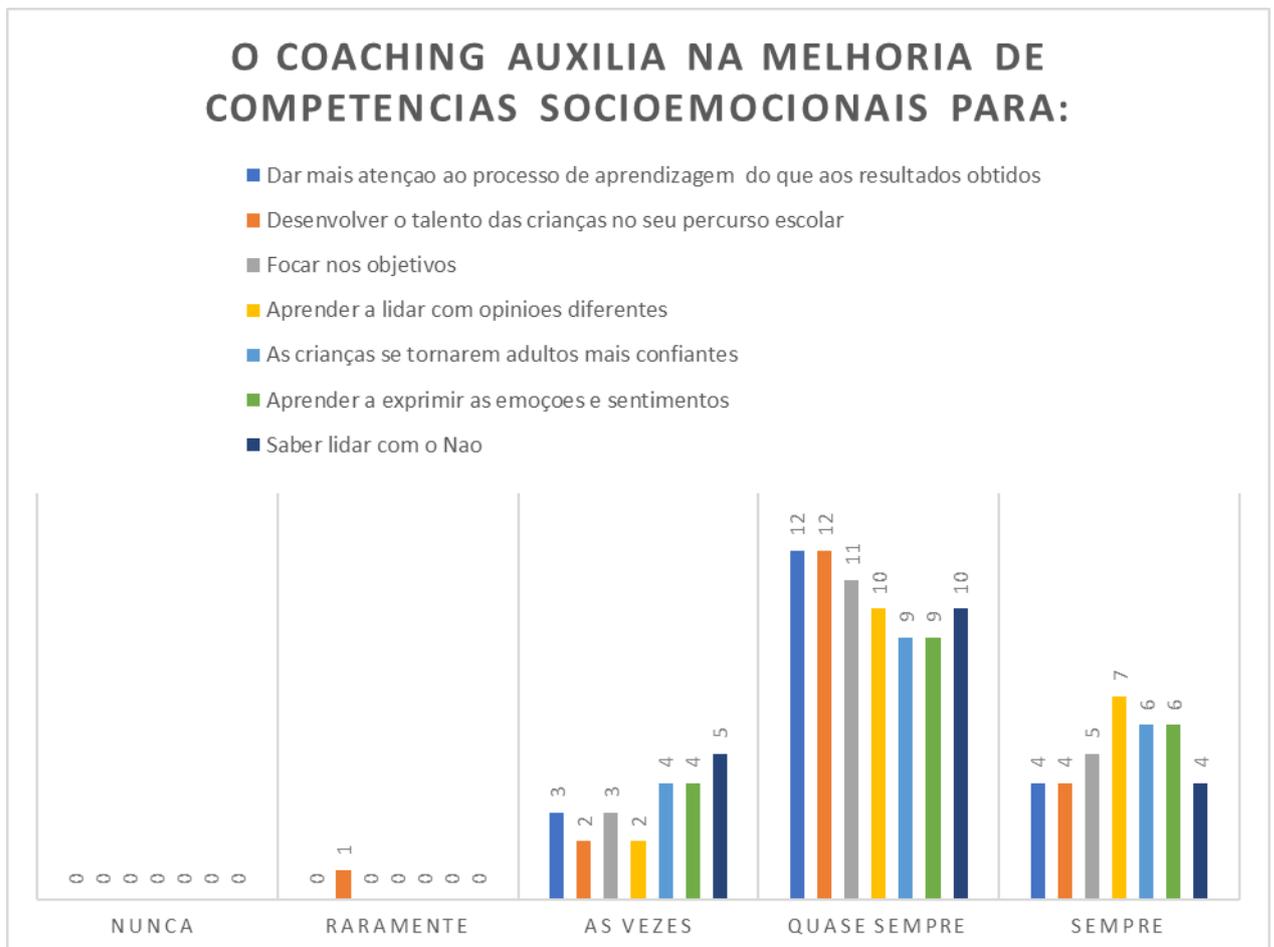


Numa primeira fase, o ponto principal era perceber qual a opinião dos intervenientes em relação a “o coaching nas crianças favorece o aumento de”.

