



**DESIGN
UFRGS**

Programa de Pós-Graduação
Mestrado | Doutorado



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ENGENHARIA
FACULDADE DE ARQUITETURA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESIGN**

Luciene Machado

**PERFIL DE COMPETÊNCIAS PARA FOMENTAR A ATITUDE EMPREENDEDORA
NOS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM DESIGN**

Tese de Doutorado

Porto Alegre
2024

LUCIENE MACHADO

**Perfil de competências para fomentar a atitude empreendedora
nos estudantes de graduação em Design**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Design da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Design.

Orientador: Prof. Dr. Júlio Carlos de
Souza van der Linden.

Porto Alegre
2024

CIP - Catalogação na Publicação

Machado, Luciene

Perfil de competências para fomentar a atitude empreendedora nos estudantes de graduação em Design / Luciene Machado. -- 2024.

203 f.

Orientador: Júlio Carlos de Souza van der Linden.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, , Porto Alegre, BR-RS, 2024.

1. Design e Educação. 2. Atitude Empreendedora. 3. Competências Atitudinais do Designer. 4. Competências Atitudinais do Empreendedor. 5. Competências Atitudinais do Designer-Empreendedor. I. van der Linden, Júlio Carlos de Souza, orient. II. Título.

Luciene Machado

**Perfil de competências para fomentar a atitude empreendedora
nos estudantes de graduação em Design**

Esta Tese foi julgada adequada para a obtenção do Título de Doutor em Design, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Design da UFRGS.

Porto Alegre, 26 de abril de 2024.

Prof. Dr. Fábio Pinto da Silva

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Design da UFRGS

Banca Examinadora:

Orientador: **Prof. Dr. Júlio Carlos de Souza van der Linden**

Programa de Pós-Graduação em Design - PGDesign/UFRGS

Prof. Dra. Rita Assoeira Almendra

Departamento de Arte e Design, Faculdade de Arquitetura da Universidade
Técnica de Lisboa, Portugal - FA.Ulissboa/UTL - Examinador Externo

Prof. Dra. Luiza Grazziotin Selau

Universidade de Caxias do Sul /RS - Examinador Externo

Prof. Dra. Paulete Fridman Schwetz

Programa de Pós-Graduação em Design - PGDesign/UFRGS - Examinador Interno

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por todas as bênçãos e desafios da jornada.

Agradeço à minha amada família Janete, Cristiane, Fábio e Monalisa, em especial minha mãe e minha irmã pelo incondicional amor, carinho, dedicação e ensinamentos para o meu desenvolvimento pessoal e profissional, pelo incentivo e apoio durante a jornada de vida e acadêmica, sendo sempre meus portos seguros.

Agradeço ao meu orientador e parceiro de devaneios acadêmicos, pelos ensinamentos, por confiar em mim e nas minhas ideias e temática da tese, por me incentivar e me guiar nesta jornada.

Agradeço à banca e aos participantes voluntários da oficina desta pesquisa.

Agradeço à instituição Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, pela oportunidade concedida ao meu desenvolvimento acadêmico como pesquisadora e professora.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Dedico este trabalho
à minha amada família,
que me incentivou a realizá-lo
e ao meu *self* empreendedor.

RESUMO

MACHADO, Luciene. **Perfil de competências para fomentar a atitude empreendedora nos estudantes de graduação em Design**. 2024. 203p. Tese (Doutorado em Design) - Programa de Pós-Graduação em Design, Escola de Engenharia, Faculdade de Arquitetura, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024.

A atitude empreendedora refere-se ao comportamento proativo para agir de modo confiante, independente e inovador na vida pessoal e profissional, para poder transformar ideias e produtos em negócios e inovar, seja como empreendedor ou intraempreendedor. As competências atitudinais são essenciais para desenvolver a atitude empreendedora por trabalharem o lado intrapessoal, emocional e comportamental. A formação em Design normalmente enfatiza as competências técnicas da profissão limitando as competências atitudinais. Esta tese teve por objetivo geral elaborar um perfil de competências atitudinais para fomentar a atitude empreendedora nos estudantes de graduação em Design. Para tal, os objetivos específicos foram: a) explorar as competências atitudinais do designer; b) explorar as competências atitudinais do empreendedor; c) elaborar um perfil de competências atitudinais do designer para este ter atitude empreendedora e ser um designer-empreendedor (perfil CADE); d) elaborar, aplicar e avaliar um objeto de aprendizagem como piloto para fomentar competências da atitude empreendedora em estudantes de graduação em Design. A primeira parte do estudo contemplou os objetivos (a), (b) e (c), e foi qualitativa e exploratória, utilizando análise de conteúdo segundo os pressupostos de Bardin. Para isso, investigaram-se livros e artigos científicos da área do Design e do Empreendedorismo, separando as competências atitudinais daquelas que representavam conhecimentos e habilidades. As competências atitudinais encontradas nos documentos de Design foram integradas àquelas dos de Empreendedorismo, e procedeu-se à codificação, categorização e composição de inferências com base na fundamentação teórica. Como resultados, foi obtido um perfil de 68 competências, sendo identificadas as comuns e as distintas entre os dois profissionais. O perfil foi simplificado para 21 subcategorias através de consenso entre três avaliadores que fizeram o agrupamento semântico de forma independente. A segunda parte do estudo contemplou o objetivo (d), e foi prático-aplicativa, com a elaboração de um objeto de aprendizagem e sua aplicação em uma oficina a

estudantes de graduação em Design, a fim de verificar se era possível e fazia sentido, para os estudantes, desenvolverem competências voltadas para a atitude empreendedora. Para o objeto, foram selecionadas cinco competências do perfil CADE essenciais para atitude empreendedora, e trabalhadas por meio de sete módulos baseados em ferramentas do coaching e design thinking. O objeto foi aplicado e, ao final da oficina, foram coletados os feedbacks dos estudantes com perguntas disparadoras e analisados por análise de conteúdo. Os resultados mostraram que a atitude empreendedora pode ser fomentada por meio de um objeto que trabalhasse competências intrapessoais, como autoconhecimento, autoconfiança, autoestima, mente aberta e motivação interna. Este trabalho concluiu que existe um perfil convergente de competências para ser desenvolvido na formação do designer para aprimorar sua atitude empreendedora, incorporando um pensar e agir empreendedor ao pensamento projetual do designer; e que a aplicação de recursos pedagógicos, como um objeto de aprendizagem, pode auxiliar os estudantes de Design a desenvolverem competências intrapessoais necessárias para despertar a atitude empreendedora, oportunizando que se tornem profissionais mais competitivos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Design. Atitude Empreendedora. Competências Atitudinais do Designer. Competências Atitudinais do Empreendedor. Competências Atitudinais do Designer-Empreendedor.

ABSTRACT

MACHADO, Luciene. **Competency profile to foster entrepreneurial attitude in undergraduate Design students.** 2024. 203p. Thesis (Doctorate in Design). Post Graduation Program in Design, Engineering School, Faculty of Architecture, Federal University of Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024.

An entrepreneurial attitude refers to proactive behavior that enables individuals to act confidently, autonomously, in a planned, and creative manner in their personal and professional lives, allowing them to transform ideas and products into businesses and innovate, whether as an entrepreneur or intrapreneur. Attitudinal competencies are essential for developing an entrepreneurial attitude as they address intrapersonal, emotional, and behavioral aspects. Education in Design typically emphasizes the technical competencies of the profession while limiting the development of attitudinal competencies. This thesis aimed to develop a profile of attitudinal competencies to foster an entrepreneurial attitude in undergraduate Design students. The specific objectives were: a) to explore the attitudinal competencies of designers; b) to explore the attitudinal competencies of entrepreneurs; c) to create a profile of attitudinal competencies for designers to develop an entrepreneurial attitude and become designer-entrepreneurs (CADE profile); d) to develop, implement, and evaluate a pilot learning object to foster entrepreneurial attitude competencies in undergraduate Design students. The first part of the study addressed objectives (a), (b), and (c) and was qualitative and exploratory, using content analysis based on Bardin's principles. Books and scientific articles in the fields of Design and Entrepreneurship were examined, separating attitudinal competencies from those representing knowledge and skills. The attitudinal competencies found in Design documents were integrated with those in Entrepreneurship, followed by coding, categorization, and inference composition based on the theoretical foundation. As a result, a profile of 68 competencies was obtained, identifying common and distinct ones between the two professions. The profile was simplified to 21 subcategories through consensus among three evaluators who independently performed the semantic grouping. The second part of the study addressed objective (d) and was practical-applied, involving the development of a learning object and its application in a workshop for undergraduate Design students to verify the feasibility and relevance of developing competencies aimed at an entrepreneurial attitude. For the learning object, five essential

competencies from the CADE profile were selected and worked on through seven modules based on coaching and design thinking tools. The object was implemented, and at the end of the workshop, student feedback was collected through prompt questions and analyzed using content analysis. The results showed that an entrepreneurial attitude could be fostered through a learning object that addressed intrapersonal competencies such as self-knowledge, self-confidence, self-esteem, open-mindedness, and internal motivation. This work concluded that there is a convergent profile of competencies to be developed in the education of designers to enhance their entrepreneurial attitude, incorporating entrepreneurial thinking and action into the designer's project thinking. Furthermore, the application of pedagogical resources, such as a learning object, can help Design students develop the necessary intrapersonal competencies for awakening an entrepreneurial attitude, enabling them to become more competitive professionals in the job market.

Keywords: Design. Entrepreneurial Attitude. Attitudinal Competencies of the Designer. Attitudinal Competencies of the Entrepreneur. Attitudinal Competencies of the Designer-Entrepreneur.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|-----|
| Figura 1 – Dimensões da competência individual segundo o modelo CHA. | 31 |
| Figura 2 – Teorias e modelos sobre atitude e atitude empreendedora. | 43 |
| Figura 3 – Cálculo do índice de concordância absoluto. | 58 |
| Figura 4 – Nuvens de palavras para os 27 códigos das competências atitudinais comuns ao Designer e ao Empreendedor. | 74 |
| Figura 5 – Codificação das unidades de análise extraídas nos documentos referentes às competências atitudinais do designer. | 107 |
| Figura 6 – Template da parte 1 do Módulo 2 com a Roda das Virtudes e Forças, Crenças Fortalecedoras e instruções. | 109 |
| Figura 7 – Template da parte 2 do Módulo 2: Campo de Forças. | 110 |
| Figura 8 – Template da parte 1 do Módulo 3 com as Crenças Limitantes e instruções. | 111 |
| Figura 9 – Template da parte 2 do Módulo 3: Campo de Sabotadores. | 112 |
| Figura 10 – Template da parte 2 do Módulo 4: Propósito de Vida. | 113 |
| Figura 11 – Template da parte 2 do Módulo 5: Propósito do Negócio. | 114 |
| Figura 12 – Template da parte 2 do Módulo 6: Forças e Fraquezas do Negócio. | 115 |
| Figura 13 – Template da parte 2 do Módulo 7: Ganhos e Perdas do Negócio.. | 117 |
| Figura 14 – Categorias agrupadas em subcategorias, dos feedbacks dos estudantes. | 119 |
| Figura 15 – Elementos ativadores da atitude empreendedora. | 136 |
| Figura 16 – Representação das interações entre as subcategorias, a partir das percepções dos estudantes sobre as competências e a atitude empreendedora, desenvolvidas pelo objeto de aprendizagem proposto | 140 |
| Figura 17 – Interação dos elementos ativadores da atitude empreendedora com as competências. | 141 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|-----|
| Quadro 1 – Dimensões das competências do designer conforme modelo CHA e visão holística dos autores. | 34 |
| Quadro 2 – Modelo das dez competências comportamentais do empreendedor de McClelland (1987). | 45 |
| Quadro 3 – Etapas da metodologia para elaboração do perfil CADE. | 52 |
| Quadro 4 – Palavras, termos e sinônimos orientadores para a identificação das unidades de análise. | 54 |
| Quadro 5 – Codificação das unidades de análise extraídas nos documentos referentes às competências atitudinais do designer. | 60 |
| Quadro 6 – Codificação das unidades de análise extraídas nos documentos referentes às competências atitudinais do empreendedor. | 62 |
| Quadro 7 – Análise comparativa dos 95 códigos das unidades de análise do designer (D1 a D35) e do empreendedor (E1 a E60) para posterior categorização das mesmas. | 67 |
| Quadro 8 – Categorização dos códigos referentes ao designer (D) e ao empreendedor (E) originando 68 categorias do designer-empendedor (CE1 a CE68). | 75 |
| Quadro 9 – Simplificação do perfil CADE inicialmente proposta pela autora, com agrupamento das 68 categorias de competências atitudinais em 21 subcategorias. | 80 |
| Quadro 10 – Respostas dos avaliadores e índice de concordância absoluto (%) para cada item categórico. | 82 |
| Quadro 11 – Resultado dos agrupamentos após segunda rodada de consenso entre os avaliadores e índice de concordância absoluto (%) para cada item categórico. | 83 |
| Quadro 12 – Aprimoramento do perfil CADE pelo consenso dos avaliadores com 21 subcategorias. | 85 |
| Quadro 13 – Etapas da metodologia para elaboração do objeto de aprendizagem para fomentar a atitude empreendedora. | 103 |
| Quadro 14 – Edições da oficina e participantes por local de aplicação. | 119 |
| Quadro 15 – Verbos e expressões que nortearam a codificação, com base nas cinco competências pré-estabelecidas. | 121 |
| Quadro 16 – Exemplos das unidades de análise codificadas e categorizadas. | 123 |
| Quadro 17 – Categorias relacionadas às competências atitudinais, segundo a percepção dos estudantes. | 140 |

SUMÁRIO

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 16 |
| 1.1 | PROBLEMA DE PESQUISA | 20 |
| 1.2 | OBJETIVO GERAL | 21 |
| 1.3 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 21 |
| 1.4 | JUSTIFICATIVA | 21 |
| 1.5 | DELIMITAÇÕES | 22 |
| 2 | DESENVOLVIMENTO DA TESE | 24 |
| 3 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 26 |
| 3.1 | COMPETÊNCIA | 26 |
| 3.2 | COMPETÊNCIA INDIVIDUAL | 29 |
| 3.3 | DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA INDIVIDUAL | 30 |
| 3.3.1 | Dimensões da competência na perspectiva do Design | 33 |
| 3.4 | COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS | 36 |
| 3.4.1 | Competências atitudinais do designer | 38 |
| 3.5 | ATITUDE EMPREENDEDORA | 42 |
| 4 | PERFIL DE COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS DO DESIGNER-EMPREENDEDOR: PERFIL CADE | 50 |
| 4.1 | APRESENTAÇÃO | 50 |
| 4.2 | METODOLOGIA | 51 |
| 4.2.1 | Delineamento do estudo | 51 |
| 4.2.2 | Compilação e ordenamento da base de informações | 52 |
| 4.2.3 | Decomposição das informações e identificação das unidades de análise | 53 |
| 4.2.4 | Recomposição das informações conforme códigos, categorias e agrupamentos | 55 |
| 4.2.5 | Simplificação do perfil CADE: agrupamento em subcategorias .. | 56 |
| 4.2.6 | Confiabilidade e triangulação | 57 |
| 4.3 | RESULTADOS | 59 |
| 4.3.1 | O perfil do designer <i>versus</i> o perfil do empreendedor para formar o perfil do designer-empreendedor (perfil CADE) e ter atitude empreendedora | 59 |
| 4.3.2 | A simplificação e o aprimoramento do perfil CADE: agrupamento e triangulação entre avaliadores | 80 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| 4.3.3 | Diálogos sobre as competências-chave do designer para fomentar e aprimorar a atitude empreendedora | 87 |
| 4.3.3.1 | Autoconhecimento (CE39) | 87 |
| 4.3.3.2 | Mente aberta (CE24) | 89 |
| 4.3.3.3 | Autoestima (CE41) | 90 |
| 4.3.3.4 | Confiança (CE6) | 91 |
| 4.3.3.5 | Motivação (CE5) | 92 |
| 4.4 | CONSIDERAÇÕES SOBRE O CAPÍTULO | 93 |
| 5 | OBJETO DE APRENDIZAGEM PARA FOMENTAR A ATITUDE EMPREENDEDORA | 97 |
| 5.1 | APRESENTAÇÃO | 97 |
| 5.1.1 | Objetos de aprendizagem enquanto recurso pedagógico | 97 |
| 5.1.2 | O coaching, o planejamento estratégico e o design thinking | 100 |
| 5.2 | METODOLOGIA | 101 |
| 5.2.1 | Delineamento do estudo | 101 |
| 5.2.2 | Características do objeto de aprendizagem | 103 |
| 5.2.3 | Conteúdo do objeto de aprendizagem: descrição dos módulos. | 106 |
| 5.2.3.1 | Módulo 1: Conhecer | 107 |
| 5.2.3.2 | Módulo 2: Campo de Forças | 108 |
| 5.2.3.3 | Módulo 3: Campo de Sabotadores | 110 |
| 5.2.3.4 | Módulos 4 e 5: Propósito de Vida e Propósito do Negócio | 112 |
| 5.2.3.5 | Módulo 6: Forças e Fraquezas do Negócio | 114 |
| 5.2.3.6 | Módulo 7: Ganhos e Perdas do Negócio | 116 |
| 5.2.4 | Oficina: aplicação do objeto de aprendizagem e coleta dos feedbacks dos estudantes sobre o perfil de competências trabalhado | 117 |
| 5.2.5 | Análise qualitativa dos feedbacks dos estudantes | 121 |
| 5.3 | RESULTADOS | 122 |
| 5.3.1 | Subcategoria Autoconhecimento | 127 |
| 5.3.1.1 | Interações do Autoconhecimento | 128 |
| 5.3.2 | Subcategoria Mente Aberta | 129 |
| 5.3.2.1 | Interações da Mente Aberta | 131 |
| 5.3.3 | Subcategoria Confiança | 131 |

| | | |
|--------------|--|------------|
| 5.3.3.1 | Interações da Confiança | 133 |
| 5.3.4 | Subcategoria Autoestima | 133 |
| 5.3.4.1 | Interações da Autoestima | 134 |
| 5.3.5 | Subcategoria Motivação | 134 |
| 5.3.5.1 | Interações da Motivação | 135 |
| 5.3.6 | Atitude Empreendedora | 136 |
| 5.3.7 | Percepções dos estudantes sobre as competências e a atitude empreendedora | 138 |
| 5.4 | CONSIDERAÇÕES SOBRE O CAPÍTULO | 144 |
| 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 147 |
| | REFERÊNCIAS | 152 |
| | APÊNDICES | 161 |
| | APÊNDICE 1 | 161 |
| | APÊNDICE 2 | 162 |
| | APÊNDICE 3 | 163 |
| | APÊNDICE 4 | 171 |
| | APÊNDICE 5 | 173 |
| | APÊNDICE 6 | 174 |
| | APÊNDICE 7 | 185 |
| | APÊNDICE 8 | 189 |
| | APÊNDICE 9 | 197 |

1 INTRODUÇÃO

Os conceitos de empreender e ser um empreendedor relacionam-se à busca de novos paradigmas para aproveitar e gerar oportunidades no mercado e na carreira, a fim de criar produtos e serviços inovadores com valor agregado à sociedade e ao indivíduo empreendedor, possibilitando a competitividade no mercado e favorecendo as mudanças (SCHUMPETER, 1997; BARON e SHANE, 2007; FARAH *et al.*, 2013; HASHIMOTO, 2013; DRUCKER, 2016; KURATKO, 2017; CHIAVENATO, 2021). Já o conceito de atitude empreendedora refere-se ao próprio comportamento ou à predisposição inata ou aprendida de qualquer indivíduo para agir de modo proativo, inovador, autônomo e planejado, definindo relacionamentos entre as pessoas, independente de este indivíduo ser um empreendedor ou um intraempreendedor (McCLELLAND, 1987; FILION, 2004; SOUZA e LAPOLLI, 2010; CHIAVENATO, 2021). Assim, enquanto o termo empreendedor é usado para aquele profissional que tem empresa própria, o termo intraempreendedor refere-se a qualquer indivíduo que é funcionário de uma empresa, tem características de empreendedor e encontra oportunidades de inovar dentro da empresa com o apoio da mesma, podendo desenvolver novos produtos, serviços ou processos (FILION, 2004).

Dessa forma, a atitude empreendedora em um indivíduo é percebida pelo modo de agir e pensar de maneira inovadora ao decidir criar algo novo, seja um produto ou um negócio, que traga benefícios e aprimoramentos a modelos de negócios, processos, produtos e serviços, influenciando positivamente o contexto em que vive e atua (CHIAVENATO, 2021). Portanto, indivíduos que têm uma atitude empreendedora são proativos na vida pessoal e social e no trabalho, e têm determinação em atender seus objetivos (KOMARKOVA *et al.*, 2015). Para formar indivíduos capazes de agir para empreender, faz-se necessário que as competências relacionadas à atitude empreendedora sejam desenvolvidas, podendo ser estimuladas ou bloqueadas por variáveis internas ou externas (SOUZA e LAPOLLI, 2010). Sendo assim, a atitude empreendedora de qualquer indivíduo pode ser ensinada e aprendida através do desenvolvimento de competências técnicas e não-técnicas (McCLELLAND, 1987; FILION, 2004; BAUMAN e LUCY, 2021).

Diversos modelos de competências foram elaborados por autores da área do Empreendedorismo para se desenvolver a atitude empreendedora, entre os principais:

a Teoria da Motivação Humana por McClelland (1961), que elenca os três motivadores dominantes (necessidade, afiliação e poder) os quais serviram de base para o autor construir o Modelo das Dez Competências do Empreendedor (1987); o Modelo Tripartido de Atitude de Breckler (1984) que aponta os níveis afeto, cognição e intenção; a Teoria do Comportamento Planejado de Ajzen (1985), que também distingue três componentes da atitude (afeto, cognição e intenção); o modelo com quatro níveis de Robinson *et al.* (1991) que destaca a autoestima e autoconfiança, o controle pessoal, a inovação e a realização, dando origem à Escala de Orientação da Atitude Empreendedora (escala EAO); e o modelo de seis níveis de McCline *et al.* (2000) que também elenca a autoestima, o controle pessoal, a inovação, e a realização mencionados por Robinson *et al.* (1991), e acrescenta a disposição para risco e o reconhecimento de oportunidade, dando origem a duas subescalas complementares à escala EAO. Embora sejam modelos diferentes e complementares entre si, todos versam que a atitude empreendedora pode ser desenvolvida em qualquer indivíduo (FILION, 2004; FARAH *et al.*, 2013; HASHIMOTO, 2013), através do aperfeiçoamento de competências em uma educação empreendedora.

A literatura discute que a dificuldade dos designers em desenvolverem a atitude empreendedora pode estar ligada a questões educacionais de uma formação tradicional. Segundo Yang *et al.* (2005), a formação em Design muitas vezes não acompanha o ritmo acelerado do mercado, com algumas instituições ainda focadas em conhecimentos e processos tradicionais. Isso resulta em um descompasso entre o que é ensinado nas universidades e o que é exigido no mercado de trabalho (YANG *et al.*, 2005; HORVÁTH, 2006; DOORN *et al.*, 2008; FAIN *et al.*, 2008; TEIXEIRA, 2010; AITCHISON, 2016). Doorn *et al.* (2008) relatam que os processos educacionais devem ampliar a ênfase nas competências atitudinais de modo mais estruturado a fim de desenvolverem o perfil executor (atitude empreendedora) do designer. Teixeira (2010) observa que a formação em Design pouco evoluiu desde a sua criação, com pouca ênfase para trabalhar com contextos transdisciplinares, como o empreendedorismo, e para a preparação para a liderança. Isso limita o papel dos designers em economias inovadoras. Aitchison (2016) ranqueou 20 melhores universidades do mundo e revelou que mesmo as melhores universidades não tinham atualizado os seus currículos para refletirem as exigências do mercado, tanto da graduação quanto da pós-graduação.

Além disso, Horváth (2006) e Doorn *et al.* (2008) destacam que o sucesso dos designers como empreendedores é dificultado porque a educação em Design foca mais em competências técnicas e não suficientemente no desenvolvimento de competências atitudinais relacionadas à atitude empreendedora. Fain *et al.* (2008) apontam que o contexto social e de mercado global estão exigindo mudanças na educação em Design que permitam uma reestruturação no sentido de trabalhar melhor as competências emocionais e ampliar as fronteiras em direção a novos conhecimentos, em áreas como, empreendedorismo, legislação, questões ambientais, orientação para o cliente.

Quando se fala no desenvolvimento de competências técnicas e atitudinais para desenvolver a atitude empreendedora, cabe destacar a estrutura conceitual do modelo CHA de Parry (1998) para o desenvolvimento de competências necessárias para que indivíduos desempenhem suas funções profissionais de uma maneira eficaz. CHA é um acrônimo que representa três dimensões principais das competências: (C) Conhecimento (saber teórico e técnico adquiridos e desenvolvidos na formação acadêmica e continuada profissional, relacionando-se às competências técnicas de uma profissão); (H) Habilidade (colocar o saber teórico em prática, incluindo as experiências pessoais, acadêmicas e profissionais adquiridas, relacionando-se também às competências técnicas de uma profissão); (A) Atitude (saber agir para colocar o saber teórico e as habilidades práticas em ação para tomar decisões, relacionando-se às competências não-técnicas que sejam emocionais, comportamentais ou sociais) (PARRY, 1998).

Assim, os estudos relacionados ao Design também relatam que as competências das dimensões técnicas e atitudinais do modelo CHA são fundamentais para o desempenho profissional do designer. Esse repertório de saberes deve ser constantemente autoavaliado e atualizado conforme as demandas do mercado e evolução da profissão. Nesse sentido, alguns autores do Design consideram as dimensões do modelo CHA (LEWIS e BONOLLO, 2002; BOLAND e COLLOPY, 2004; OVERBEEKE *et al.*, 2004; BAKARMAN, 2005; McCORMACK, 2005) enquanto outros ampliam o modelo e acrescentam mais duas dimensões ao modelo CHA, chamando pelo acrônimo CHACE: (C) Capacidade e (E) Experiência (MUNCH e JAKOBSEN, 2005; HORVÁTH, 2006; DOORN *et al.*, 2008; KOVACEVIC, 2008). A dimensão Capacidade refere-se ao talento natural do indivíduo, enquanto a Experiência abrange

vivências acadêmicas e profissionais. Horváth (2006), Doorn *et al.* (2008) e Kovacevic (2008) adotam uma visão holística ampliada, considerando o desenvolvimento integrado das cinco dimensões, abordando competências avançadas adquiridas por meio de metodologias de Design e experiências pessoais e de mercado. Seja na visão reducionista (modelo CHA) ou na holística (modelo CHACE), a educação por competências organiza os aspectos da educação em Design, enfatizando a preparação dos estudantes para adquirirem competências técnicas (Conhecimento e Habilidade) e não-técnicas (Atitude) (BAKARMAN, 2005).

Relacionando o Design com o Empreendedorismo, as competências atitudinais do designer apresentam grande demanda em economias impulsionadas pela criação de ideias inovadoras, sendo que a conexão das competências do designer com as do empreendedor representa uma grande vantagem competitiva ao designer, desempenhando um papel importante na inovação e carreira (TEIXEIRA, 2010). Embora as três dimensões do modelo CHA afetem o comportamento humano, a literatura relata que a dimensão essencial a ser desenvolvida para ser empreendedor é a dimensão Atitude (McCLELLAND, 1987). Por englobar as competências emocionais, comportamentais e sociais, a dimensão Atitude tem influência direta na proatividade, na motivação interna, no desempenho e na tomada de decisões (McCLELLAND, 1987; ZARIFIAN, 2003; FILION, 2004; FLEURY e FLEURY, 2004; RABAGLIO, 2015; CHIAVENATO, 2021).

Adicionalmente, as competências da dimensão Atitude estão diretamente relacionadas ao saber agir (ação, fazer acontecer, mover-se, ter vontade e desejo de realizar um objetivo) e ao saber ser e saber conviver (LE BOTERF, 2003; FILION, 2004). O SEBRAE¹ (2022) ressalta a ênfase do desenvolvimento das competências atitudinais (denominadas na linguagem do mercado de *soft skills*), pois se relacionam a conhecer, compreender e controlar as próprias emoções, sentimentos e comportamentos para enfrentar de modo consciente e responsável os desafios, os riscos e as tomadas de decisão diárias do mundo do trabalho, e saber lidar com pessoas e situações, sem agir por impulso com a emoção do momento no processo empreendedor (SEBRAE, 2022).

¹ SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Existe como instituição desde 1972, sendo uma entidade privada que promove a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos empreendimentos de micro e pequenas empresas.

A educação baseada em competências é uma proposta de ensino nos currículos dos cursos de formação profissional, já que ensina os estudantes com base na demonstração de sua performance relacionada ao trabalho (PERRENOUD, 2000). Quando inserida no contexto da aprendizagem, a competência é um elemento integrador, que funciona como um conjunto interrelacionado de capacidades que permitem apreender uma situação e responder à mesma de modo espontâneo e pertinente (PERRENOUD, 2000). Assim, além das técnicas estratégicas do negócio ou produto, pode-se dizer que o desenvolvimento das competências atitudinais pelos estudantes de Design em seu espaço de atuação, contribuem para gerar características essenciais para que se formem designers com uma atitude empreendedora, com mais potencialidades competitivas para o mercado.

Baseada nesta perspectiva, torna-se importante dialogar sobre as competências profissionais do designer e as do empreendedor existentes na literatura, para se analisar onde as mesmas têm convergências ou divergências, a fim de se elaborar um perfil profissional convergente que possa ser desenvolvido em estudantes de graduação em Design a fim de estes poderem ter atitudes empreendedoras nas suas carreiras.

Frente à contextualização apresentada, foram definidos o problema de pesquisa, as justificativas e diretrizes da pesquisa, que estão detalhados a seguir.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O problema abordado pelo presente estudo foi: frente às competências do designer e às do empreendedor, quais competências atitudinais que proporcionariam o desenvolvimento da atitude empreendedora em estudantes de graduação em Design, de modo que possam vir a desenvolver um perfil de designer-empreendedor?

A partir da definição do problema, foram elaborados o objetivo geral e os específicos, descritos a seguir.

1.2 OBJETIVO GERAL

Esta pesquisa teve como objetivo geral elaborar um perfil de competências atitudinais para fomentar a atitude empreendedora em estudantes de graduação em Design.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para realizar o objetivo geral, formularam-se os objetivos específicos:

- a) explorar as competências atitudinais do designer;
- b) explorar as competências atitudinais do empreendedor;
- c) elaborar um perfil de competências atitudinais do designer para este ter atitude empreendedora e ser um designer-empreendedor (perfil CADE);
- d) elaborar, aplicar e avaliar um objeto de aprendizagem como piloto para fomentar competências da atitude empreendedora em estudantes de graduação em Design.

1.4 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender como aprimorar o desenvolvimento da atitude empreendedora na formação dos designers, frente às demandas contemporâneas do mercado e à crescente importância da inovação para a competitividade econômica. Considerando que:

a) a atitude empreendedora é uma predisposição comportamental que pode ser desenvolvida e aprimorada, essencial para a inovação e para a melhoria contínua de processos, produtos e modelos de negócios (SOUZA e LAPOLLI, 2010);

b) as competências da dimensão Atitude são essenciais para o comportamento empreendedor, englobando competências emocionais e comportamentais que influenciam diretamente a proatividade, a motivação interna, o desempenho e a tomada de decisões (McCLELLAND, 1987; ZARIFIAN, 2003; FILION, 2004; FLEURY e FLEURY, 2004; RABAGLIO, 2015; CHIAVENATO, 2021).

c) O desenvolvimento das competências atitudinais, incluindo a capacidade de se conhecer, compreender e controlar emoções, sentimentos e comportamentos,

enfrentar oportunidades e riscos de maneira consciente e responsável, e saber lidar eficazmente com pessoas e situações no ambiente de trabalho, é enfatizado pelo SEBRAE (2022) como fundamental para o empreendedorismo;

d) A literatura revela um descompasso entre a formação tradicional em Design voltada para o desenvolvimento de competências técnicas (HORVÁTH, 2006; DOORN *et al.*, 2008) e as exigências atuais do mercado de trabalho, que valoriza cada vez mais as competências atitudinais e empreendedoras e a capacidade de gerar inovações (YANG *et al.*, 2005; TEIXEIRA, 2010; AITCHISON, 2016). Esse desafio curricular é evidenciado mesmo nas melhores universidades internacionais, que ainda não atualizaram seus programas para refletir as exigências do mercado (AITCHISON, 2016);

e) A integração das competências do designer com as do empreendedor, especialmente as atitudinais, pode proporcionar uma vantagem competitiva no mercado e desempenhar uma função vital na inovação (TEIXEIRA, 2010).

O presente trabalho visou explorar as competências atitudinais do designer e as do empreendedor, integrando-as, para formar um perfil de competências para fomentar a atitude empreendedora entre estudantes de graduação em Design, buscando um alinhamento com as demandas do mercado contemporâneo. Tal alinhamento não apenas aumentaria a competitividade dos designers e o avanço de ideias inovadoras, mas também poderia contribuir para o pensamento de englobar a atitude empreendedora nos currículos de Design. Portanto, investigar e propor soluções para essa integração constitui uma contribuição valiosa para a literatura acadêmica, a educação e a prática profissional em Design e Empreendedorismo.

1.5 DELIMITAÇÕES

Esta pesquisa teve como foco identificar, discutir e relacionar as competências do designer e as do empreendedor da dimensão Atitude, tendo como delimitações:

- a) as competências individuais (e não as organizacionais) que abrangem os aspectos emocionais, comportamentais e sociais;
- b) as competências atitudinais conforme o modelo CHA de Parry (1998), não considerando as competências das dimensões Conhecimento e Habilidade;

- c) as competências atitudinais descritas na literatura acerca de dois profissionais: o designer e o empreendedor, para poder elaborar o perfil integrado proposto;
- d) os estudantes de graduação em Design a partir do terceiro semestre de universidades da cidade de Porto Alegre-RS para serem os usuários da aplicação de um objeto de aprendizagem elaborado para fomentar a atitude empreendedora.

Apesar de a literatura pesquisada apontar para algumas divergências do que é ensinado no currículo das universidades em relação ao que o mercado demanda; que a atualização curricular dos cursos de Design não acompanha a velocidade de mudanças e demandas do mercado; e que o desenvolvimento da dimensão atitude não é muito trabalhada nos cursos, analisar os currículos dos cursos de graduação em Design não fez parte do objetivo desta pesquisa. São levantamentos nacionais importantes a serem observados e que podem promover reflexões, porém para melhor apuração e validação dos mesmos seriam necessárias pesquisas futuras que abordassem especificamente este levantamento.

2 DESENVOLVIMENTO DA TESE

Esta tese foi organizada em três capítulos após a introdução. Cada capítulo tem um foco e metodologia específicos, porém interrelacionados para atingir o objetivo geral proposto e os respectivos objetivos específicos. Cada capítulo iniciou com sua metodologia, seguido do desenvolvimento de seu conteúdo e finalizou com as considerações sobre o mesmo. Segue uma breve apresentação de cada capítulo com os itens abordados, e na sequência, o desenvolvimento dos mesmos.

O primeiro capítulo (item 3) compreende a fundamentação teórica, na qual apresenta-se o detalhamento dos conceitos norteadores e delimitadores do presente trabalho, que são essenciais para seu entendimento e para servirem de alicerce das análises qualitativas executadas na metodologia. Ao abordar teorias, modelos e estudos pré-existentes, a fundamentação teórica reforça e situa o problema de pesquisa e a relevância do estudo, além de delinear os principais conceitos que serão explorados na elaboração do perfil de competências atitudinais do designer-empREENDEDOR e do objeto de aprendizagem para fomentar competências da atitude empreendedora.

A metodologia utilizada para este capítulo foi um levantamento bibliográfico por meio de revisão narrativa não-sistemática da literatura, buscado através de termos-chaves pré-estabelecidos. Os conceitos norteadores e delimitadores foram organizados em subitens da seção, compreendendo: 3.1 Competência; 3.2 Competência individual; 3.3 Dimensões da competência individual; 3.3.1 Dimensões da competência na perspectiva do Design; 3.4 Competências atitudinais; 3.4.1 Competências atitudinais do designer; 3.5 Atitude empreendedora.

Estes itens seguem uma sequência lógica, iniciando-se pela exploração do termo competência com breve origem e definição, derivando em dois tipos de competência: individual e organizacional. A competência individual foi a selecionada para trabalhar nesta pesquisa, portanto seguiu explorada por definições de alguns autores, resultando nas três dimensões que compõem a competência, apresentadas pelo modelo CHA (Conhecimento, Habilidade, Atitude). Após conceituar cada dimensão, estas foram abordadas na perspectiva do Design. Sendo o foco da pesquisa a dimensão Atitude, esta seguiu explorada através dos conceitos sobre competências atitudinais (item 3.4) e atitude empreendedora (item 3.5).

O segundo capítulo (item 4) foi dedicado à elaboração de um perfil de competências atitudinais do designer-empREENDEDOR (perfil CADE), com o intuito de este desenvolver a atitude empreendedora. Foi realizada uma pesquisa de natureza exploratória, com metodologia de análise de conteúdo segundo os pressupostos de Bardin (2011).

Este capítulo foi estruturado em quatro partes: 4.1 Apresentação; 4.2 Metodologia; 4.3 Resultados; 4.4 Considerações sobre o capítulo. A parte da Metodologia mostrou o delineamento do estudo, ordenamento e compilação das informações. A parte dos Resultados apresentou como a elaboração do perfil CADE foi realizada; a simplificação do perfil CADE com o método de triangulação do pesquisador com avaliadores especialistas externos; e por fim, o perfil CADE simplificado elaborado. O capítulo finalizou com as considerações sobre o perfil proposto.

No terceiro capítulo (item 5), foi realizado um estudo prático-aplicativo, com a elaboração, aplicação e avaliação de um objeto de aprendizagem, concebido para fomentar a atitude empreendedora entre estudantes de graduação em Design, por meio do desenvolvimento de algumas competências atitudinais identificadas na primeira parte deste, coletando suas percepções acerca da aplicabilidade do objeto e do sentido e significado dessas competências. O objeto de aprendizagem foi aplicado através de dois encontros denominados de oficina, no formato on-line e presencial.

Este capítulo foi dividido em quatro partes: 5.1 Apresentação; 5.2 Metodologia; 5.3 Resultados; 5.4 Considerações sobre o capítulo. A parte 1 mostra os conceitos sobre objeto de aprendizagem e características. A parte 2 descreve a metodologia para a elaboração do objeto e como a oficina foi aplicada. Nos resultados, realizou-se a análise dos feedbacks dos estudantes participantes, finalizando com as considerações sobre o objeto de aprendizagem elaborado, aplicado e avaliado.

Ao final, apresentam-se as considerações finais da tese (item 6), com uma discussão geral e posicionamento da autora, envolvendo tanto a elaboração do perfil quanto o objeto de aprendizagem aplicado na oficina, e colocando os pontos fortes e limitações do presente trabalho, assim como ideias para estudos futuros que possam complementar e avançar no assunto.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação foi estruturada a partir de levantamento bibliográfico, por meio de revisão narrativa não-sistemática da literatura, em livros e artigos científicos nacionais e internacionais e em fontes consultadas a partir das referências cruzadas, buscados através de termos-chaves pré-estabelecidos em bases de dados eletrônicas.

Os termos-chaves que estruturaram a busca em bases eletrônicas foram: competência/competências (*competence/ competences*); dimensões das competências (*dimensions of competence/ competence dimentions*); modelo de competências (*models of competences/ competence models*); modelo CHA de competências/ modelo CHA (*ASK competence model/ ASK model*); dimensão atitude (*dimension of attitude*); competência atitudinal (*attitudinal competence*); empreendedorismo (*entrepreneurship*); empreendedor (*entrepreneur*); comportamento empreendedor (*entrepreneurial behavior*); intenção empreendedora (*entrepreneur intention*); educação empreendedora (*entrepreneur education*); design e empreendedorismo (*design and entrepreneurship*); competências do designer (*designers' competences*); atitude (*attitude*); atitude de design (*design attitude/designerly attitude*); atitude do designer (*designers' attitude*).

Primeiramente, títulos e resumos foram lidos para selecionar os materiais, que foram posteriormente refinados por uma leitura completa do corpo do texto para determinar seu nível de relevância para serem incluídos. Os artigos sem clareza total e com definições superficiais foram descartados e os que apresentavam um conteúdo mais aprofundado sobre cada subitem foram selecionados, para posteriormente realizar uma leitura integral do corpo do texto e compor a fundamentação teórica que embasou este trabalho.

Deste modo, os itens que compuseram a fundamentação teórica com os conceitos norteadores da pesquisa seguem descritos.

3.1 COMPETÊNCIA

O uso do termo competência teve origem no final do século XV, o qual era exclusivo da área jurídica, designando o poder e a legitimidade que as instituições

tinham para julgar determinados assuntos (DOLZ, 2004). A partir do século XVIII, o significado de competência foi ampliado para o indivíduo capaz de se pronunciar sobre certos assuntos, evidenciando a capacidade do saber e da experiência (DOLZ, 2004).

Já no século XX, o conceito de competência foi definido pelo psicólogo Robert W. White em suas pesquisas sobre a personalidade, em 1959, como a capacidade do indivíduo de se relacionar e interagir com seu contexto de modo eficaz por meio de habilidades aprendidas, de maneira que as interações envolviam aspectos motivacionais. Em meados de 1960, a empresa americana *Procter & Gamble Co.* associou competência a um sistema de recompensa aos funcionários (DOLZ, 2004). A partir de então, psicólogos e administradores americanos iniciaram as primeiras discussões sobre o conceito de competência, que começou a ganhar notoriedade e se tornar objeto de pesquisas interdisciplinares, especialmente através do estudo pioneiro de David C. McClelland² sobre avaliação de competências individuais relacionadas ao desempenho, passando a ser visto como instrumento essencial na gestão e no desenvolvimento de recursos humanos (FLEURY e FLEURY, 2004).

McClelland (1973) contextualizou o termo competência no ambiente organizacional para distinguir os aspectos do desempenho do indivíduo atribuídos à inteligência, propondo o uso de competências para avaliar as habilidades dos indivíduos na execução e desempenho de atividades. Publicou o artigo *Testing for competence rather than intelligence* em 1973, no qual afirmou que os testes tradicionais de conhecimento e inteligência (testes de QI) apresentavam deficiências, pois eram incapazes de avaliar se o indivíduo seria bem sucedido na vida profissional e pessoal, bem como, evidenciavam os preconceitos contra as mulheres e indivíduos de nível socioeconômico inferior (McCLELLAND, 1973). Deste modo, criou e aplicou um novo método de avaliação para identificar as competências em atuações pessoais e profissionais, focando no coeficiente emocional. O coeficiente emocional permitia selecionar as competências sem discriminação social e destacar as variáveis de comportamento que explicavam o motivo pelo qual alguns indivíduos eram bem

² David C. McClelland: trabalhava para o governo americano com seleção de pessoal para o Departamento de Estado e começou a aplicar o conceito de competência em psicologia, sendo o pioneiro em pesquisas de avaliação de competência. Seus estudos sobre competência começaram a ser publicados em 1961, em seu livro *The achieving society* que foi traduzido para o português em 1972, sob o título *A sociedade competitiva*. Prosseguiu a divulgação de suas pesquisas em artigos científicos, como os de 1973 e 1987.

sucedidos em suas missões, e outros não, considerando diferenças de atitudes, aptidões e habilidades entre os piores e os melhores (McCLELLAND, 1973).

A partir dos estudos de White (1959) e McClelland (1973), o conceito de competência tornou-se objeto interdisciplinar e começou a ser incluído nas estratégias organizacionais de contratação para suprir as necessidades de um determinado cargo e de gratificação pelo desempenho do profissional, tornando-se um elemento de mudança e inovação nas empresas, e começando a ser abordado também na área da educação, como a educação por competências e a educação empreendedora.

Na década de 80, com a expansão de departamentos distintos de serviços e comércio surgiu o conceito de gestão por competências. No Brasil, em 1980 e 1990, o termo competência foi difundido entre as corporações e definido como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes de um indivíduo, necessários para suprir as necessidades de um determinado cargo (DUTRA, 2017).

Em 1990, Prahalad e Hamel publicaram um artigo intitulado *The core competencies of corporation* afirmando que uma organização poderia obter vantagens competitivas no mercado através do uso de suas competências-núcleo responsáveis por afetar os produtos e os negócios (PRAHALAD e HAMEL, 1990). A partir deste artigo, o conceito de competência organizacional e individual passou a ser explorado por pesquisadores, tornando-se uma filosofia de sucesso nas empresas (DUTRA, 2017).

Assim, mediante os estudos de McClelland (1973) sobre as competências do indivíduo e os de Prahalad e Hamel (1990) sobre as competências das corporações, estas passaram a ser classificadas na literatura em dois grandes grupos: organizacionais e individuais.

As competências organizacionais são definidas como um conjunto de habilidades e tecnologias da empresa que permite oferecer determinado benefício ao cliente, tornando-se um diferencial competitivo positivo, que a coloca à frente de seus concorrentes no mercado (PRAHALAD e HAMEL, 1990). Green (2000) conceitua como um conjunto único e específico de conhecimentos e habilidades técnicas que causam impacto nos produtos e serviços criados, a fim de destacar uma organização em relação à concorrência, sendo difícil de imitar e fornecendo uma vantagem competitiva no mercado com geração de um valor percebido pelos clientes. Neste

sentido, o primeiro objetivo de uma empresa deve ser desenvolver suas competências e as dominar, a fim de garantir um bom desempenho no mercado, pois são as características diferenciais que a tornam única em seu segmento (GREEN, 2000). Le Boterf (2003) define como a mobilização de experiências e conhecimentos para atender as exigências de contextos, imprevistos e limitações relacionadas ao tempo e aos recursos, cultura da organização, relações profissionais e capacidade de gerar resultados para a organização.

A seguir, apresentam-se os conceitos e estudos sobre as competências individuais.

3.2 COMPETÊNCIA INDIVIDUAL

A competência individual é uma característica do indivíduo relacionada a uma tarefa, percebida como um sistema aberto, dinâmico e multidimensional, em constante processo de construção, aprimoramento e desenvolvimento (McCLELLAND, 1973).

À medida que o indivíduo tem consciência de suas competências, adquire a capacidade de agrupar, desagrupar, construir, e reconstruir novas combinações, voltado para a realização, e assim, pode enfrentar situações complexas (ZARIFIAN, 2003). Quanto mais o indivíduo estiver consciente de suas atitudes, emoções, habilidades e conhecimentos, mais eficazes e mais impactantes de modo positivo serão suas ações no ambiente em que atua. Neste sentido, o indivíduo pode ser produtor de competências quando suas ações são decorrentes do próprio pensamento transformado em força motriz (ZARIFIAN, 2003).

Ao longo do tempo, as definições do termo competência individual foram sendo constituídas e complementadas na literatura, tais como: a) conjunto de atributos, aptidões, capacidades, conhecimentos, habilidades e comportamentos, sendo um estoque de qualificações demonstráveis de um indivíduo que o credencia a exercer um determinado trabalho e define uma performance superior na realização de uma tarefa ou trabalho (McCLELLAND, 1987); b) agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interrelacionados, que influencia consideravelmente a atividade do indivíduo, relacionado ao desempenho, podendo ser aperfeiçoado e medido segundo padrões preestabelecidos através de treinamentos (PARRY, 1998); c) capacidade de agir com eficácia em certas situações, apoiada na adaptação,

integração e combinação de conhecimentos, bem como, a demonstração dos conhecimentos adquiridos ao longo da vida através dos aspectos cognitivos, sociais, afetivos e psicomotores, e não somente aspectos técnicos relacionados à profissão (PERRENOUD, 2000); d) conjunto de comportamentos, capacidades e princípios interrelacionados que impactam diretamente no desempenho efetivo e sucesso de determinada tarefa, para atingir objetivos propostos, podendo ser mensurada, validada, aprimorada e desenvolvida por meio de treinamentos constantes (BERGE *et al.*, 2002); e) transformação de habilidades, aptidões, interesses, conhecimentos e vontades em resultados práticos e reais (RESENDE, 2003); f) capacidade de realizar determinado trabalho a partir do comprometimento com a organização em relação aos resultados e objetivos, da capacidade de ser responsável, de compreender e dominar novas situações profissionais, de ser proativo e ir além do prescrito, de mobilizar conhecimentos na tarefa e ser reconhecido por isso (ZARIFIAN, 2003); g) conjunto de alto nível de desempenho de habilidades, atitudes e conhecimentos, utilizado para integrar transferir e mobilizar as habilidades e os conhecimentos, agregando valor social e econômico ao indivíduo e à organização (FLEURY e FLEURY, 2004); h) conjunto de conhecimentos, atitudes e habilidades interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito (DURAND, 2006); i) fusão das dimensões do conhecimento, habilidade e atitude, sendo que o indivíduo dotado de competências, é dotado de talentos (CHIAVENATO, 2021).

Frente ao exposto, nesta pesquisa, foi adotada a seguinte definição de competência individual, embasada em McClelland (1987) e Parry (1998): conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes de alto nível, correlacionados e demonstráveis, que credenciam o indivíduo a exercer um desempenho superior na realização de uma atividade, e que agregam valor social e econômico, podendo ser desenvolvidas, medidas e aprimoradas através de treinamentos.

3.3 DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA INDIVIDUAL

Para que o indivíduo seja considerado competente, existem outras características relacionadas ao sucesso profissional que vão além do conhecimento técnico específico em determinados assuntos, ou seja, competente não é o sujeito com a melhor formação técnica (McCLELLAND, 1987). Assim, McClelland (1987) classifica que as competências individuais pertencem a uma das três dimensões: a)

Conhecimento, referente aos saberes do indivíduo para poder desempenhar uma atividade; b) Habilidade, relacionada ao talento particular demonstrado na prática; c) Aptidão, que seria o talento natural que poderia ser aperfeiçoado.

Parry (1998) ampliou o conceito de indivíduo competente de McClelland (1987) e estabeleceu que a competência individual é composta por uma tríade dimensional de competências correlacionadas, conhecida como Modelo CHA (Conhecimento-Habilidade-Atitude). Este modelo propõe a classificação das competências individuais em técnicas (pertencentes às dimensões Conhecimento e Habilidade) e em não-técnicas (pertencentes à dimensão Atitude), como mostra a Figura 1.

Figura 1– Dimensões da competência individual, segundo o modelo CHA.



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A dimensão Conhecimento refere-se ao saber, aos aspectos teóricos específicos da profissão, adquiridos pela formação acadêmica nas Instituições de Ensino Superior (IES), cursos e treinamentos de capacitação, experiência profissional dentro ou fora de organizações, e de recursos distintos, como, leituras, observações, filmes, pessoas do convívio. Os conhecimentos promovem o desenvolvimento intelectual por meio do raciocínio, percepção, linguagem e memória (RESENDE, 2003; ZARIFIAN, 2003; RABAGLIO, 2015; CHIAVENATO, 2021).

Fleury e Fleury (2004) relacionam a dimensão Conhecimento a saber aprender, no sentido de trabalhar os conhecimentos e as experiências, de rever os

modelos mentais, de saber como se desenvolver e proporcionar o aprimoramento dos indivíduos. O conhecimento é obtido, aprendido e desenvolvido por meio da interação social, estudo, trabalho e lazer, podendo ser criado, modificado e aplicado na utilização adequada dos recursos organizacionais, sendo uma aprendizagem contínua ao longo da vida.

Chiavenato (2021) refere a saber conhecer, ter aprendizagem, interpretação e representação da realidade, através do estudo de conceitos, fatos, proposições e teorias. O conhecimento manifesta-se por meio de esquemas cognitivos desenvolvidos constantemente (argumentação, comparação, reflexão, análise, classificação), os quais retroalimentam a construção do conhecimento.

A dimensão Habilidade refere-se ao saber fazer, aos aspectos práticos, à aplicação operacional dos conhecimentos teóricos adquiridos, à capacidade de aprimoramento progressivo das aptidões desenvolvidas com a experiência e o tempo para a execução de uma atividade (RABAGLIO, 2015). A Habilidade é a capacidade de aplicação do conhecimento adquirido em uma ação e de fazer uso produtivo do mesmo para obter um resultado ao executar uma atividade com propósito específico (CHIAVENATO, 2021). Resende (2003) também denomina de competências metodológicas e Perrenoud (2000) de competências didático-pedagógicas.

Fleury e Fleury (2004) descrevem como saber mobilizar, no sentido de movimentar recursos humanos, financeiros e materiais para criar sinergia entre os mesmos. Tais competências promovem a transformação do conhecimento em ação através do desenvolvimento de habilidades técnicas de destreza para materializar e operacionalizar o conhecimento (FLEURY e FLEURY, 2004; BOYATZIS, 2008). Saber fazer refere-se à aplicação de destrezas e habilidades reais, manifestando-se através da concretização da ação, operacionalização, pragmatismo, transferência e iniciativa (CHIAVENATO, 2021).

A dimensão Atitude refere-se aos aspectos emocionais, comportamentais e sociais; a saber ser, saber agir e querer agir, que estimulam e levam o indivíduo à ação, a perceber, processar, compreender e lidar com situações desafiadoras e imprevistas; a ter atitudes proativas para saber tomar a decisão para a ação; e a atingir eficácia em relação aos conhecimentos adquiridos e às habilidades aplicadas (FLEURY e FLEURY, 2004, ZARIFIAN, 2003; RABAGLIO, 2015). A dimensão Atitude aborda as características comportamentais do indivíduo, motivações e traços

pessoais direcionados para ações e desempenho com resultados tangíveis (KOMARKOVA *et al.* 2015).

No contexto do empreendedorismo, as competências atitudinais referem-se ao comportamento do profissional no trabalho, como prudência, compromisso, proatividade, iniciativa própria para agir diante problemas e encontrar soluções, não esperando situações ou ordens para fazer alguma coisa em relação a algo (CHIAVENATO, 2021). Estas competências, representam: o modo pessoal de fazer objetivos e metas acontecerem; a maneira de comunicar, motivar e liderar; o comportamento pessoal frente às situações no trabalho; o interesse e impulso para inovar; a determinação de aprimorar-se continuamente; o inconformismo com os padrões estabelecidos; a facilidade de relacionamento, persuasão e trabalho com outros indivíduos; e o espírito empreendedor de materializar ideias (CHIAVENATO, 2021). A dimensão Atitude, por ser o foco desta pesquisa, foi detalhada no item 1.4 que segue.

3.3.1 Dimensões da competência na perspectiva do Design

O termo competências do designer, definido a partir da visão holística, refere-se a capacidade de fazer algo de modo bem-sucedido e eficiente por meio da obtenção de conhecimentos teóricos e habilidades práticas, consequentes de experiências acadêmicas e de mercado; bem como, de um conjunto intencional de comportamentos, emoções e atitudes que proporcionam atingir as metas estabelecidas e a solucionar problemas em situações previstas e imprevistas (HORVÁTH, 2006; DOORN *et al.*, 2008; KOVACEVIC, 2008).

Munch e Jakobsen (2005) entendem que a competência do designer está essencialmente ligada à prática autêntica; ou seja, o termo competência significa o desdobramento do conhecimento e das habilidades em configurações concretas, de modo que a competência é considerada na prática, em ato.

Na literatura, a maioria dos autores aborda as competências do designer segundo a tríade do modelo CHA. Entretanto, alguns acrescentaram as dimensões Capacidade e Experiência (MUNCH e JAKOBSEN, 2005; HORVÁTH, 2006; DOORN *et al.*, 2008; KOVACEVIC, 2008). A Capacidade refere-se ao talento e aptidão natural do indivíduo. A dimensão Experiência refere-se às experiências em design

vivenciadas tanto na vida acadêmica quanto na profissional. O Quadro 1 sumariza as dimensões abordadas pelos autores referenciados no presente trabalho.

Quadro 1– Dimensões das competências do designer conforme modelo CHA e visão holística dos autores.

| AUTORES | DIMENSÕES DAS COMPETÊNCIAS DO DESIGNER | | | | |
|--------------------------------|--|------------|---------|------------|-------------|
| | Conhecimento | Habilidade | Atitude | Capacidade | Experiência |
| Crain <i>et al.</i> (1995) | x | x | x | | |
| Davis <i>et al.</i> (1996) | x | x | x | | |
| Lewis e Bonollo (2002) | x | x | x | | |
| Boland e Collopy (2004) | x | x | x | | |
| Cross (2004) | x | x | x | | |
| Overbeeke <i>et al.</i> (2004) | x | x | x | | |
| Bakarman (2005) | x | x | x | | |
| McCormack (2005) | x | x | x | | |
| Perks <i>et al.</i> (2005) | x | x | x | | |
| Yang <i>et al.</i> (2005) | x | x | x | | |
| Michlewski (2008) | x | x | x | | |
| Munch e Jakobsen (2005) | x | x | x | | x |
| Horváth (2006) | x | x | x | x | x |
| Doorn <i>et al.</i> (2008) | x | x | x | x | x |
| Kovacevic (2008) | x | x | x | x | x |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Na perspectiva do Design, Bakarman (2005) conceitua cada dimensão da tríade como: a) Conhecimento: refere-se aos conhecimentos profissionais que permitem aos estudantes pensarem e agirem de modo profissional. Esta dimensão pode ser omitida ou destacada, pois o aluno será apresentado à nova disciplina com conhecimento específico, sendo direcionado a explorar o domínio e a adquirir seu conhecimento específico; b) Habilidade: refere-se às habilidades técnicas de design que permitem aos estudantes lidarem projetualmente com o problema de design. Esta dimensão pode determinar um número limitado de habilidades que os estudantes tenham e dominem e que serão desenvolvidas na educação, incluindo habilidade visual, analítica e à mão livre; c) Atitude: refere-se aos aspectos comportamentais e de imagem transmitidos, os quais permitem aos estudantes portarem-se como designers e a dominar as atitudes pessoais e profissionais que poderiam capacitá-los profissionalmente à prática.

Munch e Jakobsen (2005) identificaram três características da competência conectadas ao processo de aprendizagem e ao contexto profissional: a) relacional e contextual, que envolve o desempenho pessoal em um contexto específico, a uma

organização com normas, valores, instrumentos, objetivos e intenções; b) comportamental, que envolve o processo de realização e os recursos envolvidos para colher as condições e argumentar, sendo necessário possuir atitudes, motivos, propósitos, metas, força de vontade, impulso, motivação, intuição e habilidades comunicativas; c) orientada para problemas, que envolve a resolução de problemas de Design de uma prática autêntica.

Os estudos de Horváth (2006), Doorn *et al.* (2008) e Kovacevic (2008) propõem uma abordagem holística das competências de Design, considerando o desenvolvimento de cinco dimensões: Conhecimento, Habilidade, Atitude, Capacidade e Experiência. O Conhecimento é abordado em quatro contextos: obtenção, exploração, gestão e aplicação do conhecimento. A Habilidade permite ao designer fazer bem as ações, e o seu desenvolvimento exige prática e treinamento. Envolve a aplicação correta de métodos de design, a utilização eficiente de ferramentas e a criação de objetos virtuais e físicos. A Atitude é definida como um estado de espírito, sentimento ou disposição, sendo a atitude dos designers vista como a relação entre o designer e a profissão. Tem grande influência no desempenho do designer de várias maneiras e geralmente não é inata ao designer (HORVÁTH, 2006).

A dimensão Capacidade é definida como um talento inato com potencial para desenvolvimento e uso, podendo ser aprimorada por muitos anos por meio de aprendizado e prática focados e exercícios sobre o processo de design. A possibilidade de desenvolvimento é maior se o nível da capacidade inata for razoavelmente alto. A Experiência significa a familiaridade adquirida ao ver e fazer as coisas no curso e atuar como designer; e assim como a habilidade, precisa ser desenvolvida através de treinamento prático (HORVÁTH, 2006).

Para Kovacevic (2008), as cinco dimensões da competência do designer fornecem inteligência, base de conhecimento e capacidades de resolução de problemas reais de design. O Conhecimento refere-se aos assuntos para a resolução de problemas e engloba métodos de pesquisa e habilidades de Design, conhecimento e consciência de negócios, e conhecimentos em protocolo de internet (KOVACEVIC, 2008). As Habilidades de Design são aprendidas para realizar uma ação ou executar um processo, envolvendo as habilidades de comunicação oral e escrita e para

trabalho em equipe (KOVACEVIC, 2008). Ambos, Conhecimento e Habilidade resultam da Experiência. A Experiência é obtida por meio de observações de resolução de problemas na prática, engloba habilidades organizacionais, utilização de consciência comercial e de tecnologia para a comunicação (KOVACEVIC, 2008). A Capacidade envolve o talento na criatividade e no gerenciamento de equipe. A Atitude é a forma de pensar envolvendo a tomada de decisão e o modo que a imagem pessoal (estética, comportamentos, expressões) é transmitida aos outros (KOVACEVIC, 2008).

3.4 COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS

A dimensão da Atitude engloba os aspectos intrapessoais (capacidade de se comunicar e relacionar consigo mesmo e com sentimentos, emoções, comportamentos e questionamentos próprios) e interpessoais (capacidade de estabelecer relações e de se comunicar com demais indivíduos), impulsionados por fatores motivacionais e de confiança, os quais ajudam a sair da zona de conforto, superar desafios, criar novos modelos mentais de pensamento, ter proatividade para a ação e para saber tomar a decisão para a ação (LE BOTERF, 2003; ZARIFIAN, 2003; FILION, 2004; RABAGLIO, 2015; CHIAVENATO, 2021).

Esta dimensão está ligada a competências emocionais (PERRENOUD, 2000), comportamentais (BOYATZIS, 2008; RABAGLIO, 2015), sociais (PERRENOUD, 2000; RESENDE, 2003; ZARIFIAN, 2003), relacionais (RESENDE, 2003), de liderança (RESENDE, 2003), éticas e interativas (RESENDE, 2003). Dentre as quais, destacam-se:

autoconfiança, autoconhecimento, autocontrole, automotivação, motivação interna, comprometimento, crenças, valores, forças, fraquezas, persistência.

Boyatzis (2008) reporta que as competências comportamentais compreendem as questões cognitivas, emocionais e sociais, integrando: a) competências de inteligência cognitiva (compreendem o pensamento sistêmico e o reconhecimento de padrões); b) competências de inteligência emocional (incluem as competências de autogestão, autoconsciência e autocontrole); c) competências de inteligência social (incluem as competências de relacionamento, como, a consciência social e gerencial, a empatia e o trabalho em equipe). As competências de inteligência

cognitiva, emocional e social predizem a eficácia em profissionais de gestão e de liderança em diversos setores da sociedade, e podem ser desenvolvidas por meio de treinamentos.

As competências da atitude foram organizadas com os seguintes componentes:

- a) Saber ser: refere-se à conscientização do indivíduo sobre si através do autoconhecimento para compreender seu conjunto individual de aspectos afetivos, sociais, sentimentos, emoções, crenças, valores, forças, inclinações, potenciais criativos, imaginação e atitudes. Tais aspectos determinam sua conduta em relação a si mesmo e à interação com aos outros no contexto pessoal e profissional, e promovem a percepção da realidade e a predisposição do indivíduo para determinar o rumo de uma ação individual (LE BOTERF, 2003; ZARIFIAN, 2003; FILION, 2004). Segundo Le Boterf (2003), o saber ser resulta do desejo em adotar uma atitude ativa que refletirá diretamente na formação e no desenvolvimento da competência. Zarifian (2003) complementa que saber ser inclui atitudes que sustentam os comportamentos dos indivíduos. A competência e a motivação caminham juntas por estarem ligadas a situações significativas construídas pelo indivíduo, sendo que o profissional mobiliza suas competências em função de um projeto que lhe faça sentido (Le BOTERF, 2003).
- b) Saber agir: envolve a mobilização para ação e refere-se à decisão consciente e emocional do indivíduo, modo de agir e reagir no cotidiano em relação a fatos e pessoas de seu ambiente, expressar valores e julgar as próprias ações quanto à ética do comportamento, qualidade da tarefa, convivência participativa, iniciativa e criatividade (LE BOTERF, 2003; FILION 2004). Implica saber o que fazer e por que fazer, saber escolher, decidir e julgar suas ações e comportamentos (FLEURY e FLEURY, 2004). Saber agir consiste em saber como integrar e transferir os conhecimentos, e mobilizar os recursos e as habilidades em uma determinada situação (LE BOTERF, 2003).
- c) Querer fazer: relaciona-se à ação, iniciativas e proatividade. Envolve a vontade de fazer, o interesse de fazer, a predisposição pessoal para realizar ou não uma ação; é o que leva o indivíduo a colocar os conhecimentos e habilidades em prática (FILION, 2004). A ação tem relação com a motivação, ou seja, se o indivíduo está motivado para

realizar uma tarefa ou trabalho, terá maior propensão em ter uma atitude proativa no sentido de realmente querer fazer a diferença e fazer diferente (FILION, 2004; CHIAVENATO, 2021). Ter atitude para agir relaciona-se a estados que influenciam o comportamento vinculado a pessoas e eventos, determinando escolher a direção da ação pessoal (CHIAVENATO, 2021).

d) Querer agir: relaciona-se a assumir responsabilidades e ao se engajar e se comprometer com os objetivos profissionais, pessoais ou da empresa, no sentido de ser responsável e assumir os riscos e as consequências de suas ações e ser reconhecido por isso (FLEURY e FLEURY, 2004). No contexto de empreender, o querer agir refere-se ao comportamento pessoal do empreendedor, à maneira de se comunicar, liderar e motivar os outros diante de situações (CHIAVENATO, 2021).

e) Saber conviver: refere-se ao desenvolvimento do indivíduo e sua maneira de ser e de atuar no seu contexto, compreendendo a valorização do coletivo, a aprender a ouvir o outro, a propor ao invés de impor, a ceder e a contribuir em favor do interesse e da necessidade do grupo (LE BOTERF, 2003; CHIAVENATO, 2021). Relaciona-se à modelagem mental e às experiências vividas que produzem os comportamentos, sendo a manifestação individual expressa e reconhecida pelos outros no contexto em que se insere (DURAND, 2006). Saber conviver exige saber comunicar, referente a transmitir informações e conhecimentos, processar, compreender e assegurar o entendimento da mensagem pelos demais indivíduos (FLEURY e FLEURY, 2004). Através do saber conviver, o indivíduo é reconhecido pelos demais, podendo compartilhar valores, crenças e comportamentos, bem como, influenciar no desempenho e conduta dos mesmos (DURAND, 2006; BOYATZIS, 2008).

3.4.1 Competências atitudinais do designer

Bolland e Collopy (2004) definem as competências atitudinais do designer sob dois aspectos: a) as expectativas e orientações que o indivíduo traz para um projeto de design, sendo que uma atitude de design envolvente e engajada pode estimular a reavaliação de suposições fundamentais sobre a maneira como as organizações funcionam; b) o pensamento distinto para resolver problemas e tomar de decisão por parte do designer, utilizando modelos e esboços para estimular uma atitude de abertura da mente e do pensamento, criando um projeto de design mais adequado.

De acordo com Cross (2004), para se construir uma boa atitude de designer é essencial que os estudantes desenvolvam certas competências, como: a) reunir conhecimentos e informações adequadas e integrá-las no processo para resolver o problema de design; b) adquirir experiências, pois a capacidade profissional depende da quantidade de experiências que os estudantes adquirem; c) focar na solução do problema, ao lidar com qualquer problema de design; d) ter habilidades de comunicação para negociar com a equipe e clientes; e) ter proatividade na análise do problema, direcionando para a busca de solução.

Cross (2004) ressalta duas competências atitudinais do designer: a) comunicação para negociar com equipe e clientes; b) ser proativo impondo a visão e direcionando para a busca de solução.

Bakarman (2005) apresenta algumas competências atitudinais que os designers e estudantes de Design deveriam desenvolver, como: a) comportamento de especialista ao lidar com o problema de design (exposição a diferentes tipos de problemas e soluções); b) trabalho em equipe e capacidade de executar a tarefa; c) gerenciamento do tempo, aplicando uma boa gestão do tempo; d) aspectos comportamentais relacionados à imagem e expressões; e) dedicação e motivação para ser um designer profissional; f) obtenção constante de conhecimentos e saber gerenciar os mesmos; g) responsabilidade pelo resultado, ou seja, sentir-se responsável pelos resultados; h) paciência; i) comprometimento; j) capacidade de comunicação para negociação com os clientes e membros da equipe de projeto; k) autocontrole (dominar as atitudes pessoais e profissionais que poderiam capacitá-los profissionalmente à prática).

Michlewski (2008) investigou a natureza das atitudes por meio de um estudo realizado com designers profissionais e gerentes de quatro organizações internacionais reconhecidas pelo Design (*IDEO, Nissan Design, Philips Design e Wolff Olins*), a fim de caracterizar a provável forma de uma atitude baseada no trabalho promovida pelos próprios designers. Detectou certas características deste grupo de designers: a) concentravam-se em soluções futuras e percebiam a realidade e a cultura como algo flexível, sendo sua atitude em relação a soluções viáveis baseada em afirmações, e não em evidências; b) conectavam-se ao trabalho de modo estético, emocional e racional, partindo do pressuposto de que deveriam ser consolidados de forma coerente; c) contavam com estruturas predeterminadas e cumulativamente

criadas apenas até certo ponto, e preferiam propor modos originais e novos que os desafiassem; d) poderiam estimular ou apoiar a mudança nas empresas devido à atitude geralmente positiva sobre a própria mudança.

Depois de coletar os dados das entrevistas realizadas com os designers, Michlewski (2008) identificou cinco categorias teóricas que caracterizam a atitude do designer: a) consolidar significados multidimensionais, utilizando múltiplas linguagens e mídias para conciliar objetivos comerciais contraditórios, abordagens de síntese e análise; b) criar ideias e dar vida às ideias através de protótipos rápidos para trabalhar com o tangível (manifesto criativo); c) abraçar a mente aberta e processos não-lineares, pensar e se comportar livremente; d) abraçar a empatia pessoal e comercial e a transparência de comunicação, concentrando-se em pessoas; e) envolver a estética polissensorial (discurso visual, pensamento visual, diálogo criativo, intuição, instinto, conhecimento tácito).

Michlewski (2008) também propôs que os designers devam conectar-se emocionalmente ao trabalho, assim, podem-se identificar duas outras competências atitudinais, além da mente aberta: a) ser positivo (ter atitude positiva em relação à mudança para poder estimular a mudança nas organizações); b) motivação (estimular a mudança nas organizações).

Lewis e Bonollo (2002) realizaram um estudo com estudantes de Design sobre as habilidades e comportamentos que são valorizados por gerentes de design e designers de empresas, para construir um Modelo Operacional do Processo de Design. Interpretaram um padrão geral de comportamento profissional, resumindo-o em cinco competências do designer: a) negociação com clientes: refere-se às habilidades no esclarecimento de tarefas, além de considerar que as ideias dos clientes mudam ou se desenvolvem durante o projeto; b) resolução de problemas: refere-se à atividade intelectual central de uma profissão, representada pelas habilidades do processo de design de geração do conceito, avaliação e refinamento, projeto detalhado, e comunicação dos resultados; c) aceitação da responsabilidade pelos resultados: refere-se a se comportar como profissional autônomo e a aceitar a responsabilidade pelo resultado, o que reflete a maturidade do designer; d) habilidades interpessoais: refere-se à capacidade de trabalhar em grupo e estabelecer um relacionamento de trabalho construtivo com os colegas da equipe e clientes; e) gerenciamento de projetos: refere-se ao planejamento da tarefa de acordo com os

cronogramas e desempenho esperados, para assegurar que as metas sejam cumpridas.

