

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

O COACHING COMO FERRAMENTA PARA PONTENCIALIZAR OS RESULTADOS DOS ESTUDANTES NO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

COACHING AS A TOOL TO ENHANCE STUDENTS' RESULTS IN COURSE COMPLETION WORK

Maria Caroline da Silva Câmara
Universidade Federal da Paraíba,
Graduação em Secretariado Executivo Bilíngue,
Fone: 83.3049-4705, carolline-11@hotmail.com

Joseilme Fernandes Gouveia
Universidade Federal da Paraíba,
Doutorado em Doutorado em Biometria e Estatística Aplicada,
Fone: 83.3049-4705, joseilme@dce.ufpb.br

Cibelle da Silva Santiago
Universidade Federal da Paraíba,
Doutorado em Desenvolvimento e Meio Ambiente,
Fone: 83.3049-4705, santiago.cibelle@gmail.com

Resumo:

A metodologia de desenvolvimento pessoal, *coaching*, vem ganhando cada vez mais espaço no ambiente corporativo, principalmente junto aos profissionais que anseiam por mudanças para alcançar os seus objetivos profissionais. Com isso, esse estudo realizou sessões de *coaching* com os estudantes concluintes do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), visando potencializar os seus resultados acadêmicos quanto à elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Os procedimentos metodológicos pautaram-se na pesquisa bibliográfica, pesquisa-ação sob a abordagem qualitativa, por meio da análise de conteúdo para os dados coletados. De maneira geral, os resultados mostraram que os estudantes tinham receio quanto às percepções sobre o seu desempenho comportamental durante o desenvolvimento do TCC. Conclui-se que, após as sessões, houve uma mudança de comportamento nos referidos estudantes, visto que o processo de *coaching* os motivou a desenvolverem um TCC com mais qualidade e cumprindo os prazos estabelecidos pela coordenação, seguindo para a defesa, em que todos foram aprovados. Assim, essa considera-se essa técnica como uma estratégia inovadora que contribui para diminuir os índices de retenção na Universidade.

Palavras-chave: Coach. Coachee. Desempenho. TCC. UFPB.

Abstract:

The personal development methodology, coaching, is gaining more and more ground in the corporate environment, especially among professionals who want to make changes to achieve their professional goals. This study carried out coaching sessions with graduating students on the Executive Secretarial course at the Federal University of Paraíba (UFPB), with the aim of boosting their academic results in terms of preparing the Course Conclusion Paper (TCC). The methodological procedures were

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

based on bibliographical research, action research under a qualitative approach, using content analysis for the data collected. In general, the results showed that the students had concerns about their perceptions of their behavioral performance during the development of the CBT. It can be concluded that, after the sessions, there was a change in the behavior of these students, since the coaching process motivated them to develop a better-quality Capstone and to meet the deadlines set by the coordinators, going on to the defense, in which they were all approved. This technique is therefore considered to be an innovative strategy that contributes to reducing retention rates at the university.

Keywords: Coach. Coachee. Performance. FP. UFPB.

1. INTRODUÇÃO

O *coaching* possui como principal objetivo o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas (MASCHIO *et al.*, 2015). Entender sobre o *coaching* e suas ferramentas, estimulam reflexões que conduzem à novas perspectivas de vida pessoal e profissional, além de aprimorar os relacionamentos interpessoais e a comunicação. Para Rauber e Rauber (2013, p. 1094), “o *coaching*, com as suas ferramentas, possibilita que a pessoa trilhe o caminho saindo de onde está até onde quer chegar”. Compreendida como uma metodologia ativa, a prática do *coaching* está sendo cada dia mais explorada, já que apresenta a possibilidade de tornar os indivíduos disciplinados a conquistarem seus ideais.

O *Coaching* “significa ajudar alguém a sempre evoluir e mudar da forma que deseja, estando em uma constante jornada de autoconhecimento, aprimoramento de habilidades e desenvolvimento pessoal e profissional” (PEREIRA; PEREIRA, 2013, p. 14148). Reflete-se que o *coaching* tem como principal finalidade de fazer com que as pessoas saiam de sua zona de conforto e busquem alcançar os objetivos e metas desejadas, bem como estimular a busca pelo autodesenvolvimento, proporcionando um processo de melhoria contínua, tanto na vida pessoal como profissional. Compreende-se que o *coaching* promove um relacionamento entre *coach* e as pessoas para orientar/influenciar a alcançar os objetivos, seja pessoal ou profissional. Para a realização do processo em que indivíduos influenciam e são influenciados, é preciso que haja um profissional capacitado para o desenvolvimento dessa prática, o qual é chamado de *coach*. Quem recebe esse treinamento é chamado de *coachee*. Como afirma Maschio, Maciel, Baggio e Camargo (2015 p. 74), “*coachee* corresponde a pessoa que será guiada pelo *coach* para alcançar seus objetivos”.

As práticas do *coaching*, então, contribuem para a superação das dificuldades e proporcionam um novo comportamento diante das adversidades por meio da realização de algumas sessões. De acordo com Rauber e Rauber (2013, p.1842), “ao fazê-las começamos um processo

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

autorreflexivo que nos desperta para a interpretação e reinterpretação das diferentes situações enfrentadas no dia a dia”. São algumas dessas vantagens de autoavaliação, que resultam na observação do comportamento dos indivíduos, e onde essa prática pode oferecer devidos benefícios aos alunos (as).

No âmbito acadêmico, o processo de *coaching* pode ser feito entre professor (*coach*) e alunos (*coachee*) ou entre aluno (*coach*) e alunos (*coachee*), desde que devidamente capacitados. Neste processo, o professor responsável contata os estudantes regularmente para desenvolver uma visão clara de seus objetivos, para orientá-los em suas atividades diárias e apoiá-los na construção de habilidades, incluindo gestão do tempo, incertezas das escolhas e orientações para o futuro de sua profissão” (PEREIRA; PEREIRA, 2013, p. 14148-14149). Nesse esteio, têm-se os estudantes que, próximo ao final de um curso de graduação, possuem expectativas, anseios e medos sobre o trabalho de conclusão de curso.