Na primeira questão, “o coaching nas crianças favorece o aumento: da autoestima” a maioria dos participantes respondeu “Quase sempre” (12), sendo que 5 respondeu “Sempre” e apenas 2 pessoas responderam “as vezes”. Na questão seguinte, ou seja, “Da saúde mental das crianças” as respostas foram mais ou menos equilibradas, sendo que 4 responderam “As vezes”, 9 responderam

“Quase sempre” e 6 responderam “Sempre”. Segue-se a questão “o coaching nas crianças favorece o aumento da eficácia na execução das tarefas” em que, a maioria das respostas se centrou na hipótese “Quase sempre” (11 respostas), sendo que tanto a hipótese “As vezes” e “Sempre”, ambos tiveram 4 respostas. Por fim, na questão “o coaching nas crianças favorece o aumento do saber lidar com o mundo exterior altamente competitivo” as opiniões dividiram-se na avaliação, um participante respondeu “Raramente”, 3 responderam “As vezes”, 9 responderam “Quase sempre” e 6 responderam “Sempre”.

Quadro 9 - O Coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para



Na segunda fase, o foco passava por perceber como o “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para”.

Esta parte do questionário foi elaborada com 7 questões. Conforme é possível verificar no quadro 9, a maioria das repostas, em todas as questões foram semelhantes. Todas as questões tiveram, maioritariamente, resposta na opção “Quase sempre”, seguindo-se com “sempre” e, por fim, “às vezes”. Apenas a questão “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para desenvolver o talento das crianças no seu percurso escola” é que teve uma resposta na opção “raramente”. Na primeira, “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para dar mais atenção ao processo de aprendizagem do que aos resultados obtidos”, a maioria das respostas inseriu-se na opção “quase sempre”, seguindo-se o “sempre” (com 4 repostas) e, por fim, “às vezes”, com 3 repostas. Na questão seguinte, “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para desenvolver o talento das crianças no seu percurso escolar”, o cenário foi, praticamente, igual à questão anterior, exceto que, nesta questão, houve uma resposta na opção “raramente”. Na terceira questão, conforme referido anteriormente, a maioria das respostas focaram-se na opção “quase sempre” (11 respostas), seguindo-se o “sempre” (5 respostas) e por fim o “às vezes”, com 3 respostas”. A quarta questão, ou seja, “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para aprender a lidar com opiniões diferentes”, foi a questão que mais se afastou do padrão, sendo que a diferença entre “quase sempre” e “sempre” foi apenas de 3 respostas, (10 em quase sempre e 7 em sempre). As duas questões seguintes, “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para as crianças se tornarem adultos mais confiantes” e “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para aprender a exprimir as emoções e sentimentos” tiveram respostas iguais, 9 respostas na opção “quase sempre”, 6 na opção “sempre” e 4 na opção “Às vezes”. Por fim, na última questão “O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para saber a lidar com o não” as respostas focaram-se na opção “Quase sempre” (10 respostas), 4 respostas na opção “Sempre” e por fim, 5 respostas em “Às vezes”.

Por fim, na última parte do questionário foi colocada uma questão de resposta aberta que, focavam-se em perceber a opinião sobre um excerto de Cabral (2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”. As respostas são variadas, conforme é possível ver em anexo, no entanto a maioria vai ao encontro da opinião do autor.