Overbeeke *et al.* (2004) nomeiam nove competências com foco nas diferentes tarefas durante o processo de Design, agrupando-as em competências centrais e em meta-competências: a) ideias e conceitos: refere-se a desenvolver visões inovadoras por meio de técnicas criativas, experimentação e tradução de pesquisas; b) linguagem visual: refere-se a expressar uma linguagem que conecte pensamentos e formas, a fim de comunicar as propriedades do conceito de design; c) tecnologia de integração: refere-se a selecionar e integrar tecnologias e conceitos de campos diferentes ao longo das fases do processo de design, incluindo a realização de protótipo, a partir de tecnologia e base científica sólidas; d) processo de projeto e pesquisa: refere-se a dominar o processo de pesquisa e de design em um nível acadêmico e pragmático e ajustar este nível às demandas da tarefa que deve ser cumprida; e) trabalho em equipe multidisciplinar: refere-se a ser capaz de ajustar seu papel na dinâmica de uma equipe multidisciplinar às demandas das diferentes fases do processo de design; f) orientação de mercado: refere-se a construir um ponto de vista estratégico, que pondere as oportunidades comerciais de conceitos de design existentes e mudança de setores de mercado, permitindo um posicionamento orientado para o consumidor de produtos e serviços; g) foco e perspectiva do usuário: refere-se a observar, analisar, ter empatia e interpretar o usuário final em potencial para criar um produto, sistema ou serviço de sucesso; h) consciência cultural e social: refere-se a analisar e observar o comportamento social e seu contexto cultural no desenvolvimento de aplicativos de design para comunidades específicas; i) aprendizagem autodirigida e contínua: refere-se a direcionar o desenvolvimento pessoal, definir novos objetivos de aprendizagem, usar um contínuo processo de autorreflexão e curiosidade, para desenvolvimentos futuros em tecnologia e sociedade.

Perks *et al.* (2005) identificaram seis competências atitudinais do designer: a) flexibilidade para lidar com pessoas; b) proatividade para fornecer suporte às funções e a equipe; c) motivação, sendo incentivador na comunicação e *feedbacks*; d) protagonismo e liderança, sendo protagonista como líder de equipe; e) confiança (expressar confiabilidade); f) adaptabilidade (ter comportamentos que influenciem o desenvolvimento de habilidades extras não relacionadas ao Design).

A caracterização do comportamento profissional representado pelas competências atitudinais pode capacitar os cursos a articularem os objetivos da educação profissional para o Design, em termos de os estudantes demonstrarem atributos e exercitarem a capacidade para desenvolver as habilidades (LEWIS e BONOLLO, 2002). A análise destas evidências empíricas mostra o que os gerentes e profissionais de empresas valorizam no trabalho dos designers; e estes valores sustentam o planejamento e a avaliação de programas de educação profissional (LEWIS e BONOLLO, 2002).

3.5 ATITUDE EMPREENDEDORA

Para esta pesquisa, adotou-se o seguinte conceito de atitude empreendedora, baseado nas teorias e modelos de Ajzen (1985), McClelland (1987) e Robinson *et al.* (1991): atitude empreendedora refere-se à predisposição do indivíduo para pensar e agir de maneira confiante, com autonomia, planejada, inovadora, criativa e proativa, impulsionada por fatores motivacionais e emocionais; os quais ajudam a tomar as decisões, a lidar com desafios e adversidades, a criar novos modelos mentais para buscar soluções e sair da zona de conforto, estabelecer relacionamentos com as pessoas, atingir a eficiência em relação à aplicação dos conhecimentos e habilidades adquiridos; podendo tomar esta atitude empreendedora para ser empreendedor ou intraempreendedor.

A atitude empreendedora pode influenciar pensamentos, sentimentos, intenções e comportamentos em relação à inovação (que envolve perceber e agir sobre as atividades de negócios de maneiras novas e exclusivas); à realização (associada à motivação para o início de negócios e aos resultados de crescimento); à autoestima (inclui autoconfiança e competência percebida dos indivíduos em relação aos seus negócios); e ao controle pessoal (envolve percepções individuais de controle e influência sobre os negócios) (ROBINSON *et al.*, 1991). As atitudes empreendedoras tendem a mudar ao longo do tempo e das situações através de um processo interativo com o ambiente, e, uma vez que a atitude do indivíduo tenha sido medida, uma previsão pode ser feita sobre suas ações futuras (ROBINSON *et al.*, 1991; KRUGER e MINELLO, 2019).

Pesquisas têm demonstrado que as atitudes podem influenciar no desempenho do indivíduo e no crescimento do negócio (BIRD, 1998; COOPER, 1998). As motivações não-econômicas têm tanta importância quanto as financeiras na determinação das atitudes do empreendedor (GUNDRY e WELSCH, 2001; DOUGLAS e SHEPHERD, 2002). A Figura 2 representa a evolução de algumas teorias e modelos sobre atitude e atitude empreendedora.

Figura 2– Teorias e modelos sobre atitude e atitude empreendedora.

| | |
|-----------------------------------|---|
| McClelland (1961, 1987) | Teoria da Motivação Humana (1961) Motivação interna regida por 3 motivadores dominantes: realização, afiliação, poder Modelo das 10 Competências do Empreendedor (1987) |
| Breckler (1984) | Modelo tripartido da Atitude (1984) Atitude composta por 3 elementos: afeto, cognição, conação (intenção) |
| Ajzen (1985) | Teoria do Comportamento Planejado (1985) Atitude composta por 3 elementos: afeto, cognição, intenção |
| Robinson et al. (1991) | Teoria da Atitude - baseada na teoria de Breckler (1984) Atitude composta por 3 elementos: afeto; cognição; conação Escala EAO - Orientação da Atitude Empreendedora: autoestima e autoconfiança; controle pessoal; inovação nos negócios; realização nos negócios |
| McCline et al. (2000) | Teoria da Atitude de Robinson et al. (1991) Escala EAO de Robinson et al. (1991) Escala EOR - Reconhecimento de Oportunidade Empreendedora: reconhecimento de oportunidades Escala ERW - Disposição ao Risco Empreendedor: disposição para riscos |
| Florin et al. (2007) | Modelo de Atitudes – Intenções - Comportamento (1991) |

Fonte: Elaborado pela autora 2022.

As atitudes do indivíduo não são estagnadas e sim abertas a mudanças ao longo do tempo e das situações vivenciadas através de um processo interativo com o ambiente e as pessoas, podendo ser alteradas e aprendidas conceitualmente por meio de programas de treinamento, educadores e ambientes que fomentem a atividade empreendedora (ROBINSON *et al.*, 1991; KRUEGER e CARSRUD, 1993; KRUEGER e REILLY, 2000; FISHBEIN e AJZEN, 2005; KRUEGER e BRAZEAL, 2018; KRUGER e MINELLO, 2019).

Atitude é o modo de se comportar baseado em motivações internas, valores pessoais, emoções, e objetivos próprios, avaliação positiva ou negativa, os quais

predispõem um indivíduo a agir de determinado modo (McCLELLAND, 1987). Compreender a estrutura básica de uma atitude fornece uma visão sobre como as atitudes são formadas e como podem ser mudadas. Envolve a disposição e a iniciativa de agir e inovar, a determinação de se aprimorar constantemente, o espírito empreendedor, o inconformismo com os padrões estabelecidos e problemas cotidianos, a facilidade de relacionar-se com pessoas, ter responsabilidades, aceitar os riscos (CHIAVENATO, 2021).

A Teoria da Motivação Humana foi desenvolvida por McClelland (1961) e explica o processo de motivação interna, identificando três elementos motivadores presentes em todos os indivíduos, com maior ou menor dominância: a) necessidade de realização; b) necessidade de afiliação; c) necessidade de poder (Figura 2). Estes motivadores são aprendidos e desenvolvidos através das experiências de vida, e seguem descritos:

- a) Realização: refere-se à aceitação do indivíduo de suas habilidades. Pessoas motivadas por esta necessidade precisam de projetos desafiadores para poder superar obstáculos e prosperar e para se manterem engajadas. Trabalham com maior eficiência se estiverem sozinhas ou com indivíduos de alto desempenho. Este é um motivador dominante presente nos empreendedores que gostam de resolver problemas e atingir objetivos, sendo considerada a primeira necessidade empreendedora;
- b) Afiliação: refere-se à necessidade de manter ou estabelecer relações emocionais com outros indivíduos, sendo resultado da capacidade de planejamento de soluções para dificuldades a partir de tais relações. Pessoas motivadas por esta necessidade não gostam de assumir riscos e incertezas, nem se destacar, valorizam os relacionamentos acima de qualquer coisa e trabalham melhor em um ambiente de equipe do que sozinhas;
- c) Poder: pessoas motivadas por esta necessidade preocupam-se em exercer poder sobre os demais indivíduos, gostam de competição, controlar os outros, trabalham melhor se estiverem liderando. São motivadas a promover seus objetivos de carreira. São eficientes em negociações, pois se saem bem em atividades e projetos focados em objetivos. Divide-se em pessoas com um impulso de poder pessoal (as que querem controlar os outros) e pessoas

impulsionadas pelo poder institucional (as que gostam de organizar os esforços da equipe para realizar os objetivos da empresa).

McClelland (1987) identificou dez características comportamentais comuns aos empreendedores de sucesso, agrupadas pelos três motivadores dominantes (realização, afiliação, poder) que foram sumarizadas no Quadro 2.

Quadro 2– Modelo das dez competências comportamentais do empreendedor de McClelland (1987).

(continua)

| Motivador dominante | COMPETÊNCIAS DO EMPREENDEDOR |
|---------------------|--|
| REALIZAÇÃO | <p>Iniciativa e busca de oportunidades: refere-se a ter atitude proativa, buscar possibilidades de aproveitar e expandir oportunidades incomuns para aplicar no negócio, desenvolver a capacidade de se antecipar aos fatos e de criar oportunidades de negócios em novas áreas de atuação com novos produtos e serviços.</p> |
| | <p>Autoconfiança e independência: refere-se a ser determinado e otimista sempre e diante de adversidades, transmitir confiança sobre o que é capaz de fazer, desenvolver protagonismo para agir e manter a confiança constante no sucesso.</p> |
| | <p>Persistência: refere-se a desenvolver a ter força de vontade para enfrentar obstáculos e não desistir para alcançar o sucesso, reavaliar e se esforçar para atingir os objetivos e mudar os planos quando necessário para superar limitações e cumprir objetivos.</p> |
| | <p>Exigência de qualidade e eficiência: refere-se a criar procedimentos para cumprir prazos (pontualidade) e padrões de qualidade, aperfeiçoar continuamente seu negócio e produto, satisfazer as expectativas dos clientes fazendo sempre mais e melhor.</p> |
| AFILIAÇÃO | <p>Comprometimento: manter as promessas, independente das adversidades, envolver o sacrifício pessoal e se esforçar, ter responsabilidade e dedicação com clientes e negócio e funcionários.</p> |
| | <p>Persuasão e rede de contatos: refere-se a ter capacidade de persuasão, usar estratégias para influenciar pessoas, relacionar-se com pessoas chaves para construir e manter uma rede de contatos que possa ajudar a atingir os objetivos do negócio</p> |
| PODER | <p>Estabelecimento de metas: refere-se a estabelecer objetivos claros e plausíveis com significado pessoal para si, em curto e longo prazo com data pré-definida (pontualidade, prioridade, gerenciamento do tempo).</p> |
| | <p>Busca de Informações: refere-se a atualizar-se constantemente (aprendizado contínuo) buscando informações do ambiente interno (o negócio) e externo (clientes, fornecedores, concorrentes) para possibilitar o desenvolvimento de estratégias para o sucesso.</p> |
| | <p>Planejamento e monitoramento sistemáticos: refere-se a planejar a visão do todo (visão ampla), desenvolver a organização de tarefas de modo objetivo e com prazos definidos, para obter resultados mensuráveis e avaliados, durante monitoramento constante.</p> |

(conclusão)

| Motivador dominante | COMPETÊNCIAS DO EMPREENDEDOR |
|---------------------|--|
| PODER | Correr riscos calculados: refere-se a ter controle, buscar alternativas e avaliá-las para poder tomar decisões assertivas, buscando reduzir as chances de riscos e erros; aceitar, assumir e responder por desafios moderados com chances de sucesso. |

Fonte: Elaborado pela autora (2022), adaptado de McClelland (1987).

O modelo das dez competências comportamentais do empreendedor de McClelland (1987), impactou na criação de programas que fomentaram o empreendedorismo pela ONU³, como, o EMPRETEC⁴ (seminário aplicado no Brasil pelo SEBRAE) e serviu de base para vários autores aprimorarem seus estudos.

As competências do modelo foram aplicadas por McClelland (1987) com o intuito de demonstrar que podem auxiliar os indivíduos a superarem e encararem os desafios e as adversidades de empreender. Assim como, mostrar que os empreendedores que tinham alcançado o sucesso nos negócios possuíam algumas características comportamentais intrínsecas que os distinguiam dos demais. Argumentando que a inexistência destas características pode tornar o negócio inviável, e que todo indivíduo possui uma motivação interna para se aprimorar, uma motivação para a ação, independente de gênero, idade ou cultura (McCLELLAND, 1987).

Segundo McClelland (1987), os indivíduos que se tornam empreendedores têm uma estrutura motivacional distinta dos demais pela presença dominante da necessidade de realização, sendo que esta necessidade os encoraja na procura e no querer estabelecer metas e objetivos desafiadores com riscos moderados que possam ser calculados.

Outras teorias e modelos sobre atitude empreendedora surgiram ao longo do tempo, como: o Modelo Tripartido de Atitude de Breckler (1984), que mostra a atitude composta por: afeto, cognição e conação (intenção). A Teoria do Comportamento Planejado de Ajzen (1985) propõe que a atitude é composta por três elementos: a)

³ ONU: Organização das Nações Unidas.

⁴ EMPRETEC: curso criado pela ONU junto a uma metodologia para a educação empreendedora. No Brasil é ministrado exclusivamente pelo SEBRAE.

afeto: elemento emocional referente aos sentimentos e emoções associados ao objeto da atitude; b) cognição: elemento racional referente às crenças, pensamentos e atributos sobre o objeto da atitude; c) intenção: elemento comportamental referente à propensão a se comportar e a agir de determinada maneira quando confrontado com o objeto da atitude para viabilizar o desejo percebido. As crenças são construções latentes e separadas, mas conectadas a atitudes, intenções, comportamentos e ações (AJZEN, 1985).

O Modelo de Intenções Empreendedoras desenvolvido por Krueger e Brazeal (2018) sugere que as características empreendedoras podem ser aprendidas e variam de acordo com as características e situações pessoais. O elemento intenção desempenha um papel fundamental na compreensão do processo empreendedor e da atitude empreendedora, pois se refere à viabilidade do desejo percebido (SHAPERO e SOKOL, 1982; KRUEGER, 2000; KRUEGER e BRAZEAL, 2018).

Baseado no Modelo Tripartido de Atitude de Breckler (1984) e na teoria de McClelland (1961) sobre os motivadores dominantes (realização, afiliação, poder), Robinson *et al.* (1991) desenvolveram a Teoria da Atitude para estudar os empreendedores (Figura 2). Nesta teoria, os autores propõem uma escala para medir a atitude empreendedora (escala EAO - *Entrepreneurial Attitude Orientation*). A Escala EAO mede a atitude empreendedora em quatro níveis, denominados de subescalas: a) autoestima e autoconfiança percebida nos negócios; b) controle pessoal percebido dos resultados de negócios (controle e influência do indivíduo sobre o seu negócio); c) inovação nos negócios (usando métodos inovadores nas atividades empresariais); d) realização nos negócios (resultados de iniciar e expandir um empreendimento comercial).

À medida que o empreendedorismo evoluiu, McCline *et al.* (2000) incluiu dois níveis a serem mensurados na escala EAO: o reconhecimento de oportunidades e a disposição aos riscos. Assim, criou duas subescalas complementares a que chamou de escala EOR (*Entrepreneurial Opportunity Recognition*), para mensurar o reconhecimento da oportunidade empreendedora, e a escala ERW (*Entrepreneurial Risk Willingness*), para mensurar a disposição ao risco empreendedor.

Florin *et al.* (2007) identificaram cinco níveis da atitude empreendedora, sendo: a) preferência por inovação; b) não-conformidade; c) disposição proativa; d) autoeficácia; e) motivação para realização.

Tais teorias e modelos referenciados são utilizados pela área do empreendedorismo como base para abordar a atitude empreendedora, a motivação, a intenção, e o comportamento empreendedor. Na sequência temporal, vários autores propuseram competências atitudinais necessárias para empreender sem, no entanto, agrupá-las em uma teoria ou modelo. Baron e Shane (2007) elencaram seis competências: a) criatividade; b) reconhecimento de oportunidades; c) confiança; d) administrar conflitos; e) lidar com o estresse; f) habilidades sociais compostas por influência e persuasão, adaptabilidade social, expressividade, administração da imagem e percepção social.

A influência e a persuasão consistem na capacidade de se usar técnicas diversas para influenciar e modificar os comportamentos e atitude dos indivíduos na direção que se deseja. A adaptabilidade social está relacionada a se adaptar a uma diversidade de contextos sociais e de sentir-se confortável perante pessoas que tenham vivências distintas. A expressividade relaciona-se ao modo de expressar as próprias emoções para promover entusiasmo e como podem ser percebidas de imediato pelos demais indivíduos. A administração da imagem refere-se a utilizar técnicas que induzam as reações positivas dos outros indivíduos no primeiro encontro, para, assim, causar uma boa primeira impressão. A percepção social refere-se à capacidade de interpretar e compreender os outros indivíduos com maior exatidão, incluindo entender suas características de funcionamento intenções e motivos (BARON e SHANE, 2007).

Complementando os elementos constituintes da atitude empreendedora, Holcomb *et al.*, (2009) propõem algumas atitudes e traços pessoais das atividades empreendedoras: a) assunção de riscos; b) criatividade; c) tomada rápida de decisão. Campos *et al.* (2017) propõem algumas competências atitudinais, alinhadas com o estudo da mentalidade empreendedora, como: a) mentalidade de análise de problemas antes de propor soluções iniciais; b) mentalidade de testar soluções de baixo custo antes de investir; c) tomar decisão baseada em informações ao invés de intuição.

Assim, os estudos sobre a atitude empreendedora têm mostrado que, os empreendedores de sucesso acumulam contatos, habilidades, experiências, capacidade de percepção e criação de oportunidades, que são melhores desenvolvidos com o passar do tempo. Bem como, assumem correr riscos moderados

que possam ser avaliados e calculados evitando os desnecessários e dividindo os riscos com outros indivíduos, a fim de minimizá-los, sempre trabalhando em equipe, não sendo solitários (DORNELAS, 2020). Algumas pessoas, mesmo não tendo criado um negócio, têm um perfil empreendedor, com atitudes empreendedoras, pois correm riscos, têm alta necessidade de realização social e motivação para despende energia no que fazem (McCLELLAND, 1987).

Diante do exposto, torna-se importante explorar e dialogar sobre as competências do designer e as do empreendedor existentes em separado e juntas, para se analisar onde as mesmas têm convergências ou divergências, a fim de se elaborar um perfil profissional a ser desenvolvido em estudantes de graduação em Design para estes terem atitudes empreendedoras nas suas carreiras. O próximo capítulo traz esse diálogo e análise das competências do designer e do empreendedor, com a elaboração do perfil proposto.

4 PERFIL DE COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS DO DESIGNER-EMPREENDEDOR: PERFIL CADE

4.1 APRESENTAÇÃO

Este capítulo aborda os objetivos específicos (a), (b) e (c) da tese e apresenta a elaboração de um perfil para se ter atitude empreendedora, por meio da integração de competências atitudinais do designer com as do empreendedor.

Com base na fundamentação teórica do capítulo anterior, pode-se dizer que elaborar um perfil de competências para desenvolver a atitude empreendedora em estudantes de Design é uma estratégia para preparar futuros profissionais para os desafios e oportunidades do mercado contemporâneo. Ao integrar essas competências no processo educacional, as instituições de ensino não só podem melhorar a empregabilidade de seus graduados, mas também contribuir para a promoção de uma cultura de inovação e empreendedorismo que pode gerar benefícios significativos para a sociedade como um todo. O mercado contemporâneo é dinâmico e competitivo, exigindo profissionais que sejam não apenas tecnicamente competentes, mas também inovadores, proativos e capazes de lidar com incertezas.

Ao desenvolver competências atitudinais empreendedoras, os estudantes de Design estarão melhor preparados para responder às demandas, aprendendo a colaborar com profissionais de diferentes áreas, ampliando sua visão e enriquecendo suas habilidades através de perspectivas diversas. Profissionais que combinam habilidades técnicas com atitude empreendedora tendem a se destacar, conseguindo melhores oportunidades de emprego e maior reconhecimento em suas áreas de atuação.

Além de preparar os designers para iniciarem seus próprios negócios, a atitude empreendedora também é valiosa para aqueles que trabalham dentro de organizações (intraempreendedores). Esses profissionais são capazes de promover inovações internamente, contribuindo para o crescimento e a adaptabilidade das empresas onde atuam. Designers-empreendedores têm o potencial de desenvolver soluções sustentáveis e de alto impacto social. Eles são mais inclinados a considerar o impacto de seus projetos no ambiente e na sociedade, contribuindo para um desenvolvimento mais equilibrado e responsável.

4.2 METODOLOGIA

4.2.1 Delineamento do estudo

Foi feita uma pesquisa de natureza exploratória, que é assim nomeada quando não se tem hipóteses iniciais formuladas, mas, sim, o desejo de aprofundamento na temática do problema de pesquisa para obter novos conhecimentos e hipóteses para investigações futuras (GIBBS, 2018). Para tal aprofundamento, escolheu-se pela utilização de metodologia qualitativa por análise de conteúdo de documentos científicos sobre competências atitudinais de autores do Design e do Empreendedorismo. A análise qualitativa seguiu os pressupostos clássicos criados pela professora Laurence Bardin em 1977 na sua obra original chamada *L'analyse de contenu*, e posteriormente atualizados na edição de seu livro (BARDIN, 2011). Os pressupostos de Bardin são amplamente reconhecidos como o guia operacional para a análise de conteúdo. Diversos autores elucidaram e compilaram esses pressupostos de forma didática para facilitar o entendimento da metodologia original. Entre eles, Moraes (1999), Gibbs (2018), Franco (2018), Cardoso *et al.* (2021), e Sampaio e Lycarião (2021) que foram também consultados para a operacionalização da metodologia do presente trabalho.

A metodologia de análise de conteúdo é considerada planejada e intencional e visa compreender e descrever narrativamente os significados, sentidos e interações dos fenômenos, em vez de apenas realizar uma leitura e revisão comum, que se limitariam a relatar de maneira neutra os dados coletados sem interpretações ou inferências do pesquisador (GIBBS, 2018). Moraes (1999) afirma que a análise de conteúdo em pesquisa qualitativa envolve uma interpretação pessoal do pesquisador, influenciada pela percepção dos dados. A leitura objetiva e neutra torna-se impossível, pois a cultura, as crenças, os valores e a linguagem tanto do conteúdo analisado quanto do pesquisador, influenciam os dados inevitavelmente (MORAES, 1999).

Na análise de conteúdo, destaca-se a importância da semântica e da lógica na produção de inferências. A ação de inferir refere-se a realizar uma operação lógica, através da qual se pode admitir uma proposição que esteja conectada a outras já existentes e aceitá-las como verdadeiras. A produção de inferências sobre um texto confere ao método uma relevância teórica, pois ao produzir suposições sobre uma mensagem determinada, proporciona o embasamento destas com pressupostos

teóricos e fundamentos e com as situações concretas conhecidas pela experiência, crenças e vivências do pesquisador (MORAES, 1999; BARDIN, 2011; YIN, 2016; FRANCO, 2018; GIBBS, 2018).

Assim, a elaboração do perfil CADE foi feita por meio de análise das informações dos documentos científicos coletados, através do cruzamento dos conteúdos dos documentos com a fundamentação teórica, que conduziu a descrições e interpretações qualitativas. A análise de conteúdo teve cinco passos: a) compilação e ordenamento da base de informações; b) decomposição das informações e identificação das unidades de análise; c) recomposição das informações conforme códigos, categorias e agrupamentos; d) interpretação das informações e criação de inferências a partir das informações obtidas; e) conclusão a partir do todo de informações. Este ciclo de análise de informações não é linear, permitindo que o pesquisador oscile entre as etapas e as revise conforme necessário (BARDIN, 2011). Os passos deste capítulo foram sumarizados no Quadro 3.

Quadro 3– Etapas da metodologia para elaboração do perfil CADE.

| | |
|----------------------|--|
| Conceituação | 1. Identificação do problema de pesquisa e fundamentação. |
| Análise | 2. Seleção dos documentos de análise. 3. Seleção das unidades de análise. 4. Codificação das unidades de análise e elaboração dos códigos. 5. Categorização. 6. Triangulação entre avaliadores e agrupamento em subcategorias. |
| Interpretação | 7. Simplificação do perfil CADE. 8. Interpretação dos resultados. |
| Elaboração | 9. Redação das considerações finais do perfil CADE. |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.2.2 Compilação e ordenamento da base de informações

Primeiramente, a base de informações foi composta a partir de levantamento bibliográfico de artigos científicos e livros disponíveis em texto completo, disponibilizados gratuitamente online no Google Acadêmico e Periódicos CAPES de acordo com a relevância do escopo de interesse do presente trabalho. Esse tipo de amostragem de análise qualitativa, Sampaio e Lycarião (2021) denominam de amostragem de propósito ou relevância.

O levantamento bibliográfico utilizou os seguintes termos-chave em português e respectivamente em inglês: competências de Design (*competences of Design; Design competences*); competências essenciais de Design (*core competences of Design*); competências do designer (*competences of the designer; designer's competences*); competências essenciais do designer (*core competences of the designer; designer's core competences*); atitudes do designer (*attitude of the designer; designer's attitude*); competências atitudinais do designer (*attitudinal competences of the designer; designer's attitudinal competences*); atitude de design (*design attitude*); atitude do designer (*designer's attitude*); uma boa atitude do designer (*a good designer's attitude*); competências do empreendedor (*competences of the entrepreneur; entrepreneur's competences*); competências essenciais do empreendedor (*core competences of the entrepreneur; entrepreneur's core competences*); atitudes do empreendedor (*attitude of the entrepreneur; entrepreneur's attitude*); competências atitudinais do empreendedor (*attitudinal competences of the entrepreneur; entrepreneur's attitudinal competences*); atitude empreendedora (*entrepreneurial attitude*); perfil do empreendedor (*entrepreneur profile*) comportamento do empreendedor (*entrepreneur behavior*).

Uma vez selecionados os documentos digitais, estes foram ordenados em duas pastas, uma pertinente ao Designer e outra, ao Empreendedor. Os documentos passaram por leituras flutuantes sequenciais, a fim de se familiarizar com os mesmos e de se definir as unidades textuais menores para serem analisadas (unidades de análise).

4.2.3 Decomposição das informações e identificação das unidades de análise

Segundo Moraes (1999), a unidade de análise é o menor segmento de texto que pode ser examinado de forma significativa durante a análise de conteúdo. Esse segmento pode variar em tamanho e forma, podendo ser uma palavra, frase, parágrafo ou qualquer outro trecho que contenha um significado relevante para a pesquisa. A unidade de análise é escolhida e definida pelo pesquisador com o objetivo de facilitar os passos seguintes da codificação e interpretação dos dados, garantindo que cada segmento capturado seja significativo para o estudo em questão (MORAES, 1999). No presente trabalho, a identificação dos trechos significativos para a análise

considerou o conceito de competências de Parry (1998) e as suas três dimensões (Conhecimento, Habilidade e Atitude), já apresentados no capítulo 1, de Fundamentação Teórica.

Para a identificação das unidades de análise, iniciou-se por uma nova leitura dos documentos, procedendo-se à decomposição das suas informações em unidades menores. Os trechos que falavam de competências do designer ou as do empreendedor, foram separados em três blocos de acordo com a tríade das dimensões das competências fundamentadas no modelo CHA (Figura 1). Assim, a identificação das palavras, termos e seus sinônimos mostrados no Quadro 4 determinaram a separação dos trechos em um dos três blocos: Conhecimento, Habilidade ou Atitude.

Quadro 4– Palavras, termos e sinônimos orientadores para a identificação das unidades de análise.

| BLOCOS | PALAVRAS E TERMOS ORIENTADORES |
|-------------------------|--|
| (C) Conhecimento | Conhecer, conhecimento, adquirir, aquisição, familiaridade, processo, técnica, método, informação, tecnologia, projeto, linguagem projetual visual, estética, conhecimento técnico, definição, contexto, processo de design, processo de projeto, problema de design, raciocínio, conhecer produto e mercado, conhecimento estratégico e empresarial, negócio, recursos. |
| (H) Habilidade | Habilidade, funcional, fazer, colocar em prática, função, aplicação, planejamento de conhecimento, técnico, experiência, adquirir experiência, implementar, gestão de projeto, gestão do conhecimento, gestão de negócios, habilidade de raciocínio/análise, planejar/gerenciar/administrar conhecimentos. |
| (A) Atitude | Aprendizagem contínua, auto (autoconhecimento, autoestima, autoimagem, autodirecionamento, autoconfiança, ...), a si, ser (organizado, flexível, capaz, ...), agir, liderar, liderança, dedicação, motivação, força de vontade, confiar, confiança, comprometimento, confiabilidade, crenças, comportamentos, intenções, prioridade, pontualidade, mentalidade, mente aberta, diferenciação, criar, criação, criatividade, imaginação, intuição, ideia, gerar ideias, comunicação, responsabilidade, proatividade, persistência, decisão, equipe, relacionamento, negociação, empatia, gestão de relações, gerenciamento e planejamento pessoal, ações, reflexão, pessoal, interpessoal, sentir. |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os trechos classificados nos blocos (C) Conhecimento e (H) Habilidade não foram foco do presente trabalho, e, portanto, foram excluídos das análises seguintes. Os trechos classificados no bloco (A) Atitude, formaram as unidades de análise e seguiram para os próximos passos: codificação e categorização.

4.2.4 Recomposição das informações conforme códigos, categorias e agrupamentos

O código é a menor unidade elementar da análise de conteúdo com a finalidade de resumir, filtrar ou condensar as informações coletadas, segundo os objetivos propostos na pesquisa (SAMPAIO e LYCARIÃO, 2021). Cada código é uma etiqueta ou marcador que identifica segmentos específicos de texto, permitindo que o pesquisador categorize e interprete os dados de maneira organizada. Grupos de códigos, por sua vez, são organizados em categorias, que são unidades analíticas mais amplas e que materializam as questões a serem verificadas. As categorias representam conceitos ou temas maiores que emergem dos dados e permitem ao pesquisador identificar padrões, tendências e relações significativas (MORAES, 1999).

No presente trabalho, para realizar a codificação, foi feita a leitura das unidades de análise e da fundamentação teórico-conceitual paralelamente, permitindo idas e vindas entre fundamentação teórica e unidades de análise. Cada unidade de análise do bloco (A) Atitude recebeu um código, que poderia repetir-se no caso de unidades similares entre si, recebendo grifos coloridos e anotações da pesquisadora. Então, as unidades de análise repetidas e as que pertenciam a um mesmo fenômeno ou lógica semântica foram unificadas em um mesmo código. À medida que os códigos foram sendo gerados, estes também foram sendo conceituados com base na consulta à literatura fundamentada neste trabalho. Os códigos receberam a letra D seguida de um número sequencial, se referente aos documentos do Designer; ou a letra E seguida de um número sequencial, se referente aos documentos de Empreendedor.

A partir dos conceitos atribuídos a cada código, procedeu-se à categorização. Segundo Bardin (2011), a definição de categorização é o agrupamento de elementos característicos e codificados de um conjunto com critérios estabelecidos previamente, podendo tal agrupamento ser por semelhança, diferenciação ou um reagrupamento. Bem como, o critério de categorização pode ser semântico (tendo-se categorias temáticas), léxico (com sentidos próximos e sinônimos), sintático (adjetivos, verbos, substantivos), e expressivo (BARDIN, 2011). Assim, as categorias consistem na reunião de um grupo de unidades de análise codificadas.

Assim, no presente trabalho, códigos com conceitos semelhantes foram reunidos em categorias, as quais representaram o agrupamento ou a diferenciação das competências atitudinais do designer e as do empreendedor, identificadas nos documentos analisados. Com o intuito de simplificar o perfil de competências construído, as categorias identificadas foram reagrupadas em subcategorias, conforme descrito a seguir.

4.2.5 Simplificação do perfil CADE: agrupamento em subcategorias

As categorias encontradas foram agrupadas em subcategorias a fim de simplificar o Perfil de Competências Atitudinais do Designer-Empreendedor. A simplificação da quantidade de competências das listas partiu de um primeiro processo de filtragem, por meio de agrupamento e análise de conteúdo lógico-semântica (MORAES, 1999; BARDIN, 2011; FRANCO, 2018) e utilização de raciocínio dedutivo e abduutivo (DORST, 2011), conforme descrito no delineamento desta pesquisa. O raciocínio dedutivo parte de premissas gerais para chegar a conclusões específicas, em que o pesquisador inicia com uma fundamentação teórica ou teoria bem estabelecida e a utiliza para orientar a análise dos dados. Já o raciocínio abduutivo é o inverso, parte da comparação dos dados com a fundamentação teórica, identificando padrões ou discrepâncias dos dados frente às teorias iniciais, para formular explicações, inferências, e novas hipóteses (BARDIN, 2011).

Na presente pesquisa, o raciocínio dedutivo-abduutivo para a análise das categorias e agrupamento embasou-se nos seguintes autores-chave que apontaram competências atitudinais essenciais para o desenvolvimento da atitude empreendedora: motivação interna para necessidade de realização da Teoria da Motivação Humana de McClelland (1961); a autoestima e autoconfiança, o controle pessoal, a inovação e a realização, da Escala de Orientação da Atitude Empreendedora (EAO) de Robinson *et al.* (1991); e a disposição para risco e o reconhecimento de oportunidades, descritos por McCline *et al.* (2000).

Assim, para o agrupamento, foram identificadas as categorias semelhantes, repetidas e distintas do designer e do empreendedor, sendo as semelhantes agrupadas semanticamente entre si e as distintas, destacadas. Esse processo de agrupamento semântico em subcategorias contou com o auxílio de dois avaliadores

externos além da pesquisadora, para a triangulação dos resultados, totalizando três análises independentes. Os resultados dos agrupamentos dos três avaliadores foram analisados e as adversidades foram ajustadas por consenso entre os avaliadores, conforme descrito a seguir.

4.2.6 Confiabilidade e triangulação

A fim de aprimorar a validade em pesquisas qualitativas, frequentemente se recorre ao método de triangulação, aumentando a confiabilidade dos resultados e suas interpretações, para reduzir vieses de interpretação decorrentes de avaliações subjetivas (OLLAIK e ZILLER, 2012; MATOS, 2014). A triangulação entre pesquisadores, auxilia a confirmar se a construção da interpretação do pesquisador em uma análise qualitativa corresponde à realidade, considerando que a pesquisa qualitativa sempre é uma construção de conceitos e inferências pelo pesquisador (CHO e TRENT, 2006; OLLAIK e ZILLER, 2012). A literatura relata que tal abordagem pode ser realizada com o mínimo de dois avaliadores externos adicionais ao pesquisador (OLLAIK e ZILLER, 2012; SAMPAIO e LYCARIÃO, 2021).

Assim, no presente trabalho, para aumentar a confiabilidade do agrupamento das categorias em subcategorias na simplificação do perfil, contou-se com o método de triangulação do pesquisador, utilizando dois avaliadores especialistas externos adicionais à pesquisadora. O feedback obtido de avaliadores-especialistas auxiliou a pesquisadora a gerar a autorreflexão sobre sua interpretação de categorias e fenômenos, aprimorando os conceitos das categorias e o agrupamento das competências do designer-empreendedor, reduzindo possíveis riscos e vieses (OLLAIK e ZILLER, 2012).

Para tal, primeiramente, foram selecionados dois avaliadores externos adicionais à pesquisadora. Os avaliadores foram selecionados dentre profissionais especialistas na temática de competências, com a titulação de doutor em Design, e a atuação profissional em ensino e pesquisa acadêmica no Brasil, que tivessem experiência no estudo de competências do Designer e análise qualitativa. Para manter o anonimato receberam os codinomes A1 e A2.

Na sequência, o convite aos avaliadores foi encaminhado individualmente por e-mail juntamente com as orientações sobre a tarefa atribuída a eles. As orientações

continham a listagem das competências identificadas do designer e as do empreendedor, a definição e conceituação dada a cada categoria e as instruções para o agrupamento semântico em subcategorias. Assim, os avaliadores receberam uma planilha com 68 categorias os quais deveriam agrupar em subcategorias de acordo com a análise semântica e conceitual, além de poderem preencher um campo livre para comentários e sugestões.

A concordância entre avaliadores, conforme definida por Stemler (2004), refere-se ao grau atribuído às classificações iguais para um mesmo elemento observável, por dois ou mais avaliadores que utilizam a mesma escala de avaliação. Esta medida avalia a frequência com que os avaliadores fornecem a mesma classificação. As estimativas de confiabilidade entre avaliadores baseiam-se na premissa de que observadores razoáveis devem alcançar um consenso ao aplicar uma rubrica aos fenômenos observados. Quando dois avaliadores concordam em um mesmo item, isso indica que eles compartilham uma interpretação comum do construto (STEMLER, 2004; MATOS, 2014).

Conforme Stemler (2004) e Ollaik e Ziller (2012), a porcentagem de concordância absoluta é uma das técnicas utilizadas para representar o nível de concordância entre pares em cada item, consistindo em calcular o número de vezes em que os avaliadores concordam entre si e dividir pelo número total de avaliações. Uma diretriz típica na literatura para avaliar a qualidade da confiabilidade entre avaliadores é que as estimativas de concordância devem ser em torno de aproximadamente 70% ou mais (STEMLER, 2004; SAMPAIO e LYCARIÃO (2021). A estatística de concordância percentual possui diversas vantagens, incluindo ser fácil de calcular e de explicar.

Assim, o índice de concordância absoluto entre avaliadores foi calculado pela equação apresentada na Figura 3.

Figura 3– Cálculo do índice de concordância absoluto (%).

$$\% \text{ Concordância Absoluta} = \frac{\text{Número de avaliadores que concordaram}}{\text{Número de avaliadores totais}} \times 100$$

Fonte: Adaptado de Stemler (2004) e Sampaio e Lycarião (2021).

No presente trabalho, as respostas do agrupamento dos avaliadores foram recebidas, compiladas e consolidadas em tabelas de Excel, para permitir a visualização global dos resultados, e o índice de concordância absoluto foi calculado para cada uma das categorias. As categorias que tiveram concordância em torno de aproximadamente 70% foram consideradas aceitas naquele agrupamento. As categorias com concordância nula foram reformuladas juntamente com suas definições e enviadas em uma segunda rodada aos avaliadores para procederem com um novo agrupamento e consenso.

As subcategorias foram ajustadas conforme as respostas obtidas na segunda rodada. Após a segunda rodada, para a avaliação da confiabilidade do agrupamento final do perfil, a concordância entre os três avaliadores foi calculada por meio do índice Kappa de Fleiss e entre os pares por meio do índice de Kappa de Cohen, utilizando o software Statistica, versão 14.0.1.25, da TIBCO Software Inc. Quando o índice Kappa está entre 0,61 e 0,80, considera-se uma concordância substancial forte.

Considerando que os dados da pesquisa qualitativa são construídos e não coletados, foi feita a interpretação dos resultados dos três avaliadores a fim de sintetizar os objetivos de pesquisa, a abordagem teórica adotada, os resultados obtidos e as inferências realizadas (GOMES, 2010). Assim, partindo-se da metodologia fundamentada, o pesquisador interpreta o material, podendo ir além ao atribuir aos conteúdos analisados um grau de significação mais amplo (GOMES, 2010).

4.3 RESULTADOS

4.3.1 O perfil do designer *versus* o perfil do empreendedor para formar o perfil do designer-empreendedor (perfil CADE) e ter atitude empreendedora

A fim de compor o perfil de um designer-empreendedor, a partir da busca documental, foram analisados 17 documentos que se referiam ao designer e 28 documentos que se referiam ao empreendedor. Nestas bases de informação, foram extraídas as unidades de análise relativas às competências atitudinais do designer e do empreendedor, que foram codificadas. As unidades de análise de cada documento científico de autores do Design estão elencadas no Quadro 5, e receberam uma

codificação composta pela letra D seguida de um número sequencial. Foram obtidos 35 códigos para os documentos relacionados ao designer (nomeados de D1 a D35).

Da mesma maneira, as unidades de análise dos documentos relativos ao Empreendedor estão elencadas no Quadro 6, e receberam uma codificação composta da letra E seguida de um número sequencial. Foram extraídos 60 códigos para os documentos relacionados ao empreendedor (nomeados de E1 a E60).

Para uma visão global das demais competências das dimensões Conhecimento e Habilidade do designer e do empreendedor que foram identificadas nos documentos e separadas em três blocos conforme o modelo CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude), o Apêndice 1 e o Apêndice 2 podem ser consultados.

Quadro 5– Codificação das unidades de análise extraídas nos documentos referentes às competências atitudinais do designer.

(continua)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|---|--|
| D1 | aprendizado autodirigido e contínuo (2) (6) aquisição constante do conhecimento (7) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004); (7) Bakarman (2006). |
| D2 | ser autodirecionado (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008). |
| D3 | ações de liderança (15) liderança para guiar (3) ser líder de equipe (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (3) Kovacevic (2008); (15) Perk <i>et al.</i> (2005). |
| D4 | dedicação para ser designer (2) dedicação para ser um bom designer (7) dedicação (2) (4) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (4) Munch e Jakobsen (2005); (7) Bakarman (2006) |
| D5 | motivação para ser designer (4) motivação (2) (4) (7) (16) (17) motivo e impulso (4) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (4) Munch e Jakobsen (2005); (7) Bakarman (2006); (16) Atkinson (1999); (17) Small (1997). |
| D6 | confiança nos outros e na equipe (2) disposição para comportamentos de confiança (2) confiança na tarefa, na instituição (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008). |
| D7 | responsabilidade (2) aceitação da responsabilidade pelos resultados (5) (7) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (5) Lewis e Bonollo (2002); (7) Bakarman (2006). |
| D8 | comprometimento (7) | (7) Bakarman (2006). |
| D9 | persistência (4) | (4) Munch e Jakobsen (2005). |
| D10 | força de vontade (4) | (4) Munch e Jakobsen (2005). |
| D11 | criatividade (3) (12) | (3) Kovacevic (2008); (12) Yang <i>et al.</i> (2005). |
| D12 | imaginação (12) | (12) Yang <i>et al.</i> (2005). |
| D13 | intuição (4) | (4) Munch e Jakobsen (2005). |

(continuação)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|---|--|
| D14 | geração de ideias (6) (10) (11) (13) estar aberto para desenvolver novas ideias e soluções para compreender o problema (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004); (10) Crain <i>et al.</i> (1995); (11) Davis <i>et al.</i> (1996); (13) Michlewski (2008). |
| D15 | negociação com clientes e equipe (9) comunicação para negociação com clientes e equipe (7) | (7) Bakarman (2006); (9) Cross (2004). |
| D16 | relacionamento interpessoal (8) capacidades interpessoais (5) | (5) Lewis e Bonollo (2002); (8) McCormack (2005). |
| D17 | empatia pessoal e comercial (13) | (13) Michlewski (2008). |
| D18 | paciência (7) paciência com pessoas na equipe | (7) Bakarman (2006). |
| D19 | trabalho em equipe (3) (6) (7) (10) (11) trabalhar em equipe multifuncional (15) gerenciamento de equipe (3) | (3) Kovacevic (2008); (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004); (7) Bakarman (2006); (10) Crain <i>et al.</i> (1995); (11) Davis <i>et al.</i> (1996); (15) Perk <i>et al.</i> (2005). |
| D20 | comunicação (2) (3) (4) (10) (11) (15) comunicação oral e escrita (3) comunicação oral, escrita, visual, comunicação não verbal (2) capacidade comunicativa (4) ações de comunicação (15) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (3) Kovacevic (2008); (4) Munch e Jakobsen (2005); (10) Crain <i>et al.</i> (1995); (11) Davis <i>et al.</i> (1996); (15) Perk <i>et al.</i> (2005). |
| D21 | autocontrole: domínio das atitudes e comportamentos pessoais e profissionais (7) aspectos comportamentais e expressões (3) (7) | (3) Kovacevic (2008); (7) Bakarman (2006). |
| D22 | avaliação e tomada de decisão (10) (11) tomada de decisão (3) (14) ter atitude crítica e analítica do resultado da decisão (1) | (1) Horváth (2006); (3) Kovacevic (2008); (10) Crain <i>et al.</i> (1995); (11) Davis <i>et al.</i> (1996); (14) Bolland e Collopy (2004). |
| D23 | aspectos da imagem pessoal (marca pessoal) (3) (7) | (3) Kovacevic (2008); (7) Bakarman (2006). |
| D24 | mente disponível para aprender sobre conhecimentos e habilidades para ser designer (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008). |
| D25 | mentalidade aberta e visão ampla à orientação de mercado, usabilidade e consciência cultural e social (2) mente aberta (14) ser aberto (8) (13) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (8) McCormack (2005); (13) Michlewski (2008); (14) Bolland e Collopy (2004). |
| D26 | mentalidade distinta para resolução de problemas (14) diferentes tipos de problemas e soluções (2) portar-se como designer (7) comportamento de especialista para lidar com o problema (7) impor visão na resolução de problemas (9) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (7) Bakarman (2006); (9) Cross (2004); (14) Bolland e Collopy (2004). |
| D27 | ser proativo (9) | (9) Cross (2004). |
| D28 | pensamento lateral , experiência criativa, processo criativo, desenvolvimento de ferramentas para comunicação efetiva (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008). |
| D29 | confiabilidade , confiar uns nos outros ao atribuir tarefas na equipe (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008). |
| D30 | interesse (2) (4) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (4) Munch e Jakobsen (2005). |
| D31 | prioridade , ter boa visão do que pode ser realizado e prometido (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008). |

(conclusão)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|--|--|
| D32 | pontualidade , ser pontual para prazos, executar tarefas no prazo (2) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008). |
| D33 | gerenciamento do tempo de modo eficaz (2) (7) (15) gerenciamento do tempo e do processo (15) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (7) Bakarman (2006); (15) Perk <i>et al.</i> (2005). |
| D34 | materializar ideias em produtos concretos (11) trazer as ideias à vida (13) | (11) Davis <i>et al.</i> (1996); (13) Michlewski (2008). |
| D35 | mentalidade aberta para lidar com críticas (estar aberto para receber e fazer críticas construtivas) (2) ser aberto à avaliação, adaptação, renúncia (8) | (2) Doorn <i>et al.</i> (2008); (8) McCormack (2005). |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Quadro 6- Codificação das unidades de análise extraídas nos documentos referentes às competências atitudinais do empreendedor.

(continua)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|---|--|
| E1 | aprendizado autodirigido contínuo (5) (6) | (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013). |
| E2 | autoliderança (4) (6) liderar a si (8) (11) (15) autoliderança, capacidade de se liderar (28) | (4) Dolabela (2008); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (8) Schumpeter (1997); (11) Chell e Athayde (2009); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014); (28) Chiavenato (2021). |
| E3 | liderança (4) (6) (8) (11) (15) habilidades de liderança (2) (3) ser líder (2) (5) liderança e competências administrativas (7) ter autoridade (8) | (2) Fillion (2004); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (7) Man e Lau (2008); (8) Schumpeter (1997); (11) Chell e Athayde (2009); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014). |
| E4 | ser dedicado , incansável, (5) dedicar-se em tempo integral ao seu negócio (7) (17) manter a dedicação (7) (17) | (5) Dornelas (2020); (7) Man e Lau (2008); (17) Degen (2008). |
| E5 | motivação interna (2) (4) (5) motivação humana composta por 3 motivadores: realização, afiliação, poder (1) motivação para realização (1) (2) motivação (1) (7) (13) (23) (34) automotivação (3) (21) (22) (28) motivar pessoas (3h) | (1) McClelland (1987); (2) Fillion (2004); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (7) Man e Lau (2008); (13) Dolabela e Fillion (2013); (21) Florin <i>et al.</i> (2007); (22) Ajzen (2002); (23) Krueger e Brazel (2018); (28) Chiavenato (2021). |
| E6 | confiança e autoconfiança (1) (6) (13) (19) autoconfiança (1) (16) (25) confiança nos outros (8) (9) confiança na própria capacidade de realizar tarefas (8) (9) | (1) McClelland (1987); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (8) Schumpeter (1997); (9) Welsh e White (1983); (13) Dolabela e Fillion (2013); (16) Fillion (1999); (19) Caverro <i>et al.</i> (2017); (25) Robinson <i>et al.</i> (1991). |
| E7 | assumir responsabilidade pessoal pelo desempenho (6) autorresponsabilidade (28) responsabilidade e integridade (3) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (28) Chiavenato (2021). |

(continuação)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|--|--|
| E8 | comprometimento (1) (4) comprometimento e envolvimento (2) comprometimento pessoal (2) (6) | (1) McClelland (1987); (2) Filion (2004); (4) Dolabela (2008, 2012); (6) Farah <i>et al.</i> (2013). |
| E9 | persistência (1) (15) (2) perseverança , não desistir diante dificuldades (3) (4) enfrentar adversidades e ultrapassar obstáculos (5) ter persistência, ser capaz de agir diante obstáculos (6) superação de obstáculos (8) persistência constante (9) | (1) McClelland (1987); (2) Filion (2004); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (8) Schumpeter (1997); (9) Welsh e White (1983); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014). |
| E10 | ter força de vontade (4) (6) (11) ter energia (4) (11) reunir energia para continuar (5) ser ativo (3) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (11) Chell e Athayde (2009). |
| E11 | criatividade (2) (3) (10) (11) (12) (19) (27) uso da criatividade em busca de soluções para problemas (11) habilidade de criação (9) capacidade criativa (8) | (2) Filion (2004); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (8) Schumpeter (1997); (9) Welsh e White (1983); (10) Cheetham e Chivers (1998); (11) Chell e Athayde (2009); (12) Rasmussen e Nybye (2013); (19) Cavero, <i>et al.</i> (2017); (27) Holcomb <i>et al.</i> (2009). |
| E12 | imaginação (4) (11) | (4) Dolabela (2008); (11) Chell e Athayde (2009). |
| E13 | intuição (2) (8) (10) pensamento intuitivo e competências conceituais (7) | (2) Filion (2004); (7) Man e Lau (2008); (8) Schumpeter (1997); (10) Cheetham e Chivers (1998). |
| E14 | geração de ideias (3) mentalidade aberta para novas ideias e soluções (3) viabilidade e capacidade pessoal para criação de ideias e empreendimentos (8) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (8) Schumpeter (1997). |
| E15 | negociação com clientes (12) (14) habilidades interpessoais de negociação através da comunicação oral (3) (11) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (11) Chell e Athayde (2009); (12) Rasmussen e Nybye (2013); (14) Godoy <i>et al.</i> (2009). |
| E16 | habilidades de relacionamento interpessoal entre indivíduos e grupos (3) (9) habilidades de construção e gestão de relações (3) aspectos interpessoais de comunicar (11) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (7) Man e Lau (2008); (9) Welsh e White (1983); (10) Cheetham e Chivers (1998); (11) Chell e Athayde (2009); (16) Filion (1999). |
| E17 | empatia (5) (7) (10) (15) | (5) Dornelas (2020); (7) Man e Lau (2008); (10) Cheetham e Chivers (1998); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014). |
| E18 | paciência e tolerância (10) paciência e tolerância com pessoas e adversidades | (10) Cheetham e Chivers (1998). |
| E19 | saber trabalhar em equipe (5) (15) ser formador de equipes (5) colaborar para atingir objetivos comuns (19) | (5) Dornelas (2020); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017). |
| E20 | comunicação (12) (14) habilidades de comunicação oral (3) habilidades interpessoais (3) aspectos interpessoais de comunicar visões (11) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (11) Chell e Athayde (2009); (12) Rasmussen e Nybye (2013); (14) Godoy <i>et al.</i> (2009). |
| E21 | autocontrole (25) estabilidade e equilíbrio emocional entre trabalho e vida pessoal (7) (9) | (7) Man e Lau (2008); (9) Welsh e White (1983); (25) Robinson <i>et al.</i> (1991). |

(continuação)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|--|--|
| E22 | saber tomar decisões (5) conhecimento para tomada de decisões (8) habilidades para tomada de decisões (15) tomada de decisão em ambientes seguros e inseguros e de riscos saber tomar decisões ao avaliar riscos (19) tomada de decisão baseada em informações (27) tomada de decisão rápida (27b) | (5) Dornelas (2020); (8) Schumpeter (1997); (15) Hisrich et. al (2014); (19) Cavero et al. (2017); (27) Holcomb et al. (2009). |
| E23 | administração da imagem pessoal (20) (25) causar uma primeira boa impressão (20) (25) | (20) Baron e Shane (2007); (25) Robinson et al. (1991). |
| E24 | mente aberta para aprender sobre o negócio e sobre si próprio (5) (6) | (5) Dornelas (2020); (6) Farah et al. (2013). |
| E25 | mentalidade aberta à diversidade de contextos, mercados e oportunidades (1) (2) (3) (4) | (1) McClelland (1987); (2) Filion (2004); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (4) Dolabela (2008). |
| E26 | mentalidade distinta para análise e resolução de problemas (2) (5) (6) (8) (17) mentalidade de análise de problemas antes de propor soluções iniciais (28) capacidade de resolver problemas (10) solução de problemas e aplicação de conhecimentos em situações distintas (14) | (2) Filion (2004); (5) Dornelas (2020); (6) Farah et al. (2013); (8) Schumpeter (1997); (10) Cheetham e Chivers (1998); (14) Godoy et al. (2009); (17) Degen (2008). |
| E27 | proatividade, ser proativo (21) (22) (23) (26) disposição proativa (21) (22) (23) | (21) Florin, Karri e Rossiter (2007); (22) Ajzen (1991, 2002); (23) Krueger e Brazel (2018); (26) Komarkova et al. (2015). |
| E28 | pensamento e raciocínio distintos dos demais indivíduos (15) mentalidade distinta (15) pensamento distinto (5) não-conformidade (21) (22) (23) mentalidade distinta de testar soluções de baixo custo antes de investir (2) (5) (6) (8) (17) | (2) Filion (2004); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (6) Farah et al. (2013); (8) Schumpeter (1997); (15) Hisrich et al. (2014); (17) Degen (2008); (21) Florin et al. (2007); (22) Ajzen (2002); (23) Krueger de Brazel (2018). |
| E29 | iniciativa de agir (1) (22) (26) ter iniciativa (6) (16) desejo de implementar iniciativas (12) iniciativa de agir e de criar oportunidades (19) necessidade de realização (16) | (1) McClelland (1987); (12) Rasmussen e Nybye (2013); (16) Filion (1999); (19) Cavero et al. (2017); (22) Ajzen (2002); (26) Komarkova et al. (2015). |
| E30 | desejo de ter sucesso (3) (5) desejo de conquistar (8) (23) desejabilidade (3) desejo percebido (23) intenção de sucesso e conquista (28) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (5) Dornelas (2020); (8) Schumpeter (1997); (23) Krueger e Brazeal (2018); (28) Chiavenato (2021). |
| E31 | autoconhecimento (13) (28) conhecimento do próprio potencial (13) conceito de si, autoimagem, maneira pela qual a pessoa se vê (4) autodesenvolvimento e auto evolução (10) conhecer qualidades (10) aprendizagem dos próprios padrões (2) | (2) Filion (2004); (4) Dolabela (2008); (10) Cheetham e Chivers (1998); (13) Dolabela e Filion (2013); (28) Chiavenato (2021). |
| E32 | autoconsciência (28) (16) alto nível de consciência (9) | (9) Welsh e White (1983); (28) Chiavenato (2021); (16) Fillion (1999). |
| E33 | autoestima (25) | (25) Robinson et al. (1991). |

(continuação)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|--|---|
| E34 | autoeficácia no planejamento e cumprimento de metas e administração do tempo (6) (21) (22) (23) | (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (21) Florin <i>et al.</i> (2007); (22) Ajzen (2002); (23) Krueger e Brazeal (2018); |
| E35 | ter determinação (4) (6) (11) ser determinado e dinâmico, implementar ações com total comprometimento (5) autodeterminação (28) dedicar-se e comprometer-se (4) (5) dedicar-se em tempo integral ao negócio (5) | (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (11) Chell e Athayde (2009); (28) Chiavenato (2021). |
| E36 | capacidade de iniciar a mudança (8) orientação para mudanças (15) estar à frente das mudanças (5) promover a mudança nas organizações (18) | (5) Dornelas (2020); (8) Schumpeter (1997); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014); (18) Hashimoto (2006). |
| E37 | atração por desafios (1) (5) (6) (9) | (1) McClelland (1987); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (9) Welsh e White (1983). |
| E38 | ter atitude mais positiva (24) otimismo (2A) (6) ter positividade em relação às experiências empreendedoras anteriores (28) | (2) Fillion (1999); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (24) Douglas e Shepherd (2002); (28) Chiavenato (2021). |
| E39 | independência (1) (2) (16) (24) protagonismo (4) atitude mais positiva em relação à independência (24) ser independente e construir o próprio destino (5) independência pessoal, buscar autonomia em relação a controle de outras pessoas (6) independência de pensamento e ação (8) protagonismo para definir objetivos e recursos a usar (18) | (1) McClelland (1987); (2) Fillion (2004); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (8) Schumpeter (1997); (16) Fillion (1999); (18) Hashimoto (2006); (24) Douglas e Shepherd (2002). |
| E40 | espírito de inovação: criar algo novo e adicionar valor (15) converter ideias em produtos inovadores e adicionar valor (19) innovar e realizar (5) ter visão de inovação (3) (19) inovação de produtos e serviços (7) papel do empreendedor é inovar/criar o novo no mercado (18) ter preferência por inovação (21) (23) inovação na realização dos negócios (25) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (7) Man e Lau (2008); (18) Hashimoto (2006); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017); (21) Florin <i>et al.</i> (2007); (23) Krueger e Brazel (2018); (25) Robinson <i>et al.</i> (1991). |
| E41 | diferenciação (2) diferenciar-se dos outros (4) (7) fazer a diferença (5) capacidade de diferenciar-se a padrões impostos (4) | (2) Fillion (2004); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (7) Man e Lau (2008). |
| E42 | construir rede de contatos e ser bem relacionado (1) (3) (5) trabalhar em rede (2) relacionamentos sociais para construir e manter redes de contato (3) (7) | (1) McClelland (1987); (2) Fillion (2004); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (5) Dornelas (2018); (7) Man e Lau (2008). |
| E43 | disposição para correr riscos calculados (1) (3) (8) propensão ao risco (11) capacidade de se arriscar (15) capacidade de assumir riscos calculados para montar o negócio (5) (6) (17) (18) (27) avaliação de riscos para tomar decisões (7) (19) tomada de riscos em ambientes inseguros (1) ter atitude positiva em relação a riscos (24) (6) tolerância a incertezas e riscos moderados (16) | (1) McClelland (1987); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (7) Man e Lau (2008); (8) Schumpeter (1997); (11) Chell e Athayde (2009); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2018); (16) Fillion (1999); (17) Degen (2008); (18) Hashimoto (2006); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017); (24) Douglas e Shepherd (2002); (27) Holcomb <i>et al.</i> (2009). |

(conclusão)

| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | DOCUMENTOS |
|---------|--|---|
| E44 | buscar e identificar oportunidades observando outros negócios (1) buscar oportunidades enxergando aquilo que ainda não foi visto em todos os lugares (17) explorar oportunidades e escanear o ambiente (3) explorar e aproveitar oportunidades (5) (6) (19) reconhecer e explorar oportunidades, identificar, avaliar e buscar mercados (7) (11) descobrir e criar oportunidades (12) (19) | (1) McClelland (1987); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (7) Man e Lau (2008); (11) Chell e Athayde (2009); (12) Rasmussen e Nybye (2013); (17) Degen (2008); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017). |
| E45 | espírito empreendedor: transformar ideias em negócios concretos (2) (6) (8) (19) colocar ideias em prática (17) converter ideias em produtos/processos/negócios (19) transformar sonho em possibilidade real (8) transformar as ideias em realidade em produto/serviço (18) | (2) Filion (2004); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (8) Schumpeter (1997); (17) Degen (2008); (18) Hashimoto (2006); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017). |
| E46 | estabelecimento e cumprimento contínuo de metas e objetivos pessoais e profissionais (1) (2) (5) (6) | (1) McClelland (1987); (2) Filion (2004); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013). |
| E47 | planejamento, gerenciamento e monitoramento contínuo de conduta, tarefas e projetos para atingir objetivos (1) (2) (6) (7) (8) (19) | (1) McClelland (1987); (7) Man e Lau (2008); (8) Schumpeter (1997); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017). |
| E48 | criar e adicionar valor à sociedade utilizando o capital intelectual (gerar empregos, mover a economia) (5) (12) (19) | (5) Dornelas (2020); (12) Rasmussen e Nybye (2013); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017). |
| E49 | aceitar e aprender com erros e fracassos como fonte de aprendizado (13) (15) | (13) Dolabela e Fillion (2013); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014). |
| E50 | ser organizado para obter recursos (2) (3) (5) senso de organização (2) (6) | (2) Filion (2004); (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013). |
| E51 | ser apaixonado e otimista pelo que faz (5) (3) (22) (28) otimismo faz com que se enxergue o sucesso (22) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (5) Dornelas (2020); (22) Ajzen (2002); (28) Chiavenato (2021). |
| E52 | flexibilidade: saber lidar com adversidades, ideias, contextos, pessoas, situações, ambientes (10) (16) (20) | (10) Cheetham e Chivers (1996, 1998); (16) Fillion (1999); (20) Baron e Shane (2007). |
| E53 | adaptabilidade social e cognitiva: poder se adaptar a diversas situações e ficar confortável (20) | (20) Baron e Shane (2007). |
| E54 | percepção social: conseguir interpretar os outros (20) capacidade de julgamento (10) | (10) Cheetham e Chivers (1998); (20) Baron e Shane (2007). |
| E55 | capacidade de autorreflexão sobre aspectos pessoais e reflexão sobre o negócio (14) | (14) Godoy <i>et al.</i> (2009). |
| E56 | necessidade de realização (1) (5) necessidade de realizar coisas novas (17) | (1) McClelland (1987); (5) Dornelas (2020); (17) Degen (2008). |
| E57 | ser sonhador realista (2) (8) | (2) Filion (2004); (8) Schumpeter (1997). |
| E58 | ser visionário (2) visão realística do ambiente (9) ter orientação para o futuro (4) (5) | (2) Filion (2004); (4) Dolabela (2008); (5) Dornelas (2020); (9) Welsh e White (1983). |
| E59 | expressividade: emoções próprias para contagiar os outros e serem percebidas (3) (11) (20) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013); (11) Chell e Athayde (2009); (20) Baron e Shane (2007). |
| E60 | persuasão (1) ser controlador do comportamento dos outros (2) convencer os outros (11) influência para mudar os comportamentos das pessoas (20) | (1) McClelland (1987); (2) Filion (2004); (11) Chell e Athayde (2009); (20) Baron e Shane (2007). |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Foi feita a comparação entre os 95 códigos encontrados (35 do designer e 60 do empreendedor), em idas e vindas de leituras e releituras da fundamentação teórica, unificando os códigos iguais (Quadro 7) e buscando por suas definições e critérios de diferenciação e agrupamento. Conforme Bardin (2011), a categorização é a definição e classificação de elementos codificados de um conjunto por meio de diferenciação e agrupamento.

Quadro 7– Análise comparativa dos 95 códigos das unidades de análise do designer (D1 a D35) e do empreendedor (E1 a E60) para posterior categorização das mesmas.

(continua)

| DESIGNER | | EMPREENDEDOR | |
|----------|--|--------------|--|
| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE |
| D1 | aprendizado autodirigido e contínuo (2) (6) | E1 | aprendizado autodirigido contínuo (5) (6) |
| D2 | ser autodirecionado (2) | E2 | autoliderança (4) (6) liderar a si (8) (11) (15) autoliderança, capacidade de se liderar (28) |
| D3 | ações de liderança (15) liderança para guiar (3) líder de equipe (2) | E3 | liderança (4) (6) (8) (11) (15) habilidades de liderança (2) (3) ser líder (2) (5) liderança e habilidades administrativas (7) ter autoridade (8) |
| D4 | dedicação para ser designer (2) dedicação para ser um bom designer (7) dedicação (2) (4) | E4 | ser dedicado , incansável, (5) dedicar-se em tempo integral ao seu negócio (7) (17) manter a dedicação (7) (17) |
| D5 | motivação para ser designer (4) motivação (2) (4) (7) (16) (17) motivo e impulso (4) | E5 | motivação interna (2) (4) (5) motivação humana composta por 3 motivadores: realização, afiliação, poder (1) motivação para realização (1) (2) motivação (1) (7) (13) (23) (34) automotivação (3) (21) (22) (28) motivar pessoas (3) |
| D6 | confiança em outros da equipe (2) disposição para comportamentos de confiança (2) confiança na tarefa, na instituição (2) | E6 | confiança e autoconfiança (1) (6) (13) (19) autoconfiança (1) (16) (25) confiança nos outros (8) (9) confiança na própria capacidade de realizar tarefas (8) (9) |
| D7 | responsabilidade (2) aceitação da responsabilidade pelos resultados (5) (7) | E7 | assumir responsabilidade pessoal pelo desempenho (6) autorresponsabilidade (28) responsabilidade e integridade (3) |
| D8 | comprometimento (7) | E8 | comprometimento (1) (4) comprometimento e envolvimento (2) comprometimento pessoal (2) (6) |

(continuação)

| DESIGNER | | EMPREENDEDOR | |
|----------|--|--------------|--|
| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE |
| D9 | persistência (4) | E9 | persistência (1) (15) (2) perseverança , não desistir diante dificuldades (3) (4) enfrentar adversidades e ultrapassar obstáculos (5) ter persistência, ser capaz de agir diante obstáculos (6) superação de obstáculos (8) persistência constante (9) |
| D10 | força de vontade (4) | E10 | ter força de vontade (4) (6) (11) ter energia (4) (11) reunir energia para continuar (5) ser ativo (3) |
| D11 | criatividade (3) (12) | E11 | criatividade (2) (3) (10) (11) (12) (19) (27) uso da criatividade em busca de soluções para problemas (11) habilidade de criação (9) capacidade criativa (8) |
| D12 | imaginação (12) | E12 | imaginação (4) (11) |
| D13 | intuição (4) | E13 | intuição (2) (8) (10) pensamento intuitivo e competências conceituais (7) |
| D14 | geração de ideias (6) (10) (11) (13) estar aberto desenvolver novas ideias e soluções para compreender o problema (2) | E14 | geração de ideias (3) mentalidade aberta para novas ideias e soluções (3) viabilidade e capacidade pessoal para criação de ideias e empreendimentos (8) |
| D15 | negociação com clientes e equipe (9) comunicação para negociação com clientes e equipe (7) | E15 | negociação com clientes (12) (14) habilidades interpessoais de negociação através da comunicação oral (3) (11) |
| D16 | relacionamento interpessoal (8) habilidades interpessoais (5) | E16 | habilidades de relacionamento interpessoal entre indivíduos e grupos (3) (9) habilidades de construção e gestão de relações (3) aspectos interpessoais de comunicar (11) |
| D17 | empatia pessoal e comercial (13) | E17 | empatia (5) (7) (10) (15) |
| D18 | paciência (7) paciência com pessoas | E18 | paciência e tolerância (10) com pessoas e adversidades |
| D19 | trabalho em equipe (3) (6) (7) (10) (11) projeto como parte de equipe multifuncional (15) gerenciamento de equipe (3) | E19 | saber trabalhar em equipe (5) (15) ser formador de equipes (5) colaborar para atingir objetivos comuns (19) |
| D20 | comunicação (2) (10) (11) comunicação oral e escrita (3) habilidade comunicativa (4) ações de comunicação (15) | E20 | comunicação (12) (14) habilidades de comunicação oral (3) habilidades interpessoais (3) aspectos interpessoais de comunicar visões (11) |

(continuação)

| DESIGNER | | EMPREENDEDOR | |
|----------|---|--------------|--|
| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE |
| D21 | autocontrole: domínio das atitudes e comportamentos pessoais e profissionais (7) aspectos comportamentais e expressões (3) (7) | E21 | autocontrole (25) estabilidade e equilíbrio emocional entre trabalho e vida pessoal (7) (9) |
| D22 | avaliação e tomada de decisão (10) (11) tomada de decisão (3) (14) ter atitude analítica, integrativa e crítica sobre o resultado das decisões (1) | E22 | saber tomar decisões (5) conhecimento para tomar decisões (8) habilidades para tomar decisões (15) tomar decisão em ambientes seguros, inseguros e de risco saber tomar decisões ao avaliar riscos (19) tomar decisão baseada em informações (27) tomada rápida de decisão (27) administração da imagem pessoal (20) (25) causar uma primeira boa impressão (20) (25) |
| D23 | aspectos da imagem pessoal (marca pessoal) (3) (7) | E23 | |
| D24 | mente disponível para aprender sobre conhecimentos e habilidades para ser designer (2) | E24 | mente aberta para aprender sobre o negócio e sobre si próprio (5) (6) |
| D25 | mentalidade aberta e visão ampla à orientação de mercado, usabilidade e consciência cultural e social (2) mente aberta (14) ser aberto (8) (13) | E25 | mentalidade aberta à diversidade de contextos, mercados e oportunidades (1) (2) (3) (4) |
| D26 | mentalidade distinta para resolução de problemas (14) diferentes tipos de problemas e soluções (2) portar-se como designer (7) comportamento de especialista para lidar com o problema (7) impor visão na resolução de problemas (9) | E26 | mentalidade distinta para análise e resolução de problemas (2) (5) (6) (8) (17) mentalidade de análise de problemas antes de propor soluções iniciais (28) capacidade de resolver problemas (10) solução de problemas e aplicação de conhecimentos em situações distintas (14) |
| D27 | ser proativo (9) | E27 | proatividade, ser proativo (21) (22) (23) (26) disposição proativa (21) (22) (23) |
| D28 | pensamento lateral , experiência criativa, processo criativo, desenvolvimento de ferramentas para comunicação efetiva (2) | | |
| D29 | confiabilidade , confiar uns nos outros ao atribuir tarefas na equipe (2) | | |
| D30 | interesse (2) (4) | | |
| D31 | prioridade , ter boa visão do que pode ser realizado e prometido (2) | | |
| D32 | pontualidade , ser pontual para prazos, executar tarefas no prazo (2) | | |
| D33 | gerenciamento do tempo de modo eficaz (2) (7) (15) gerenciamento do tempo e do processo (15) | | |

(continuação)

| DESIGNER | | EMPREENDEDOR | |
|----------|--|--------------|---|
| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE |
| D34 | materializar ideias em produtos concretos (11) trazer as ideias à vida (13) | | |
| D35 | mentalidade aberta para lidar com críticas (estar aberto para receber e fazer críticas construtivas) (2) ser aberto à avaliação, adaptação, renúncia (8) | | |
| | | E28 | pensamento e raciocínio distintos dos demais indivíduos (15) mentalidade distinta (15) pensamento distinto (5) não-conformidade (21) (22) (23) mentalidade distinta de testar soluções de baixo custo antes de investir (2) (5) (6) (8) (17) |
| | | E29 | iniciativa de agir (1) (22) (26) ter iniciativa (6) (16) desejo de implementar iniciativas (12) iniciativa de agir e de criar oportunidades (19) necessidade de realização (16) |
| | | E30 | desejo de ter sucesso (3) (5) desejo de conquistar (8) (23) desejabilidade (3) desejo percebido (23) intenção de sucesso e conquista (28) |
| | | E31 | autoconhecimento (13) (28) conhecimento do próprio potencial (13) conceito de si, autoimagem, maneira pela qual a pessoa se vê (4) autodesenvolvimento e autoevolução (10) conhecer qualidades (10) aprendizagem dos próprios padrões (2) |
| | | E32 | autoconsciência (28) (16) alto nível de consciência (9) |
| | | E33 | autoestima (25) |
| | | E34 | autoeficácia no planejamento e cumprimento de metas e administração do tempo (6) (21) (22) (23) |
| | | E35 | ter determinação (4) (6) (11) ser determinado e dinâmico, implementar ações com total comprometimento (5) autodeterminação (28) dedicar-se e comprometer-se (4) (5) dedicar-se em tempo integral ao negócio (5) |
| | | E36 | capacidade de iniciar a mudança (8) orientação para mudanças (15) estar à frente das mudanças (5) promover a mudança nas organizações (18) |

(continuação)

| DESIGNER | | EMPREENDEDOR | |
|----------|---------------------|--------------|--|
| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE |
| | | E37 | atração por desafios (1) (5) (6) (9) |
| | | E38 | ter atitude mais positiva (24) otimismo (2A) (6) ter positividade em relação às experiências empreendedoras anteriores (28) |
| | | E39 | independência (1) (2) (16) (24) protagonismo (4) atitude mais positiva em relação à independência (24) ser independente e construir o próprio destino (5) independência pessoal, buscar autonomia em relação a controle de outras pessoas (6) independência de pensamento e ação (8) protagonismo para definir objetivos, decidir recursos a usar (18) |
| | | E40 | espírito de inovação: criar algo novo e adicionar valor (15) converter ideias em produtos inovadores e adicionar valor (19) innovar e realizar (5) ter visão de inovação (3) (19) inovação de produtos e serviços (7) o papel do empreendedor é inovar e criar o novo no mercado (18) ter preferência por inovação (21) (23) inovação na realização dos negócios (25) |
| | | E41 | diferenciação (2) diferenciar-se dos outros (4) (7) fazer a diferença (5) capacidade de diferenciar-se a padrões impostos (4) |
| | | E42 | construir rede de contatos e ser bem relacionado (1) (3) (5) trabalhar em rede (2) relacionamentos sociais para construir e manter redes de contato (3) (7) |
| | | E43 | disposição para correr riscos calculados (1) (3) (8) propensão ao risco (11) capacidade de se arriscar (15) capacidade de assumir riscos calculados para montar o negócio (5) (6) (17) (18) (27) avaliação de riscos para tomar decisões (7) (19) tomada de riscos em ambientes inseguros (1) ter atitude positiva em relação a riscos (24) (6) tolerância a incertezas e riscos moderados (16) |

(continuação)

| DESIGNER | | EMPREENDEDOR | |
|----------|---------------------|--------------|--|
| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE |
| | | E44 | <p>buscar e identificar oportunidades observando outros negócios (1) buscar oportunidades enxergando aquilo que ainda não foi visto em todos os lugares (17) explorar oportunidades e escanear o ambiente (3) explorar e aproveitar oportunidades (5) (6) (19) reconhecer oportunidades, identificar, avaliar e busca de mercados (7) reconhecer e explorar oportunidades (11) descobrir e criar oportunidades (12) (19)</p> |
| | | E45 | <p>espírito empreendedor: transformar ideias em negócios concretos (2) (6) (8) (19) colocar ideias em prática (17) converter ideias em produtos/processos/negócios (19) transformar sonho em possibilidade real (8) transformar as ideias em realidade em produto/serviço (18)</p> |
| | | E46 | <p>estabelecimento e cumprimento contínuo de metas e objetivos pessoais e profissionais (1) (2) (5) (6)</p> |
| | | E47 | <p>planejamento, gerenciamento e monitoramento contínuo de conduta, tarefas e projetos para atingir objetivos (1) (2) (6) (7) (8) (19)</p> |
| | | E48 | <p>criar e adicionar valor à sociedade utilizando seu capital intelectual (gerar empregos, mover a economia e inovar) (5) (12) (19)</p> |
| | | E49 | <p>aceitar e aprender com erros e fracassos como fonte de aprendizado (13) (15)</p> |
| | | E50 | <p>ser organizado para obter recursos (2) (3) (5) senso de organização (2) (6)</p> |
| | | E51 | <p>ser apaixonado e otimista pelo que faz (5) (3) (22) (28) otimismo faz com que se enxergue o sucesso (22)</p> |
| | | E52 | <p>flexibilidade: saber lidar com adversidades, ideias, contextos, pessoas, situações, ambientes (10) (16) (20)</p> |
| | | E53 | <p>adaptabilidade social e cognitiva: poder se adaptar a diversas situações e ficar confortável (20)</p> |
| | | E54 | <p>percepção social: conseguir interpretar os outros (20) capacidade de julgamento (10)</p> |

(conclusão)

| DESIGNER | | EMPREENDEDOR | |
|----------|---------------------|--------------|--|
| CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE | CÓDIGOS | UNIDADES DE ANÁLISE |
| | | E55 | capacidade de autorreflexão sobre aspectos pessoais e reflexão sobre o negócio (14) |
| | | E56 | necessidade de realização (1) (5) necessidade de realizar coisas novas (17) |
| | | E57 | ser sonhador realista (2) (8) |
| | | E58 | ser visionário (2) visão realística do ambiente (9) ter orientação para o futuro (4) (5) |
| | | E59 | expressividade: emoções próprias para contagiar os outros e ser percebido (3) (11) (20) |
| | | E60 | persuasão (1) ser controlador do comportamento dos outros (2) convencer os outros (11) influência para mudar os comportamentos das pessoas (20) |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Considerando os códigos comuns aos dois profissionais, os códigos que aparecem com mais frequência nos documentos foram destacados em uma representação visual para os documentos do designer e do empreendedor feita pelo aplicativo *WordCloud*. Nessa comparação, quando se analisa a frequência dos códigos D1 a D27 encontrados nos documentos do designer *versus* os códigos E1 a E27 identificados nos documentos do empreendedor, por meio de uma nuvem de palavras, verificou-se que, embora sejam códigos comuns a ambos profissionais, possuíam ênfases diferentes quando se tratavam de um documento do designer ou do empreendedor. Para os documentos do Design, os códigos que mais apareceram foram as competências de Motivação, Comunicação, Trabalho em Equipe, Tomada de Decisão, e Geração de Ideias, destacados em letras maiores na nuvem (Figura 4).

