

COACHING COMO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

BARBOSA, Sany Ellen Rodrigues Moreira

Acadêmica do curso de graduação em Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

KAULFUSS, Marco Aurélio

Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

RESUMO

COACHING E O PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O presente trabalho apresentará a relação do processo coaching e do desenvolvimento de pessoas, tendo como principal objetivo destacar de quais maneiras o processo coaching irá desenvolver e tornar o indivíduo competente em aspectos profissionais e pessoais, para que isso seja eficaz o coach terá de agir com liderança e motivação, pois isso definirá o crescimento e sucesso do coache. Chiavenato (2017) enfatiza que há uma necessidade de reuniões entre o coach e o cliente para debater quais são as metas e objetivos para que tenha maior produtividade, desenvolvimento pessoal e profissional, agregando valores e informações relevantes para a organização sem que haja incertezas, tendo também que realizar em diagnóstico de possíveis problemas e suas resoluções, vale ressaltar que este mesmo pensamento é estendido para outros autores, pois, o processo coaching é um instrumento que auxilia o autoconhecimento e com isto gerando possíveis habilidades técnicas, emocionais e de evolução humana contínua para seu cliente.

Palavras chave: Coaching, Desenvolvimento, Pessoas.

Tema Central: Processo de coaching.

ABSTRAT

COACHING AND THE PROCESS OF DEVELOPING PEOPLE

The present work will present the relationship of the coaching process and the development of people, having as main objective to highlight in what ways the coaching process is going to develop and make the individual competent in professional and personal aspects, In order for this to be effective, the coach will have to act with leadership and motivation, as this would define the growth and success of the Trainer. Chiavenato (2017) emphasizes that there is a need for meetings between the coach and the client

to discuss what are the goals and objectives to have greater productivity, personal and professional development, adding values and information relevant to the Organization without uncertainty, and also having to diagnose possible problems and its resolutions, it is worth pointing out that this same thought is extended to other authors, because the coaching process is an instrument that assists the Self-Knowledge and with this generating possible technical, emotional and continuous human evolution skills for your Client.

Keywords: Coaching, Development, People.

1. INTRODUÇÃO

As organizações estão em constante mudança, tendo isto em vista, o processo de coaching está cada vez mais presente auxiliando no desenvolvimento de pessoas, segundo Chiavenato (2017) cada empresa deve estar em constante desenvolvimento, pois o mundo dos negócios não para de mudar.

Logo, pode-se levantar quais serão as estratégias eficientes e eficazes para o desenvolvimento de pessoas e quais metodologias que o processo de coaching irá aplicar.

Como processo de desenvolvimento ou ferramenta, o coaching é um instrumento que auxilia o autoconhecimento e com isto gera possíveis habilidades técnicas, emocionais e de evolução humana contínua para seu cliente (MARQUES, 2016). Seguindo esta linha de pensamento é de suma importância o profissional coach, porque possui papel de estimular as pessoas a engajarem profissionalmente para que assim possam obter melhores resultados, ter um melhor desenvolvimento em competências pessoais e profissionais. Sendo por meio de dinâmicas, análises, atividades planejadas para que permitam um autodesenvolvimento, automotivação e autoliderança (GASPAR; PORTÁSIO, 2010).

Contudo, o presente artigo busca analisar e identificar quais são os meios e métodos pelos quais o processo de coaching servirá como apoio para o desenvolvimento de pessoas.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, onde se buscou os principais conceitos dando fundamentação teórica e histórica para o trabalho. Os materiais utilizados foram livros e sites referentes ao tema. Gil (2006) enfatiza que para uma pesquisa bibliográfica é indispensável os estudos históricos, pois, em muitas situações é a melhor maneira de obter conhecimentos e investigar quais são os fatos passados.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise feita por Chiavenato (2017) entende-se que a fonte inspiradora para o coaching foi desenvolvida a partir do método socrático, cujo principal objetivo era propor uma integração entre as pessoas, todavia, este método consiste de maneira sucinta e agregadora a escolha de um tema, estimular ideias, orientar e por fim, aprender.

Contudo, para Marques (2015) o termo coaching, tem origem húngara, usada pela primeira vez na cidade de Kócs, para descrever uma carruagem, que levava pessoas de um lugar para outro, designando aos cocheiros a serem chamados de Coacher, ainda para Marques (2015), no ano de 1850 o termo coche era concedido para professores e mestres de universidades com significado de tutor.. Cem anos mais tarde a palavra teve como sentido o gerenciamento de pessoas, ou seja, técnicas de desenvolvimento e valorização da competência humana, relacionando, portanto, a evolução humana.