Após uma análise a todo o questionário a todas as respostas dadas pelos inquiridos, pode concluir-se que a maioria dos professores concorda que o coaching e o desenvolvimento de competências socioemocionais na infância são mecanismos essenciais para o desenvolvimento de adultos preparados para realidade que é a vida adulta e que é o mundo do trabalho. Se observarmos a primeira fase do questionário o ponto de partida é “o coaching nas crianças favorece o aumento de:”. Esta questão foi colocada com o intuito de perceber se os professores davam valor, se implementavam práticas de coaching, e se achavam que esses melhoravam características essenciais nas crianças como a autoestima, a entreaajuda, a eficácia na execução das tarefas, etc. Apesar das várias opções dadas, a maioria dos inquiridos baseou-se no “Quase sempre” e “Sempre”, isto é, mesmo que não apliquem o coaching de forma propositada nas suas aulas, a verdade é que todos acreditam que o coaching melhora, na maioria das vezes, as competências socioemocionais das crianças. O mesmo é possível ser verificado na segunda parte do questionário, que já focaliza isso mesmo, a melhoria do coaching no desenvolvimento das competências socioemocionais. O padrão é o mesmo, as respostas estão centradas, maioritariamente, na opção “Quase sempre” e “Sempre”.

8. Conclusão

Promover a educação para o desenvolvimento de competências socioemocionais conduz a uma maior motivação por parte dos professores e por parte dos alunos. Na revisão de literatura destacaram-se alguns conceitos essenciais que leva a que o coaching ajude a desenvolver competências socioemocionais, neste caso nos alunos do 1º ciclo: se por um lado temos um mundo atual extremamente competitivo e recursos humanos mal preparados para o enfrentar, por outro lado, temos programas como o PEEC que ajudam a promover o empreendedorismo jovem e a construir crianças preparadas para enfrentar a vida futura, tanto pessoal, social como profissional.

O objetivo geral deste estudo era perceber se, através de perguntas fechada, os professores de algumas escolas dos distritos de Braga, Porto e Algarve, os professores aplicavam nas suas aulas práticas de coaching que ajudassem as crianças a desenvolverem competências socioemocionais.

Através de um questionário aos professores de algumas escolas dos distritos de Braga, Porto e Algarve, obtivemos 20 respostas, em que 1 foi considerada inválida e que foram alvo de análise e conclusões.

No número total de inquiridos, observou-se um predomínio no género feminino, tendo em conta que a taxa etária mais representativa vai dos 23 aos 33 anos.

Quando questionados acerca de já terem ouvido falar de coaching, a resposta foi unânime, todos já tinham ouvido falar de coaching, no entanto apenas 5% já havia participado numa formação de coaching.

Os professores que compõem a amostra respondem, na sua maioria que o coaching favorece, quase sempre o aumento:

- Da autoestima,
- Da saúde mental das crianças,
- Da eficácia na execução das tarefas,
- Na entreajuda entre os colegas de turma,

- No saber lidar com o mundo altamente competitivo.

O mesmo acontece na questão em que o coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para:

- Dar mais atenção ao processo de aprendizagem do que aos resultados obtidos,
- Desenvolver o talento das crianças no seu percurso escolar,
- Focar nos objetivos,
- Aprender a lidar com opiniões diferentes,
- As crianças se tornarem adultos mais confiantes,
- Aprender a exprimir as emoções e sentimentos,
- Saber lidar com o Não.

Nesta parte do questionário, tal como referido anteriormente, a maioria das respostas inseriu-se na hipótese “quase sempre”.

Tal como Jardim (2022b) descreve no livro 365+ Dicionário de Empreendedorismo, aplicado no projeto de Educação para o Empreendedorismo e Cidadania (PEEC) o desenvolvimento da autoconfiança, da curiosidade, do entusiasmo, da vitalidade, paixão, determinação, flexibilidade, contribuição, gratidão e alegria, tudo isto competências socioemocionais, são importantes para formar crianças preparadas para o mundo altamente competitivo.