Já para os documentos do empreendedor, os códigos que mais apareceram enfatizados foram as competências de Motivação, Persistência, Criatividade, Força de Vontade, Liderança e Confiança/Autoconfiança (Figura 4). A competência Motivação teve ênfase similar entre os documentos de ambos profissionais, enquanto as demais, foram enfatizadas de maneiras distintas ao se discutir competências importantes para esses dois profissionais. A Figura 4 apresenta as nuvens de palavras elaboradas para os 27 códigos que representam competências atitudinais comuns ao Designer e ao

Empreendedor, separando de acordo com a frequência de aparição dos códigos nos respectivos documentos do designer (3A) ou do empreendedor (3B) analisados.

Figura 4– Nuvens de palavras para os 27 códigos das competências atitudinais comuns ao designer e ao empreendedor.



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O processo de refinamento da codificação deu origem a 68 categorias de análise, chamadas pelas letras CE seguidas de um número sequencial (CE1 a CE68), apresentadas no Quadro 8. A definição de cada categoria que foi construída ao longo das análises, leituras e releituras, pode ser consultada no Apêndice 3.

Assim, quando realizada a categorização dos códigos, foram encontradas 27 categorias (CE1 a CE27) que estão em ambos os documentos do designer e os do empreendedor, indicando que existe uma intersecção entre algumas competências dos dois profissionais. Portanto, 27 competências atitudinais do empreendedor já são inerentes ou conhecidas ao designer. No entanto, encontraram-se oito categorias exclusivas ao designer (CE28 a CE35) e 33 categorias exclusivas ao empreendedor (CE36 a CE68). Estas 33 competências atitudinais do empreendedor precisariam ser desenvolvidas pelos designers para aprimorar sua capacidade empreendedora na carreira. Esta relação formou o perfil de 68 competências atitudinais do designer-empreendedor, denominado nesta pesquisa de perfil CADE (C=competências; A=atitudinais; D=designer; E=empreendedor).

Quadro 8– Categorização dos códigos referentes ao designer (D) e ao empreendedor (E) originando 68 categorias do designer-empREENDEDOR (CE1 a CE68).

(continua)

| ABREVIÇÃO DAS CATEGORIAS | CATEGORIAS | CÓDIGOS |
|--------------------------|--|-----------|
| CE1 | Aprendizado autodirigido contínuo | D1 e E1 |
| CE2 | Autodireção e autoliderança | D2 e E2 |
| CE3 | Liderança e ser líder | D3 e E3 |
| CE4 | Ser dedicado e manter a dedicação | D4 e E4 |
| CE5 | Motivação e automotivação | D5 e E5 |
| CE6 | Confiança e autoconfiança | D6 e E6 |
| CE7 | Responsabilidade e autorresponsabilidade | D7 e E7 |
| CE8 | Comprometimento | D8 e E8 |
| CE9 | Persistência e perseverança | D9 e E9 |
| CE10 | Força de vontade e energia | D10 e E10 |
| CE11 | Criatividade | D11 e E11 |
| CE12 | Imaginação | D12 e E12 |
| CE13 | Intuição | D13 e E13 |
| CE14 | Geração de ideias e mente aberta para novas ideias | D14 e E14 |
| CE15 | Negociação com clientes e equipe | D15 e E15 |
| CE16 | Relacionamento interpessoal | D16 e E16 |
| CE17 | Empatia | D17 e E17 |
| CE18 | Paciência e tolerância | D18 e E18 |
| CE19 | Trabalho em equipe | D19 e E19 |
| CE20 | Comunicação | D20 e E20 |
| CE21 | Autocontrole e equilíbrio emocional | D21 e E21 |
| CE22 | Tomada de decisão | D22 e E22 |
| CE23 | Imagem e marca pessoal | D23 e E23 |
| CE24 | Mente aberta para aprender | D24 e E2 |
| CE25 | Mentalidade aberta à diversidade de contextos e mercados | D25 e E25 |
| CE26 | Mentalidade distinta para resolução de problemas | D26 e E26 |
| CE27 | Ser proativo | D27 e E27 |
| CE28 | Pensamento lateral e distinto | D28 e E28 |
| CE29 | Confiabilidade | D29 |
| CE30 | Interesse | D30 |
| CE31 | Prioridade | D31 |
| CE32 | Pontualidade | D32 |
| CE33 | Gerenciamento do tempo e do processo | D33 |
| CE34 | Materializar ideias em produtos concretos | D34 |
| CE35 | Mentalidade aberta para lidar com críticas | D35 |
| CE36 | Mentalidade distinta para testar soluções de baixo custo | E28 |
| CE37 | Iniciativa de agir | E29 |
| CE38 | Desejo de ter sucesso e conquistar | E30 |
| CE39 | Autoconhecimento | E31 |
| CE40 | Autoconsciência | E32 |
| CE41 | Autoestima | E33 |
| CE42 | Autoeficácia no planejamento e cumprimento de metas | E34 |
| CE43 | Autodeterminação e determinação | E35 |
| CE44 | Iniciar e promover a mudança | E36 |
| CE45 | Atração por desafios | E37 |
| CE46 | Atitude positiva e otimismo | E38 |
| CE47 | Independência e protagonismo | E39 |
| CE48 | Espírito de inovação: criar algo novo e adicionar valor | E40 |
| CE49 | Diferenciação | E41 |
| CE50 | Rede de contatos: construir e manter | E42 |

(conclusão)

| ABREVIÇÃO DAS CATEGORIAS | CATEGORIAS | CÓDIGOS |
|--------------------------|--|---------|
| CE51 | Aceitação e disposição para riscos calculados | E43 |
| CE52 | Busca e criação de oportunidades | E44 |
| CE53 | Espírito empreendedor: materializar ideias em negócios concretos | E45 |
| CE54 | Estabelecimento contínuo de metas e objetivos | E46 |
| CE55 | Planejamento e monitoramento contínuo de conduta | E47 |
| CE56 | Criar e adicionar valor à sociedade | E48 |
| CE57 | Aceitar e aprender com erros e fracassos | E49 |
| CE58 | Ser organizado | E50 |
| CE59 | Ser apaixonado pelo que faz | E51 |
| CE60 | Flexibilidade: lidar com adversidades | E52 |
| CE61 | Adaptabilidade social e cognitiva | E53 |
| CE62 | Percepção social: interpretar e julgar | E54 |
| CE63 | Autorreflexão e reflexão | E55 |
| CE64 | Necessidade de realização de coisas novas | E56 |
| CE65 | Ser sonhador realista | E57 |
| CE66 | Ser visionário | E58 |
| CE67 | Expressividade: ser percebido e contagiar | E59 |
| CE68 | Persuasão: influenciar e convencer | E60 |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Dentre as 68 categorias identificadas, duas categorias foram identificadas como distintas ao designer e ao empreendedor por terem contextos diferentes: a (CE34) materializar ideias em produtos concretos e a (CE53) espírito empreendedor: materializar ideias em negócios concretos. Embora ambas tragam a temática de transformar ideias em algo concreto, de materializar ideias, elas possuem contextos diferentes; uma referindo-se a produtos e a outra a negócios.

No contexto do Design, nem todo produto transforma-se em negócio, embora o processo de projeto seja orientado para criar um produto ou serviço enquanto solução para que seja comercializado. Deste modo, materializar a ideia em produto, refere-se a implementar o projeto através de modelos ou de protótipos reais em um estágio de utilidade para clientes em potencial, ao longo do processo de projeto (DAVIS *et al.*, 1996); bem como, através de protótipos rápidos para trabalhar com o tangível (MICHLEWSKI, 2008). Na perspectiva do empreendedor, após a materialização da ideia em produto testável (protótipo), adiciona-se a fase de implementação deste no mercado, referente ao ato de empreender. Isto se deve pelo empreendedor ser um realizador focado na ação com capacidade de transformar uma ideia em realidade, identificar problemas e criar soluções, resultando em ganhos

próprios (PINCHOT,1999; FILION, 2004). Bem como, acrescido de atitudes de disposição para correr riscos, alta necessidade de realização, motivação interna, autoconfiança, autoestima, para poder manter seu produto/negócio no mercado (McCLELLAND, 1987; ROBINSON *et al.*, 1991; McCLINE *et al.*, 2000). Estas atitudes, se desenvolvidas pelo designer, poderiam contribuir para um pensamento empreendedor (de concretização da ideia em negócio), além do estratégico já proporcionados pelo design thinking e design estratégico.

Apesar da inovação ser buscada na formação de um designer e os projetos de um designer serem orientados para inovação no mercado atual, os resultados do presente trabalho apontaram que, entre as características comuns ao designer e ao empreendedor, estão a (CE11) criatividade, (CE12) imaginação, (CE13) intuição, (CE14) geração de ideias, (CE28) pensamento lateral, mas não menciona o termo “inovação” em si como uma competência.

A categoria inovação (CE48) aparece claramente apenas nos documentos do empreendedor e destacada com ênfase. As referências de atitude empreendedora utilizadas no presente trabalho (McCLELLAND, 1987; ROBINSON *et al.*, 1991; McCLINE *et al.*, 2000) destacam a inovação como peça importante para se ter atitude empreendedora. Portanto, a competência de inovação deveria estar melhor enfatizada, centralizada e desenvolvida no perfil de um designer para que se pudesse proporcionar uma formação mais competitiva no mercado de trabalho, dando visibilidade e transversalidade a essa competência nos currículos. A inovação está diretamente relacionada à economia e ao aproveitamento de oportunidades, sendo um agente de mudança capaz de influenciar o crescimento econômico da sociedade (SCHUMPETER, 1997). Por isso, faz parte como característica inerente ao empreendedor ter iniciativa para inovar e criar algo diferente com valor agregado para colocar no mercado (SOLOMON e WINSLOW, 1988).

Os resultados do presente trabalho apontaram a disposição ao risco (CE51) e a busca por oportunidades (CE52) como competências exclusivas do empreendedor, não aparecendo nos documentos do designer. Estas duas competências são apontadas pelas referências de atitude empreendedora utilizadas no presente trabalho (McCLINE *et al.*, 2000) como essenciais para se ter atitude empreendedora.

O reconhecimento de oportunidades está conectado à iniciativa de inovação para criar algo novo de valor agregado no mercado, pois não basta só buscar oportunidades, há que se ter um olhar mais treinado para reconhecer a oportunidade. O empreendedor, além de reconhecer, pode criar oportunidades como nova matéria-prima ou meio de produção, não sendo necessariamente uma invenção, mas transformar as oportunidades em algo aplicável como um novo mercado lucrativo (SHANE e VENKATARAMAN, 2000; BARON e SHANE, 2007). Deste modo, ao ter a mente aberta para perceber o que os outros não enxergaram ainda, pode criar oportunidades, re combinando capital, recursos físicos e mão-de-obra de modo original e inovador para abrir seu negócio (FARAH *et al.*, 2013; HASHIMOTO, 2013).

Avançar em uma oportunidade está atrelada a fatores de risco. Neste sentido, ter uma atitude primeiramente de aceitação da existência de riscos, faz o empreendedor ter uma atitude de assumir este fator e buscar por soluções para minimizá-lo, como analisar e avaliar os riscos de modo que sua assunção seja por riscos previamente calculados. Ou seja, estar preparado para o risco e para assumir os resultados em relação aos mesmos.

Ao desenvolver uma atitude para a disposição de reconhecimento de oportunidades e de riscos, o designer pode ter vantagem competitiva no mercado, pois pode incorporá-los no processo de projeto, para poder pensar além da materialização da ideia em produto, chegando à materialização do negócio. Mesmo se o designer não desejar empreender, ao incorporar os fatores oportunidades e riscos ao projeto, pode levar a novos modos de pensar o processo, podendo levar a propostas mais alinhadas à realidade do mercado.

Oito competências foram apontadas pela evolução dos modelos teóricos de McClelland (1987), Robinson *et al.* (1991) e McCline *et al.* (2000) como essenciais para desenvolver a atitude empreendedora no indivíduo: motivação interna, necessidade de realização, autoestima, autoconfiança, controle pessoal, inovação, disposição para riscos e reconhecimento de oportunidades. Em uma análise dedutiva-abdutiva, trazendo essas competências para os resultados do presente estudo, quatro categorias estavam presentes em ambos os documentos (CE5, CE6 e CE24 e CE25) e quatro categorias (CE39 e CE41, CE51 e CE52) foram exclusivas do empreendedor. A categoria CE25 tem contexto semelhante entre o designer e o empreendedor,

referindo-se a ter a mentalidade aberta à diversidade de contextos, mercados e oportunidades.

Já as categorias CE5, CE6 e CE24 são abordadas em contextos distintos entre o designer e o empreendedor. Na perspectiva do Design, a categoria CE5 refere-se a ter motivação para ser um profissional de design, analisar um problema e buscar soluções. Para o empreendedor, refere-se a ter motivação interna, motivar-se, ter impulso para realização. A categoria CE6 no contexto do Design, refere-se a confiar na equipe, nos outros e na instituição. Já na perspectiva do empreendedor, é abordada no contexto da autoconfiança, de confiar na própria capacidade para realizar atividades, em si mesmo, além de confiar nos outros. A categoria CE24, no contexto do Design, aborda ter mente aberta para o aprendizado sobre as habilidades técnicas para ser designer; enquanto para o empreendedor envolve o aprendizado sobre o negócio e aprender sobre si mesmo e suas potencialidades continuamente.

Portanto, essas três categorias no contexto do Design abordam os outros, o meio externo, enquanto para o empreendedor, envolvem um olhar para si mesmo, para o meio interno. Assim, esses resultados trazem uma necessidade de o designer desenvolver o olhar mais para si mesmo, sua automotivação, autoconfiança e aprendizado sobre si (autoconhecimento) para ter ou aprimorar sua atitude empreendedora, desenvolvendo essas três categorias (CE5, CE6 e CE24), mas sob o aspecto de si mesmo.

Considerando os achados mencionados nos parágrafos anteriores com relação às competências essenciais para serem aprimoradas no perfil do designer para que este tenha atitude empreendedora, foram selecionadas cinco dessas competências para serem testadas em formato piloto e aplicadas na prática com estudantes de graduação em Design: (CE5, CE6, CE24, CE39, CE41). Para esta aplicação, elaborou-se um objeto de aprendizagem (OA), mostrado no capítulo 3, que teve o intuito de verificar a possibilidade de desenvolver estas cinco competências essenciais, bem como, se as mesmas faziam sentido e significado de serem trabalhadas pelos graduandos de Design para fomentar a atitude empreendedora.

4.3.2 A simplificação e o aprimoramento do perfil CADE: agrupamento e triangulação entre avaliadores

A partir das 68 categorias do Quadro 8 que se referiam às competências atitudinais do designer e/ou do empreendedor, partiu-se para um agrupamento semântico em subcategorias a fim de reduzir o número de categorias e, assim, simplificar o perfil a ser elaborado referente às competências atitudinais do designer-empendedor (perfil CADE). Para isso, foram feitas análises independentes por três avaliadores incluindo a pesquisadora, em método de triangulação de investigadores. O agrupamento que foi primeiramente realizado pela pesquisadora está apresentado no Quadro 9.

Quadro 9– Simplificação do perfil CADE inicialmente proposta pela pesquisadora, com agrupamento das 68 categorias de competências atitudinais em 21 subcategorias.

(continua)

| 21 SUBCATEGORIAS | | AGRUPAMENTO DAS 68 CATEGORIAS |
|------------------|-------------------------------|---|
| S1 | Autoconhecimento | (CE1) Aprendizado autodirigido contínuo (CE24) Mentalidade aberta para aprender (CE39) Autoconhecimento (CE56) Criar e adicionar valor à sociedade |
| S2 | Consciência | (CE40) Autoconsciência (CE63) Autorreflexão e reflexão |
| S3 | Paciência | (CE18) Paciência e tolerância (CE62) Percepção social: interpretar e julgar |
| S4 | Mente aberta | (CE25) Mentalidade aberta à diversidade de contextos (CE36) Mentalidade distinta para testar soluções de baixo custo |
| S5 | Criatividade | (CE11) Criatividade (CE12) Imaginação (CE13) Intuição (CE14) Geração de ideias e mente aberta a novas ideias (CE26) Mentalidade distinta para resolução de problemas (CE28) Pensamento lateral |
| S6 | Comunicação | (CE15) Negociação com clientes e equipe (CE20) Comunicação (CE50) Rede de contatos: construir e manter |
| S7 | Relacionamento e empatia | (CE16) Relacionamento interpessoal (CE17) Empatia (CE19) Trabalho em equipe (CE35) Mentalidade aberta para lidar com críticas |
| S8 | Inovação | (CE44) Iniciar e promover a mudança (CE48) Espírito de inovação: criar algo novo e adicionar valor (CE49) Diferenciação (CE64) Necessidade de realização de coisas novas (CE66) Ser visionário |
| S9 | Estima e equilíbrio emocional | (CE21) Autocontrole e equilíbrio emocional (CE41) Autoestima (CE46) Atitude positiva e otimismo (CE59) Ser apaixonado e otimista pelo que faz |

(conclusão)

| 21 SUBCATEGORIAS | | AGRUPAMENTO DAS 68 CATEGORIAS |
|------------------|------------------------------------|---|
| S10 | Imagem e marca pessoal | (CE23) Imagem e marca pessoal (CE67) Expressividade: ser percebido e contagiar (CE68) Persuasão: influenciar e convencer |
| S11 | Confiança e independência | (CE6) Confiança e autoconfiança (CE29) Confiabilidade (CE47) Independência e protagonismo |
| S12 | Responsabilidade e comprometimento | (CE7) Responsabilidade e autorresponsabilidade (CE8) Comprometimento |
| S13 | Riscos | (CE45) Atração por desafios (CE51) Aceitação e disposição para riscos calculados (CE57) Aceitar e aprender com erros e fracassos |
| S14 | Flexibilidade e adaptabilidade | (CE60) Flexibilidade: lidar com adversidades (CE61) Adaptabilidade social e cognitiva |
| S15 | Decisão | (CE22) Tomada de decisão (CE31) Prioridade (CE32) Pontualidade |
| S16 | Liderança | (CE2) Autodireção e autoliderança (CE3) Liderança e ser líder |
| S17 | Espírito empreendedor | (CE34) Materializar ideias em produtos concretos (CE53) Espírito Empreendedor: materializar ideias em negócios concretos (CE65) Ser sonhador realista (CE52) Busca e criação de oportunidades |
| S18 | Organização e gestão | (CE33) Gerenciamento do tempo e do processo (CE42) Autoeficácia no planejamento e cumprimento de metas (CE54) Estabelecimento contínuo de metas e objetivos (CE55) Planejamento e monitoramento contínuo de conduta (CE58) Ser organizado |
| S19 | Motivação | (CE4) Ser dedicado e manter a dedicação (CE5) Motivação e automotivação (CE10) Força de vontade e energia (CE30) Interesse (CE38) Desejo de ter sucesso e conquistar |
| S20 | Iniciativa e proatividade | (CE27) Ser proativo (CE37) Iniciativa de agir |
| S21 | Persistência | (CE9) Persistência e perseverança (CE43) Determinação e autodeterminação |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O perfil proposto pela pesquisadora foi incluído na triangulação dos avaliadores para seu aprimoramento. As respostas recebidas dos outros dois avaliadores (A1 e A2) foram integradas às respostas da pesquisadora (A3) em uma tabela de Excel, para o cálculo do índice de concordância absoluto para cada uma das 68 categorias do perfil. O Quadro 10 mostra as respostas dos avaliadores, com o índice de concordância absoluto calculado para cada item categórico.

Quadro 10– Respostas dos avaliadores e índice de concordância absoluto (%) para cada item categórico.

(continua)

| CE | A1 | A2 | A3 | Índice de Concordância Absoluto (%) |
|----|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 1 | gestão do conhecimento | autoinstrução | autoconhecimento | 0 |
| 2 | independência | autoconhecimento | liderança | 0 |
| 3 | liderança | liderança | liderança | 100 |
| 4 | responsabilidade | motivação | motivação | 67 |
| 5 | motivação | motivação | motivação | 100 |
| 6 | confiança | confiança | confiança | 100 |
| 7 | responsabilidade | liderança | responsabilidade | 67 |
| 8 | responsabilidade | motivação | responsabilidade | 67 |
| 9 | motivação | otimismo | persistência | 0 |
| 10 | motivação | otimismo | motivação | 67 |
| 11 | criatividade | criatividade | criatividade | 100 |
| 12 | criatividade | criatividade | criatividade | 100 |
| 13 | criatividade | criatividade | criatividade | 100 |
| 14 | criatividade | comunicação | criatividade | 67 |
| 15 | comunicação | liderança | comunicação | 67 |
| 16 | comunicação | empatia | empatia | 67 |
| 17 | empatia | empatia | empatia | 100 |
| 18 | equilíbrio emocional | empatia | paciência | 0 |
| 19 | liderança | liderança | empatia | 67 |
| 20 | comunicação | comunicação | comunicação | 100 |
| 21 | equilíbrio emocional | equilíbrio emocional | equilíbrio emocional | 100 |
| 22 | tomada de decisão | resolução de problemas | tomada de decisão | 67 |
| 23 | marca pessoal | comunicação | marca pessoal | 67 |
| 24 | gestão do conhecimento | adaptabilidade | autoconhecimento | 0 |
| 25 | adaptabilidade | adaptabilidade | mente aberta | 67 |
| 26 | resolução de problemas | resolução de problemas | criatividade | 67 |
| 27 | proatividade | proatividade | proatividade | 100 |
| 28 | resolução de problemas | resolução de problemas | criatividade | 67 |
| 29 | confiança | confiança | confiança | 100 |
| 30 | empatia | motivação | motivação | 67 |
| 31 | responsabilidade | estratégia | tomada de decisão | 0 |
| 32 | responsabilidade | gestão | tomada de decisão | 0 |
| 33 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 34 | empreendedor | empreendedor | empreendedor | 100 |
| 35 | adaptabilidade | empatia | empatia | 67 |
| 36 | disposição para riscos | resolução de problemas | mente aberta | 0 |
| 37 | proatividade | proatividade | proatividade | 100 |
| 38 | otimismo | motivação | motivação | 67 |
| 39 | autoconhecimento | autoconhecimento | autoconhecimento | 100 |
| 40 | autoconhecimento | autoconhecimento | consciência | 67 |
| 41 | confiança | autoconhecimento | equilíbrio emocional | 0 |
| 42 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 43 | motivação | proatividade | persistência | 0 |
| 44 | inovação | proatividade | inovação | 67 |
| 45 | disposição para riscos | audácia | disposição para riscos | 67 |
| 46 | otimismo | otimismo | equilíbrio emocional | 67 |
| 47 | independência | independência | confiança | 67 |
| 48 | inovação | inovação | inovação | 100 |
| 49 | inovação | inovação | inovação | 100 |
| 50 | comunicação | comunicação | comunicação | 100 |
| 51 | disposição para riscos | resiliência | disposição para riscos | 67 |
| 52 | empreendedor | proatividade | empreendedor | 67 |
| 53 | empreendedor | empreendedor | empreendedor | 100 |
| 54 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 55 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 56 | empreendedor | inovação | autoconhecimento | 0 |
| 57 | gestão do conhecimento | resiliência | disposição para riscos | 0 |
| 58 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 59 | otimismo | motivação | equilíbrio emocional | 0 |

(conclusão)

| CE | A1 | A2 | A3 | Índice de Concordância Absoluto (%) |
|----|------------------------|------------------|----------------|-------------------------------------|
| 60 | adaptabilidade | resiliência | adaptabilidade | 67 |
| 61 | adaptabilidade | empatia | adaptabilidade | 67 |
| 62 | resolução de problemas | empatia | paciência | 0 |
| 63 | autoconhecimento | autoconhecimento | consciência | 67 |
| 64 | inovação | empreendedor | inovação | 67 |
| 65 | empreendedor | liderança | empreendedor | 67 |
| 66 | empreendedor | liderança | inovação | 0 |
| 67 | liderança | empatia | marca pessoal | 0 |
| 68 | liderança | comunicação | marca pessoal | 0 |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os avaliadores agruparam cada uma das 68 CEs em um conjunto de acordo com os conceitos dados (Apêndice 3). Cada conjunto foi nomeado pelos avaliadores por um “nome” representativo daquele agrupamento de competências. Ao se calcular o índice de concordância absoluto, as categorias que obtiveram concordância de aproximadamente 70% ou mais entre os avaliadores foram consideradas aceitas (51 de 68), e o nome do agrupamento estabelecido pelo consenso da maioria foi aceito como representativo, demonstrando que o agrupamento realizado teve aprovação satisfatória.

As categorias com concordância nula passaram por uma segunda rodada de consenso entre os avaliadores, sendo reformuladas e reagrupadas para que seu sentido ficasse mais adequado. As modificações foram impulsionadas pelas reflexões e comentários expressos pelos avaliadores, gerando um consenso que tornou o agrupamento mais preciso para a simplificação do perfil (Quadro 11). A colaboração dos avaliadores mostrou-se valiosa no refinamento do perfil CADE em suas dimensões semânticas e técnicas.

Quadro 11– Resultado dos agrupamentos após segunda rodada de consenso entre os avaliadores e índice de concordância absoluto (%) para cada item categórico.

(continua)

| CE | A1 | A2 | A3 | Índice de Concordância Absoluto (%) |
|----|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 1 | resolução de problemas | resolução de problemas | resolução de problemas | 100 |
| 2 | motivação | autoconhecimento | motivação | 67 |
| 3 | liderança | liderança | liderança | 100 |
| 4 | responsabilidade | motivação | motivação | 67 |
| 5 | motivação | motivação | motivação | 100 |
| 6 | confiança | confiança | confiança | 100 |
| 7 | responsabilidade | liderança | responsabilidade | 67 |
| 8 | responsabilidade | motivação | responsabilidade | 67 |
| 9 | persistência | persistência | persistência | 100 |

(conclusão)

| CE | A1 | A2 | A3 | Índice de Concordância Absoluto (%) |
|----|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| 10 | motivação | otimismo | motivação | 67 |
| 11 | criatividade | criatividade | criatividade | 100 |
| 12 | criatividade | criatividade | criatividade | 100 |
| 13 | criatividade | criatividade | criatividade | 100 |
| 14 | criatividade | comunicação | criatividade | 67 |
| 15 | comunicação | liderança | comunicação | 67 |
| 16 | comunicação | empatia | empatia | 67 |
| 17 | empatia | empatia | empatia | 100 |
| 18 | empatia | empatia | empatia | 100 |
| 19 | liderança | liderança | empatia | 67 |
| 20 | comunicação | comunicação | comunicação | 100 |
| 21 | equilíbrio emocional | equilíbrio emocional | equilíbrio emocional | 100 |
| 22 | tomada de decisão | resolução de problemas | tomada de decisão | 67 |
| 23 | marca pessoal | comunicação | marca pessoal | 67 |
| 24 | resolução de problemas | resolução de problemas | resolução de problemas | 100 |
| 25 | adaptabilidade | adaptabilidade | mente aberta | 67 |
| 26 | resolução de problemas | resolução de problemas | criatividade | 67 |
| 27 | proatividade | proatividade | proatividade | 100 |
| 28 | resolução de problemas | resolução de problemas | criatividade | 67 |
| 29 | confiança | confiança | confiança | 67 |
| 30 | Empatia | motivação | motivação | 67 |
| 31 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 32 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 33 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 34 | empreendedor | empreendedor | empreendedor | 100 |
| 35 | adaptabilidade | empatia | empatia | 67 |
| 36 | resolução de problemas | resolução de problemas | resolução de problemas | 100 |
| 37 | proatividade | proatividade | proatividade | 100 |
| 38 | otimismo | motivação | motivação | 67 |
| 39 | autoconhecimento | autoconhecimento | autoconhecimento | 100 |
| 40 | autoconhecimento | autoconhecimento | consciência | 67 |
| 41 | confiança | confiança | confiança | 100 |
| 42 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 43 | responsabilidade | responsabilidade | responsabilidade | 100 |
| 44 | inovação | proatividade | inovação | 67 |
| 45 | disposição para riscos | audácia | disposição para riscos | 67 |
| 46 | otimismo | otimismo | equilíbrio emocional | 67 |
| 47 | independência | independência | confiança | 67 |
| 48 | inovação | inovação | inovação | 100 |
| 49 | Inovação | inovação | inovação | 100 |
| 50 | comunicação | comunicação | comunicação | 100 |
| 51 | disposição para riscos | resiliência | disposição para riscos | 67 |
| 52 | empreendedor | proatividade | empreendedor | 67 |
| 53 | empreendedor | empreendedor | empreendedor | 100 |
| 54 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 55 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 56 | inovação | inovação | inovação | 100 |
| 57 | disposição para riscos | resiliência | disposição para riscos | 67 |
| 58 | gestão | gestão | gestão | 100 |
| 59 | otimismo | otimismo | otimismo | 100 |
| 60 | adaptabilidade | resiliência | adaptabilidade | 67 |
| 61 | adaptabilidade | empatia | adaptabilidade | 67 |
| 62 | empatia | empatia | empatia | 100 |
| 63 | autoconhecimento | autoconhecimento | consciência | 67 |
| 64 | inovação | empreendedor | inovação | 67 |
| 65 | empreendedor | liderança | empreendedor | 67 |
| 66 | empreendedor | empreendedor | empreendedor | 100 |
| 67 | liderança | liderança | liderança | 100 |
| 68 | liderança | liderança | liderança | 100 |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Após a segunda rodada, para a avaliação da confiabilidade do agrupamento final, a concordância entre os avaliadores foi calculada por meio do índice Kappa. Primeiramente, foi calculado o índice Kappa de Fleiss entre os três avaliadores, considerando a significância 0,05. Quando as avaliações são nominais e o número de avaliadores é maior do que dois, usa-se a estatística Kappa de Fleiss. A concordância entre as respostas dadas pelos três avaliadores foi de Kappa Fleiss = 0,689, com erro padrão de 0,016.

Em um segundo momento, realizou-se a comparação entre pares de avaliadores, utilizando-se a estatística Kappa de Cohen, considerando a significância 0,05. Quando as avaliações são nominais e o número de avaliadores é dois, usa-se a estatística Kappa de Cohen. Fazendo uma comparação par a par dos avaliadores, o índice de concordância Kappa de Cohen foi de Kappa = 0,798 (\pm 0,028) entre A1 e A3; Kappa = 0,658 (\pm 0,028) entre A1 e A2; e Kappa = 0,612 (\pm 0,028) entre A2 e A3. Em todas as avaliações, obteve-se concordância substancial ($>0,61$), indicando confiabilidade no agrupamento realizado de 21 conjuntos. Os resultados dos cálculos estatísticos realizados no software podem ser consultados no Apêndice 4.

A sumarização dos resultados do consenso entre os avaliadores pode ser vista no Quadro 12, que representa o perfil CADE simplificado, contendo as competências atitudinais do designer-empresendedor, agrupadas em subcategorias.

Quadro 12– Aprimoramento do perfil CADE pelo consenso dos avaliadores com 21 subcategorias.

(continua)

| 21 SUBCATEGORIAS | | AGRUPAMENTO DAS 68 CATEGORIAS |
|------------------|-------------------------|---|
| S1 | Adaptabilidade | (CE25) Mentalidade aberta à diversidade de contextos e mercados (CE60) Flexibilidade: lidar com adversidades (CE61) Adaptabilidade social e cognitiva |
| S2 | Autoconhecimento | (CE39) Autoconhecimento (CE40) Autoconsciência (CE63) Autorreflexão e reflexão |
| S3 | Confiança | (CE6) Confiança e autoconfiança (CE29) Confiabilidade (CE41) Autoestima |
| S4 | Comunicação | (CE15) Negociação com clientes e equipe (CE20) Comunicação (CE50) Rede de contatos: construir e manter |
| S5 | Criatividade | (CE11) Criatividade (CE12) Imaginação (CE13) Intuição (CE14) Geração de ideias e mente aberta a novas ideias |

(continuação)

| 21 SUBCATEGORIAS | | AGRUPAMENTO DAS 68 CATEGORIAS |
|------------------|-------------------------------|---|
| S6 | Disposição para riscos | (CE45) Atração por desafios (CE51) Aceitação e disposição para riscos calculados (CE57) Aceitar e aprender com erros e fracassos |
| S7 | Empatia | (CE16) Relacionamento interpessoal (CE17) Empatia (CE18) Paciência a tolerância (CE35) Mentalidade aberta para lidar com críticas (CE62) Percepção social: interpretar e julgar |
| S8 | Empreendedor | (CE34) Materializar ideias em produtos concretos (CE52) Busca e criação de oportunidades (CE53) Espírito empreendedor: materializar ideias em negócios concretos (CE65) Ser sonhador realista (CE66) Ser visionário |
| S9 | Equilíbrio emocional | (CE21) Autocontrole e equilíbrio emocional |
| S10 | Gestão | (CE31) Prioridade (CE32) Pontualidade (CE33) Gerenciamento do tempo e do processo (CE42) Autoeficácia no planejamento e cumprimento de metas (CE54) Estabelecimento contínuo de metas e objetivos (CE55) Planejamento e monitoramento contínuo de conduta (CE58) Ser organizado |
| S11 | Independência | (CE47) Independência e Protagonismo |
| S12 | Inovação | (CE44) Iniciar e promover a mudança (CE48) Espírito de inovação: criar algo novo e adicionar valor (CE49) Diferenciação (CE56) Criar e adicionar valor à sociedade (CE64) Necessidade de realização de coisas novas |
| S13 | Liderança | (CE3) Liderança e ser líder (CE19) Trabalho em equipe (CE67) Expressividade: ser percebido e contagiar (CE68) Persuasão: influenciar e convencer |
| S14 | Marca pessoal | (CE23) Imagem e marca pessoal |
| S15 | Motivação | (CE2) Autodireção e autoliderança (CE4) Ser dedicado e manter a dedicação (CE5) Motivação e automotivação (CE10) Força de vontade e energia (CE30) Interesse (CE38) Desejo de conquistar e ter sucesso |
| S16 | Otimismo | (CE46) Atitude positiva e otimismo (CE59) Ser apaixonado pelo que faz |
| S17 | Persistência | (CE9) Persistência e perseverança |
| S18 | Proatividade | (CE27) Ser proativo (CE37) Iniciativa de agir |

(conclusão)

| 21 SUBCATEGORIAS | | AGRUPAMENTO DAS 68 CATEGORIAS |
|------------------|-------------------------------|---|
| S19 | Responsabilidade | (CE7) Responsabilidade e autorresponsabilidade (CE8) Comprometimento (CE43) Determinação e autodeterminação |
| S20 | Resolução de problemas | (CE1) Aprendizado autodirigido contínuo (CE24) Mentalidade aberta para aprender (CE26) Mentalidade distinta para resolução de problemas (CE28) Pensamento lateral (CE36) Mentalidade distinta para testar soluções de baixo custo |
| S21 | Tomada de decisão | (CE22) Tomada de decisão |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Outras tentativas de agrupamento em menor número de competências foram realizados entre os avaliadores, porém não foi possível reduzir em menor número, por não ser possível concordância satisfatória. Estabelecendo-se assim, o perfil CADE simplificado com 21 subcategorias de competências, após consenso entre os avaliadores.

4.3.3 Diálogos sobre as competências-chave do designer para fomentar e aprimorar sua atitude empreendedora

A seguir, serão discutidas algumas competências-chaves identificadas nos resultados do presente trabalho como necessárias de serem aprimoradas pela formação do estudante de Design ou porque o perfil do designer não as contempla ou porque as têm, mas em contexto diferenciado do empreendedor.

4.3.3.1 Autoconhecimento (CE 39)

O autoconhecimento é o processo de entender a si mesmo e estar consciente, permitindo identificar desejos, motivações, propósitos, talentos, habilidades profissionais, sentimentos, definir objetivos e metas, está diretamente relacionado ao ato de empreender. Empreendedores bem-sucedidos são indivíduos autônomos e criativos que nunca param de aprender, buscando constantemente inovação e melhorias tanto pessoais quanto organizacionais (FILION, 2004).

Em primeiro lugar, é necessário que o indivíduo se conheça para poder explorar suas capacidades racionais, intuitivas e emocionais, para poder estabelecer conexões mais realistas entre aspirações pessoais e profissionais e facilitar a tomada de ação e de decisões. Buscar o autoconhecimento é um processo de aprendizado contínuo que envolve uma postura receptiva a novas experiências e paradigmas (BAUMAN e LUCY, 2019). Deste modo, o autoconhecimento amplia a autoconsciência e melhora a percepção de si. Isso fortalece as qualidades e o equilíbrio emocional, permitindo uma reflexão mais profunda sobre as atitudes e comportamentos provenientes de forças e limitações.

Autores afirmam que o empreendedorismo vai além do conhecimento técnico específico de uma área, abrangendo também aspectos do saber-ser, saber-viver, saber-evoluir em harmonia com os outros e consigo mesmo (FILION, 2004). É por meio do saber-ser que o indivíduo se percebe e se relaciona com o contexto ao seu redor. Portanto, o autoconhecimento é essencial para a atitude empreendedora, pois as mudanças na consciência ao longo da vida influenciam diretamente os sonhos e projetos, exigindo adaptações e aprendizados contínuos (DOLABELA e FILION, 2013). Isso implica em ciclos de resultados positivos e negativos que moldam a trajetória dos empreendedores, sendo os erros uma fonte significativa de aprendizado (DOLABELA e FILION, 2013).

Deste modo, o autoconhecimento também é fundamental para o desenvolvimento da autoliderança, pois ao ter uma compreensão clara de si mesmo, o indivíduo consegue alinhar desejos pessoais com a realidade das oportunidades e transformar seus planos em ação, concretizando o ato de empreender.

Nesta linha de raciocínio, segundo Dolabela (2008), a maneira empreendedora de ser, pensar e agir está relacionada com o estilo de vida, capacidade do indivíduo produzir mudanças no ambiente em que vive e em si mesmo, meios de buscar a autorrealização, conhecimento de si mesmo, protagonismo, visão de mundo, padrões de reação e comportamento diante adversidades e incertezas, e disposição à inovação. Complementando, Dolabela e Filion (2013) afirmam que o indivíduo ao se tornar empreendedor, passa a se expressar por meio de um modo específico de pensamento e ação. O pensamento refere-se à maneira de ver e entender o mundo, e a ação está conectada a um comportamento manifestado do pensamento (DOLABELA e FILION, 2013). Neste contexto, empreender vai além dos

conhecimentos técnicos de um modo de saber e de saber fazer (negócio), sendo uma maneira de ser do indivíduo que envolve o modo de pensar (mentalidade aberta) e o modo de agir e os comportamentos que fazem o indivíduo agir de determinada maneira e não de outra (DOLABELA, 2008; DOLABELA e FILION, 2013; SCHAEFER e MINELLO, 2019).

4.3.3.2 Mente aberta (CE24)

Ter uma mentalidade aberta em diversos contextos significa a expansão e abertura do modo de pensar para ser receptivo, escutar e entender ideias divergentes, mudar pensamentos por conta própria, estar aberto a receber e realizar críticas construtivas, ser aberto à reavaliação, adaptação e renúncia sem julgamentos (McCORMACK, 2005; DOORN et al., 2008). A mente aberta também se refere a ter uma visão ampla sobre a diversidade de contextos e mercados; ter diferenciação de pensamento para aplicar conhecimentos distintos em situações diversas, analisar problemas e gerar soluções inovadoras; ter pensamento lateral criativo e reflexão a partir da imaginação; ser criativo para comunicar ideias (BOLLAND e COLLOPY 2004; McCORMACK, 2005; BAKARMAN, 2006; DOLABELA, 2008; DOORN et al. 2008; MICHLEWSKI, 2008; MICHELMORE e ROWLEY, 2013).

A mente aberta e o autoconhecimento estão interligados, pois a partir do momento em que se inicia o processo de conhecer a si, a mente começa a se expandir para novos modos de pensar sobre si, bem como, também é necessário mentalidade disposta a iniciar um processo de autoconhecimento. Para manter uma perspectiva aberta, designers devem sempre trabalhar em diferentes tipos de problemas em novos campos, com novas e desafiadoras condições, pois é uma importante fonte de novos pontos de vista (DOORN et al., 2008).

O designer deve ter mente aberta para ser focado no usuário, sentir empatia pelo público-alvo e levar em conta todas as outras perspectivas do problema de design (DOORN et al., 2008); para poder comunicar-se efetivamente em uma variedade de circunstâncias, compreender o mercado e vivenciá-lo para obter experiências que podem ser aplicadas em novas ideias (McCORMACK, 2005).

Tanto o designer quanto o empreendedor devem ter mentalidade aberta em relação a resolução de problemas e tomadas de decisão para solucioná-los (BOLLAND e COLLOPY, 2004; BAKARMAN, 2006; DOORN et al., 2008; FARAH et

al., 2013; HISRICH *et al.*, 2014; DORNELAS, 2020). Problemas de design são frequentemente complexos e não há uma resposta única, sendo necessário a geração de várias ideias antes de escolher a mais adequada, e neste sentido, entra a mentalidade aberta para pensar além de soluções óbvias compreender o problema de design e entregar uma solução/avaliação abrangente (BOLLAND e COLLOPY, 2004; BAKARMAN, 2006; DOORN *et al.*, 2008).

4.3.3.3 Autoestima (CE41)

A autoestima é a capacidade de valorizar ou não a própria identidade, de reconhecer ou não o próprio valor por meio de avaliação física e mental e de aceitação, a imagem e a opinião positiva e/ou negativa que o indivíduo faz de si mesmo (ROBINSON *et al.* (1991). A autoestima é construída a partir das experiências pessoais passadas, autoimagem, crenças, valores, comportamentos e emoções. A autoestima influencia e interfere nas atitudes diárias, no equilíbrio emocional, nos comportamentos presentes e determinam os futuros e na autoconfiança e confiança diante do processo de empreender e percepção dos negócios (ROBINSON *et al.*, 1991).

Na escala EAO que mede a orientação para a atitude empreendedora de Robinson *et al.* (1991), uma das subescalas mensuradas é a autoestima relacionada à autoconfiança percebidas perante os negócios. Robinson *et al.* (1991) avaliam ambas juntas, pois propõem que a autoestima influencia o desenvolvimento da autoconfiança sob os seguintes contextos: a) fracasso e desistência (sentir-se fracassado quando planos não saem como planejado; sentir-se inferior em relação aos outros; desistência; persistir ou não por muito tempo em relação a trabalhos difíceis); b) desempenho (ser rápido ou não em buscar soluções; autoridade em dominar um assunto; possuir ou não expertise em certas áreas; sentir-se mal pela qualidade do próprio trabalho); c) relacionamentos interpessoais e impressionar os outros (bons relacionamentos profissionais levam ao sucesso; impressionar pessoas ao mostrar uma boa primeira impressão); d) constrangimento e desconforto (sentir-se constrangido e desconfortável ao propor ideias novas; estar diante de pessoas bem-sucedidas; julgamento dos outros em relação a si).

4.3.3.4. Confiança (CE6)

Ter confiança refere-se à força de acreditar em si (autoconfiança), nos valores e crenças, na própria capacidade de realizar algo, ter uma visão positiva de si independente das dificuldades (ROBINSON *et al.*, 1991). Também se refere à disposição para comportamentos de confiança, tanto para transmitir confiança aos outros, quanto acreditar nos outros e nas instituições (DOORN *et al.*, 2008). Na escala EAO que mede a orientação para a atitude empreendedora de Robinson *et al.* (1991), a autoconfiança percebida nos negócios é mensurada junto à autoestima, por estarem conectadas.

McClelland (1987) aponta que a autoconfiança se refere a ser otimista e determinado, mesmo diante de situações adversas, para poder transmitir confiança de suas próprias capacidades para os outros. A autoconfiança desenvolve o protagonismo para agir e manter a confiança constante no sucesso (McCLELLAND, 1987). Neste sentido, a confiança desenvolve a motivação, visto que, uma maior autoconfiança ajuda a aumentar a motivação interna para colocar projetos em prática e atingir objetivos (McCLELLAND, 1987).

Segundo Doorn *et al.* (2008), a confiança também abrange desenvolver a confiabilidade, ou seja, acreditar nos outros e nas instituições. Os bons designers se sentem responsáveis pelas tarefas que têm que executar e pelo resultado total do projeto. Sentindo-se responsáveis, sentirão a necessidade de serem confiáveis. O projeto deve ter a mesma prioridade para todos os membros da equipe, mas na prática alguns membros têm prioridades diferentes. Assim, Doorn *et al.* (2008) elencam quatro elementos que compõem a confiabilidade: responsabilidade, prioridade, pontualidade e gerenciamento do tempo.

No Design, a confiança é abordada sob o ponto de vista das relações de trabalho em equipe, ao invés da autoconfiança, mencionada para o empreendedor. Equipes com altos níveis de confiança são mais abertas à discussão e desenvolvem soluções mais inovadoras e resolver problemas de modo eficaz, tendo menos excitação e mais autocontrole. Em equipes com baixos níveis de confiança, os membros têm a tendência de serem menos comprometidos com o grupo e tarefas e de compartilhar menos informações e de gerar menos ideias (DOORN *et al.*, 2008).

Assim, o grau de confiança na equipe está relacionado ao alto ou baixo desempenho da mesma, porém nem sempre a confiança entre os membros é explicitada (WIJNGAARDS *et al.*, 2004; DOORN *et al.*, 2008). Crenças de confiança ensinam aos membros da equipe para qual tarefa eles podem confiar membros específicos para a realização e sob quais condições (DOORN *et al.*, 2008).

4.3.3.5 Motivação (CE5)

A motivação interna consiste na força motriz e no motivo que atuam internamente nos indivíduos e acionam e direcionam o comportamento, o qual conduz a uma determinada ação para atingir objetivos. A motivação é uma das competências atitudinais essenciais do empreendedor, pois indivíduos bem sucedidos apresentam e são movidos por características intrínsecas baseadas em uma estrutura motivacional distinta e marcada pela presença dominante da necessidade de realização, o que encoraja e faz os indivíduos a procurar por objetivos e atividades desafiadoras e com riscos moderados que podem ser calculados (McCLELLAND, 1987; FILION, 2004; DOLABELA, 2008; DORNELAS, 2020; MARTÍNEZ e MONTOYA, 2020).

Considerando que o processo de pensamento leva ao agir, os estudos de McClelland (1987) relacionaram a motivação interna com as características comportamentais dos empreendedores em relação a negócios, concluindo que: dentre os fatores motivadores (realização, afiliação, poder) presentes nos indivíduos, o mais relevante para desenvolver a atitude empreendedora é a realização, pois refere-se ao desejo de conquistar, de ser excelente, de sobressair-se e superar os outros, gostar de tarefas difíceis em alto nível. Sendo que os indivíduos com elevada necessidade de realização tendem a ser bem sucedidos nos negócios, porém os que tem a afiliação ou o poder como dominantes tendem a fracassar (McCLELLAND, 1987).

A aquisição constante de conhecimento, relacionada à dedicação à profissão de designer e à tarefa (adotando o design como forma de vida), são fatores motivadores para o designer, ao invés de buscar novos saberes apenas quando necessário para solucionar problemas de projeto (McCORMACK, 2005; DOORN *et al.*, 2008). Para o designer, motivação pode afetar o desempenho e vice-versa, pois havendo uma alta motivação, os indivíduos tendem a trabalhar com mais vontade na

tarefa, portanto, tendem a ter mais sucesso na sua execução (ATKINSON, 1999; BAKARMAN, 2006; DOORN *et al.*, 2008).

A relação entre motivação e autoliderança é mencionada por McClelland (1987) que afirma que a motivação interna é essencial para o empreendedor e inerente à necessidade de realização, impulsionando o indivíduo a liderar a si primeiro para poder gerenciar seu negócio. Bem como, é citada por Doorn *et al.* (2008) que mostram a autodireção como um componente da motivação. Chiavenato (2021) argumenta que a motivação impulsiona o indivíduo a se influenciar e se liderar para desenvolver seus objetivos profissionais e pessoais e também se auto influenciar para desenvolver o autoconhecimento, afirmando que só é possível entender como mobilizar os demais indivíduos após aprender a mobilizar a si próprio.

4.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O CAPÍTULO

Este capítulo apresentou o perfil CADE gerado com 68 categorias de competências atitudinais (CE1 a CE68) que foi simplificado e aprimorado por um consenso entre avaliadores, com sua simplificação em 21 conjuntos de competências que apresentam similaridade semântica, conceitual ou contextual.

No contexto da formação de designers, a atitude empreendedora emerge como um diferencial essencial, permitindo capacitar os estudantes de graduação a inovar e agregar valor em mercados competitivos e dinâmicos. As competências atitudinais desempenham um papel fundamental nesse processo, moldando o comportamento e a mentalidade necessária para a inovação e a criação de novas oportunidades dentro e fora do ambiente acadêmico.

Estudos de McClelland (1987), Robinson *et al.* (1991) e McCline *et al.* (2000) têm delineado um conjunto de competências atitudinais essenciais para o desenvolvimento da atitude empreendedora. Entre essas competências, o presente trabalho apontou a importância de se enfatizar nos currículos e treinamentos com os estudantes não só algumas competências exclusivas do empreendedor, como busca de oportunidades e disposição para riscos, mas também competências já elencadas para o designer, mas que podem estar sendo trabalhadas com enfoque diferente, sob o ponto de vista intrapessoal. Entre as competências de desenvolvimento intrapessoal, este trabalho destacou como importante para se ter atitude

empreendedora, o autoconhecimento, a motivação interna, a autoestima, a autoconfiança, e a mente aberta para contextos e oportunidades.

Cada uma dessas competências atitudinais contribui de maneira única e interdependente para o perfil de um designer-empreendedor. A motivação interna e a necessidade de realização impulsionam o indivíduo a buscar constantemente novos desafios e a se dedicar ao aprimoramento contínuo de suas habilidades e conhecimentos. A autoestima e a autoconfiança fortalecem a crença nas próprias capacidades, essencial para tomar decisões audaciosas e inovadoras. O autoconhecimento e o controle pessoal permitem uma gestão eficaz das emoções e do comportamento, fundamental para o trabalho em equipe e a resiliência em momentos de incerteza e pressão. A inovação e a disposição para riscos são inerentes ao espírito empreendedor, estimulando a criação de soluções originais e a disposição para enfrentar e aprender com possíveis falhas.

Por fim, o reconhecimento de oportunidades capacita o designer a identificar nichos e tendências emergentes, transformando ideias não só em produtos, mas em negócios concretos e lucrativos. Integrar essas competências atitudinais na formação de designers não apenas amplia suas capacidades individuais, mas também potencializa seu impacto no mercado e na sociedade. As competências atitudinais são o meio para desenvolver a atitude empreendedora, sendo esta uma pré-disposição para agir de modo independente, planejado e inovador para materializar uma ideia em um negócio no mercado. A pré-disposição para agir é materializada por meio da iniciativa, proatividade, motivação, vontade, interesse para realizar uma tarefa. Integra-se à atitude, o comprometimento com os objetivos pessoais e profissionais, assumindo responsabilidade por suas ações e resultados destas. Para acionar esta disposição para ação, é necessário conhecer-se, no sentido de identificar e desenvolver os aspectos intrapessoais (forças, crenças, qualidades, limitações) para definir o propósito de vida, o qual deve estar alinhado ao de negócios, tanto no sentido de empreender quanto intraempreender.

Deste modo, em relação a elaborar o perfil CADE, o ponto positivo do presente estudo foi a conscientização da importância de se desenvolver competências atitudinais relacionadas ao desenvolvimento intrapessoal que levam o indivíduo a ter uma atitude empreendedora independente, planejada e inovadora para poder colocar objetivos e ideias em prática. Podendo ser utilizada não só no contexto de empreender

e gerar um negócio, mas também, para ter atitudes mais assertivas e planejadas na vida pessoal e acadêmica (no caso dos estudantes de Design).

Outro ponto forte do presente trabalho foi elaborar um perfil contendo 68 competências que podem ser trabalhadas nos cursos para fomentar a atitude empreendedora nos estudantes de Design. Dentre estas, 35 são abordadas como pertencentes ao designer, pelos autores da área, e praticamente o dobro desta quantidade é exclusiva do empreendedor. Por ter o dobro de competências, isso poderia explicar uma atitude mais independente e pré-disposta para materializar ideias em negócios, e a facilidade maior em os formados em Empreendedorismo terem uma pré-disposição para a ação, uma atitude empreendedora. Em relação ao designer, pode-se notar que metade das competências ele já possui, e precisaria desenvolver e agregar as do empreendedor para a formação de um portfólio de competências que impulsionariam o fomento de uma atitude mais proativa em relação à realização de negócios.

Os principais achados do presente estudo foram: encontrar mais competências atitudinais relatadas pela literatura do que se esperava; e perceber que a competência inovação é referenciada com ênfase apenas nos documentos do empreendedor, tanto no contexto de ter um espírito empreendedor, quanto como sendo uma das principais competências para desenvolver a atitude empreendedora apontada por McCline (2000). Apesar dos projetos de design serem direcionados à inovação e do design thinking e estratégico abordarem tal conceito em suas metodologias, a inovação não foi listada como competência atitudinal do designer nos documentos referentes.

O perfil CADE elaborado neste trabalho pode contribuir para conhecimento e reflexão tanto de estudantes quanto de professores de Design sobre a importância de se desenvolver nos estudantes as competências atitudinais para promover uma atitude mais confiante e proativa para empreender e também na atividade projetual e lidar com a vida acadêmica, indo além das técnicas da profissão. A importância está em que as competências atitudinais, por se conectarem à dimensão emocional-comportamental, influenciam diretamente na tomada de decisão, resolução de problemas, lidar com pessoas da equipe, motivação, confiança e estima do indivíduo; podendo interferir de modo positivo ou negativo na vida pessoal, acadêmica e profissional.

Para que as várias competências do perfil CADE possam ser desenvolvidas, é essencial que se desenvolva inicialmente ou em paralelo a outras, o autoconhecimento. Como esta competência conecta-se aos aspectos intrapessoais, proporciona a reflexão sobre comportamentos, sentimentos e ações do indivíduo.

Nesta pesquisa, a elaboração do perfil CADE foi destinada a estudantes de graduação em Design para poder proporcionar uma nova perspectiva em relação às competências do designer já existentes, com a incorporação de aspectos do empreendedor, a fim de fomentar nos estudantes a atitude empreendedora por meio da educação. Para estudos futuros, o perfil poderá ser aprimorado, através de novas informações e pesquisas sobre competências do designer e do empreendedor.

Frente ao exposto, neste capítulo, os objetivos (a), (b) e (c) propostos pela pesquisa foram atingidos com a elaboração do perfil CADE, podendo proporcionar um despertar no estudante de Design para aprimorar sua atitude empreendedora. A partir do perfil CADE deste trabalho, no futuro, podem ser realizados movimentos pedagógicos para trabalhar as competências do mesmo, sendo uma das possibilidades a elaboração de objetos de aprendizagem (OAs), no intuito de facilitar o desenvolvimento de tais competências em estudantes de graduação para fomentar a atitude empreendedora. O próximo capítulo traz um OA piloto que foi elaborado e aplicado através de uma oficina aos estudantes de Design, com o objetivo de obter as percepções dos mesmos sobre as competências desenvolvidas e para verificar se fazia sentido trabalhar competências para fomentar sua atitude empreendedora, bem como, verificar a aplicabilidade e replicabilidade do OA.

5 OBJETO DE APRENDIZAGEM PARA FOMENTAR A ATITUDE EMPREENDEDORA

5.1 APRESENTAÇÃO

Desenvolver competências atitudinais no ensino de Design é essencial para formar profissionais críticos, éticos, inovadores e mais competitivos no mercado. Deste modo, para verificar a possibilidade de desenvolver as competências atitudinais elencadas como essenciais para fomentar a atitude empreendedora em estudantes de graduação em Design, foi elaborado um objeto de aprendizagem (OA) a ser aplicado através de uma oficina. O conteúdo do OA elaborado teve por base conceitos e ferramentas do coaching e do design thinking. A escolha por ferramentas de coaching para o OA, foi devido ao coaching ser uma das abordagens orientadas à realização, utilizada para o entendimento e planejamento de vida pessoal e profissional, iniciando com a compreensão do indivíduo sobre si (autoconhecimento) e promovendo a exploração criativa de opções possíveis de carreira (MARQUES, 2017; VIEIRA, 2018).

O início deste capítulo aborda alguns conceitos de objeto de aprendizagem, coaching, planejamento estratégico e design thinking que embasaram a elaboração do OA. Na sequência, o capítulo apresenta a elaboração, aplicação e avaliação do OA, como um piloto para fomentar a atitude empreendedora, explorando seus sentidos e significados para os estudantes de graduação em Design.

5.1.1 Objetos de aprendizagem enquanto recurso pedagógico

O termo objeto de aprendizagem (OA) é considerado como qualquer recurso complementar utilizado como material educacional de apoio, que seja projetado e construído com o propósito de potencializar o processo de aprendizagem quando aplicado (TAROUCO *et al.*, 2003; AGUIAR e FLORES, 2014). Podem ser reutilizados, replicados e customizados com objetivos específicos e intencionais, podendo ser digitais ou não (KOOHANG e HARMAN, 2007; AGUIAR e FLORES, 2014). Pode consistir em recombinações diversas de ferramentas orientadas a expandir o repertório pedagógico de um curso ou instrutor, possibilitando adaptações

individuais aos estudantes (KOOHANG e HARMAN, 2007; AGUIAR e FLORES, 2014).

Um objeto de aprendizagem é estruturado em partes: a) definição dos objetivos pedagógicos; b) definição dos conteúdos para instrução do material a ser seguido; c) prática de aplicação (KOOHANG e HARMAN, 2007; AGUIAR e FLORES, 2014). Complementando, Mendes (2004) aponta que os OAs têm características de estrutura e operacionalidade que devem ser observadas para sua elaboração, como: reusabilidade, adaptabilidade, granularidade, acessibilidade, durabilidade, entre outras.

Os objetos de aprendizagem podem ser aplicados presencialmente em sala de aula aos estudantes ou então, organizados e armazenados em um repositório online integrado a um sistema de gestão de aprendizagem tornando seu uso mais eficiente e amplo (TAROUCO et al., 2003). É uma ferramenta facilitadora da aprendizagem para o ensino e revisão de diversos conteúdos, influenciando positivamente no modo dos indivíduos aprenderem, além de tornarem as aulas mais estimulantes, interativas e significativas (MORENO e MAYER, 2007).

No contexto do ensino de Design, os objetos de aprendizagem utilizados amplamente nas metodologias ativas podem ser recursos digitais ou físicos que facilitam a construção do conhecimento de modo interativo e prático, englobando desde vídeos, simulações, jogos educacionais, softwares específicos de design, modelos 3D e protótipos físicos, até estudos de caso e cenários simulados. Esses recursos permitem aos estudantes enfrentar situações reais ou fictícias que exigem tomar decisões, resolver problemas e reflexão ética, promovendo assim a construção de atitudes proativas e responsáveis. São fundamentais para promover a aprendizagem centrada no aluno, estimulando a exploração, a criatividade e a resolução de problemas em cenários reais ou simulados (JUNIOR e NASCIMENTO, 2016).

Os OAs podem servir de ancoragem, pois permitem ao aluno aplicar e explorar os conhecimentos e ser proativo em situações diversificadas, podendo ser associado à aprendizagem significativa quando os novos conceitos e ideias são ancorados na estrutura cognitiva (KOOHANG e HARMAN, 2007). A aprendizagem significativa caracteriza-se pela interação entre os aspectos relevantes existentes e as novas informações da estrutura cognitiva. A integração das novas informações

também passa a ter significado relevante e contribui para a elaboração e a diferenciação dos conhecimentos existentes (MOREIRA, 2006).

Sendo interativo, o OA possibilita ao aluno realizar diversas tentativas sobre determinado tema, promovendo a reflexão e construção de conhecimento (AGUIAR e FLORES, 2014). Os OAs também são utilizados em oficinas e laboratórios de design, onde os estudantes podem experimentar materiais e técnicas. Esses espaços propiciam um ambiente de exploração e inovação, encorajando a curiosidade, a experimentação e a resiliência frente a falhas e desafios, promovendo uma reflexão-na-ação (SCHÖN, 2000). Ao interagir diretamente com o material, os estudantes podem experimentar conceitos em tempo real, receber feedback imediato e ajustar suas abordagens conforme necessário. Essa interatividade não só reforça o aprendizado ativo, mas também desenvolve habilidades críticas, tornando a experiência educativa mais envolvente e eficaz. A experiência prática reforça a atitude de perseverança e a disposição para aprender com os erros. Ao documentar e refletir sobre seus processos e progressos, os estudantes se tornam mais autoconscientes e críticos de suas práticas, promovendo um crescimento contínuo e uma atitude de aprendizado ao longo da vida (SCHÖN, 2000).

Este contexto sobre os OAs proporcionarem uma experiência prática que estimula a disposição para aprender, relaciona-se ao que Schön (2000) propõe sobre a reflexão-na-ação em seus estudos sobre aprender fazendo. Afirma a importância de uma prática reflexiva que se baseia no conhecimento através da ação, tendo-se três tipos de reflexão: a reflexão sobre a ação, a reflexão na ação e a reflexão sobre a reflexão na ação (SCHÖN, 2000). Tal prática de reflexão pode ser vista nas abordagens do design thinking e design estratégico, em suas metodologias projetuais, ao estimular um pensamento estratégico sobre o processo de projeto de design.

O uso de OAs na metodologia ativa e atividades de ensino criam ambientes dinâmicos onde os estudantes assumem um papel proativo (MOREIRA, 2006). No ensino de Design, isso pode significar que os estudantes possam experimentar e refletir sobre suas ideias em um ciclo contínuo de feedback e refinamento, o que não só enriquece a experiência educacional, mas também prepara os estudantes para os desafios do mercado profissional, onde a capacidade de usar ferramentas tecnológicas e pensar de forma crítica e criativa é essencial. Assim, são mais do que auxiliares didáticos, podem ser catalisadores de uma aprendizagem significativa e

alinhada com as exigências contemporâneas do setor (MOREIRA, 2006; KOOHANG e HARMAN, 2007).

5.1.2 O coaching, o planejamento estratégico e o design thinking

O coaching, estudado como eficaz e utilizado em várias áreas do conhecimento, compreende um processo de autoaprendizagem com foco na ação, mudança pessoal, alcance de metas e resultados em curto prazo, o qual permite desenvolver competências emocionais orientadas às atitudes do indivíduo através do treinamento de comportamentos por meio de ações (MARQUES, 2017; VIEIRA, 2018). Sendo interdisciplinar, o coaching engloba conceitos e ferramentas de áreas distintas, embasados em constructos teóricos da Neurociência e Neurolinguística, Psicologia Cognitivo-Comportamental e Positiva, Filosofia, Educação, Ciências Organizacionais e Sociais, Planejamento Estratégico e Gestão de Pessoas (MARQUES, 2017; VIEIRA, 2018).

A maioria das ferramentas baseia-se no modelo dos Níveis Lógicos de Mudança de Dilts (1996) de sua teoria da Programação Neurolinguística (PNL). Este modelo trata os níveis hierárquicos do processo mental e explica que a mente organiza as experiências de vida em um conjunto de valores e crenças, os quais promovem a atitude, a qual afeta diretamente o comportamento. De modo estruturado, o modelo permite organizar o pensamento do indivíduo, compreender seu comportamento, identificar atitudes e ações, e descobrir se sua dificuldade é o resultado de um ou alguns dos seis níveis lógicos: propósito, identidade, crenças e valores, habilidades e capacidades, comportamentos e ambiente (DILTS, 1996).

Na educação empreendedora, algumas abordagens utilizadas são do coaching, enquanto outras provêm do planejamento estratégico ou do design thinking. Ambos coaching e design thinking são estruturados por meio de um processo de análise de um problema focado na solução, utilizando métodos e ferramentas para identificar, investigar, buscar informações, analisar e avaliar o problema e se posicionar em relação a soluções para atingir objetivos e metas. Ambos abordam o conceito de empatia e são centrados no humano, em contextos similares, mas não idênticos. O design thinking propõe a mudança no modo de pensar das pessoas para resolver problemas de modo mais humanizado e eficiente (BROWN, 2010). Já o

coaching propõem desenvolver as pessoas e a ajudá-las a alcançar seus objetivos (MARQUES 2017; WITHMORE, 2017; VIEIRA, 2018).

O design thinking é uma abordagem que propõe pensar o design de modo estratégico voltada à ação, assim como, o coaching que foca na ação ao colocar os objetivos em prática. Nestes aspectos, ambos se alinham ao empreendedorismo, havendo um diálogo entre os três campos. O processo de design thinking é formado por três fases: inspiração (definição do problema a ser analisado); idealização (geração e teste de ideias); implementação (quando os produtos saem do laboratório para o mercado) (BROWN, 2010). Há uma semelhança nas primeiras fases dos processos de coaching (denominada Estado Atual) e design thinking (Inspiração), pois ambas abordam o problema a ser solucionado. A fase Estado Atual consiste na avaliação do problema a ser tratado no estado atual (MARQUES 2017; WITHMORE, 2017). Na fase Inspiração há a definição do problema a ser analisado (BROWN, 2010). Bem como, ambos utilizam a técnica de Feedback em seus processos.

O coaching, o empreendedorismo e o design thinking trabalham metas e objetivos levando-se em consideração aspectos profissionais do indivíduo. Entretanto, o coaching e o empreendedorismo também consideram os aspectos pessoais do indivíduo, pois o direcionam à autorrealização a partir do alcance de metas pessoais, equilibrando valores, missão e propósito da vida pessoal com a vida profissional (WHITMORE, 2017).

