



FATECE FACULDADE DE TECNOLOGIA CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

“O QUE É COACHING ?

HISTÓRIA, CARACTERÍSTICAS E TIPOS DE COACHING E LIDERANÇA”

Andréia Aparecida Cruz
Danilo Flueti Adão
Prof^o Miguel Mazza Junior (Orientador)

RESUMO

O Coaching está em expansão no mercado Brasileiro, muitas pessoas já ouviram falar da palavra Coaching mas poucos sabem o significado dela, com isso queremos desvendar seu significado e com o seu forte crescimento no mercado conseguimos destacar sua origem, história, trajetória, características, tipos e como se tornar um profissional de sucesso. Podemos destacar que o Coaching é um processo que utiliza várias ferramentas de diversas áreas como administração, gestão de pessoas, psicologia, recursos humanos e planejamento estratégico. Sua metodologia é alcançar objetivos e resultados em diversas áreas como a pessoal, profissional, social, familiar e financeira. O processo traz mudanças desejadas em pouco tempo, ou seja, tira o indivíduo da sua zona de conforto para leva-lo ao estado desejado, o Coach traça seus pontos fracos e fortes em cima deles é trabalhado através de sessões para

que alcance suas metas de forma clara, objetiva e assertiva. O Papel do Coach será estimular, apoiar e despertar em seu Coachee (Cliente) seu potencial para que conquiste seu sonho ou objetivo. Dentro das organizações não seria diferente é trabalhado uma melhor atuação para alcançar resultados, eliminando gaps (lacunas) dentro dos processos de liderança e gestão de pessoas afim de potencializar os resultados dos colaboradores vencendo desafios e expandindo seus negócios.

Palavras-chave: Processo de Coaching, Características do Coach e Expansão do Coach.

ABSTRACT

Coaching is expanding in the Brazilian market, many people have heard of the word Coaching but few know the meaning of it, so we want to unravel its meaning and with its strong growth in the market we can highlight its origin, history, trajectory, characteristics, types and how to become a successful professional. We can highlight that Coaching is a process that uses several tools from different areas such as administration, people management, psychology, human resources and strategic planning. Its methodology is to achieve objectives and results in several areas such as personal, professional, social, family and financial. The process brings desired changes in a short time, that is, it takes the individual out of his comfort zone to take him to the desired state, the Coach traces his weaknesses and strengths on top of them and works through sessions to reach his goals. clear, objective and assertive way. The role of the Coach will be to stimulate, support and awaken in his Coachee (Client) his potential to achieve his dream or goal. Within organizations it would be no different to work better to achieve results, eliminating gaps (gaps) within the leadership and people management processes in order to enhance the results of employees by overcoming challenges and expanding their businesses.

Keywords: Coaching Process, Coach Characteristics and Coach Expansion.

INTRODUÇÃO

HISTÓRIA DO COACHING

Uma das hipóteses do surgimento da palavra Coach foi na Inglaterra por volta do século XVI sendo esse nome dado aos cocheiros que transportava as pessoas de um lugar pra outro. Outra hipótese era a de que também na Inglaterra (não se sabe ao certo a época) as famílias mais ricas, em suas viagens de passeio, levavam seus servos para que durante a viagem lessem os livros de escola dos seus filhos assim sendo esses servos denominados *coaching*. Também existe a hipótese de ter nascido na Grécia pelos filósofos Platão onde ele usava o *coach* de uma forma negativa, e Aristóteles de uma forma positiva onde orientaram Alexandre O grande a buscar novas formas de enxergar a vida, assim alcançando o sucesso.

O primeiro trabalho de coaching foi no século XIX onde um professor orientava seus alunos para exames. Já século seguinte começou-se a usar o método também por treinadores de esportes, assim seus atletas tendo destaque.

Segundo Gustavo Freire Master Coach - Na década de 50, o coaching foi introduzido na literatura como uma habilidade de gerenciar pessoas.

Na década de 60, Programa educacional na cidade de Nova York introduz pela primeira vez a habilidade para o lifecoaching (Coaching de vida).

Na década de 90, Thomas Leonard foi uns dos principais responsáveis pela propagação do coach como disciplina e profissão ao redor do mundo funda a CoachUniversity;

No ano de 1992– Laura Whithworth, karen e Henry Kimsey, três grandes nomes que contribuíram substancialmente para estabelecimento do Coach como profissão, fundam o Coaching Training Institute. Eles trabalham diretamente com Thomas Leonard na CoachUniversity.

Ano 1993 – Surge a International Coaching Federation – IC

Ano 1994 - European Coaching association – ECA

Ano 1994 – Surge a Behavioral Coaching Institute – BCI

Ano 1996 – Surge a International Association of Coaching Institute – ICI

Ano 2000 – Primeira tese de doutoramento com a temática Coaching.

Ano 2001 – Fundada a International Coaching Counsel – ICC

Ano 2003 – Surge a Associação International de Coaching – IAC

Ano 2007 – Fundado o Instituto Brasileiro de Coaching – IBC

Ano 2008 – Teoria básica das raízes e do surgimento do Coaching (Groundedtheoryofthe Roots andemergenceof Coaching) – Vikki G. Brook – Tese de doutorado apresentada na Universidade de Estudos Profissionais, Maui 2008.