Com toda esta observação é possível concluir-se que, apesar do coaching e do empreendedorismo serem práticas que ainda estão a começar a ser desenvolvidas nas escolas primárias, a verdade é que a importância dada ao desenvolvimento de competências sociais e emocionais é um ponto a que os professores do ensino básico dão importância. Os docentes encontram-se, de uma forma geral, preparados e motivados para desenvolverem essas competências nas crianças do ensino básico. Os dados das amostras permitem concluir que, tendo como base a pergunta aberta de Cabral (2018b) “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para atingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, todos concordam com o autor, afirmando que as competências sociais e emocionais permitem focalizar o processo autoconsciente da criança, facilitando o estabelecimento de criação de

relações mais saudáveis, com os pares e com os grupos. Levando assim ao sucesso escolar e, a longo prazo, a uma maior afirmação na vida pessoal, social e profissional.

É certo que ainda existe um longo caminho a percorrer no que toca ao coaching e empreendedorismo como métodos de desenvolvimentos de competências socioemocionais nas crianças, neste caso do 1º ciclo, no entanto, tal como referido anteriormente o caminho está traçado para que no futuro seja considerada uma necessidade o desenvolver certas competências nas crianças que são mais difíceis de implementar quando já adultos.

Não é possível exigir adultos confiantes, preparados para o mundo do trabalho, capazes de exprimir o que sentem e terem uma saúde mental saudável, se nunca isso lhes foi inculcado enquanto crianças, adolescentes e jovens.

É necessário o desenvolvimento de competências socioemocionais e, a melhor fase para começarem a ser desenvolvidos é na primária porque é a fase da maior aprendizagem na vida académica, é altura em que se aprende a escrever, a ler, em que se aprendem outras línguas, portanto, é a altura ideal para desenvolver as competências que serão essenciais na vida adulta, tanto profissional como pessoalmente, tal como refere Cabral (2018b)

Este trabalho foi iniciado com a grande lacuna que se vê atualmente nos trabalhadores. Os adultos atuais não conseguem lidar, na sua maioria, com o mundo altamente competitivo em que vivemos. Conseguiu-se concluir que, o desenvolvimento da cultura empreendedora, a ativação de certas competências, o valor das emoções, e o desenvolvimento de ferramentas que enformam as pessoas e equipas criativas, inovadoras e empreendedoras, já são pontos fulcrais para as crianças atuais desenvolverem uma vasta coleção de competências para a vida futura. O projeto PEEC é, na minha opinião, o início de uma nova era, de uma nova mudança no futuro empreendedor. O foco é se tivermos crianças mais responsáveis, mais criativas, mais preparadas para as adversidades da vida, teremos adultos mais preparados para o mundo de trabalho competitivo e é este foco que eu pretendo que se expanda cada vez mais.

Aquilo que se pretende com a elaboração deste trabalho é que quem quiser, futuramente, estudar o coaching como ferramenta base no desenvolvimento de competências socioemocionais nas crianças do 1º ciclo, tenha aqui uma base para dar seguimento ao seu estudo.

Referências Bibliográficas

- Almeida, J. F., & Pinto, J. M. (1995). *A investigação nas ciências sociais* (Editorial).
- Alves, D. R. P. (2006). *O Emocional e o Social na Idade Escolar Uma Abordagem dos Preditores da Aceitação pelos Pares*. Universidade do Porto.
- Ana Moniz. (n.d.). Coaching: o que é e qual a sua importância. *Sapo Lifestyle*.
<https://lifestyle.sapo.pt/vida-e-carreira/comportamento/artigos/coaching-o-que-e-e-qual-a-sua-importancia>
- António Caetano & Jorge Vala. (2007). *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas (3ª ed.)*. RH. (p. 5).
https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/7972/1/DM_LilianaFerreira_2016.pdf
- Antunes, P. de A. (2020). *Academia pessoas/Pessoas: o impacto percebido nas competências socioemocionais e no desenvolvimento do self por parte dos participantes* [Universidade de Lisboa]. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21456/4/master_patricia_almeida_antunes.pdf
- Bento, A. V. (2012). *Como fazer uma revisão da literatura: considerações teóricas e práticas* [Centro de Investigação em Educação Universidade da Madeira].
<http://www3.uma.pt/bento/Repositorio/Revisaodaliteratura.pdf>
- Bohac, K. (2014). *O Movimento da Escola Moderna como prática da liberdade: O desenvolvimento da autonomia da criança no jardim de infância*. Universidade do Porto.
- Bolsoni-Silva, A. T. (2002). *Habilidades sociais: breve análise da teoria e da prática à luz da análise do comportamento*.
- Caballo, V. E. (2003). *Manual de Avaliação e Treinamento das Habilidades Sociais*.
- CABRAL, P. J. A. (2018a). *O coaching para professores da educação infantil*. Universidade Fernando Pessoa.
- CABRAL, P. J. A. (2018b). *O coaching para professores da educação infantil* [Universidade Fernando Pessoa]. https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6896/1/DM_Paula_Cabral.pdf
- Conceito. (2010). *Conceito de metodologia*. <https://conceito.de/metodologia>