Como objeto de estudo desta pesquisa, utilizou-se o método de *coaching* como uma ferramenta mercadológica que ajuda os profissionais a se conectarem com seus objetivos, aplicada a discentes do curso de Secretariado Executivo Bilíngue da Universidade Federal da Paraíba, visando estimular a sua capacidade para o desenvolver o Trabalho de Conclusão de Curso. Justifica-se a relevância dessa pesquisa devido à contribuição dos seus resultados com o processo formativo dos estudantes em secretariado executivo, sobretudo para motivá-los a desenvolver e defender seu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Também porque a retenção e a evasão universitária é considerada um problema para as diversas instituições de ensino superior (OLIVEIRA, BARBOSA, 2016; SANTOS, SILVA, 2011), de modo que as práticas de coaching direcionadas podem contribuir para o aluno adquirir autoconfiança e conseguir realizar a defesa do seu TCC, sem se evadir. Com, aponta-se que estabelecer métodos que possam ajudar os alunos a concluírem seu curso é importante, também, para os resultados da gestão universitária.

Este estudo também se manifesta como relevante para a discussão científica no campo do Secretariado Executivo, por apresentar uma estratégia para diminuir a evasão dos cursos de Secretariado executivo apontada por Cielo, Sanches-Canevesi, Schmidt, Tolentino (2019). Outrossim, os resultados da pesquisa podem servir de modelo para que seja replicado em outras instituições de ensino, visando acompanhar, influenciar e motivar os alunos para potencializar os seus resultados junto ao TCC. Para além de sua aplicação no âmbito acadêmico, as ferramentas de *coaching* podem ser (re) aplicadas em sua rotina diária pessoal e profissional, visando estabelecer

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

novas metas e objetivos a serem alcançados por meio da prática do *coaching*.

Com uma metodologia de desenvolvimento profissional e que visa ajudar a melhorar o desempenho e aumentar, significativamente, os resultados dos indivíduos, as sessões de *coaching* foram utilizadas para potencializar os objetivos acadêmicos dos alunos concluintes do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal da Paraíba, tendo como seu objetivo, meta e sonho a elaboração e defesa do TCC.

A problemática da pesquisa parte da preocupação, do receio e da dificuldade que os estudantes concluintes do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal da Paraíba sentem para desenvolver o TCC. Portanto, tem-se no processo de *coaching* uma estratégia para proporcionar aos respectivos estudantes, mudanças de comportamento, permitindo ajudá-los a se autodesenvolverem, visando a conquista do seu objetivo: a elaboração e defesa do TCC. Para tal, a questão de problema que norteou esta pesquisa científica é a seguinte: As sessões de *coaching* com os estudantes concluintes do curso de Secretariado Executivo Bilíngue da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) conseguem potencializar acadêmicos para a elaboração e a defesa do TCC?

O objetivo geral está centrado em verificar se as sessões de *coaching* com os estudantes concluintes do curso de Secretariado Executivo Bilíngue da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) conseguem potencializar acadêmicos para a elaboração e a defesa do TCC. Como objetivos específicos tem-se: identificar os objetivos individuais dos alunos concluintes por meio da realização de sessões de *coaching*; aplicar métodos do *coaching* para aumentar a produtividade dos alunos(as) do curso visando modificar suas atitudes e comportamentos; apresentar as metas e sonhos de cunho acadêmico dos alunos concluintes; analisar os pontos fortes e a serem melhorados das *coachees* após utilização das sessões de *coaching*; Descrever os pontos positivos da experiência do *coaching*, *sob a ótica das coachees*; e avaliar a percepção do *coachee* em relação ao processo de *coaching* realizado com base na experiência

As partes deste trabalho estão estruturadas a partir desta introdução que apresenta a problemática e os objetivos da pesquisa, seguida do referencial teórico que trouxe conceitos e definições do *Coaching*, bem como os seus tipos e as sessões. Adiante, tem-se os procedimentos metodológicos em que consta os métodos utilizados para o alcance dos objetivos de pesquisa propostos, seguido das sessões de análise e discussão dos dados coletados com a pesquisa de campo junto aos sujeitos. Na análise e discussão estão apresentados os resultados esperados, onde foram

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

exploradas as expectativas de cada aluno (a), sob a análise SWOT Pessoal (pontos fortes e os pontos a serem melhorados). A penúltima seção, foi construída com as considerações finais com os principais resultados encontrados, além das limitações desta pesquisa e sugestão de pesquisas futuras relacionando o *coaching* com a profissão de Secretariado Executivo. Por fim, têm-se as referências que foram utilizadas no decorrer de todo o trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COACHING: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Na contemporaneidade, a correria do dia a dia pode resultar numa acentuada desmotivação das pessoas para acreditarem nos seus potenciais, provocando uma perda na essência de persistir nos próprios ideais, tanto na vida profissional quanto pessoal. Todavia, alguns métodos foram desenvolvidos para ajudar os profissionais a estabelecer e alcançar as suas metas. A palavra *coaching* foi utilizada, inicialmente, no transporte, com o uso da carruagem coberta húngara e, posteriormente, associada ao esporte, já que ambos conduziam as pessoas a um lugar ou objetivo (MILARÉ, & YOSHIDA, 2007).

De origem inglesa, o *coaching* pode ser traduzido para o português na sua forma literal como treinamento. No entanto, este processo não deve ser visto somente como um treinamento, pois ele pode ir muito além, isto é, estabelecendo possibilidades de transformação de pontos críticos de relacionamento humano em vantagem competitiva organizacional (MASCHIO, MACIEL, BAGGIO & CAMARGO, 2015 p. 71).

Esse processo visa alcançar o sucesso de vida tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, a partir do ponto de vista em que elas se encontram. “A essência do *coaching* é ajudar o indivíduo a resolver seus problemas e a transformar o que aprendeu em resultados positivos para si e para a equipe a qual lidera” (MILARÉ & YOSHIDA, 2007, p. 88). O *coaching* ensina a manter o equilíbrio pessoal para o alcance de suas metas, motivando-as, compreendendo-as e traçando ideais para aquelas pessoas que já estão em processo de desinteresse.

Em complemento, Castellani (2007) afirma que o *coaching* tem como objetivo capacitar as pessoas na sua autorrealização a partir do alcance de suas metas, alinhando-as para uma vida equilibrada com seus valores, missão e propósito. Desse modo, as metas são trabalhadas, levando-se em consideração os anseios pessoais e profissionais.