Ano 2009 – Nasce a metodologia Professional & Self Coaching – PSC

Ano 2009 – Surge a Global Coaching Community – GCC

Ano 2011 – Primeiro Congresso Brasileiro de Coaching

Ano 2012 – Primeiro Advanced Coaching Senior – ACS (Pós Master Coaching), no Brasil promovido pelo IBC.

Ano 2016 - Congresso Latino Americano de Coaching realizado na cidade de São Paulo.

CARACTERISTICA DO COACH:

O coach tem a função de incentivar o seu coachee (cliente) a alcançar seu objetivo seja ele na vida pessoal como na profissional, através de sessões que podem variar entre a 10 a 15 por coachee.

Como o coach vem crescendo a cada dia no Brasil e a procura teve um aumento extraordinário nos últimos anos, a formação de um coach renomado deve ser no mínimo 12 meses e existe várias etapas dentro do curso de coach. Quando qualquer pessoa for a procura de um coach não se intimide ao perguntar se ela possui a habilidade profissional para atuar na área em que está procurando, pois ela não pode obter o resultado esperado.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Coaching existem algumas características e definições sobre o coaching:

- O Coach é um catalisador - O processo de coach acaba trazendo resultados em pouco tempo.
- O Coach é um despertador - O coachee (Cliente) acorda de um mundo imaginário para a realidade.
- O Coach é motivador - Quando descobrimos que somos capaz de alcançar nossos objetivos ficamos motivados a correr atrás dele.
- O Coach é desbloqueador – A quebra de conceitos interiores que bloqueia o coachee (Cliente) a alcançar sua felicidade.
- O Coach é transformador – O Coach abre novos horizontes deixando seu coachee (Cliente) a vontade para se redescobrir e às vezes o coachee descobre algo que não estava em mente e segue um novo objetivo.

Além dessas características temos outras que são essências para um Coach que são: Ser Paciente, Bom Ouvinte, Tem habilidade ao repassar o seu conhecimento e conhecer a área onde atua.

O Coach deve ser claro e preciso ao passar seus conhecimentos, a fim de atingir as expectativas do seu Coachee (Cliente) para obter seu êxito com eficiência e eficácia.

CARACTERÍSTICA DO COACHEE

O termo coachee é uma palavra em inglês que significa cliente. O Coaching trabalha com objetivo de seu cliente para que ele alcance sucesso em sua vida, mas os coachees (Clientes) devem ser pessoas aberta ao novo em acreditar nas mudanças para que o trabalho seja realizado de forma eficaz.

Existem vários tipos de Coachees, aquele que almeja sucesso na vida profissional, em seu relacionamento, em lidar com pessoas e até mesmos estudantes que deseja passar em vestibulares e concursos públicos.

Segundo Rosana Rodrigues – Coach desde 2004, existem algumas características comuns nas pessoas que a procuram que são:

- Determinação
- Resiliência

- Bom Humor
- Disciplina
- Foco na solução
- Capacidade de sonhar

A partir dessas características o Coaching atua encorajando, apoiando, motivando o seu Coachee (Cliente) a desenvolver seu plano de ação, possibilitando alcançar seu foco profissional ou pessoal.



Fonte da Imagem: <http://www.catueteconsultoria.com.br/metodologias/coaching-executivo>

CAPITULO II- DEFINIÇÃO DE COACHING

Para JAMES A. BELASCO (2002) – “A função do coaching é ser a principal abordagem de liderança do século XXI. O líder de ontem era um tomador de decisão e alocador de recursos que perguntava a melhor maneira de explorar as habilidades de um funcionário em proveito da organização. O coaching é uma das experiências mais profundas e mutuamente gratificantes que uma pessoa pode ter. O coach ajuda a pessoa que está sendo aconselhada a aprender, a crescer e a concretizar seus sonhos. Ao mesmo tempo, a pessoa que está sendo aconselhada faz aflorar seus sentimentos mais nobres e fornece a mais profunda gratificação ao coach. O coaching é a quintessência da experiência onde ambos os lados ganham”.

Para R.ROOSEVELT THOMAS, JR. – “Um coaché um indivíduo que possibilita aos outros alcançarem objetivos coletivos. Através de uma variada gama de atividades. Os coaches adoram a realização obtida por intermédio dos outros e atuam numa série de papéis diferentes, atuam como mentores, Protegem (defendem), aconselham e criam um ambiente motivacional”.

Para PORCHÉ, NIEDERER – “O Coaching é um relacionamento no qual a pessoa se compromete a apoiar a outra a atingir um determinado resultado, seja ele o adquirir competências e/ ou produzir uma mudança específica. Não significa apenas um compromisso com os resultados, mas sim com a pessoa como um todo, seu desenvolvimento e sua realização”.

Segundo Birch (2002) “O coaching é uma abordagem sistemática de melhoria do coachee por meio de questionamento e de orientação com foco em mudanças incrementais nos resultados atuais, orientada a uma meta previamente definida”.