- Costa, A., & Faria, L. (2003). *Aprendizagem social e emocional: Reflexões sobre a teoria e a prática na escola portuguesa*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Cruz, L. (2017). *Metodologia Qualitativa*.
<https://know.net/cienceconempr/marketing/metodologia-qualitativa/>
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2003). *Habilidades sociais, Desenvolvimento e Aprendizagem* (Alínea, Ed.).
- del Prette, A., & del Prette, Z. A. P. (2003). *Habilidades sociais, Desenvolvimento e Aprendizagem* (Alínea, Ed.).
file:///C:/Users/claud/Downloads/Habilidades_sociais_Desenvolvimento_e_A.pdf
- Dessen, M. A., & Polonia, A. C. (2007). *A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano*.
- Direção Geral de Saúde. (2016a). *Manual para a Promoção de Competências Socioemocionais em Meio Escolar*.
http://aesgueira.edu.pt/attachments/article/47/826_DGS_Manual_Saúde_Mental_em_Saúde_Escolar.pdf
- Direção Geral de Saúde. (2016b). *Manual para a Promoção de Competências Socioemocionais em Meio Escolar*.
- Folque, M. A. (2014). *O aprender a aprender no Pré-escolar: O modelo pedagógico do Movimento da Escola Moderna*.
- Fórum Internacional. (2014). *Fórum Internacional de Políticas Públicas - “Educar para as competências do século 21.”*
- Galego, C., & Gomes, A. (2005). *Emancipação, rutura e inovação: o focus group como instrumento de investigação*. Revista Lusófona de Educação. Vol 5, pp. 173–184.
- Global Education Leaders Program. (n.d.). *Habilidades socioemocionais questões conceituais e práticas*.
- Goldenberg, M. (1997). *A arte de pesquisar* (Record).
- Goleman, D. (1995a). *Inteligência emocional - A teoria revolucionária que define o que é ser inteligente*.

- Goleman, D. (1995b). *Inteligência emocional - A teoria revolucionária que define o que é ser inteligente*.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4133507/mod_resource/content/2/Inteligencia-emocional-Daniel-Goleman.pdf
- Gomez, R., G., Flores, J., Jiménez, & E. (1996). *Metodologia de la investigacion cualitativa* (Ediciones).
- Guerra, E. L. de A. (2014). *Manual de Pesquisa Qualitativa*.
[https://docente.ifsc.edu.br/luciane.oliveira/MaterialDidatico/Pós_Gestão_Escolar/Legislação e Políticas Públicas/Manual de Pesquisa Qualitativa.pdf](https://docente.ifsc.edu.br/luciane.oliveira/MaterialDidatico/Pós_Gestão_Escolar/Legislação_e_Políticas_Públicas/Manual_de_Pesquisa_Qualitativa.pdf)
- Henriques, C. (2018a). *O Papel do Coaching no Desenvolvimento Pessoal e Profissional: percepções de Coaches e Coachees*.
- Henriques, C. (2018b). *O Papel do Coaching no Desenvolvimento Pessoal e Profissional: percepções de Coaches e Coachees*.
- Hicks, R., & McCracken, J. (2011). *Coaching as a Leadership Style. Physician Executive* 37.
- Holanda, A. (2006). *Questões sobre pesquisa qualitativa e pesquisa fenomenológica*. *Análise Psicológica* (pp. 3 (XXIV): 363-372).
- Ives, Y. (2008). *What is "Coaching"?* *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 6.
- Jardim, J. (2021). *Empreende - Manual Global de Educação para o Empreendedorismo*. Mais Leitura (Ed.; 1st ed.).
- Jardim, J. (2022a). *365+ Dicionário de Empreendedorismo*.
- Jardim, J. (2022b). *365+ Dicionário de Empreendedorismo*.
- Jardim, J., Moutinho, A., & Balsa Pinho, R. (2019). *A Rota das emoções*.
- Jardim, J., Rodrigues, R., Paolinelli, L. A., Gouveia, T., Pereira, M., Gomes, F., Borges, L., Lima, F., Lima, J., & Pinho, R. B. (2018). *Exploradores de Sonhos*.
- M. J. Elias & H. Arnold. (2012). *The connection between academic and social-emotional learning*.