Para a implantação do processo de *coaching*, em que indivíduos influenciam e são

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

influenciados, é preciso que haja um profissional capacitado para o desenvolvimento dessa prática, o qual é chamado de *coach*, enquanto quem recebe esse treinamento é chamado de *coachee*. Como afirmam Maschio, Maciel, Baggio e Camargo (2015 p. 74), “*coachee* corresponde à pessoa que será guiada pelo *coach* para alcançar seus objetivos”. Com isso, é possível dizer que o trabalho conjunto entre o profissional (*coach*) e cliente (*coachee*) revela uma dinâmica que eleva os resultados de uma organização, principalmente quando o sucesso desejado é alcançado.

O profissional em *coaching* é o mentor e o incentivador que busca ajudar as pessoas que precisam dessa ferramenta e incentivo. Segundo Araújo (2011), *coaching* é um processo que pode ser definido como uma espécie de acordo entre o *coach* (profissional) e o *coachee* (cliente), em prol de um objetivo a ser atingido. Objetivo este que provém do desejo do cliente, onde o *coach* apoia o cliente na busca a realizá-lo, ou seja, as diversas metas que somadas levam o *coachee* ao encontro do seu desejo maior estabelecido dentro do processo de *coaching*.

Na prática, o *coach* ajuda o seu colaborador a aprender, a descobrir as áreas de maior potencial de desenvolvimento, a desenvolver a sua inteligência emocional, a fazer opções, a definir os seus próprios objetivos, a analisar os seus próprios erros, bem como as suas causas e as formas de corrigi-los, facultar-lhe informações e pistas que lhe permitam tomar opções e efetuar decisões: sucintamente, o *coach* coloca-se ao serviço do seu subordinado, não o controla (GASPAR E PORTÁSIO, 2009, p. 32).

Por meio desse profissional, é possível elevar a autoestima e estimular a motivação pessoal e profissional, além de descobrir o que as pessoas precisam em relação ao seu estado emocional, mostrando que são capazes de atingir suas convicções. Nessa linha de raciocínio, é possível adquirir um bom suporte, ou seja, um controle, autoajuda, no que se trata tanto da esfera do profissionalismo como do âmbito pessoal.

O processo de *coaching* é de grande valia para alcançar os objetivos e estabelecer as metas pessoais e profissionais hodiernamente, pois o excesso de tarefas e informações somadas à evolução da tecnologia tem feito com que as pessoas criem bloqueios mentais na forma de se expressar ou para tomar decisões. Para além de uma rotina diária exaustiva vivenciada pelos estudantes de secretariado executivo que, dentre outras atividades de cunho pessoal, precisam administrar as atividades pedagógicas, participar de projetos de ensino, pesquisa e extensão, vê-se na prática do *coaching* a possibilidade de potencializar os seus resultados acadêmicos. No âmbito profissional, Rauber e Rauber (2013) afirmam que as motivações se tornam mais complexas, já que a assessoria e a gestão secretariais desempenhadas pelos secretários executivos demandam diversas tarefas, incluindo a gestão da rotina do executivo.

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

Com esse entendimento, podemos, mais facilmente, encontrar os pontos que permitam alinhar os objetivos individuais aos organizacionais, compor os propósitos do grupo aos da organização e dos indivíduos, e ajustar as finalidades das áreas às da organização e das pessoas (RAUBER E RAUBER, 2013, p. 1727).

Esses processos fazem com que os indivíduos consigam ser mais produtivos e adquiram com mais rapidez o alcance de objetivos, favorecendo as atividades, tanto para a empresa quanto para a própria autoavaliação. Por meio desse tipo de resultado, advindo das ferramentas do processo de *coaching*, pode-se adquirir o sucesso desejado. Considerando que o processo de *coaching* é um método de autodisciplina para buscar os objetivos estabelecidos, essa tem se tornado de extrema importância para as pessoas que necessitam de estímulos para continuarem a buscar seus objetivos e metas.

2.2 TIPOS E SESSÕES DO COACHING

Conforme a necessidades dos indivíduos, o processo de *coaching* foi se desenvolvendo e se solidificando, ao mesmo tempo em que ele foi tipificado de acordo com o objetivo, seja individual ou coletivo. Atualmente, existem diversos tipos de *coaching*, como o *coaching* profissional, pessoal, organizacional e acadêmico, os quais serão brevemente apresentados a seguir, a partir do quadro 1.

Quadro 1: Tipos de coaching

Coaching organizacional	Tratou-se de tomadas decisórias, criatividade, hobbies e habilidades;
Coaching pessoal	Tratou-se da saúde e disposição, desenvolvimento intelectual, equilíbrio emocional;
Coaching profissional	Tratou-se da realização e propósito, recursos financeiros, contribuição social;
Coaching acadêmico	Tratou-se da finalidade sobre pesquisas, facilitador da conclusão do TCC.

Fonte: Matta & Victoria, 2017.

O *coaching* profissional trata de buscar a melhoria contínua para a investigação do propósito pelo qual deseja conquistar em médio prazo. Nesse sentido, Lopez (2016, p. 4) relata que “há profissionais que chegam ao mercado de trabalho mais prontos”, ou seja, estão mais preparados para enfrentar os desafios diários, além de terem desenvolvido e aprimorado o seu desempenho para atuar junto às organizações.

No *coaching* pessoal, atribui-se a ele técnicas para desenvolver as competências individuais. Esse procedimento pode servir como guia para que o sujeito trabalhe e aprimore os aspectos comportamentais e emocionais, visando definir metas e alcançá-las. Sobre isto, Lange e Karawejczyk (2014, p. 42) asseveram que esse processo busca “capacitar as pessoas na sua

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

autorrealização a partir do alcance de suas metas, alinhando-as para uma vida equilibrada com seus valores, missão e propósito.” O *coaching* pessoal objetiva capacitar e preparar os indivíduos a ter autocontrole frente aos desafios e limites que surgem cotidianamente no âmbito pessoal.

Sobre as definições de *coaching* organizacional, ele contribui com o poder decisório e o aprendizado com mais aprofundamento nas habilidades e ações realizadas na organização. No contexto empresarial, o *coaching* organizacional representa um meio de trabalhar com pessoas e torná-las mais competentes e mais realizadas.

