

## Introdução ao Coaching

Resumo: O coaching pode ser entendido como um processo de construção criativa e introspectiva que utiliza várias técnicas e recursos das ciências do comportamento a fim de maximizar o potencial pessoal e profissional no sujeito. O seguinte artigo tem o propósito de entender a utilização do coaching, propor uma reflexão sobre o papel do coach e analisar as principais contribuições dessa área no trabalho e no crescimento de um indivíduo. A proposta dessa produção científica é articular teoria e prática com o intuito de melhorar o entendimento, aplicabilidade e funcionalidade do coaching no desenvolvimento das competências comportamentais, psicológicas e emocionais.

Palavras-chave: Coaching, Potencial pessoal, Potencial profissional.

### 1. Considerações Iniciais

O coaching se caracteriza a partir da utilização de técnicas, recursos e ferramentas de várias ciências, que funcionam diretamente em ciências do comportamento (psicologia, sociologia, neurociências) e de ferramentas da administração de empresas, gestão de recursos humanos, planejamento estratégico, dentre outros.

Este processo visa produzir mudanças significativas e duradouras na vida do sujeito, pode ser conduzida de modo individual ou coletivo, de modo que contribui para visualizar as potencialidades no indivíduo e quebrar barreiras de limitação, a fim de que as pessoas alcancem suas metas e seu potencial máximo.

Desse modo, o coaching pode ser entendido como uma sistemática que pretende atingir as seguintes demandas: solucionar problemas, desenvolver novas habilidades e atingir metas específicas, via de regra, é um processo de aprendizagem e desenvolvimento de habilidades comportamentais, psicológicas e emocionais voltadas para a conquista de objetivos e a obtenção de resultados planejados.

O coaching não tem respostas prontas, mas perguntas que serão formuladas para resgatar os valores, a missão e a visão do indivíduo. As pessoas e seus conhecimentos são fundamentais para a empresa. Se esta não contar com profissionais motivados, treinados e qualificados, perde seu propósito e sua eficiência (ROSINI, 2003).

### 2. A Utilização do Coaching

O coaching tem sido utilizado mundialmente em programas de melhoria pessoal e adotado por companhias que buscam incentivar o aumento do desempenho de seus líderes e das equipes envolvidas em programas e projetos em geral, por intermédio de novas atitudes, hábitos e comportamentos (LEITE, 2009).

Para Clutterbuck (2008) o relacionamento do coaching é formal e apresenta alguns pontos comuns: desenvolver o insight pessoal (ou grupal); favorecer desempenho relacionado a metas específicas; apoiar e encorajar iniciativas; experimentar novos comportamentos, colocando-os em prática no processo de coaching; usar eficientemente a capacidade de questionar ou interrogar; indicar uma direção de crescimento pessoal.

O principal propósito do coaching é possibilitar o surgimento sobre o que há de melhor nas pessoas, bem como suas potencialidades. Ao longo de sua criação, pode-se verificar que o primeiro uso dessa palavra inglesa teve o sentido específico de uma carruagem, o que pressupõe “transportar uma pessoa valiosa de onde ela está para onde ela quer ir”.

Souza (2007) afirma que, para entender o significado de coaching, o ideal é não traduzir a palavra, compreendendo-a como um processo que leva ao desenvolvimento de novas competências.

Ser um coach significa ser um profissional qualificado a ajudar uma pessoa a expandir suas competências, levando-o de um posicionamento a outro, sustentado por seus princípios e valores, enquanto a expressão coaching é utilizada para designar esse processo de ajuda. A utilização do coaching como forma de desenvolvimento dos executivos é mais uma evolução do conceito que tem se ampliado através dos anos (MILARE, 2007).

### 3. O Que é um Coach?

Diante das constantes transformações sociais e do processo de globalização, as estratégias organizacionais sofreram profundos impactos, tendo que se adequar aos novos contextos sócio-econômicos, políticos e tecnológicos. Nesse aspecto, surgem novas formas de qualificar determinados grupos para exercer funções específicas, e melhorar a qualidade de trabalho, surgindo assim, o coaching.

Conforme Milare (2007) ser um coach significa ser um profissional qualificado a ajudar uma pessoa a expandir suas competências, levando-o de um posicionamento a outro, sustentado por seus princípios e valores, enquanto a expressão coaching é utilizada para designar esse processo de ajuda. A utilização do coaching como forma de desenvolvimento dos executivos é mais uma evolução do conceito que tem se ampliado através dos anos.