Sendo o coaching focado na perspectiva futura e como transformá-la em realidade, e no aprofundamento da autoconsciência através de ações contínuas de aprendizado para o desenvolvimento pessoal e profissional (GALLWEY, 2015; MARQUES 2017; WHITMORE, 2017), também se alinha aos conceitos relacionados às competências do empreendedor e da atitude empreendedora.

5.2 METODOLOGIA

5.2.1 Delineamento do estudo

Foi feito um estudo prático-aplicativo, com elaboração de um objeto de aprendizagem aplicado durante uma oficina a estudantes de graduação em Design, com a análise da percepção dos mesmos acerca das competências trabalhadas pelo objeto. A pesquisa aplicada tem a intenção de gerar conhecimentos para aplicação

prática direcionados à solução de problemas específicos (PRODANOV e FREITAS, 2013; GIBBS, 2018). No processo da pesquisa prática-aplicativa, é utilizado um conjunto de materiais e práticas conectados, tornando o fenômeno visível por meio de análise de interações, experiências, e comunicações de indivíduos ou grupos (PRODANOV e FREITAS, 2013; GIBBS, 2018).

No caso do presente estudo, tal objeto foi um piloto com a intenção de verificar a possibilidade de desenvolver cinco competências atitudinais (CE5, CE6, CE24, CE39, CE41) apontadas como essenciais no segundo capítulo (item 4), analisando se as mesmas faziam sentido e significado de serem trabalhadas pelos estudantes de graduação em Design para fomentar a atitude empreendedora, bem como, se o objeto contribuiu para a aprendizagem significativa dos conceitos abordados no mesmo. Esta percepção, sentido e significados dos estudantes (voluntários da oficina) foram coletados através dos feedbacks escritos dos estudantes e analisados por análise qualitativa, seguindo os pressupostos de Bardin (2011) conforme descrito anteriormente.

Assim, o objeto de aprendizagem elaborado teve as seguintes intencionalidades:

- a) Verificar a possibilidade de aplicação prática das competências atitudinais para fomentar a atitude empreendedora nos estudantes de graduação em Design.
- b) Verificar se fazia sentido e significado aos estudantes de Design em trabalharem competências atitudinais, por vezes pertencentes ao empreendedor, para fomentar a atitude empreendedora em suas carreiras.
- c) Verificar a aplicabilidade do objeto na percepção dos estudantes, se contribuía para a aprendizagem significativa dos conceitos e reflexões abordados no OA.

Os passos referentes a este capítulo, foram sumarizados no Quadro 13.

Quadro 13– Etapas da metodologia para elaboração do objeto de aprendizagem para fomentar a atitude empreendedora.

| | |
|--|---|
| Conceituação | 1. Seleção das competências a serem trabalhadas no objeto de aprendizagem: CE5, CE6, CE24, CE39, CE41. |
| Elaboração do objeto de aprendizagem, aplicação e avaliação | 2. Elaboração dos módulos do objeto de aprendizagem. 3. Seleção das ferramentas que comporiam cada módulo. 4. Aplicação do objeto de aprendizagem por meio de oficinas presenciais e virtuais. 5. Coleta dos feedbacks dos participantes da oficina. 6. Transcrição e registro dos feedbacks em tabelas organizativas para análise de conteúdo. |
| Análise de conteúdo | 7. Seleção do material de análise (feedbacks escritos). 8. Identificação das unidades de análise. 9. Codificação das unidades de análise. 10. Categorização dos códigos. 11. Estabelecimento de relações e interações entre categorias |
| Análise dos resultados | 12. Inferências, interpretação e considerações dos resultados. |
| Redação | 13. Redação das considerações finais do objeto de aprendizagem. |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

5.2.2 Características do objeto de aprendizagem

Para a elaboração de um OA, primeiramente, é necessário definir a sua intencionalidade. Na sequência, faz-se o planejamento das características de reusabilidade, adaptabilidade, granularidade, acessibilidade, durabilidade. Por fim, necessita da estruturação de como será seu conteúdo, aplicabilidade e feedback (MENDES, 2004; AGUIAR e FLORES, 2014).

Assim, neste trabalho determinou-se que a intencionalidade do OA foi desenvolver algumas das competências atitudinais-chave para fomentar a atitude empreendedora relatadas no capítulo 2 (CE5, CE6, CE24, CE39, CE41). Essas cinco competências foram escolhidas intencionalmente dentre as oito apontadas pelos modelos teóricos de McClelland (1987), Robinson *et al.* (1991) e McCline *et al.* (2000) como essenciais para desenvolver a atitude empreendedora no indivíduo. A escolha destas cinco competências se deve aos resultados do capítulo anterior, apontando a necessidade de o designer desenvolver seus aspectos intrapessoais através do olhar mais para si mesmo a fim de aprimorar sua atitude empreendedora.

Assim, no OA proposto, a CE39 foi trabalhada no contexto do próprio autoconhecimento; a CE24, no contexto de ser aberto para aprender sobre si mesmo e identificar potencialidades e pontos fracos, bem como, ser aberto para perceber e identificar oportunidades e adversidades associadas aos próprios aspectos pessoais; a CE41, no contexto da própria autoestima; a CE6, no contexto da autoconfiança; e a CE5, no contexto da motivação interna. Estas cinco competências selecionadas receberam um nome-fantasia no OA, que ficasse mais conciso, atrativo e didático aos estudantes para serem trabalhadas no OA, respectivamente, como: (CE39) Autoconhecimento; (CE24) Mente aberta; (CE41) Autoestima; (CE6) Confiança; (CE5) Motivação.

Para trabalhar estas cinco competências no contexto de desenvolver os aspectos intrapessoais mencionados acima, a elaboração do objeto de aprendizagem foi embasada na seguinte literatura já apresentada no capítulo 1 da Fundamentação Teórica: a) nos elementos de autoestima e de autoconfiança descritos por Robison *et al.* (1991); b) nos elementos de disposição para riscos e de reconhecimento de oportunidades descritos por McCline *et.al* (2000); c) na motivação interna desenvolvida no modelo teórico de McClelland (1987); d) nos três elementos que compõem a atitude dos modelos de Breckler (1984) e Ajzen (1985) que podem ser trabalhados através do autoconhecimento: afeto (componente emocional que se refere aos sentimentos), cognição (componente racional que se refere ao conhecimento, crenças e pensamentos), intenção (componente comportamental que se refere a predisposições comportamentais para agir).

Quanto ao formato e granulometria, o objeto de aprendizagem foi composto por sete módulos sequenciais aplicados aos participantes em dois encontros, denominados nesta tese, de oficina. Optou-se por aplicar o OA em uma oficina coletiva em ambiente presencial e virtual, para se certificar que cada participante iria realizar e completar os módulos propostos do objeto conforme as instruções necessárias, uma vez que se compunha de um trabalho de tese. No entanto, tal objeto poderia ser desenvolvido de modo autônomo pelo estudante, sem a necessidade de aplicação por um docente.

Quanto à reusabilidade e adaptabilidade, o OA elaborado pode ser reutilizável diversas vezes tanto pelo docente quanto pelo estudante, que pode repetir sua execução em contextos de aprendizagem distintos ou de vida. O OA também é

adaptável a qualquer ambiente de ensino de graduação em Design, virtual ou presencial, em carga horária coletiva ou autônoma.

Quanto à aplicabilidade, pode ser aplicado em disciplinas de desenvolvimento de projeto em sala de aula ou extraclasse; aplicado por meio de oficina virtual ou presencial, ou mesmo anexado a alguma plataforma virtual estilo *Moodle* ou *site*. Pode ser aplicado de modo individual para gerar autorreflexão ou em grupo para gerar discussões e compartilhamento de ideias. Pode ser replicado diversas vezes para atender a disponibilidade de agenda dos participantes ou suas condições de evolução de aprendizado e de vida.

Quanto à acessibilidade, como se tratou de um modelo piloto, o OA elaborado foi feito em formato *pdf* para ser impresso pelo estudante em sua casa (no caso da oficina virtual) ou impresso pelo pesquisador e fornecido ao estudante (no caso da oficina presencial). O preenchimento foi feito no papel impresso, e preenchido à mão para facilitar sua aplicação neste momento piloto e em diversos locais de aplicação da oficina. No entanto, no aprimoramento futuro do OA, este poderia ser reformulado para autopreenchimento online em alguma plataforma, ou via *internet* por *link* de arquivo, ou *pdf* editável.

Quanto à durabilidade, o presente OA tem a possibilidade de uso contínuo, independente da tecnologia mudar, e a partir dos feedbacks dos estudantes, pode-se construir um banco de metadados de percepções do OA que podem ficar salvos em um repositório ou *drive*, permitindo a revisitação quando necessário e o próprio aprimoramento do OA.

Quanto ao público-alvo, o OA foi planejado para ser usado por estudantes de graduação de Design a partir do terceiro semestre, pois a partir deste período já estão mais familiarizados com os conceitos da área do Design.

Após descritas a intencionalidade e características do OA proposto, seguem os passos da elaboração do seu conteúdo instrucional necessário para que o aluno possa atingir os objetivos propostos, da aplicabilidade e da avaliação (feedback).

5.2.3 Conteúdo do objeto de aprendizagem: descrição dos módulos

O objeto de aprendizagem foi composto por sete módulos sequenciais. Os módulos foram criados com uma linguagem prática, rápida e lúdica para promover aos estudantes um raciocínio interligado e autorreflexão. Quanto à hierarquia do OA, os módulos foram planejados para serem realizados na sequência proposta, a fim de otimizar o aprendizado do aluno nas complexidades das reflexões. Os conteúdos de cada módulo foram formados por três partes: primeiramente as explicações e instruções necessárias para sua execução; seguidas das ferramentas que o estudante iria interagir e executar; e, por fim, o fechamento do módulo com um convite ao estudante para a autorreflexão e autoseedback, com espaço que pudesse preencher com suas anotações sobre isso.

Para atingir a intencionalidade do OA, os conteúdos dos módulos foram construídos a partir de alguns conhecimentos de coaching, do planejamento estratégico e do design thinking, e de ferramentas adaptadas e embasadas a partir da obra de Marques (2014): Análise do Campo de Forças; Matriz SWOT; Crenças Fortalecedoras; Crenças Limitantes; Roda das Virtudes e Forças; Mandala Ikigai do Propósito; Alto Astral; Ganhos e Perdas. Entretanto, não fez parte da proposta do presente objeto determinar como cada ferramenta ou conteúdo contribuiria isoladamente para o desenvolvimento de cada competência. Os conteúdos foram desenvolvidos em conjunto em formato de um objeto, de maneira que se complementam e estão conectados entre si e entre os módulos visando a intencionalidade do objeto de aprendizagem.

Utilizou-se também nos módulos a técnica de autoseedback, que é uma técnica do coaching, a partir da aplicação da palavra *porque* ao se refletir sobre determinado assunto e ao planejar algo. No objeto de aprendizagem foi utilizada junto aos módulos, no qual os estudantes foram orientados a fazer uma autorreflexão de suas respostas. Esta autorreflexão não era compartilhada com o grupo, pertencente somente ao indivíduo.

O modelo visual dos módulos do OA foi baseado no *Business Model Canvas*. A estrutura visual do modelo *Canvas* serviu de para criar e organizar o conteúdo dos módulos do objeto de aprendizagem, pois permitiria uma visão panorâmica das respostas preenchidas pelos estudantes. Para facilitar a usabilidade neste piloto, o

formato do OA elaborado foi em *pdf* a ser impresso e preenchido pelo estudante, o que não impede que seu formato seja modificado e aprimorado no futuro, até mesmo para uma plataforma virtual ou com aprimoramento do visual do seu layout.

5.2.3.1 Módulo 1: Conhecer

O módulo 1 denominou-se Conhecer, e teve por objetivo estimular o início do processo de autoconhecimento no indivíduo a partir de itens simples, mas que promovem profunda reflexão por parte de quem preenche a ferramenta, abordando aspectos positivos vivenciados pela experiência do indivíduo, trabalhando em primeiro plano o autoconhecimento e em segundo plano a autoestima (Figura 5).

Figura 5– Template da parte 2 do Módulo 1: Conhecer.

| MÓDULO 1: CONHECER | | | | |
|--|---|---|--|---|
| 1. Quem eu AMO... | 4. Meus HOBBIES (o que amo fazer)... | 8. Minhas CONQUISTAS realizadas (passado)... | 12. Meus VALORES... | 16. Meus pontos FORTES... |
| 2. Quem me AMA... | 5. Coisas que me deixam FELIZ... | 9. Minhas CONQUISTAS em andamento (presente)... | 13. Celebridade que me INSPIRAM... Porque... | 17. Meus pontos FRACOS (que precisam de melhorias)... |
| 3. Pessoas da minha vida que me INSPIRAM... Porque... | 6. Momentos MARAVILHOSOS da minha vida foram... | 10. Minhas CONQUISTAS futuras (sonhos)... | 14. Se eu fosse uma PERSONAGEM fictícia, seria... Porque... | 18. Se eu pudesse ter SUPER PODERES, seriam... Porque... |
| | 7. O que me MOTIVA a acordar todos os dias... | 11. Minhas CRENÇAS (em que acredito na vida)... | 15. PALAVRAS-CHAVE que me definem... | |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A primeira parte do Módulo 1 constituiu-se da apresentação aos estudantes, seguida das instruções: (1) preencha cada espaço seguindo a sequência numérica; (2) ao iniciar o preenchimento de cada espaço, descreva em itens o que é pedido; (3) após, fazer uma autorreflexão dos motivos respondendo o porquê para cada item descrito dentro do espaço; (4) tempo de realização aproximado de 30 minutos. A segunda parte do Módulo 1 foi composta por 18 itens a serem preenchidos em ordem,

baseados nos conteúdos da ferramenta Alto Astral, com o intuito de desenvolver o autoconhecimento e o componente emocional (afeto) da atitude (Figura 5). A terceira parte do Módulo 1 constituiu-se do fechamento do módulo visando à autorreflexão e autofeedback do estudante, em que ele poderia preencher o espaço destinado a anotações de suas ideias e considerações sobre sua evolução no módulo. Após terminar o módulo 1, o estudante passou para o Módulo 2.

5.2.3.2 Módulo 2: Campo de Forças

O módulo 2 foi denominado de Campo de Forças, e teve por objetivo promover o conhecimento e a reflexão dos aspectos positivos do indivíduo, trabalhando em primeiro plano a autoestima e em segundo o autoconhecimento. A Figura 6 mostra as ferramentas Roda das Virtudes e Forças e Crenças Fortalecedoras com suas instruções que deveriam ser consultadas durante o preenchimento do Módulo 2, como apoio e reflexão.

A primeira parte do Módulo 2 constituiu-se da apresentação aos estudantes, seguida das instruções: (1) preencha cada espaço seguindo a sequência numérica; (2) ao iniciar o preenchimento de cada espaço, descreva em itens o que é pedido; (3) após, fazer uma autorreflexão dos motivos respondendo o porquê para cada item descrito dentro do espaço; (4) tempo de realização aproximado de 30 minutos; (5) inicie pelos Espaços 1 e 2, usando como apoio a ferramenta Roda das Virtudes e Forças (Figura 6), elencando quais as virtudes e forças mais predominavam em você; (6) preencha o Espaço 3 refletindo sobre os valores importantes e que fazem sentido para sua vida; (7) preencha o Espaço 4, elencando suas crenças fortalecedoras, usando como apoio a ferramenta Crenças Fortalecedoras (Figura 6); (8) preencha o Espaço 5 refletindo sobre quais são seus motivadores na sua vida, o que te motiva a realizar as coisas; (9) preencha o Espaço 6 refletindo sobre as oportunidades e motivadores relacionados ao ambiente externo que podem lhe auxiliar a realizar atividades e atingir objetivos (coisas e/ou pessoas).

Figura 6– Template da parte 1 do Módulo 2 com a Roda das Virtudes e Forças, Crenças Fortalecedoras e instruções.



Ferramenta Crenças Fortalecedoras
Usar para preencher o Espaço (4) CRENÇAS FORTALECEDORAS

Como descobrir a minhas crenças fortalecedoras?

Para identificar suas crenças fortalecedoras:

1. Preste atenção a suas autoafirmações positivas.
2. Analise suas ações.
3. Pense nas coisas que você acredita ser verdade.
4. Observe as suas reações emocionais e pensamentos:
5. Identifique padrões.
6. Reflita sobre suas crenças fortalecedoras

Exemplos de crenças fortalecedoras:

- “Eu consigo, é uma questão de treino.”
- “Tudo bem não estar bem.”
- “Desconectar para reconectar.”
- “Tempo é valioso, é prioridade.”
- “Eu mereço.”
- “Eu sou digno(a).”
- “Eu sou capaz.”

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A segunda parte do Módulo 2, foi composto por seis itens sequenciais e interrelacionados, divididos em forças internas e externas, a serem respondidos na sequência numérica: (1) Virtudes; (2) Forças; (3) Valores; (4) Crenças Fortalecedoras; (5) Motivadores; (6) Oportunidades e Motivadores (Figura 7). Sua construção foi baseada nas seguintes ferramentas: Análise do Campo de Forças (item forças impulsionadoras); Matriz SWOT (itens forças e oportunidades); Crenças Fortalecedoras; Roda das Virtudes e Forças.

Figura 7– Template da parte 2 do Módulo 2: Campo de Forças.

| MÓDULO 2: CAMPO DE FORÇAS | | | |
|---------------------------|----------------|------------|--------------------------------|
| FORÇAS INTERNAS | | | FORÇAS EXTERNAS |
| 1. VIRTUDES | 2. FORÇAS | 3. VALORES | 6. OPORTUNIDADES e MOTIVADORES |
| 4. CRENÇAS FORTALECEDORAS | 5. MOTIVADORES | | |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A terceira parte do Módulo 2 constituiu-se do fechamento do módulo visando à autorreflexão e autosegurança do estudante, em que ele poderia preencher o espaço destinado a anotações de suas ideias e considerações sobre sua evolução no módulo. Após terminar o Módulo 2, o estudante passou para o Módulo 3.

5.2.3.3 Módulo 3: Campo de Sabotadores

O Módulo 3, denominado Campo de Sabotadores, teve por objetivo promover o conhecimento e reflexão dos aspectos negativos do indivíduo, os quais podem ser ressignificados para algo positivo, estimulando a abertura do pensamento para um novo olhar diante dificuldades, adversidades e riscos sob uma perspectiva mais otimista. Assim, os aspectos trabalhados no Módulo 3 foram o oposto do Módulo 2, para promover o pensamento sobre adversidades e riscos que podem impedir o desenvolvimento das potencialidades do indivíduo.

A primeira parte do Módulo 3 constituiu-se da apresentação das crenças limitantes aos estudantes, seguida das instruções (Figura 8): (1) preencha cada espaço seguindo a sequência numérica; (2) ao iniciar o preenchimento de cada espaço, descreva em itens o que é pedido; (3) após, fazer uma autorreflexão dos motivos respondendo o porquê para cada item descrito dentro do espaço; (4) tempo

de realização aproximado de 30 minutos; (5) inicie pelo Espaço 1, reflita e liste os medos que te impedem de agir (6) preencha o Espaço 2 refletindo e elencando seus pontos fracos ou de melhoria ao lidar com atividades e pessoas; (7) preencha o Espaço 3, elencando suas crenças limitantes, usando como apoio a ferramenta Crenças Limitantes (Figura 8); (8) preencha o Espaço 4 refletindo sobre o que te desmotiva a realizar as coisas; (9) preencha o Espaço 5 refletindo sobre as ameaças relacionados ao ambiente externo que podem lhe prejudicar a realizar atividades e atingir objetivos (coisa e/ou pessoas); (10) após terminar preencher os Espaços 1 a 5 da etapa Sabotadores, passe para a etapa Resignificar. Para preencher os espaços de 1 a 5 sem título da etapa Resignificar, reflita sobre como cada espaço preenchido na etapa Sabotadores pode ser visto de modo positivo e ser transformado em uma força.

Figura 8– Template da parte 1 do Módulo 3 com as Crenças Limitantes e instruções.

| Ferramenta Crenças Limitantes | |
|--|---|
| Usar para preencher o Espaço (3) CRENÇAS LIMITANTES | |
| Como descobrir a minhas crenças limitantes? | |
| <p>Para identificar suas crenças limitantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Preste atenção a suas autoafirmações negativas. 2. Analise suas ações. 3. Pense nas coisas que você acredita ser verdade. 4. Observe as suas reações emocionais e pensamentos: 5. Identifique padrões. 6. Reflita sobre suas crenças limitantes e ressignifique-as para um aspecto positivo. | <p>Exemplos de crenças limitantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Eu não consigo.” • “Isso não é para mim.” • “Não estou bem para....” • “Desisto disso.” • “É perda de tempo é valioso.” • “Eu não mereço.” • “Eu não sou digno(a).” • “Eu sou capaz.” |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A segunda parte do Módulo 3 foi composta por dez itens sequenciais e interrelacionados, sendo cinco pertencentes ao grupo sabotadores internos e externos e cinco para ressignificação dos sabotadores, a serem respondidos na sequência numérica dos espaços: (1) Medos; (2) Fraquezas; (3) Crenças Limitantes; (4) Desmotivadores; (5) Ameaças. Após respondidos, passa-se para o grupo de Ressignificação para Forças, onde cada espaço respondido anteriormente passa por reflexão, sendo preenchido em seu número correspondente (Figura 9). Sua

construção foi baseada nas seguintes ferramentas: Matriz SWOT (item fraquezas e ameaças); Análise do Campo de Forças (item forças contraditórias); Crenças Limitantes.

A terceira parte do Módulo 3 constituiu-se do fechamento do módulo visando à autorreflexão e autofeedback do estudante, em que ele poderia preencher o espaço destinado a anotações de suas ideias e considerações sobre sua evolução no módulo. Após terminar o Módulo 3, o estudante passou para o Módulo 4.

Figura 9- Template da parte 2 do Módulo 3: Campo de Sabotadores.

| MÓDULO 3: CAMPO DE SABOTADORES | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|----------------------|---------------------------|----|----|
| ETAPA SABOTADORES | | | ETAPA RESSIGNIFICAR | | |
| SABOTADORES | INTERNOS | SABOTADORES EXTERNOS | RESSIGNIFICAR para FORÇAS | | |
| 1. MEDOS | 2. FRAQUEZAS | 5. AMEAÇAS | 1. | 2. | 5. |
| 3. CRENÇAS LIMITANTES | 4. DESMOTIVADORES | | 3. | 4. | |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

5.2.3.4 Módulo 4 e Módulo 5: Propósito de Vida e do Negócio

O Módulo 4 foi denominado de Propósito de Vida e teve por objetivo auxiliar o indivíduo a identificar seu propósito de vida, o qual deve estar atrelado ao propósito do negócio, para que seja bem sucedido. O Módulo 5 foi chamado de Propósito do Negócio, e teve por objetivo auxiliar o indivíduo a identificar seu propósito do negócio, o qual deve estar atrelado ao propósito de vida, para que seja bem sucedido.

A parte 1 dos Módulos 4 e 5 foram similares, com as mesmas instruções: (1) preencha cada espaço seguindo a sequência numérica; (2) ao iniciar o preenchimento de cada espaço, descreva em itens o que é pedido; (3) após, fazer uma autorreflexão

dos motivos respondendo o porquê para cada item descrito dentro do espaço; (4) tempo de realização aproximado de 30 minutos; (5) inicie pelo Espaço 1, reflita e liste as coisas que ama fazer e na sequência reflita se pode ser pago por isso; (6) preencha o Espaço 2 refletindo sobre atividades e tarefas que você realiza muito bem e reflita se pode ser pago por isso; (7) preencha o Espaço 3, elencando sobre o que gostaria de ver manifesto na sociedade para contribuir para um mundo melhor; (8) preencha o Espaço 4, completando com o que foi preenchido anteriormente. Reflita e agrupe o que faz sentido para colocar as informações de acordo com os números, assim pode gerar várias combinações de ideias para formar seu propósito de vida. Ao escolher um dos propósitos como principal e mais importante, preencha o Espaço 5; (9) após terminar o Módulo 4, passe para o Módulo 5; (10) preencha o Módulo 5 com as mesmas instruções dadas no Módulo 4. A segunda parte dos Módulos 4 e 5 foram compostos do mesmo modo, por cinco itens sequenciais e interrelacionados (Figura 10 e Figura 11).

Figura 10- Template da parte 2 do Módulo 4: Propósito de Vida.

| MÓDULO 4: PROPÓSITO DE VIDA | | | |
|---|---|---|--|
| <p style="text-align: center;">1.</p> <p>Coisas que AMO FAZER ...</p> | <p style="text-align: center;">2.</p> <p>Coisas que FAÇO de MELHOR ...</p> | <p style="text-align: center;">3.</p> <p>Coisas que eu gostaria de ver manifesto no mundo ...</p> | <p style="text-align: center;">5.</p> <p>Meu PROPÓSITO de VIDA é ...</p> <p style="text-align: center;">através de ...</p> <p style="text-align: center;">para ajudar a construir uma sociedade onde prevaleçam ...</p> |
| ↓ | ↓ | | |
| <p>Posso ser pago por isso? Como?</p> | <p>Posso ser pago por isso? Como?</p> | | |
| 4. Geração de ideias para estabelecer propósito de vida | | | |
| <p>Meu PROPÓSITO de vida é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade onde prevaleçam 3; 3; 3</p> | <p>Meu PROPÓSITO de vida é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade onde prevaleçam 3; 3; 3</p> | <p>Meu PROPÓSITO de vida é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade onde prevaleçam 3; 3; 3</p> | <p>Meu PROPÓSITO de vida é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade onde prevaleçam 3; 3; 3</p> |

Figura 11– Template da parte 2 do Módulo 5: Propósito do Negócio.

| MÓDULO 5: PROPÓSITO DO NEGÓCIO | | | |
|---|--|--|--|
| <p style="text-align: center;">1.</p> <p>Coisas que AMO FAZER ...</p> | <p style="text-align: center;">2.</p> <p>Coisas que FAÇO de MELHOR ...</p> | <p style="text-align: center;">3.</p> <p>Do que as PESSOAS (clientes) precisam? ...</p> <p style="text-align: center;">Por quê? ...</p> | <p style="text-align: center;">5.</p> <p>O PROPÓSITO do meu NEGÓCIO é ...</p> <p style="text-align: center;">através de ...</p> <p style="text-align: center;">para ajudar as pessoas a ...</p> |
| ↓ | ↓ | | |
| <p>Porque as pessoas pagariam por isso?</p> | <p>Porque as pessoas pagariam por isso?</p> | | |

| 4. Geração de ideias para estabelecer propósito do negócio | |
|--|--|
| <p>O PROPÓSITO do meu NEGÓCIO é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade</p> <p>onde prevaleçam 3; 3; 3</p> | <p>O PROPÓSITO do meu NEGÓCIO é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade</p> <p>onde prevaleçam 3; 3; 3</p> |
| <p>O PROPÓSITO do meu NEGÓCIO é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade</p> <p>onde prevaleçam 3; 3; 3</p> | <p>O PROPÓSITO do meu NEGÓCIO é 1</p> <p>através de 2</p> <p>para ajudar a construir uma sociedade</p> <p>onde prevaleçam 3; 3; 3</p> |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A terceira parte dos Módulos 4 e 5 foi também similar, em que foi solicitado aos participantes realizar autorreflexão das respostas. Foi solicitado a preencher o espaço destinado a anotações de suas ideias e considerações sobre sua evolução no módulo, perguntando a si mesmo o porquê das respostas. Após terminar o Módulo 4 e 5, o estudante passou para o Módulo 6.

5.2.3.5 Módulo 6: Forças e Fraquezas do Negócio

O Módulo 6, denominado Forças e Fraquezas do Negócio, teve por objetivo de promover o conhecimento e reflexão dos aspectos positivos e negativos relacionados a ideia de negócio que o indivíduo pretende.

A primeira parte do Módulo 6 foi composta pelas seguintes instruções: (1) preencha cada espaço seguindo a sequência numérica; (2) ao iniciar o preenchimento

de cada espaço, descreva em itens o que é pedido; (3) após, fazer uma autorreflexão dos motivos respondendo o porquê para cada item descrito dentro do espaço; (4) tempo de realização aproximado de 30 minutos; (5) inicie pelo Espaço 1 refletindo e liste as forças internas do seu de negócio, valores, em que inova, potencial de aceitação; (6) preencha o Espaço 2 refletindo sobre as oportunidades externas do negócio em relação ao contexto do mercado, diversidade, parceiros ou organizações que poderiam ajudar; (7) preencha o Espaço 3, elencando os pontos fracos do negócio e na sequência como podem ser resolvidos transformando em forças, no espaço abaixo da resignificação; (8) preencha o Espaço 4 refletindo e elencando sobre as ameaças externas, concorrentes, ambiente e outros fatores externos que não se pode controlar e na sequência como podem ser resolvidos transformando-os em forças, no espaço abaixo da resignificação.

Figura 12– Template da parte 2 do Módulo 6: Forças e Fraquezas do Negócio.

| MÓDULO 6: FORÇAS E FRAQUEZAS DO NEGÓCIO | | | |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| FORÇAS | | FRAQUEZAS | |
| 1. FORÇAS INTERNAS | 2. OPORTUNIDADES EXTERNAS | 3. FAQUEZAS INTERNAS | 4. AMEAÇAS EXTERNAS |
| | | RESSIGNIFICAR para FORÇAS | RESSIGNIFICAR para FORÇAS |
| | | 3. | 4. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A segunda parte do Módulo 6 (Figura 12) teve seis itens sequenciais e interrelacionados, divididos em forças e fraquezas, a serem respondidos na sequência numérica dos espaços, acrescidos de dois itens para resignificação das fraquezas:

(1) Forças internas; (2) Oportunidades externas; (3) Fraquezas internas; (4) Ameaças externas. Sendo uma adaptação da ferramenta Análise SWOT.

A terceira parte do Módulo 6 foi também similar aos demais, em que foi solicitado aos participantes realizar autorreflexão das respostas e a preencher o espaço destinado a anotações de suas ideias e considerações sobre sua evolução no módulo, perguntando a si mesmo o porquê das respostas. Após terminar o Módulo 6, o estudante passou para o Módulo 7.

5.2.3.6. Módulo 7: Ganhos e Perdas do Negócio

O Módulo 7, denominado Ganhos e Perdas do Negócio, teve o objetivo de promover o conhecimento e reflexão sobre os riscos relacionados a ideia de negócio que o indivíduo pretende, e atribuir novo significado aos mesmos, transformando o risco em oportunidade.

A primeira parte do Módulo 7 foi composta das seguintes instruções: (1) preencha cada espaço seguindo a sequência numérica; (2) ao iniciar o preenchimento de cada espaço, descreva em itens o que é pedido; (3) após, fazer uma autorreflexão dos motivos respondendo o porquê para cada item descrito dentro do espaço; (4) tempo de realização aproximado de 30 minutos; (5) inicie pelo Espaço 1 refletindo e liste os pontos positivos, o que você ganharia se realizasse o seu negócio; (6) preencha o Espaço 2 refletindo e liste os pontos positivos, o que você ganharia se não realizasse o seu negócio; (7) preencha o Espaço 3, elencando os pontos positivos e/ou negativos, o que você perderia se realizasse o seu negócio; (8) preencha o Espaço 4, elencando os pontos positivos e/ou negativos, o que você perderia se não realizasse o seu negócio; (9) transformar as perdas do Espaço 3 em ganhos, preenchendo o espaço 3 ao lado sobre ressignificar; (10) transformar as perdas do Espaço 4 em ganhos, preenchendo o espaço 4 ao lado sobre ressignificar.

A segunda parte do Módulo 7 (Figura 13) teve seis itens sequenciais e interrelacionados, sendo dois relacionados a ganhos, dois a perdas e dois à ressignificação das perdas para ganhos.

Figura 13– Template da parte 2 do Módulo 7: Ganhos e Perdas do Negócio.

| MÓDULO 7: GANHOS E PERDAS DO NEGÓCIO | | |
|--|--|----------------------------------|
| GANHOS | PERDAS | RESSIGNIFICAR PERDAS para FORÇAS |
| MOTIVADORES - Prazer | SABOTADORES - Dor | |
| 1. O que você GANHA se obtiver isso? | 3. O que você PERDE se obtiver isso? | 3. |
| | | |
| | | |
| MOTIVADORES - Prazer | SABOTADORES - Dor | |
| 2. O que você GANHA se não obtiver isso? | 4. O que você PERDE se não obtiver isso? | 4. |
| | | |
| | | |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A terceira parte do Módulo 7 constituiu-se do fechamento do módulo visando à autorreflexão e autosegurança do estudante, em que ele poderia preencher o espaço destinado a anotações de suas ideias e considerações sobre sua evolução no módulo. Após terminar o Módulo 7, foi solicitado que os estudantes respondessem a um formulário com questões abertas sobre sua percepção acerca do objeto de aprendizagem.

5.2.4 Oficina: aplicação do objeto de aprendizagem e feedbacks dos estudantes sobre o perfil de competências trabalhado

A oficina foi o modo de aplicação do OA, realizada através de dois encontros sequenciais. Cada encontro teve uma duração média entre três e quatro horas, dependendo do número de participantes. Para participarem da oficina de aplicação e avaliação do objeto de aprendizagem, foram selecionados os estudantes de graduação da área do Design. A seleção foi feita por meio de amostragem intencional, a qual tem o propósito de selecionar indivíduos que possam gerar informações

suficientes mais relevantes em relação à temática pesquisada, e pela conveniência de acesso da pesquisadora, do ponto de vista da aproximação e abertura para coleta de informações e do comprometimento dos sujeitos (YIN, 2016; GIBBS, 2018). A conveniência de acesso se deu através dos contatos com estudantes de Design provenientes da atuação profissional da pesquisadora como docente da área, bem como, com estudantes desconhecidos por divulgação nas redes sociais. Tanto os conhecidos, quanto os desconhecidos poderiam convidar seus colegas para participarem.

Os critérios para a definição e escolha dos participantes foram: a) estudantes de cursos de graduação da área do Design, pertencentes a quaisquer subáreas do Design (seja o curso de Design seu primeiro ou segundo curso de graduação); b) estar cursando a partir do terceiro semestre; c) desejar empreender (independente se já empreenderam ou não; se pretendem empreender; ou se estão empreendendo e desejam aperfeiçoar competências); d) atuando ou não no mercado; e) tendo ou não participado de disciplinas/cursos/projetos sobre empreendedorismo. Participaram da oficina os estudantes de cursos de graduação de Design, Design de Moda, Design de Produto, Design Gráfico e Design Multimídia, de universidades distintas da cidade de Porto Alegre-RS, como: UFRGS, UniSenac e UniSinos (Quadro 14).

A oficina foi estruturada em um formato padrão para ser replicada de modo presencial e virtual (online síncrona), com o mesmo conteúdo, número de encontros e duração de tempo. A oficina foi aplicada por seis vezes (seis edições) para atender a disponibilidade de agenda dos participantes (Quadro 14). No formato virtual, o objeto foi disponibilizado previamente em formato *pdf* para que os participantes pudessem imprimir antes dos encontros e preencherem no momento do encontro, ou preencher no arquivo virtual caso preferissem. No formato presencial, a pesquisadora imprimiu os *templates* do objeto e forneceu para os estudantes preencherem durante a oficina.

Então, participaram 60 estudantes de graduação em Design, organizados em seis edições ao longo de quatro meses, conforme a disponibilidade de horários dos mesmos. Durante a oficina, alguns participantes relataram que já haviam empreendido; outros nunca, mas desejavam empreender; outros tinham ideias em construção e desejavam coloca-las em prática; outros estavam iniciando o processo de empreender. A maioria relatou já ter participado de algum curso/disciplina sobre empreendedorismo e plano de negócios, porém afirmaram que estes cursos de que

participaram não tiveram como foco o desenvolvimento de características pessoais ou autoconhecimento, no sentido de trabalhar seus aspectos emocionais e comportamentais. A quantidade de participantes se encerrou pela saturação das respostas. O Quadro 14 mostra as edições, período de aplicação, formato, cursos, universidades e número de participantes em cada edição. Os modos de aplicação presencial e virtual não interferiram nos resultados e não modificaram a dinâmica da oficina, pois esta já havia sido planejada para ser replicada e atender a estes dois formatos no momento de sua criação.

Quadro 14– Edições da oficina e participantes por local de aplicação.

| Edições | Período | Formato | Cursos | Universidades | Participantes |
|------------------|----------------|------------|-------------------------------------|---------------|---------------|
| Oficina 1 | Março/ 2023 | virtual | Design de Moda | UniSenac | 10 |
| Oficina 2 | Março/ 2023 | virtual | Design | UniSinos | 7 |
| Oficina 3 | Abril/ 2023 | presencial | Design Multimídia | UniSenac | 20 |
| Oficina 4 | Abril/ 2023 | virtual | Design Gráfico Design de Produto | UFRGS | 8 |
| Oficina 5 | Maio/ 2023 | presencial | Design Gráfico Design de Produto | UFRGS | 10 |
| Oficina 6 | Junho/ 2023 | virtual | Design Gráfico | UFRGS | 5 |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Cada oficina teve dois dias de encontro. Cada encontro iniciou através de boas-vindas aos participantes e apresentações pessoais da pesquisadora e dos participantes para o grupo, a fim de gerar um estado de receptividade e proximidade interpessoal. Em seguida, a aplicação do objeto foi explicada, assim como a sequência dos módulos. E iniciou-se pelo primeiro módulo do encontro. No Encontro 1, foram desenvolvidos os Módulos 1 a 4, que reuniam os aspectos emocionais referentes ao “ser”, no contexto do elemento afeto (sentimentos) e cognição (crenças e pensamentos), através de motivadores, forças, pontos positivos e negativos, valores, propósito de vida, crenças fortalecedoras e limitantes. No Encontro 2, foram aplicados os Módulos 5 a 7, que trabalhavam os aspectos emocionais referentes ao “agir”, que podem estimular ou bloquear a aplicação da ideia de negócio, no contexto do elemento intenção (predisposição para agir) através de propósito, forças, fraquezas, ganhos e perdas do negócio.

Ao longo da aplicação do objeto, a pesquisadora ficou disponível para explicar e dirimir quaisquer dúvidas que surgissem sobre o preenchimento. Os módulos foram aplicados um de cada vez em sequência, onde ao término do anterior, iniciava-se a explicação e aplicação do sucessor. O momento de preenchimento dos módulos proporcionou aos participantes um estado de autorreflexão e autoaprendizado, expansão dos pensamentos e geração de ideias sobre si e sobre o que desejavam empreender, sendo uma reflexão na ação. Ao final do primeiro encontro, houve a solicitação que os estudantes participassem do segundo encontro.

No segundo encontro, após terminarem o Módulo 7, os participantes foram direcionados a responderem os feedbacks de maneira online, escrita e anônima, contendo questões abertas e disparadoras, descritivas e autorreflexivas sobre o objeto de aprendizagem e as competências trabalhadas e a atitude empreendedora (Apêndice 5). Os feedbacks foram mantidos anônimos para que as percepções sobre o OA pudessem ser transparentes e verdadeiras, sem constrangimentos.

Assim, os estudantes deveriam compartilhar suas percepções dos módulos e ferramentas, aprendizado, atitude empreendedora, competências trabalhadas, e não sobre o conteúdo pessoal privado preenchido pelos participantes. O conteúdo pessoal preenchido pelos participantes nos módulos foi confidencial a cada um, não sendo compartilhado com o grupo e nem com a pesquisadora, para não criar desconforto ou constrangimento. Esta foi a condição estabelecida na oficina para que os participantes se sentissem confortáveis para refletir sobre seus aspectos pessoais tanto positivos, quanto em especial os de melhoria ou negativos. Assim, não foi solicitado aos participantes que enviassem à pesquisadora fotos de seus módulos preenchidos, e nem fotografados nas oficinas presenciais, mantendo a privacidade e a confidencialidade dos dados sobre os aspectos pessoais particulares de cada participante.

Após a pesquisadora coletar as respostas, encerrou-se a oficina. Caso os estudantes quisessem se manifestar ao final da oficina, foi aberto um espaço de discussão em que os participantes poderiam emitir suas percepções e depoimentos, gerando um estado de compartilhando de ideias.

5.2.5 Análise qualitativa dos feedbacks dos estudantes

Os feedbacks coletados dos estudantes foram transcritos para um quadro para organização dos documentos de análise que serviu de apoio para o início da decomposição dos dados (Apêndice 6), na qual as respostas de cada questão foram dispostas na primeira coluna, denominada “Textos”, contendo o texto integral de feedback de cada participante. A partir dos feedbacks transcritos no quadro, a metodologia de análise de conteúdo seguiu os passos descritos no capítulo 2, que estão recapitulados brevemente a seguir.

Os textos originais dos feedbacks (coluna 1 do Apêndice 6) passaram por uma primeira leitura flutuante a fim de identificar e destacar suas menores unidades significativas de análise. Em uma leitura inicial, foram separados fragmentos de texto com o auxílio do reconhecimento de verbos e expressões relacionados às cinco competências que se desejou desenvolver com o objeto (Apêndice 6 e 7). Os verbos utilizados para nortear a decomposição dos textos em fragmentos menores estão apresentados no Quadro 15.

Quadro 15– Verbos e expressões que nortearam a codificação, com base nas cinco competências pré-estabelecidas.

| COMPETÊNCIAS PRÉ-ESTABELECIDAS | VERBOS E EXPRESSÕES |
|--------------------------------|---|
| Autoconhecimento | Conhecer, conhece-se, identificar, esclarecer, aprender, entender-se, lembrar, perceber, descobrir, investigar, consciente, tomar consciência, conscientizar, planejar, propósito, autoconhecimento, características, potencialidades, pontos fortes e fracos, pontos positivos e negativos, forças, fraquezas. |
| Mente aberta | Pensar, além, modo de pensar, refletir, abrir, expandir, flexível, desenvolver, seguir, propor, adotar, mudar, transformar, mente, aberta, mentalidade, mudança, pensamento, novo, possibilidades, soluções, futuro, caminhos, perspectivas, visão, significar, ressignificar, reverter, aceitar, buscar, negativo para positivo, oportunidades. |
| Autoestima | Amar, amar-se, gostar, aceitar-se, sentir, sentir-se valorizado, sentir-se bem, sentir-se capaz, valorizar, ter valor, dar valor, valorizar-se, poder ser, pensar positivo, observar, emoções e sentimentos, ter significado, significar, reconhecer, evoluir, comportar-se, exercitar qualidades, estima, autoestima, qualidades, positivo, negativo, força, fraqueza, otimismo. |
| Confiança | Confiar, acreditar, sentir, confiante, ser, enfrentar, seguro, confiança, transmitir confiança, libertar, libertar-se de medos, poder fazer, capaz, persistir, expressar, possível, realizar, saber realizar, autoconfiança, determinação, arriscar-se. |
| Motivação | Motivar, motivar-se, motivação, sentir-se motivado, fazer, buscar, ter foco, focar, ativar, agir, realizar, colocar em prática, ser proativo, iniciar, impulsionar, aumentar, exercitar, automotivação, motivação interna, ação, atitude para ação, vontade, interesse, força de vontade, iniciativa, impulso, motivo. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Os fragmentos deram origem às unidades de análise. A interpretação dos verbos e expressões presentes nas unidades de análise, juntamente com a fundamentação teórica e o contexto em que apareceram nas falas dos estudantes, deram origem aos códigos que emergiram dos dados (Apêndice 8).

Após a codificação, os códigos foram lidos novamente e relacionados à fundamentação teórica em uma análise dedutiva-abdutiva, atribuindo-lhes significado e semelhanças de conceitos e significados, o que deu origem às categorias. Após a categorização, a análise das interações entre os códigos e categorias permitiram construir inferências sobre as informações coletadas e relações entre elas, que seguem descritas abaixo, nos Resultados.

5.3 RESULTADOS

Os feedbacks mostraram como o objeto de aprendizagem contribuiu para desenvolver competências e despertar e fomentar a atitude empreendedora nos estudantes. As questões disparadoras de 1 a 6 versavam sobre as competências que os estudantes perceberam ter desenvolvido após interagirem com o objeto de aprendizagem, e geraram 248 respostas, consideradas amostras de análise (Apêndice 8). As questões 7 a 9 abordavam como os estudantes perceberam o objeto e o fomento da atitude empreendedora por meio do objeto, e geraram 128 respostas (Apêndice 9), consideradas amostras de análise. Esses textos foram lidos e reduzidos a unidades menores significativas para a interpretação, chamadas de unidades de análise.

Sobre as competências que os estudantes perceberam ter desenvolvido após interagirem com o objeto de aprendizagem, os estudantes apontaram 20 códigos (apresentados na coluna 2 do Quadro 16), que foram reunidos em dez categorias (apresentadas na coluna 1 do Quadro 16). Estas dez categorias representaram as cinco competências pré-estabelecidas nas questões, portanto, foram agrupadas em cinco subcategorias. O Quadro 16 mostra alguns exemplos das unidades de análise com sua respectiva codificação e categorização. O quadro completo dos trechos originais e respectivas unidades de análise está disposto nos Apêndices 8 e 9.

Quadro 16– Exemplos das unidades de análise codificadas e categorizadas.

(continua)

| CATEGORIAS | CÓDIGOS | EXEMPLOS DAS UNIDADES DE ANÁLISE |
|--|---------------------------------|---|
| (1) CONHECER OS ASPECTOS PESSOAIS | Conhecer-se | <p>saber sobre mim me entender e me conhecer perceber minhas forças, ambições, fraquezas descobrir coisas sobre nós ter visão mais clara de qualidades e pontos fortes e fracos entender características conhecer no que é bom percepção melhor sobre nós autoconhecimento é necessário para se liderar conectar-se consigo autoconhecimento me fez perceber mais sobre mim investigação de si</p> |
| | Autorreflexão e autoaprendizado | <p>refletir sobre aspectos positivos e negativos pensar sobre meus comportamentos e valores e refletir sobre as coisas que eu gosto e faço bem avaliar e reavaliar quem sou reflexão sobre nós mesmos e o auto desenvolvimento. refletir sobre como estou levando minha vida aprender sobre mim aprendizado sobre mim quanto mais aprender sobre mim</p> |
| (2) CONHECER O PROPÓSITO | Propósito | <p>refletir sobre meu propósito qual é meu objetivo e propósito para o futuro saber como chegar nos objetivos formar objetivos e propósitos de vida e trabalho encaminhar as ideias para o que se deseja fazer no futuro descobrir o que quer</p> |
| (3) EXPANDIR E MUDAR O PENSAMENTO | Expandir pensamento | <p>analisar situações e colocar-se nela para visualizá-la abrir mais o pensamento e a mente, mudou modo de pensar abrir minha mente, me levou a expandir meus pensamentos conhecimento sobre mim me fez expandir minha mente conhecimento sobre mim me fez pensar além processo de abrir os pensamentos abriu minha mente para organizar minhas ideias expandiu meu modo de pensar ir além e descobrir características que eu não percebia antes posso ser com mente mais aberta expandir minha mente para o autoconhecimento expandir pensamento e pensar além do óbvio expandiu a minha mente para as dificuldades a enfrentar abriu minha mente para realizar uma autoanálise pensar além fora da caixa despertaram novas percepções sobre mim passei a me ver de modo diferente</p> |
| | Mudar pensamento | <p>chegar a um potencial de mudança positiva no futuro conhecer-se é a base para mudança de pensamento identificar comportamentos que posso mudar mudou meu modo de pensamento sobre mim pensamentos para mudanças necessárias na minha vida mudou o modo de pensar sobre mim fiquei mais confiante mudou meu pensamento de minhas próprias qualidades mudar a mente para transformar fraquezas em forças. entender como mudar e modelar minha mentalidade para positivo</p> |
| | Ser flexível | <p>mudou meu modo de pensar para ser mais flexível e aceitar mudanças ser mais flexível para mudanças quando necessário. mente mais aberta posso ser mais flexível em fazer mudanças em mim. abriu minha mente para ser mais flexível às mudanças</p> |

(continuação)

| CATEGORIAS | CÓDIGOS | EXEMPLOS DAS UNIDADES DE ANÁLISE |
|--|--|---|
| (3) EXPANDIR E MUDAR O PENSAMENTO | Expandir a mente para oportunidades | <p>abriu um horizonte de possibilidades para eu poder explorar.</p> <p>abriu minha mente mostrando novos caminhos</p> <p>abrir a mente sobre mim e sobre o que posso fazer</p> <p>consegui ver várias possibilidades</p> <p>expandiu minha mente para novos pensamentos e possibilidades</p> <p>ideias do que fazer com a minha vida</p> <p>diferentes oportunidades visualizadas</p> <p>novos contextos e pontos de vista</p> |
| (4) RESSIGNIFICAR NEGATIVO- POSITIVO | Ressignificar | <p>perceber defeitos e buscar melhorá-los.</p> <p>identificando sentimentos positivos e ressignificando os negativos</p> <p>adaptar fraquezas</p> <p>transformar limitações em pontos fortes</p> <p>transformar fraquezas em algo positivo</p> <p>o que antes me impedia de seguir em frente posso usar para me dar força</p> <p>transformar o que gosto em algo novo</p> <p>descobri como reverter as fraquezas em forças</p> <p>entender que posso transformar pontos negativos em forças</p> <p>pontos negativos trabalhados para evoluir</p> <p>anular crenças limitantes e transformar em motivação</p> <p>desbloqueio dos medos</p> |
| | Otimismo | <p>ter uma ótima perspectiva</p> <p>pensar que sempre tem uma saída</p> <p>pensar sempre no lado positivo das fraquezas</p> <p>saber onde estão os pontos negativos nas situações é ótimo para a autoconfiança</p> <p>tudo é possível e que existe um segundo caminho</p> <p>tenho ótimos caminhos para seguir</p> |
| (5) MENTE ABERTA PARA BUSCAR SOLUÇÕES | Soluções | <p>soluções que podem ser adotadas</p> <p>solucionar pontos fracos</p> <p>solucionar problemas contribui para a autoconfiança e a motivação</p> <p>abrir a mente para soluções que podem ser adotadas</p> |
| (6) MENTE ABERTA PARA RISCOS | Identificar e superar adversidades e riscos | <p>identificar erros no caminho é essencial</p> <p>percebendo dificuldades</p> <p>entender limitações e até aonde se consegue chegar</p> <p>entender que as vezes existe o medo</p> <p>superar barreiras e crenças que temos.</p> <p>identificar as facilidades e dificuldades</p> <p>me impedia de seguir em frente</p> <p>trabalhar no que precisa ser melhorado</p> <p>saber como acertar e evitar erros e aceitar os riscos</p> <p>trabalhar medos e fraquezas e pensar em superá-los</p> <p>começar a arriscar um pouco mais</p> <p>sair da zona de conforto, apesar das dificuldades</p> <p>me sinto mais confiante para agir e me arriscar mais</p> |
| (7) VALORIZAR-SE | Valorizar-se | <p>me senti valorizado quando descobri que posso</p> <p>minhas habilidades tem valor</p> <p>compreender meus pontos positivos me valorizam</p> <p>consigo me valorizar mais</p> <p>agora me dou mais valor</p> <p>valorizo mais minhas qualidades agora</p> <p>vou me valorizar mais pelas minhas habilidades que antes passavam despercebidas</p> <p>passei a dar mais valor para mim mesmo e para minhas habilidades e capacidades.</p> <p>Aumentou a valorização por mim quanto as coisas que faço</p> <p>minhas habilidades podem ter valor para os outros</p> |

(continuação)

| CATEGORIAS | CÓDIGOS | EXEMPLOS DAS UNIDADES DE ANÁLISE |
|---|---------------------------------------|--|
| (7) VALORIZAR-SE | Reconhecer seus atributos | <p>minhas qualidades são melhores do que eu imaginava o que acaba por elegar a autoestima aumentou minha autoestima através das descobertas sobre mim e reconhecimento de minhas competências, sempre posso evoluir</p> <p>minha estima aumentou quando percebi que posso dar um rumo diferente na minha vida</p> <p>despertou a autoestima ao conhecer minhas forças e virtudes</p> <p>entender e observar sentimentos e emoções</p> <p>me reconhecer como alguém que tem valor novo significado às fraquezas fez aumentar minha estima ver como as limitações podem ter um novo significado me fez me dar mais valor</p> <p>conhecimento de si faz nos amarmos mais</p> <p>me senti importante ao me conhecer melhor e meus talentos.</p> <p>tornando coisas que faço por amor e lazer em algo que me dê lucro</p> <p>pegar o que gosto e transformar em algo novo</p> <p>me senti importante ao me descobrir e elevou minha autoestima</p> <p>valorizar mais minhas habilidades e isso fez com que aumentasse minha estima</p> |
| (8) SENTIR-SE CAPAZ E CONFIANTE | Sentir-se capaz | <p>me sinto mais confiante, pois sei o que sou capaz de fazer motivou a me sentir mais capaz</p> <p>lembrar diariamente que posso e consigo fazer as coisas me faz sentir confiança</p> |
| | Ter e expressar confiança | <p>me sinto mais confiante para agir mais e me arriscar mais, sabendo mais sobre mim</p> <p>me sinto mais confiante para empreender e me arriscar no negócio</p> <p>me sinto mais autoconfiante para seguir na carreira quanto mais aprender sobre mim, mais confiante vou me sentir</p> <p>expressar confiança para os outros</p> |
| | Autoconfiança | <p>despertou a confiança em mim, através do reconhecendo de minhas capacidades</p> <p>consigo ter mais confiança em mim, depois de me conhecer melhor</p> <p>primeiro confiar em mim e minhas capacidades para depois passar confiança às pessoas</p> <p>expressar o que penso sem medo do que as pessoas vão achar</p> <p>principal para empreender é a autoconfiança, pois está apostando tudo na sua ideia.</p> <p>ter mais confiança em si e no negócio</p> <p>me levou a confiar mais em mim</p> |
| (9) CONFIANÇA PARA AGIR E TOMAR DECISÕES | Confiança para decisões e iniciativas | <p>senti que sou capaz de tomar iniciativa para coisas que antes davam medo</p> <p>avaliar motivos de eu tomar certas decisões</p> <p>ter mais confiança e habilidades para tomar decisões</p> <p>abriu minha mente para iniciativa de agir expandiu a mente para decidir as coisas</p> <p>abriu minha mente para agir mais sobre decisões</p> <p>ser mais proativo e partir para a ação</p> <p>decidir as coisas de modo mais proativo, indo logo para ação</p> <p>ter confiança para tomar decisões e iniciativas</p> |

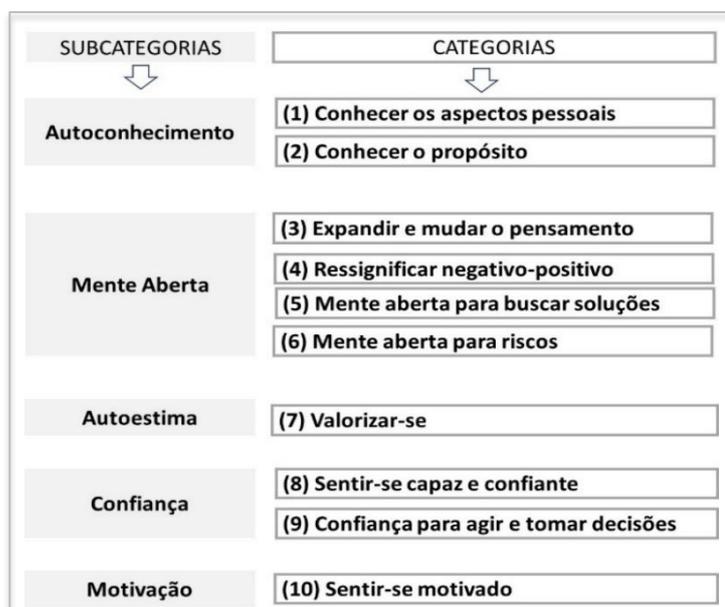
(conclusão)

| CATEGORIAS | CÓDIGOS | EXEMPLOS DAS UNIDADES DE ANÁLISE |
|--|------------------------|---|
| (9) CONFIANÇA PARA AGIR E TOMAR DECISÕES | Confiança para agir | me deu mais confiança para dar minha opinião atividades que sei realizar me deu mais confiança confiança precisa ser trabalhada todos os dias através da valorização das qualidades é necessário ter confiança naquilo que se quer fazer confiança proporciona mais motivação para empreender quanto mais confiança em si , mais facilita decisões e agir ter confiança naquilo que se quer fazer e aceitar os riscos mais coragem para enfrentar o caminho coragem para executar aquilo que eram ideias e sonhos mais confiança e habilidades para tomar decisões |
| (10) SENTIR-SE MOTIVADO | Motivação interna | lembrar quem sou e o que fiz com minha vida foi motivador perceber que tenho muitas habilidades e posso usar para empreender foi bem motivador devo ser minha própria motivação mais vontade de correr atrás de meus sonhos despertou a vontade de aprender mais sobre mim ser capaz de realizar muitas coisas me motiva a realizar meus sonhos me fez sentir mais motivado persistir nos meus objetivos e aumentou minha motivação |
| | Impulso para agir | fico com vontade de começar a empreender focando nas minhas habilidades me motivou a empreender Me motivou a empreender (...) com esse conteúdo ficou muito claro minhas competências estou mais motivado a enfrentar meu plano de empreender |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Estas dez categorias puderam ser agrupadas em cinco subcategorias, que estavam pré-estabelecidas na metodologia, de acordo com as relações que os estudantes estabeleceram entre as informações. A Figura 14 mostra as subcategorias e suas respectivas categorias.

Figura 14– Categorias agrupadas em subcategorias, dos feedbacks dos estudantes.



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Abaixo seguem as discussões dos resultados encontrados, organizados de acordo com o agrupamento das subcategorias.

5.3.1 Subcategoria Autoconhecimento

Na visão dos estudantes, o objeto proporcionou desenvolver o autoconhecimento relacionado aos seguintes aspectos (categorias e respectivos códigos): conhecer os aspectos pessoais (engloba conhece-se; autoaprendizado e autorreflexão); conhecer o propósito.

Quanto a conhecer os aspectos pessoais, os estudantes definiram-no como: identificar as suas qualidades, habilidades, gostos, desejos, forças, crenças, valores, fraquezas, limitações, comportamentos; identificar o que se faz de melhor; entender sobre si; usar qualidades a seu favor. Como pode ser visto em: *“Visualizar através de listas e das ferramentas os meus atributos, valores, forças, crenças, fraquezas, tornou as informações sobre mim mais claras”*; *“É possível identificar forças, fraquezas, habilidades, gostos e usar a favor de empreender”*; *“Conhecer e refletir sobre as qualidades e habilidades pessoais e usá-las a seu favor para abrir portas para empreender”*; *“Responder perguntas sobre mim através das ferramentas ajudaram a me conhecer melhor, a me perceber mais e as minhas qualidades, o que antes eu não percebia”*.

Com relação ao autoaprendizado, os estudantes definiram-no como aprender sobre si; entender mais sobre si; conhecer-se primeiro para depois empreender; descobrir-se como empreendedor; como pode ser visto em: *“O autoconhecimento (...) possibilitou aprender mais sobre mim e me entender melhor”*; *“Tem que se conhecer primeiro para saber o que se quer fazer antes de pensar em empreender”*; *“Através do aprendizado sobre mim e meus pontos fortes pude descobrir que posso ser um empreendedor”*; *“Quanto mais entender e aprender sobre mim, (...) mais entenderei sobre meu produto e mercado”*.

Com relação à autorreflexão, definiram-na como pensar sobre comportamentos e pontos positivos e negativos; avaliar a si; refletir sobre si, o que gosta e como leva a vida; ter melhor percepção de si; como pode ser visto em: *“Através de didáticas que me fizeram pensar mais sobre minha pessoa”*; *“Colocar no papel e ver de fora o que pensamos sobre nós mesmos ajuda a ter uma visão mais*

clara de quem somos”; “Refletir sobre aspectos positivos e negativos faz com que eu me perceba melhor”; “Refletir sobre como estou levando minha vida e avaliar quem sou promove um aprendizado maior sobre mim”; “Identificando quem sou posso refletir, avaliar e organizar minha vida e definir meu propósito com mais assertividade”.

Com relação a conhecer o propósito, os estudantes definiram-no como conhecer o propósito de vida e negócio; formular objetivos e metas para cumprir o propósito; seguir em uma direção; organizar a vida pessoal e profissional através do propósito; utilização do propósito de vida como base para o propósito do negócio; utilizar os gostos para transformar em propósito de negócio; trabalhar com o que se ama; organizar e planejar os passos para cumprir o propósito; propósito promove como colocar as ideias em prática. Como pode ser visto em: *“Descobrir meu propósito de vida e para empreender me deixa mais ciente de quem sou”; “Esclarecer o propósito e organizá-lo ajuda no processo de empreender”; “Primeiro formular meu propósito de vida e depois o propósito do meu negócio”; “Posso trabalhar com o que amo fazer e transformar em algo lucrativo conectando o propósito de vida com o do negócio”; “Definir meu propósito ajudou a me conscientizar de que preciso colocar minhas ideias em prática no mercado”; “É bom poder organizar a vida pessoal e profissional pelo propósito para visualizar o ponto em que se está e onde se quer chegar”; “Agora tenho propósitos e metas, antes estava sem rumo”.*

5.3.1.1 Interações do Autoconhecimento

O autoconhecimento apareceu com frequência relacionados a outras subcategorias, como motivação, mente aberta, autoestima, confiança, como pode ser visto em: *“O autoconhecimento abre e expande a mente, esclarecendo o modo de se perceber”* (mente aberta); *“Conhecer-se é a base para mudança de pensamento”* (mente aberta); *“O autoconhecimento expande a mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender”* (mente aberta); *“Pensando além e abrindo a mente para novos pensamentos faz com que a gente aumente a consciência e a percepção de si mesmo e nossas qualidades”* (mente aberta); *“Me descobrir através do autoconhecimento e listagem de minhas características e habilidades elevou minha estima e comecei a me dar mais valor por quem sou”* (autoestima); *“Formular meu propósito de vida e depois o propósito do meu negócio foi de muito valor, me fez sentir muito bem comigo e ajudou a aumentar minha autoestima”* (autoestima); *“(…) pois o*

autoconhecimento mudou meu modo de pensar sobre mim e me perceber com mais valor e despertou minha autoestima e confiança” (autoestima e confiança); *“A autodescoberta aumentou o conhecimento dos meus pontos fortes e fracos, ajudando a ter mais confiança em mim e me sentir mais seguro para empreender”* (confiança); *“Quanto mais autoconhecimento, mais facilita o agir e tomar decisões assertivas”* (confiança para tomada de decisão e agir); *“Acho que todas as ferramentas da oficina fizeram olhar para mim de modo mais motivador e aumentaram minha autoestima”* (motivação e autoestima).

5.3.2 Subcategoria Mente Aberta

Na visão dos estudantes, o objeto proporcionou desenvolver a Mente Aberta que foi definida pelos estudantes sob os seguintes aspectos (categorias e códigos): expandir e mudar o pensamento (engloba ser flexível; expandir a mente para oportunidades); ressignificar negativo-positivo (engloba otimismo); mente aberta para buscar soluções; mente aberta para riscos (identificar e superar riscos e adversidades).

Quanto a expandir e mudar o pensamento, os estudantes definiram como: expandir pensamento; expandir a mente para oportunidades e possibilidades; mudar pensamento; ser flexível; abertura da mente para novos pensamentos e conhecimentos; clareza de pensamento e ter uma visão assertiva de si para saber como alcançar objetivos; visualizar novos caminhos a seguir; esclarecer ideias para empreender dentro do que se quer fazer; mudar o modo de pensar sobre si; abrir a mente e pensamentos para ser mais flexível às mudanças; refletir sobre si e possibilidades futuras; pensar além para propor soluções para empreender; lembrar de aspectos positivos que mudaram a vida; mudar o pensamento para ficar mais ciente das qualidades para empreender. Como pode ser visto em: *“Ter uma visão mais clara e mudar meu pensamento, pensando em novas oportunidades e mais possibilidades”*; *“Conhecer e perceber mais sobre mim abriu um horizonte de possibilidades a explorar para empreender”*; *“Percebi que posso pensar além, fora da caixa sobre que não é tão difícil empreender como parecia ser”*; *“Mudar o modo de encarar pontos sobre mim contribuiu para ter melhor visão sobre quem sou e mudar a forma de pensar sobre empreender, vendo que não é tão difícil quanto eu pensava”*.

Quanto a ressignificar negativo-positivo, os estudantes definiram como: expandir a mente para enfrentar dificuldades e soluções a adotar; pensar em si com mais otimismo; abrir a mente para ser otimista; atribuir significado positivo aos sentimentos negativos e limitações; pensar positivo ressignificar e transformar pontos fracos em forças. Como pode ser visto em: *“(...) aprender com as fraquezas e limitações para reverter para algo positivo é essencial para abrir a mente para novas oportunidades”*; *“Conseguí perceber minhas fraquezas e defeitos para melhorá-los e transformar em força”*; *“Descobri que posso dar novos significados mais positivos aos sentimentos e crenças sobre mim que antes me limitavam”*; *“Ressignificar fraquezas e medos para algo mais positivo”*; *“Deve-se abrir a mente para que tudo é possível e sempre existe uma solução”*; *“Pensar sempre no lado positivo das fraquezas”*.

Quanto à mente aberta para buscar soluções, os estudantes relataram que ter a mente aberta facilitaria a buscar soluções e alternativas para problemas e adversidades, buscando novos caminhos para colocar as ideias em ação. Como pode ser visto em: *“Abrir a mente para novos pensamentos possibilita buscar soluções para os problemas que podem aparecer ao empreender”*; *“(...) meu modo de me ver foi mudando para pensamentos e sentimentos mais positivos, e para pensar que sempre temos a solução para problemas, basta refletir mais e gerar possibilidades de resolução, ao invés de desistir”*.

Quanto à mente aberta para riscos, os estudantes enfatizaram ter entendido a importância de ter a mente aberta para a existência de riscos e adversidades, de que os riscos existem, mudando seu modo de pensar sobre riscos como uma oportunidade; arriscar-se mais e sair da zona de conforto; estar aberto a aceitar riscos; planejar os riscos; pensar sobre riscos para algo mais positivo; perder o medo de se arriscar. Como pode ser visto em: *“Estar aberto para aceitar os riscos e pensar em soluções prévias e sair da zona de conforto, se arriscando mais para colocar ideias em prática”*; *“Faz parte do processo de empreender a aceitação dos riscos e adversidades para colocar as ideias em prática”*; *“Conscientizar-se da possibilidade de riscos e planejar alternativas para minimizar os riscos”*; *“Entender que às vezes existe o medo para trabalhar medos e fraquezas e pensar em me arriscar mais”*; *“Sair da zona de conforto apesar das dificuldades e riscos”*; *“Superar barreiras e crenças que temos e começar a se arriscar um pouco mais”*; *“Calcular os riscos para pensar no risco como uma oportunidade”*.

5.3.2.1 Interações da Mente Aberta

A mente aberta apareceu com frequência relacionada a outras subcategorias, como autoestima e confiança, como pode ser visto em: *“Ao me conhecer mais (autoconhecimento), perdi o medo dos riscos e de tomar decisão e me deixou mais confiante”* (confiança); *“Entender que é possível reverter e transformar (...), pontos negativos em positivo (mente aberta), e riscos em oportunidades, ajuda a ter mais confiança em si”* (confiança); *“Reconhecer meus problemas contribuiu para aumentar minha confiança, pois posso sempre buscar soluções ao invés de ignorá-los através da resignificação de pontos fracos em forças”* (confiança); *“Conscientizar-se da possibilidade de solucionar problemas e planejar soluções para riscos proporciona um sentimento de mais confiança em si”* (confiança); *“Agora consigo me valorizar mais, pois pude lembrar quem sou e o que fiz com minha vida até agora e o que posso fazer para evoluir no futuro”* (autoestima); *“Mudar a mente na forma de pensar em reverter as fraquezas para algo positivo aumenta a autoestima”* (autoestima); *“Me sinto mais valorizado por mim ao refletir sobre alternativas para solucionar adversidades e limitações para empreender”* (autoestima).

5.3.3 Subcategoria Confiança

Na visão dos estudantes, o objeto proporcionou desenvolver o autoconhecimento, e, a partir dele, a confiança. A confiança também apareceu ligada à autoestima, de maneira que foi relatado que ter autoconfiança eleva a autoestima. Assim, confiança foi relacionada aos aspectos (categorias e códigos): sentir-se capaz e confiante; ter e expressar confiança; autoconfiança; confiança para agir e tomar decisões.

Quanto a sentir-se capaz e confiante, os estudantes definiram-no como: sentir-se capaz de realizar algo e reconhecer suas capacidades para realizar algo através do autoconhecimento; como pode ser visto em: *“(...) descobrir-se como capaz de realizar e colocar ideias em prática promove mais confiança”*; *“Aumentar minha autoconfiança, através da descoberta de muitas coisas que sou capaz”*; *“Me sinto mais confiante, pois sei mais sobre mim e o que sou capaz de fazer”*; *“Despertou a confiança em mim, através do reconhecendo de minhas capacidades”*; *“Refletir sobre*

o que sei realizar e no que sou bom fez me sentir mais capaz e deu mais confiança em mim”.

Quanto a ter confiança para agir e tomar decisões e iniciativas, os estudantes relataram que o autoconhecimento ajudava a tomar uma direção sem medo; conhecer-se para analisar, tomar decisões assertivas e colocar as coisas em prática; ter confiança para agir sem medo. Como pode ser visto em: *“Estar mais consciente de si para analisar situações, acertar e evitar erros e tomar decisões mais assertivas”;* *“Ficar mais consciente das tomadas de decisão para empreender”;* *“Ao me conhecer mais, mudei a forma de pensar em relação ao medo de tomar decisões, e me senti mais confiante, percebendo que temos que colocar as ideias em prática e experimentar”;* *“Poder parar e refletir mais sobre possíveis alternativas para solucionar problemas que sempre aparecem ajuda a tomar uma decisão mais assertiva”;* *“Confiança para dar minha opinião e expressar o que penso sem medo”;* *“Gerar confiança para tomar uma atitude”;* *“Estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades, me sinto mais confiante para empreender e para agir”.*

Quanto a ter autoconfiança, os estudantes relataram que o autoconhecimento permitiu que eles confiassem mais em si mesmos e que tivessem mais autoestima, como pode ser visto em: *“Descobrir minhas qualidades e que posso ser mais do que pensava, me levaram a confiar mais em mim”;* *“Conhecer quem sou, o que quero e porque contribui para aumentar a confiança em mim”;* *“Me conheci um pouco melhor então assim consigo ter mais confiança em mim mesmo”;* *“Quanto mais nos conhecemos, mais confiança temos em nós mesmos”;* *“Gera mais autoconfiança, e também é despertado a evolução da autoestima”;* *“Quanto mais eu aprender sobre mim, mais confiante vou me sentir”;* *“Minha confiança vem junto com a autoestima”.*

Quanto a expressar confiança aos outros, os estudantes reconheceram que era preciso ter primeiro confiança em si, para depois poder expressar essa confiança com os outros e passar confiabilidade, como pode ser visto em: *“Confiar primeiro em mim mesmo, para poder expressar confiança para os outros”;* *“Confiar em mim e nas minhas capacidades, para depois passar confiança às pessoas, fazendo-as confiar em mim”.*

5.3.3.1 Interações da Confiança

A Confiança apareceu com frequência relacionada a outras subcategorias, como autoestima e motivação, como pode ser visto em: *“Me senti mais confiante quando descobri minhas qualidades e que posso ser capaz de realizar as coisas que desejo, despertando minha mente para a autoestima”* (autoestima); *“Me senti mais capaz para empreender vendo que posso usar minhas habilidades e aumentou minha autoestima”* (autoestima); *“Confiança vem com o aumento da autoestima, por isso é importante se sentir bem com o que se está empreendendo”* (autoestima); *“Acreditar mais em mim para ser capaz de empreender é motivador”* (motivação); *“Agora sei que sou capaz de realizar muitas coisas e de empreender e perceber isso motiva”* (motivação); *“Gera mais autoconfiança, e também é despertado a evolução da autoestima”* (autoestima).