De acordo com Ferreira (2008), as discussões acerca da contribuição do *coaching* para o desenvolvimento de executivos ainda apresentam informações imprecisas e incipientes. Da mesma forma, percebe-se que o *coaching* é um tema que recebe pouca atenção no que diz respeito a pesquisas científicas, por isso, considera-se importante a necessidade de iniciativas que aprofundem questões sobre o assunto. Esses conhecimentos podem auxiliar no processo de seleção de alternativas que contribuam de maneira mais consistente com o desenvolvimento de executivos. O *coaching* organizacional, conhecido como o *coaching* de executivos, é um processo individualizado que otimiza a capacidade do líder para alcançar metas organizacionais em curto e longo prazos (LANGE, KARAWAJCZYK, 2014, p. 42).

Por fim, o *coaching* acadêmico contribui com o desenvolvimento de pesquisas, bem como facilita a organização e elaboração de trabalhos no âmbito da universidade ou escola, estimulando os alunos (as) com suas atividades acadêmicas. De acordo com Pereira e Pereira (2013, p. 14150), “a aprendizagem aqui pretendida visa ao desenvolvimento humano do aluno; nesse, são considerados os desenvolvimentos: psicológico, cognitivo e sociocultural”. A fim de contribuir com os resultados positivos deste artigo, o *coaching* acadêmico foi utilizado para impulsionar as alunas do curso de Secretariado Executivo, da Universidade Federal da Paraíba, a concluírem a disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso. Nessa disciplina, o aluno precisa desenvolver o seu trabalho e defendê-lo junto a uma banca formada por professores avaliadores. Vê-se nessa técnica do *coaching* acadêmico a possibilidade de obter resultados mais satisfatórios, a partir da implantação dessa metodologia, considerada inovadora pelo seu uso no meio acadêmico.

Assim, o *coaching* foi utilizado no âmbito acadêmico para orientar os alunos concluintes na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso. O intuito foi o de que essa metodologia acelerasse os resultados dos estudantes concluintes, mapeando os seus anseios e estabelecendo metas e estratégias para alcançar os objetivos por meio das sessões de *coaching*.

A realização das sessões de *coaching* avalia os níveis satisfatórios do atual estado de vida

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

dos(as) *coachees*. As sessões de *coaching* treinam pessoas para capacitá-las e impulsioná-las a saírem da zona de conforto. Nas sessões, são trabalhadas perguntas relacionadas ao indivíduo que está recebendo o processo, de maneira que o *coachee* explore seus ideais para encontrar o estado que almeja. Por isso, as perguntas são sobre a vida pessoal, incluindo os relacionamentos sociais e corporativos, os desejos profissionais, os sonhos a serem conquistados. Conforme a pesquisa de Pimenta (2011), o método se distribui da seguinte maneira:

A cliente decidiu os objetivos que pretendia atingir e os indicadores para a verificação que o teria atingido, compreendeu plenamente a situação vivida atualmente, realizou o levantamento de todos os dados relevantes para a ação, definiu o plano de ação para realizar os objetivos definidos, determinou as datas para a realização de cada etapa e estabeleceu as principais dificuldades e obstáculos que poderiam ocorrer na execução do plano, e quais as alternativas e recursos necessários para superá-los (PIMENTA, 2011, p. 167, 168).

As sessões podem ser presenciais ou a distância com duração média de uma hora, onde o profissional realiza perguntas estruturadas, com o objetivo de gerar reflexões e clareza que modifique o *mindset*¹ do *coachee*. O intuito é encontrar pontos de melhoria que permitam o *coachee* entrar em um estado de ação em busca de alcançar seus objetivos.

As sessões do processo de *coaching* do material da Sociedade Brasileira de *Coaching* (SBC) se dividem conforme dados do quadro 2. Essas sessões e os propósitos do processo de *coaching*, que foram utilizados na metodologia deste trabalho, são uma proposta inovadora que foi implantada para impulsionar os estudantes a fim de trabalhar a busca de ideais e a eliminar crenças que os impedem de atingir o sucesso profissional.

Quadro 2: Sessões do processo de coaching e suas descrições.

Avaliação do nível de satisfação (<i>Powerscript</i>)	Qualidade de vida, pessoal, profissional, relacionamento.
Resultados Esperados	O que esperar, através das sessões de <i>coaching</i> .
FUL (<i>Follow-up</i>) – Acompanhamento	Sobre as sessões de <i>coaching</i> .
SWOT Pessoal	Forças internas e fraquezas / Oportunidades e ameaças.
<i>Dreamlist</i>	Listagem dos sonhos.
Especificação de objetivos	Onde se deseja chegar: O que? Por que? Como?
Missão e propósito	O que deseja ser alcançado.

Fonte: Matta e Victoria, 2017.

¹O termo *Mindset* significa “modelo mental”. Que nada mais é do que a maneira como uma pessoa pensa. É a configuração dos seus pensamentos. Assim, é a partir daqui que enfrentaremos as mais diversas situações do cotidiano. Também será através dele que seremos capazes de tomar decisões (IBC, 2019).

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

Nas sessões, são trabalhadas perguntas relacionadas ao indivíduo está recebendo o processo, de maneira que o *coachee* explore seus ideais para encontrar o estado que almeja. Por isso, as perguntas são sobre a vida pessoal, incluindo os relacionamentos sociais e corporativos, os desejos profissionais, os sonhos a serem conquistados. As sessões podem ser presenciais ou à distância com duração média de uma hora, onde o profissional realiza perguntas estruturadas, com o objetivo de gerar reflexões e clareza que modifique o *mindset* do *coachee*. O intuito é encontrar pontos de melhoria que permita o *coachee* entrar em um estado de ação em busca de alcançar seus objetivos. As sessões ajudam o indivíduo a manter o foco nos objetivos e nas metas a serem alcançadas para obter êxito nos resultados, já que é trabalhado aspectos motivacionais, também.

Para o *coaching*, utilizam-se informações obtidas sobre o desempenho e a problemática do indivíduo para, posteriormente, dar condições a ele de incorporar novas competências e de atingir suas metas organizacionais. Todas as oportunidades de melhoria levantadas durante o processo de gestão do desempenho serão utilizadas como elementos a serem transformados pela metodologia de *coaching*, que orienta a mudança do padrão do comportamento para melhor alinhamento na empresa (MILARÉ, YOSHIDA, 2007, p. 91).