Coaching é um procedimento que tem em vista elevar o desempenho de um indivíduo (grupo ou empresa), trazendo efeitos positivos, através de métodos, ferramentas determinadas por um profissional (coach) em uma sociedade sinérgica e dinâmica com o cliente o (coachee) (MARQUES, 2013, p. 154).

Para Dingman (2004) “O coaching é um relacionamento de apoio entre um executivo com autoridade e responsabilidade gerenciais em uma organização. O coach que faz uso de um processo definido que facilitaria a obtenção do executivo de um conjunto de objetivos mutuamente acordados para incremento dos resultados pessoais e organizacionais”.

CAPITULO III -TIPOS DE COACHING:



Fonte da imagem: <http://antoniocastrocoach.com.br/artigos/>

COACHING EXECUTIVO

Coach é uma palavra francesa antiga que significa um veículo para transportar pessoas de um lado para outro. Atualmente um coach ajuda uma pessoa chegar ao um nível esperado dentro de uma organização ou até mudar a forma como a pessoa pensa, fazendo com o que as pessoas consigam enxergar mais longe do que você conseguiria por si só.

Tem por objetivo focar o trabalho em equipes de alto padrão seja executivo ou a nível de cargos.

Objetivos: desenvolver equipes de lideranças, competência em gestão, melhora nas relações inter pessoais , motivação, foco e desenvolvimento de equipes, preparação para promoções, com isso ele vai alcançar os resultados planejados e o alinhamento com os colaboradores e a cultura organizacional.

Esse tipo Coaching é visado pelas grandes empresas, pois se trata de aperfeiçoamento e com isso ele consegue desenvolver trabalhos direcionados para pessoas com *HABILIDADES DIFERENCIADAS E DE ALTA PERFORMANCE*.

O mundo dos negócios mudou pela globalização econômica, política e tecnológica. Como resultado dessas mudanças no ambiente de trabalho os indivíduos podem vir a apresentar dificuldades quanto à sua habilidade para se adaptar.

Além das pressões globais que as organizações têm que enfrentar, observa-se um a necessidade de aprendizagem para viabilizar a gestão de sua complexidade, diversidade e organização dos indivíduos responsáveis por empreender essas modificações.

O coaching não é algo que acontece a você , acontece através de você. Ser coach exige uma profunda dedicação para ajudar outra pessoa a conseguir seus objetivos.

Coaching de executivos é um processo de suporte a profissionais visando ao atingimento de metas organizacionais por meio da aprendizagem de novas competências.

A função de coaching é ter como principal abordagem liderança do século XXI. O líder de ontem era quem tomava as devidas decisão onde explorava as habilidades dos funcionários dentro da empresa fazendo com o que eles atingissem objetivos para alcançar metas. O líder atual é um construtor de pessoas ajudando seu funcionário se tornar mais valioso como individuo. O líder atual é um coach. O coaching desempenha um papel especial no nível alto de uma organização nos oferecendo uma ajuda para enfrentar os desafios em todos os níveis.

O poder de estratégico de coach esta em sua capacidade de questionar para ajudar um executivo a reconsiderar alguma posição levando as pessoas, equipes e organizações de onde estão hoje para onde querem estar amanhã. O coach deve ser corajoso o suficiente para instar o executivo a seguir em frente, perseguir objetivos escolhidos. Para que um executivo possa aprender e se desenvolver no trabalho, esse individuo deve entender onde se encontra em sua carreira e em sua vida reflexão sobre o proposito próprio.

O maior valor de coaching para executivo é melhorar sempre os resultados de uma empresa. Isto é obtido com o aumento de lucros e o corte de custo.

BENEFÍCIOS DO COACHING EXECUTIVO

O Coaching Executivo tem crescido muito, de uma forma positiva, que já vem sendo utilizado nas empresas tanto na Europa como nos Estados Unidos, para potencializar os profissionais.

Os resultados que ocorre nas empresas é muito amplo, é um processo que elimina crenças limitadas, aumenta o auto estima.

Uma pesquisa feita pela PUC – CAMPINAS reforça a ideia, que o Coaching Executivo tem ajudado o crescimento das empresas.

A cada 10 executivos que passaram por processos de coaching, apontou que 100% aperfeiçoaram a capacidade de ouvir, 80% melhoraram a flexibilidade, 90%a produtividade, 80 % se mostraram mais abertos as mudanças organizacionais e 70% deles conseguiram melhorar o ambiente e os relacionamentos no trabalho (Fonte: Folha de São Paulo).

- Melhoras significativas no desempenho profissional.
- Melhor administração do tempo.
- Conquista de equilíbrio em todas áreas da vida.
- Gerenciamento do estresse de maneira eficaz.
- Alcance de uma vida mais realizada e feliz.
- Clareza de objetivos e valores.

- Melhor panorama a curto, médio e longo prazo.
- Melhores tomadas de decisão.
- Propicia o aumento do potencial interno para o melhor desempenho no trabalho e melhores perspectivas de vida.
- Comprometimento com a empresa em desenvolver pessoas.
- Posse de conhecimento práticos para aplicação imediata.
- Identificação dos próprios valores, motivações e atitudes sabotadores.
- Desenvolvimento de maior confiança assertividade e auto eficácia.
- Autoconhecimento e conseqüentemente flexibilidade.
- Alcance de insights fundamentais ao ser estimulado por perguntas.