- Marin, A. H., & Fava, D. C. (2016). *A prática da psicologia na escola: introduzindo a abordagem cognitivo- -comportamental*.
- Marin, Silva, C. T. da, Andrade, E. I. D., Bernardes, J., & Fava, D. C. (2017a). *Competência socioemocional: conceitos e instrumentos associados*. In 13 (pp. 92–103).
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v13n2/v13n2a04.pdf>
- Marin, Silva, C. T. da, Andrade, E. I. D., Bernardes, J., & Fava, D. C. (2017b). *Competência socioemocional: conceitos e instrumentos associados*. In 13 (pp. 92–103).
- McCarroll, J. (2017). *Building leadership bench-strength through coaching: one-on-one coaching is having very measurable effects on both her work and her home life*. NZ Business (16, Ed.).
- Merriam-Webster, I. (1981). skill. In *Merriam-Webster, Incorporated*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/skills>
- Neves, J. G. (2000). *Gestão de recursos humanos: evolução do problema em*. Em A. Caetano, & J. Vala, Gestão de. Lisboa: (RH).
- Noble, M. (2012). *Transform Managers Into Coaches: Five Steps for Coaching Success* (TD Magazin).
- Pedagogia ao Pé da Letra. (2013). *Resumo: Pedagogia Freinet*.
- Petrucci, G. W., Borsa, J. C., & Koller, S. H. (2016). *A Família e a escola no desenvolvimento socioemocional na infância*.
- Porto Editora. (n.d.). *gestão de recursos humanos na Infopédia*.
[https://www.infopedia.pt/apoio/artigos/\\$gestao-de-recursos-humanos](https://www.infopedia.pt/apoio/artigos/$gestao-de-recursos-humanos)
- Priberam. (2020). *Priberam Dicionário*. <https://dicionario.priberam.org/talento>
- Ribeiro, L. M., Boas, A. A. V., Oliveira, G. de J., & Magalhães, M. D. (2010). *Empreendedorismo e inteligência emocional: uma parceria de sucesso*.
- Roseiro, A. (2009a). *Fatores Psicossociais de Motivação nos Cientistas Um estudo de caso no Instituto Gulbenkian de Ciência* [Instituto Superior De Economia E Gestão].
[https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1308/1/Dissertação de Mestrado Ana Roseiro.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1308/1/Dissertação%20de%20Mestrado%20Ana%20Roseiro.pdf)

Roseiro, A. (2009b). *Fatores Psicossociais de Motivação nos Cientistas Um estudo de caso no Instituto Gulbenkian de Ciência*. Instituto Superior De Economia E Gestão.

Sousa Minayo, M. C., & Costa, A. P. (2019). *Técnicas que fazem o uso da palavra, do olhar e da empatia: pesquisa qualitativa em ação*. Lodomedia.