Sendo assim, juntamente com as habilidades do processo em *coaching*, esse método os direciona a desenvolver estratégias e, em coletividade, obter os resultados e metas com competência e dinamismo no ambiente organizacional, por meio de sessões de *coaching*. A utilização dessas sessões se caracteriza através de perguntas subjetivas com aprofundamento para analisar e estimular os indivíduos a saírem da sua zona de conforto, eliminarem suas crenças limitantes e entrar em ação.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, foram estabelecidas as etapas de execução desta pesquisa, em que se tratou de uma pesquisa bibliográfica, exploratória. A pesquisa bibliográfica amparou-se nas teorias relacionadas à prática do *coaching* (MATTA E VICTORIA, 2017; MILARÉ, YOSHIDA, 2007; RAUBER E RAUBER, 2013; BAGGIO E CAMARGO 2015; CASTELLANI, 2007), inclusive no âmbito acadêmico e da profissão de Secretariado Executivo (Rauber, Rauber, 2013), além de ter utilizado artigos científicos encontrados na Base de Dados da Scielo. A pesquisa exploratória intencionou averiguar os conceitos e definições do *coaching* e como essa ferramenta é desenvolvida para potencializar os resultados dos indivíduos.

A abordagem da pesquisa foi de natureza qualitativa com o objetivo de compreender e

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

analisar a qualidade das respostas dos sujeitos da pesquisa. As pesquisas que utilizam o método qualitativo trabalham com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões (LANDIM, LOURINHO, LIRA E SANTOS, 2006).

Envolver a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (GODOY, 1995, p. 58).

Nesse esteio, conjectura-se que os pesquisadores têm contato com a situação estudada, ou seja, com os estudantes concluintes do curso de Secretariado Executivo da UFPB que apresentaram dificuldades na elaboração do TCC. Então, mapeou-se os estudantes que gostariam de se submeter às sessões de *coaching*, visando estabelecer metas e objetivos acadêmicos a serem alcançados, totalizando 15 estudantes matriculados na disciplina de TCC no semestre de 2018.1 que foram contactados. Porém, apenas 5 estudantes demonstraram interesse em participar das sessões de *coaching*, em que foram realizadas sessões do processo de *coaching* estabelecidas pela Sociedade Brasileira de *Coaching* (SBC), a partir de um questionário estruturado para cada sessão, composto por perguntas subjetivas.

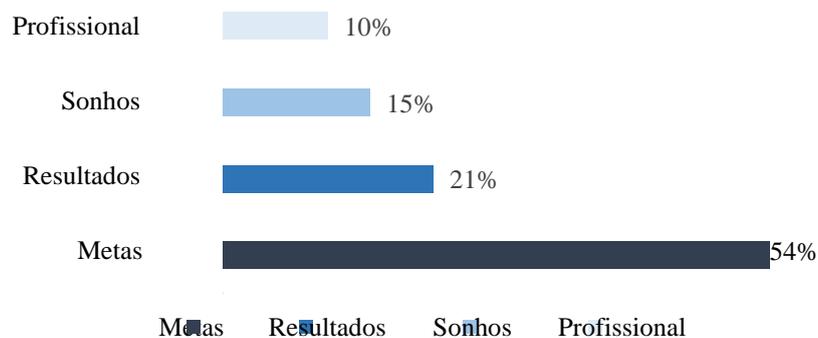
As sessões de *coaching* foram realizadas durante os meses de agosto e setembro de 2018, em que cada etapa foi dividida com base nas sessões apresentadas no quadro 1, do referencial teórico: 1. Sessão tratou sobre a avaliação do nível de satisfação (*Powerscript*); 2. Sessão tratou dos resultados esperados; 3. Sessão FUL (Follow-up) – Acompanhamento; 4. Sessão SWOT Pessoal; 5. Sessão *Dreamlist*; 6. Sessão lidou com a especificação de objetivos; 7. Sessão abordou a missão e o propósito.

Essa ação que é considerada inovadora pelos autores da pesquisa, faz parte do método da pesquisa-ação que, segundo Tripp (2005, p. 446), é onde “planeja-se, implementa-se, descreve-se e avalia-se uma mudança para a melhora de sua prática, aprendendo mais, no correr do processo, tanto a respeito da prática quanto da própria investigação”. Nesse sentido, o *coaching* foi um processo de pesquisa-ação para este trabalho, de modo que as sessões foram implantadas pelos autores da pesquisa com os sujeitos, visando acompanhar o desenvolvimento e aprimoramento no comportamento deles em prol do seu objetivo. Os resultados das sessões são os resultados desse trabalho.

encontradas palavras como atitude, dedicação, motivação. Segundo depoimentos dos participantes, o processo de *coaching* trouxe clareza dos objetivos, além de motivação, perspectiva de positividade e de crescimento. Isso corrobora com Wolk (2010, p. 12) quando ele entende que o *Coaching* é como “um processo dinâmico e interativo que consiste em dar assistência aos outros na consecução de suas metas, colaborando com o desenvolvimento do seu próprio potencial”.

Logo após a etapa de análise da nuvem de palavras, foram coletados os dados de segmentos codificados, em que foi gerado um gráfico que indica as frequências das palavras encontradas nas respostas dadas nas sessões, apresentadas no gráfico 1.

Gráfico 1: Porcentagem das palavras no processo de coaching



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com o gráfico 1, é possível perceber as palavras geradas pelo *software* MAXQDA, o qual analisou as respostas através da metodologia do *coaching* utilizada, sendo que o principal tema relacionado às sessões foram as metas, com 54% de frequência das palavras-chave existentes nas respostas, em que as entrevistadas exploraram suas perspectivas de vida acadêmica e profissional. Já os “resultados” apresentam um percentual de 21% de frequência, enquanto “desejos e sonhos” apresentam 15% e desenvolvimento profissional registra 10%. Como se pode notar, as *coaches* traçaram metas claras para mover-se em busca do sucesso desejado, logo em seguida, os anseios sobre resultados para a realização de seus desejos e sonhos, e, conseqüentemente, o sucesso profissional.

Esses resultados definem que as *coaches* têm metas traçadas. Porém, o que elas querem para o seu planejamento de vida são as motivações e os ganhos. A relevância das sessões sinaliza para o alcance dos seus objetivos, demonstrando uma expectativa em relação ao alcance dos resultados pelo

processo e a utilização dessa ferramenta. Sobre a análise percentual, é normal a variação dos resultados, pois cada indivíduo possui desejos e pensamentos de vida diversificados.

