

Artigo de Opinião

As opiniões expressas neste artigo são da exclusiva responsabilidade do seu autor e não representam necessariamente a opinião da ICF Portugal.

Experiências e aprendizagens em Coaching

Fernanda Coelho

Antes de conseguir delinear umas palavras para este artigo, várias ideias soltas dançaram e pularam no meu pensamento durante algum tempo, detendo-se em duas interrogações. Que discussão poderia eu provocar que acrescentasse valor? Que partilha poderia fazer que fizesse sentido? Nada do que me lembrava [me] parecia ser suficientemente interessante para o seduzir a si, o meu leitor. Todavia, um dia dei-me conta da excelente oportunidade para revelar aquilo que me acompanha neste meu percurso de crescimento enquanto coach: as minhas próprias aprendizagens!

Mudei-me para Moçambique, onde resido há três anos e sou coach (na maior parte do tempo)! Eu e o meu sócio desenhamos e implementamos projetos de coaching interligados a outros temas que fazem sentido num ambiente multicultural, onde a disparidade de backgrounds, experiências, visões e perspetivas são a principal constante.

Um dos primeiros desafios é explicar aos meus clientes no que consiste uma sessão de coaching, um processo. É para mim um “ponto assente” que não podemos iniciar um processo sem que esteja claro, para todos, no que consiste e que resultados se pretendem alcançar com esse processo. Em algumas situações, após as primeiras reuniões, o cliente e eu concluímos, conjuntamente, que antes de iniciarmos um processo de coaching há um conjunto de outras necessidades que precisam de ser trabalhadas. E é daqui que nascem os nossos projetos mais desafiantes e completos.

Esta experiência tem-nos levado a adaptar a nossa oferta, e muitos dos projetos com maior sucesso estão ancorados num modelo integrado, no qual o indivíduo é no centro do mesmo e “trabalhado” de forma holística, mas onde a estrutura onde está inserido também o é.

Alguns dos nossos clientes procuram-nos porque querem que as suas pessoas tenham um desenvolvimento acelerado, de competências que vão para além das tradicionais competências comportamentais. Mais a mais, inseridos num contexto multicultural, os desafios são muito grandes no que diz respeito à aceitação das diferenças e ao uso positivo dessas mesmas diferenças. Quando falamos deste tipo de necessidades, a nossa intervenção tem sido muito mais alargada, abrangendo o indivíduo bem como a sua equipa e, ocasionalmente, até a própria área/estrutura departamental.

Um dos projetos que teve maior retorno (emocional, operacional, motivacional) envolveu um departamento de uma grande empresa moçambicana, onde a equipa era constituída por colaboradores portugueses, moçambicanos, sul-africanos, brasileiros e australianos. O grande desafio era dotar os recém-promovidos gestores de empowerment na sua nova função de líderes.

Na primeira reunião com a Diretora compreendemos que sessões individuais de coaching não seriam suficientes para apoiar esses gestores no percurso de descoberta da sua liderança. Com um grande investimento de tempo e motivação, conseguimos colocar toda a equipa em sessões individuais de coaching, sessões de coaching de equipa e workshops de desenvolvimento de competências. O processo de crescimento da equipa e o recurso a

workshops de reforço de competências core na sua nova função foram fatores determinantes no trabalho desenvolvido nas sessões individuais de coaching. Para além disso, percebemos que era nas “pequenas grandes coisas” que a equipa precisava crescer: existia falta de confiança, subtilezas na comunicação entre diferentes culturas, perceções enviesadas e preconceitos enraizados que não permitiam o desbloqueio da equipa para uma fase de performance. No final deste projeto a equipa “era outra”. As pessoas cresceram, mudaram formas de ver e de estar. Ganharam consciência de si enquanto indivíduos, do seu potencial e de como se poderiam apoiar na sua equipa.

Voltando à minha aprendizagem, no início deste meu percurso, um dos meus maiores receios era o de que as minhas ferramentas de consultora “pulassem de dentro do baú” e me inquietassem para que lhes desse uso, enquanto coach. Demorei algum tempo a compreender e a sentir-me em paz com o uso de todos os recursos que acabavam por fazer parte de mim enquanto pessoa e profissional, independentemente de ser consultora, coach, psicóloga ou gestora de recursos humanos.

Uma das minhas primeiras aprendizagens foi a de que eu sou o resultado de tudo o que já aprendi, vivi, fiz, desenvolvi, implementei, em cada um dos meus papéis profissionais. Quando concluí a formação em Executive Coaching partilhei, com todos os meus colegas, que uma das maiores aprendizagens que levava dali era a identificação das minhas crenças limitadoras e a clareza de visão sobre onde queria chegar e qual o caminho que tinha escolhido para o fazer. Naquela altura, sentia-me em momento de libertação das “redes” profissionais que me definiam.

Hoje sinto que tenho um baú cheio de ferramentas e consigo usá-las de forma clara e estruturada, tirando o máximo proveito de cada uma delas. Não só nas sessões de coaching individuais, mas também na arquitetura de projetos mais completos e desafiadores, que me obrigam a sair da minha zona de conforto.

Sobre a autora:



Licenciada em Psicologia Social e das Organizações pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Com mais de 8 anos de experiência em consultoria de RH, especializou-se na área da Formação e Desenvolvimento de Competências de Gestão, de Liderança, *Presentation Skills* e em *Coaching*.

Desenvolveu a sua atividade nos sectores financeiro, energético, distribuição e telecomunicações, entre os quais se destacam a implementação de Processos de Gestão da Mudança e desenho de Academias de Formação Corporativas, a implementação de Modelos Integrados de Gestão de Recursos Humanos, de Avaliação de Desempenho e de Análise de Potencial.

É **coach**, formada pela Escola Europeia de Coaching em Lisboa num programa de Formação em Coaching Executivo, com a distinção ACTP da International Coach Federation (ICF).

A sua paixão pelas pessoas, o sentimento de utilidade e a curiosidade constante motivaram-na na aposta no seu desenvolvimento pessoal e na criação da MOZcoaching.

Contactos: fcoelho@MOZcoaching.co.mz
(+258) 84 688 1888