5.3.4 Subcategoria Autoestima

Na visão dos estudantes, o objeto proporcionou desenvolver a autoestima relacionada aos aspectos de: valorizar-se e reconhecer seus atributos. O autoconhecimento ajudou a revelar a autoestima, que apoia o agir e a atitude.

Quanto a valorizar-se, os estudantes definiram-no como: amar-se; sentir-se valorizado; valorizar e aceitar suas crenças, valores, habilidades e limitações; gerar sentimento de bem-estar consigo mesmo; como pode ser visto em: *“Passei a me amar mais ao reconhecer que tanto meus pontos fortes quanto as minhas limitações tem valor para mim e podem ser valorizados pelas pessoas também”*; *“Refletir que as limitações podem se transformar em força dando um novo significado e passando a me valorizar também, (...) agora me sinto mais valorizado por mim”*; *“Listar e refletir sobre minhas qualidades e forças me fez sentir bem comigo e passei a valorizar mais minhas qualidades e antes não percebia”*; *“Me conhecer mais me fez valorizar mais e despertar minha autoestima, confiança e determinação e me sentir bem comigo e com o quero empreender”*; *“Ao me valorizar mais pelas minhas competências e conhecimento de mim, me senti mais confiante e motivado para colocar minhas ideias em ação e experimentar empreender sem medo”*.

Quanto a reconhecer seus atributos, os estudantes definiram como tomar consciência sobre seus pontos fortes, suas qualidades, de que tinham mais pontos

positivos do que negativos e isso lhes gerava valor, como pode ser visto em: *“Me fazendo pensar nos meus atributos positivos”*; *“Ser mais honesta comigo sobre as coisas em que sou boa em realizar”*; *“Algumas qualidades são ainda melhores do que eu imaginava”*; *“Me fazendo (...) valorizar meus pontos positivos e minhas forças”*; *“Contribuiu para eu reconhecer meus pontos fortes”*; *“Reconheci que meus pontos fortes e habilidades tem muito valor para mim, o que antes não achava, e com isso minhas habilidades também podem ter valor”*; *“Perceber que tenho muitas habilidades”*; *“Descobrir que tenho mais pontos fortes do que fracos e que posso aplicá-los”*; *“Reconhecimento de minhas competências”*.

5.3.4.1 Interações da Autoestima

A autoestima apareceu com frequência relacionada a outras subcategorias como autoconhecimento, confiança, motivação, e mente aberta: *“Descobri que tenho que valorizar minhas qualidades para ter mais confiança”* (confiança); *“Confiança vem com o aumento da autoestima, por isso é importante se sentir bem com o que se está empreendendo”* (confiança); *“Entender como posso elevar minha estima através do conhecimento de si, me deu mais confiança e motivação para colocar o que amo fazer em prática para empreender”* (autoconhecimento, confiança e motivação); *“Descobrir coisas que sou capaz de fazer e não sabia me motivaram a estar aprendendo cada vez mais sobre mim e sobre meu futuro negócio”* (confiança, motivação e autoconhecimento); *“Valorizar mais minhas competências e habilidades proporciona mais motivação”* (motivação); *“Me senti valorizado e aumentou minha estima ao descobrir minhas forças e que posso transformar o que é negativo em positivo, me deixando mais confiante e motivado para empreender”* (autoconhecimento, mente aberta, confiança e motivação).

5.3.5 Subcategoria Motivação

Na visão dos estudantes, o objeto proporcionou desenvolver a motivação relacionada a dois aspectos: motivação interna e impulso de agir. Nas falas dos estudantes não aparece que o objeto de aprendizagem desenvolveu diretamente a motivação interna e a vontade de agir, mas que outras subcategorias trabalhadas pelo objeto contribuíram indiretamente para os estudantes perceberem a automotivação, a vontade e impulso de agir. As percepções acerca da motivação estiveram sempre

atreladas à outras subcategorias, em especial, o autoconhecimento relacionado a conhecer os aspectos pessoais e que a autorreflexão gerou motivação.

Quanto à motivação interna, os estudantes relacionaram-na ao autoconhecimento, e que conhecer seus aspectos pessoais e autorreflexão contribuía em deixá-los mais motivados, a realizar seus sonhos e a não desistir; como pode ser visto em: *“Olhar sobre mim e isso me fez sentir mais motivada para realizar meus sonhos”*; *“Pensar mais sobre mim mesmo e o que quero empreender e me senti muito motivada”*; *“Contribuiu para persistir nos meus objetivos e aumentou minha motivação”*; *“Foi motivador fazer autorreflexão da vida”*; *“Identificar pontos positivos que antes eu não percebia em mim, me motivaram a seguir meu propósito”*; *“Trabalhar em cima do que precisa ser melhorado para me motivar internamente”*; *“Me incentivou, aumentou minha estima e contribuiu com a motivação interna”*; *“Eu consegui exercitar bastante a motivação interna”*; *“Me mostrou que devo ser minha própria motivação”*; *“Ajudou a persistir nos meus objetivos com mais motivação, ao invés de desistir.”*

Com relação ao impulso de agir, os estudantes definiram-no como: ter atitude proativa; vontade de colocar ideias em prática e experimentar; querer agir; querer empreender; vontade e interesse em aprendizado contínuo; como pode ser visto em: *“Me motiva a colocar em prática meu plano para empreender”*; *“Me senti com mais vontade de colocar meu sonho em prática ao visualizar as oportunidades que posso ter”*; *“Fico com vontade de começar a empreender”*; *“Focando nas minhas habilidades me motivou para empreender”*; *“Me motivou a empreender (...) com esse conteúdo ficou muito claro minhas competências”*; *“Contribui para aumentar minha motivação para empreender”*; *“Ajudam a manter a motivação”*; *“Me motivou a empreender”*; *“Pensar que se deve sempre estar aberto a novas possibilidades e oportunidades me motivou a querer aprender sempre mais sobre mim e sobre o que quero empreender”*.

5.3.5.1 Interações da Motivação

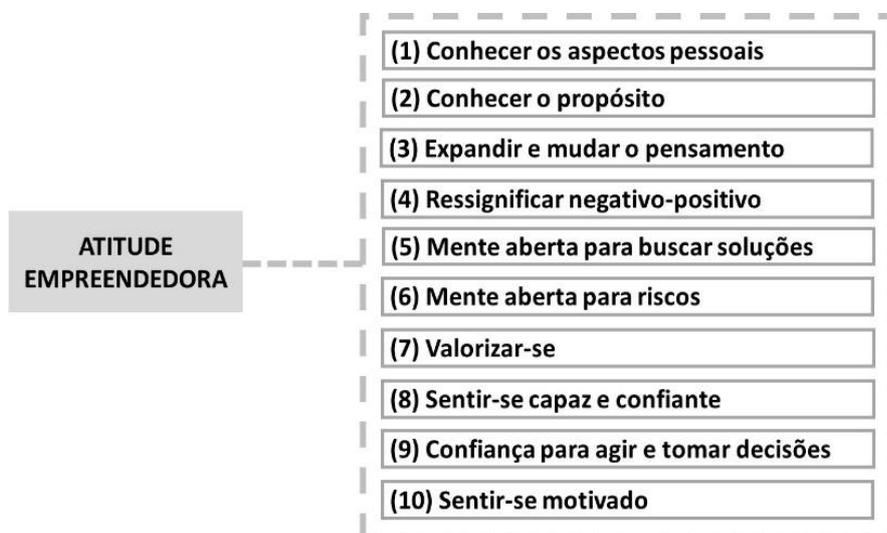
A motivação apareceu com frequência relacionada a outras subcategorias, como: autoestima, confiança, mente aberta e autoconhecimento, em que essas subcategorias despertaram a motivação nos estudantes. Como pode ser visto em: *“Me senti valorizado e aumentou minha estima ao descobrir minhas forças e que posso transformar o que é negativo em positivo, me deixando mais confiante e motivado para empreender”* (autoestima, autoconhecimento, mente aberta e

confiança); *“Trabalhar meu foco no propósito de vida me motivou a empreender”* (autoconhecimento); *“Identificar o que se ama fazer para poder empreender com o que se gosta, motivam para poder empreender”* (autoconhecimento e autoestima); *“Lembrar do meu propósito e me esforçar para cumprir traz motivação”* (autoconhecimento); *“Transformar coisas que faço por amor e lazer em algo lucrativo para empreender me motiva a seguir em frente”* (mente aberta e autoestima); *“Expandir minha mente e ideias através das minhas forças, aumentou minha motivação para encarar a vida e empreender”* (mente aberta); *“Transformar fraquezas e crenças limitantes em forças e trabalhar o que pode ser melhorado para poder empreender é motivador”* (mente aberta) ; *“Me senti mais motivado para empreender com o aumento da minha autoestima e confiança”* (autoestima e confiança).

5.3.6 Atitude Empreendedora

Por meio do objeto, os estudantes relataram perceber como a atitude empreendedora pode ser desenvolvida, atribuindo que ter desenvolvido as cinco competências propostas foi importante para que pudessem ter atitudes mais proativas e direcionadas para empreenderem e para que pudessem sentir-se mais seguros. Todos os códigos e categorias anteriormente descritos foram considerados importantes para a atitude empreendedora pelos estudantes, bem como, consideraram que o objeto de aprendizagem aplicado na oficina foi uma maneira de despertar isso neles (Figura 15).

Figura 15– Elementos ativadores da atitude empreendedora.



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Figura 15 mostra as categorias apontadas pelos estudantes como elementos ativadores que os impulsionaram a refletir sobre e como desenvolver sua atitude empreendedora.

Partindo do conceito, adotado para a pesquisa, de que a atitude empreendedora é a predisposição para pensar e agir de maneira confiante, independente e inovadora, impulsionada por fatores motivacionais e emocionais que ajudam a agir, a tomar decisões, a lidar com adversidades, a criar novos modelos mentais para buscar soluções e sair da zona de conforto; notou-se que isso pôde ser percebido pelos estudantes.

Na visão dos estudantes, o objeto aplicado na oficina proporcionou um despertar para a atitude empreendedora, sendo um disparador da autorreflexão sobre os aspectos pessoais que promoveram a abertura para um pensar como empreendedor. Como pode ser visto em: *“Despertaram novas percepções sobre como posso colocar minha atitude para empreender na prática”*; *“Contribuiu muito para que eu tivesse ideias do que fazer com a minha vida e como posso pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender que me beneficie”*; *“Fez muito sentido, abriu minha mente para agir mais”*; *“Expandiu meu modo de pensar, pois consegui identificar muitas coisas e comportamentos que posso mudar para poder empreender”*; *“A oficina apresentada contribuiu para uma reflexão sobre autoconhecimento e significou muito para mim descobrir meus propósitos, já que sou um estudante e senti bem ao realizar a oficina”*.

Na percepção dos estudantes, a atitude empreendedora pôde ser desenvolvida principalmente através de três códigos do autoconhecimento identificados: conhecer os aspectos pessoais, conhecer o propósito de vida e de negócio, e pela autorreflexão a partir do conhecimento e identificação destes. Como pode ser visto em: *“A oficina me fez refletir sobre mim e entender melhor quem eu sou e o que eu busco. As questões me trouxeram outra perspectiva de mim, uma mais íntima, dessa forma, a atividade me proporcionou um autoconhecimento e eu me senti mais consciente sobre quem eu sou”*; *“Estes encontros significaram muito, pois algumas ideias, que anteriormente estavam no papel, foram expostas e relacionadas, trazendo clareza sobre os propósitos da vida”*.

Visto que a construção da atitude empreendedora é um processo permeado pelo desenvolvimento das competências atitudinais, os estudantes, conseguiram

perceber a conexão entre as cinco competências propostas. O autoconhecimento foi relatado com maior frequência como a principal competência para desenvolver a atitude empreendedora. Como pode ser visto em: *“Compreender a atitude é algo muito importante, não adianta ter muitas competências e não conseguir colocá-las em prática. É necessário autoconhecimento para entender o que falta para ter atitude”*; *“Acredito que esclareceu mais o meu autoconhecimento e isso impulsionou minha atitude empreendedora”*; *“Autoconhecimento é fundamental para saber em qual direção seguir e para refletir sobre o caminho certo, é intrínseco ao empreender para ter sucesso no seu empreendimento”*; *“Me fez pensar bastante sobre tomar atitudes, talvez o que falta seja um simples passo à frente”*.

5.3.7 Percepções dos estudantes sobre as competências e a atitude empreendedora

O autoconhecimento apareceu com frequência como uma competência central que se conectou com todas às outras (confiança, autoestima, motivação e mente aberta) para promover a atitude empreendedora. Como pode ser visto em: *“Conhecer-se com maior profundidade e descobrir qualidades e talentos aumenta a autoestima, e isso é importante para sentir-se seguro para tomar atitudes”* (autoconhecimento, autoestima, confiança para agir); *“Quanto mais autoconhecimento, mais expande a consciência de si que promove entender-se mais profundamente, e entender como aprimorar e desenvolver uma atitude constante”* (autoconhecimento, mente aberta); *“Ao definir meu propósito me senti mais seguro para empreender e isso aumentou minha autoestima e minha motivação para desenvolver a atitude”* (autoconhecimento, confiança para agir, autoestima, motivação).

Resumindo a conexão entre as competências, na visão dos estudantes, teve-se o autoconhecimento como uma competência de base desencadeante das demais (autoestima, confiança, motivação e mente aberta) e da atitude empreendedora. Pôde ser trabalhado principalmente através do conhecimento dos aspectos pessoais, formulação de propósito de vida e carreira e a autorreflexão destes. Como visto em: *“Conhecer-se, as competências e talentos ajuda a melhorar a autoestima, é importante na escolha da atitude”*.

A confiança e a autoestima foram percebidas como conectadas, onde uma depende da outra, sendo que quanto mais autoestima, mais confiante o indivíduo se sente e vice-versa. A autoestima e a confiança também promoveram a motivação. A motivação apareceu mais relacionada à autoestima e confiança, sendo perpetuante da ação, ou seja, de manutenção da ação. Como pode ser visto em: *“Me sinto mais motivado e confiante para ter uma atitude mais proativa para realizar as coisas e iniciar o processo de empreender e seguir em frente sem desistir”*.

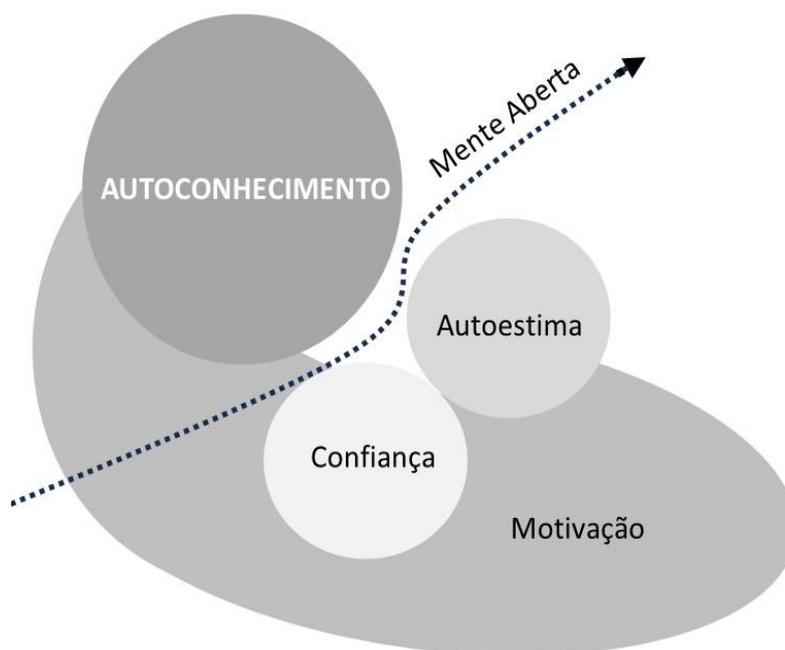
A mente aberta foi percebida como uma competência transversal que permeia pelas demais, auxiliando-as em direção ao desenvolvimento da atitude empreendedora. Visto que a mentalidade aberta que envolve busca de soluções, criatividade, estar aberto a novos contextos, já é trabalhada pelo estudante de Design como conceito transversal. Assim, o estudante necessitaria trabalhar mais o autoconhecimento, autoestima, confiança e motivação.

Desse modo, o objeto de aprendizagem proposto foi considerado aplicável e válido pelos estudantes. A análise dos feedbacks dos estudantes, permitiu traçar algumas inferências juntamente com a fundamentação teórica. Ao interagirem com o objeto, os estudantes expressaram percepções das competências que foram desenvolvidas relacionadas à atitude empreendedora (Figura 16). Entre elas, o objeto chamou-lhes a atenção para uma competência gatilho da atitude empreendedora: o autoconhecimento; que esteve relacionado a todas as outras mencionadas pelos estudantes. As competências de confiança e autoestima caminham juntas, em uma relação interdependente, sendo disparadas pelo autoconhecimento, mas necessitando do aporte de aspectos da mente aberta para desencadear em uma atitude empreendedora. Estes aspectos notados pelos estudantes ao interagirem com o OA também foram apontados por Robinson *et al.* (1991).

Os aspectos relacionados à subcategoria Mente Aberta foram considerados necessários para o impulso de agir, para a motivação e a atitude empreendedora em si, pois refletiram em aceitar e lidar com riscos, adversidades, buscar oportunidades e maneiras de fazer; e ressignificar aspectos negativos para positivos. Não bastaria ter autoconhecimento, confiança e autoestima; os aspectos da Mente Aberta dariam o respaldo transversal como um segundo gatilho para persistir e seguir em frente. Estes aspectos também foram elencados pelos trabalhos de McCline (2000). Por fim, na visão dos estudantes após interagirem com o OA, a Motivação foi disparada pelas

demais subcategorias, dependendo de todas as demais. A motivação não vinha sozinha na fala dos estudantes como tendo sido desencadeada pelo objeto, mas sempre acompanhada das outras subcategorias, em especial, do autoconhecimento. O objeto indiretamente desencadeou a motivação interna e o agir nos estudantes.

Figura 16– Representação das interações entre as subcategorias, a partir das percepções dos estudantes sobre as competências e a atitude empreendedora desenvolvidas pelo objeto de aprendizagem proposto.



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

No Quadro 17, estão apresentadas as dez categorias encontradas segundo a percepção dos estudantes, que definem as ações concretas para poder desenvolver cada uma das competências pré-estabelecidas, que foram trabalhadas no objeto de aprendizagem aplicado na oficina (autoconhecimento, mente aberta, autoestima, confiança, motivação).

Quadro 17– Categorias relacionadas às competências atitudinais, segundo a percepção dos estudantes.

(continuação)

| CATEGORIAS | COMPETÊNCIAS | | | | |
|-----------------------------------|------------------|--------------|------------|-----------|-----------|
| | Autoconhecimento | Mente aberta | Autoestima | Confiança | Motivação |
| (1) Conhecer os aspectos pessoais | x | | | | |
| (2) Conhecer o propósito | x | | | | |

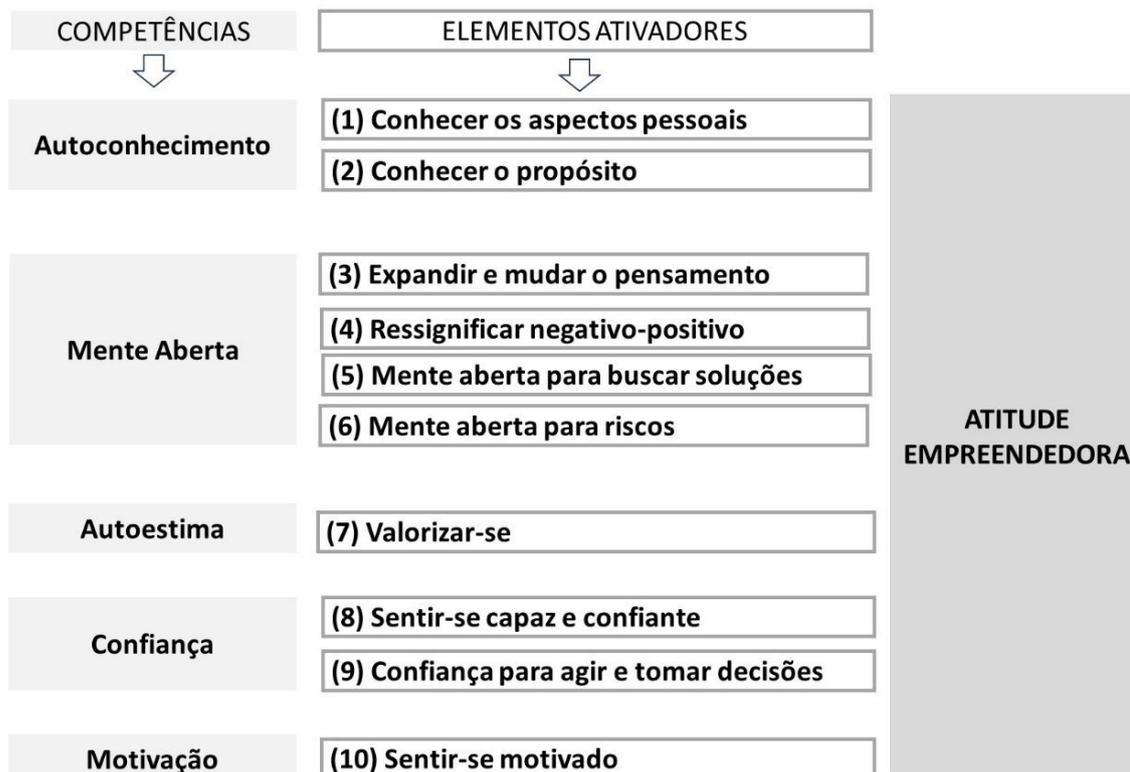
(conclusão)

| CATEGORIAS | COMPETÊNCIAS | | | | |
|--|------------------|--------------|------------|-----------|-----------|
| | Autoconhecimento | Mente aberta | Autoestima | Confiança | Motivação |
| (3) Expandir e mudar o pensamento | | x | | | |
| (4) Resignificar negativo-positivo | | x | | | |
| (5) Mente aberta para buscar soluções | | x | | | |
| (6) Mente aberta para os riscos | | x | | | |
| (7) Valorizar-se | | | x | | |
| (8) Sentir-se capaz e confiante | | | | x | |
| (9) Confiança para agir e tomar decisões | | | | x | |
| (10) Sentir-se motivado | | | | | x |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Figura 17 mostra a interação dos dez elementos ativadores (categorias) da atitude empreendedora com as cinco competências trabalhadas no objeto de aprendizagem, segundo as percepções dos estudantes.

Figura 17- Interação dos elementos ativadores da atitude empreendedora com as competências.



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Baseando-se nos relatos dos estudantes sobre as percepções dos mesmos em relação ao objeto de aprendizagem aplicado na oficina, pôde-se inferir algumas considerações entre as relações estabelecidas para as cinco competências, a atitude empreendedora e os elementos ativadores. As dez categorias encontradas foram ativadoras da atitude empreendedora. Dentre os elementos ativadores, destacou-se como “elemento gatilho” o Conhecer os Aspectos Pessoais, por ser mencionada constantemente e habilitar as demais categorias e ser inerente ao próprio autoconhecimento. As cinco competências atitudinais foram percebidas como integradas e interligadas entre si em uma relação de interdependência para serem desenvolvidas. Todas despertaram simultaneamente a Atitude Empreendedora, de maneira direta ou indireta.

A competência Autoconhecimento destacou-se como a “competência gatilho da ação”, pois é essencial para despertar e desenvolver simultaneamente as demais. Isto vai de encontro com a fundamentação teórica, que aponta o fato de conhecer a si essencial para uma atitude de empreender, competências e a atitude empreendedora. Foi mencionado com frequência pelos estudantes que o primeiro passo para empreender era desenvolver o Autoconhecimento, pois proporciona obter mais confiança, pensar além e aumentar a consciência para trabalhar o processo de desenvolvimento das demais competências de modo combinado, a fim de promover o desenvolvimento e a manutenção da Atitude Empreendedora.

O Autoconhecimento foi percebido entre estudantes como essencial e ponto de partida para desenvolver a Atitude Empreendedora, pois fortalece a motivação para persistir diante obstáculos para empreender, sendo que, os passos para o autoconhecimento levam aos passos para empreender com segurança e confiança, acertando mais e errando menos. Além de levar a autorreflexão, pois é necessário tomar conhecimento se o que se deseja empreender faz sentido para quem deseja empreender, para poder facilitar o planejamento de um caminho assertivo para empreender.

O Autoconhecimento também foi percebido como potencializador da evolução pessoal e profissional, proporcionando capacitar o indivíduo a definir propósitos, objetivos e metas com clareza de pensamento, proporcionando maior confiança para alcançar sonhos e empreender. Bem como, pôde promover a abertura e expansão da mente e mudança no modo de pensar no que se refere a transformar a realidade sobre

si e fatores externos, com o foco em pensamentos positivos em relação à possibilidade de conquista e aumento da crença em si. Pôde promover a abertura da mente para perceber oportunidades onde há problemas e enfrentar desafios, e assim, proporcionar o aumento da Autoestima, Confiança e Motivação interna, através do conhecimento e valorização dos aspectos pessoais (valores, crenças, habilidades, forças) e da possibilidade de ressignificação de fraquezas e limitações internas em forças e riscos do negócio em oportunidades.

A competência Motivação foi relacionada às demais e identificada como a “competência resultado de manutenção da ação”, responsável por manter a Atitude Empreendedora em constante movimento, como um combustível. Neste sentido, deve-se manter as demais competências em constante movimento para poder agir e ter motivação. Pois não adianta somente ter atitude ao iniciar o negócio se não houver uma manutenção constante desta para poder seguir em frente e manter o negócio no mercado. A literatura apontou a relação entre motivação e autoconhecimento. McClelland (1987) afirma que a motivação interna é essencial para o empreendedor e inerente à necessidade de realização, impulsionando o indivíduo a conhecer a si primeiro para poder gerenciar seu negócio. Complementando, Chiavenato (2021) menciona que a motivação impulsiona o indivíduo a se influenciar e a se conhecer para desenvolver seus objetivos profissionais e pessoais.

A Autoestima desencadeou o aumento da autoconfiança e motivação para realizar sonhos pessoais e profissionais. Atribuir significados positivos a fraquezas e limitações, aproveitando o que aparentemente é considerado negativo para algo positivo em benefício próprio é um elemento que promove o aumento da autoestima, confiança e motivação, ativado pela mudança no modo de pensar. O indivíduo começa a expandir os pensamentos e mudar sua maneira de pensar sobre si e o ambiente a partir do autoconhecimento. Conhecendo-se melhor, conscientiza-se de seu valor, o que faz elevar a autoestima.

Com o expandir e mudar o pensamento, o indivíduo começa pensar além para buscar soluções e ideias em outros contextos para seu negócio, bem como, muda seu modo de ver os riscos de empreender, começando a aceitá-los como parte do processo empreendedor e consegue refletir, analisar, avaliar e calcular o grau de risco de cada ação para gerar possíveis soluções e poder tomar decisões assertivas sem medo. Estes três elementos (soluções, riscos e decisões) são inerentes ao processo

de empreender e sendo conscientizados e entendidos pelo indivíduo, passam a não gerar mais o medo de experimentar o novo e empreender, contribuindo para a Atitude Empreendedora.

5.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O CAPÍTULO

O objeto de aprendizagem foi elaborado e aplicado como piloto experimental, a fim de verificar se era possível desenvolver as competências atitudinais propostas no perfil CADE, se estas faziam sentido para os estudantes e a verificar a aplicabilidade do OA. O objeto de aprendizagem pôde ser validado pelos feedbacks favoráveis dos participantes em relação à estrutura e às competências propostas.

Como ponto positivo em relação ao OA, ressalta-se que o mesmo cumpriu os objetivos propostos segundo as percepções coletadas dos estudantes participantes. Quanto à aplicabilidade, pode ser aplicado de modo prático e simples no formato presencial e virtual, onde os estudantes conseguiram realizar os módulos através do preenchimento do OA, enviado previamente para impressão e utilização durante a oficina. Fez sentido aos estudantes desenvolver competências atitudinais para fomentar a atitude empreendedora. Fato comprovado através dos feedbacks relatados, nos quais dez elementos ativadores foram percebidos como ações concretas para poder desenvolver as competências e a atitude empreendedora.

O OA contribuiu para promover a reflexão sobre as ideias empreendedoras de cada um e a autorreflexão para o desenvolvimento profissional e pessoal, por meio das ferramentas aplicadas e das discussões e compartilhamentos de ideias durante os encontros. Proporcionou o autoconhecimento e a autorreflexão dos estudantes sobre seus propósitos de vida e carreira; aspectos intrapessoais (habilidades, talentos, forças, limitações, bloqueios); motivações para serem designers; expandir a mente para enxergar possibilidades de negócios em suas aptidões e habilidades; proporcionar a abertura do modo de pensar sobre o lado positivo das adversidades atribuindo novos significados.

A contribuição através dos feedbacks, foi que os estudantes relataram ter despertado a autoconsciência para a importância do desenvolvimento constante de tais competências para ter e manter uma atitude mais confiante e proativa para empreender. Perceberam a ausência do desenvolvimento das mesmas atreladas ao

processo de projeto; a importância de serem desenvolvidas para aprimorar habilidades e tornar-se um profissional mais competitivo no mercado; a importância de fomentar a atitude empreendedora, tanto para poder empreender com confiança, quanto para utilizá-la como conceito agregado ao processo de projeto, criando um produto mais competitivo e inovador.

Os dez elementos ativadores encontrados pelos estudantes nas cinco competências trabalhadas deste OA podem afetar o indivíduo em seu processo de autoconhecimento, autodescoberta de suas forças para evoluir no seu propósito de vida e para poder empreender, englobando a reflexão sobre os aspectos emocionais, racionais e comportamentais junto aos três componentes da atitude (afeto, cognição, intenção). O objeto da atitude é o negócio/ideia que o indivíduo deseja empreender. Uma vez despertado tal autoconhecimento, o indivíduo começa a pensar sobre si, vida e carreira de modo distinto e transformador, pois descobre dentro de si competências e forças para se libertar de crenças limitantes que o impediam de empreender. Os elementos ativadores encontrados neste OA não se aplicam a uma generalização, pois dependendo das competências que se trabalha, encontram-se elementos ativadores distintos. Assim, distintas propostas de OAs que desenvolvam determinados grupos de competências, geram resultados distintos quanto a descoberta de elementos ativadores.

As contribuições deste OA para o Design são no sentido de ressaltar a importância dos aspectos emocionais-comportamentais para a vida profissional e como estão conectados aos aspectos técnicos para colocá-los em prática. Como podem interferir em estimular ou bloquear a geração e concretização de ideias, a transformação de uma ideia em negócio, a predisposição para agir, tomar decisões e buscar soluções. Tais OAs poderiam ser aplicados como apoio às disciplinas de projeto, sendo incorporados no processo de projeto, para proporcionar o desenvolvimento da atitude empreendedora simultaneamente ao processo de elaboração de produtos/serviços. Deste modo, o pensamento projetual trabalhado na disciplina poderia ser aprimorado, tendo como resultado a sua inserção experimental e real no mercado. Embora a orientação para o mercado faça parte do processo projetual, nem todo projeto elaborado pelos estudantes é realmente lançado no mercado, permanecendo no campo das ideias. Assim, a abordagem de uma

execução-experimental real no mercado pode ser efetivada por meio do desenvolvimento das competências atitudinais do perfil CADE.

A limitação deste OA foi trabalhar com apenas cinco competências das 68 do perfil CADE. Sendo um piloto e realizado através de uma oficina de curto período, demandaria a produção de um material e período de tempo mais extenso para a aplicação. Em se tratando de participantes voluntários, um período longo poderia caracterizar ausências e/ou desistências dos mesmos durante o processo, o que invalidaria o OA, os feedbacks e a pesquisa. Por este motivo, foram elencadas apenas cinco competências (autoconhecimento, autoestima, confiança, motivação e mente aberta).

Para propostas pedagógicas futuras, pode-se elaborar OAs que desenvolvam cada uma das 21 subcategorias do perfil CADE a serem trabalhadas com os estudantes de Design ao longo do curso distribuídos em semestres, no formato de cursos de extensão, atividades extraclasse, ou ao longo do semestre em disciplinas de projeto, por exemplo.

Frente ao exposto, concluiu-se que o OA piloto conseguiu proporcionar um despertar na mente do aluno para refletir sobre a importância de desenvolver competências atitudinais a fim de construir e/ou aprimorar a atitude empreendedora. Bem como, OAs podem possibilitar o desenvolvimento de competências atitudinais, e consequente atitude empreendedora.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada para a elaboração do perfil CADE foi direcionada pelo seguinte problema: frente às competências do designer e às do empreendedor, quais competências atitudinais proporcionariam o desenvolvimento da atitude empreendedora em estudantes de graduação em Design, de modo que possam vir a desenvolver um perfil de designer-empresendedor? Para direcionar o problema, teve-se como objetivo geral elaborar um perfil de competências atitudinais para fomentar a atitude empreendedora em estudantes de graduação em Design. Os objetivos (específicos e geral) foram cumpridos através da elaboração do perfil CADE formado por 68 competências atitudinais do designer e do empreendedor, e sua aplicação através de um objeto de aprendizagem piloto aplicado em uma oficina. A conexão entre as competências do designer e do empreendedor representa uma vantagem competitiva e desempenha um papel significativo na inovação, assim como, percebe-se que designers e empreendedores apresentam semelhanças quanto ao comportamento e pensamento criativo, e são solucionadores de problemas (TEIXEIRA, 2010).

A partir da apresentação do perfil CADE pode-se notar que as competências atitudinais e a atitude empreendedora podem ser desenvolvidas através de objetos de aprendizagem, os quais se relacionam diretamente com a formação prática da profissão de designer no contexto de empreender. Por isso, foi proposto tal objeto, para verificar se era possível desenvolver competências atitudinais e se estas faziam sentido ao estudante de graduação em Design, como já mencionado nas considerações sobre o OA.

O ponto forte desta tese foi ter trabalhado, explorado e experimentado pedagogicamente o conceito de atitude empreendedora, a partir de Ajzen (1985), McClelland (1987) e Robinson *et al.* (1991), o qual norteou a pesquisa: atitude empreendedora refere-se à predisposição do indivíduo para pensar e agir de maneira confiante, com autonomia, planejada, inovadora, criativa e proativa, impulsionada por fatores motivacionais e emocionais; os quais ajudam a tomar as decisões, a lidar com desafios e adversidades, a criar novos modelos mentais para buscar soluções e sair da zona de conforto, estabelecer relacionamentos com as pessoas, atingir a eficiência

em relação à aplicação dos conhecimentos e habilidades adquiridos; podendo tomar esta atitude empreendedora para ser empreendedor ou intraempreendedor.

A presente pesquisa investigou a atitude empreendedora no contexto do Design, no sentido de despertar no estudante o modo de pensar e agir como empreendedor ao desenvolver as competências emocionais e comportamentais para poder se arriscar mais no contexto acadêmico e profissional e perceber que é capaz de aplicar as ideias em prática no mercado. Assim como, o termo de designer-empreendedor adotado para esta pesquisa, refere-se ao designer que desenvolve a atitude empreendedora por meio das competências atitudinais no sentido de fomentar o pensar e agir como empreendedor, a fim de formar um profissional mais alinhado às demandas do atual mercado, independente se o aluno escolha tornar-se um empreendedor ou um intraempreendedor. Tendo em vista este contexto, o intuito da pesquisa não foi obrigar o designer a ser um empreendedor (ser um profissional autônomo, prestando serviços ou produzindo um produto a ser comercializado), mas sim incentivá-lo a pensar e agir como empreendedor. O estudante, ao se graduar, tem o livre arbítrio para empreender tendo seu negócio próprio, ou para intraempreender (ser funcionário de empresas ou instituições), ou para ser ambos. O intuito desta pesquisa foi discutir o pensar e agir do empreendedor (a atitude empreendedora) para ser incorporado ao pensamento projetual do designer, proporcionando a formação de um profissional mais competitivo, desejado e alinhado às demandas de mercado.

A contribuição da pesquisa para os estudantes e para a área de Design, é apontar a importância do desenvolvimento de competências atitudinais na academia, junto às técnicas, sendo as atitudinais as responsáveis por desenvolver a atitude empreendedora, como descrito na pesquisa. Sendo assim, pode-se indagar o porquê da importância da atitude empreendedora. Na atitude empreendedora estão implícitos valores pessoais, culturais e sociais, comportamentos e ações que podem ser identificados para serem desenvolvidos ou aprimorados pelo aluno de design, pois têm influência direta no desempenho ativo do designer. Desenvolver a atitude é trabalhar o lado comportamental e emocional, compreendendo competências atitudinais responsáveis pela ação de empreender, como: autoconhecimento, autoestima, confiança, motivação, mente aberta para mudança de pensamento sobre si e carreira, disposição ao risco, reconhecimento de oportunidades, controle pessoal e inovação. Competências estas tidas como essenciais para desenvolver a atitude

empreendedora (McCLELLAND, 1987; ROBINSON *et al.*,1991; McCLINE *et al.*, 2000). Bem como, as competências atitudinais auxiliam o indivíduo na identificação, entendimento, desenvolvimento e aprimoramento de aspectos intrapessoais emocionais e comportamentais para agir, exigidas pelo mercado e vida pessoal, utilizando o conceito de transformação, de autoconhecimento, aprendizado e evolução contínua.

O desenvolvimento de uma atitude empreendedora entre estudantes de Design requer um enfoque cuidadoso nas competências atitudinais essenciais destacadas pela presente pesquisa. Por vezes, pode ser necessário a integração à formação do designer dessas competências exclusivas do empreendedor; enquanto outras competências, embora já presentes no perfil do designer, precisam ser trabalhadas sob uma perspectiva mais intrapessoal. Ao enfatizar essas competências em currículos e treinamentos, é possível ampliar as capacidades individuais dos designers para se posicionarem com sucesso em ambientes competitivos e dinâmicos.

Deste modo, ser um designer com perfil empreendedor não significa somente gerar ideias inovadoras para produtos ou serviços através um conjunto de habilidades técnicas projetuais de design, mas significa desenvolver competências emocionais-comportamentais-sociais para saber tomar decisões, lidar com limitações e riscos, relacionar-se com os outros, ser proativo, auto direcionar-se e liderar, para poder ter um alto desempenho nas atividades.

Diante de um cenário de transformações (mercado, formas de consumo, tecnologia, meio ambiente, educação, valores culturais, economia), também faz-se necessário mudanças nos modos de desenvolver as competências do designer através de uma reestruturação no ensino do Design, com metodologias pedagógicas mais inovadoras e ativas que proporcionem amenizar o descompasso entre o que é ensinado nas universidades e o que é exigido no mercado de trabalho, como apontaram Yang *et al.* (2005), Doorn *et al.* (2008), Fain *et al.* (2008) e Teixeira (2010).

Assim como o modo de pensar o Design foi mudando e expandindo para um pensamento mais estratégico durante o processo de projeto de produtos/serviços, resultando em abordagens como design thinking e design estratégico, pode-se incorporar ao mesmo um pensamento e um agir empreendedor. Neste contexto, tem-se outra contribuição desta pesquisa, para construir este pensamento e agir

empreendedor com maior ênfase é necessário desenvolver a dimensão atitude através de competências atitudinais do empreendedor, a serem trabalhadas junto às competências do designer, podendo ser nas disciplinas de projeto e/ou extra sala de aula.

Deste modo, a inclusão de um pensamento e agir empreendedor focado na dimensão Atitude, aliado ao pensamento estratégico do designer já desenvolvido na academia, poderia potencializar as competências profissionais do graduando, desenvolvendo um perfil empreendedor, minimizando o descompasso entre academia e do mercado.

A pesquisa limitou-se a elaborar o perfil CADE para os estudantes de graduação em Design. Para estudos futuros, pode-se ampliar o escopo, analisando o perfil CADE na perspectiva dos designers profissionais em relação à atitude empreendedora e às competências atitudinais. As informações e os resultados gerados nesta pesquisa, podem contribuir com trabalhos futuros relacionados à temática investigada, podendo ser sugeridos alguns tópicos:

- a) pesquisas que utilizem as informações do perfil CADE para desenvolver materiais didáticos e/ou ações pedagógicas relacionados às competências atitudinais e à atitude empreendedora;
- b) criação de outros objetos de aprendizagem para contemplar o desenvolvimento das demais competências do perfil CADE, com o propósito de capacitar e fomentar a atitude empreendedora nos estudantes de graduação em Design;
- c) explorar o perfil CADE como um guia inicial para reflexão, auxiliando as instituições de ensino na reformulação de seus currículos de Design, no sentido de incorporar com maior ênfase as competências atitudinais. Sendo que, à medida em que o perfil CADE vai sendo explorado, podem surgir novas propostas de modelos alinhados ao perfil de cada instituição, podendo emergir novas competências a serem adicionadas, ou algumas existentes serem suprimidas.

A contribuição desta pesquisa para a área do Design foi a construção do conhecimento científico proveniente da elaboração do perfil CADE e da elaboração de um objeto de aprendizagem aplicado através de uma oficina. O perfil CADE possibilita o reconhecimento de lacunas e o estímulo ao desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências. O perfil contribui na inserção do pensar e agir do

empreendedor no pensamento projetual e estratégico do designer, o qual já é abordado no currículo de Design, especialmente em disciplinas de projeto.

O perfil CADE pode ser utilizado pelo aluno e professor para possibilitar uma nova forma de pensar e refletir sobre a influência das competências atitudinais, não só na carreira, mas também na vida acadêmica e pessoal. Deste modo, o perfil CADE pode proporcionar ao professor refletir e criar ações pedagógicas para estimular o desenvolvimento destas competências no aluno, a fim de formar um profissional designer mais autorreflexivo e com características emocionais-comportamentais de empreendedor que formam a atitude empreendedora (motivação interna, autoconfiança, autoestima, controle pessoal, autoconhecimento, autodireção, persistência, positividade, proatividade, aceitação e ressignificação de adversidades). Tais características interferem nos modos de agir, planejar, gerenciar e liderar, os quais determinam uma atitude mais disposta à ação, independente, proativa e preparada para solucionar problemas, avaliar riscos e criar oportunidades.

Bem como, o perfil CADE pode proporcionar ao estudante de graduação em Design a exposição, identificação, exploração, conhecimento e o reconhecimento de lacunas de competências para serem desenvolvidas e aperfeiçoadas. O reconhecimento de lacunas permite que o aluno identifique quais são as suas competências ausentes ou pouco desenvolvidas e que seriam necessárias se ter para ser um profissional mais competitivo, bem relacionado, e realmente um solucionador de problemas (tanto problemas projetuais quanto referentes a aspectos pessoais que poderiam afetar sua carreira). Assim, o aluno pode utilizar o perfil CADE como se fosse um *checklist* prático para auxiliar na identificação de suas competências.

Este trabalho concluiu que existe um perfil convergente de competências para ser desenvolvido na formação do designer para aprimorar sua atitude empreendedora, incorporando um pensar e agir empreendedor ao pensamento projetual do designer; e que a aplicação de recursos pedagógicos, como um objeto de aprendizagem, pode auxiliar os estudantes de Design a desenvolverem competências intrapessoais necessárias para esse despertar da atitude empreendedora, oportunizando que se tornem profissionais mais competitivos no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Eliane V. B.; FLORES, Maria Lucia P. Objetos de aprendizagem: conceitos básicos. In: TAROUCO, Liane M. R.; ÁVILA Bárbara G.; SANTOS Edson F.; BEZ, Marta R.; COSTA, Valeria (Ed.). **Objetos de Aprendizagem: teoria e prática**. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 12-28.
- AITCHISON, Iain. The design educator's dilemma. In: ACADEMIC DESIGN MANAGEMENT CONFERENCE, 20, 2016, Boston. **Proceedings** [...]. Boston: DMI/ADMC, 2016. p. 1-23.
- AJZEN, Icek. From intentions to actions: a theory of planned behavior. In: KUHL, Julius; BECKMANN, Jurgen (Ed.). **Action-control: from cognition to behavior**. New York: Springer, 1985. p. 12-39.
- AJZEN, Icek. Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 32, n. 3, p. 665-683, 2002.
- ATKINSON, E. Stephanie. Key factors influencing pupil motivation in design and technology. **Journal of Technology Education**, v. 10, n. 2, p. 4-26, 1999.
- BAKARMAN, Ahmed A. Attitude, skill and knowledge: (ASK) a new model for design education. In: CANADIAN DESIGN ENGINEERING NETWORK INTERNATIONAL CONFERENCE, 2, 2005, Kaninaskis. **Proceedings** [...]. Kaninaskis: CDEN, 2005. p. 1-7.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BARON, Robert A.; SHANE, Scott A. **Empreendedorismo: uma visão do processo**. São Paulo: Cengage Learning, 2007.
- BAUMAN, Antonina; LUCY Carol. Enhancing entrepreneurial education: developing competencies for success. **The International Journal of Management Education**, v. 19, n. 1, p. 1-10, 2021.
- BERGE, Zane; VERNEIL, Marie; BERGE, Nancy; DAVIS, Linda; SMITH, Donna. The increasing scope of training and development competency. **Benchmarking: An International Journal**, v. 9, n. 1, p. 43-61, 2002.
- BIRD, Barbara. Implementing entrepreneurial ideas: the case of intention. **Academy of Management Review**, v. 13, n. 3, p. 442-453, 1998.
- BOLAND, Richard J.; COLLOPY, Fred. Design matters for management. In: BOLAND, Richard J.; COLLOPY, Fred (Ed). **Managing as designing**. Stanford: Stanford Business Books, 2004. p. 3-18.
- BOYATZIS, Richard E. Competencies in the 21st century. **Journal of Management Development**, v. 27, n. 1, p. 5-12, 2008.

BRECKLER, Steven. Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 47, n. 6, p. 1191-1205, 1984.

BROWN, Tim. **Design thinking**: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias. Rio de Janeiro: Alta Books, 2010.

CAMPOS, Francisco; FRESE, Michael; GOLDSTEIN, Marcus; LACOVONE, Leonardo; JOHNSON, Hillary; MCKENZIE, David; MENSMANN, Mona. Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in West Africa. **Science**, v. 357, n. 6357, p. 1287-1290, 2017.

CARDOSO, Marcia R. G.; OLIVEIRA, Guilherme S.; GHELLI, Kelma G.M. Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, p. 98-111, 2021.

CAVERO, José M. C.; QUEJIDO, Diego Ruiz. **Educación para la innovación y el emprendimiento**: una educación para el futuro: recomendaciones para su impulso. Madri: Real Academia de Ingeniería, 2017.

CHEETHAM, Graham; CHIVERS, Geoff. The reflective and competent practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. **Journal of European Industrial Training**, v. 22, n. 7, p. 267-276, 1998.

HELL, Elizabeth; ATHAYDE, Rosemary. The identification and measurement of innovative characteristics of young people: development of the youth innovation skills measurement tool. In: NATIONAL ENDOWMENT FOR SCIENCE, TECHNOLOGY AND THE ARTS (NESTA). **Research Report**, p. 1-44, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo**: dando asas ao espírito empreendedor. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CHO, Jeasik; TRENT, Allen. Validity in qualitative research revisited. **Qualitative Research Journal**, v. 6, n. 3, p. 319-340, 2006.

COOPER, Juett. R. A multidimensional approach to the adoption of innovation. **Management Science**, v. 36, n. 8, p. 493-502, 1998.

CRAIN, Richard; DAVIS, Denny; CALKINS, Dale E.; GENTILI, Ken. Establishing engineering design competencies for freshman/sophomore students. In: ANNUAL CONFERENCE, ENGINEERING EDUCATION FOR THE 21ST CENTURY, 25, 1995, Anaheim. **Proceedings** [...]. Anaheim: Frontiers in Education, 1995. p. 1-4.

CROSS, Nigel. Expertise in design: an overview. **Design Studies**, v. 25, n. 5, p. 427-441, 2004.

DAVIS, Denny; CRAIN, Richard.; CALKINS, Dale E.; GENTILI, Ken; TREVISAN, M. S. Competency-based engineering design projects. In: AMERICAN SOCIETY FOR ENGINEERING EDUCATION, ANNUAL CONFERENCE, 1, 1996, Washington. **Proceedings** [...]. Washington: ASEE, 1996. p. 1-17.

DEGEN, Ronald Jean. **O empreendedor**: empreender como opção de carreira. São Paulo: Pearson, 2008.

DILTS, Robert. **Visionary leadership skills**: creating a world to which people want to belong. California: Meta Publications, 1996.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DOLABELA, Fernando; FILION, Louis Jacques. Fazendo revolução no Brasil: a introdução da pedagogia empreendedora nos estágios iniciais da educação. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 2, n. 3, p. 134-181, 2013.

DOLZ, Joaquim; OLLAGNIER, Edmée. **O Enigma da Competência em Educação**. Porto Alegre: Penso, 2004.

DOORN, Ellemieke van; MOES Niels; FAIN, Nusa. Attitude development in designers' education. DOORN ... [et al.]. In: TOOLS AND METHODS OF COMPETITIVE ENGINEERING, 8, 2008, Izmir. **Proceedings** [...]. Izmir: TMCE, 2008. p. 755-768.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo na prática**: mitos e verdades do empreendedor de sucesso. 4 Ed. São Paulo: Empreende, 2020.

DORST, Kees. The core of Design thinking and its application. **Design Studies**, v. 32, n. 6, p. 521-532, 2011.

DOUGLAS, Evan J.; SHEPHERD, Dean A. Self-employment as a career choice: attitudes, entrepreneurial intentions and utility maximization. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 26, n. 3, p. 81-90, 2002.

DRUCKER, Peter F. **Inovação e espírito empreendedor**: prática e princípios. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

DURAND, Thomas. L'alchimie de la compétence. **Revue Française de Gestion**, v. 1, n. 160, p. 261-292, 2006.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos e experiências. 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FAIN, Nusa; MOES Niels; DOORN Ellemieke van; DUHOVNIK, J. (Re)designing the design education in a knowledge-based economy. In: INTERNATIONAL DESIGN CONFERENCE – DESIGN 2008, 10, 2008, Dubrovnik. **Proceedings** [...]. Dubrovnik: Marjanovic, 2008. p. 1375-1382.

FARAH, Osvaldo Elias; CAVALCANTI, Marly; MARCONDES, Luciana Passos. **Empreendedorismo estratégico**: criação e gestão de pequenas empresas. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

FILION, Louis Jacques. Entendendo os Intraempreendedores como visionistas. **Revista de Negócio**, v. 9, n. 2, p. 65-80, 2004.

FISHBEIN, Martin; AJZEN, Icek. Theory-based behavior change interventions: comments on Hobbis and Sutton. **Journal of Health Psychology**, v. 10, n. 1, p. 27-31, 2005.

FLEURY, Afonso Carlos Correa; FLEURY, Maria Tereza Leme. Alinhamento de competências e estratégia. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 1, p. 44-57, 2004.

FLORIN, Juan; KARRI, Ranjan; ROSSITER, Nancy. Entrepreneurial drive in business education attitudinal approach. **Journal of Management Education**, v. 31, n. 1, p. 17-42, 2007.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **O que é análise de conteúdo**. 5 Ed. São Paulo: Autores Associados Ltda., 2018.

GALLWEY, W. Timothy. **The Inner Game of Tennis**: the ultimate guide to the mental side of peak performance. 40 Ed. London: Pan Macmillan, 2015.

GATEWOOD, Elizabeth J.; SHAVER K.G., GARTNER, W.B. Entrepreneurial Expectancy, Task Effort, and Performance. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 27, n. 2, p. 187-206, 2002.

GIBBS, Graham R. **Analyzing Qualitative Data**. London: SAGE Publications, 2018.

GODOY, Arilda. S.; ANTONELLO, Claudia S.; BIDO, Diógenes S.; SILVA, Dirceu. O desenvolvimento das competências de alunos formandos do curso de Administração: um estudo de modelagem de equações estruturais. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 3, p. 265-278, 2009.

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília S.; DESLANDES, Suely F.; GOMES, Romeu. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 2010. p. 79-108.

GREEN, Paul C. **Desenvolvendo competências consistentes**: como vincular sistemas de recursos humanos a estratégias organizacionais. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2000.

GUNDRY, Lisa K.; WELSCH, Harold P. The ambitious entrepreneur: high growth strategies of women-owned enterprises. **Journal of Business Venturing**, v. 16, n. 5, p. 453-470, 2001.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações**: aumentando a competitividade através do intra-empendedorismo. 3 Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A. **Empreendedorismo**. 9 Ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.

HOLCOMB, Tim R.; IRELAND Duane. R.; HOLMES, Michael. R.; HITT, Michael. A. Architecture of entrepreneurial learning: exploring the links among heuristics, knowledge, and action. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 33, n. 1, p. 167-192, 2009.

HORVÁTH, Imre. Design Competence Development in an Academic Virtual Enterprise. In: INTERNATIONAL DESIGN ENGINEERING TECHNICAL CONFERENCES & AND COMPUTERS AND INFORMATION IN ENGINEERING CONFERENCE, 2006, Philadelphia. **Proceedings** [...]. Philadelphia: IDETC/CIE, 2006, p. 1-10.

JÚNIOR, Geraldo G. C.; NASCIMENTO, Rafaella L. S. Desenvolvendo um objeto de aprendizagem virtual para o ensino da programação web mobile com o design thinking. In: CONGRESSO REGIONAL SOBRE TECNOLOGIA NA EDUCAÇÃO, 2016, Natal. **Anais** [...]. Natal: CTRL+E, 2016. p. 357-368.

KOMARKOVA Ivana; GAGLIARDI Dimitri; CONRADS Johannes; COLLADO, Antonio. Entrepreneurship Competence: an overview of existing concepts, policies and initiatives. In: PUBLICATIONS OFFICE OF THE EUROPEAN UNION. **Final Report**, p. 1-158, 2015.

KOOHANG, A.; HARMAN, K. **Learning Objects**: theory, praxis, issues and trends. Santa Rosa: Informing Science Press, 2007.

KOVACEVIC, Ahmed. Competence development in an international product design course. In: INTERNATIONAL DESIGN CONFERENCE – DESIGN 2008, 10, 2008, Dubrovnik, Croatia. **Proceedings** [...]. Dubrovnik: Marjanovic, 2008. p. 1-10.

KRUEGER, Norris F. The cognitive infrastructure of opportunity emergence. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 24, n. 5, p. 5-23, 2000.

KRUEGER, Norris F.; BRAZEAL, Deborah V. Potencial empreendedor e empreendedores em potencial. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 7, n. 2, p. 201-226, 2018.

KRUEGER, Norris F.; CARSRUD, Alan L. Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behaviour. **Entrepreneurship & Regional Development**, v. 5, n. 3, p. 315-330, 1993.

KRUEGER, Norris F.; REILLY, Michael. D.; CARSRUD, Alan L. Competing models of entrepreneurial intentions. **Journal of Business Venturing**, v. 15, n. 5, p. 411-432, 2000.

KRÜGER, Cristiane; MINELLO, Italo F. Structural model of entrepreneurial behavior measurement. **Revista de Negócios**, v. 24, n. 1, p. 35-56, 2019.

KURATKO, Donald F. **Entrepreneurship: theory, process, practice**. 10 Ed. Boston: Cengage Learning, 2017.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a Competência dos Profissionais**. 3 Ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEWIS W. P.; BONOLLO Elivio. An analysis of professional skills in design: implications for education and research. **Design Studies**, v. 23, n. 4, p. 385- 406, 2002.

MAN, Thomas W. Y.; LAU Theresa. Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises: an investigation through a framework of competitiveness. **Journal of Small Business & Entrepreneurship**, v. 21, n. 3, p. 257-276, 2008.

MARQUES, José Roberto. **40 ferramentas para potencializar suas sessões de coaching**. São Paulo: IBC, 2014.

_____. **Leader coach: coaching como filosofia de liderança**. 4 Ed. São Paulo: IBC, 2017.

MATOS, Daniel A. S. Confiabilidade e concordância entre juízes: aplicações na área educacional. **Estudos em Avaliação Educacional**, v. 25, n. 59, p. 298-324, 2014.

McCLELLAND, David C. **The achieving society**. Princeton, N. J.: Van Nostrand, 1961.

_____. Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, v. 28, n. 1. p. 1-14, 1973.

_____. Characteristics of Successful Entrepreneurs. **The Journal or Creative Behavior**, v. 21, n. 3. p. 219-233, 1987.

McCLINE, Richard; BHAT, S.; BAJ, P. Opportunity recognition: an exploratory investigation of a component of the entrepreneurial process in the context of the health care industry. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 25, n. 2, p. 81-94, 2000.

McCORMACK, Lee. **Designers are wankers**. 1 Ed. London: About Face Publishing, 2005.

MENDES, Rosi Mara; SOUZA, Vanessa I.; CAREGNATO, Sonia. E. A propriedade intelectual na elaboração de objetos de aprendizagem. In: ENCONTRO NACIONAL DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 2004, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: UFBA, 2004. p. 1-7.

MICHLEWSKI, Kamil. Uncovering Design Attitude: inside the culture of designers. **Organization Studies**, v. 29, n. 3, p. 373-392, 2008.

MITCHELMORE, Siwan; ROWLEY, Jennifer E. Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, v. 20, n. 1, p. 125-142, 2013.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MOREIRA, Marco Antonio. **A teoria da aprendizagem significativa e sua implementação em sala de aula**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006.

MORENO, Roxana; MAYER, Richard. Interactive multimodal learning environments. **Educational Psychology Review**, v. 19, n. 3, p. 309-326, 2007.

MUNCH, Birgitte; JAKOBSEN, Arne. The concept of competence in engineering practice. In: NAPIER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL. **Working Paper Series**, v. 3, n. 3, p. 1-8, 2005.

OLLAIK, Leila G.; ZILLER, Henrique M. Concepções de validade em pesquisas qualitativas. **Educação e Pesquisa**, v. 38, n. 1, p. 229-241, 2012.

OVERBEEKE, Kees.; APPLEBY, Robert.; JANSSEN R. I.; VINKE, D. Nine competencies, six units: industrial design education at TU/e. In: INTERNATIONAL ENGINEERING AND PRODUCT DESIGN EDUCATION CONFERENCE, 7, 2004, Delft, Holanda. **Proceedings** [...]. Delf: E&PED, 2004. p. 3-10.

PARRY, Scott B. Just what is a competency? **Training: the magazine of manpower and management development**, v. 35, n. 6, p. 58-65, 1998.

PERKS, Helen; COOPER, Rachel; JONES, Cassie. Characterizing the role of design in new product development: an empirically derived taxonomy. **Journal of Product Innovation Management**, v. 22, n. 2, p. 111-127, 2005.

PERRENOUD, Philippe. A arte de construir competências. **Nova Escola**, v. 7, n. 7, p. 19-31, 2000.

PINCHOT, Gifford.; PELLMAN, Ron. **Intrapreneuring in action: a handbook for business innovation**. São Francisco: Berrett-Koehler, 1999.

PRAHALAD, Coimbatore K.; HAMEL, Gary. The core competence of the corporation. **Harvard Business Review**, v. 68, n. 3, p. 79-91, 1990.

PROVDANOV, Cleber C.; FREITAS, Ernani C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por competências: ferramentas para atração e captação de talentos humanos**. 3 Ed. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2015.

RASMUSSEN, Anders; NYBYE, Nicolai. Entrepreneurship education: progression model. In: THE DANISH FOUNDATION FOR ENTREPRENEURSHIP – YOUNG ENTERPRISE. **Report**, p. 1-16, 2013.

RESENDE, Enio. **O Livro das Competências**: desenvolvimento das competências: a melhor autoajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2003.

ROBINSON, Peter B.; STIMPSON, David V.; HUEFNER, Jonathan C.; HUNT, H. Keith. An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. ROBINSON ... [et al.]. **Entrepreneurship Theory & Practice**, v. 15, n. 4, p. 13-30, 1991.

SAMPAIO, Rafael C.; LYCARIÃO, Diógenes. **Análise de conteúdo categorial**: manual de aplicação. Brasília: Enap, 2021.

SCHAEFER, Ricardo; MINELLO, Italo. F. Entrepreneurial education: entrepreneurial mindset and behavior in undergraduate students and professors. **Revista de Negócios**, v. 24, n. 2, p. 61-90, 2019.

SCHÖN, Donald A. **Educando o profissional reflexivo**: um novo design para o ensino e a aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SEBRAE. Sebrae, 2022. **Inteligência emocional: a habilidade mais buscada do momento**. Disponível em: <https://sebrae.com.br>. Acesso em: jan 2024.

SHANE, Scott.; VENKATARAMAN, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 217-226, 2000.

SHAPERO, Albert; SOKOL, Lisa. The social dimension of entrepreneurship. In: KENT, Calvin A., SEXTON, Donald L.; VESPER, Karl H. (Ed.). **Encyclopedia of Entrepreneurship**. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1982. p. 72–90.

SMALL, Ruth V. Motivation in Instructional Design. **Eric Digest**, v. 4, n. 194, p. 1-7, 1997.

SOLOMON, George. T.; WINSLOW, Erik. K. Toward A Descriptive Profile of The Entrepreneur. **The Journal Creative Behavior**, v. 22, n. 3, p. 162-71, 1988.

SOUZA, Vitória A. B.; LAPOLLI, Édis M. O perfil criativo e o perfil empreendedor. In: ULBRICHT, Vania Ribas; VANZIN, Tarcísio; ZANDOMENEGHI, Ana Lúcia A. O. (Org.). **Criatividade e conhecimento**. Florianópolis: Pandion, 2010. p. 211-225.

STEMLER, Steven E. A comparison of consensus, consistency, and measurement approaches to estimating interrater reliability. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 9, n. 4, p. 1-19, 2004.

TAROUCO, Liane. M. R.; FABRE Marie J. M.; TAMUSIUNAS, F. R. Reusabilidade de objetos educacionais. **Revista Novas Tecnologias para a Educação**. Porto Alegre: Cinted, v. 1, n. 1, p. 1-11, 2003.

TEIXEIRA, Carlos. The entrepreneurial design curriculum: Design-based learning for knowledge-based economies. **Design Studies**, v. 31, n. 4, p. 411-418, 2010.

VIEIRA, Paulo. **Coaching integral sistêmico**: conceitos, técnicas e ferramentas para obter resultados extraordinários. São Paulo: Febracis, 2018.

YANG, Ming-Ying; YOU, Manlai; CHEN, Fei-Chuan. Competencies and qualifications for industrial design jobs: implications for design practice, education, and student career guidance. **Design Studies**, v. 26, n. 2, p. 155-189, 2005.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

WELSH, John. A.; WHITE, Jerry. F. **The entrepreneur's master planning guide**: how to launch a successful business. New Jersey: Prentice Hall, 1983.

WHITE, Robert. W. Motivation reconsidered: the concept of competence. **Psychological Review**, v. 66, n. 5, p. 297-333, 1959.

WHITMORE, Sir John. **Coaching for performance**: the principles and practice of coaching and leadership. 5 Ed. London: Nicholas Brealey Publishing, 2017.

WIJNGAARDS, Niek; BOONSTRA, Hidde. M.; BRAZIER, Frances. M. T. The role of trust in distributed design. **Artificial Intelligence for Engineering Design Analysis and Manufacturing**, v. 18, n. 2, p. 199-209, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. **O Modelo da Competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: Senac, 2003.

APÊNDICES

APÊNDICE 1– CODIFICAÇÃO DAS UNIDADES DE ANÁLISE DO DESIGNER NAS DIMENSÕES CONHECIMENTO E HABILIDADE

| Dimensão | Código | Unidades de Análise | Documentos |
|--------------|--------|---|---|
| Conhecimento | Dc1 | aquisição de conhecimentos técnicos (1) (3) (7) conhecimentos de design obtidos por disciplinas (1) conhecimento em protocolo de internet resultante da experiência e uso de tecnologia (3) conhecer contexto específico (4) | (1) Horváth (2006); (3) Kovacevic (2008); (4) Munch e Jakobsen (2005); (7) Bakarman (2006). |
| | Dc2 | conhecimento de produto, mercado e usuário (3) (6) | (3) Kovacevic (2008); (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004). |
| | Dc3 | adquirir familiaridade para fazer as coisas no curso e para ser designer (1) | (1) Horváth (2006). |
| | Dc4 | conhecer o processo de projeto (6) | (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004). |
| | Dc5 | conhecer métodos de pesquisa (3) (6) | (3) Kovacevic (2008); (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004). |
| | Dc6 | conhecer design thinking e processo de design (12) | (12) Yang <i>et al.</i> (2005). |
| | Dc7 | coleta de informações sobre o projeto (10) (11) | (10) Crain <i>et al.</i> (1995); (11) Davis <i>et al.</i> (1996). |
| | Dc8 | tecnologia de integração (6) (11) | (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004); (11) Davis <i>et al.</i> (1996). |
| | Dc9 | implementação dos projetos (10) (11) | (10) Crain <i>et al.</i> (1995); (11) Davis <i>et al.</i> (1996). |
| | Dc10 | linguagem projetual visual (6) significados multidimensionais do projeto (13) envolver estética polissensorial no projeto (13) | (6) Overbeeke <i>et al.</i> (2004); (13) Michlewski (2008). |
| | Dc11 | organização contextual com ferramentas, instrumentos, normas, objetivos (4) | (4) Munch e Jakobsen (2005). |
| | Dc12 | definição técnica do problema de design (10) (11) | (10) Crain <i>et al.</i> (1995); (11) Davis <i>et al.</i> (1996). |
| | Dc13 | reunir conhecimentos técnicos para soluções de design (4) (5) (7) (9) integrar o problema de design no processo e focar na solução (9) | (4) Munch e Jakobsen (2005); (5) Lewis e Bonollo (2002); (7) Bakarman (2006); (9) Cross (2004). |
| Habilidade | Dh1 | gestão de projetos (5) gestão dos conhecimentos de design (7) gestão de design (12) | (5) Lewis e Bonollo (2002); (7) Bakarman (2006); (12) Yang <i>et al.</i> (2005) |
| | Dh2 | observação de problemas na prática (3) | (3) Kovacevic (2008). |
| | Dh3 | habilidade projetual com o problema de design (7) | (7) Bakarman (2006). |
| | Dh4 | habilidade de criação de objetos virtuais e físicos (1) | (1) Horváth (2006). |
| | Dh5 | habilidade visual (7) habilidade de visualização (12) | (7) Bakarman (2006); (12) Yang <i>et al.</i> (2005). |
| | Dh6 | habilidade de análise (7) | (7) Bakarman (2006). |
| | Dh7 | habilidade à mão livre (7) | (7) Bakarman (2006). |
| | Dh8 | habilidades organizacionais (3) | (3) Kovacevic (2008). |
| | Dh9 | habilidade de software (12) | (12) Yang <i>et al.</i> (2005). |
| | Dh10 | habilidades funcionais de design (15) | (15) Perk <i>et al.</i> (2005). |
| | Dh11 | habilidades de integração de funções (15) | (15) Perk <i>et al.</i> (2005). |
| | Dh12 | aplicação correta de métodos de design (1) | (1) Horváth (2006). |
| | Dh13 | uso de ferramentas de design (1) | (1) Horváth (2006). |
| | Dh14 | adquirir experiência profissional (9) | (9) Cross (2004). |

Fonte: Elaborado pela autora 2022.

APÊNDICE 2– CODIFICAÇÃO DAS UNIDADES DE ANÁLISE DO EMPREENDEDOR NAS DIMENSÕES CONHECIMENTO E HABILIDADE

| Dimensão | Código | Unidades de Análise | Documentos |
|--------------|--------|--|---|
| Conhecimento | Ec1 | conhecimento empresarial e conhecimento técnico profundo sobre produto e mercado de atuação (5) (6) (14) (15) (17) | (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (14) Godoy <i>et al.</i> (2009); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014); (17) Degen (2008). |
| | Ec2 | conhecimentos relacionados ao trabalho (10) conhecimento de competências técnico-profissionais (14) (15) (17) | (10) Cheetham e Chivers (1998); (14) Godoy <i>et al.</i> (2009); (15) Hisrich <i>et al.</i> (2014); (17) Degen (2008). |
| | Ec3 | conhecimentos estratégicos de mercado e empresa (7) controle de resultados da empresa (7) | (7) Man e Lau (2008). |
| | Ec4 | conhecer sobre planejamento administrativo para gerenciar atividades e projetos (5) (6) (7) (8) (19) conhecimentos administrativos de planejamento: recursos internos e externos, humanos, físicos, financeiros, tecnológicos, delegação e controle (7) | (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (7) Man e Lau (2008); (8) Schumpeter (1997); (19) Cavero <i>et al.</i> (2017). |
| | Ec5 | conhecimento para formalizar estratégias e ferramentas de planejamento e controle de viabilidade do negócio (17) | (17) Degen (2008). |
| | Ec6 | aquisição de novos conhecimentos para experiências complexas (7) | (7) Man e Lau (2008). |
| Habilidade | Eh1 | planejamento e monitoramento sistemáticos dos conhecimentos técnicos (5) (6) (7) (8) | (5) Dornelas (2020); (6) Farah <i>et al.</i> (2013); (7) Man e Lau (2008); (8) Schumpeter (1997). |
| | Eh2 | experiência em negócios anteriores (2) experiências complexas (7) | (2) Fillion (2004); (7) Man e Lau (2008). |
| | Eh3 | colocar conhecimentos em prática (10) | (10) Cheetham e Chivers (1998). |
| | Eh4 | habilidade de análise e raciocínio lógico (14) | (14) Godoy <i>et al.</i> (2009). |
| | Eh5 | habilidades de gestão de negócios: habilidades de orçamento, finanças, operacionais, contratação, plano de negócios (3) | (3) Mitchelmore e Rowley (2013). |
| | Eh6 | implementar e avaliar estratégias na empresa (7) | (7) Man e Lau (2008). |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

APÊNDICE 3– CONCEITOS DAS 68 CATEGORIAS REFERENTES AO PERFIL CADE

CE1. Aprendizado autodirigido contínuo - Aprendizagem autodirigida e contínua e aquisição constante de novos conhecimentos ao longo da vida. Estar receptivo a novos conhecimentos ao longo da vida para poder solucionar problemas e projetar soluções (DOORN *et al.*, 2008).

CE2. Autodireção e Autoliderança - Ser autodirecionado é a capacidade de liderar e influenciar a si mesmo para realizar tarefas e para o desenvolvimento pessoal. Ser autodirecionado também melhora a motivação (DOORN *et al.*, 2008).

CE3. Liderança e Ser líder - Ter caráter de líder; demonstrar autoridade; ter empatia; saber liderar pessoas e processos e controlar situações; impor sua visão na resolução de problemas; planejar ações; ser formador de equipes; saber liderar equipe, delegar e cobrar tarefas; motivar e influenciar.

CE4. Ser dedicado e manter a dedicação - Ter comprometimento; ser incansável; manter a dedicação; dedicar-se em tempo integral ao seu negócio; comprometimento com os objetivos, empregados, crenças e valores; devoção ao trabalho; estar presente em todas as atividades da empresa; dedicação para ser um bom profissional; demonstrar afeto e amor por algo ou alguém.