A seguir, no quadro 3, têm-se as expectativas individuais citadas pelas *coachees* sobre os resultados esperados a partir das sessões de *coaching*, conforme cada segmento codificado.

Quadro 3: Expectativas individuais das *coachees* em relação ao processo de *coaching*.

Metas	<ol style="list-style-type: none">1. “Entregar o artigo, concluir o curso, relatório estágio, memorial etc.”2. “Se autodesenvolver até o final do curso, concluir o TCC e conseguir um emprego”3. “Concluir o curso e começar a trabalhar, sugerindo mudanças pela experiência vivenciada”,4. “Vencer o nervosismo e o jeito de ver tudo negativo5. “Ter autoestima, encorajar, ter força de vontade, ir além no campo acadêmico e ir em busca do alcance das metas, ter objetivo e disciplina para vencer na vida acadêmica”.
Sonhos	<ol style="list-style-type: none">1. “Mover-se em direção aos sonhos, ir em busca de conhecimento, que tudo depende de própria vontade, basta querer”,2. “Entre planos e sonhos concluir a graduação até o final do ano”,3. “Aprovação em um concurso”,4. “Ser fluente em 4 idiomas e ser capaz de me comunicar de forma oral e escrita em qualquer situação”,5. “ser bem-sucedida profissionalmente, possuir veículo próprio, possuir apartamento próprio, casar, ter filhos”.
Resultados	<ol style="list-style-type: none">1. “Para obter resultados é importante o comprometimento, ter foco e definir as metas”2. “Os resultados podem ser adquiridos através do planejamento das metas, para alcançar o sucesso acadêmico e profissional, de forma eficiente”3. “As perguntas das sessões do processo de <i>coaching</i> vem proporcionando a convicção que posso obter os melhores resultados saindo da zona de conforto”.
Profissional	<ol style="list-style-type: none">1. “Conseguir um emprego na empresa desejada e comprar meu carro”2. “Especializar profissionalmente em alguma área de atuação”3. “Nas metas profissionais a serem atingidas é ingressar no mercado de trabalho com o objetivo de fazer investimentos garantindo sempre a estabilidade de vida”.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Nesse sentido, no momento da análise dos dados coletados, percebeu-se que as *coachees* tinham como foco principal a conclusão do curso de graduação, bem como a elaboração do TCC e a sua defesa. Com as sessões de *coaching*, estabeleceram-se estratégias para que elas fossem estimuladas e motivadas a alcançar esse objetivo. Como condição *sine qua non* para a conclusão do curso de graduação em Secretariado Executivo, o estudante precisa elaborar e defender um trabalho. Como os sujeitos são estudantes concluintes, percebe-se que o objetivo delas estão focados nesta etapa da sua vida acadêmica.

Cabe pontuar que esta ação estratégica foi realizada pioneiramente no âmbito deste curso, lotado na Universidade Federal da Paraíba, com a intenção de diminuir a retenção e motivar os alunos a defenderem seu TCC. Ações deste tipo também podem ser encontradas em outras instituições de ensino superior como, por exemplo, a Universidade Federal de Santa Catarina. O

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

programa denominado "Acadêmico em Ação", é um programa de *coach* e mentoria “desenvolvido para trabalhar direto com os alunos numa proposta de formação integral e significativa que respeita as limitações e potencializa os pontos fortes por meio de um processo individualizado a necessidade de cada acadêmico de modo que este identifique áreas de satisfação para agir e conquistar resultados a ponto de deixar um legado para a ciência” (SILVA, MACHADO, 2017, p. 24)

Inferre-se que instituições de ensino superior têm buscado alternativas para maximizar os seus resultados, além de propor estratégias que ajudem a diminuir a retenção dos alunos na instituição, bem como evite a evasão deles sem concluir o curso. Portanto, utilizar uma ferramenta de desenvolvimento profissional no meio acadêmico, como o *coaching*, tem se revelado como uma tática para se aproximar mais do aluno que apresenta maiores dificuldades no desempenho de suas atividades acadêmicas.

Adiante, após acompanhar e observar o comportamento das estudantes junto as estratégias estabelecidas para o desenvolvimento do TCC, questionou-se sobre as experiências delas com as sessões de *coaching* realizadas, no sentido de verificar os pontos positivos e a melhorar de cada indivíduo para alcançar sua meta. Com isso, o quadro 4 apresenta os pontos positivos enxergados pelas *coachees* no processo de *coaching* e, para preservar sua identidade, as entrevistadas foram identificadas com de nomes fictícios.

Quadro 4: Pontos positivos após a experiência com o coaching.

Daniela	“Para que haja alcance das metas pessoais e profissionais é preciso que haja foco, determinação, persistência e paciência”, “Além disso, é importante que seja feito um plano de metas para ter bons resultados”.
Ana	“Me fez acreditar que sou capaz de conquistar uma vida estável”.
Rita	“Confiança; controle; autoestima; despertou meu poder interior”.
Lúcia	“Fiquei mais focada e cumpri algumas coisas no prazo estabelecido por mim. Me sinto mais confiante”.
Julia	“Que eu posso ir mais além que eu queira, o <i>coaching</i> nos faz motivar cada dia mais, a atingir nossas metas até chegar ao sucesso”.
Clara	“Adquiri determinação, atitude, esperança, foco e estímulo”.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A partir dos relatos, ratifica-se o quão é positivo as sessões de *coaching*, sobretudo, para o desenvolvimento acadêmico do estudante. Corroborando com Silva (2018, p. 191) “os resultados da técnica são extremamente eficazes, podendo mudar o estado emocional do indivíduo, motivá-lo, mudar seu comportamento, consolidar seus objetivos e mudar sua percepção das coisas, tudo isso de uma forma positiva e impactante”. Deste modo, as estudantes submetidas ao processo de *coaching* se sentiram mais seguras, confiantes e determinadas em concluir o seu TCC. Na percepção delas, as sessões as ajudaram se manter mais focadas, inclusive para cumprir os prazos que foram

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

estabelecidos pela coordenação do curso, no que se refere às entregas do seu TCC. Reafirma-se que o *coaching* se apresenta como eficaz no meio acadêmico já que ele conseguiu motivar e mudar o comportamento do estudante, fazendo com o que o estudante não tranque a disciplina ou desista do curso.