Traduzindo o termo em inglês “coaching” para a língua portuguesa terá como significado a palavra “treinador” ou aquele que prepara e incentiva uma pessoa a realizar seus objetivos. Neste sentido, Chiavenato (2017 p. 46) enfatiza

que “O coaching é muito mais do que um simples programa de treinamento... Pois o coaching envolve total adequação às características do cliente, preparação intelectual, criação de novas habilidades, desenvolvimento de competências, etc.” ainda para o autor está pratica passou do termo individual para o coletivo, isto é, atividades exercidas em grupos, todavia, pode ser aplicado também em um relacionamento que envolva somente duas pessoas, o coach e o cliente. Através desta análise, podemos então, definir alguns termos, sendo eles o coaching que é um processo de diálogo de aprendizagem, o coach é a pessoa que irá conduzir e auxiliar neste processo e o coachee são os clientes que irão passar pelo processo em busca de seu desenvolvimento.

Como podemos observar, no decorrer dos anos o Coaching possuiu inúmeros significados, contudo, atualmente de acordo com o site ICF (International Coach Federation), a definição de coaching é: “Uma parceria com os clientes em um processo instigante e criativo que os inspira a maximizar seu potencial pessoal e profissional”. De acordo com Whitmore (2012) “Coaching é desbloquear o potencial das pessoas para maximizar seu próprio desempenho. É ajudá-las a aprender em vez de ensinar a elas”.

Para Krausz (2006, p. 27):

“Coaching é um processo que contribui para que as pessoas e os grupos transformem, reflitam a respeito de sua visão de mundo, de seus valores e crenças, aprofundem sua aprendizagem, incorporem novas habilidade e capacidades, expandam sua prontidão para agir de forma coerente e eficaz. Por essa razão, constitui uma forma de provocação construtiva, de desafio e estímulo para o desenvolvimento e a aprendizagem contínuos.”

Já Chiavenato (2017, p. 47) define coaching como:

“O coaching é um conceito complexo e poderoso que tem características realmente marcantes e diferentes. Vale a pena utilizá-lo na vida organizacional ou pessoal. É um investimento que traz retornos significativos. No curto e longo prazo. Tanto para as pessoas como para as organizações. E o cliente fica agradecido com isso”.

Sendo assim, a partir destas definições, pode-se observar que o coaching significa um esforço conjugado de desenvolvimento pessoal, um processo de aconselhamento e de encareiramento e um processo de liderança renovadora (CHIAVENATO, 2017).

Considerando que os objetivos empresariais são de total importância para os líderes e seus colaboradores, o coach deverá, segundo Orlickas (1998) “recrutar, selecionar, acompanhar, orientar e desenvolver os colaboradores, sempre contando com uma gestão transparente, coerente e positiva”.

Chiavenato (2017) enfatiza que as perspectivas coaching está relacionadas da seguinte maneira: como preparação de pessoas provendo informações, desenvolvimento de habilidades, mudanças de comportamentos e atitudes; como orientação de pessoas proporcionando objetivos e direcionamento profissional para um melhor desempenho; como liderança motivadora se preocupando com a mudança e inovação para o alcance de metas e resultados e por fim como impulsionador de talentos, preparando e orientando, ou seja, impulsionando e ajudando pessoas a conhecer mais e fazer o melhor com o conhecimento adquirido.

Para Schimidt, Rodermel, Stadler (2011) o gestor deverá apoiar o desenvolvimento de sua equipe, ser empenhado em promover o desenvolvimento das pessoas, incluindo a si próprio, consistindo um ambiente de trabalho para o crescimento pessoal e profissional. Tendo isto como base, os autores sugerem o processo coaching para as atividades regulares para solucionar e promover o desenvolvimento de pessoas, estimulando atividades em conjunto para que possam auxiliar em crescer nas dimensões profissionais e pessoais.

Chiavenato (2017) destaca que o papel de coach incentiva e desenvolve competências para pessoas ou para a organização, isto depende de qual será o aprendizado, do conhecimento e das habilidades de cada membro da organização. Primeiramente este foco deve ser nas pessoas, pois o processo coaching dependerá do toque humano, exigindo confiança recíproca entra o coach e o coachee. Ajudando a identificar a necessidade, limitações e desafios do cliente, o coach auxiliará em identificar o problema e em possíveis soluções. O coach irá focar também no aprendizado, pois sua função também é educador, sendo assim, o papel pedagógico deverá sempre manter em constante desenvolvimento, sabendo desaprender e aprender, assegurando um aprendizado contínuo e ininterrupto.