ETAPAS DO COACHING EXECUTIVO

O coaching pode ser desenvolvido individualmente ou em equipe, em sessões semanais, quinzenais ou mensais. O processo se dá em cinco etapas:

1 – LEVANTAMENTO DA SITUAÇÃO ATUAL

É uma análise da situação atual e do histórico do cliente para se detectar seus pontos fortes e fracos; detectar as habilidades, talentos e competências que devem ser desenvolvidas e/ou aperfeiçoadas; trazer a tona seus valores pessoais e profissionais.

2 – OBJETIVOS

Após a análise inicial, definem-se os objetivos a serem alcançados, nesta etapa é estabelecido o prazo para que os objetivos propostos sejam atingidos assim como quais serão os indicadores de desempenho do processo.

3 – PLANO DE AÇÃO

Nessa fase consiste em elaborar estratégias e planos de ação para que os objetivos estabelecidos sejam alcançados. O plano de ação deverá contemplar as etapas detalhadas do processo, os marcos de acompanhamento, a data final e as

estratégias de ação que deverão se tornar ações do coachee (cliente) propriamente ditas.

4 – INTERVENÇÕES TÉCNICAS

Neste momento o coach pode fazer intervenções lançando mão de técnicas avançadas que atuam produzindo mudanças comportamentais, emocionais e de desenvolvimento acelerado de competências. O objetivo é remover barreiras, superar impedimentos, transpor paradigmas, gerar novas possibilidades e assim produzir resultados rápidos e efetivos.

5 – AVALIAÇÃO

A última etapa consiste em avaliar o desenvolvimento do processo, com ênfase no feedback a fim de traçar planos para o futuro.

COACHING DE CARREIRA

O Coaching de Carreira tem por objetivo direcionar e encaminhar o seu cliente de uma forma mais direta (para sua profissão).

Passar para seu cliente um melhor direcionamento de sua vida profissional: definições positivas para suas metas, alinhamento de seus valores, objetivos profissionais.

Dessa forma ele vai alcançar os resultados planejados em um curto espaço de tempo.

Então Coaching de Carreira tem por objetivo direciona e apoia o seu cliente para um melhor direcionamento profissional em sua vida.

COACHING DE NEGÓCIOS

O Coaching de Negócios tem como finalidade auxiliar empresários e empreendedores a alavancar seu negócio a partir do desenvolvimento de

competências empreendedoras e do desenvolvimento de estratégias e planos de negócios eficientes.

O Coaching alavanca negócios e os converte em resultados financeiros rapidamente.

É a mais nova tendência entre pequenos e médios empresários que estão buscando maximizar seus resultados em pouco tempo ou ainda identificar novas oportunidades de mercado.

Trata-se de um processo estimulante e criativo que instiga, apoia e inspira o coachee (cliente de coaching) a atingir seus objetivos por meio do desenvolvimento de suas próprias competências, bem como, neutraliza bloqueios e impedimentos, e o estimula para a descoberta de novas estratégias e soluções para alcançar o pleno sucesso de seu negócio.

Desenvolva o maior responsável pelos resultados do seu negócio: VOCÊ

Com foco em resultados, o Coaching de negócios demanda investigação e ações concretas. Inúmeras pesquisas indicam a efetividade da metodologia e sua crescente aplicação em pessoas e empresas.

O Coaching de Negócios produz mudanças positivas e duradouras no empreendedor, em sua equipe, em seus negócios e como consequência, em seus resultados financeiros.

A quem se destina

O Coaching de Negócios garante o processo de crescimento e inovação do seu negócio. É indicado para empresários, executivos comerciantes e profissionais autônomos como dentistas, e médicos, entre outros, que buscam alavancar seus negócios para obter sucesso.

Também é comumente procurado por quem deseja abrir um negócio novo.

Quais são os Benefícios?

As sessões de Coaching de Negócios proporcionam ganhos como:

- Auxílio para uma boa estruturação e desenvolvimento de planos de negócio;

- Estabelecimento de objetivos claros e identificação de estratégias para alcançá-los;

- Identificação e maior utilização de talentos e pontos fortes;

- Identificação e desenvolvimento consistente de pontos que precisam ser aprimorados;

- Identificação e suporte para superar obstáculos presentes e futuros;

- Identificação e eliminação de possíveis bloqueios internos

- Melhor poder de análise e tomada de decisão;

- Melhorias em comunicação e relacionamentos profissionais;

- Desenvolvimento de competências chaves de empreendedorismo

- Melhor uso da criatividade para desenvolvimento de projetos e soluções.

- Desenvolvimento de competências fundamentais de liderança

- Melhora da administração de tempo e de recursos

- Melhor estruturação do negócio como um todo

- Significativa e rápida melhora dos resultados financeiros

- Mais realização pessoal e qualidade de vida.