Já o quadro 5, demonstra os pontos que podem ser melhorados pelas *coachees* para alcançar a sua meta. Com a sessão SWOT Pessoal, em que o propósito foi identificar ações fundamentais para a descoberta das fraquezas internas (WEAKNESSES) e minimização das ameaças (THREATS), realizou-se o autoconhecimento sobre os pontos a serem melhorados de cada aluna. Dentre algumas respostas, destacam-se:

Quadro 5: pontos a serem melhorados das *coachees* pós utilização das sessões de *coaching*.

Daniela	“Desinteresse acompanhado de ansiedade, e a falta de controle para atingir as metas”.
Ana	“Está dependente de outras pessoas para solucionar meus problemas, e não obter retorno, me faz desmotivar em relação aos meus objetivos”.
Rita	“Um vilão sabotador, sempre foi o pessimismo”.
Lúcia	“Sempre desestimulada em relação ao tempo que tenho para concluir meus deveres diários”.
Julia	“Tenho descontrole na minha organização, e receio de não conseguir meus ideais acadêmicos e profissionais”.
Clara	“Não priorizo as necessidades, isso me faz perder tempo, e me torna ainda mais incapaz a administração da minha rotina diária”.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Alguns pontos citados pelos estudantes referem-se ao estado emocional, em que a ansiedade e o pessimismo são aspectos a serem melhorados. Ou seja, após as sessões de *coaching*, as estudantes se sentiram ansiosas com as novas metas e prazos estabelecidos. Assim, entende-se que, embora elas estivessem motivadas e impactadas a mudar o seu comportamento em busca dos seus objetivos, aspectos emocionais ainda se apresentavam como embargos para alcançar os resultados de forma mais tranquila. Sobre isto, Silva (2011) fala que quando as necessidades humanas não são supridas sobrevêm sentimento de frustração, agressividade, nervosismo, insônia, desinteresse, passividade, baixa autoestima, pessimismo, resistência a novidades, insegurança e outros. Nesse sentido, quando as estudantes não conseguiam cumprir algum prazo estabelecido, elas se mostravam desinteressadas e desmotivadas para continuar com as sessões e, em sequência, concluir o TCC.

As alunas realizaram um planejamento estratégico com metas claras e detalhadas, eliminando suas crenças limitantes e colocando em prática comportamento que potencialize seus resultados com o objetivo de concluir o TCC. As *coachees* passaram pelo processo de avaliação ao

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

término das sessões, onde forneceram um *feedback* de que foi um processo inovador e motivacional. A partir desse procedimento, conseguiram ter mais foco nos objetivos, confiança, perseverança, otimismo e concentração no que desejam alcançar para o seu desenvolvimento. Matteu e Matteu (2016), também comprovaram o poder do *Coaching* com alunos utilizando suas ferramentas em sala de aula, obtendo resultados significativos no processo de ensino-aprendizagem. Neste estudo, em específico, foi possível comparar grupos com a metodologia do *coaching* e sem o método e identificar os reais ganhos e contribuições de suas ferramentas.

Com base nos resultados atingidos com as sessões, foi possível associar o processo de *coaching* aos alunos do curso de Secretariado Executivo, comprovando a convicção de que suas ferramentas estimularam o aumento de performance, raciocínios e concepções a respeito da vida pessoal e acadêmica. A pesquisa de Silva e Machado (2017) reforça a proposta desse estudo demonstrando o potencial do *coaching* na academia, no desenvolvimento da formação teórico-prática dos estudantes e significativo papel que o professor-*coach* pode exercer em sala de aula. Após a experiência promovida com as sessões, pode-se notar que as *coachees* se sentiram mais confiantes na busca dos seus sonhos, metas e com o seu crescimento profissional e acadêmico. O *coaching* é um processo de aprendizagem transformacional e de assumir responsabilidades. Na mesma linha de raciocínio Downey (2010, p. 17), descreve o *Coaching* como “a arte de facilitar o desempenho, o aprendizado e o desenvolvimento de outra pessoa”. Com isso, percebe-se que a partir da experiência do processo de *coaching* houve o autodesenvolvimento e a exposição de ideais em busca de melhores resultados na vida profissional e pessoal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa alcançou os objetivos, pois por meio das ferramentas do processo de *coaching*, as alunas conseguiram potencializar seus resultados, concluindo o trabalho de conclusão de curso e modificando seus “*mindsets*”, ou seja, a mentalidade e comportamento que cada uma possuía sobre a vida. As alunas conseguiram superar suas crenças, ter mais foco, confiança e atitudes para conquistar seus objetivos, sejam no campo profissional ou pessoal. Além disso, aumentaram a produtividade e desempenho.

Como resultado para o objetivo geral deste trabalho, implantaram-se sessões de *coaching* nos estudantes concluintes do curso de Secretariado Executivo da UFPB, visando potencializar os seus resultados profissionais e pessoais. O processo de *coaching* permitiu mover o(a) estudante do seu

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

estado inicial e de zona de conforto, até o alcance de seu objetivo, de modo que se observaram avanços positivos e concretos que potencializaram seus resultados em relação à construção do TCC. Por meio do processo de *coaching*, foi possível trabalhar aspectos motivacionais e significativos que permitiram ao aluno avançar continuamente e alcançar suas metas e objetivos superando, portanto, suas principais dificuldades.

Nesse sentido, o *coaching* trouxe autonomia e relevância para as *coachees*, proporcionando clareza na construção do mapa para conquistar seus objetivos, tornando protagonistas na gestão eficaz do tempo. Na estruturação da fundamentação teórica, foram exploradas a associação dos conteúdos e a abordagem do tema *coaching*, onde se destacou a relevância de cada uma das *coachees* para essa metodologia estudada, correlacionando-as a todas as etapas desse processo.

Por ser um tema que ainda é pouco explorado em pesquisas acadêmicas no Secretariado Executivo, aponta-se que a escolha foi relevante para as alunas concluintes, sujeitos da pesquisa e que passaram pelo processo de *coaching*. Espera-se que os futuros estudantes matriculados na disciplina de TCC sejam submetidos ao processo de *coaching*, para que eles possam experimentar e adquirir os resultados positivos de forma mais assertiva.