CE5. Motivação e Automotivação - Força que aciona e direciona o comportamento, impulso que faz com que as pessoas ajam para atingir seus objetivos. Inclui motivação interna para realização relacionada à força interior para a ação; impulso e força que leva à ação; motivo que leva à ação; motivar pessoas; inclui os motivadores (realização, afiliação e poder). Inclui fatores intrínsecos e extrínsecos. A motivação intrínseca (denominada de Automotivação) é relacionada à força interior para a ação, à capacidade de se motivar ou desmotivar para a realização, à ativação do desejo de conquistar objetivos estabelecidos, ao impulso para realização da ação de empreender e à capacidade de motivar as pessoas para realização. A motivação extrínseca é gerada pelo ambiente em que a pessoa vive, pois o que ocorre em sua vida, influencia diretamente em sua motivação.

CE6. Confiança e Autoconfiança - Confiança abrange as crenças, intenções, disposição e comportamentos de confiança em si mesmo e nos outros. Ter confiança nos outros é ter a crença nos outros, acreditar nos outros, expressar confiança nos outros ao atribuir tarefas no trabalho em equipe e na instituição. Autoconfiança é ter a crença em si, acreditar em si e na própria capacidade de realizar as tarefas propostas, independente das dificuldades, crer que algo não falhará, que é bem-feito ou forte o suficiente para cumprir sua função. Para desenvolver a autoconfiança é preciso antes desenvolver a Autoestima, no sentido de expressar confiança na própria capacidade de realizar as tarefas propostas, descobrir e acreditar nas próprias habilidades, para poder desenvolver a confiabilidade, transmitir confiança e confiar nas pessoas.

CE7. Responsabilidade e Autorresponsabilidade - Responsabilidade compreende ter visão das próprias capacidades, realizar tarefas com precisão, aceitar e assumir responsabilidade pelo desempenho pessoal e pelos resultados, cumprir promessas ao trabalhar em equipe, ter integridade. Autorresponsabilidade compreende ser

responsável e ter compromisso consigo, fazer com que as próprias metas sejam atingidas, ter disciplina para trabalhar e fazer acontecer. A disciplina e a autoliderança, exige tempo para se construir, por isso, manter uma rotina consistente com pequenas metas diárias pode ajudar a manter o equilíbrio e a saúde mental, facilitando os demais processos.

CE8. Comprometimento - Compreende ter envolvimento, engajamento e devoção (consigo, algo, alguém, trabalho, tarefa) no sentido de ter integridade, responsabilidade, determinação e dedicação, utilizando regras propostas, a fim de alcançar a exatidão do ato ou ação. Ter devoção é estar presente em todas as atividades, dedicar-se em tempo integral ao negócio e a cumprir os objetivos e metas estabelecidos.

CE9. Persistência e Perseverança - Insistir e ser capaz de agir constantemente para alcançar objetivos com força de vontade, paciência, dedicação e otimismo, enfrentar adversidades e obstáculos; e de mudar de estratégia e planos se necessário para superar desafios, adversidades e obstáculos; não desistir facilmente diante dificuldades, manter a visão de futuro, manter e cumprir as promessas. É a competência responsável por grandes descobertas e inovações.

CE10. Força de vontade e energia - Ser capaz de anular um pensamento, sentimento ou impulso indesejados; ser capaz de concentrar forças, vontades, desejos e energia para seguir em frente e continuar com o que se deseja. Usar a força de vontade para conquistar algo inclui escolher um objetivo, criar um plano de ação e colocá-lo em prática. Agir com foco para alcançar objetivos; ser esforçado, sem se deixar abalar facilmente por críticas e dificuldades.

CE11. Criatividade - Ter inteligência e talento natos ou adquiridos para inventar, criar, imaginar, inovar, produzir algo novo e diferente, ter uma mentalidade distinta para gerar ideias e soluções; combinar conhecimentos (artístico, científico, etc), experiências e recursos pessoais de diferentes áreas de novos modos.

CE12. Imaginação - Ser capaz de criar imagens mentais; pensar além da própria realidade; conceber um mundo imaginário; criar a partir da combinação de ideias; criar possibilidades de lidar com o desconhecido ao buscar soluções.

CE13. Intuição - Ser capaz de identificar, adquirir, entender, pressupor conhecimentos sem evidências ou avaliação específica, ter pensamento intuitivo.

CE14. Geração de ideias e mente aberta a novas ideias - Ter mentalidade aberta para gerar e desenvolver novas ideias e várias soluções que ajudem a compreender o problema. Viabilidade e capacidade para criar novos negócios.

CE15. Negociação com clientes e equipe - Comunicação para negociação envolvendo o conhecimento mútuo entre as partes, com objetivo de equacionar interesses e buscar soluções a partir de uma situação, para chegar em um acordo satisfatório a todos.

CE16. Relacionamento interpessoal - Relação, interação, estabelecimento de vínculos entre indivíduos, indivíduos e grupos, abrangendo a construção, a gestão e a manutenção de relações humanas.

CE17. Empatia - Competência de compreender emocionalmente alguém e de se colocar no lugar do outro.

CE18. Paciência e Tolerância - Paciência e tolerância são virtudes baseadas no autocontrole emocional para aceitar e suportar situações desagradáveis e adversidades sem perder a calma, para poder agir com condescendência perante algo ou alguém que não se pode mudar ou impedir.

CE19. Trabalho em equipe - Envolve aceitar trabalhar com outras pessoas, saber trabalhar em equipe, liderança e gerenciamento de equipes, ser formador de equipes, colaborar para atingir objetivos comuns, ouvir, perguntar, discutir com respeito para se chegar a convergências.

CE20. Comunicação - Ação de transmitir mensagens com troca de informações entre dois ou mais interlocutores por meio de signos entendíveis. Envolve: a comunicação oral, visual e escrita, ouvir, perguntar, argumentar, criticar, habilidades não-verbais, observação, aspectos interpessoais de comunicar visões. Compreende a inteligência e flexibilidade social: habilidades interpessoais de relacionamento; interação; colaboração; empatia; tolerância; respeito à diversidade; julgamento; percepção social. Envolve gestão de relações humanas para promover o trabalho em equipe e construir e manter uma rede de contato.

CE21. Autocontrole e equilíbrio emocional - Autocontrole é ter controle sobre si; ter equilíbrio e domínio de atitudes, expressões, emoções, impulsos, comportamentos pessoais e profissionais; ter estabilidade entre trabalho e vida pessoal (relacionado ao aprendizado, adaptação, administração do tempo e de preocupações e stress, avaliação pessoal, administração manutenção da integridade. Os aspectos comportamentais são traços individuais que refletem na forma como o profissional pensa, sente e age dentro da sua organização. O autocontrole ajuda a ter inteligência emocional para guiar as emoções negativas, como a ansiedade, o estresse.

CE22. Tomada de decisão - Tomar partido em uma determinada direção na resolução de situações; avaliação e tomada de decisão; saber tomar decisões ao avaliar riscos; avaliar aspectos positivos e negativos da decisão; tomada de decisão em ambientes seguros e inseguros; tomada de decisão baseada em dados ao invés de intuição; tomada de decisão rápida; ter pensamento analítico e crítico sobre o resultado das decisões.

CE23. Imagem e marca pessoal - Aspectos da imagem pessoal; criação e administração da imagem pessoal; capacidade em causar uma primeira boa impressão de modo estético e comportamental, a qual auxilia o indivíduo a atingir seus objetivos pessoais e profissionais, e o diferencia de seus concorrentes de mercado; cuidado ao se apresentar às pessoas.

CE24. Mentalidade aberta para aprender - Refere-se a ser receptivo para aprender novos conhecimentos sobre si e técnicos ao longo da vida, e não somente em um

determinado momento. Aprender ao longo da vida refere-se ao aprendizado contínuo. Aprendizado contínuo é estar receptivo a novos conhecimentos para poder solucionar problemas e projetar soluções (DOORN *et al.*, 2008).

CE25. Mentalidade aberta à diversidade de contextos e mercados - Ser receptivo e ter boa disposição em relação a algo ou alguém, conseguir aceitar, escutar e entender os méritos de ideias contrárias sem perder a habilidade de pensar por conta própria, sem julgamentos, sem interpretações, sem inferências, em relação ao produto, usabilidade, usuário, cliente, consciência social e cultural, contextos diversos.

CE26. Mentalidade distinta para resolução de problemas - Ter uma capacidade de diferenciação de pensamento em relação às outras pessoas, no contexto de ser capaz de aplicar conhecimentos distintos em situações diversas para analisar integralmente o problema por vários ângulos, aprender sobre o problema, seu contexto e aspectos, para melhor compreendê-lo. Assim, poder gerar diferentes possibilidades de soluções para um mesmo problema, antes de propor a solução definitiva, não aceitando a primeira solução que ocorrer.

CE27. Ser proativo - Ter disposição para a ação de modo espontâneo, ser dinâmico para iniciar a mudança, desenvolver a capacidade de visão de futuro, definir o propósito e organização do plano de ação com definição de objetivos e metas claros e com prazos definidos. Proatividade é a capacidade que impulsiona a busca por mudanças, sem precisar de estímulos externos; de antecipar futuras situações, problemas, necessidades, estando preparado para lidar com elas antes de acontecerem e planejar sua solução, sem que ninguém precise dizer o que fazer.

CE28. Pensamento lateral - O pensamento lateral é racional e lógico, baseia-se na aplicação da lógica de uma forma não convencional (quebra a lógica e tenta refletir a partir da imaginação, experiência criativa, processo criativo, desenvolvimento de ferramentas para comunicação efetiva das ideias) para alcançar uma solução diferente e criativa para solucionar um problema. Diferente do pensamento vertical, que é regido por análise racional e aplicação da lógica de modo convencional/racional sem incluir uma reflexão criativa.

CE29. Confiabilidade - Confiabilidade refere-se a ser confiável, demonstrar que é confiável, qualidade do que é confiável, grau de fidelidade de uma informação em relação ao original, confiar nos outros; confiar no outro ao atribuir tarefas no trabalho em equipe.

C30. Interesse - Algo importante, útil, vantajoso, moral, social ou materialmente; é o estado de espírito que se tem para com aquilo que se acha digno de atenção.

CE31. Prioridade - Ter uma boa visão do que pode ser realizado e prometido e realizar tarefas em ordem de importância. Prioridade refere-se a fazer coisas por ordem de importância; ordem de importância refere-se a gerenciamento do tempo e do processo, ou seja, uma gestão.

CE32. Pontualidade - Ser pontual ao cumprir prazos, ao executar tarefas e entregar resultados dentro do prazo estabelecido. Pontualidade refere-se executar tarefas e

entregar resultados dentro do prazo estabelecido; prazo refere-se a gerenciamento do tempo e do processo, ou seja, uma gestão.

C33. Gerenciamento do tempo e do processo - Gerenciamento do processo e tempo de modo eficaz é a ação e o efeito de administrar ou gerenciar um negócio, planejar, dirigir, controlar e aplicar acertos para utilizar e maximizar os recursos humanos, informativos e financeiros de uma organização.

CE34. Materializar ideias em produtos concretos - Trazer as ideias e/ou projetos do campo abstrato para a vida, materializando-os em modelos, protótipos e produtos/serviços concretos de modo físico ou virtual. Criação da marca do produto/serviço/negócio.

CE35. Mentalidade aberta para lidar com críticas - Ser receptivo e ter boa disposição em relação a algo ou alguém, conseguir aceitar, escutar e entender os méritos de ideias contrárias para avaliação, reavaliação, adaptação, renúncia, construção, reconstrução, aceitar receber críticas e fazer críticas construtivas.

CE36. Mentalidade distinta para testar soluções de baixo custo - Ter mentalidade distinta para elaborar e testar soluções para problemas do mercado; utilizar o pensamento lateral e a criatividade para testar soluções de baixo custo no mercado antes de investir.

CE37. Iniciativa de agir - Ato de tomar a frente para agir sobre alguma tarefa, solução ou projeto. O profissional que tem iniciativa é aquele que não espera o outro agir, está sempre apresentando propostas para a equipe, que identifica determinado problema e busca resolvê-lo o quanto antes.

CE38. Desejo de ter sucesso e conquistar - Ser otimista e apaixonado pelo que faz, sendo que o otimismo faz com que se enxergue o sucesso.

CE39. Autoconhecimento - O autoconhecimento é um dos princípios mais importantes para desenvolver a autoliderança, pois entender a si mesmo, o que gosta ou não, ajuda a traçar um paralelo mais realista entre o que se deseja e o que se pode fazer para alcançar um objetivo. Significa olhar para si e se perceber como um ser único e inteiro. A Psicologia Analítica chama de processo de individuação, o qual possibilita que a pessoa se reconheça como um ser único para ser a melhor pessoa que poderia ser para si mesmo e para o meio em que vive. Para colocar os planos em ação e desenvolver a inteligência emocional continuamente, é fundamental conhecer as próprias emoções, anseios, desejos, formas de agir em determinadas situações, e fazer perguntas específicas que gerem um conhecimento mais profundo sobre si.

CE40. Autoconsciência - A autoconsciência consiste em estar sempre consciente do seu propósito e do que te traz satisfação, ajuda a aprimorar as habilidades compatíveis com os próprios objetivos e a desenvolver o que é necessário para continuar crescendo, tanto na área profissional quanto pessoal. Identificar e valorizar os pontos fortes, reconhecer fraquezas fazem com que a energia e a motivação interna deixem de ser depositadas em projetos imprecisos, em virtude dos que condizem com o que se acredita.

CE41. Autoestima - Autoestima é a capacidade de valorizar ou não a própria identidade, de reconhecer ou não o próprio valor por meio de avaliação física e mental e de aceitação. Ter uma imagem pessoal e opinião positiva ou negativa de si mesmo. Robinson *et al.* (1991) criaram a escala EAO para medir o nível de autoestima e a autoconfiança nos negócios, em relação à orientação para a atitude empreendedora. Robinson *et al.* (1991) relacionam a autoestima e autoconfiança nos negócios em sua escala de medição. Autoestima influencia e interfere nas atitudes diárias, equilíbrio emocional, comportamentos.

CE42. Autoeficácia no planejamento e cumprimento de metas - Autoeficácia é a capacidade do indivíduo de se organizar e executar ações para atingir metas. Pessoas com alto grau de autoeficácia sentem-se melhor e menos estressadas, suportam mais a dor física e mental, tendem a se recuperar mais rápido de doenças ou situações negativas, comparando-se com os que têm com baixa autoeficácia.

CE43. Autodeterminação e Determinação - Ter firmeza e persistência, implementar ações com total comprometimento, tendo determinação para seguir em frente. Autodeterminação é ter em si a capacidade de não se deixar abalar por complicações e superar as dificuldades através de tentativas de encontrar novas formas de solucionar os problemas, é conseguir enxergar a oportunidade de mudança nas situações adversas.

CE44. Iniciar e promover a mudança - Ter capacidade de iniciar e promover as mudanças nas organizações e na vida pessoal.

CE45. Atração por desafios - Desafio é a convocação para todo tipo de jogo, competição, disputa, ocasião, ou grande obstáculo que deve ser ultrapassado; sendo a atração por desafios a ação de atrair alguém para o desafio.

CE46. Atitude positiva e otimismo - Otimismo é a disposição para ver as coisas pelo lado bom e esperar sempre uma solução favorável, mesmo em situações difíceis. Atitudes positivas impulsionam os indivíduos a levar adiante sua vida (física, emocional e psicológica) de modo equilibrado e saudável. Fomentar atitudes positivas convertidas em projetos sociais é essencial para se obter sociedades mais íntegras e equilibradas.

CE47. Independência e Protagonismo - Refere-se a ser protagonista e ter independência pessoal de pensamento e ação, construir o próprio destino, ter atitude mais positiva em relação à independência, ter autonomia para definir os objetivos, decidir sobre o uso de recursos, escolher estratégias, buscar oportunidades relevantes, conquistar apoio e confiança dos que o ajudarão em seu empreendimento.

CE48. Espírito de inovação: criar algo novo e adicionar valor - Inovação é ter a necessidade de realizar coisas novas, estar à frente das mudanças, ter capacidade de iniciar e promover a mudança, ser visionário, visualizar além das outras pessoas, criar algo novo, ir além e fazer algo novo, enxergar oportunidades onde há problemas, com orientação para o futuro.

CE49. Diferenciação - Diferenciação é a capacidade de destacar-se; diferenciar-se; ter pensamento distinto dos demais indivíduos; fazer a diferença, ter pensamento e raciocínio distintos à padrões; não-conformidade do convencional.

C50. Rede de contatos: construir e manter - Refere-se a saber construir e manter uma rede de contatos, ser bem relacionado, trabalhar em rede, ser bem relacionado, uso de redes de contato de confiança; utilizar as redes sociais para adquirir e fortalecer oportunidades de negócios e obtenção de recursos.

CE51. Aceitação e disposição para riscos calculados - Ter disposição para aceitar, assumir, analisar e avaliar possíveis riscos moderados que possam ser calculados. Ter senso de aventura e capacidade de se arriscar, ter atitude mais positiva em relação ao risco, aceitar a responsabilidade pelos resultados, ter disposição para correr riscos calculados, avaliação de riscos e saber tomar decisões, ter atitude mais positiva (otimismo, ser otimista) em relação ao risco.

CE52. Busca e criação de oportunidades - Oportunidade é uma ocasião favorável para a realização, envolvendo as ações de: identificar, buscar, criar, explorar, aproveitar, reconhecer, descobrir, avaliar, observar e enxergar novas oportunidades de negócios (que ainda não foram vistas) em todos contextos, mercados e lugares, bem como, criar oportunidades de novos projetos e negócios.

CE53. Espírito empreendedor: materializar ideias em negócios concretos – O espírito empreendedor compreende: materializar ideias em negócios concretos, buscar fazer as coisas de modo mais rápido, barato e com melhores resultados e criar valor para a sociedade; materializar ideias em produtos concretos; ser sonhador realista; ser organizado; estabelecimento contínuo de metas e objetivos; planejamento, gerenciamento e monitoramento contínuo de conduta, tarefas e projetos; autoeficácia no planejamento e cumprimento de metas e gestão do tempo. Compreende a capacidade de traduzir ideias e sonhos em ação; execução da ideia utilizando o capital intelectual com criatividade e mente aberta, inovação, diferenciação, criando valor para a sociedade e buscando melhores resultados para promover a mudança.

CE54. Estabelecimento contínuo de metas e objetivos - Estabelecer objetivos e metas plausíveis para alcança-los.

CE55. Planejamento e monitoramento contínuo de conduta - Planejamento, gerenciamento e monitoramento contínuo de conduta, tarefas e projetos; planejar todas as ações.

CE56. Criar e adicionar valor à sociedade - Criar algo novo e adicionar valor à sociedade utilizando o capital intelectual e os conhecimentos adquiridos. Criar algo novo e adicionar valor relacionam-se à inovação.

CE57. Aceitar e aprender com erros e fracassos - Aceitar e aprender com os erros e fracassos como fonte de aprendizado, ter positividade em relação às experiências anteriores. Lidar com erros e fracassos constituem similaridade a lidar com adversidades e riscos.

CE58. Ser organizado - Ser organizado e saber obter e alocar recursos materiais, humanos, tecnológicos e financeiros.

CE59. Ser apaixonado pelo que faz - Ter atitude positiva e ser otimista e apaixonado pelo que faz para empreender e não desistir ou desanimar diante dificuldades. Ter atitude positiva refere-se a ser otimista.

CE60. Flexibilidade: lidar com adversidades - Ser flexível; saber lidar com adversidades de ideias, contextos, pessoas, a situações, ambientes; ter mente aberta para constante reavaliação, adaptação, mudança e renúncia; desenvolver reflexão, pensamento crítico, resiliência, tolerância às mudanças, ações e situações.

CE61. Adaptabilidade social e cognitiva - Adaptar-se a situações e contextos complexos e diversos, a críticas negativas e sentir-se confortável.

CE62. Percepção social: interpretar e julgar - Ter percepção social é ter a habilidade de interpretar e julgar os outros corretamente; perceber e interpretar as outras pessoas, tendo assim, relação de perceber o outro, se colocar no lugar do outro para comunicar uma crítica, ter empatia.

CE63. Autorreflexão e Reflexão - Ser capaz de realizar autorreflexão profunda sobre aspectos pessoais, propósito de vida; e reflexão sobre o negócio.

CE64. Necessidade de realização de coisas novas - Necessidade de realizar algo novo constantemente, buscar e criar oportunidades; desejo de implementar e criar oportunidades.

CE65. Ser sonhador realista - Ser sonhador e ter uma ter visão realista do ambiente e futuro.

CE66. Ser visionário - Ser visionário é ter pensamento aberto, mente aberta referente a ter uma visão realista do ambiente e simultaneamente ter orientação para o futuro ao reconhecer oportunidades que podem se transformar em negócio. O visionário tem a capacidade de implementar seu sonho, relacionando-se ao espírito empreendedor.

CE67. Expressividade: ser percebido e contagiar - Expressividade é a habilidade de expressar-se e de expressar reações e emoções próprias de modo que possam ser percebidas pelos outros e contagiar os outros; influenciar os outros; controlar atitude dos outros.

CE68. Persuasão: influenciar e convencer - Persuasão é influenciar e convencer os outros, ser controlador do comportamento das pessoas ao redor; influenciar para mudar atitudes e comportamentos. Doorn *et al.* (2008) afirma que para solucionar problemas e projetar soluções há uma necessidade de aprender constantemente.

APÊNDICE 4– RESULTADOS ORIGINAIS DOS CÁLCULOS DA CONCORDÂNCIA ENTRE AVALIADORES, EXECUTADO POR MEIO DO SOFTWARE STATISTICA

1) Kappa de Fleiss entre 3 avaliadores A1, A2 e A3.

The screenshot shows the Statistica software interface with the following data:

| Assessment Agreement | | | | |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| # Inspected | # Matched | Percent | | |
| 68 | 38 | 55.88 | | |
| Fleiss' Kappa Statistics | | | | |
| Response | Kappa | SE Kappa | Z | P(vs > 0) |
| Overall | 0.688597 | 0.016771 | 41.057881 | 0.0000 |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

2) Kappa de Cohen entre 2 avaliadores A1 e A3.

The screenshot shows the Statistica software interface with the following data:

| Assessment Agreement | | | | |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| # Inspected | # Matched | Percent | | |
| 68 | 55 | 80.88 | | |
| Fleiss' Kappa Statistics | | | | |
| Response | Kappa | SE Kappa | Z | P(vs > 0) |
| Overall | 0.797526 | 0.029139 | 27.369949 | 0.0000 |
| Cohen's Kappa Statistics | | | | |
| Response | Kappa | SE Kappa | Z | P(vs > 0) |
| Overall | 0.798035 | 0.028375 | 28.124403 | 0.0000 |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

3) Kappa de Cohen entre 2 avaliadores A1 e A2.

| Between Appraisers (statistica kappa) A1 x A2 | | | | | |
|---|-------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Attribute Agreement Analysis for Rating | | | | | |
| Assessment Agreement | | | | | |
| | # Inspected | # Matched | Percent | | |
| | 68 | 46 | 67.65 | | |
| Fleiss' Kappa Statistics | | | | | |
| | Response | Kappa | SE Kappa | Z | P(vs > 0) |
| | Overall | 0.656881 | 0.029493 | 22.272303 | 0.0000 |
| Cohen's Kappa Statistics | | | | | |
| | Response | Kappa | SE Kappa | Z | P(vs > 0) |
| | Overall | 0.658213 | 0.028303 | 23.255667 | 0.0000 |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4) Kappa de Cohen entre 2 avaliadores A2 e A3.

| Between Appraisers (statistica kappa) A2 x A3 | | | | | |
|---|-------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Attribute Agreement Analysis for Rating | | | | | |
| Assessment Agreement | | | | | |
| | # Inspected | # Matched | Percent | | |
| | 68 | 43 | 63.24 | | |
| Fleiss' Kappa Statistics | | | | | |
| | Response | Kappa | SE Kappa | Z | P(vs > 0) |
| | Overall | 0.610002 | 0.029511 | 20.670105 | 0.0000 |
| Cohen's Kappa Statistics | | | | | |
| | Response | Kappa | SE Kappa | Z | P(vs > 0) |
| | Overall | 0.612049 | 0.027904 | 21.934121 | 0.0000 |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

APÊNDICE 5– QUESTÕES DISPARADORAS PARA PERCEPÇÕES SOBRE O OBJETO DE APRENDIZAGEM APLICADO NA OFICINA

| | |
|---|---|
| <p>Q1: Escreva sobre como a oficina contribuiu para despertar/ativar o seu Autoconhecimento.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q2: Escreva sobre como a oficina contribuiu para despertar/ativar a sua Mente Aberta.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q3: Escreva sobre como a oficina contribuiu para despertar/ativar a sua Autoestima.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q4: Escreva sobre como a oficina contribuiu para despertar/ativar a sua Confiança interna.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q5: Escreva sobre como a oficina contribuiu para despertar/ativar a sua Motivação interna.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q6: Na sua opinião, como a competência Autoconhecimento pode contribuir para ativar/desenvolver as demais competências: Mente Aberta, Autoestima, Confiança, Motivação. Escreva sobre.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q7: Escreva sobre como a oficina contribuiu para despertar/ativar/desenvolver a sua Dimensão Atitude.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q8: Algo mudou em você em relação à Dimensão Atitude, no sentido de como você se via anteriormente e como você se vê agora após a oficina? Escreva sobre.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |
| <p>Q9: Escreva sobre como a oficina contribuiu para despertar/ativar/desenvolver a sua Atitude Empreendedora.</p> <p>Texto de resposta longa</p> <hr style="border-top: 1px dotted #000;"/> | * |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

APÊNDICE 6– MATERIAL DE APOIO USADO PARA ANÁLISE DE CONTEÚDO, CONTENDO TEXTOS ORIGINAIS DOS FEEDBACKS DA OFICINA E FRAGMENTOS MENORES SEPARADOS A PARTIR DOS VERBOS E EXPRESSÕES

| AUTOCONHECIMENTO - QUESTÃO Q1 | | |
|---|--|---|
| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Com as ferramentas, explicações sobre atitude, conversas e exercícios práticos. ○ Através das ferramentas, esclarecendo ideais para empreender, identificando sentimentos positivos e ressignificando os negativos. ○ Me apoiando e me incentivando, me mostrando novos caminhos. ○ Através de didáticas que me fizeram pensar mais sobre minha pessoa. ○ Através das ferramentas e da visualização da escrita ficou mais claro saber sobre nós mesmos. ○ Consegui me entender um pouco melhor em alguns quesitos. ○ Me fazer refletir sobre as coisas que eu gosto, que eu amo, que eu faço bem, me faz lembrar de coisas que mudaram na minha vida e que eu nem percebo. ○ Ter que responder perguntas específicas sobre mim ajudaram a me conhecer melhor. ○ Identificando meus pontos fracos e pontos fortes. ○ Me ajudou a perceber minhas forças e ambições. ○ A oficina nos faz refletir sobre muitos aspectos, então acabamos descobrindo coisas sobre nós mesmos e reforçando coisas que ia sabíamos. ○ Contribui para refletir sobre mim e meu propósito para empreender. ○ Tive mais facilidade em me descrever, pois as ferramentas propostas ajudaram muito na hora de pensar. ○ Usando ferramentas para que enalteçamos nossas qualidades e nos fazer perceber nossos defeitos e buscar melhorá-los. ○ Me deu uma clareza que eu quero ir pra área de pesquisa e ajudar outras pessoas. ○ Antes eu não pensava muito sobre mim, mas após a oficina comecei a pensar no assunto e passei a me conhecer melhor. ○ Raramente eu me pergunto quais são meus pontos fortes e fracos, então com certeza fez com que eu me conhecesse mais. ○ Colocar no papel e ver de fora o que pensamos sobre nós mesmos ajuda a ter uma visão mais clara de quem somos. ○ Bastante, geralmente nunca paramos para pensar sobre nós mesmos. ○ O meu autoconhecimento já era um objeto em desenvolvimento, mas a oficina ajudou no processo através das ferramentas. ○ Consegui pensar sobre meus comportamentos e valores e aprender sobre mim mesma. ○ Foi bom relembrar o que eu faço agora e qual é meu objetivo para o futuro. Ter a visão de si mesmo para objetivos. ○ Confirmou muitas coisas sobre mim que eu não percebia. ○ Com as ferramentas trazidas, acho que foram essenciais para me descobrir. ○ Contribuí através das ferramentas que faz refletir sobre como estamos levando nossa vida atualmente. ○ As ferramentas ajudam na investigação de si. ○ Ofereceu ferramentas para sistematizar sobre nós mesmos. ○ Liste e pude enxergar tudo o que penso de mim em um só lugar (folha) e isso me possibilitou ter uma ótima perspectiva. ○ Sempre busquei trabalhar o autoconhecimento, pois já sabia o quão importante era, mas esta oficina agregou bastante, pois sinto que agora sei o porquê quero, o que quero, e isso contribuiu imensamente na minha autoconfiança. ○ Acho que todas as ferramentas da oficina fizeram olhar para mim de modo mais motivador e aumentaram minha autoestima. ○ Ajuda a entender nossas características e no que podemos melhorar. ○ Para perceber os defeitos e as qualidades para saber o que vai fazer sentido trabalhar em cima disso. ○ Acho que devemos nos conhecer bem, saber sobre nós mesmos para depois empreender. ○ Não tem como se auto desenvolver sem se conhecer. ○ Conhecer no que é bom para empreender e no que pode errar nesse caminho é essencial. ○ Incentiva a reflexão sobre nós mesmos e o auto desenvolvimento. ○ Após conhecermos nós mesmos qualquer obstáculo se torna nulo. ○ A partir do momento que tu tens clareza sobre tuas qualidades e pontos fortes, faz ter um emocional forte e capacidade para gerenciar pessoas. ○ Conhecendo a si mesmo, a gente tem a capacidade de analisar situações e nos colocarmos naquele lugar, percebendo as dificuldades que serão enfrentadas e as soluções que podem ser adotadas. ○ Se conhecer é entender quais são suas limitações e até aonde você consegue chegar. Entender que as vezes existe o medo e você precisa ir com medo mesmo, lá na frente você vai ver que não é tão difícil quanto parece. Se conhecer é saber exatamente o que você tem de habilidade para usar ao seu favor e entender o que o mercado precisa. ○ Contribuí muito para transformar nossas limitações em pontos fortes. ○ O autoconhecimento trabalha bastante o quesito de se perceber, o que a gente gosta, o que realmente é importante pra nós. ○ O conhecimento de si contribui para decidir que direção tomar. ○ Ajuda a ter uma ideia sobre as coisas que tu és bom e com isso tu consegue ter uma percepção melhor sobre nós mesmos. ○ Saber suas fraquezas e forças coopera para fortalecer forças e adaptar fraquezas as nossas a novas ideias e situações. ○ Conhecer quais são nossos pontos fortes, que normalmente não paramos para pensar. Damos mais ênfase aos pontos fracos e aos defeitos. Conhecendo nossos pontos fortes e sabendo como usá-los ao nosso favor, abre muitas portas. Se conhecer é extremamente necessário. ○ Acredito que possuir esse autoconhecimento é necessário para se liderar e suceder nos objetivos e empreendimentos. ○ Para empreender temos que nos conhecer e tentar ao máximo se conectar com a gente mesmo. ○ É preciso se conhecer para formar objetivos de vida e trabalho. ○ A ferramenta ajuda a encaminhar as ideias para o que se deseja fazer no futuro para empreender. ○ Ajuda bastante a encontrar um empreendimento que tenha mais relação com a própria pessoa. Posso compreender meus pontos positivos e assim me valorizar. Ajuda a se investigar, descobrir o que quer de fato. ○ Autoconhecimento é importante, pois assim conseguimos nos desenvolver e superar barreiras e crenças que temos. ○ Ajuda muito a listar as coisas que eu sou e também avaliar ou reavaliar se elas são coisas boas ou ruins, e como transformar as ruins em boas. | <ul style="list-style-type: none"> ○ esclarecendo ideais para empreender, identificando sentimentos positivos e ressignificando os negativos. ○ mostrando novos caminhos. ○ me fizeram pensar mais sobre mim. ○ visualização da escrita ficou mais claro. ○ me entender melhor alguns quesitos. ○ me fazer refletir sobre as coisas que eu gosto, faço bem ... lembrar coisas que mudaram na minha vida. ○ responder perguntas sobre mim ajudaram a me conhecer melhor. ○ identificando meus pontos fracos e fortes. ○ perceber minhas forças e ambições. ○ refletir sobre aspectos ... descobrindo sobre nós mesmos. ○ refletir sobre mim e meu propósito para empreender. ○ ferramentas ajudaram a pensar, enalteçamos qualidades, perceber defeitos para melhorá-los. ○ clareza sobre o que quero. ○ me conhecesse mais. ○ colocar no papel o que pensamos sobre nós ajuda a ter visão mais clara de quem somos. ○ pensar sobre meus comportamentos e valores ... aprender sobre mim. ○ relembrar meu objetivo para o futuro ... ter a visão de si mesmo para saber como chegar nos objetivos. ○ ferramentas foram essenciais para me descobrir. ○ ferramentas faz refletir sobre como estamos levando a vida. ○ ferramentas ajudam na investigação de si. ○ ferramentas para sistematizar sobre nós. ○ liste e pude enxergar tudo o que penso de mim em um só lugar e isso me possibilitou ter uma ótima perspectiva. ○ agora sei o porquê quero o que quero, e isso contribuiu na minha autoconfiança. ○ olhar para mim de modo mais motivador e aumentaram minha autoestima. | <p>CONHECER - propósito a cumprir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontos fortes e fracos para usá-los a seu favor e abrir porta - quem sou, o que quero, porque quero, contribui para aumentar a confiança. - responder perguntas sobre mim ajudaram a me conhecer melhor. - Conhece-se primeiro, estar ciente de si, para depois empreender. - Conhecer-se para formular objetivos de vida e trabalho. - Conhecer-se para ter melhor percepção de si para ação. - Conhece-se trabalha os quesitos: perceber-se, gostos, o que é importante na vida, descobrir o que quer. - Conhecer-se para encontrar o caminho a seguir. <p>IDENTIFICAR - quem sou para poder avaliar e organizar vida e propósito.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sentimentos positivos e forças para planejar o propósito. - pontos fortes e fracos. <p>REFLETIR - sobre mim, aspectos pessoais, comportamentos, crenças e valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - propósito para empreender e objetivos futuros me deixa mais ciente de quem sou. - sobre o que gosto e que faço bem para me tornar mais consciente do que sou capaz. - sobre como colocar as ideias em prática para empreender. <p>ESCLARECER - sobre mim através de atributos, valores, forças, crenças.</p> <ul style="list-style-type: none"> - o que quero fazer, ideias para empreender. - Estar mais consciente de minhas habilidades e qualidades para empreender e tomadas de decisão. - Esclarecer o modo de olhar para mim com mais certeza de quem sou, meu propósito. - esclarecer ideias, propósito e pensamentos sobre atitude para empreender. <p>APRENDER - sobre mim. o conceito da dimensão atitude para empreender</p> <p>ENTENDER - quesitos pessoais.</p> <ul style="list-style-type: none"> - o que o mercado precisa. - quanto mais entendo sobre mim, mais entendi do produto, público e mercado. <p>LEMBRAR - de coisas positivas que mudaram minha vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - dos objetivos futuros. <p>PERCEBER - forças e ambições, fraquezas e defeitos para melhorá-los.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estar mais consciente de si para analisar situações, acertar e evitar erros. - Perceber quem sou e qualidades, o que posso fazer daqui em diante. - Ter melhor percepção de si para ação. <p>DESCOBRIR - sobre mim. . Descobrir -se como empreendedor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descobrir características que não percebia antes, o que quero fazer e o propósito. <p>INVESTIGAR - sobre mim, sobre a dimensão atitude para empreender.</p> <p>VALORIZAR - qualidades.</p> <p>RESSIGNIFICAR - sentimentos negativos e defeitos.</p> <p>VISUALIZAR - melhor quem sou.</p> <ul style="list-style-type: none"> - o que penso sobre mim, ajuda ter nova perspectiva de vida e propósito. - o que penso de mim, me possibilitou ter uma ótima perspectiva. - novos caminhos a seguir. - ter visão de si para saber como alcançar objetivos. - melhor as características através de listas. - escrever o que penso de mim, ajudou a ter visão mais clara de mim. - visualização de listas tornou informações sobre mim mais claras. - Abrir a mente, e Expandir a mente e autoconsciência para pensar sobre mim, para me enxergar e me descrever com clareza de pensamento e ter mais consciência do meu propósito. - Mudar pensamento para ficar mais ciente das qualidades para poder empreender. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

MENTE ABERTA - QUESTÃO Q2

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Ofereceu ferramentas para abrir mais o pensamento e a mente, mudou modo de pensar para ser mais flexível para mudanças quando necessário. ○ Me conhecer mais me fez abrir minha mente, me levou a expandir meus pensamentos. ○ Com certeza o conhecimento sobre mim me fez expandir minha mente e mapear o que é necessário mudar para se desenvolver. ○ Conhecer-se é a base para mudança de pensamento e faz pensar fora da caixa. ○ Colocar no papel sobre o autoconhecimento me fez perceber mais sobre mim, e abriu um horizonte de possibilidades para eu poder explorar. ○ O conhecimento sobre mim me fez pensar além e me identificar melhor e me ajudou a encontrar um empreendimento que tenha mais relação consigo. ○ A oficina ajudou no processo de abrir os pensamentos e se perceber através das ferramentas. ○ Abriu minha mente para organizar minhas ideias e pensar sobre meus objetivos futuros. ○ Expandiu meu modo de pensar, pois consegui identificar muitas coisas e comportamentos que posso mudar para poder empreender. ○ O autoconhecimento mudou meu modo de pensamento sobre mim e me convenceu de que posso empreender com as qualidades que tenho. ○ Com as ferramentas acho que foram essenciais para me descobrir e expandir meus pensamentos para mudanças necessárias na minha vida e para empreender. ○ Foi como fazer uma investigação sobre mim e ir além na abertura dos pensamentos, ir descobrindo características que eu não percebia antes. ○ Me mostrando novos caminhos para pensar além. ○ Abriu minha mente me mostrando novos caminhos para pensar além. ○ Me ajudou a perceber minhas qualidades e quem eu sou e posso ser, pois com mente mais aberta posso ser mais flexível em fazer mudanças em mim. ○ Aplicar a teoria sobre atitude através das ferramentas me fez abrir a mente sobre mim e sobre o que posso fazer para empreender. ○ A oficina expandiu muito minha mente, me fazendo identificar as facilidades e dificuldades para empreender e refletir sobre elas. ○ Usando as ferramentas consegui ver várias possibilidades para empreender, e que posso pensar além e expandir minha mente para o autoconhecimento. ○ A oficina abriu minha mente, deixando tudo mais claro sobre mim, pude descrever minhas habilidades, gostos, o que quero fazer, propósito e objetivos futuros. ○ Antes eu não pensava muito no autoconhecimento, a oficina me fez pensar além do óbvio, expandir meu pensamento, refletir mais sobre mim e sobre como posso empreender. ○ O autoconhecimento expandiu minha mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender. ○ Mudou meu modo de pensar sobre mim no sentido de que fiquei mais confiante para empreender minhas ideias. ○ Mudou meu pensamento, agora posso empreender usando minhas próprias qualidades. ○ Expandiu o meu pensamento para empreender e para as mudanças e expandiu a minha mente para as dificuldades a enfrentar e soluções que podem ser adotadas. ○ O autoconhecimento expandiu minha mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender. ○ Abriu minha mente e meus pensamentos para ser mais flexível às mudanças. ○ Abriu minha mente para realizar uma autoanálise honesta e para pensar além, fora da caixa. ○ Muito sentido, abriu minha mente para agir mais. ○ Trouxe conhecimento sobre atitude para empreender, novas informações e visões sobre o que eu pensava saber sobre atitude. ○ Gostei muito das ferramentas trabalhadas na oficina de hoje. Consegui trabalhar nas minhas fraquezas e transformá-las em algo positivo, o que antes me impedia de seguir em frente e posso usar para me dar força. ○ Contribuí muito para que eu tivesse ideias do que fazer com a minha vida e como posso pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender que me beneficie. Muito sentido, abriu minha mente para agir mais. ○ Trouxe conhecimento sobre atitude para empreender, novas informações e visões sobre o que eu pensava saber sobre atitude. ○ Gostei muito das ferramentas trabalhadas na oficina de hoje. Consegui trabalhar nas minhas fraquezas e transformá-las em algo positivo, o que antes me impedia de seguir em frente e posso usar para me dar força. ○ Contribuí muito para que eu tivesse ideias do que fazer com a minha vida e como posso pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender que me beneficie. ○ Expandiu a minha mente para as dificuldades a enfrentar e soluções que podem ser adotadas. ○ Fiquei mais confiante para empreender minhas ideias. ○ Tudo ficou mais claro, pude minhas habilidades, propósito e objetivos futuros. ○ Expandiu minha mente para novos pensamentos. ○ Identifiquei facilidades e dificuldades para empreender ○ Me fez pensar além, me ajudou a encontrar um negócio. ○ Mudou meu modo de pensar para ser mais flexível e aceitar mudanças. ○ Ajudou a encaminhar as ideias para empreender. ○ Abrir os pensamentos e me perceber melhor e o que quero fazer. | <ul style="list-style-type: none"> ○ abrir mais o pensamento e a mente, mudou modo de pensar para ser mais flexível para mudanças ○ me conhecer mais me fez abrir minha mente, me levou a expandir meus pensamentos. ○ conhecimento sobre mim fez expandir mente e mapear o que é necessário mudar para se desenvolver. ○ conhecer-se é a base para mudança de pensamento e faz pensar fora da caixa. ○ colocar no papel autoconhecimento me fez perceber mais sobre mim, e abriu um horizonte de possibilidades para ... explorar. ○ conhecimento sobre mim fez pensar além e me identificar melhor ... encontrar um empreendimento que tenha mais relação consigo. ○ oficina ajudou no processo de abrir os pensamentos e se perceber abriu mente para organizar minhas ideias e pensar sobre objetivos futuros. ○ expandiu modo de pensar ... consegui identificar muitas coisas e comportamentos que posso mudar para poder empreender. ○ autoconhecimento mudou modo de pensamento sobre mim e me convenceu de que posso empreender com as qualidades que tenho. ○ me descobrir e expandir meus pensamentos para mudanças ... na vida e para empreender. ○ fazer uma investigação sobre mim e ir além na abertura dos pensamentos, ir descobrindo características que eu não percebia antes. ○ abriu mente mostrando novos caminhos para pensar além. ○ perceber qualidades e quem eu sou e posso ser ... com mente mais aberta posso ser mais flexível em fazer mudanças em mim. ○ abrir a mente sobre mim e sobre o que posso fazer para empreender. ○ expandiu mente ... identificar facilidades e dificuldades para empreender e refletir sobre elas. ○ ver várias possibilidades para empreender ... pensar além e expandir minha mente para o autoconhecimento. ○ abriu minha mente ... tudo mais claro sobre mim ... descrever habilidades, gostos, o que quero fazer, propósito e objetivos futuros. ○ antes eu não pensava muito no autoconhecimento ... me fez pensar além do óbvio, expandir meu pensamento, refletir mais sobre mim e como posso empreender. ○ autoconhecimento expandiu minha mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender. ○ mudou modo de pensar sobre mim ... fiquei mais confiante para empreender minhas ideias. ○ mudou pensamento ... posso empreender com minhas qualidades. ○ expandiu pensamento para empreender e para as mudanças ... expandiu mente para as dificuldades a enfrentar e soluções a adotar. ○ expandiu mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender. ○ abriu mente e pensamentos para ser mais flexível às mudanças. ○ abriu minha mente para realizar uma autoanálise honesta e pensar além. | <p>CONHECER - conhecer-se para pensar fora da caixa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecer-se é a base para mudança de pensamento. - conhecer-se para encaminhar ideias para o que se deseja fazer no futuro ao empreender. - conhecer-se ajuda a encontrar um empreendimento que tenha mais relação consigo. - conhecer-se para mapear o que é necessário mudar para se desenvolver. <p>IDENTIFICAR - melhor meu propósito para empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontos fortes e fracos. - dificuldades para empreender. - sentimentos positivos. - aspectos que posso mudar para poder empreender. <p>REFLETIR - sobre mim e minhas possibilidades futuras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sobre novos caminhos que posso seguir para empreender. - além para propor soluções para empreender. <p>APRENDER - sobre mim.</p> <p>ENTENDER - aspectos sobre mim.</p> <p>PERCEBER - mais sobre mim abriu um horizonte de possibilidades a explorar para empreender.</p> <p>MUDAR - pensamento para empreender com minhas qualidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - modo de pensar sobre mim, fiquei mais confiante para empreender minhas ideias. <p>EXPANDIR - pensamento para empreender e para mudanças.</p> <ul style="list-style-type: none"> - mente para dificuldades a enfrentar e soluções a adotar. - autoconhecimento expandiu minha mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender. <p>ABRIR - mente e pensamentos para ser mais flexível às mudanças.</p> <ul style="list-style-type: none"> - minha mente para pensar além, fora da caixa. - mente para realizar uma autoanálise honesta. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

AUTOESTIMA - QUESTÃO Q3

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Motivou a me sentir mais capaz.</i> ○ <i>O autoconhecimento mudou meu modo de pensar e me ver, e agora consigo me valorizar mais.</i> ○ <i>Aumentou minha autoestima através das descobertas sobre mim, as quais eu não tinha identificado antes, e que agora dou mais valor.</i> ○ <i>Me fez pensar sobre minhas qualidades e agora as valorizo mais, e antes eu não as valorizava, pensava que não eram importantes.</i> ○ <i>Despertou minha estima pelo reconhecimento de minhas competências e novos detalhes que posso usar para empreender.</i> ○ <i>Consegui visualizar melhor meus valores, e descobri que posso reverter as fraquezas em forças, e isso me deu mais estima alta.</i> ○ <i>Descobrir que tenho mais pontos fortes do que fracos e que posso aplicá-los para empreender. Antes eu tinha uma ideia oposta, pensando que tinha mais pontos fracos.</i> ○ <i>Pelo reconhecimento de minhas capacidades que podem ser mais aprimoradas e posso evoluir sempre.</i> ○ <i>Minha estima aumentou quando percebi que posso dar um rumo diferente na minha vida através da descoberta do meu propósito de vida e propósito do negócio.</i> ○ <i>Me senti valorizado por mim mesmo quando descobri que posso transformar meus pontos fracos em forças para conseguir empreender.</i> ○ <i>Estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades, posso sempre lembrar que tenho valor.</i> ○ <i>Me mostrou que eu sou competente pra algumas coisas e que tenho valor, e no que não sou muito capacitado posso me desenvolver.</i> ○ <i>Me deixou com sensação mais leve para falar sobre algumas questões pessoais que eu não conseguia pensar antes.</i> ○ <i>Contribuiu para eu reconhecer meus pontos fortes e ver que minhas habilidades tem valor.</i> ○ <i>Me fazendo encarar meus pontos fracos e valorizar meus pontos positivos e minhas forças.</i> ○ <i>Reconheci que meus pontos fortes e habilidades tem muito valor para mim, o que antes não achava, e com isso minhas habilidades também podem ter valor para os outros.</i> ○ <i>Ressignificando minhas fraquezas e pontos que não gosto em mim para forças, abrir a mente para transformar fraquezas em forças.</i> ○ <i>Despertou minha autoestima na hora de descrevermos minhas forças e virtudes e fazer boas escolhas sobre elas.</i> ○ <i>Contribuiu de forma que eu consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade para positivo para desenvolver aspectos em que não sou bom.</i> ○ <i>Ao listar tudo, pude me lembrar quem sou e o que fiz com minha vida até agora e perceber que tenho muitas habilidades e posso usar algumas para empreender. Foi bem motivador e bom.</i> ○ <i>Pensar em como eu me comporto em determinadas situações e pensar que sempre tem uma saída.</i> ○ <i>Pensar sempre no lado positivo das minhas fraquezas e como elas pode ter um novo significado fez aumentar minha estima e me dar mais valor.</i> ○ <i>Conhecimento de si faz nos amarmos mais através dos nossos pequenos detalhes e aumenta a autoestima porque você se conhece.</i> ○ <i>Na minha opinião fica mais fácil da pessoa conseguir ter autoconfiança autoestima autoliderança sabendo dos seus pontos fracos e fortes.</i> ○ <i>Autoestima, confiança e motivação são importantes para desenvolver o espírito empreendedor e de liderança.</i> ○ <i>Me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima suficiente para empreender.</i> ○ <i>Conhecimento de si é começo de tudo, através do qual obtemos a autoestima, autoconfiança e motivação interna.</i> ○ <i>É importante conhecer a si mesmo para poder evoluir constantemente a estima, motivação e confiança.</i> ○ <i>Conhecer-se faz com que identifiquemos que alguns defeitos não são tão aparentes e algumas qualidades são ainda melhores do que imaginávamos, o que acaba por elevar a confiança, auto estima e motivação.</i> ○ <i>Consigno me valorizar mais, mudou meu modo de pensar e me ver como pessoa capaz de realizações.</i> ○ <i>Apenas com o autoconhecimento é possível ter autoestima, autoconfiança e motivação interna que sejam fortes o suficiente para persistir obstáculos para empreender.</i> ○ <i>A oficina contribuiu para meu autoconhecimento e me senti com mais autoestima.</i> ○ <i>Me senti importante ao me descobrir e elevou minha autoestima.</i> ○ <i>Elevou minha autoestima de um modo muito bom, quando percebi que posso me valorizar.</i> ○ <i>Comecei a valorizar mais minhas habilidades e isso fez com que aumentasse minha estima.</i> ○ <i>Passei a me ver de modo diferente, por mim e pelo que faço.</i> ○ <i>Vou começar a me valorizar mais pelas minhas habilidades que antes passavam despercebidas.</i> ○ <i>Me senti importante ao me conhecer melhor e meus talentos.</i> ○ <i>Visualizar meus talentos e o que posso fazer da vida elevou minha estima.</i> ○ <i>Ver as diferentes oportunidades aumentou a autoestima.</i> ○ <i>Significou muito, passei a dar mais valor para mim mesmo e para minhas habilidades e capacidades. Antes isso não acontecia.</i> ○ <i>Aumentou minha valorização por mim quanto as coisas que eu faço e o que posso fazer no futuro.</i> ○ <i>Me conhecer melhor deu mais sentido para mim e isso contribuiu para aumentar minha autoestima.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>motivou a me sentir mais capaz.</i> ○ <i>autoconhecimento mudou meu modo de pensar e me ver ... consigo me valorizar mais.</i> ○ <i>descobertas sobre mim ... agora dou mais valor.</i> ○ <i>pensar sobre minhas qualidades ... as valorizo mais.</i> ○ <i>reconhecimento de minhas competências e novos detalhes que posso usar para empreender.</i> ○ <i>visualizar meus valores ... descobri que posso reverter as fraquezas em forças.</i> ○ <i>Descobrir que tenho mais pontos fortes do que fracos e que posso aplicá-los para empreender.</i> ○ <i>reconhecimento de minhas capacidades ... podem ser aprimoradas ... posso evoluir sempre.</i> ○ <i>percebi que posso dar um rumo diferente na minha vida através da descoberta do meu propósito de vida e propósito do negócio.</i> ○ <i>Me senti valorizado por mim quando descobri que posso transformar meus pontos fracos em forças para conseguir empreender.</i> ○ <i>mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades ... posso sempre lembrar que tenho valor.</i> ○ <i>Me mostrou que eu sou competente e tenho valor ... posso me desenvolver.</i> ○ <i>sensação mais leve para falar sobre questões pessoais que eu não conseguia pensar.</i> ○ <i>reconhecer meus pontos fortes e ver que minhas habilidades tem valor.</i> ○ <i>Me fazendo encarar meus pontos fracos e valorizar meus pontos positivos e minhas forças.</i> ○ <i>Reconheci que meus pontos fortes e habilidades tem valor para mim ... minhas habilidades podem ter valor para os outros.</i> ○ <i>Ressignificando minhas fraquezas para forças ... abrir a mente para transformar fraquezas em forças.</i> ○ <i>Despertou minha autoestima ao descrever minhas forças e virtudes.</i> ○ <i>consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade para positivo para desenvolver aspectos em que não sou bom.</i> ○ <i>Ao listar tudo, pude me lembrar quem sou e o que fiz com minha vida até agora e perceber que tenho muitas habilidades e posso usar. algumas para empreender. Foi bem motivador e bom.</i> ○ <i>Pensar em como eu me comporto em determinadas situações e pensar que sempre tem uma saída.</i> ○ <i>Pensar no lado positivo das fraquezas ... como fraquezas podem ter um novo significado ... fez aumentar estima e me dar valor.</i> | <p>CONHECER – conhecer-se faz nos amarmos mais, tanto qualidades como fraquezas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecer-se mais para exercitar minhas qualidades para evoluir. - conhecer-se para se valorizar através dos pontos fortes. - autoconhecimento mudou meu modo de pensar sobre mim, pois agora me valorizo mais. <p>RECONHECER - competências e qualidades minhas que posso usar para empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - que meus pontos fortes e habilidades tem valor para mim, e podem ser valorizados pelos outros. - minhas capacidades e seu aprimoramento, no que sou bom. - fraquezas e que podem ser trabalhadas para melhorar. <p>REFLETIR - sobre lado positivo das fraquezas e desafios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - como me comporto em determinadas situações. - sobre minhas qualidades me fez valorizá-las mais. - que sempre tem uma solução. - como sou, sobre minhas atitudes e como tomo decisões. <p>ENTENDER - a si mesmo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - no que é bom, pontos fortes e habilidades. - limitações para usar a seu favor. - como modelar minha mentalidade para positivo para desenvolver os aspectos em que não sou bom. <p>LEMBRAR - que tenho valor, elevou minha estima.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ao listar características sobre mim, pude lembrar quem sou e o que fiz com minha vida até agora. <p>PERCEBI - que tenho habilidades para empreender foi motivador e aumentou minha estima.</p> <p>DESCOBRI - que tenho mais pontos fortes do que fracos e posso usá-los para empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - que ao ajustar pontos fracos para positivos, me fez valorizar minhas qualidades. <p>VALORIZAR - ver que minhas habilidades tem valor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - meus pontos fortes, crenças e valores, aumentam minha estima. - passei a me valorizar mais quando descobri que posso transformar pontos fracos em forças. - agora consigo me valorizar mais, pois o autoconhecimento mudou meu modo de me ver. - através do autoconhecimento comecei a me dar mais valor pelo que sou. - me senti valorizado por mim quando descobri que posso transformar pontos fracos em forças para empreender. <p>RESSIGNIFICAR - fraquezas em forças fez com que eu me valorizasse mais.</p> <ul style="list-style-type: none"> - minhas fraquezas pode ter novo significado para mais positivo. <p>TRANSFORMAR - fraquezas e crenças limitantes em forças.</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontos fracos em forças para empreender elevou minha estima. <p>SENTIR - mais capaz para empreender vendo que posso usar minhas habilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - mais capaz ao ver que posso usar pontos fracos como forças. <p>MUDAR - a mente na forma de pensar as fraquezas para algo positivo aumenta a estima de si.</p> <ul style="list-style-type: none"> - na medida que fui me conhecendo mais, meu modo de me ver foi mudando para algo mais positivo. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

CONFIANÇA - QUESTÃO Q4

TEXTOS

- o *Abriu minha mente, me mostrando novas possibilidades de contextos que posso empreender e pontos de vista.*
- o *Através das ferramentas me sinto mais confiante, pois sei mais sobre mim e o que sou capaz de fazer.*
- o *Despertou a confiança em mim, através do reconhecendo de minhas capacidades e conhecimento de novos detalhes sobre mim.*
- o *Através do despertar da minha estima. Me valorizando mais, me conheci um pouco melhor então assim consigo ter mais confiança em mim mesmo.*
- o *Entender meus pontos positivos e que posso transformar os negativos em forças, me deu mais estima e confiança.*
- o *Me senti com minha estima mais elevada depois de descobrir mais qualidades minhas e isso me levou a confiar mais em mim.*
- o *Ela me fez enxergar que eu posso ser muito mais do que eu pensava, e que primeiro tenho que confiar em mim e nas minhas capacidades, para depois passar confiança às pessoas, fazendo-as confiar em mim.*
- o *Despertou a vontade de aprender mais sobre mim e isso aumentou minha confiança. Quanto mais eu aprender sobre mim, mais confiante vou me sentir.*
- o *Ao realizar o uso das ferramentas fica mais claro no que precisa ser exercitado e melhorar e isso gera mais autoconfiança, e também é despertado a evolução da autoestima.*
- o *Estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades me sinto mais confiante para empreender e para agir mais e me arriscar mais, colocando minhas ideias para empreender.*
- o *A autodescoberta me ajudou a ter mais confiança.*
- o *Me deu mais confiança para dar minha opinião e expressar o que penso sem medo do que as pessoas vão achar.*
- o *Me fez ver que eu posso ter um futuro brilhante com as minhas competências. Me sinto muito mais autoconfiante para seguir na carreira.*
- o *Me mostrou que preciso confiar primeiro em mim mesmo, para poder expressar confiança para os outros.*
- o *Me ajudou a reforçar que preciso trabalhar mais neste ponto da confiança.*
- o *Saber onde estão os pontos negativos nas situações é ótimo para a autoconfiança, pois podem ser trabalhados para evoluir para algo positivo.*
- o *Colocando em pauta as formas de colocar minhas forças em prática e ressignificar minhas fraquezas.*
- o *Refletir sobre as atividades que sei realizar me deu mais confiança.*
- o *Ajudou a gente a ver que tudo é possível e que existe um segundo caminho.*
- o *Ajudou a fazer as relações das coisas que eu gosto e que posso melhorar ou ressignificar.*
- o *Me fazendo pensar nos meus atributos positivos.*
- o *Ser mais honesta comigo sobre as coisas em que sou bom em realizar, me ajudou a pensar mais que tenho que ter mais autoconfiança.*
- o *Me mostrou que a confiança precisa ser trabalhada todos os dias através da valorização de nossas qualidades.*
- o *Percebi que tenho que me lembrar diariamente que posso e consigo fazer as coisas apara mudar o modo de pensar e me sentir mais confiante e confiar nas minhas capacidades.*
- o *Contribuiu de forma que eu consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade.*
- o *Minha confiança vem junto com a autoestima. Ao me sentir melhor, senti que podia fazer mais e tomar iniciativa para coisas que antes davam medo.*
- o *O autoconhecimento contribuiu para a aumentar minha autoconfiança, através da descoberta de muitas coisas que sou capaz.*
- o *Para pensar nas minhas atitudes e de como eu sou e como isso pode me ajudar ou me prejudicar.*
- o *Essas competências geram confiança para tomar uma atitude.*
- o *Conhecendo a si é possível mapear o que é necessário mudar, desenvolver ou subtrair.*
- o *Todos esses passos para o conhecimento de si nos levam aos passos a serem dados para que possamos empreender com segurança.*
- o *Para saber como certar e evitar erros e isso promove mais confiança.*
- o *Quanto mais nos conhecemos, mais confiança temos em nós mesmos.*
- o *Com autoconhecimento ganho mais confiança para opinar e ser mais extrovertido.*
- o *Penso que o principal para empreender é a autoconfiança, pois você está apostando tudo na sua ideia.*
- o *Acho que conhecendo a si mesmo, podemos planejar o que fazer conosco e como nos liderar melhor e ser mais confiante.*
- o *Para poder empreender é necessário ter confiança naquilo que se quer fazer e aceitar os riscos.*
- o *Quanto mais eu entender sobre mim, mais entenderei do produto e do mercado, tornando-me mais confiante e motivado para empreender.*
- o *Se você se conhecer mais você pode entender a si mesmo e reconhecer os seus problemas, e assim solucionar eles, e isso contribui muito para a auto confiança e a motivação.*
- o *O autoconhecimento traz mais autoconfiança e motivação para empreender.*
- o *Conhecendo a si mesmo, é ótimo para ter mais confiança em si e no negócio, e a confiança proporciona mais motivação para empreender.*
- o *Me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima suficiente para empreender.*
- o *Conhecimento de si é começo de tudo, através do qual obtemos a autoestima, autoconfiança e motivação interna.*
- o *É importante conhecer a si mesmo para poder evoluir constantemente a estima, motivação e confiança.*
- o *Conhecer-se faz com que identifiquemos que alguns defeitos não são tão aparentes e algumas qualidades são ainda melhores do que imaginávamos, o que acaba por elevar a confiança, auto estima e motivação.*
- o *Apenas com o autoconhecimento é possível ter autoestima, autoconfiança e motivação interna que sejam fortes o suficiente para persistir obstáculos para empreender.*

FRAGMENTOS

- o *abriu minha mente ... mostrando novas possibilidades de contextos que posso empreender.*
- o *através das ferramentas me sinto mais confiante ... sei mais sobre mim e o que sou capaz de fazer.*
- o *despertou a confiança através do reconhecendo de minhas capacidades e novos conhecimentos de mim.*
- o *através do despertar da minha estima ... me valorizando mais ... me conheci um pouco melhor ... consigo ter mais confiança.*
- o *entender meus pontos positivos e que posso transformar os negativos em forças me deu mais estima e confiança.*
- o *me senti com minha estima mais elevada ... descobrir qualidades me levou a confiar mais em mim.*
- o *fez enxergar que posso ser mais do que pensava ... primeiro tenho que confiar em mim e nas minhas capacidades, para depois passar confiança às pessoas, fazendo-as confiar em mim.*
- o *despertou a vontade de aprender mais sobre mim e isso aumentou minha confiança ... quanto mais eu aprender sobre mim, mais confiante.*
- o *uso das ferramentas fica mais claro no que precisa ser exercitado e melhorar e isso gera mais autoconfiança ... despertado a evolução da autoestima.*
- o *estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades me sinto mais confiante para empreender, agir e arriscar mais ... colocando minhas ideias para empreender.*
- o *autodescoberta me ajudou a ter mais confiança.*
- o *me deu mais confiança para dar minha opinião e expressar o que penso sem medo do que as pessoas vão achar.*
- o *fez ver que posso ter um futuro brilhante com as minhas competências ... me sinto mais autoconfiante para seguir na carreira.*
- o *confiar primeiro em mim mesmo, para poder expressar confiança para os outros.*
- o *ajudou a reforçar que preciso trabalhar mais neste ponto da confiança.*
- o *saber onde estão os pontos negativos nas situações é ótimo para a autoconfiança ... podem ser trabalhados para evoluir para algo positivo.*
- o *colocar minhas forças em prática e ressignificar minhas fraquezas.*
- o *refletir sobre o que sei realizar me deu mais confiança.*
- o *ajuda a gente a ver que tudo é possível e que existe um segundo caminho.*
- o *fazer as relações das coisas que eu gosto e que posso melhorar ou ressignificar.*
- o *fazendo pensar nos meus atributos positivos.*
- o *ser mais honesta comigo sobre as coisas em que sou bom em realizar, me ajudou a pensar mais que tenho que ter mais autoconfiança.*
- o *confiança precisa ser trabalhada todos os dias através da valorização das qualidades.*
- o *percebi que tenho que me lembrar diariamente que posso e consigo fazer as coisas apara mudar o modo de pensar e me sentir mais confiante e confiar nas minhas capacidades.*
- o *consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade.*
- o *minha confiança vem junto com a autoestima ... ao me sentir melhor, senti que podia fazer mais e tomar iniciativa para coisas que antes davam medo.*
- o *autoconhecimento contribuiu para a aumentar minha autoconfiança, através da descoberta de muitas coisas que sou capaz.*
- o *para pensar nas minhas atitudes e de como eu sou e como isso pode me ajudar ou me prejudicar.*

EXPRESSÕES

- CONHECER - conhecer-se bem primeiro, para depois empreender.
- conhecer mais sobre mim me fez ficar mais confiante para agir.
- conhecer-se para persistir nos obstáculos que podem surgir ao empreender.
- conhecer a si para aceitar riscos e decidir que direção tomar
- autoconhecimento nos leva à autoconfiança e aos passos para empreender.
- autoconhecimento nos liberta dos medos e nos torna mais confiantes.
- conhecer-se para solucionar problema
- conhecer-se para ter mais confiança no que se quer empreender.
- conhecer-se mais faz valorizar-se e despertar estima, confiança e determinação.
- RECONHECER - reconhecimento das minhas capacidades despertou a confiança em mim.
- meus problemas contribuiu para aumentar minha confiança, pois posso sempre buscar soluções ao invés de ignorá-los.
- REFLETIR - sobre meus atributos positivos para contrapor os negativos.
- sobre o que sei realizar me deu mais confiança em mim.
- sobre ser honesto comigo, sobre o que sou bom, ajudou a ter mais confiança.
- CONSCIENTIZAR - tenho que confiar em mim e nas minhas capacidades para poder empreender.
- primeiro tenho que confiar em mim para poder transmitir confiança aos outros sobre meu produto.
- estar ciente de habilidades e capacidades fico mais confiante para agir e me arriscar mais.
- me conscientizar de que preciso colocar minhas ideias em prática no mercado.
- ESCLARECER - uso das ferramentas esclarece o que precisa ser exercitado e melhorado e isso gera confiança.
- ENTENDER - que é possível reverter alguns pontos negativos em positivos, trouxe mais confiança.
- como posso elevar minha estima sempre, me deu mais confiança.
- a si primeiro para ter confiança para empreender.
- PERCEBER - fraquezas colabora para fortificar-se.
- que posso ter um futuro e carreira brilhantes com minhas competências.
- DESCOBRIR - autodescoberta me ajudou a ter mais confiança.
- me descobrir elevou minha estima.
- minhas qualidades me levaram a confiar mais em mim
- que posso ser mais do que pensava.
- coisas que sou capaz de fazer e não sabia.
- VALORIZAR - confiança precisa ser trabalhada e valorizada diariamente.
- minhas qualidades para ter mais confiança.
- RESSIGNIFICAR - pontos negativos de situações para evoluir para algo positivo.
- fraquezas e medos para algo mais positivo, relacionar coisas que gosto e posso melhorar.
- colocar as forças em prática e ressignificar fraquezas.
- TRANSFORMAR - aspectos negativos da personalidade em forças promove mais confiança em si.
- crenças limitantes em crenças fortalecedoras e positivas, ajuda a ter mais confiança em si.
- SENTIR - me senti mais seguro e passei a confiar mais em mim ao listar minhas habilidades.
- confiança vem junto com estima, por isso é importante se sentir bem com o que se está empreendendo.
- ao me sentir bem, senti que podia fazer mais e tomar iniciativa para coisas que antes me davam medo.
- me sinto mais confiante para agir e aceitar os riscos.
- me sinto mais confiante para expressar minhas ideias.
- MUDAR - modo de pensar para adquirir confiança.
- ABRIR - mente para perceber que tudo é possível e sempre existe uma solução - mente mostrando novas possibilidades e contextos para empreender.
- mente para novas ideias faz ter mais confiança em si.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

MOTIVAÇÃO - QUESTÃO Q5

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Mudou meu pensamento sobre empreender que não é tão difícil quanto eu pensava.</i> ○ <i>Me mostrou que devo ser minha própria motivação também é muito importante.</i> ○ <i>Me fazendo acreditar mais em mim.</i> ○ <i>Através do autoconhecimento.</i> ○ <i>Mostrou que sou capaz de realizar muitas coisas.</i> ○ <i>Me motiva, pois sei agora que sou mais capaz.</i> ○ <i>Conhecer a fundo a mim mesma.</i> ○ <i>Através de reflexões.</i> ○ <i>Me motivou a empreender e construir uma empresa de edição de conteúdo, venho pensando nessa ideia a um tempo, mas com esse conteúdo ficou muito claro minhas competências.</i> ○ <i>Através do autoconhecimento estou muito mais motivado para enfrentar meu plano para empreender.</i> ○ <i>Ao conhecer a mim mesmo, posso trabalhar em cima do que precisa ser melhorado para me motivar internamente.</i> ○ <i>Estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades.</i> ○ <i>Antes eu praticamente estava atirando no escuro, sem rumo apenas fazendo as coisas, agora tenho metas e propósito.</i> ○ <i>Mas após aparecer a oficina para praticamente dizer "Pare e pense" eu Me lembrei pelo o que estou me esforçando.</i> ○ <i>Me ajudou muito a dar valor nas minhas competências.</i> ○ <i>Encarar os pontos destacados por mim contribuiu para uma melhor visão sobre quem sou.</i> ○ <i>Estar sempre identificando os seus pontos fracos e não só identificar como solucionar é ótimo.</i> ○ <i>Ideias e novos conhecimentos sobre mim me fez sentir total motivada.</i> ○ <i>Que empreender com o que se gosta é possível.</i> ○ <i>As atividades me mostraram que tenho habilidades que podem se tornar um empreendimento, tornando coisas que faço por amor e lazer em algo que me dê lucro.</i> ○ <i>Me incentivou, aumentou minha estima e contribuiu com a motivação interna.</i> ○ <i>Eu já tinha algumas ideias em mente, mas nunca vão para a frente, porém lembrei delas durante a oficina, o que foi bom, fico com vontade de começar a empreender.</i> ○ <i>Buscar coisas que gosto.</i> ○ <i>Contribuiu de forma que eu consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade.</i> ○ <i>Anulando crenças limitantes e transformando em motivação.</i> ○ <i>Ao listar tudo o que gosto e gerar aquela frase, pude perceber que no meu momento atual eu tenho ótimos caminhos para seguir.</i> ○ <i>Ajudou a trabalhar meu foco</i> ○ <i>Acredito que com as ferramentas mostradas na oficina eu consegui exercitar bastante a motivação interna.</i> ○ <i>Observar as minhas emoções e sentimentos para poder focar nas coisas boas e tirar as ruins.</i> ○ <i>Transformando fraquezas em forças.</i> ○ <i>Focando nas minhas habilidades me motivou para empreender.</i> ○ <i>Quanto mais eu entender sobre mim, mais entenderei do produto e do mercado, tornando-me mais confiante e motivado para empreender.</i> ○ <i>Se você se conhecer mais você pode entender a si mesmo e reconhecer os seus problemas, e assim solucionar eles, e isso contribui muito para a auto confiança e a motivação.</i> ○ <i>O autoconhecimento traz mais autoconfiança e motivação para empreender.</i> ○ <i>Conhecendo a si mesmo, é ótimo para ter mais confiança em si e no negócio, e a confiança proporciona mais motivação para empreender.</i> ○ <i>Identificar pontos positivos que antes eu não percebia em mim, me motivaram a seguir meu propósito.</i> ○ <i>Me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima suficiente para empreender.</i> ○ <i>Me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima suficiente para empreender.</i> ○ <i>Conhecimento de si é começo de tudo, através do qual obtemos a autoestima, autoconfiança e motivação interna.</i> ○ <i>É importante conhecer a si mesmo para poder evoluir constantemente a estima, motivação e confiança.</i> ○ <i>Conhecer-se faz com que identifiquemos que alguns defeitos não são tão aparentes e algumas qualidades são ainda melhores do que imaginávamos, o que acaba por elevar a confiança, auto estima e motivação.</i> ○ <i>Refleti mais e passei a ter outro olhar sobre mim e isso me fez sentir mais motivada para realizar meus sonhos.</i> ○ <i>Apenas com o autoconhecimento é possível ter autoestima, autoconfiança e motivação interna que sejam fortes o suficiente para persistir obstáculos para empreender.</i> ○ <i>Ajudou a persistir nos meus objetivos com mais motivação, ao invés de desistir.</i> ○ <i>Estando mais ciente sobre de qualidades e habilidades e do que quero fazer na vida profissional me deixou mais motivado.</i> ○ <i>Foi motivador fazer autorreflexão da vida e do negócio que quero empreender.</i> ○ <i>Contribuiu para persistir nos meus objetivos e aumentou minha motivação nesse aspecto.</i> ○ <i>Consegui pensar mais sobre mim mesmo e o que quero empreender e me senti muito motivada.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ mudou meu pensamento ... empreender não é tão difícil quanto eu pensava. ○ devo ser minha própria motivação. ○ me fazendo acreditar mais em mim. ○ através do autoconhecimento. ○ mostrou que sou capaz de realizar muitas coisas. ○ me motiva, pois sei agora que sou mais capaz. ○ me conhecer profundamente. ○ através de reflexões. ○ me motivou a empreender e construir uma empresa ... venho pensando nessa ideia a um tempo ... com conteúdo ficou claro minhas competências. ○ através do autoconhecimento estou mais motivado para enfrentar meu plano para empreender. ○ ao conhecer a mim mesmo, posso trabalhar em cima do que precisa ser melhorado. ○ estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades. ○ antes estava sem rumo apenas fazendo as coisas, agora tenho metas e propósito. ○ pare e pense ... me lembrei pelo o que estou me esforçando. ○ dar valor nas minhas competências. ○ encarar os pontos destacados por mim contribuiu para uma melhor visão sobre quem sou. ○ estar sempre identificando os seus pontos fracos e não só identificar como solucionar. ○ ideias e novos conhecimentos sobre mim me fez sentir motivada. ○ que empreender com o que se gosta é possível. ○ me mostraram que tenho habilidades que podem se tornar um empreendimento, tornando coisas que faço por amor e lazer em algo que me dê lucro. ○ me incentivou, aumentou minha estima e contribuiu com a motivação interna. ○ tinha ideias em mente ... lembrei delas fico com vontade de começar a empreender. ○ buscar coisas que gosto. ○ consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade. ○ anulando crenças limitantes e transformando em motivação. ○ ao listar tudo o que gosto e gerar o propósito percebi que tenho ótimos caminhos a seguir. ○ ajudou a trabalhar meu foco. ○ ter como foco para os próximos anos. ○ ferramentas consegui exercitar bastante a motivação interna. ○ observar emoções e sentimentos para poder focar nas coisas boas e tirar as ruins. ○ transformando fraquezas em forças. ○ focando nas minhas habilidades me motivou para empreender. | <p>CONHECER - conhecer-se melhor através das reflexões e buscar coisas que gosto.</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecer-se para trabalhar o que pode ser melhorado e para poder empreender. - conhecer habilidades minhas que podem se tornar empreendimentos. - conhecer-se para ativar o espírito empreendedor e a atitude para ação. - autoconhecimento me motiva a colocar em prática meu plano para empreender. <p>IDENTIFICAR - o que me motiva para exercitar diariamente a motivação interna.</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificar pontos fortes, características e pontos fracos para melhorar e solucioná-los. - identificar o que se ama fazer para poder empreender com o que se gosta. - identificar aspectos e contextos que te motivam para poder empreender. <p>RECONHECER - problemas próprios contribui para motivação e autoconfiança.</p> <p>CONSCIENTIZAR - estou mais ciente de minhas qualidades e habilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - tenho que acreditar mais em mim para ser capaz de empreender. - agora sei que sou capaz de realizar muitas coisas e de empreender. - devo ser minha própria motivação. <p>ESCLARECER - conteúdo esclareceu sobre minhas competências e isso me motivou a empreender.</p> <p>ENTENDER - como posso mudar minha mentalidade.</p> <p>LEMBRAR - pelo que estou me esforçando.</p> <p>VALORIZAR - mais minhas competências e habilidades proporciona mais motivação.</p> <p>TRANSFORMAR - coisas que faço por amor e lazer em algo lucrativo para empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - fraquezas em forças. - crenças limitantes em motivação. <p>SENTIR - me senti mais motivado com o aumento da minha estima.</p> <p>MUDAR - modo de encarar pontos sobre mim contribuiu para ter melhor visão sobre quem sou.</p> <ul style="list-style-type: none"> - meu pensamento sobre empreender, vendo que não é tão difícil quanto eu pensava. <p>EXPANDIR - minhas ideias usando-as para empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - minha mente, agora tenho propósitos e metas, antes estava sem rumo. <p>VISUALIZAR - ter uma visão melhor de quem sou, aumentou minha motivação.</p> <p>FOCAR - nas minhas habilidades ao invés dos pontos negativos, me motivou mais a empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ter foco no que se quer empreender e não desviar dele. - trabalhar meu foco no propósito de vida me motivou a empreender. - observar emoções e sentimentos para focar nas coisas boas e tirar as negativas é motivador. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