- Congruência entre Negócio e Vida.
- Plenitude na satisfação com as atitudes planejadas
- Maior Resultado e Remuneração
- Menor Desgaste e Estresse
- Clarificação das Ideias

- Coaching de negócios - Esse tipo de Coaching destina-se a Organizações que querem desenvolver seus colaboradores, desde a alta administração até equipes no seu ambiente de trabalho para aprimorar aspectos profissionais. É um prosseguimento crucial ao treinamento de negócios, pois muitos não causam os resultados benéficos esperados por causa da falta de apoio às pessoas no seu ambiente de trabalho depois dos treinamentos.

Um negócio apoiado por um PersonalCoach conseguirá aproveitar muito mais o potencial e o desempenho dos colaboradores, onde se integram todos os outros modelos de coaching (executivo, de equipe, de carreira, de vida), todos são alinhados para o mesmo objetivo, desenvolver a visão, valores, missão e propósito do negócio, alinhando todos para a mesma direção, desenvolvendo competências, dando prosseguimento aos treinamentos para que assim os resultados sejam mais efetivos e eficazes.

“Nenhum de nós individualmente é mais inteligente do que todos nós juntos”.
Ken Blanchard

COACHING DE EQUIPE

Esse tipo de Coaching destina-se a equipes multidisciplinares e multifuncionais que estão com dificuldades em lidar com conflitos e com diferenças, equipes que não estão alinhadas com uma mesma visão, missão, valores, propósito e precisam desenvolver competências para aumentar a sinergia e obter um melhor desempenho do grupo. Uma equipe apoiada por um PersonalCoach conseguirá lidar melhor com os conflitos e diferenças do grupo gerando soluções criativas e inovadoras, os integrantes da equipe estarão alinhados com uma visão, missão, valores e propósito caminhando todos para uma mesma direção, conseqüentemente a sinergia do grupo aumenta, as competências são desenvolvidas, assim a equipe trabalha mais fácil e eficientemente, atingindo um alto desempenho e aumentando efetivamente a motivação.

“Se duas pessoas pensam sempre exatamente iguais num time, uma delas é desnecessária”. Henry Ford

ATRIBUTO	COACHING DA EQUIPE	CONSTRUÇÃO DA EQUIPE
Propósito	Eficiência na realização da tarefa, conduta colaborativa	Melhorar a conduta colaborativa
Foco	Identificação das características internas e externas dos indivíduos e da equipe	Basicamente interno
Processo de Aprendizagem	Atividades relativas à tarefa ocupacional	Atividades não relativas à tarefa ocupacional
Prática de Reflexão	Como conseguirmos fazer as coisas juntos? Como aprendermos juntos?	Como nos entendemos? Como nos damos?
Foco no Papel	Papéis da tarefa e papéis da aprendizagem na equipe	Papéis da tarefa na equipe
Diálogo de aprendizagem	“Diálogo aberto” – estrutura gerada internamente	“Diálogo dirigido” – A estrutura surge tanto de dentro como das observações do facilitador
Resultados	Fazer uso prático da admiração e da valorização da contribuição de cada um para as tarefas ocupacionais	Admiração e valorização da contribuição de cada um

COACHING DE VIDA (LIFE COACHING)

Essa área de coaching é voltada a auxiliar não apenas a vida profissional de um indivíduo, mas também sua vida pessoal, assim melhorando sua comunicação, motivação, relacionamentos e etc.

Esse processo é realizado em algumas seções, onde o coach (treinador) encontra o problema do seu Coache (Cliente) assim potencializando seu potencial como pessoa, melhorando sua autoconfiança, autoestima, qualidade de vida, fazendo com que o Coache não perca seu foco em alcançar seus objetivos de vida.

DIFERENÇAS ENTRE COACHING, TERAPIA E CONSULTORIA

CONSULTORIA

Promove soluções para resolver problemas, faz um diagnóstico e acompanha a implantação, lidando com processos.

Solução: Futuro

TERAPIA

Objetivo principal é lidar com traumas emocionais oriundos do passado. O propósito é entender os “porques” e conseguir um alívio da dor ou desconforto que sentem, mais do que se preparar para alcançar os seus objetivos.

Solução: Passado

COACHING

Coach não fornece solução para o seu cliente, e não é especialista no assunto que o cliente quer desenvolver. Através de perguntas ele facilita o objetivo do cliente e a estratégia para alcançá-lo.

Solução: Presente

Coaching interno e externo

Existem dois tipos de coaching :

Coaching interno: É onde o Coach já é um colaborador da empresa, tendo a vantagem de já ter conhecimento dos problemas enfrentados naquela organização, esse mesmo está mais disponível para prestar esse serviço e com um custo reduzido, diferente do que seria cobrado por um coach externo. Com isso

umenta sua chance de ser valorizado dentro da organização, podendo mostrar todo seu conhecimento e talento.

Já sua desvantagem é o fato do Coachee não querer tratar de certos assuntos com o Coach por não ter segurança em relação a sigilo, medo de dizer algo que possa se prejudicar dentro da organização.