Embora este estudo tenha se restringido a algumas alunas concluintes do curso de secretariado executivo, o que se considera como limitação, por não ter conseguido abarcar todos os estudantes matriculados na disciplina. Porém, isso é possível de ocorrer quando se é dada a opção de escolha em participar ou não, o que foi feito. Registra-se que o processo de *coaching* não pode ser por coação, mas por livre e espontânea vontade, pois deve partir do sujeito o desejo de avançar e evoluir em determinado aspecto de sua vida.

Por fim, sugere-se pesquisas futuras que relacionem o tema *coaching* e o secretariado de forma que o número de estudantes participantes seja ampliado e aplicado o processo de *coaching* com egressos que, porventura, não conseguiram alcançar seus objetivos profissionais.

REFERÊNCIAS

CIELO, I.; SANCHES-CANEVESI, F.; SCHMIDT, C.; TOLENTINO, K. **Evasão nos Cursos de Secretariado Executivo no Brasil: Uma Análise Necessária.** Anais do VI Encontro Nacional Acadêmico de Secretariado Executivo, Viçosa:Minas Gerais, 2019.

DOWNEY, M. **Coaching eficaz.** São Paulo: Cengage Learning, 2010.

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. GOUVEIA, Joseilme Fernandes. SANTIAGO, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

FERREIRA, M. A. A. **Coaching, um estudo exploratório na percepção dos envolvidos:** organização, executivo e *coach*. 2008. 121f. Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de São Paulo, SP, 2008.

MATTEU, I.; MATTEU, D. **Coaching na educação:** uma metodologia de alta performance. Revista Compartilhe Docência. São Paulo, Vol.1 N.1, p. 43-54, Jan./Jun. 2016.

GASPAR, D., J., & PORTÁSIO, R. M. (Orgs.). **Revista de ciências gerenciais. Liderança e Coaching:** Desenvolvendo pessoas, recriando organizações. vol. XIII, nº18. 2009.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades:** Uma revisão histórica dos principais autores e obras que refletem esta metodologia de pesquisa em ciências sociais. **Revista de Administração de Empresas.** (v. 35, n. 2, p. 57-63). São Paulo, 1995.

IBC. **Saiba o que é Mindset.** 2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/saiba-o-que-e-mindset/>. Acessado em: 23 jan. 2020.

LANDIM, F., L., P., LOURINHO, A., L., LIRA, R., C., M., & SANTOS, Z. M. S. A. **Uma reflexão sobre as abordagens em pesquisa com ênfase na integração qualitativo-quantitativo.** Sistema de Información Científica Redalyc. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Redalyc. Org. 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=408191110>. Acessado em 20 jul. 2022.

LANGE, A.; KARAWAJCZYK, T. **Coaching no processo de desenvolvimento individual e organizacional.** DIÁLOGO, n. 25, abr. Unilasalle editora: Canoas, 2014. Disponível em: <http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Diálogo>. Acessado em 03 jan. 2020.

MATTA, V.; VICTORIA, F. (Orgs.). **Livro de Metodologia:** personal & professional *coaching* intensivo. São Paulo: SB*Coaching* Editora, 2017.

MASCHIO, F., MACIEL, A., C., BAGGIO, D., K., & CAMARGO, B. F. (Orgs.). **O processo de coaching e o alcance de metas:** o estudo de caso de um empreendimento de bebidas. Revista Global Manager (v. 15. n.1), 2015.

MILARE, S. A.; YOSHIDA, E. M. P. **Coaching** de executivos: adaptação e estágio de mudanças. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo , v. 9, n. 1, p. 86-99, jun. 2007.

MOZZATO, A., R., & GRZYBOVSKI, D. **Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração:** potencial e Desafios. Revista de Administração, Curitiba, v.15, n.4, (p.731-747), Jul./Ago., 2011.

OLIVEIRA, R. T. D.; BARBOSA, J. D. **Retenção Universitária:** Fatores Condicionantes e Ações da Gestão Acadêmica no Curso de Administração da UFS. XVI Colóquio Internacional de Gest[on] Universitária. Arequipa – Peru. 2016. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172049/OK%20-%2020101_00350%20-%20OK%20-%20R.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acessado em: 03 jan 2022.

PEREIRA, V. A. P.; PEREIRA, R. C. **Coaching** acadêmico: **uma experiência pioneira e inovadora.** Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, de 23 a 26/9/2013.

CÂMARA, Maria Caroline da Silva. **GOUVEIA**, Joseilme Fernandes. **SANTIAGO**, Cibelle da Silva. **O coaching como ferramenta para potencializar os resultados dos estudantes no trabalho de conclusão de curso**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.18, nº 1, p.01-20. TRI I 2024. ISSN 1980-7031.

PIMENTA, F. F. **A transformação através do processo de *coaching***. In: SPINK, MJP., FIGUEIREDO, P., and BRASILINO, J., orgs. Psicologia social e personalidade [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais; ABRAPSO, 2011, pp. 157-168.

RAUBER, M., J., & RAUBER, A. S. **Perguntar não ofende: Uma abordagem de *coaching* para o profissional de Secretariado**. TOLEDO, PR: Mundo Hispânico, 2013.

SANTOS, G. G., and SILVA, L. C. **A evasão na educação superior: entre debate social e objeto de pesquisa**. In: SAMPAIO, S. M. R., org. Observatório da vida estudantil: primeiros estudos [online]. Salvador: EDUFBA, 2011.

SILVA, J. C. **Psicologia Organizacional com Ênfase em Recursos Humanos**. Psicologado. Edição 09/2011. Disponível em < <https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/psicologia-organizacional-com-enfase-em-recursos-humanos> >. Acesso em 26 fev. 2022.

SILVA, M. ***Coaching*: Um Caminho Para O Sucesso**. Revista Gestão em Foco - Edição nº 10 – Ano: 2018. Disponível em: http://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/014_coaching_um_caminho_para_o_sucesso.pdf. Acessado em: 25 fev. 2020.

SILVA, A. R. L.; MACHADO, A. B. **Práticas de *coaching* como ação inovadora para potencializar o aprendizado**. Revista Projeção, e Docência, v 8, nº2, ano 2017. Acessado em: 21 fev. 2020.

TRIPP, D. **Pesquisa-ação: uma introdução metodológica**. Tradução de Lólio Lourenço de Oliveira. Educação e Pesquisa, São Paulo, (v. 31, n. 3, p. 443-466), set./dez. 2005.

WOLK, L. **A arte de soprar brasas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.