INTERAÇÕES - QUESTÃO Q6

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|--|--|---|
| <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar todas as COMPETÊNCIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>O autoconhecimento influencia nas competências consciência, mente aberta, estima, confiança, motivação, pois somos capazes de identificar quem somos e onde queremos chegar, que propósito cumprir.</i> ○ <i>O autoconhecimento possibilita identificar pontos a serem melhorados para que outras competências sejam melhor exploradas.</i> ○ <i>O conhecimento de si e a chave inicial para pensar fora da caixa e ativar as demais competências.</i> ○ <i>Com toda certeza o conhecimento de si seria o primeiro passo para alcançar as outras competências.</i> ○ <i>Entender no que é bom, no que pode melhorar e o que te motiva ajuda no caminho e a ativar essas competências.</i> ○ <i>O autoconhecimento desenvolve essas competências e isso facilita tomar atitudes assertivas.</i> ○ <i>Acho que sem autoconhecimento, estima, motivação e confiança, a gente fica sem norte.</i> ○ <i>Conhecimento de si é o passo inicial para todas as outras.</i> ○ <i>Acredito que o autoconhecimento é a base para mudar, aperfeiçoar ou adquirir as outras competências e o desenvolvimento de todas é extremamente importante para empreender.</i> ○ <i>Para desenvolver essas competências e praticá-las, o indivíduo deve se ter o conhecimento de si próprio.</i> ○ <i>Contribui para a pessoa ter um conhecimento mais vasto sobre si mesmo, e isso facilita ativar as outras competências.</i> <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar ESTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Conhecimento de si faz nos amarmos mais através dos nossos pequenos detalhes e aumenta a autoestima porque você se conhece.</i> <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar ESTIMA - CONFIANÇA</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Na minha opinião fica mais fácil da pessoa conseguir ter autoestima e autoconfiança, e também autoliderança conhecendo dos seus pontos fracos e fortes.</i> <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar CONFIANÇA</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Quanto mais autoconhecimento, mais desenvolve-se a confiança em si e nos outros, e especialmente para tomar decisões e agir.</i> ○ <i>O autoconhecimento é a chave principal para obter mais confiança em si mesmo, pois conhecendo a si é possível mapear o que é necessário mudar, desenvolver ou subtrair.</i> ○ <i>Todos esses passos para o conhecimento de si nos levam aos passos a serem dados para que possamos empreender com segurança.</i> ○ <i>Mais autoconhecimento é bom para saber como acertar e evitar erros e promover mais confiança.</i> ○ <i>Quanto mais nos conhecemos, mais confiança temos em nós mesmos.</i> ○ <i>Me conhecendo mais ganho mais confiança para opinar sobre tal assunto e assim poder me soltar mais para que eu possa ser mais extrovertido.</i> ○ <i>Penso que o principal para empreender é a autoconfiança, pois você está apostando tudo na sua ideia.</i> ○ <i>Acho que conhecendo a si mesmo, podemos planejar o que fazer conosco e como nos liderar melhor e ser mais confiante.</i> ○ <i>Para poder empreender é necessário ter confiança naquilo que se quer fazer e aceitar os riscos.</i> <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar CONFIANÇA - MOTIVAÇÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Quanto mais eu entender sobre mim, mais entenderei do produto e do mercado, tornando-me mais confiante e motivado para empreender.</i> ○ <i>Se você se conhecer mais você pode entender a si mesmo e reconhecer os seus problemas e solucionar, e isso contribui muito para a autoconfiança e a motivação.</i> ○ <i>O autoconhecimento traz mais autoconfiança e motivação para empreender.</i> ○ <i>Conhecendo a si mesmo, é ótimo para ter mais confiança em si e no negócio, e a confiança proporciona mais motivação para empreender.</i> <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar CONSCIÊNCIA - ESTIMA - CONFIANÇA</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Com o autoconhecimento é inegável que desenvolve e inclusive aumenta a consciência, a autoestima e a confiança.</i> <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar ESTIMA - CONFIANÇA - MOTIVAÇÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Definitivamente, autoconhecimento é diretamente ligado à estima, confiança e motivação, competências que são muito importantes para ativar o espírito empreendedor e de liderança.</i> ○ <i>Senti que foi ótimo para que eu me conhecesse melhor. Me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima suficiente para empreender.</i> ○ <i>Conhecimento de si é começo de tudo, através do qual obtemos a autoestima, autoconfiança e motivação interna.</i> ○ <i>É importante conhecer a si mesmo para poder evoluir constantemente a estima, motivação e confiança.</i> ○ <i>Conhecer-se faz com que identifiquemos que alguns defeitos não são tão aparentes e algumas qualidades são ainda melhores do que imaginávamos, o que acaba por elevar a confiança, auto estima e motivação.</i> ○ <i>Apenas com o autoconhecimento é possível ter autoestima, autoconfiança e motivação interna que sejam fortes o suficiente para persistir obstáculos para empreender.</i> | <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar todas as COMPETÊNCIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - nos tornando capazes de identificar quem somos ... onde queremos chegar ... propósito cumprir. - identificar pontos a serem melhorados para que outras competências sejam melhor exploradas. - autoconhecimento é a chave inicial para pensar fora da caixa e ativar as demais competências. - conhecimento de si ... primeiro passo/passos inicial para alcançar as outras competências. - Entender no que é bom, no que pode melhorar, o que motiva ajuda no caminho e a ativar ... competências. <p>autoconhecimento desenvolve essas competências facilita tomar atitudes assertivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sem autoconhecimento ... gente fica sem norte. - autoconhecimento é a base para mudar, aperfeiçoar, adquirir ... competências ... desenvolvimento de todas é extremamente importante para empreender. <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar ESTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecimento de si faz nos amarmos mais ... aumenta a autoestima porque você se conhece. <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar ESTIMA – CONFIANÇA</p> <ul style="list-style-type: none"> - mais fácil ... conseguir ter autoestima e autoconfiança ... conhecendo dos seus pontos fracos e fortes. <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar CONFIANÇA</p> <ul style="list-style-type: none"> - mais autoconhecimento, mais desenvolve-se a confiança para tomar decisões e agir. - autoconhecimento ... chave principal para obter mais confiança em si mesmo ... conhecendo a si é possível mapear o que é necessário mudar, desenvolver ou subtrair. - passos para o conhecimento de si ... levam aos passos ... para que possamos empreender com segurança. - autoconhecimento ... para saber como acertar e evitar erros e promover mais confiança. - quanto mais nos conhecemos, mais confiança temos em nós. - me conhecendo mais ganho mais confiança para opinar ... ser mais extrovertido. - principal para empreender é a autoconfiança ... está apostando tudo na sua ideia. - conhecendo a si mesmo planejar o que fazer conosco ... nos liderar e ser mais confiante. - para empreender ... ter confiança naquilo que se quer fazer e aceitar os riscos. <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar CONFIANÇA - MOTIVAÇÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> - quanto mais eu entender sobre mim, mais entenderei do produto e do mercado, tornando-me mais confiante e motivado para empreender. - entender a si ... e reconhecer os seus problemas e solucionar ... contribui muito para a autoconfiança e a motivação. - autoconhecimento traz mais confiança e motivação para empreender. - conhecendo a si mesmo ... para ter mais confiança em si e no negócio ... confiança proporciona mais motivação para empreender. <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar CONSCIÊNCIA - ESTIMA – CONFIANÇA</p> <ul style="list-style-type: none"> - autoconhecimento ... desenvolve ... aumenta a consciência, a autoestima e a confiança. <p>AUTOCONHECIMENTO para ativar ESTIMA - CONFIANÇA – MOTIVAÇÃO</p> <ul style="list-style-type: none"> - autoconhecimento é diretamente ligado à estima, confiança e motivação, competências ... para ativar o espírito empreendedor e de liderança. - ... me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima ... para empreender. - conhecer a si mesmo evoluir constantemente a estima, motivação e confiança. - identifiquemos que alguns defeitos não são tão aparentes e algumas qualidades são ainda melhores do que imaginávamos, o que acaba por elevar a confiança, auto estima e motivação. - autoconhecimento é possível ter autoestima, autoconfiança e motivação ... fortes o suficiente para persistir obstáculos para empreender. | <p>IDENTIFICAR - quem somos, onde queremos chegar, propósito.</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontos a melhorar para explorar demais competências. - que alguns defeitos não são tão aparentes e algumas qualidades são ainda melhores do que se imaginava, faz elevar a confiança, estima e motivação. <p>AUTOCONHECIMENTO - chave inicial/primeiro passo para pensar além.</p> <ul style="list-style-type: none"> - chave principal para obter mais confiança. - base para ativar as demais competências. - desenvolve e aumenta a consciência, estima e confiança. - ligado à estima, confiança e motivação, ativam o espírito empreendedor e de liderança. - ter estima, confiança e motivação fortes para persistir nos obstáculos para empreender. - sem autoconhecimento fica-se sem rumo. - base para mudar, aperfeiçoar, adquirir demais competências. - extremamente importante para empreender. - passos para o autoconhecimento levam aos passos para empreender com segurança. - para saber acertar e evitar erros e promover mais confiança. - traz mais confiança e motivação para empreender. <p>CONHECER - conhecer-se mais aumenta estima (faz nos amarmos mais).</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontos fracos e fortes facilita desenvolver estima confiança. - quanto mais nos conhecemos, mais confiança temos em nós - conhece-se mais para ter mais confiança em opinar e ser extrovertido. - conhecer-se para ter mais confiança em si e no negócio. - conhecendo-se melhor, torna-se mais confiante, motivado e com mais estima para empreender. - conhecer a si mesmo evoluir constantemente a estima, motivação e confiança. <p>AGIR - quanto mais autoconhecimento, mais confiança para tomar decisões e agir.</p> <p>ENTENDER - a si</p> <ul style="list-style-type: none"> - no que é bom e em que melhorar. - quanto mais entender sobre mim, mais entenderei do produto e mercado, tornando-me mais confiante e motivado para empreender. <p>RECONHECER - seus problemas e solucionar contribui para a confiança e a motivação.</p> <p>FACILITAR - tomar atitudes assertivas.</p> <p>MAPEAR - o que é necessário mudar, desenvolver ou subtrair.</p> <p>EMPREENDER - confiança é a principal competência para empreender pois se aposta tudo na sua ideia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - confiança proporciona mais motivação para empreender. - para empreender precisa ter confiança no que se quer fazer e aceitar os riscos. <p>PLANEJAR - planejar o que fazer conosco, nos liderar e ser mais confiante.</p> |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

ATITUDE - QUESTÃO Q7

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Encontrar alguns dos propósitos da vida, sendo possível relacionar ideias. ○ Me ajudou a me conhecer, e pensar se estou no caminho certo. ○ Expressar no papel quem somos e olhar o que temos em nós foi fantástico! Se eu conhecesse antes esta ferramenta teria sido muito mais fácil. ○ Parar, pensar, refletir e estudar mais sobre meu propósito. ○ Um descortinar, uma descoberta de atos possíveis daqui para frente. ○ Alguns pontos passados sobre autoconhecimento penso ser importante. ○ Ajudou na definição e reflexão das minhas características. ○ Identificar pontos que facilitam e dificultam as minhas atitudes e percepções maiores sobre mim. ○ Ajudou a conhecer ferramentas do conhecimento de si. ○ Gostei bastante, me ajudou ter outro olhar para essa área de conhecimento a si mesmo. ○ Foi ótimo para pensar e me conhecer melhor. ○ Contribuiu para mim me conhecer melhor. ○ Consegui ver outros lados e pensar mais sobre mim mesmo, me senti muito bem pois fazia tempo que não pensava em mim. ○ Em pensar em mim, lembrar do que passei e o que influenciou e ainda influencia na minha vida. ○ A oficina apresentada em aula contribuiu para uma reflexão sobre autoconhecimento e significou muito para mim descobrir meus propósitos, já que sou um estudante. Me senti bem ao realizar a oficina. ○ Consegui refletir melhor sobre quem eu sou, me fez pensar sobre meu propósito e minhas ambições. ○ Foi muito legal, me fez refletir sobre inúmeras questões do meu futuro e sobre mim. ○ Me fez pensar no meu futuro. ○ Consegui conhecer mais a mim mesmo. ○ Estimulou o autoconhecimento e espírito empreendedor. ○ Foi um grande autoconhecimento, me fez refletir, me conhecer melhor e entender meu propósito. ○ Contribuiu para olhar pra si e organizar ideias, sentimentos, propósito. ○ Significou que poderei chegar a um potencial de mudança positiva no futuro. ○ É bom a gente parar para pensar em nós e é meio que um impulso para gente seguir no que estamos nos capacitando. ○ Foi ótimo pensar em si mesmo e autoconhecimento é muito importante para empreender. ○ Me ajudou a descobrir mais sobre a minha personalidade, meus gostos, paixões e traços de personalidade. ○ Me senti desafiada a pensar mais sobre mim mesma, mas foi satisfatório conseguir as respostas. ○ A oficina me fez refletir sobre mim e entender melhor quem eu sou e o que eu busco. As questões me trouxeram outra perspectiva de mim, uma mais íntima, dessa forma, a atividade me proporcionou um autoconhecimento e eu me senti mais consciente sobre quem eu sou. ○ Contribuiu para eu me conhecer melhor e me senti mais tranquila ao me enxergar como alguém que tem algum valor. ○ A principal contribuição foi conseguir olhar para mim e ver que posso me motivar para empreender. ○ Consegui compreender que a academia não prepara para o empreendedorismo. Desta forma, foi possível relacionar com a minha formação, na qual a competência da atitude não foi explorada. ○ Mostrou que é importante o autoconhecimento para desenvolver competências empreendedoras. ○ Me esclareceu muito sobre os passos para empreender. ○ Consegui dar nome a muitas coisas que eu já sabia, mas não conseguia aplicar pois não conseguia descrever o processo. ○ Me ajudou a pensar um pouco mais nas coisas. ○ Serviu para colocar em palavras algumas visões que eu tinha, mas não estavam concretizadas, significou uma reorganização dos pensamentos. ○ Este encontro significou muito, pois algumas ideias, que anteriormente estavam no papel, foram expostas e relacionadas, trazendo clareza sobre os propósitos da vida. ○ Adorei participar. Além de legal, me ajudou a me organizar com minhas ideias e pensamentos. ○ Senti que é útil para um posicionamento ou reposicionamento mais consciente de si. ○ Contribuiu no sentido de analisar criticamente minhas ideias e sistematizar sobre elas. ○ Muito sentido, abriu minha mente para agir mais. ○ Trouxe conhecimento sobre atitude para empreender, novas informações e visões sobre o que eu pensava saber sobre atitude. ○ Gostei muito das ferramentas trabalhadas na oficina de hoje. Consegui trabalhar nas minhas fraquezas e transformá-las em algo positivo, o que antes me impedia de seguir em frente e posso usar para me dar força. ○ Contribuiu muito para que eu tivesse ideias do que fazer com a minha vida e como posso pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender que me beneficie. ○ Me senti importante ao ajudar a compartilhar conhecimento sobre mim. ○ Melhorou minha autoestima de uma maneira muito boa e isso foi extremamente útil para que eu pudesse ver o que eu posso fazer com minha vida e oportunidades. ○ Me senti confiante, esta oficina contribuiu para meu autoconhecimento. ○ Significou muito, me senti confiante. Me deixou mais confiante quanto as coisas que faço diariamente e como me relaciono com pessoas. ○ Facilitou meu processo de tomar decisões com coisas que para mim fazem mais sentido e que eu de fato tenho vontade de fazer. Gostei muito de como me motivou ao me fazer lembrar quem eu sou. | <ul style="list-style-type: none"> ○ encontrar propósitos da vida ... possível relacionar ideias. ○ me conhecer mais ... pensar no caminho certo. ○ expressar no papel quem somos. ○ parar, pensar e refletir sobre meu propósito. ○ descoberta de atos possíveis. ○ pontos sobre autoconhecimento importante. ○ definição e reflexão das minhas características. ○ identificar pontos que facilitam e dificultam as atitudes e percepções. ○ conhecer ferramentas de conhecimento de si. ○ ter outro olhar para o conhecimento de si. ○ pensar e me conhecer melhor. ○ ver outros lados e pensar mais sobre mim ... me senti muito bem ... fazia tempo que não pensava em mim. ○ pensar em mim ... lembrar o que influenciou e influencia na minha vida. ○ reflexão sobre autoconhecimento ... significou para descobrir meus propósitos ... me senti bem. ○ refletir sobre quem eu sou ... pensar no meu propósito e ambições. ○ refletir sobre questões do meu futuro e sobre mim ○ pensar no meu futuro ... estimulou autoconhecimento e espírito empreendedor. ○ autoconhecimento me fez refletir ... me conhecer melhor ... entender meu propósito.... olhar pra si ... organizar ideias, sentimentos, propósito. ○ chegar a um potencial de mudança positiva no futuro. ○ parar para pensar em nós ... impulso para seguir no que estamos nos capacitando. ○ pensar em si e autoconhecimento é importante para empreender. ○ descobrir sobre a minha personalidade, gostos, paixões. ○ me senti desafiada a pensar sobre mim. ○ refletir e entender melhor quem eu sou e o que eu busco ... questões trouxeram perspectiva mais íntima de mim ... proporcionou autoconhecimento ... me senti mais consciente sobre quem sou ○ me conhecer melhor ... me senti tranquila ao me enxergar como alguém que tem valor... olhar para mim e ver que posso me motivar para empreender. ○ possível relacionar com a minha formação. ○ importante o autoconhecimento para desenvolver competências empreendedoras. ○ esclareceu sobre passos para empreender. ○ dar nome a muitas coisas ... descrever o processo.... pensar nas coisas. ○ colocar em palavras visões que eu tinha ... significou reorganização dos pensamentos. ○ ideias anteriormente no papel foram expostas e relacionadas ... trazendo clareza sobre propósitos da vida. ○ organizar minhas ideias e pensamentos. ○ útil para um posicionamento ou reposicionamento mais consciente de si. ○ analisar criticamente e sistematizar minhas ideias. ○ abriu minha mente para agir mais. ○ conhecimento sobre atitude para empreender ... novas informações e visões sobre atitude. Trabalhar nas fraquezas e transformá-las em algo positivo ... o que antes me impedia de seguir em frente, posso usar para me dar força. ○ ideias do que fazer com a vida ... como pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender e que me beneficie. ○ me senti importante ... compartilhar conhecimento sobre mim. ○ melhorou minha autoestima ... ver o que eu posso fazer com minha vida e oportunidades ... me senti confiante ... contribuiu para autoconhecimento. ○ mais confiante quanto as coisas que faço e como me relaciono com pessoas. ○ facilitou processo de tomar decisões com coisas que fazem mais sentido e tenho vontade de fazer.... me motivou ao me fazer lembrar quem sou. | <p>CONHECER - conhecer-se para pensar no caminho.</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecer-se melhor para relacionar com a formação. - conhecer-se para desenvolver competências empreendedoras. - conhecer sobre atitude para empreender. <p>DESCOBRIR – propósitos, atos possíveis, personalidade, gostos, paixões.</p> <p>ENCONTRAR - propósitos da vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ideias do que fazer com a vida. <p>IDENTIFICAR - pontos que facilitam e dificultam as atitudes.</p> <p>DEFINIR - definição de minhas características.</p> <p>REFLETIR - sobre si, o que se busca, questões do futuro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sobre propósito, ambições, característica - sobre autoconhecimento para empreender. <p>RELACIONAR – ideias.</p> <p>PENSAR - sobre si; propósito; futuro</p> <p>CONSCIENTIZAR - analisar e organizar ideias para um posicionamento mais consciente de si.</p> <p>FACILITAR - facilitou tomar decisões com coisas que fazem mais sentido e tenho vontade de fazer.</p> <p>ESCLARECER - esclarecer sobre passos para empreender e descrever o processo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ideias expostas no papel e relacionadas traz clareza sobre propósitos da vida <p>ENTENDER – melhor sobre si, o que se busca e propósito.</p> <p>RELEMBRAR – o que influenciou e influencia a vida.</p> <p>PERCEBER – perceber-se ao olhar pra si.</p> <ul style="list-style-type: none"> - perceber que sou capaz de empreender me motiva a empreender. <p>SENTIR - sentir-se bem, fazia tempo que não pensava em mim.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sentir-se bem ao fazer reflexão sobre autoconhecimento. - sentir-se tranquilo ao se enxergar como alguém que tem valor. - sentir-se mais consciente sobre quem se é. - sentir-se desafiado a pensar sobre si. - sentir-se bem importante ao compartilhar conhecimento sobre si. - autoconhecimento contribuiu para sentir-se confiante. - sentir-se mais confiante quanto ao que se faz e como se relacionar com pessoas. <p>MUDAR - chegar a um potencial de mudança positiva no futuro.</p> <p>ABRIU - a mente para agir mais.</p> <p>VISUALIZAR - ver o que eu posso fazer com minha vida e oportunidades melhorou minha autoestima.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ter outro olhar para o conhecimento de si. - ver outros lados sobre mim para refletir mais. <p>TRANSFORMAR - transformar o que gosto em algo novo para empreender que me beneficie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - transformar fraquezas em algo positivo, o que antes me impedia de seguir em frente, posso usar para me dar força. <p>ORGANIZAR – propósito, ideias, sentimentos, pensamentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - colocar em palavras visões que eu tinha significou organização dos pensamentos. - organizar o tempo para pensar sobre si. - no papel quem somos e ideias. <p>ESTIMULAR - estimulou autoconhecimento e espírito empreendedor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - pensar em si estimula seguir em frente se capacitando. <p>MOTIVAR - ver que sou capaz de empreender, me motiva a empreender; me motivou ao me fazer lembrar quem sou.</p> |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

ATITUDE - QUESTÃO Q8

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>A oficina foi fundamental para eu ser capaz de me conhecer e perceber que meus conhecimentos podem ser colocados em prática.</i> ○ <i>Compreensão de mim.</i> ○ <i>Conhecimento sobre mim.</i> ○ <i>Coisas que não percebia em mim antes.</i> ○ <i>Mais conhecimento de mim mesma.</i> ○ <i>Tenho mais autoconhecimento agora do que tinha antes.</i> ○ <i>Acredito que aumentou mais meu conhecimento pessoal.</i> ○ <i>Sinto que me conheço um pouco mais.</i> ○ <i>Aumentou meu autoconhecimento e o conhecimento de como organizar minhas ideias.</i> ○ <i>Agora sei como organizar minhas ideias e pensamentos para quando tiver que tomar decisões.</i> ○ <i>Ajudou a saber identificar qualidades próprias a serem exploradas para empreender.</i> ○ <i>Me fez perceber questões pessoais que ainda não tinham me caído a ficha.</i> ○ <i>Pude ver com mais clareza o que eu gosto e o que eu não gosto, me conhecer melhor.</i> ○ <i>Pude perceber coisas a melhorar.</i> ○ <i>Me deu maior clareza sobre mim e meu propósito.</i> ○ <i>Percebi que preciso trabalhar algumas questões em mim e reparei que tenho muitas competências, mas me faltam atitude para colocá-las em prática.</i> ○ <i>Identifiquei agora quais são os meus problemas e como resolvê-los.</i> ○ <i>Agora tenho uma clareza maior de planos e pensamentos.</i> ○ <i>Eu achava que apenas implantava o produto e hoje vejo que existe muitos itens para aprender.</i> ○ <i>Ver o conhecimento de si de outra forma.</i> ○ <i>Trouxe novos valores e pensamentos sobre conhecimento de si.</i> ○ <i>Mudou o meu modo de pensar em relação ao meu propósito.</i> ○ <i>Mudou a minha percepção de vida.</i> ○ <i>Mudou a minha visão sobre mim e sobre empreender.</i> ○ <i>Mudou a visão sobre mim e atitude empreendedora.</i> ○ <i>Abriu a minha mente para ter ideias criativas para tentar sair um pouco da bolha.</i> ○ <i>Mudou a forma de pensar sobre empreendedorismo atitude empreendedora.</i> ○ <i>Percebi que eu tinha um olhar mais estreito sobre as minhas próprias vontades.</i> ○ <i>Eu acredito que minha forma de analisar criticamente uma ideia foi incrementada.</i> ○ <i>Eu era com uma pessoa com muitas ideias, porém sem coragem para dar os primeiros passos para empreender, agora tenho mais confiança para empreender.</i> ○ <i>Me fez pensar bastante sobre tomar atitudes, talvez o que falta seja um simples passo à frente.</i> ○ <i>Me senti mais confiante para traçar um caminho mais fácil, para decisões mais complexas.</i> ○ <i>Pensei em começar a arriscar um pouco mais e sair mais da zona de conforto, apesar das dificuldades.</i> ○ <i>Me deu mais coragem para enfrentar o caminho de empreender.</i> ○ <i>Me sinto mais motivada. Tenho mais vontade de correr atrás de meus sonhos.</i> ○ <i>Encarar os pontos destacados por mim contribuiu para uma melhor visão sobre quem sou.</i> ○ <i>Estar sempre identificando os seus pontos fracos e não só identificar como solucionar é ótimo.</i> ○ <i>Ideias e novos conhecimentos sobre mim me fez sentir total motivada.</i> ○ <i>Que empreender com o que se gosta é possível.</i> ○ <i>Estimulou o espírito empreendedor para não desistir e seguir sempre em direção aos sonhos.</i> ○ <i>Identifiquei características que posso explorar mais para empreender.</i> ○ <i>Me sinto mais confiante para enfrentar para empreender</i> ○ <i>Mudou a minha visão sobre as possibilidades de empreender e sobre minhas capacidades.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ ser capaz de me conhecer ... perceber que meus conhecimentos podem ser colocados em prática. ○ compreensão de mim ... conhecimento sobre mim. ○ coisas que não percebia em mim. ○ mais autoconhecimento do antes. ○ aumentou meu conhecimento pessoal. ○ me conheço um pouco mais. ○ aumentou autoconhecimento ... conhecimento de organizar ideias e pensamentos para tomar decisões. ○ identificar qualidades próprias para empreender. ○ perceber questões pessoais. ○ ver com mais clareza o que eu gosto e não gosto, me conhecer melhor. ○ perceber coisas a melhorar. ○ clareza sobre mim e meu propósito. ○ percebi que preciso trabalhar questões em mim que tenho muitas competências, mas me faltam atitude para colocá-las em prática. ○ identifiquei meus problemas e como resolvê-los. ○ clareza de planos e pensamentos. ○ muitos itens para aprender. ○ ver o conhecimento de si de outra forma. ○ novos valores e pensamentos sobre conhecimento de si. ○ mudou o modo de pensar em relação ao meu propósito. ○ mudou percepção de vida. ○ mudou visão sobre mim e empreender. ○ mudou a visão sobre mim e atitude empreendedora. ○ abriu a mente ideias criativas sair da bolha. ○ mudou a forma de pensar sobre empreendedorismo e atitude empreendedora. ○ percebi que eu tinha um olhar estreito sobre as próprias vontades. ○ forma de analisar criticamente uma ideia foi incrementada. ○ pessoa com muitas ideias e sem coragem para empreender ... agora mais confiança para empreender. ○ pensar sobre tomar atitudes. ○ mais confiante para traçar um caminho fácil para decisões complexas. ○ começar a arriscar mais ... sair mais da zona de conforto. ○ mais coragem para enfrentar o caminho de empreender. ○ mais motivada ... mais vontade de correr atrás de meus sonhos. | <p>CONHECER - me conhecer melhor.</p> <p>- aumentou autoconhecimento, mais do que antes.</p> <p>IDENTIFICAR - identifiquei meus problemas e como resolvê-los.</p> <p>- identificar qualidades próprias para empreender.</p> <p>PENSAR - pensar sobre tomar atitudes.</p> <p>ESCLARECER - clareza de planos e pensamentos.</p> <p>- clareza sobre mim e meu propôs</p> <p>- mais clareza do que gosto e não gosto</p> <p>APRENDER - itens sobre mim e como empreender.</p> <p>ENTENDER - mais sobre mim.</p> <p>PERCEBER - perceber que meus conhecimentos podem ser colocados em prática.</p> <p>- percebi que eu tinha um olhar estreito sobre as próprias vontades.</p> <p>- percebi que preciso trabalhar questões em mim.</p> <p>- que tenho muitas competências, mas faltava atitude para colocá-las em prática.</p> <p>- perceber questões pessoais a melhorar que não percebia antes.</p> <p>DESCOBRIR - novos valores e pensamentos sobre autoconhecimento.</p> <p>SENTIR - mais coragem para enfrentar o caminho de empreender.</p> <p>- sentir-se mais motivado e com mais vontade de correr atrás dos sonhos.</p> <p>- sentir-se mais confiante para arriscar mais e sair mais da zona de conforto.</p> <p>- sentir-se mais confiante para traçar um caminho fácil para decisões complexas.</p> <p>- agora sinto mais confiança para empreender ideias, antes não tinha coragem.</p> <p>MUDAR - visão sobre mim e sobre empreender e atitude empreendedora.</p> <p>- a forma de pensar sobre empreendedorismo e atitude empreendedora.</p> <p>- a forma de analisar criticamente uma ideia.</p> <p>- o modo de pensar em relação ao propósito.</p> <p>- percepção de vida.</p> <p>EXPANDIR - conhecimento de si.</p> <p>ABRIR - a mente para ideias criativas e sair da bolha.</p> <p>ORGANIZAR - aumentou o conhecimento de organizar ideias e pensamento para tomar decisões.</p> <p>MOTIVAR - ter mais vontade e motivação para correr atrás dos sonhos.</p> |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

(continua)

ATITUDE - QUESTÃO Q9

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> o <i>Através do aprofundamento do autoconhecimento.</i> o <i>Foram bem úteis, consegui entender o que eu tenho que pode me ajudar, e entender as minhas competências como uma ferramenta útil para minhas metas.</i> o <i>De forma a identificar as minhas fraquezas e pontos a melhorar, para que aí sim, eu tenha uma atitude pulsante.</i> o <i>Acredito que esclareceu mais o meu autoconhecimento e isso impulsionou minha atitude empreendedora.</i> o <i>Conseguir olhar pra mim e conseguir entender os motivos de eu tomar certas atitudes.</i> o <i>Através dos conhecimentos que descobri sobre mim impulsionaram mais minha atitude para empreender, pois me deu mais confiança.</i> o <i>Ter mais autoconhecimento.</i> o <i>Podem contribuir para meu desenvolvimento pessoal e profissional para ter atitudes que possam me ajudar a alcançar meus objetivos e propósitos.</i> o <i>Colocar as qualidades e fraquezas no papel e exercitá-las ajudam a diminuir cada vez mais os defeitos e se sentir confiante.</i> o <i>O autoconhecimento gera confiança, o que acaba por nos fazer tomar atitude.</i> o <i>Compreender a atitude é algo muito importante, não adianta ter muitas competências e não conseguir colocá-las em prática. É necessário autoconhecimento para entender o que falta para ter atitude.</i> o <i>Na questão de colocar em listas ou em tópicos e ver de perto dos problemas.</i> o <i>O conteúdo da oficina nos auxilia a traçar nossos objetivos e os caminhos para chegar até eles e no processo percebemos que a atitude é um fator de extrema importância para isso. Então a atividade nos evoca a buscar ter atitude, pois essa é a única forma de conseguirmos o que queremos.</i> o <i>A visão clara do que posso fazer e realizar combinando diversos conhecimentos e expressões destes é um mundo imenso de possibilidades. Abre-se agora uma grande cortina que estava fechada.</i> o <i>Me fez perceber que as competências atitudinais devem ser mais desenvolvidas.</i> o <i>Tomei mais consciência de que posso desenvolver mais minhas competências para poder empreender com segurança.</i> o <i>Despertaram novas percepções sobre como posso colocar minha atitude para empreender na prática.</i> o <i>Ajuda muito a gente a pensar um pouco sobre nossa vida profissional, encorajar e transmitir nem que seja um pouco de confiança.</i> o <i>Me ajudam a desenvolver a dimensão da atitude ao me fazer enxergar as coisas de uma maneira diferente para mudar o agir.</i> o <i>Ajuda a ver de uma forma diferente a atitude para empreender, e também a ter mais atitude para agir.</i> o <i>Podem contribuir com a organização de ideias e visão ampla de si mesmo, a fim de gerar uma mudança positiva para alcançar nossos objetivos.</i> o <i>Sair dos pensamentos em círculo e encontrar um caminho mais objetivo e assertivo, portanto mais próximo de tomar uma atitude.</i> o <i>Estas ferramentas ajudam a expandir a mente e são o gatilho para a mudança pessoal e começo de algum negócio.</i> o <i>Acredito que tudo o que aprendi nessa oficina me ajudou a reforçar minha atitude através do reforço da autoestima e da motivação, trabalhadas em cima do meu conhecimento interior.</i> o <i>Organizar melhor as atitudes e a reforçar minha autoestima.</i> o <i>Acho que só o fato de se conhecer ajuda a melhorar a autoestima, que é importante na escolha da atitude.</i> o <i>Trazendo confiança, pois o fazer o que ama é fundamental para persistir.</i> o <i>Os exercícios me fizeram refletir e me deram confiança para colocar em ação minha ideia de negócio.</i> o <i>Despertando a coragem para executar aquilo que não passavam de ideias e sonhos.</i> o <i>Me sinto mais confiante para a ação de empreender.</i> o <i>Ajuda a desenvolver a dimensão atitude em mim, pois traz confiança para a ideia que foi produzida.</i> o <i>Para ser mais proativo e partir para a ação.</i> o <i>Com a formação de uma convicção forte.</i> o <i>Posso trabalhar nos meus medos e fraquezas e com isso pensar em formas de superá-los. Acho que com isso terei mais confiança e habilidades para tomar decisões e ter atitude.</i> o <i>Trabalhar estas competências contribuiu de forma motivadora para empreender.</i> o <i>Pode contribuir motivando e dando coragem para as pessoas conseguirem melhorar no futuro.</i> o <i>“Achei interessante, porque agora a gente consegue desenvolver algum produto embasado em alguns conteúdos que vieram de uma base, de uma fundamentação forte. Acho que para mim é o que mais ficou evidente, pois a gente sistematiza, escreve e vai derivando algumas coisas. O produto disso acaba sendo mais confiável” (D1).</i> o <i>“Gostei muito da autorreflexão que a gente fez. Deu para analisar que no momento atual a gente tem várias ideias que a gente poderia seguir. Como a gente cresceu e o que somos hoje, abre várias oportunidades. Foi muito produtivo, pude fazer a reflexão de tudo junto, poder refletir sobre quem eu sou e o que posso seguir, o que posso focar nos próximos passos para empreender” (D2).</i> o <i>“Gostei muito da parte de reverter as crenças limitantes para forças é bom para poder empreender, pois faz um desbloqueio nos medos de empreender e nos deixa mais confiantes. Com a correria do dia-a-dia, fazemos tudo no automático e não paramos para pensar e organizar as coisas. A oficina faz a gente parar para pensar e refletir sobre nossa vida, nossas características e atributos para serem aplicados na hora de empreender” (D3).</i> o <i>“Achei ótimo, eu nunca tinha parado para pensar o quando deve-se conhecer para poder empreender. Em determinados momentos se eu não sou bom em determinada função, eu posso aprender para poder executar e não me complicar no meu próprio empreendimento. Nunca tinha parado para pensar o quanto nós podemos influenciar nós mesmos” (D4).</i> | <ul style="list-style-type: none"> o aprofundamento do autoconhecimento. o entender minhas competências como ferramenta útil para metas. o identificar fraquezas e pontos a melhorar para ter atitude. o esclareceu autoconhecimento e isso impulsionou minha atitude empreendedora. o entender os motivos de tomar certas atitudes. o conhecimentos sobre mim impulsionaram minha atitude para empreender ... me deu mais confiança. o contribuir para meu desenvolvimento pessoal e profissional ... ter atitudes para alcançar meus objetivos e propósitos. o colocar as qualidades e fraquezas no papel e exercitá-las ajudam a diminuir cada os defeitos e se sentir confiante. o autoconhecimento gera confiança que nos faz tomar atitude. o colocar competências em prática ... necessário autoconhecimento para entender o que falta para ter atitude. o colocar em listas e ver de perto dos problemas. o no processo atitude auxilia a traçar objetivos e caminhos ... buscar atitude é a única forma de conseguirmos o que queremos. o visão clara do que posso fazer e realizar. o abre-se cortina que estava fechada. o percebi que as competências atitudinais devem ser mais desenvolvidas. o mais consciência que posso desenvolver competências para empreender com segurança. o despertaram novas percepções sobre colocar atitude para empreender na prática. o pensar sobre vida profissional, encorajar e transmitir confiança. o clareza de ideias . o conscientizar sobre tomar atitude, agir mais. o manter-se positivo e relembrar objetivos faz tomar atitude para atingir o propósito. o enxergar as coisas de uma maneira diferente para mudar o agir. o ver de uma forma diferente a atitude para empreender ... ter mais atitude para agir. o organização de ideias e visão ampla de si mesmo para gerar mudança positiva para alcançar objetivos. o sair dos pensamentos em círculo ... encontrar caminho mais objetivo e assertivo ... mais próximo de tomar atitude. o ferramentas ajudam expandir a mente e são gatilho para mudança pessoal e negócio. o reforçar atitude através do reforço da autoestima e motivação, trabalhadas do conhecimento interior. o organizar as atitudes e a reforçar autoestima. o fato de se conhecer ajuda a melhorar a autoestima, que é importante na escolha da atitude. o trazendo confiança ... fazer o que ama é fundamental para persistir. o refletir ... me deram confiança para colocar em ação a ideia de negócio. o despertando coragem para executar aquilo que eram ideias e sonhos. o me sinto mais confiante para a ação de empreender. o traz confiança para a ideia que foi produzida. o ser mais proativo e partir para a ação. o formação de convicção forte. | <p>CONHECER - conhecer-se ajuda a melhorar a autoestima, é importante na escolha da atitude.</p> <ul style="list-style-type: none"> - autoconhecimento é a chave para empreender, primeiro conhecer-se, para depois conhecer produto a colocar no mercado que condiz com o público, fica mais fácil para empreender. - ferramentas permitem extrair essência das pessoas, permitem que sentimentos evoluam. - aprofundar no autoconhecimento para poder traçar caminhos para empreender. - autoconhecimento como um primeiro passo para empreende - autoconhecimento impulsionou a atitude empreendedora. <p>IDENTIFICAR - fraquezas e pontos a melhorar para ter atitude.</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontos que não identificava antes para integrar-se consigo e com atitudes. - identificar informações sobre si é importante para motivar a atitude empreendedora. <p>REFLETIR – sobre si promove confiança para colocar em ação a ideia de negócio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - colocar no papel informações sobre si e parar para refletir proporcionou um pensamento introspectivo. - autorreflexão para analisar o momento atual e ideias a seguir. <p>PENSAR – pensar sobre vida profissional, encorajar e transmitir confiança.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ferramentas ajudam a pensar em nós como se fossemos a empresa de nós mesmos. - ferramentas fazem pensar sobre nós no aspecto positivo e negativo. para poder melhorar. <p>RELACIONAR - relacionar itens para novas conexões</p> <p>PESQUISAR - pesquisar sobre o que quer empreender que vá de encontro com as próprias competências, crenças e valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sobre competências próprias desperta a reflexão sobre atitude empreendedora para poder empreender sem medo. - sobre a vida, características e atributos para serem aplicados na hora de empreender, me fez ver coisas que eu não via antes. <p>CONSCIENTIZAR - tenho mais consciência que posso desenvolver minhas</p> <ul style="list-style-type: none"> competências para empreender com segurança. - estar ciente que no processo a atitude auxilia a traçar objetivos e caminhos, buscar atitude é a única forma de conseguirmos o que queremos. - conscientizar mais sobre tomar atitude e agir mais com formação de convicção forte. - reforçar atitude através do reforço da autoestima e motivação trabalhadas do conhecimento interior. - tomada de consciência e conhecimento do que queremos fazer para empreender. <p>ESCLARECER – colocar problemas em listas proporcionou clareza de ideias.</p> <ul style="list-style-type: none"> - esclareceu autoconhecimento e isso impulsionou a atitude empreendedora - ferramentas deixaram tudo mais esclarecedor sobre mim. - visão clara do que posso fazer e realizar. - ferramentas estampam aquilo que tu és como se tirasse uma foto. <p>APRENDER - para poder executar e não me complicar no próprio negócio, aprender que é possível pensar fora da caixa.</p> |

ATITUDE - QUESTÃO Q9

| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>“Amei a oficina, foi muito produtiva a estrutura e as ferramentas que nós aplicamos nos ajudamos a pensar em nós como se fossemos a empresa de nós mesmos, gerenciando nossa vida, organizando, nos liderando. Porque podendo se liderar, podemos liderar outras pessoas e nosso negócio. Temos que pensar em gerenciar primeiro nossa vida pessoal para em seguida pensar em empreender na nossa empresa, e isso é possível trabalhando o Conhecimento de si mesmo, como fizemos nessa oficina” (D5).</i> ○ <i>“Achei ótima e inédita essa abordagem da dimensão da atitude, que demais cursos de empreendedorismo não abordam, sabe. Já fiz vários, e é sempre a mesma coisa, as mesmas ferramentas de plano de negócio e marketing, focando sempre no produto que a gente quer colocar no mercado. Nunca foca em nós mesmos, no autoconhecimento para poder saber como lidar com as adversidades que podem aparecer no processo de empreender. Por isso achei que essa oficina realmente aborda a nossa atitude e nos faz refletir mais sobre nossas competências próprias e desperta a reflexão sobre atitude empreendedora para poder empreender sem medo” (D6).</i> ○ <i>“Gostei como fluiu, como foram as atividades e como isso me afetou depois, no sentido que me abriu para vários pensamentos, várias oportunidades que eu posso ter, e o que posso fazer com a minha vida daqui em diante. Eu nunca tinha colocado tudo junto em um papel em um só momento, e parado para pensar e refletir sobre tudo isso no mesmo tempo. Acho que funcionou muito bem, me sinto mais motivado no sentido ter uma atitude para realizar as coisas e começar a empreender” (D7).</i> ○ <i>“Concordo, também nunca tinha, com o D6, mas também já tive esse tipo de reflexão comigo mesmo, mas nunca parei para listar no papel para poder visualizar as informações dessa forma estruturada através de um método e bem organizada. Então, acho que identificar isso e sistematizar é muito importante para motivar a atitude empreendedora” (D8).</i> ○ <i>“Muitas vezes não consegue avançar no desenvolvimento da carreira porque não consegue visualizar seu próprio desenvolvimento pessoal. A gente passa a vida inteira nas nossas educações básicas de que a gente vai pensar fora da caixa, existe a punição. E quando vamos para as empresas, para nossos empregadores, e começamos a mostrar mais do nosso trabalho, a pensar fora da caixa somos colocados na caixa de novo. E quando fazemos esse tipo de treinamento que tu estás ofertando para nós, a gente consegue perceber e aprender que é possível pensar fora da caixa”. As ferramentas são boas para o autoconhecimento. Já sou fã de carteirinha das suas oficinas. Mudou minha perspectiva, meu pensamento, minha visão, prestar mais atenção em mim. O abordar as soft skills, porque a gente passa a vida inteira dentro da caixa, e fazendo essa oficina faz movimento de sair da caixa e pensar além disso” (D9).</i> ○ <i>“O autoconhecimento é a chave, porque via de regra, as pessoas não se conhecem. Se começamos pelo conhecimento de si primeiro, podemos chegar ao conhecimento e tomada de consciência do que queremos fazer para empreender. Muitas pessoas nem se conhecem e nem param para pensar nisso. Aí chega-se no ponto interessante, que é o treinamento do coaching para se conhecer e conhecer o que realmente se quer empreender levando em conta as suas competências, abre a oportunidade para a gente conhecer as próprias competências e melhorar o que não for bom” (D10).</i> ○ <i>“A mente para empreender precisa ser inovadora e confiante, e a oficina ajuda a libertar a dimensão da atitude, ativando nossa confiança em nós mesmos e nossa motivação para poder iniciar o processo de empreender e seguir em frente sem desistir, porque nos permite pesquisar e refletir e sobre nós e o que queremos empreender que vá de encontro com as nossas competências, crenças e valores” (D11).</i> ○ <i>“O conteúdo da oficina foi excelente, porque pudemos aplicar realmente na prática, através das ferramentas que permitem extrair aquilo que as pessoas são, permite que os sentimentos evoluam, e se aprofundar no conhecimento sobre si mesmo, para daí poder traçar caminhos para empreender. A oficina aprofunda o conhecimento da nossa dimensão da atitude, fazendo com que a gente se entenda melhor, se enxergue, para entender as outras pessoas” (D12).</i> ○ <i>“Foi excelente a oficina, me motivou e encorajou a empreender. Sempre quis empreender e tinha medo. Abriu uma caixa adormecida no cérebro, um despertar. Foi muito esclarecedor saber sobre o que realmente envolve a Atitude Empreendedora, que todo mundo fala só para fazer marketing e sem saber o que realmente é e o quão profundo é” (D13).</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ trabalhar nos meus medos e fraquezas e pensar em formas de superá-los ... com isso terei mais confiança e habilidades para tomar decisões e ter atitude. ○ trabalhar competências contribuiu de forma motivadora para empreender. ○ motivando e dando coragem para conseguir melhorar no futuro. ○ desenvolver produto embasado em conteúdos de fundamentação forte ... a gente sistematiza, escreve e vai derivando ... produto fica mais confiável. ○ autorreflexão ... analisar momento atual e várias ideias que poderia seguir ... abre várias oportunidades ... refletir o que posso seguir ... focar nos próximos passos para empreender. ○ reverter as crenças limitantes para forças é bom para poder empreender ... desbloqueio nos medos de empreender ... mais confiante ... organizar as coisas ... pensar e refletir sobre a vida ... características e atributos para serem aplicados na hora de empreender. ○ deve-se conhecer para poder empreender ... posso aprender para poder executar e não me complicar no meu próprio empreendimento ... o quanto podemos influenciar nós mesmos. ○ estrutura e ferramentas ajudam a pensar em nós como se fossemos a empresa de nós mesmos ... gerenciando nossa vida, organizando, nos liderando ... podendo se liderar, podemos liderar outras pessoas e nosso negócio ... gerenciar primeiro nossa vida pessoal para em seguida pensar em empreender é possível trabalhando o conhecimento de si. ○ focar no autoconhecimento para poder saber como lidar com as adversidades que podem aparecer no processo de empreender ... refletir mais sobre competências próprias ... desperta a reflexão sobre atitude empreendedora para poder empreender sem medo. ○ fluiu ... abriu para vários pensamentos, várias oportunidades que eu posso ter, e o que posso fazer com a minha vida daqui em diante ... colocado tudo em um papel e parado para refletir sobre tudo no mesmo tempo ... me sinto mais motivado no sentido ter uma atitude para realizar as coisas e começar a empreender. ○ reflexão comigo mesmo ... listar no papel para poder visualizar informações de forma estruturada e organizada ... identificar e sistematizar é importante para motivar a atitude empreendedora. ○ visualizar seu próprio desenvolvimento pessoal ... perceber e aprender que é possível pensar fora da caixa ... ferramentas para o autoconhecimento ... mudou minha perspectiva, pensamento, visão ... prestar mais atenção em si... oficina faz esse movimento de sair da caixa e pensar além disso. ○ autoconhecimento é a chave ... pessoas não se conhecem ... conhecimento de si primeiro, podemos chegar ao conhecimento e tomada de consciência do que queremos fazer para empreender ... competências abre a oportunidade para conhecer a si e melhorar ... ferramentas estampam aquilo que tu és como se tirasse uma foto ... evoluir a partir dos conhecimentos que eu não tinha ... visualizar e entender competências do autoconhecimento, estima, motivação, confiança, para poder ser mais confiante para empreender. ○ mente para empreender precisa ser inovadora e confiante ... ajuda a libertar a dimensão da atitude, ativando confiança em si e motivação para poder iniciar o processo de empreender, seguir em frente sem desistir ... permite pesquisar e refletir e sobre nós e o que queremos empreender que vá de encontro com as nossas competências, crenças e valores. | <p>ENTENDER – competências próprias como ferramenta útil para as metas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - os motivos de tomar certas atitudes. - o que falta para ter atitude e colocar competências em prática. - entender-se primeiro para depois entender o que quer para empreender. - a si, forças, fraquezas, competências para poder entender o público e mercado, e poder vender o produto/serviço. - a dimensão da atitude faz com que se entenda melhor e entender as outras pessoas. - entender competências do autoconhecimento, estima, motivação, confiança, para poder ser mais confiante para empreender. <p>LEMBRAR – manter-se positivo e lembrar dos objetivos faz tomar atitude para atingir o propósito.</p> <p>PERCEBER – que as competências atitudinais devem ser mais desenvolvidas para empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - novas percepções sobre colocar atitude para empreender na prática foram despertadas. - que é possível pensar fora da caixa. <p>DESCOBRIR - pontos sobre mim que não conseguia identificar.</p> <p>REVERTER - crenças limitantes para forças para poder empreender com confiança.</p> <p>DESBLOQUEAR - desbloqueio dos medos de empreender.</p> <p>SENTIR - colocar qualidades e fraquezas no papel e exercitá-las ajudam a diminuir os defeitos e se sentir mais confiante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - autoconhecimento gera confiança que faz tomar atitude. - sentir-se confiante ao fazer o que ama é fundamental para persistir. - sentir-se com coragem para executar aquilo que eram ideias e sonhos. - me sinto mais confiante e mais proativo para a ação de empreender. - traz confiança para a ideia que foi produzida. - conhecimentos sobre mim impulsionaram minha atitude para empreender e isso me fez sentir mais confiança. - trabalhar medos e fraquezas e pensar em formas de superá-los me fez sentir mais confiante com minhas habilidades e para tomar decisões e ter atitude - a mente para empreender precisa ser inovadora e confiante, sinto mais confiança e motivação para iniciar o processo de empreende e seguir em frente sem desistir. - me sinto mais motivado e confiante para ter uma atitude mais proativa para realizar as coisas e começar a empreender. <p>MUDAR – pensamento de ver as coisas de modo diferente para mudar o agir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ferramentas de autoconhecimento mudaram minha perspectiva, pensamento, visão sobre mim e vida, me fez prestar mais atenção em mim. - oficina faz esse movimento de mudança, de sair da caixa e pensar além. <p>EVOLUIR - a partir dos conhecimentos que eu não tinha.</p> <p>EXPANDIR - descortinar de itens e ideias que se tem e não se expressa, colocar no papel, expandiu a mente para ver possibilidades de se chegar onde se quer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ver de modo diferente a atitude para empreender e ter atitude para agir. - sair dos pensamentos em círculo, encontrar caminho mais objetivo e assertivo e mais próximo de tomar atitude. - ferramentas ajudam expandir a mente e são gatilho para mudança pessoal e do negócio. |

| ATITUDE - QUESTÃO Q9 | | |
|--|--|--|
| TEXTOS | FRAGMENTOS | EXPRESSÕES |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>“A gente vai se descobrindo com o fazer, com a aplicação das ferramentas, e isso deixa tudo mais esclarecedor sobre nós mesmos. Na oficina, a gente tem a oportunidade de se encarar, se conhecer, descobrir coisas que não sabíamos sobre nós, de conhecer outras pessoas, e as ferramentas ajudam a “SER GENTE”, a encarar o lado mais humano. E é isso que se tem que entender também, as outras pessoas, para poder vender seu produto, seu serviço” (D14).</i> ○ <i>“É um descortinar, as tantas coisas que a gente tem e não expressa, ficam com a gente, e colocar isso tudo no papel e dar de cara com isso tudo é sensacional. Tu vêes quantas possibilidades tu tens para chegar onde quer chegar, e dá para fazer vários cruzamentos com essas informações, e depois repensar e elencar outros itens para trazer novas conexões e ideias melhores, então a gente pode ir refinado à medida que vai repensando. Um fato que observo, é que normalmente os grandes empresários tem vários negócios e não um só. Pois a gente não tem só uma habilidade, temos várias competências. O fato é que tu não consegues parar de empreender, de criar, pensar, inovar. O ser humano é uma riqueza sem fim” (D15).</i> ○ <i>“Gostei muito, não sabia que tinha que ter esse conhecimento da atitude para poder empreender. E tudo é muito bom porque faz a gente pensar e repensar algumas coisas, alguns passos, etapas. Para mim foi bem ótimo e bem proveitoso, porque me fez ver algumas coisas que eu não via. Tudo me fez pensar e refletir em coisas que eu ainda não tinha parado para pensar. (D16).</i> ○ <i>E na verdade a gente tem que se entender primeiro, para depois entender o que quer para empreender. Desde o começo temos que nos entender, nossas forças, fraquezas, competências, para depois entender o produto, o mercado, o público. Me estimulou a ter mais atitude positiva para empreender e vontade de colocar as ideias em prática” (D17).</i> ○ <i>“Gostei muito, achei bem esclarecedora, consegui visualizar coisas que eu não visualizava antes, e pensando melhor depois, dá para ter novos insights. Consegui me identificar nesse contexto que a área acadêmica não traz essa abordagem da dimensão da atitude nos cursos sobre empreendedorismo, porque já fiz vários e nenhum abordou a Atitude como foi abordada nessa oficina. São ferramentas que realmente fazem a gente pensar sobre nós mesmos, tanto no aspecto positivo quanto no negativo para poder melhorar” (D18).</i> ○ <i>“Consegui identificar coisas que eu não estava identificando, superou minhas expectativas, eu pensei que fosse ser uma oficina mais teórica, e que bom que foi realmente super prática e interativa, mão na massa. Podemos nos integrar com as outras pessoas, e mais importante, nos integrarmos com nós mesmos, com o nosso Eu da atitude, olhar para dentro de si e descobrir coisas que não conhecia” (D19).</i> ○ <i>“Conseguo enxergar bastante a diferença de antes de fazer a oficina e agora depois de fazer, consegui identificar, descobrir coisas que eu não estava percebendo em mim mesma. Eu sempre falava para as outras pessoas o que elas poderiam empreender, mas nunca consegui fazer isso comigo. E agora já consigo identificar isso em mim, para pode me organizar e seguir empreender. Foi um despertar para mim” (D20).</i> ○ <i>“Achei que ia ser algo mais teórico, mas superou minha expectativa porque foi bem prático e interativo, e também proporcionou um pensamento introspectivo, porque é o autoconhecimento. E o autoconhecimento como um primeiro passo para empreender é muito importante, porque primeiro eu tenho que me conhecer, para depois poder saber se o produto que eu quero colocar no mercado condiz comigo e com as pessoas para quem eu vou vender” (D21).</i> ○ <i>“Tenho que pensar não só em vender meu produto, mas em ter o meu EU ali no produto, minha identidade. Então faz a gente pensar muito, pois envolve não só a qualidade do produto, como também a qualidade do SEU SER. É importante entender sobre si primeiro, para depois entender do produto e do mercado, e aí fica mais fácil para seguir a diante e empreender. Muito importante se voltar para si primeiro” (D22).</i> | <ul style="list-style-type: none"> ○ ferramentas permitem extrair aquilo que as pessoas são, permite que os sentimentos evoluam, e se aprofundar no conhecimento sobre si mesmo, para daí poder traçar caminhos para empreender ... aprofunda o conhecimento da dimensão da atitude, fazendo com que a gente se entenda melhor, se enxergue, para entender as outras pessoas. ○ motivou e encorajou a empreender ... abriu o cérebro, um despertar... a gente vai se descobrindo com as ferramentas, e isso deixa tudo mais esclarecedor sobre nós ... oportunidade de se encarar, se conhecer, descobrir coisas que não sabíamos sobre nós ... entender a si e pessoas para poder vender o produto, serviço. ○ descortinar de coisas que a gente tem e não expressa ... colocar no papel ... ver possibilidades para chegar onde se quer ... repensar e elencar itens para novas conexões e ideias. ○ pensar e repensar ... me fez ver coisas que eu não via ... tem que se entender primeiro para depois entender o que quer para empreender ... entender forças, fraquezas, competências para depois entender o produto, mercado, o público ... estimulou a ter mais atitude positiva para empreender e vontade de colocar as ideias em prática. ○ visualizar coisas que eu não visualizava antes, pensando melhor, ter novos insights ... consegui me identificar ... ferramentas fazem pensar sobre nós no aspecto positivo e negativo para poder melhorar. ○ identificar coisas que eu não estava identificando ... nos integrarmos com nós mesmos, com o nosso eu da atitude, olhar para dentro de si e descobrir coisas que não conhecia ... identificar ... me organizar e seguir empreender ... despertar para mim. ○ proporcionou um pensamento introspectivo ... autoconhecimento como um primeiro passo para empreender ... primeiro eu tenho que me conhecer, para depois poder saber se o produto que eu quero colocar no mercado condiz comigo e com as pessoas para quem eu vou vender, fica mais fácil para empreender. | <p>ABRIR – para vários pensamentos e oportunidades que posso ter e fazer com minha vida daqui em diante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - a mente, uma cortina que estava fechada. - para competências e oportunidades para conhecer a si e melhorar. <p>VISUALIZAR - próprio competências e desenvolvimento pessoal, ter novas ideias e coisas que não visualizava antes</p> <ul style="list-style-type: none"> - listar no papel para poder visualizar informações de forma estruturada e organizada. <p>FOCAR - nos próximos passos para empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - focar no autoconhecimento para poder saber como lidar com as adversidades que podem aparecer no processo de empreender. <p>ORGANIZAR – organização de ideias e visão ampla de si mesmo para gerar mudança positiva para alcançar objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - a vida, as atitudes e reforçar autoestima. - organizar-se para empreender. - informações sobre si é importante para motivar a atitude empreendedora. <p>GERENCIAR – a vida, organizando e podendo se liderar, podemos liderar outras pessoas e o negócio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - primeiro a vida pessoal para em seguida pensar em empreender é possível trabalhando o conhecimento de si. <p>AGIR - ter atitudes para agir e alcançar objetivos e propósitos.</p> <p>INFLUENCIAR - o quanto podemos influenciar nós mesmos.</p> <p>ESTIMULAR – a ter mais atitude positiva para empreender e vontade de colocar as ideias em prática.</p> <p>IMPULSIONAR – conhecimentos sobre mim impulsionaram a atitude para empreender, dando mais confiança.</p> <ul style="list-style-type: none"> - autoconhecimento impulsionou a atitude empreendedora. <p>MOTIVAR - trabalhar competências contribuiu de forma motivadora para iniciar o processo de empreender.</p> <ul style="list-style-type: none"> - motivou e deu coragem para conseguir melhorar no futuro. - motivou e encorajou a empreender. |

APÊNDICE 7– MATERIAL DE APOIO USADO PARA ANÁLISE DE CONTEÚDO, CONTENDO OS FRAGMENTOS MENORES SEPARADOS

(continua)

| FRAGMENTOS | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|
| AUTOCONHECIMENTO | MENTE ABERTA | AUTOESTIMA | CONFIANÇA | MOTIVAÇÃO | ATITUDE EMPREENDEDORA |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecer propósito a cumprir. ○ Conhecer pontos fortes e fracos para usá-los a seu favor e abrir portas. ○ Conhecer quem sou, o que quero, porque quero, contribui para aumentar a confiança. ○ Responder perguntas sobre mim ajudaram a me conhecer melhor. ○ Conhece-se primeiro, estar ciente de si, para depois empreender. ○ Conhece-se para formular objetivos de vida e trabalho. ○ Conhecer-se para ter melhor percepção de si para ação. ○ Conhece-se trabalha os quesitos: perceber-se, gostos, o que é importante na vida, descobrir o que quer. ○ Conhecer-se para encontrar o caminho a seguir. ○ Identificar quem sou para poder avaliar e organizar vida e propósito. Identificar e onde quero chegar, propósito ○ Identificar sentimentos positivos e forças para planejar o propósito. ○ Identificar pontos fortes e fracos. ○ Refletir sobre mim. ○ Refletir sobre aspectos pessoais. ○ Refletir sobre propósito para empreender. ○ Refletir sobre o que gosto. ○ Refletir sobre o que faço bem. ○ Refletir sobre mim para me tornar mais consciente do que sou capaz. ○ Refletir sobre o propósito e objetivos futuros me deixa mais ciente de quem sou. ○ Refletir sobre comportamentos, crenças e valores. ○ Refletir sobre como colocar as ideias em prática para empreender. ○ Estar mais consciente de si para analisar situações. ○ Estar mais ciente de minhas habilidades. ○ Tomar consciência das qualidades para empreender. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecer-se para pensar fora da caixa. ○ Conhecer-se é a base para mudança de pensamento. ○ Conhecer-se para encaminhar ideias para o que se deseja fazer no futuro ao empreender. ○ Conhecer-se ajuda a encontrar um empreendimento que tenha mais relação consigo. ○ Conhecer-se para mapear o que é necessário mudar para se desenvolver. ○ Identificar melhor o propósito para empreender. ○ Identificar pontos fortes e fracos. ○ Identificar dificuldades para empreender. ○ Identificar sentimentos positivos. ○ Identificar aspectos que posso mudar para poder empreender. ○ Refletir sobre mim e minhas possibilidades futuras. ○ Refletir sobre novos caminhos que posso seguir para empreender. ○ Refletir além para propor soluções para empreender. ○ Aprender sobre mim. ○ Entender aspectos sobre mim, no que é bom e em que deve melhorar. ○ Perceber sobre mim abriu um horizonte de possibilidades a explorar para empreender. ○ Perceber que posso pensar além, que não é tão difícil empreender como parecia ser. ○ Ressignificar sentimentos negativos e defeitos. ○ Transformar pontos fracos em forças para empreender. ○ Mudar pensamento para ficar mais consciente das tomadas de decisão. ○ Estar mais consciente de si para analisar situações, acertar e evitar erros e tomar decisões mais assertivas. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecer-se mais faz nos amarmos mais, tanto qualidades como fraquezas. ○ Conhecer-se mais para exercitar minhas qualidades para evoluir. ○ Conhecer-se para se valorizar através dos pontos fortes. ○ Autoconhecimento mudou o modo de pensar sobre mim, pois agora me valorizo e isso me sinto mais confiante. ○ Reconhecer competências e qualidades minhas que posso usar para empreender. ○ Reconhecer que meus pontos fortes e habilidades tem valor para mim, e podem ser valorizados pelos outros. ○ Reconhecer minhas capacidades e seu aprimoramento eleva a estima. ○ Reconhecer no que sou bom me faz sentir bem comigo. ○ Reconhecer fraquezas e que podem ser trabalhadas para melhorar. ○ Refletir sobre lado positivo das fraquezas e desafios faz sentir-se bem consigo. ○ Refletir como me comporto em determinadas situações. ○ Refletir sobre minhas qualidades me fez valorizá-las mais. ○ Refletir que sempre tem uma solução. ○ Refletir como sou, sobre minhas atitudes e como tomo decisões. ○ Entender a si mesmo despertou minha autoestima. ○ Entender no que é bom, pontos fortes e habilidades. ○ Entender limitações para usar a seu favor. ○ Entender como modelar minha mentalidade para positivo para desenvolver os aspectos em que não sou bom. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecer-se bem primeiro, para depois empreender. ○ Conhecer mais sobre mim me fez ficar mais confiante para agir. ○ Conhecer-se para persistir nos obstáculos que podem surgir ao empreender. ○ Conhecer a si para aceitar riscos e decidir que direção tomar. ○ Autoconhecimento nos leva à autoconfiança e aos passos para empreender. ○ Autoconhecimento nos liberta dos medos e nos torna mais confiantes. ○ Conhecer-se para solucionar problemas. ○ Conhecer-se para ter mais confiança no que se quer empreender. ○ Conhecer-se mais faz valorizar-se mais e despertar estima, confiança e determinação. ○ Reconhecimento das minhas capacidades despertou a confiança em mim. ○ Reconhecer meus problemas contribuiu para aumentar minha confiança, pois posso sempre buscar soluções ao invés de ignorá-los. ○ Refletir sobre meus atributos positivos para contrapor os negativos. ○ Refletir sobre o que sei realizar me deu mais confiança em mim. ○ Refletir sobre ser honesto comigo, sobre o que sou bom, ajudou a ter mais confiança. ○ Tenho que confiar em mim e nas minhas capacidades para poder empreender. ○ Primeiro tenho que confiar em mim para poder transmitir confiança aos outros sobre meu produto. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecer-se melhor através das reflexões e buscar coisas que gosto. ○ Conhecer-se para trabalhar o que pode ser melhorado e para poder empreender. ○ Conhecer habilidades minhas que podem se tornar empreendimentos. ○ Conhecer-se para ativar o espírito empreendedor e a atitude para ação. ○ Autoconhecimento me motiva a colocar em prática meu plano para empreender. ○ Identificar o que me motiva para exercitar diariamente a motivação interna. Identificar pontos fortes, características e pontos fracos para melhorar e solucioná-los. ○ Identificar o que se ama fazer para poder empreender com o que se gosta. ○ Identificar aspectos e contextos que te motivam para poder empreender. ○ Reconhecer os problemas próprios e buscar por soluções, contribui para aumentar a motivação. ○ Estou mais ciente de minhas qualidades e habilidades. ○ Acreditar mais em mim para ser capaz de empreender é motivador. ○ Agora sei que sou capaz de realizar muitas coisas e de empreender. ○ Devo ser minha própria motivação. ○ Conteúdo esclareceu sobre minhas competências e isso me motivou a empreender. ○ Entender como posso mudar minha mentalidade para novos pensamentos. ○ Lembrar pelo que estou me esforçando. ○ Valorizar mais minhas competências e habilidades proporciona mais motivação. ○ Transformar coisas que faço por amor e lazer em algo lucrativo para empreender. ○ Transformar fraquezas em forças. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecer-se, as competências e talentos ajuda a melhorar a autoestima, é importante na escolha da atitude. ○ Autoconhecimento é fundamental para saber em qual direção seguir, é intrínseco ao empreender para ter sucesso no seu empreendimento. ○ Com autoconhecimento se adquire confiança para empreender ○ Conhecer-se, para depois conhecer produto a colocar no mercado que condiz com o público, fica mais fácil para empreender. ○ Ferramentas permitem extrair essência das pessoas, permitem que sentimentos evoluam. ○ Aprofundar no autoconhecimento para poder traçar caminhos para empreender. ○ Autoconhecimento como um primeiro passo para empreender. ○ Autoconhecimento impulsionou a atitude empreendedora. ○ Conhecer-se primeiro para depois conhecer propósito e objetivo, e poder seguir com os planos e desenvolver uma atitude. ○ Identificar pontos fortes e fraquezas a melhorar para ter atitude, o caminho a seguir. ○ Havia pontos que não identificava antes para integrar comigo e minhas atitudes. ○ Identificar informações sobre si é importante para motivar a atitude empreendedora. ○ Pensar sobre vida profissional, encorajar e transmitir confiança. ○ Ferramentas ajudam a pensar em nós como se fossemos a empresa de nós mesmos. ○ Ferramentas fazem pensar sobre nós no aspecto positivo e negativo para poder melhorar. ○ Refletir sobre si promove confiança para colocar em ação a ideia de negócio. ○ Colocar no papel informações sobre si e parar para refletir proporcionou um pensamento introspectivo ○ Autorreflexão para analisar o momento atual e ideias a seguir. ○ tenho mais consciência que posso desenvolver minhas competências para empreender com segurança. ○ estar ciente que no processo a atitude auxilia a traçar objetivos e caminhos, buscar atitude é a única forma de conseguirmos o que queremos. ○ conscientizar mais sobre tomar atitude e agir mais com formação de convicção forte. ○ de reforçar atitude através do reforço da autoestima e motivação trabalhadas do conhecimento interior. ○ tomada de consciência e conhecimento do que queremos fazer para empreender, e pontos positivos e negativos que precisamos estar cientes para ativar a atitude empreendedora. ○ Colocar problemas em listas proporcionou clareza de ideias. ○ Esclareceu autoconhecimento e isso impulsionou a atitude empreendedora. ○ Ferramentas deixaram tudo mais esclarecedor sobre mim. ○ Visão clara do que posso fazer e realizar. ○ Ferramentas estampam aquilo que tu és como se tirasse uma foto. ○ Aprender que é possível pensar fora da caixa. ○ Aprender a se desenvolver de acordo com o ambiente para poder aplicar as ideias empreendendo. ○ Entender sobre mim para poder executar e não me complicar no próprio empreendimento. ○ Entender competências próprias como ferramenta útil para as metas. ○ Entender os motivos de tomar certas atitudes, como aprimorar e desenvolver uma atitude constante, identificando pontos fortes e fraquezas a melhorar. |