Coaching Externo: É onde o coach não é colaborador da empresa, foi contratado para executar apenas essa função, não tendo nenhum tipo de envolvimento com colaboradores nem organização, assim tendo como maior vantagem ver os problemas de fora com outra visão, com isso o coach tem mais confiança em suas consultas.

As desvantagens desse Coach esta ligada a má formação do mesmo, por isso é importantíssimo analisar as referências e a formação do Coach, ele possui uma visão diferente da organização, e por ter pouco tempo para ter conhecimento sobre seus problemas seu custo acaba sendo muito mais alto.

Para obter maior resultado tanto do Coach interno quanto do externo, deve-se ter um contrato onde fique claro as responsabilidades de cada envolvido e a forma que irão ser acompanhados os resultados.

LIDERANÇA:

O exercício da liderança tem sido base de grandes estudos; A palavra Liderar vem do inglês, to lead, que significa: “conduzir, dirigir, guiar, comandar, persuadir, encaminhar, encabeçar, capitanear, atravessar”. Segundo Warren Bennis, professor emérito de Administração e autor do livro “Learning to Lead”, distinguiu que líder é quem influencia guiando para uma direção, aquele que faz o certo.

A liderança pode ser definida, como o termo que consiste em uma característica pessoal, como carisma e segurança, consolidada na relação entre a figura do líder e na sua maneira de liderar [...] Portanto, o líder é um servidor da organização. DENIS GASPAR (2009, P 19).

Portanto o líder é aquele que assume uma postura de admiração, que entusiasma um grupo a trabalhar com dedicação ao que faz, ele sempre está motivando e influenciando seus liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente para alcançarem os objetivos da equipe e da organização.

ESTILO DE LIDERANÇA AUTOCRÁTICO

O estilo autocrático é aquele líder que fixa as diretrizes e não participa do grupo, determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas aos seus subordinados. Sua postura deve ser diretiva, atribuindo instruções concretas, sem deixar intervalos para ideias ou opiniões dos seus liderados.

O líder autocrático centraliza o poder de decisão nele mesmo, ou seja, quanto mais o poder de decisão do líder, mais autocrático é seu estilo. No entanto em algumas situações ocorridas, esta característica é positiva, por exemplo, nos momentos de perigos e de ter que tomar uma decisão ou postura, ele irá ter “pulso firme” para concluir sua missão com êxito, tornando assim uma pessoa bem sucedida e admirada.

Segundo CHIAVENATO, 2003”. O estilo autocrático representa aquele líder próprio de ambiente de trabalho repressivos, onde a centralização da autoridade e as tomadas de decisões unilaterais acontecem ignorando totalmente a opinião ou desejo do funcionário. Esse tipo de liderança pode ser usado com empregados novos e que ainda não foram treinados, que desconheçam as tarefas que vão executar ou quais procedimentos vão seguir, ou quando da realização de uma supervisão efetiva, só possa ser proporcionada por ordens detalhadas; para empregados que não respondem a qualquer outro estilo de liderança; e quando o poder de um gerente é desafiado por um empregado”.

Ramos (2004, p.07) “A liderança autocrática baseia-se no uso do poder de coerção e posição, que depende alta qualidade de energia, procurando o maior controle possível sobre as ações e reações do liderado, o que tende a gerar passividade e alienação. Ameaças, punições e pressões por parte do líder se multiplicam, isso significa atenção continua no sentido de evitar desvios dos

padrões rigidamente estabelecidos e presença física de uma figura de autoridade para assegurar o cumprimento das atividades”.

ESTILO DE LIDERANÇA DEMOCRÁTICO

O estilo democrático se caracteriza autoridade aos subordinados, incluídos no processo de tomada de decisão pelo líder. A decisão é tomada em conjunto pelo líder e seus liderados. O líder determina a tarefa que cada um deve executar e o seu companheiro de trabalho. A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho. O papel do líder é o de assistir e estimular e não o de impor. É o grupo que define as técnicas para atingir os objetivos, solicitar aconselhamento técnico ao líder quando necessário.

Este estilo pode ser classificado como consultivo, no qual o líder pede a opinião dos subordinados antes de tomar a decisão, ou participativo, em que os funcionários participam não só com a opinião, mas decidem conjuntamente com o líder.

O estilo democrático é aquele que traz os maiores traços de trabalho em equipe, cooperação e colaboração através de dinâmicas ou palestra mostrando um aspecto muito importante da liderança, o de facilitar a comunicação do grupo. Bons ouvintes, facilmente cativam os demais integrantes.

Ocorre que o estilo democrático carrega consigo uma maldição: se o líder não tiver coragem para escolhas difíceis, o grupo torna-se lento e burocrático, pois ao buscar o consenso, que nem sempre vem facilmente, as decisões ficam "travadas" e, isso pode custar os resultados.

Permita que o grupo participe, sempre! Ouça a todo atentamente! Comunique-se com perfeição, e tome as decisões.

CONSEQUÊNCIA ESTILO DEMOCRÁTICO

Há o desenvolvimento da amizade e do bom relacionamento entre os membros do grupo;

O líder e os subordinados desenvolvem comunicações espontâneas e cordiais;

Desenvolve-se um ritmo de trabalho progressivo e seguro mesmo que o líder se ausente;

Os elementos do grupo revelam um clima geral de satisfação.