Spence, S. H. (2003a). *Child and Adolescent Mental Health* (8th ed.).
file:///C:/Users/claud/Downloads/cam.en.pt.pdf

Spence, S. H. (2003b). *Child and Adolescent Mental Health* (8th ed.).

The Education Club. (2021a). *A teoria das Inteligências Múltiplas*.
<https://www.divulgacaodinamica.pt/blog/a-teoria-das-inteligencias-multiplas/>

The Education Club. (2021b). *A teoria das Inteligências Múltiplas*.
<https://www.divulgacaodinamica.pt/blog/a-teoria-das-inteligencias-multiplas/>

Zins, J. E., Weissberg, R. P., Wang, M. C., & Walberg, H. J. (2004). *Building academic success on social and emotional learning: What does the research say?*

Webgrafia

https://www.google.com/search?q=piramide+de+maslow&rlz=1C1ONGR_pt-PTPT1008PT1008&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwis9fqrwtL5AhU6g_0HHUgOBIUQ_AUoAXoECAIQAw&biw=1041&bih=927#imgrc=4dbq4FgfNCNmCM

<https://dicionario.priberam.org/question%C3%A1rio>

Anexos

Questionário

Questionário sobre Coaching e o desenvolvimento de competências Socioemocionais no 1º Ciclo

O meu nome é Cláudia Monteiro e estou a realizar um estudo sobre o coaching e o desenvolvimento das competências socioemocionais em crianças do 1º ciclo, no contexto do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, no ISLA de Gaia e sob a orientação do Prof. Doutor Jacinto Jardim. A sua participação é essencial para entendermos de que forma é que o coaching e desenvolvimento das competências socioemocionais tem impacto nas crianças. Todos os dados mencionados serão tratados de forma confidencial e utilizados apenas no contexto deste projeto.

Grata pela disponibilidade

Cláudia Monteiro

Dados sociodemográficos:

Género

1. Masculino
2. Feminino

Idade

1. 23-33 anos
2. 34-44 anos
3. 45-55 anos
4. 56-66 anos
5. 67 ou mais anos

Funções que desempenha na organização

Já ouviu falar de coaching?

1. Sim
2. Não

Já alguma vez participou em alguma formação de coaching?

1. Sim
2. Não

Gostaria de fazer uma sessão e/ou formação de coaching?

1. Sim
2. Não

As próximas frases referem-se ao impacto que o coaching e o desenvolvimento de competências socioemocionais têm numa criança do 1º ciclo. Avalie cada uma das frases com base no que acha que é mais provável de acontecer, mesmo que nunca tenha participado numa sessão ou formação de coaching.

Para isso, utilize a seguinte escala de avaliação:

- 1 = Nunca
- 2 = Raramente
- 3 = Às vezes
- 4 = Quase sempre
- 5 = Sempre

O coaching nas crianças favorece o aumento:

1. Da autoestima.
2. Da saúde mental das crianças.

3. Da eficácia na execução das tarefas.
4. Na entreatajuda entre os colegas de turma.
5. Saber lidar com o mundo exterior altamente competitivo.

O coaching auxilia na melhoria de competências socioemocionais para:

6. Dar mais atenção ao processo de aprendizagem do que aos resultados obtidos.
7. Desenvolver o talento das crianças no seu percurso escolar.
8. Focar nos objetivos.
9. Aprender a lidar com opiniões diferentes.
10. As crianças se tornarem adultos mais confiantes.
11. Aprender a exprimir as emoções e sentimentos.
12. Saber lidar com o Não.

Segundo (CABRAL, 2018b), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

Muito obrigada pela colaboração.

Respostas Abertas

Concordo com o excerto, desde cedo que as crianças devem enfrentar desafios que lhes permitam desenvolver certas competências, como é o caso da inteligência emocional, entre outras, para que se tornem adultos mais confiantes e emocionalmente saudáveis, preparados para enfrentar o que o futuro lhes reserve.