A escolha de um coach capacitado para exercer essa função é o principal cuidado a ser tomado ao iniciar um programa de coaching. A condução de programas de desenvolvimento desse tipo deve ser realizada por profissionais com forte base e formação humanista para entender de relações interpessoais, grupais, ter vivência organizacional e institucional diversificada. Um profissional sênior garantirá que será ouvido pelo participante (recomenda-se já ter exercido cargo de comando de mesmo nível ou superior aos de seus clientes) e seu histórico profissional e pessoal assegurará credibilidade e confiança em processos sigilosos e delicados (MILARÉ, 2007).

Kilburg (2000) afirma que os coaches são indicados normalmente pelo profissional da área de recursos humanos das organizações, pelo superior ou por um amigo e lista os três principais critérios de escolha: confiança, reputação sólida e empatia. Sugere a seleção de coaches pela experiência anterior em acompanhar feedbacks 360 graus, conhecimento de ambiente corporativo e habilidade em confrontar e mesmo assim ser suportivo, mantendo a confidencialidade.

A essência do coaching é ajudar o indivíduo a resolver seus problemas e a transformar o que aprendeu em resultados positivos para si e para a equipe a qual lidera. Dessa forma, seu aprendizado é ampliado para seu grupo de trabalho e, daí, para a coletividade organizacional (O'NEIL, 2001).

#### 4. Contribuições do Coaching

Entendendo-se, pois, o coaching como um processo semelhante às psicoterapias, na medida em que supõe mudanças em padrões de comportamento e de atitudes, é necessário abordar também as vertentes implicadas na mudança (MILARE, 2007). De acordo com o International Coach Federation, coaching “envolve uma parceria entre o coach e o cliente, num processo criativo e introspectivo que o inspira a maximizar o seu potencial pessoal e profissional; (...) o processo de Coaching ajuda o cliente a definir e a atingir os seus objetivos pessoais e profissionais com uma rapidez e facilidade que seriam pouco prováveis de outra forma” (CALEGARI, 2007). Para Calegari (2007) existem quatro habilidades essenciais que devem ser desenvolvidas através do coaching, que são elas:

- Acreditar na capacidade do homem de encontrar as próprias respostas aos desafios que encontra na vida pessoal e profissional. Esta crença leva o coach a não emitir opiniões, mas a estimular o coachee a encontrar em si capacidades, habilidades e percepções necessárias à mudança que busca alcançar.
- Ouvir com atenção e interesse genuíno é essencial. Ouvir gera empatia, compreensão, respeito; permite reconhecer o outro como tal. A escuta ativa permite ao coach desvendar intenções, desejos, valores, competências nem sempre reconhecidas e valorizadas pelo coachee.
- Perguntar mais do que responder. Deixar de lado as respostas prontas para mobilizar novas percepções, revisitar paradigmas e modelos mentais, buscar novos caminhos, reinventar. Sobretudo, acreditar que o melhor caminho para alcançar o objetivo planejado é aquele que o coachee é capaz de escolher e realizar.
- Manter o foco no resultado a ser alcançado. O coach atua como um farol para o coachee. Deve estar atento aos compromissos assumidos, as necessidades manifestadas, ao caminhar rumo ao porto escolhido.

#### 5. Considerações finais

As discussões empreendidas nesse artigo, baseadas na análise bibliográfica acerca do que se configura o coaching tiveram a finalidade de compreender o processo de construção e reconhecimento desse trabalho na sociedade. Nesse sentido, esse conhecimento demonstra grande relevância social e científica e se articula com a psicologia no que tange a valorização e desenvolvimento dos aspectos comportamentais, psicológicos e emocionais voltadas para o aprimoramento das habilidades e potencialidades do sujeito em seu contexto pessoal e profissional.

Fonte: <http://psicologado.com/atu.../coaching/introducao-ao-coaching...>

Psicologado - Artigos de Psicologia

Introdução ao Coaching | Coaching | Atuação

O coaching pode ser entendido como um processo de construção criativa e introspectiva que utiliza várias técnicas e recursos das ciências do comportamento a fim de maximizar o potencial pessoal e profissional no sujeito.

PSICOLOGADO.COM