ESTILO DE LIDERANÇA LIBERAL OU LAISSEZ-FAIRE

LAISSEZ-FAIRE: Esta expressão é de origem francesa e significa “deixa fazer”.

O estilo liberal é uma técnica de liderança cujo objetivo principal é avaliar o comportamento, o nível de conhecimento, habilidade, o comprometimento e a responsabilidade do subordinado. São características do estilo liberal: os subordinados são livres para estabelecer seus próprios planos e metas e o líder raramente se envolve em discussões, opinando apenas se questionado, interagindo de maneira superficial.

Liberal ou “laissez-faire” é o estilo em que o líder dá total liberdade aos subordinados para decidirem como acharem melhor! O líder tem somente a função de responder as perguntas ou dúvidas dos funcionários e fornecer os recursos necessários para o trabalho.

CONSEQUÊNCIA DO ESTILO LIBERAL

A produtividade do grupo não é satisfatória apesar dos membros terem uma atividade intensa;

As tarefas ocorrem muitas discussões pessoais que resultam numa perda de tempo.

Abordam mais os problemas pessoais do que os assuntos relativos ao trabalho.

Tabela sobre os três tipos de Estilo de Liderança como funciona cada um dentro de uma empresa:

Cronograma de Trabalho	Liderança Autocrática	Liderança Democrática	Liderança Liberal
Tomada de Decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.
Programação dos Trabalhos	O líder determina providências pra a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível pra o grupo	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates.	A participação do líder no debate é limitada apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitada.
Divisão do Trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.	Tanto a divisão das tarefas quanto a escolha dos colegas ficam por conta do grupo. Com absoluta falta de participação do líder.
Participação do Líder	O líder pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.

Fonte: CHIAVENATO, 2005.

LIDERANÇA EXECUTIVA

Só é encontrado em grandes empresas, onde sua principal característica é a capacidade e facilidade em organizar e orientar os colaboradores em geral dentro da organização.

EFICÁCIAS DA LIDERANÇA

Um líder controla o comportamento de seus colaboradores, conduz a equipe, dá suas ordens da forma correta fazendo com que tenha resultado naquilo que busca como meta, tem foco na resolução de sua tarefa, assume total responsabilidade daquilo que faz. Esse líder tem que ser bem treinado e capacitado para que consiga resolver os problemas dentro da organização para que a mesma obtenha sucesso. Uma empresa só é boa se tiver bons líderes.

“Na necessidade de se ampliar o autoconhecimento para poder-se evoluir.”
Jesus Cristo.

LIDERANÇA CARISMÁTICA

Segundo PENTEADO (1986) "o carisma é sempre um poder fantástico, de caráter quase mágico, reconhecido pelos seguidores na pessoa e na personalidade dos grandes líderes".

Carisma em grego significa dom de inspiração divina, Quando um líder tem a carisma como uma de suas virtudes, ele inspira os colaboradores a realizar suas metas e facilita as transformações que precisam passar. Porém deve se ter cuidado com excessos, pois pode acarretar em falta de respeito dos liderados, ou até mesmo antipatia.

O carisma foca muito nas emoções, o líder estimula os sentimentos do grupo que acaba por desenvolver uma relação de amizade, um coleguismo maior, facilitando as tarefas diárias e criando um ambiente de trabalho prazeroso. O carisma é uma das condições mais importantes para se buscar em um líder, porém lembre-se, não é a única.

Segundo House (1977) o termo Liderança Carismática é utilizado para definir qualquer líder que tenha os efeitos carismáticos em um grau excepcionalmente alto. House afirma que a liderança carismática esta muito mais ligada com o emocional do que com o racional. Pensando por essa maneira, cabe o alerta, tudo em exagero pode se tornar prejudicial. Se bem aplicada, esse estilo de liderança garante um colaborador alegre, motivado, devoto ao seu líder.

Existem três características básicas para o líder carismático:

- elevada auto-confiança;
- domínio e
- convicção na integridade moral de suas crenças.

O líder carismático faz seus seguidores superarem seus interesses próprios e trabalham exclusivamente na realização da missão, causa e meta. Para chegar a esse grau de comprometimento e realização, os líderes fornecem atenção especial para as necessidades e potencialidades dos seus seguidores.

Os líderes carismáticos por sua vez, afetam profundamente as emoções de seus seguidores, fazendo com que os encorajam e dando – lhes a inspiração adequada de modo que identifiquem os problemas de forma diferenciada, que deem o melhor de si e apresentem ideias renovadas. A liderança carismática consiste em estabelecer determinados valores e apresentem ideias novas. Estabelecem padrões, valores e criam meios para guiar os esforços para a criação das metas. O líder carismático possui a capacidade de incentivar os seguidores e suprir seu desempenho passado e seu interesse pessoal, criando um comprometimento relacionado aos objetivos. O carisma, ou capacidade de influência do líder, apela pelas emoções dos seguidores e estimula sua identificação com o líder.