Concordo com o excerto, a ação de coaching permite com que o foco esteja direcionado para a criança em si ao invés de focar unicamente em resultados quantitativos. Ao dedicar essa atenção às crianças, elas sentem-se vistas e compreendidas, o que irá trazer benefícios para o futuro, seja próximo ou distante

Concordo totalmente!

Concordo com a afirmação e sublinho que a implementação da autoconfiança, nas crianças, se posiciona como uma das mais fundamentais bases no desenvolvimento cognitivo das mesmas.

Concordo plenamente. Mais tarde, é muito mais difícil o desenvolvimento emocional e a aquisição de mecanismos de autoconfiança.

Concordo

Concordo com a afirmação, na medida em que é fundamental trabalhar e preparar as crianças o mais cedo possível, para que possamos ter no futuro cidadãos mais responsáveis, autonomos, eficientes e capazes de construir uma sociedade mais justa, eficiente e solidária para o bem de todos.

Acredito que implementar projetos e estratégias que permitam desenvolver as competências sociais e emocionais, na etapa de vida em referência, é fulcral para o pleno desenvolvimento da criança. Além de focalizar um processo de autoconsciência, possibilita também a consciência social e estabelecer relações "saudáveis" com os pares e outros grupos. É premissa na regulação de emoções, pensamentos e comportamentos, permitindo igualmente suporte para o sucesso escolar. Indubitavelmente, a longo prazo, existirão bases para uma melhor afirmação, tanto pessoal como social.

Concordo plenamente com a afirmação.

Se assim fosse, viveríamos numa sociedade perfeita. Penso que há, ainda, um longo caminho a percorrer. os pais precisam saber ser assertivos e educar mais os seus filhos.

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

Concordo totalmente com o excerto
apresentado.

Muito obrigada pela colaboração.

Crianças que desde cedo adquirem competências sobre inteligência emocional, autoestima e autoconfiança serão sem dúvida adultos bem resolvidos, compreendidos e prontos para enfrentar os desafios da vida sem cair em desespero nem estados depressivos.

Concordo

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

As crianças aprendem a crescer de uma forma mais saudável, mais críticas, mais voltados para os problemas/soluções sobre o mundo que os rodeia.

Muito obrigada pela colaboração.

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

É o paradigma da plenitude do desenvolvimento socio-emocional; é a ajuda fundamental em tantas situações que as crianças por si ainda não resolvem e, ou desistiram na leitura que fazem dessas, por falta de experiência, análise e síntese condicionadas pelas emoções “à flor da pele”.

Muito obrigada pela colaboração.

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para atingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

Concordo.

Muito obrigada pela colaboração.

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para atingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

Considero que o excerto está correto no medida em que o coaching pode ajudar a tornar as crianças mais autoconscientes.

Muito obrigada pela colaboração.

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para atingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

O facto de termos crianças com maior conhecimento das suas emoções, permite que o desenvolvimento das suas competências sociais e das capacidades em lidar com os desafios do vida.

Muito obrigada pela colaboração.

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para tingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

Totalmente verdade!

Muito obrigada pela colaboração.

Segundo (CABRAL, 2018), “Subentende-se que desenvolvendo a criança nesta etapa da vida, teremos adultos mais autoconfiantes, com consciência de si mesmos e voltados para seus objetivos com ferramentas para atingi-los. Aprenderão a cessar estados emocionais que permitam que tenham mais sucesso em sua vida adulta.”, qual a sua opinião sobre este excerto?

O facto de termos crianças com maior conhecimento das suas emoções, ^{estimula} ~~permite~~ que o desenvolvimento das suas competências sociais e das capacidades em lidar com os desafios do vida.

Muito obrigada pela colaboração.

**VALIDAÇÃO PELA
COORDENAÇÃO**

Espaço reservado à coordenação do mestrado para validação da proposta apresentada

Nome do coordenador:

Parecer sobre a proposta apresentada:

Data e assinatura: