

COACH: resultados céleres e efetivos

Luiz Carlos dos Santos

O que vem a ser *coaching*, *coach* e *coachee*? Respectivamente, as denominações significam treinador, treinamento e treino. Em linhas gerais, as expressões originais do inglês medieval e na contemporaneidade, mais conhecidas como *coach*, remete à carruagem, levar algo; logo, *coaching* traz atualmente a conotação de transportar ideias, conhecimentos e habilidades. Em suma, treinar e ajudar pessoas a se dedicarem e a ter entusiasmo no cumprimento de seus objetivos. A palavra ainda traz consigo a ideia de favorecer a saída de um estado atual que não é satisfatório, a um desejado.

De acordo com José Roberto Marques (2012, p. 59), “*coach* é o profissional que exerce a profissão, que conduz o processo de *coaching* - desenvolvimento humano. Assim, *coachee* é o indivíduo (cliente) que passa pelo processo de *coaching*”.

Segundo Emanuelle Castro (2011, p. 1), “Um dos desafios das organizações é fazer com que seus profissionais produzam mais e cada vez melhor. Ao longo da história, os líderes experienciam técnicas e táticas para alcançar esse resultado, e a cada dia, percebe-se o quanto essa produtividade está ligada a satisfação e motivação com o trabalho desempenhado”.

Pata Marques (2012, p. 59), o primeiro grande *Coach*, conhecido em todo o mundo, foi o filósofo Sócrates, 470 a.C., ao criar o Modelo Socrático, no qual consiste em fazer perguntas poderosas para o alcance de reflexões e ações mais efetivas. Chegando ao século XX, mais precisamente na década de 1970, o *coaching* foi introduzido no universo dos esportes pelo americano Timothy Gallwey. A partir daí tornou-se uma metodologia aplicada à área esportiva para conduzir, motivar os esportistas, monitorar resultados das equipes, dar feedbacks e servir como apoio mental para os atletas que não tinham um professor, mas um treinador, um *coach*.

Ainda dos estudos de Marques (2012), o *Coach*, além de fazer um trabalho estruturado, sistêmico, para os resultados dentro do esporte, também procurava desenvolver habilidades emocionais e psicológicas dos atletas, visando alcançar melhores performances.

Tanto Moraes (2012), quanto Coelho (2012) consideram, que na atualidade, a profissão de *coach* é relativamente nova na sociedade, enquanto Ciência das Relações Humanas. Resumidamente, a missão do profissional na organização é fazer com que seja ele a pessoa com visão de futuro, a fim de que as metas das empresas atinjam seus resultados de forma célere. Para tanto, o processo se inicia com a identificação do objetivo que se quer

atingir. Depois, em conjunto, o *coach* e *coachee* traçam metas e estabelecem quais serão os indicadores de sucesso. Enfim, trata-se de aceleração de resultados que consiste no desenvolvimento de novas habilidades, aprimoramento de competências, melhoria nas relações e comunicação interpessoal, desbloqueio de crenças limitadoras para definição de metas e o alcance de resultados planejados.

Cabe frisar, que o *Coach* não é um conselheiro ou um guru. O *Coach* tem o papel importante de apoiar pessoas na realização de suas metas - atua no campo do desempenho, resultado, realização e pode, ainda, influenciar os padrões de comportamento de cliente.

Nesta relação de apoio e comprometimento do *Coach* com o cliente, faz-se necessário que o profissional adote algumas posturas frente ao desenvolvimento e alcance das metas estabelecidas com/pelo o cliente - estimular o cliente a identificar seus valores essenciais e expressá-los de forma íntegra; desafiar o cliente a criar; e, imaginar uma visão de seu próprio futuro, estimulando sua capacidade criadora e entusiasmo.

Assinale-se, embora não seja um processo novo, o *Coaching* ainda é pouco explorado pelas organizações privadas, do terceiro setor e, principalmente, públicas. Talvez, uma das razões resida no despreparo do próprio líder em ser um *Coach*. Ao mesmo tempo em que as organizações buscam maior produtividade e maneiras de estimular esta escala de crescimento de seus colaboradores se veem frente a um medo de não conseguir reter estes profissionais motivados e em ascensão, os quais foram identificados na organização. A atuação do *Coach* se faz ainda mais presente nestes momentos, onde é possível trabalhar junto às lideranças e liderados - maneiras de crescerem juntos e de descobrirem novas formas. Não significa reter este ou aquele talento, mas de investir no próprio potencial.

Finalmente, reafirme-se que a principal missão do *coach* é fazer com que o *coachee* - seja ele pessoa ou empresa - enxergue o que deve efetivamente fazer para atingir uma meta específica.

REFERÊNCIAS

COELHO, Emanuelle. *Coaching em busca de desenvolvimento*. Disponível em: <www.artigos.com>. Acesso em: 11 maio 2012.

MARQUES, José Roberto. *Coaching*: como acelerar resultados. Revista Brasileira de Administração, Brasília, ano XXI, n. 87, p. 58-62, mar/abr. 2012.

RAMOS, Júlio Correa. *Coaching*: o sucesso das organizações contemporâneas. Porto Alegre: Almôndegas, 2010.