DIFERENÇA ENTRE LÍDER E COACHING

O líder algumas vezes é confundido com o coaching entretanto a diferença entre ambos:

O líder que no seu papel de diretor, supervisor, chefe, gerente, o poder está atrelado ao cargo ou posição.

Contratar promover, transferir, demitir até mesmo punir do coaching tem poder pessoal, está vinculado com a disposição de incentivar, alterar e induzir.

O coaching é um líder “refinado”, pois se concentra no desenvolvimento das pessoas, fortalecendo ela assim, para enfrentar as mudanças repentinas.

Representam caminhos para ajudar pessoas a aprender mudar e administrar a adversidade na organização. Ambos requerem uma relação de confiança.

A coaching é uma metodologia estrutura com a técnica, ferramentas especificam para desenvolvimento do cliente em direção a meta.

Líder	Coaching
Controla o comportamento	Lidera o potencial
Conduz as pessoas	Motiva
Foca na execução da tarefa	Aconselha
Resolve problemas	Foca no processo
Inspira medo	Ouve e ensina os problemas
Preocupa-se com as coisas	Inspira entusiasmos
Assume a responsabilidade	Comtempla amanhã
Dirige as pessoas	Serve pessoas
Enxerga o hoje	Inspira entusiasmo
	Preocupa-se com as pessoas

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O coaching é um processo que está em expansão e que tem se revelado como uma inovação para processo de Gestão de pessoas e uma qualidade para o administrador.

Hoje em dia as grandes empresas, os grandes empresários o ser humano procuram uma evolução, um diferencial e com o crescimento do Coaching no mercado torna mais fácil o acesso para que desenvolvemos ferramentas e habilidades para tornar os sonhos em uma realidade.

O Coaching traz uma nova metodologia de conquistas e superação, faz de seus clientes o impossível, tira deles o máximo de suas qualidades e com isso eles travessão uma ponte que podemos dizer que é sua atual vida para a sua real vida.

Bem o que podemos passar é, para quem deseja desenvolver e evoluir suas habilidades, traçar metas, aumentar performance, superar seus limites, fazer do seu impossível o possível. Tudo isso é possível através do COACHING que irá fazer você sair da sua zona de conforto, “pensar fora da caixa”, fazendo com que corra atrás de seus sonhos.

REFERÊNCIAS

BELASCO, James A. O momento do coaching de liderança. . In: GOLDSMITH, Marshall et al(Org). Coaching: o exercício da liderança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. Construção de Talentos. Rio de Janeiro: Campus, 2002

DINGMAN, M.E – Os efeitos do coaching executivo em postos de trabalhos – Escola de liderança, RegentUniversity,2004.

Equipe IBC “Coaching – Conceito E Significado”. Disponível em: < <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/coaching-conceito-significado/>>. Acesso em 01 de julho de 2020.

Equipe IBC. “O QUE SIGNIFICA COACH, COACHING, COACHES, COACHEE”. Disponível em: < <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-significa-coach-coaching-coaches-coachee/>> . Acesso em 01 de julho de 2020.

Equipe IBC. “O Que É Coaching Executivo”. Disponível em: < <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-e-coaching-executivo/>>. Acesso em 10 de julho de 2020.

FREIRE, G. “A origem e evolução do Coaching”. Disponível em: < <https://arapiraca.7segundos.com.br/blogs/2014/12/12/845-a-origem-e-evolucao-do-coaching/>>. Acesso em 16 de junho de 2020.

FLAVIO. “Coaching Executivo, de Negócios, de Equipe”. Disponível em: < <https://administradores.com.br/artigos/coaching-executivo-de-negocios-de-equipe-confira-os-tipos-de-coaching-e-saiba-sua-aplicacao>> Acesso em 11 de agosto de 2020.

GASPAR, Denis. “Liderança e Coaching – Desenvolvendo pessoas, recriando organizações”. Revista de Ciências Gerenciais Vol XIII. Nº18, Ano 2009.

MARQUES, José Roberto. Leader coach – Coaching como filosofia de liderança. SP: Editora Ser Mais, 2013.

PENTEADO, José Roberto Whitaker. Técnicas de chefia e liderança. São Paulo: Pioneira, 1986.

PORCHÉ, Germaine, Neiderer, Jed. Coaching. O Apoio que faz as pessoas brilharem. Editora Campus, 2002.

PORTAL EDUCAÇÃO. “Relação entre coaching e liderança”. Disponível em: < <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/relacao-entre-coaching-e-lideranca/11015>>. Acesso em 20 de Agosto de 2020.

SBCOACHING. “O que é Coaching”. Disponível em: < <https://www.sbcoaching.com.br/o-que-e-coaching>>. Acesso em 10 de julho de 2020.

SBCOACHING. "Life Coaching". Disponível em:
<https://www.sbcoaching.com.br/blog/life-coaching/> Acesso em 15 de agosto de 2020.

WALESCO, Etiene. "O que é coaching de negócios". Disponível em:
<<https://administradores.com.br/artigos/o-que-e-coaching-de-negocios>>. Acesso em 10 de agosto de 2020.