FRAGMENTOS

| AUTOCONHECIMENTO | AUTOCONHECIMENTO | AUTOCONHECIMENTO | AUTOCONHECIMENTO | AUTOCONHECIMENTO | ATITUDE EMPREENDEDORA |
|--|---|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Esclarecer sobre mim através de listagem de atributos, valores, forças, crenças. ○ Visualizar listas tornou as informações sobre mim mais claras. ○ Esclarecer o que quero fazer. ○ Esclarecer ideias para empreender. ○ Esclarecer o conceito da dimensão atitude para empreender. ○ Esclarecer o modo de olhar para mim com mais certeza de quem sou. ○ Esclarecer meu propósito. ○ Esclarecer ideias, propósito e pensamentos sobre atitude para empreender. ○ Aprender sobre mim. ○ Entender quesitos pessoais, a si mesmo, no que é bom. ○ Quanto mais entender sobre mim, mais entendi do produto, público e mercado, o que facilita para empreender e fica mais assertivo empreender. ○ Entender o que o mercado precisa. ○ Lembrar de coisas positivas que mudaram minha vida. ○ Lembrar dos objetivos futuros. ○ Perceber forças e ambições, fraquezas e defeitos para melhorá-los. ○ Perceber quem sou e qualidades, o que posso fazer daqui em diante. ○ Ter melhor percepção de si para ação. ○ Descobrir sobre mim. ○ Descobrir -se como empreendedor. ○ Descobrir características que não percebia antes. ○ Descobrir o que quero fazer na vida e o propósito. ○ Investigar sobre mim. ○ Investigar sobre a dimensão atitude para empreender. ○ Mudar pensamento para ficar mais ciente de minhas qualidades para poder empreender. ○ Expandir a mente e autoconsciência. ○ Abrir a mente para me enxergar com clareza de pensamento. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Mudar pensamento para empreender com minhas qualidades. ○ Mudou o modo de pensar sobre mim, fiquei mais confiante para empreender minhas ideias. ○ Expandiu o pensamento para empreender e para mudanças. ○ Expandiu a mente para dificuldades a enfrentar e soluções a adotar. ○ Ficar mais consciente das tomadas de decisão. ○ Autoconhecimento expande a mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender. ○ Abrir a mente e pensamentos para ser mais flexível às mudanças. ○ Abrir a mente para pensar além, fora da caixa. ○ Abrir a mente para realizar uma autoanálise honesta. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Lembrar que tenho valor elevou minha autoestima. ○ Ao listar características sobre mim, pude lembrar quem sou e o que fiz com minha vida até agora. ○ Percebi que tenho habilidades para empreender e aumentou minha autoestima. ○ Descobri que tenho mais pontos fortes do que fracos e posso usá-los para empreender. ○ Descobri que ao ajustar pontos fracos para positivos, me fez valorizar minhas qualidades. ○ Ver que minhas habilidades tem valor. ○ Valorizar meus pontos fortes, qualidades, crenças e valores, aumentam minha estima. ○ Passei a me valorizar mais quando descobri que posso transformar pontos fracos em forças. ○ Agora consigo me valorizar mais, pois o autoconhecimento mudou meu modo de me ver. ○ Através do autoconhecimento comecei a me dar mais valor pelo que sou. ○ Me senti valorizado por mim quando descobri que posso transformar pontos fracos em forças para empreender. ○ Ressignificar fraquezas em forças fez com que eu me valorizasse mais e me sentisse bem. ○ Sinto-me melhor e mais valorizado vendo que minhas fraquezas podem ter novo significado para mais positivo. ○ Transformar fraquezas e crenças limitantes em forças. ○ Transformar pontos fracos em forças para empreender elevou minha autoestima. ○ Me senti mais capaz para empreender vendo que posso usar minhas habilidades. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Estar mais ciente de minhas habilidades e capacidades fico mais confiante para agir e me arriscar mais. ○ Me conscientizar de que preciso colocar minhas ideias em prática no mercado. ○ O autoconhecimento esclarece o que precisa ser exercitado e melhorado e isso gera confiança. ○ Entender que é possível reverter alguns pontos negativos em positivos, trouxe mais confiança. ○ Entender como posso elevar minha estima sempre, me deu mais confiança. ○ Entender a si primeiro para ter confiança para empreender. ○ Perceber fraquezas colabora para fortalecer-se. ○ Perceber que posso ter um futuro e carreira brilhantes com minhas competências. ○ Autodescoberta me ajudou a ter mais confiança. ○ Me descobrir elevou minha estima. ○ Descobrir minhas qualidades me levaram a confiar mais em mim. ○ Descobrir que posso ser mais do que pensava. ○ Descobrir coisas que sou capaz de fazer e não sabia. ○ Confiança precisa ser trabalhada e valorizada diariamente. ○ Valorizar minhas qualidades para ter mais confiança. ○ Ressignificar pontos negativos de situações para evoluir para algo positivo. ○ Ressignificar fraquezas e medos para algo mais positivo, e relacionar coisas que gosto e posso melhorar. ○ Colocar as forças em prática e ressignificar fraquezas. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Transformar crenças limitantes em motivação. ○ Me senti mais motivado para empreender com o aumento da minha autoestima e confiança. ○ Mudar o modo de encarar pontos sobre mim contribuiu para ter melhor visão sobre quem sou. ○ Mudar meu pensamento sobre empreender, vendo que não é tão difícil quanto eu pensava. ○ Expandir minhas ideias usando-as para empreender. ○ Expandir minha mente, agora tenho propósitos e metas, antes estava sem rumo. ○ Ter uma visão melhor de quem sou através das minhas forças, aumentou minha motivação. ○ Focar nas minhas habilidades ao invés dos pontos negativos, me motivou mais a empreender. ○ Ter foco no que ser quer empreender e não desviar. ○ Trabalhar meu foco no propósito de vida me motivou a empreender. ○ Observar emoções e sentimentos para focar nas coisas boas e tirar as negativas é motivador para empreender. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Entender o que falta para ter atitude e colocar competências em prática. ○ Entender-se primeiro para depois entender o que quer para empreender. ○ Entender a si, forças, fraquezas, competências para poder entender o público e mercado, e poder vender o produto/serviço. ○ Entender a dimensão da atitude faz com que se entenda melhor e entender as outras pessoas. ○ Entender competências do autoconhecimento, estima, motivação, confiança, para poder ser mais confiante para empreender. ○ Manter-se positivo e lembrar dos objetivos faz tomar atitude para atingir o propósito. ○ Perceber que as competências atitudinais devem ser mais desenvolvidas para empreender. ○ Perceber que é capaz de colocar atitude para empreender na prática com novas percepções. ○ Perceber que é possível pensar fora da caixa. ○ Descobrir pontos sobre mim que não conseguia identificar. ○ Descobrir o propósito. ○ Descobrir competências e talentos abrem portas e os olhares para dificuldades mudam. ○ Encontrar propósito de vida e conectar com a atitude de empreender. ○ Ressignificar crenças limitantes para forças para poder empreender com confiança. ○ Desbloqueio dos medos de empreender. ○ Colocar qualidades e fraquezas no papel e exercitá-las ajudam a diminuir os defeitos e se sentir mais confiante. ○ Autoconhecimento gera confiança que faz tomar atitude. Confiança dá ao indivíduo vontade de fazer mais coisas e se arriscar. ○ Sentir-se confiante ao fazer o que ama é fundamental para persistir. ○ Sentir-se com coragem para executar aquilo que eram ideias e sonhos. ○ Me sinto mais confiante e mais proativo para a ação de empreender e mais confiante para aceitar e enfrentar riscos do negócio, estar preparado para o inesperado para ter atitude para empreender. ○ Conhecimentos sobre mim impulsionaram minha atitude para empreender e isso me fez sentir mais confiança. ○ Trabalhar medos e fraquezas e pensar em formas de superá-los. ○ Me fez sentir mais confiante com minhas habilidades e para tomar decisões e ter atitude. ○ A mente para empreender precisa ser inovadora e confiante, sinto mais confiança e motivação para iniciar o processo de empreender e seguir em frente sem desistir. ○ Me sinto mais motivado e confiante para ter uma atitude mais proativa para realizar as coisas e começar a empreender. ○ Me sinto mais seguro e confiante para poder aceitar riscos. ○ Mudar pensamento de ver as coisas de modo diferente para mudar o agir. ○ Ferramentas de autoconhecimento mudaram minha perspectiva, pensamento, visão sobre mim e vida, me fez prestar mais atenção em mim. ○ Oficina faz esse movimento de mudança, de sair da caixa e pensar além disso. ○ Descortinar de itens e ideias que se tem e não se expressa, colocar no papel, expandiu a mente para ver possibilidades de se chegar onde se quer. ○ Ver de modo diferente a atitude para empreender e ter mais atitude para agir. ○ Sair dos pensamentos em círculo, encontrar caminho mais objetivo e assertivo e mais próximo de tomar atitude. |

(continuação)

| FRAGMENTOS | | | | | |
|---|--------------|---|--|-----------|--|
| AUTOCONHECIMENTO | MENTE ABERTA | AUTOESTIMA | CONFIANÇA | MOTIVAÇÃO | ATITUDE EMPREENDEDORA |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Abrir a mente para me descrever com mais consciência de quem sou. ○ Abrir a mente para pensar sobre mim e ter mais consciência do meu propósito. ○ Visualizar melhor quem sou. ○ Visualizar o que penso sobre mim, ajuda a ter nova perspectiva de mim, vida e propósito. ○ Visualizar o que penso de mim, me possibilitou ter uma ótima perspectiva. ○ Visualizar novos caminhos a seguir. ○ Ter visão de si para saber como alcançar objetivos. ○ Visualizar melhor as características através de listas. ○ Escrever o que penso de mim, ajudou a ter uma visão mais clara de mim. ○ Organizar o propósito e objetivos para empreender. ○ Organizar a vida pessoal e profissional ajuda no processo de empreender. ○ Quanto mais autoconhecimento, mais facilita o agir e tomar decisões assertivas. ○ Ficar mais consciente das tomadas de decisão. ○ Estar mais consciente de si para analisar situações, acertar e evitar erros e tomar decisões mais assertivas. ○ Ficar mais consciente das tomadas de decisão. ○ Mapear o que é necessário mudar para agir e tomar decisão. ○ Quanto mais autoconhecimento, mais se pode planejar como colocar as ideias em prática para empreender. Abrir a mente para me descrever com mais consciência de quem sou. ○ Abrir a mente para pensar sobre mim e ter mais consciência do meu propósito. ○ Visualizar melhor quem sou. ○ Visualizar o que penso sobre mim, ajuda a ter nova perspectiva de mim, vida e propósito. | | <ul style="list-style-type: none"> ○ Me senti mais capaz ao ver que posso usar pontos fracos como forças. ○ Mudar a mente na forma de pensar as fraquezas para algo positivo aumenta a autoestima. ○ Na medida que fui me conhecendo mais, meu modo de me ver foi mudando para algo mais positivo. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Transformar aspectos negativos da personalidade em forças promove mais confiança em si. ○ Transformar crenças limitantes em crenças fortalecedoras e positivas, ajuda a ter mais confiança em si. ○ Me senti mais seguro e passei a confiar mais em mim ao listar minhas habilidades. ○ Confiança vem com o aumento da autoestima, por isso é importante se sentir bem com o que se está empreendendo. ○ Ao me sentir bem, senti que podia fazer mais e tomar iniciativa para coisas que antes me davam medo. ○ Me sinto mais confiante para agir e aceitar os riscos. ○ Me sinto mais confiante para expressar minhas ideias. ○ Mudar o modo de pensar sobre riscos na hora de empreender, aceitando-os e buscando soluções traz um sentimento de mais confiança. ○ Abriu a mente para perceber que tudo é possível e sempre existe uma solução, e que é possível assumir riscos para empreender. ○ Abriu minha mente mostrando novas possibilidades e contextos para empreender. ○ Abrir a mente para novas ideias faz ter mais confiança em si e para empreender. | | <ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliação da visão do mundo e de si, aceitação de que existem riscos no negócio e na vida, estar preparados para lidar com o risco e transformar em oportunidade. ○ Autoconhecimento e as demais competências ajudam expandir a mente e são gatilho para mudança pessoal e do negócio. ○ Abrir para vários pensamentos e oportunidades que posso ter e fazer com minha vida daqui em diante. ○ Abrir a mente para competências e oportunidades para conhecer a si e melhorar. ○ Visualizar próprias competências e desenvolvimento pessoal, ter novos insights e coisas que não visualizava antes. ○ Listar no papel para poder visualizar informações de forma estruturada e organizada. ○ Visualizar seus limites, o que fazer para mudar. ○ Relacionar itens para novas conexões. ○ Focar nos próximos passos para empreender. ○ Focar no autoconhecimento para poder saber como lidar com as adversidades que podem aparecer no processo de empreender. ○ Organização de ideias e visão ampla de si mesmo para gerar mudança positiva para alcançar objetivos ○ Organizar a vida, as atitudes e reforçar autoestima. ○ Organizar-se para empreender. ○ Organizar informações sobre si é importante para motivar a atitude empreendedora. ○ Planejar a vida, organizando e podendo se liderar, podemos liderar outras pessoas e o negócio. ○ Planejar primeiro a vida pessoal para em seguida pensar em empreender é possível trabalhando o conhecimento de si. ○ Ter atitudes para agir e alcançar objetivos e propósitos. ○ Conhecimentos sobre mim impulsionaram a atitude para empreender, dando mais confiança. ○ Autoconhecimento impulsionou a atitude empreendedora. ○ Pesquisar sobre o que quer empreender que vá de encontro com as próprias competências, crenças e valores para poder empreender. ○ Pesquisar sobre competências próprias desperta a reflexão sobre atitude empreendedora para poder empreender sem medo. ○ Pesquisar sobre a vida, características e atributos para serem aplicados na hora de empreender, me fez ver coisas que eu não via antes. ○ Trabalhar competências contribuiu de forma motivadora para iniciar o processo de empreender. ○ Me deu coragem para conseguir melhorar no futuro. ○ Motivou e encorajou a empreender. ○ Estimulou a ter mais atitude positiva para empreender e vontade de colocar as ideias em prática. ○ Despertou o modo de ver como e quanto podemos nos influenciar. ○ Para conseguir liderar alguém ou empresa, primeiro é necessário saber liderar a si. <p>DIMENSÃO ATITUDE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Conhecer-se melhor para pensar no caminho certo para relacionar com a formação. ○ Conhecer-se para desenvolver competências empreendedoras. ○ Conhecer sobre atitude para empreender. ○ Me conhecer melhor aumentou autoconhecimento mais do que antes. ○ Identificar pontos que facilitam e dificultam as atitudes. ○ Definição de minhas características e qualidades próprias para empreender. ○ Identificar meus problemas e como resolvê-los. ○ Pensar sobre si, propósito, futuro, sobre tomar atitudes ○ Refletir sobre si, o que se busca, questões do futuro. ○ Refletir sobre propósito, ambições, características. ○ Refletir sobre autoconhecimento para empreender. |

| FRAGMENTOS | | | | | |
|---|--------------|------------|-----------|-----------|---|
| AUTOCONHECIMENTO | MENTE ABERTA | AUTOESTIMA | CONFIANÇA | MOTIVAÇÃO | ATITUDE EMPREENDEDORA |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Visualizar o que penso de mim, me possibilitou ter uma ótima perspectiva. ○ Visualizar novos caminhos a seguir. ○ Ter visão de si para saber como alcançar objetivos. ○ Visualizar melhor as características através de listas. ○ Escrever o que penso de mim, ajudou a ter uma visão mais clara de mim. ○ Organizar o propósito e objetivos para empreender. ○ Organizar a vida pessoal e profissional ajuda no processo de empreender. ○ Quanto mais autoconhecimento, mais facilita o agir e tomar decisões assertivas. ○ Ficar mais consciente das tomadas de decisão. ○ Estar mais consciente de si para analisar situações, acertar e evitar erros e tomar decisões mais assertivas. ○ Ficar mais consciente das tomadas de decisão. ○ Mapear o que é necessário mudar para agir e tomar decisão. Quanto mais autoconhecimento, mais se pode planejar como colocar as ideias em prática para empreender. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ○ Analisar e organizar ideias para posicionamento mais consciente de si. ○ Esclarecer sobre passos para empreender e descrever o processo traz clareza pensamento. ○ Ideias expostas no papel e relacionadas esclareceu mais sobre mim, meus propósitos, e do que gosto e não gosto. ○ Aprender mais sobre mim e como empreender. ○ Me entender melhor, o que se busca e propósito. ○ Lembrar o que influenciou e influencia a vida. ○ Perceber-se melhor e que meus conhecimentos podem ser colocados em prática. ○ Perceber que sou capaz de empreender me motiva a empreender. ○ Perceber que tenho muitas ideias para colocar em prática. ○ Descobrir propósitos, novos valores e possibilidades e oportunidades de agir e empreender. ○ Encontrar propósitos da vida. ○ Encontrar ideias do que fazer com a vida. ○ Transformar o que gosto em algo novo para empreender que me beneficie. ○ Transformar fraquezas em algo positivo, o que antes me impedia de seguir em frente, posso usar para me dar força. ○ Sentir-se bem e com mais coragem para empreender ideias. ○ Sentir-se bem ao fazer reflexão sobre autoconhecimento. ○ Sentir-se tranquilo e bem ao se enxergar como alguém que tem valor. ○ Sentir-se mais motivado e com vontade de correr atrás dos sonhos. ○ Sentir-se mais consciente e importante sobre quem sou. ○ Sentir-se ao compartilhar conhecimento sobre si. ○ Sentir-se mais confiante para arriscar mais e sair mais da zona de conforto e para traçar um caminho fácil para decisões complexas. ○ Autoconhecimento contribuiu para sentir-se confiante. ○ Sentir-se mais confiante quanto ao que se faz e como se relacionar com pessoas. ○ Chegar a um potencial de mudança positiva no futuro. ○ Mudar a visão sobre mim e sobre empreender e atitude empreendedora. ○ Mudar a forma de pensar sobre empreendedorismo e atitude empreendedora. ○ Mudar a forma de analisar criticamente uma ideia. ○ Mudar o modo de pensar em relação ao propósito. ○ Mudar percepção de vida. ○ Expandir o autoconhecimento. ○ Abrir a mente para agir mais. ○ Abrir a mente para ideias criativas e sair da bolha. ○ Facilitou tomar decisões com coisas que fazem mais sentido e tenho vontade de fazer. ○ Ver o que eu posso fazer com minha vida e oportunidades melhorou minha autoestima. ○ Ter outro olhar para o conhecimento de si. ○ Ver outros lados sobre mim para refletir mais. ○ Relacionar ideias. ○ Organizar propósito, ideias, sentimentos, pensamentos. ○ Colocar em palavras visões que eu tinha significou organização dos pensamentos. ○ Organizar o tempo para pensar sobre si e ideias. ○ Organizar no papel quem somos, aumentou o conhecimento de organizar ideias e pensamentos para tomar decisões. ○ Ver que sou capaz de empreender, me motiva a empreender. ○ Motivou ao me fazer lembrar quem sou. ○ Ter mais vontade e motivação para correr atrás dos sonhos. ○ Estimulou autoconhecimento e espírito empreendedor. ○ Estimulou a pensar em si estimula seguir em frente se capacitando. |

APÊNDICE 8- TEXTOS ORIGINAIS, SUAS UNIDADES DE ANÁLISE EM NEGRITO E SUA CODIFICAÇÃO, REFERENTES ÀS QUESTÕES 1 A 6

(continua)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|---|----------------------------|---|-----------------------|
| Consegui pensar sobre meus comportamentos e valores e consegui aprender sobre mim mesma . | autorreflexão | autoaprendizado | |
| Através de didáticas que me fizeram pensar mais sobre minha pessoa . | autorreflexão | | |
| Bastante, geralmente nunca paramos para pensar sobre nós mesmos . | autorreflexão | | |
| Colocar no papel e ver de fora o que pensamos sobre nós mesmos ajuda a ter uma visão mais clara de quem somos . | autorreflexão | | |
| Contribuí através das ferramentas que faz refletir sobre como estamos levando nossa vida atualmente. | autorreflexão | | |
| Incentiva a reflexão sobre nós mesmos e o auto desenvolvimento. | autorreflexão | | |
| Acho que todas as ferramentas da oficina fizeram olhar para mim de modo mais motivador e aumentaram minha autoestima . | conhecer aspectos pessoais | autoestima | motivação interna |
| Sempre busquei trabalhar o autoconhecimento , pois já sabia o quão importante era, mas esta oficina agregou bastante, pois sinto que agora sei o porquê quero, o que quero, e isso contribuiu imensamente na minha autoconfiança . | conhecer aspectos pessoais | confiança | |
| A partir do momento que tu tens clareza sobre tuas qualidades e pontos fortes , faz ter um emocional forte e capacidade para gerenciar pessoas . | conhecer aspectos pessoais | gerenciar pessoas | |
| Conhecendo a si mesmo , a gente tem a capacidade de analisar situações e nos colocarmos naquele lugar, percebendo as dificuldades que serão enfrentadas e as soluções que podem ser adotadas . | conhecer aspectos pessoais | soluções | |
| Me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima suficiente para empreender . | conhecer aspectos pessoais | tomar decisões, iniciativas e vontade de agir | |
| A oficina nos faz refletir sobre muitos aspectos, então acabamos descobrindo coisas sobre nós mesmos e reforçando coisas que já sabíamos. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Acho que devemos nos conhecer bem, saber sobre nós mesmos para depois empreender. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Ajuda a entender nossas características e no que podemos melhorar. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Ajuda a ter uma ideia sobre as coisas que tu és bom e com isso tu consegue ter uma percepção melhor sobre nós mesmos . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Após conhecermos nós mesmos qualquer obstáculo se torna nulo. | conhecer aspectos pessoais | | |
| As ferramentas ajudam na investigação de si . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Através das ferramentas e da visualização da escrita ficou mais claro saber sobre nós mesmos . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Com as ferramentas trazidas, acho que foram essenciais para me descobrir . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Confirmou muitas coisas sobre mim que eu não percebia. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Conhecer no que é bom para empreender e no que pode errar nesse caminho é essencial. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Conhecer quais são nossos pontos fortes , que normalmente não paramos para pensar. Damos mais ênfase aos pontos fracos e aos defeitos. Conhecendo nossos pontos fortes e sabendo como usá-los ao nosso favor, abre muitas portas. Se conhecer é extremamente necessário. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Consegui me entender um pouco melhor em alguns quesitos. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Contribuí para refletir sobre mim e meu propósito para empreender. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Identificando meus pontos fracos e pontos fortes . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Listei e pude enxergar tudo o que penso de mim em um só lugar (folha) e isso me possibilitou ter uma ótima perspectiva. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Me ajudou a perceber minhas forças e ambições . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Me fazer refletir sobre as coisas que eu gosto , que eu amo, que eu faço bem, me faz lembrar também de muitas coisas que mudaram na minha vida e que eu nem percebo. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Não tem como se auto desenvolver sem se conhecer . | conhecer aspectos pessoais | | |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|---|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| O autoconhecimento trabalha bastante o quesito de se perceber, o que a gente gosta , o que realmente é importante pra nós. | conhecer aspectos pessoais | | |
| O meu autoconhecimento já era um objeto em desenvolvimento, mas a oficina ajudou no processo através das ferramentas. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Ofereceu ferramentas para sistematizar sobre nós mesmos . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Para empreender temos que nos conhecer e tentar ao máximo se conectar com a gente mesmo. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Para perceber os defeitos e as qualidades para saber o que vai fazer sentido trabalhar em cima disso. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Raramente eu me pergunto quais são meus pontos fortes e fracos , então com certeza fez com que eu me conhecesse mais. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Se conhecer é entender quais são suas limitações e até aonde você consegue chegar. Entender que as vezes existe o medo e você precisa ir com medo mesmo, lá na frente você vai ver que não é tão difícil quanto parece. Se conhecer é saber exatamente o que você tem de habilidade para usar ao seu favor e entender o que o mercado precisa, que só você pode oferecer. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Ter que responder perguntas específicas sobre mim ajudaram a me conhecer melhor . | conhecer aspectos pessoais | | |
| Tive mais facilidade em me descrever , pois as ferramentas propostas ajudaram muito na hora de pensar. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Usando ferramentas para que enalteçamos nossas qualidades e nos fazer perceber nossos defeitos e buscar melhorá-los. | conhecer aspectos pessoais | | |
| A ferramenta ajuda a encaminhar as ideias para o que se deseja fazer no futuro para empreender. | propósito | | |
| Acredito que possuir esse autoconhecimento é necessário para se liderar e sucedem nos objetivos e empreendimentos. | propósito | | |
| Ajuda a se investigar, descobrir o que quer de fato . | propósito | | |
| Ajuda bastante a encontrar um empreendimento que tenha mais relação com a própria pessoa . Posso compreender meus pontos positivos e assim me valorizar. | propósito | | |
| Antes eu não pensava muito sobre mim, mas após a oficina comecei a pensar mais no assunto e passei a me conhecer melhor . | propósito | | |
| É preciso se conhecer para formar objetivos de vida e trabalho. | propósito | | |
| Foi bom lembrar o que eu faço agora e qual é meu objetivo para o futuro. A faculdade acaba consumindo muito da gente e esquecemos que a vida não é somente estudar, e sim para realizar objetivos. Temos que ter a visão do todo e de si mesmo para saber como chegar nos objetivos . | propósito | | |
| Me apoiando e me incentivando, me mostrando novos caminhos . | propósito | | |
| O conhecimento de si contribui para decidir que direção tomar . | propósito | | |
| Me deu uma clareza que eu quero ir pra área de pesquisa e ajudar outras pessoas. | propósito | | |
| Ajuda muito a listar as coisas que eu sou e também avaliar ou reavaliar se elas são coisas boas ou ruins, e como transformar as ruins em boas . | ressignificar | | |
| Através das ferramentas, esclarecendo ideais para empreender, identificando sentimentos positivos e resignificando os negativos . | ressignificar | | |
| Autoconhecimento é importante, pois assim conseguimos nos desenvolver e superar barreiras e crenças que temos. | ressignificar | | |
| Contribui muito para transformar nossas limitações em pontos fortes . | ressignificar | | |
| Saber suas fraquezas e forças coopera para fortalecer forças e adaptar fraquezas as nossas a novas ideias e situações. | ressignificar | | |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|--|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Autoestima, confiança e motivação são importantes para desenvolver o espírito empreendedor e de liderança. | atitude | | |
| Me deixou com sensação mais leve para falar sobre algumas questões pessoais que eu não conseguia pensar antes. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Conhecer-se faz com que identifiquemos que alguns defeitos não são tão aparentes e algumas qualidades são ainda melhores do que imaginávamos, o que acaba por elevar a confiança, auto estima e motivação. | reconhecer seus atributos | confiança | autoconhecimento |
| Consegui visualizar melhor meus valores , e descobri que posso reverter as fraquezas em forças , e isso me deu mais estima alta. | reconhecer seus atributos | ressignificar | |
| Me fazendo encarar meus pontos fracos e valorizar meus pontos positivos e minhas forças. | reconhecer seus atributos | ressignificar | |
| Me mostrou que eu sou competente pra algumas coisas e que tenho valor, e no que não sou muito capacitado posso me desenvolver. | reconhecer seus atributos | ressignificar | |
| Contribuiu para eu reconhecer meus pontos fortes e ver que minhas habilidades tem valor. | reconhecer seus atributos | valorizar-se | |
| Estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades , posso sempre lembrar que tenho valor. | reconhecer seus atributos | valorizar-se | |
| Reconheci que meus pontos fortes e habilidades tem muito valor para mim, o que antes não achava, e com isso minhas habilidades também podem ter valor para os outros. | reconhecer seus atributos | valorizar-se | |
| Significou muito, passei a dar mais valor para mim mesmo e para minhas habilidades e capacidades. Antes isso não acontecia. | reconhecer seus atributos | valorizar-se | |
| Ao listar tudo, pude me lembrar quem sou e o que fiz com minha vida até agora e perceber que tenho muitas habilidades e posso usar algumas para empreender. Foi bem motivador e bom. | reconhecer seus atributos | | |
| Comecei a valorizar mais minhas habilidades e isso fez com que aumentasse minha estima. | reconhecer seus atributos | | |
| Descobrir que tenho mais pontos fortes do que fracos e que posso aplicá-los para empreender. Antes eu tinha uma ideia oposta, pensando que tinha mais pontos fracos. | reconhecer seus atributos | | |
| Despertou minha autoestima na hora de descrevermos minhas forças e virtudes e fazer boas escolhas sobre elas. | reconhecer seus atributos | | |
| Despertou minha estima pelo reconhecimento de minhas competências e novos detalhes que posso usar para empreender. | reconhecer seus atributos | | |
| Me senti importante ao me conhecer melhor e meus talentos. | reconhecer seus atributos | | |
| Na minha opinião fica mais fácil da pessoa conseguir ter autoconfiança, autoestima e autoliderança sabendo dos seus pontos fracos e fortes. | reconhecer seus atributos | | |
| Passei a me ver de modo diferente , por mim e pelo que faço. | reconhecer seus atributos | | |
| Pelo reconhecimento de minhas capacidades que podem ser mais aprimoradas e posso evoluir sempre. | reconhecer seus atributos | | |
| Visualizar meus talentos e o que posso fazer da vida elevou minha estima. | reconhecer seus atributos | | |
| Vou começar a me valorizar mais pelas minhas habilidades que antes passavam despercebidas. | reconhecer seus atributos | | |
| Contribuiu de forma que eu consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade para positivo para desenvolver aspectos em que não sou bom. | ressignificar | | |
| Pensar em como eu me comporto em determinadas situações e pensar que sempre tem uma saída. | ressignificar | | |
| Ressignificando minhas fraquezas e pontos que não gosto em mim para forças, abrir a mente para transformar fraquezas em forças. | ressignificar | | |
| Motivou a me sentir mais capaz. | sentir-se capaz | confiança | |
| A oficina contribuiu para meu autoconhecimento e me senti com mais autoestima. | valorizar-se | autoconhecimento | |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|--|-----------------------------|--|----------------------------|
| Apenas com o autoconhecimento é possível ter autoestima, autoconfiança e motivação interna que sejam fortes o suficiente para persistir obstáculos para empreender. | valorizar-se | confiança | autoconhecimento |
| Conhecimento de si é começo de tudo , através do qual obtemos a autoestima, autoconfiança e motivação interna . | valorizar-se | confiança | autoconhecimento |
| É importante conhecer a si mesmo para poder evoluir constantemente a estima, motivação e confiança . | valorizar-se | confiança | autoconhecimento |
| Me conhecer melhor me tornou mais confiante, motivado e com mais autoestima suficiente para empreender. | valorizar-se | confiança, tomar decisões, iniciativa e agir | autoconhecimento |
| O autoconhecimento mudou meu modo de pensar e me ver, e agora consigo me valorizar mais . | valorizar-se | mudança | conhecer aspectos pessoais |
| Aumentou minha valorização por mim quanto as coisas que eu faço e o que posso fazer no futuro. | valorizar-se | propósito | |
| Minha estima aumentou quando percebi que posso dar um rumo diferente na minha vida através da descoberta do meu propósito de vida e propósito do negócio. | valorizar-se | propósito | |
| Me senti valorizado por mim mesmo quando descobri que posso transformar meus pontos fracos em forças para conseguir empreender. | valorizar-se | ressignificar | |
| Pensar sempre no lado positivo das minhas fraquezas e como elas pode ter um novo significado fez aumentar minha estima e me dar mais valor . | valorizar-se | ressignificar | |
| Aumentou minha autoestima através das descobertas sobre mim, as quais eu não tinha identificado antes, e que agora dou mais valor . | valorizar-se | | |
| Conhecimento de si faz nos amarmos mais através dos nossos pequenos detalhes e aumenta a autoestima porque você se conhece. | valorizar-se | | |
| Consigo me valorizar mais , mudou meu modo de pensar e me ver como pessoa capaz de realizações. | valorizar-se | | |
| Elevou minha autoestima de um modo muito bom, quando percebi que posso me valorizar . | valorizar-se | | |
| Me conhecer melhor deu mais sentido para mim e isso contribuiu para aumentar minha autoestima . | valorizar-se | | |
| Me fez pensar sobre minhas qualidades e agora as valorizo mais , e antes eu não as valorizava, pensava que não eram importantes. | valorizar-se | | |
| Me senti importante ao me descobrir e elevou minha autoestima. | valorizar-se | | |
| Ver as diferentes oportunidades aumentou a autoestima . | valorizar-se | | |
| Abriu minha mente, me mostrando novas possibilidades de contextos que posso empreender e pontos de vista. | expandir para oportunidades | | |
| Ela me fez enxergar que eu posso ser muito mais do que eu pensava , e que primeiro tenho que confiar em mim e nas minhas capacidades, para depois passar confiança às pessoas, fazendo-as confiar em mim . | ter confiança | valorizar-se | |
| Me mostrou que preciso confiar primeiro em mim mesmo , para poder expressar confiança para os outros . | ter confiança | | |
| Quanto mais eu entender sobre mim , mais entenderei do produto e do mercado, tornando-me mais confiante e motivado para empreender . | conhecer aspectos pessoais | ter confiança | vontade de agir |
| Me deu mais confiança para dar minha opinião e expressar o que penso sem medo do que as pessoas vão achar. | não sentir medo | | |
| Me fazendo pensar nos meus atributos positivos. | reconhecer seus atributos | | |
| Ser mais honesta comigo sobre as coisas em que sou bom em realizar, me ajudou a pensar mais que tenho que ter mais autoconfiança . | reconhecer seus atributos | | |
| Ajuda a gente a ver que tudo é possível e que existe um segundo caminho . | ressignificar | | |
| Ajudou a fazer as relações das coisas que eu gosto e que posso melhorar ou resignificar . | ressignificar | | |
| Colocando em pauta as formas de colocar minhas forças em prática e ressignificar minhas fraquezas . | ressignificar | | |
| Conhecendo a si é possível mapear o que é necessário mudar, desenvolver ou subtrair . | ressignificar | | |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|--|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| Me ajudou a reforçar que preciso trabalhar mais neste ponto da confiança. | ressignificar | | |
| Para pensar nas minhas atitudes e de como eu sou e como isso pode me ajudar ou me prejudicar . | ressignificar | | |
| Saber onde estão os pontos negativos nas situações é ótimo para a autoconfiança , pois podem ser trabalhados para evoluir para algo positivo. | ressignificar | | |
| Através das ferramentas me sinto mais confiante, pois sei mais sobre mim e o que sou capaz de fazer . | sentir-se capaz | | |
| Despertou a confiança em mim, através do reconhecendo de minhas capacidades e conhecimento de novos detalhes sobre mim. | sentir-se capaz | | |
| O autoconhecimento contribuiu para a aumentar minha autoconfiança, através da descoberta de muitas coisas que sou capaz . | sentir-se capaz | | |
| Essas competências geram confiança para tomar uma atitude . | confiança para agir | atitude | |
| Me senti com minha estima mais elevada depois de descobrir mais qualidades minhas e isso me levou a confiar mais em mim . | autoconfiança | conhecer aspectos pessoais | |
| Entender meus pontos positivos e que posso transformar os negativos em forças , me deu mais estima e confiança . | ter confiança | ressignificar | |
| Conhecendo a si mesmo, é ótimo para ter mais confiança em si e no negócio, e a confiança proporciona mais motivação para empreender . | confiança para agir | tomar decisões, iniciativas e agir | |
| Estando mais ciente sobre minhas qualidades e habilidades me sinto mais confiante para empreender e para agir mais e me arriscar mais, colocando minhas ideias para empreender. | confiança para agir | tomar decisões, iniciativas e agir | |
| Ao realizar o uso das ferramentas fica mais claro no que precisa ser exercitado e melhorar e isso gera mais autoconfiança , e também é despertado a evolução da autoestima. | autoconfiança | valorizar-se | |
| Através do despertar da minha estima. Me valorizando mais , me conheci um pouco melhor então assim consigo ter mais confiança em mim mesmo . | autoconfiança | | |
| Despertou a vontade de aprender mais sobre mim e isso aumentou minha confiança. Quanto mais eu aprender sobre mim, mais confiante vou me sentir . | autoconfiança | | |
| Me fez ver que eu posso ter um futuro brilhante com as minhas competências. Me sinto muito mais autoconfiante para seguir na carreira. | autoconfiança | | |
| Para saber como acertar e evitar erros e isso promove mais confiança . | ter confiança | | |
| Quanto mais nos conhecemos, mais confiança temos em nós mesmos . | autoconfiança | | |
| Refletir sobre as atividades que sei realizar me deu mais confiança . | ter confiança | | |
| Minha confiança vem junto com a autoestima . Ao me sentir melhor, senti que podia fazer mais e tomar iniciativa para coisas que antes davam medo. | tomar decisões, iniciativas e agir | valorizar-se | |
| Acho que conhecendo a si mesmo, podemos planejar o que fazer conosco e como nos liderar melhor e ser mais confiante . | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Com autoconhecimento ganho mais confiança para opinar e ser mais extrovertido. | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| O autoconhecimento traz mais autoconfiança e motivação para empreender . | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Para poder empreender é necessário ter confiança naquilo que se quer fazer e aceitar os riscos. | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Penso que o principal para empreender é a autoconfiança, pois você está apostando tudo na sua ideia . | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Percebi que tenho que me lembrar diariamente que posso e consigo fazer as coisas para mudar o modo de pensar e me sentir mais confiante e confiar nas minhas capacidades. | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Se você se conhecer mais você pode entender a si mesmo e reconhecer os seus problemas, e assim solucionar eles , e isso contribui muito para a auto confiança e a motivação. | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Todos esses passos para o conhecimento de si nos levam aos passos a serem dados para que possamos empreender com segurança. | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Me mostrou que a confiança precisa ser trabalhada todos os dias através da valorização de nossas qualidades . | valorizar-se | | |
| A autodescoberta me ajudou a ter mais confiança . | | | |
| Trouxe conhecimento sobre atitude para empreender, novas informações e visões sobre o que eu pensava saber sobre atitude . | atitude | | |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Colocar no papel sobre o autoconhecimento me fez perceber mais sobre mim, e abriu um horizonte de possibilidades para eu poder explorar. | expandir para oportunidades | | |
| Fiquei mais confiante para empreender minhas ideias. | ter confiança | | |
| Tudo ficou mais claro, pude descrever minhas habilidades, propósito e objetivos futuros. | conhecer aspectos pessoais | proposito | |
| Abriu minha mente para realizar uma autoanálise honesta e para pensar além, fora da caixa . | expandir pensamentos | autorreflexão | |
| Antes eu não pensava muito no autoconhecimento, a oficina me fez pensar além do óbvio, expandir meu pensamento, refletir mais sobre mim e sobre como posso empreender. | expandir pensamentos | autorreflexão | |
| Ofereceu ferramentas para abrir mais o pensamento e a mente, mudou modo de pensar para ser mais flexível para mudanças quando necessário. | expandir pensamentos | mudou pensamento | ser mais flexível |
| O autoconhecimento expandiu minha mente para novos pensamentos e possibilidades de empreender . | expandir pensamentos | oportunidade | |
| Usando as ferramentas consegui ver várias possibilidades para empreender, e que posso pensar além e expandir minha mente para o autoconhecimento . | expandir pensamentos | oportunidade | autoconhecimento |
| A oficina abriu minha mente , deixando tudo mais claro sobre mim, pude descrever minhas habilidades, gostos, o que quero fazer, propósito e objetivos futuros. | expandir pensamentos | proposito | |
| Abriu minha mente para organizar minhas ideias e pensar sobre meus objetivos futuros . | expandir pensamentos | proposito | |
| Expandiu a minha mente para as dificuldades a enfrentar e soluções que podem ser adotadas. | expandir pensamentos | soluções | |
| Expandiu o meu pensamento para empreender e para as mudanças e expandiu a minha mente para as dificuldades a enfrentar e soluções que podem ser adotadas. | expandir pensamentos | soluções | |
| A oficina ajudou no processo de abrir os pensamentos e se perceber através das ferramentas. | expandir pensamentos | | |
| A oficina expandiu muito minha mente , me fazendo identificar as facilidades e dificuldades para empreender e refletir sobre elas. | expandir pensamentos | | |
| Aplicar a teoria sobre atitude através das ferramentas me fez abrir a mente sobre mim e sobre o que posso fazer para empreender. | expandir pensamentos | | |
| Com as ferramentas acho que foram essenciais para me descobrir e expandir meus pensamentos para mudanças necessárias na minha vida e para empreender. | expandir pensamentos | | |
| Contribuí muito para que eu tivesse ideias do que fazer com a minha vida e como posso pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender que me beneficie. Muito sentido, abriu minha mente para agir mais . | expandir pensamentos | | |
| Expandiu meu modo de pensar , pois consegui identificar muitas coisas e comportamentos que posso mudar para poder empreender. | expandir pensamentos | | |
| Expandiu minha mente para novos pensamentos . | expandir pensamentos | | |
| Foi como fazer uma investigação sobre mim e ir além na abertura dos pensamentos , ir descobrindo características que eu não percebia antes. | expandir pensamentos | | |
| Me conhecer mais me fez abrir minha mente, me levou a expandir meus pensamentos . | expandir pensamentos | | |
| Me fez pensar além , me ajudou a encontrar um negócio. | expandir pensamentos | | |
| Me mostrando novos caminhos para pensar além . | expandir pensamentos | | |
| Muito sentido, abriu minha mente para agir mais. | expandir pensamentos | | |
| O conhecimento sobre mim me fez pensar além e me identificar melhor e me ajudou a encontrar um empreendimento que tenha mais relação consigo. | expandir pensamentos | | |
| Mudou meu modo de pensar sobre mim no sentido de que fiquei mais confiante para empreender minhas ideias. | mudar pensamentos | confiança | |
| Conhecer-se é a base para mudança de pensamento e faz pensar fora da caixa . | mudar pensamentos | expandir pensamento | |
| Mudou meu modo de pensar para ser mais flexível e aceitar mudanças . | mudar pensamentos | ser mais flexível | |
| Com certeza o conhecimento sobre mim me fez expandir minha mente e mapear o que é necessário mudar para se desenvolver. | mudar pensamentos | | |
| Mudou meu pensamento , agora posso empreender usando minhas próprias qualidades. | mudar pensamentos | | |
| O autoconhecimento mudou meu modo de pensamento sobre mim e me convenceu de que posso empreender com as qualidades que tenho. | mudar pensamentos | | |
| Abrir os pensamentos e me perceber melhor e o que quero fazer . | propósito | | |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|--|----------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| Abriu minha mente me mostrando novos caminhos para pensar além. | propósito | | |
| Ajudou a encaminhar as ideias para empreender. | propósito | | |
| Gostei muito das ferramentas trabalhadas na oficina de hoje. Consegui trabalhar nas minhas fraquezas e transformá-las em algo positivo , o que antes me impedia de seguir em frente e posso usar para me dar força. | ressignificar | | |
| Identifiquei facilidades e dificuldades para empreender. | ressignificar | | |
| Abriu minha mente e meus pensamentos para ser mais flexível às mudanças. | ser mais flexível | | |
| Me ajudou a perceber minhas qualidades e quem eu sou e posso ser, pois com mente mais aberta posso ser mais flexível em fazer mudanças em mim. | ser mais flexível | | |
| Refleti mais e passei a ter outro olhar sobre mim e isso me fez sentir mais motivada para realizar meus sonhos. | autorreflexão | motivação interna | |
| Através de reflexões. | autorreflexão | | |
| Mas após aparecer a oficina para praticamente dizer "Pare e pense" eu me lembrei pelo o que estou me esforçando. | autorreflexão | | |
| Consegui pensar mais sobre mim mesmo e o que quero empreender e me senti muito motivada. | conhecer aspectos pessoais | motivação interna | |
| Estando mais ciente sobre de qualidades e habilidades e do que quero fazer na vida profissional me deixou mais motivado. | conhecer aspectos pessoais | motivação interna | |
| Foi motivador fazer autorreflexão da vida e do negócio que quero empreender. | conhecer aspectos pessoais | motivação interna | |
| Se você se conhecer mais você pode entender a si mesmo e reconhecer os seus problemas, e assim solucionar eles, e isso contribui muito para a auto confiança e a motivação. | conhecer aspectos pessoais | motivação interna | |
| Ao listar tudo o que gosto e gerar aquela frase, pude perceber que no meu momento atual eu tenho ótimos caminhos para seguir. | conhecer aspectos pessoais | propósito | |
| Anulando crenças limitantes e transformando em motivação. | conhecer aspectos pessoais | vontade de agir | |
| Identificar pontos positivos que antes eu não percebia em mim, me motivaram a seguir meu propósito. | conhecer aspectos pessoais | vontade de agir | |
| O autoconhecimento traz mais autoconfiança e motivação para empreender. | conhecer aspectos pessoais | vontade de agir | |
| Através do autoconhecimento. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Buscar coisas que gosto. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Conhecer a fundo a mim mesma. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Ideias e novos conhecimentos sobre mim me fez sentir total motivada. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Que empreender com o que se gosta é possível. | conhecer aspectos pessoais | | |
| Ao conhecer a mim mesmo, posso trabalhar em cima do que precisa ser melhorado para me motivar internamente. | motivação interna | ressignificar | |
| Me motiva , pois sei agora que sou mais capaz. | motivação interna | sentir-se capaz | |
| Através do autoconhecimento estou muito mais motivado para enfrentar meu plano para empreender. | vontade de agir | tomar decisões, iniciativas e agir | |
| Me motivou a empreender e construir uma empresa de edição de conteúdo, venho pensando nessa ideia a um tempo, mas com esse conteúdo ficou muito claro minhas competências. | vontade de agir | tomar decisões, iniciativas e agir | |
| Me incentivou, umentou minha estima e contribuiu com a motivação interna. | motivação interna | valorizar-se | |
| Acredito que com as ferramentas mostradas na oficina eu consegui exercitar bastante a motivação interna. | motivação interna | | |
| Me mostrou que devo ser minha própria motivação também é muito importante. | motivação interna | | |
| Contribuiu de forma que eu consigo entender como mudar e modelar minha mentalidade. | mudar pensamentos | ressignificar | |
| Mudou meu pensamento sobre empreender que não é tão difícil quanto eu pensava. | mudar pensamentos | | |
| Contribuiu para persistir nos meus objetivos e umentou minha motivação nesse aspecto. | motivação interna | motivação interna | |
| Ajudou a trabalhar meu foco. | propósito | | |
| Antes eu praticamente estava atirando no escuro, sem rumo apenas fazendo as coisas, agora tenho metas e propósito. | propósito | | |
| As atividades me mostraram que tenho habilidades que podem se tornar um empreendimento , tornando coisas que faço por amor e lazer em algo que me dê lucro. | reconhecer seus atributos | vontade de agir | |

(conclusão)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 IDENTIFICADO | CÓDIGO 2 IDENTIFICADO | CÓDIGO 3 IDENTIFICADO |
|---|--|-----------------------|-----------------------|
| Me ajudou muito a dar valor nas minhas competências . Encarar os pontos destacados por mim contribuiu para uma melhor visão sobre quem sou. | reconhecer seus atributos ressignificar | | |
| Estar sempre identificando os seus pontos fracos e não só identificar como solucionar é ótimo. | ressignificar | | |
| Observar as minhas emoções e sentimentos para poder focar nas coisas boas e tirar as ruins . | ressignificar | | |
| Transformando fraquezas em forças . | ressignificar | | |
| Me fazendo acreditar mais em mim . | autoconfiança | | |
| Mostrou que sou capaz de realizar muitas coisas . | tomar decisões, iniciativas e agir | | |
| Ajudou a persistir nos meus objetivos com mais motivação , ao invés de desistir. | motivação interna | | |
| Eu já tinha algumas ideias em mente, mas nunca vão para a frente, porém lembrei delas durante a oficina, o que foi bom, fico com vontade de começar a empreender . | vontade de agir | | |
| Focando nas minhas habilidades me motivou para empreender . | vontade de agir | | |
| | Fonte: Elaborado pela autora (2024). | | |

APÊNDICE 9– TEXTOS ORIGINAIS, SUAS UNIDADES DE ANÁLISE EM NEGRITO E SUA CODIFICAÇÃO, REFERENTE ÀS QUESTÕES 7 A 9.

(continua)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 | CÓDIGO 2 | CÓDIGO 3 | CATEGORIA |
|--|--------------------|----------------------|--------------------|--------------------------------|
| Encontrar alguns dos propósitos da vida , sendo possível relacionar ideias. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Me ajudou a me conhecer , e pensar se estou no caminho certo . | conhecer propósito | aspectos pessoais | | autoconhecimento |
| Expressar no papel quem somos e olhar o que temos em nós foi fantástico! Se eu conhecesse antes esta ferramenta teria sido muito mais fácil. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Parar, pensar, refletir e estudar mais sobre meu propósito . | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Um descortinar, uma descoberta de atos possíveis daqui para frente. | oportunidades | | | mente aberta |
| Alguns pontos passados sobre autoconhecimento penso ser importante . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Ajudou na definição e reflexão das minhas características . | aspectos pessoais | autorreflexão | | autoconhecimento |
| Identificar pontos que facilitam e dificultam as minhas atitudes e percepções maiores sobre mim . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Ajudou a conhecer ferramentas do conhecimento de si . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Gostei bastante, me ajudou ter outro olhar para essa área de conhecimento a si mesmo . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Foi ótimo para pensar e me conhecer melhor . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Contribuiu para mim me conhecer melhor . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Consegui ver outros lados e pensar mais sobre mim mesmo , me senti muito bem pois fazia tempo que não pensava em mim. | aspectos pessoais | autorreflexão | | autoconhecimento |
| Em pensar em mim, lembrar do que passei e o que influenciou e ainda influencia na minha vida. | aspectos pessoais | autorreflexão | | autoconhecimento |
| A oficina apresentada contribuiu para uma reflexão sobre autoconhecimento e significou muito para mim descobrir meus propósitos , já que sou um estudante. Me senti bem ao realizar a oficina. | aspectos pessoais | autorreflexão | conhecer propósito | autoconhecimento |
| Consegui refletir melhor sobre quem eu sou , me fez pensar sobre meu propósito e minhas ambições. | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| Foi muito legal, me fez refletir sobre inúmeras questões do meu futuro e sobre mim . | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| Me fez pensar no meu futuro . | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Consegui conhecer mais a mim mesmo . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Estimulou o autoconhecimento e espírito empreendedor. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Foi um grande autoconhecimento , me fez refletir, me conhecer melhor e entender meu propósito . | aspectos pessoais | autorreflexão | conhecer propósito | autoconhecimento |
| Contribuiu para olhar pra si e organizar ideias , sentimentos, propósito . | organizar ideias | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| Significou que poderei chegar a um potencial de mudança positiva no futuro. | mudar pensamento | | | mente aberta |
| É bom a gente parar para pensar em nós e é meio que um impulso para gente seguir no que estamos nos capacitando. | autorreflexão | | | autoconhecimento |
| Foi ótimo pensar em si mesmo e autoconhecimento é muito importante para empreender. | autorreflexão | aspectos pessoais | | autoconhecimento |
| Me ajudou a descobrir mais sobre a minha personalidade , meus gostos, paixões e traços de personalidade. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Me senti desafiada a pensar mais sobre mim mesma , mas foi satisfatório conseguir as respostas. | autorreflexão | | | autoconhecimento |
| A oficina me fez refletir sobre mim e entender melhor quem eu sou e o que eu busco . As questões me trouxeram outra perspectiva de mim, uma mais íntima, dessa forma, a atividade me proporcionou um autoconhecimento e eu me senti mais consciente sobre quem eu sou. | aspectos pessoais | autorreflexão | conhecer propósito | autoconhecimento |
| Contribuiu para eu me conhecer melhor e me senti mais tranquila ao me enxergar como alguém que tem algum valor . | aspectos pessoais | valorizar-se | | autoconhecimento/autoestima |
| A principal contribuição foi conseguir olhar para mim e ver que posso me motivar para empreender. Consegui compreender que a academia não prepara para o empreendedorismo . Desta forma, foi possível relacionar com a minha formação, na qual a competência da atitude não foi explorada. | aspectos pessoais | academia não prepara | | autoconhecimento despreparo |
| Mostrou que é importante o autoconhecimento para desenvolver competências empreendedoras. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 | CÓDIGO 2 | CÓDIGO 3 | CATEGORIA |
|--|---------------------------------|--------------------|----------|-------------------------|
| Me esclareceu muito sobre os passos para empreender. | organizar ideias | | | ideias |
| Consegui dar nome a muitas coisas que eu já sabia, mas não conseguia aplicar pois não conseguia descrever o processo . | organizar ideias | | | ideias |
| Me ajudou a pensar um pouco mais nas coisas . | organizar ideias | | | ideias |
| Serviu para colocar em palavras algumas visões que eu tinha, mas não estavam concretizadas, significou uma reorganização dos pensamentos . | organizar ideias | | | ideias |
| Este encontro significou muito, pois algumas ideias, que anteriormente estavam no papel, foram expostas e relacionadas, trazendo clareza sobre os propósitos da vida. | conhecer propósito | | | ideias |
| Adorei participar. Além de legal, me ajudou a me organizar com minhas ideias e pensamentos. | organizar ideias | | | ideias |
| Senti que é útil para um posicionamento ou reposicionamento mais consciente de si . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Contribuiu no sentido de analisar criticamente minhas ideias e sistematizar sobre elas . | organizar ideias | | | ideias |
| Muito sentido, abriu minha mente para agir mais. | mente aberta | | | mente aberta |
| Trouxe conhecimento sobre atitude para empreender, novas informações e visões sobre o que eu pensava saber sobre atitude . | novas informações sobre atitude | | | despreparo |
| Gostei muito das ferramentas trabalhadas na oficina de hoje. Consegui trabalhar nas minhas fraquezas e transformá-las em algo positivo , o que antes me impedia de seguir em frente e posso usar para me dar força. | ressignificar | | | mente aberta |
| Contribuiu muito para que eu tivesse ideias do que fazer com a minha vida e como posso pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender que me beneficie. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Me senti importante ao ajudar a compartilhar conhecimento sobre mim . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Melhorou minha autoestima de uma maneira muito boa e isso foi extremamente útil para que eu pudesse ver o que eu posso fazer com minha vida e oportunidades. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Me senti confiante , esta oficina contribuiu para meu autoconhecimento . | aspectos pessoais | confiança | | autoconhecimento |
| Significou muito, me senti confiante . | confiança | | | confiança |
| Me deixou mais confiante quanto as coisas que faço diariamente e como me relaciono com pessoas. | confiança | | | confiança |
| Facilitou meu processo de tomar decisões com coisas que para mim fazem mais sentido e que eu de fato tenho vontade de fazer. | tomar decisões | | | confiança |
| Gostei muito de como me motivou ao me fazer lembrar quem eu sou . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| A oficina foi fundamental para eu ser capaz de me conhecer e perceber que meus conhecimentos podem ser colocados em prática. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Compreensão de mim . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Conhecimento sobre mim . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Coisas que não percebia em mim antes. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Mais conhecimento de mim mesma . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Tenho mais autoconhecimento agora do que tinha antes. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Acredito que aumentou mais meu conhecimento pessoal . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Sinto que me conheço um pouco mais . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Aumentou meu autoconhecimento e o conhecimento de como organizar minhas ideias . Agora sei como organizar minhas ideias e pensamentos para quando tiver que tomar decisões. | aspectos pessoais | ideias | | autoconhecimento/ideias |
| Ajudou a saber identificar qualidades próprias a serem exploradas para empreender. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Me fez perceber questões pessoais que ainda não tinham me caído a ficha . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Pude ver com mais clareza o que eu gosto e o que eu não gosto , me conhecer melhor. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Pude perceber coisas a melhorar . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Me deu maior clareza sobre mim e meu propósito . | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 | CÓDIGO 2 | CÓDIGO 3 | CATEGORIA |
|---|----------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| Encontrar alguns dos propósitos da vida , sendo possível relacionar ideias. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Me ajudou a me conhecer , e pensar se estou no caminho certo . | conhecer propósito | aspectos pessoais | | autoconhecimento |
| Expressar no papel quem somos e olhar o que temos em nós foi fantástico! Se eu conhecesse antes esta ferramenta teria sido muito mais fácil. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Parar, pensar, refletir e estudar mais sobre meu propósito . | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Um descortinar, uma descoberta de atos possíveis daqui para frente. | oportunidades | | | mente aberta |
| Alguns pontos passados sobre autoconhecimento penso ser importante . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Ajudou na definição e reflexão das minhas características . | aspectos pessoais | autorreflexão | | autoconhecimento |
| Identificar pontos que facilitam e dificultam as minhas atitudes e percepções maiores sobre mim . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Ajudou a conhecer ferramentas do conhecimento de si . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Gostei bastante, me ajudou ter outro olhar para essa área de conhecimento a si mesmo . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Foi ótimo para pensar e me conhecer melhor . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Contribuiu para mim me conhecer melhor . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Consegui ver outros lados e pensar mais sobre mim mesmo , me senti muito bem pois fazia tempo que não pensava em mim. | aspectos pessoais | autorreflexão | | autoconhecimento |
| Em pensar em mim, lembrar do que passei e o que influenciou e ainda influencia na minha vida. | aspectos pessoais | autorreflexão | | autoconhecimento |
| A oficina apresentada contribuiu para uma reflexão sobre autoconhecimento e significou muito para mim descobrir meus propósitos , já que sou um estudante. Me senti bem ao realizar a oficina. | aspectos pessoais | autorreflexão | conhecer propósito | autoconhecimento |
| Consegui refletir melhor sobre quem eu sou , me fez pensar sobre meu propósito e minhas ambições. | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| Foi muito legal, me fez refletir sobre inúmeras questões do meu futuro e sobre mim . | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| Me fez pensar no meu futuro . | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Consegui conhecer mais a mim mesmo . | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Estimulou o autoconhecimento e espírito empreendedor. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Foi um grande autoconhecimento , me fez refletir, me conhecer melhor e entender meu propósito . | aspectos pessoais | autorreflexão | conhecer propósito | autoconhecimento |
| Contribuiu para olhar pra si e organizar ideias , sentimentos, propósito . | organizar ideias | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| Significou que poderei chegar a um potencial de mudança positiva no futuro. | mudar pensamento | | | mente aberta |
| É bom a gente parar para pensar em nós e é meio que um impulso para gente seguir no que estamos nos capacitando. | autorreflexão | | | autoconhecimento |
| Foi ótimo pensar em si mesmo e autoconhecimento é muito importante para empreender. | autorreflexão | aspectos pessoais | | autoconhecimento |
| Me ajudou a descobrir mais sobre a minha personalidade , meus gostos, paixões e traços de personalidade. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Me senti desafiada a pensar mais sobre mim mesma , mas foi satisfatório conseguir as respostas. | autorreflexão | | | autoconhecimento |
| A oficina me fez refletir sobre mim e entender melhor quem eu sou e o que eu busco . As questões me trouxeram outra perspectiva de mim, uma mais íntima, dessa forma, a atividade me proporcionou um autoconhecimento e eu me senti mais consciente sobre quem eu sou. | aspectos pessoais | autorreflexão | conhecer propósito | autoconhecimento |
| Contribuiu para eu me conhecer melhor e me senti mais tranquila ao me enxergar como alguém que tem algum valor . | aspectos pessoais | valorizar-se | | autoconhecimento/autoestima |
| A principal contribuição foi conseguir olhar para mim e ver que posso me motivar para empreender. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Consegui compreender que a academia não prepara para o empreendedorismo . Desta forma, foi possível relacionar com a minha formação, na qual a competência da atitude não foi explorada. | academia não prepara | | | despreparo |
| Mostrou que é importante o autoconhecimento para desenvolver competências empreendedoras. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Me esclareceu muito sobre os passos para empreender. | organizar ideias | | | ideias |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 | CÓDIGO 2 | CÓDIGO 3 | CATEGORIA |
|--|---------------------------------|-----------|----------|-------------------------|
| Consegui dar nome a muitas coisas que eu já sabia, mas não conseguia aplicar pois não conseguia descrever o processo. | organizar ideias | | | ideias |
| Me ajudou a pensar um pouco mais nas coisas. | organizar ideias | | | ideias |
| Serviu para colocar em palavras algumas visões que eu tinha, mas não estavam concretizadas, significou uma reorganização dos pensamentos. | organizar ideias | | | ideias |
| Este encontro significou muito, pois algumas ideias, que anteriormente estavam no papel, foram expostas e relacionadas, trazendo clareza sobre os propósitos da vida. | conhecer propósito | | | ideias |
| Adorei participar. Além de legal, me ajudou a me organizar com minhas ideias e pensamentos. | organizar ideias | | | ideias |
| Senti que é útil para um posicionamento ou reposicionamento mais consciente de si. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Contribuiu no sentido de analisar criticamente minhas ideias e sistematizar sobre elas. | organizar ideias | | | ideias |
| Muito sentido, abriu minha mente para agir mais. | mente aberta | | | mente aberta |
| Trouxe conhecimento sobre atitude para empreender, novas informações e visões sobre o que eu pensava saber sobre atitude. | novas informações sobre atitude | | | despreparo |
| Gostei muito das ferramentas trabalhadas na oficina de hoje. Consegui trabalhar nas minhas fraquezas e transformá-las em algo positivo , o que antes me impedia de seguir em frente e posso usar para me dar força. | ressignificar | | | mente aberta |
| Contribuiu muito para que eu tivesse ideias do que fazer com a minha vida e como posso pegar o que gosto e transformar em algo novo para empreender que me beneficie. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Me senti importante ao ajudar a compartilhar conhecimento sobre mim. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Melhorou minha autoestima de uma maneira muito boa e isso foi extremamente útil para que eu pudesse ver o que eu posso fazer com minha vida e oportunidades. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Me senti confiante , esta oficina contribuiu para meu autoconhecimento. | aspectos pessoais | confiança | | autoconhecimento |
| Significou muito, me senti confiante. | confiança | | | confiança |
| Me deixou mais confiante quanto as coisas que faço diariamente e como me relaciono com pessoas. | confiança | | | confiança |
| Facilitou meu processo de tomar decisões com coisas que para mim fazem mais sentido e que eu de fato tenho vontade de fazer. | tomar decisões | | | confiança |
| Gostei muito de como me motivou ao me fazer lembrar quem eu sou. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| A oficina foi fundamental para eu ser capaz de me conhecer e perceber que meus conhecimentos podem ser colocados em prática. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Compreensão de mim. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Conhecimento sobre mim. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Coisas que não percebia em mim antes. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Mais conhecimento de mim mesma. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Tenho mais autoconhecimento agora do que tinha antes. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Acredito que aumentou mais meu conhecimento pessoal. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Sinto que me conheço um pouco mais. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Aumentou meu autoconhecimento e o conhecimento de como organizar minhas ideias. Agora sei como organizar minhas ideias e pensamentos para quando tiver que tomar decisões. | aspectos pessoais | ideias | | autoconhecimento/ideias |
| Ajudou a saber identificar qualidades próprias a serem exploradas para empreender. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Me fez perceber questões pessoais que ainda não tinham me caído a ficha. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Pude ver com mais clareza o que eu gosto e o que eu não gosto , me conhecer melhor. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Pude perceber coisas a melhorar. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |

(continuação)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 | CÓDIGO 2 | CÓDIGO 3 | CATEGORIA |
|---|---------------------|--------------------|----------|------------------|
| Me deu maior clareza sobre mim e meu propósito. | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| Percebi que preciso trabalhar algumas questões em mim e reparei que tenho muitas competências, mas me faltam atitude para colocá-las em prática. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Identifiquei agora quais são os meus problemas e como resolvê-los. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Agora tenho uma clareza maior de planos e pensamentos. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Eu achava que apenas implantava o produto e hoje vejo que existe muitos itens para aprender. | ideias | | | ideias |
| Ver o conhecimento de si de outra forma. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Trouxe novos valores e pensamentos sobre conhecimento de si. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Mudou o meu modo de pensar em relação ao meu propósito. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| Mudou a minha percepção de vida. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Mudou a minha visão sobre mim e sobre empreender. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Mudou a visão sobre mim e atitude empreendedora. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Abriu a minha mente para ter ideias criativas para tentar sair um pouco da bolha. | expandir pensamento | | | mente aberta |
| Mudou a forma de pensar sobre empreendedorismo atitude empreendedora. | mudar pensamento | | | mente aberta |
| Percebi que eu tinha um olhar mais estreito sobre as minhas próprias vontades. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Eu acredito que minha forma de analisar criticamente uma ideia foi incrementada. | organizar ideias | | | ideias |
| Eu era uma pessoa com muitas ideias, porém sem coragem para dar os primeiros passos para empreender, agora tenho mais confiança para empreender. | confiança | | | confiança |
| Me fez pensar bastante sobre tomar atitudes, talvez o que falta seja um simples passo à frente. | vontade de agir | | | motivação |
| Me senti mais confiante para traçar um caminho mais fácil, para decisões mais complexas. | confiança | | | confiança |
| Pensei em começar a arriscar um pouco mais e sair mais da zona de conforto , apesar das dificuldades. | risco | | | mente aberta |
| Me deu mais coragem para enfrentar o caminho de empreender. | confiança | | | confiança |
| Me sinto mais motivada. Tenho mais vontade de correr atrás de meus sonhos. | motivação interna | | | motivação |
| Encarar os pontos destacados por mim contribuiu para uma melhor visão sobre quem sou. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Estar sempre identificando os seus pontos fracos e não só identificar como solucionar é ótimo. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Ideias e novos conhecimentos sobre mim me fez sentir total motivada. | aspectos pessoais | motivação | | autoconhecimento |
| Que empreender com o que se gosta é possível. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Estimulou o espírito empreendedor para não desistir e seguir sempre em direção aos sonhos. | motivação interna | | | motivação |
| Identifiquei características que posso explorar mais para empreender. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Me sinto mais confiante para enfrentar para empreender. | confiança | | | confiança |
| Mudou a minha visão sobre as possibilidades de empreender e sobre minhas capacidades. | mudar pensamento | | | |
| Através do aprofundamento do autoconhecimento. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Foram bem úteis, consegui entender o que que eu tenho que pode me ajudar, e entender as minhas competências como uma ferramenta útil para minhas metas. | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |
| De forma a identificar as minhas fraquezas e pontos a melhorar , para que aí sim, eu tenha uma atitude pulsante. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Acredito que esclareceu mais o meu autoconhecimento e isso impulsionou minha atitude empreendedora. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Conseguir olhar pra mim e conseguir entender os motivos de eu tomar certas atitudes. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Através dos conhecimentos que descobri sobre mim impulsionaram mais minha atitude para empreender, pois me deu mais confiança. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Ter mais autoconhecimento. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Podem contribuir para meu desenvolvimento pessoal e profissional para ter atitudes que possam me ajudar a alcançar meus objetivos e propósitos. | aspectos pessoais | conhecer propósito | | autoconhecimento |

(conclusão)

| UNIDADES DE ANÁLISE NOS CONTEXTOS ORIGINAIS (EM NEGRITO) | CÓDIGO 1 | CÓDIGO 2 | CÓDIGO 3 | CATEGORIA |
|---|---------------------|------------|-----------|-----------------------------|
| Colocar as qualidades e fraquezas no papel e exercitá-las ajudam a diminuir cada vez mais os defeitos e se sentir confiante. | aspectos pessoais | confiança | | autoconhecimento/confiança |
| O autoconhecimento gera confiança , o que acaba por nos fazer tomar atitude. | aspectos pessoais | confiança | | autoconhecimento/confiança |
| Compreender a atitude é algo muito importante, não adianta ter muitas competências e não conseguir colocá-las em prática. É necessário autoconhecimento para entender o que falta para ter atitude. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| O conteúdo da oficina nos auxilia a traçar nossos objetivos e os caminhos para chegar até eles e no processo percebemos que a atitude é um fator de extrema importância para isso. Então a atividade nos evoca a buscar ter atitude, pois essa é a única forma de conseguirmos o que queremos. | conhecer propósito | | | autoconhecimento |
| A visão clara do que posso fazer e realizar combinando diversos conhecimentos e expressões destes é um mundo imenso de possibilidades. Abre-se agora uma grande cortina que estava fechada. | mente aberta | | | mente aberta |
| Me fez perceber que as competências atitudinais devem ser mais desenvolvidas. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Tomei mais consciência de que posso desenvolver mais minhas competências para poder empreender com segurança. | aspectos pessoais | | | autoconhecimento |
| Despertaram novas percepções sobre como posso colocar minha atitude para empreender na prática. | vontade de agir | | | motivação |
| Ajuda muito a gente a pensar um pouco sobre nossa vida profissional, encorajar e transmitir nem que seja um pouco de confiança. | | | | |
| Me ajudam a desenvolver a dimensão da atitude ao me fazer enxergar as coisas de uma maneira diferente para mudar o agir. | vontade de agir | | | motivação |
| Ajuda a ver de uma forma diferente a atitude para empreender, e também a ter mais atitude para agir. | vontade de agir | | | motivação |
| Podem contribuir com a organização de ideias e visão ampla de si mesmo, a fim de gerar uma mudança positiva para alcançar nossos objetivos. | organizar ideias | | | ideias |
| Sair dos pensamentos em círculo e encontrar um caminho mais objetivo e assertivo, portanto mais próximo de tomar uma atitude. | expandir pensamento | | | mente aberta |
| Estas ferramentas ajudam a expandir a mente e são o gatilho para a mudança pessoal e começo de algum negócio. | expandir pensamento | | | mente aberta |
| Acredito que tudo o que aprendi nessa oficina me ajudou a reforçar minha atitude através do reforço da autoestima e da motivação , trabalhadas em cima do meu conhecimento interior. | aspectos pessoais | autoestima | motivação | autoconhecimento/autoestima |
| Organizar melhor as atitudes e a reforçar minha autoestima. | autoestima | | | autoestima |
| Acho que só o fato de se conhecer ajuda a melhorar a autoestima , que é importante na escolha da atitude. | autoestima | | | autoestima |
| Trazendo confiança , pois o fazer o que ama é fundamental para persistir. | confiança | | | confiança |
| Os exercícios me fizeram refletir e me deram confiança para colocar em ação minha ideia de negócio. | confiança | | | confiança |
| Despertando a coragem para executar aquilo que não passavam de ideias e sonhos. | confiança | | | confiança |
| Me sinto mais confiante para a ação de empreender. | confiança | | | confiança |
| Ajuda a desenvolver a dimensão atitude em mim, pois traz confiança para a ideia que foi produzida. | confiança | | | confiança |
| Para ser mais proativo e partir para a ação. | vontade de agir | | | motivação |
| Com a formação de uma convicção forte. | confiança | | | confiança |
| Posso trabalhar nos meus medos e fraquezas e com isso pensar em formas de superá-los. Acho que com isso terei mais confiança e habilidades para tomar decisões e ter atitude. | ressignificar | | | mente aberta |
| Trabalhar estas competências contribuiu de forma motivadora para empreender. | motivação | | | motivação |
| Pode contribuir motivando e dando coragem para as pessoas conseguirem melhorar no futuro. | vontade de agir | | | motivação |

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior -
Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.