Para Chiavenato (2017) um dos focos de coaching são as competências para isso quatro conceitos básicos para o desenvolvimento de pessoas em longo prazo ou duráveis são: o conhecimento, a habilidade, julgamento e atitude.

Para o autor o conhecimento é aquilo que deve manter em constante desenvolvimento e aprendizagem, isso significa que deve se aprender cada vez mais para intensificar a produtividade.

A habilidade como saber o que fazer, ou seja, transformar a teoria em prática, realizando tarefas em conjunto tendo como objetivo a eficiência e eficácia utilizados com conhecimento.

Obter informações suficientes para o julgamento como aquilo que se faz e coloca em prática o conhecimento e habilidade, saber analisar e avaliar com clareza ponderando com equilíbrio e definindo suas tomadas de decisões.

E por fim, a atitude, que é colocar na prática todos os itens citados, o conhecimento, a habilidade e o julgamento. Fazendo com que envolva o comportamento da pessoa diante de situações que defronta a vida profissional, em outras palavras, a atitude irá fazer com que transforme a pessoa, colocando em prática todas as junções dos itens citados, sem que a pessoa tenha conservadorismo, mas sim a constante mudança.

Para obter resultados do cliente, deve-se focar no desempenho, ou seja, aprendendo com a experiência cotidiana ou com o próximo é imprescindível o desempenho para torná-lo excelente no que faz (CHIAVENATO, 2017).

Sendo assim, podemos verificar que coaching é uma abordagem comportamental que traz múltiplos benefícios, tanto para o seu cliente, quanto as organizações do qual se faz presente, este processo cria então uma fonte de impacto, constituindo organizações mais saudáveis e conseqüentemente melhorando a qualidade de vida dos envolvidos (CHIAVENATO, 2017).

Para Goldsmith, Lyons, Freas (2003):

“O coaching dá o suporte para que alcance a liderança, em outras palavras, ele promoverá a necessidade de seu cliente estar em contato com a realidade existente além do limite formal da organização. Ainda para os autores a liderança não busca destacar-se dentro do âmbito organizacional, mas sim determinados a replicar seus melhores comportamentos naqueles que os cercam. Portanto, caberá ao coaching fornecer um alicerce para o diálogo que é um dos fatores mais apropriados para liderar”.

Sendo assim, o processo coaching servirá como suporte para o desenvolvimento de pessoas, através de reuniões e auxílios que servirão para que o cliente alcance o sucesso esperado. Em outras palavras, caberá ao coach ser como alicerce necessário para que haja liderança, desbloqueando o que impede o cliente de chegar ao máximo de seu potencial pessoal e profissional.

4. CONCLUSÃO

Diante do presente estudo, conclui-se que o processo coaching é de suma importância para o desenvolvimento de pessoas, visto que nos dias atuais estamos em constante desenvolvimento, o coach será como um auxílio para o coache (cliente) se desenvolver em aspectos pessoais e principalmente profissionais. A partir dos objetivos propostos nas reuniões do processo coaching, estabelecendo metas para alcançar a liderança e tornando-o benéfico para a organização.

Um relacionamento coaching será desenvolvido por conhecimento, habilidade e por fim colocado em prática, em outras palavras isso será a partir de reuniões e aplicações durante o dia a dia no qual o indivíduo deverá manter-se em constante desenvolvimento.

Vejamos, pois, para o processo de desenvolvimento de pessoas obter o sucesso, o coach terá de agir com liderança e motivação, pois isso definirá o crescimento de pessoas, visando sucesso de maneira sucinta e continua.

5. REFERÊNCIAS

MARQUES, J. R. **Coaching: Conceito e Significado**. Instituto Brasileiro de Coaching, 2015. Disponível em:
<<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/coaching-conceito-significado/>>.
Acesso em 29 abril 2018.

_____. About ICF. Disponível em: <https://coachfederation.org/about>. Acesso em 10 maio 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Coaching & Mentoring construção de talentos nas organizações**: as novas ferramentas da gestão de pessoas. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

KRAUSZ, Rosa R. **Coaching executivo**: a conquista da liderança. São Paulo: Nobel, 2007.

ORLICKAS, Elizenda. **Consultoria interna de recursos humanos**: conceitos, cases e estratégias. 2 ed. São Paulo: Makron Books, 1998.

WHITMORE, John. **Coaching para aprimorar o desempenho. Os princípios e a prática do coaching e da liderança**. São Paulo: Clio Editora, 2013.

GOLDSMITH, Marshall; LYONS, Laurence; FREAS, Alissa; tradução Tradutec. **Coaching**: o exercício da liderança. 9ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa inicial**. 5 ed 7 reimpressão. São Paulo: Atlas, 2006.