

COACHING



~ DESAFIO DE GESTÃO DE PESSOAS

COACHING

DESAFIO DE GESTÃO DE PESSOAS

COACHING

**O QUE É
COACHING?**

O QUE É COACHING?

- ❖ Tipo de relacionamento no qual o coach se compromete a apoiar e a ajudar o aprendiz, para que este possa atingir determinado resultado ou seguir determinado caminho.
- ❖ Processo que ativa as redes de cooperação, possibilitando que o capital humano (intelectual, emocional e operacional) circule livremente dentro da organização em prol de melhores resultados.
- ❖ Ferramenta para lidar com a diversidade, propiciando o máximo de proveito das similaridades e das diferenças.

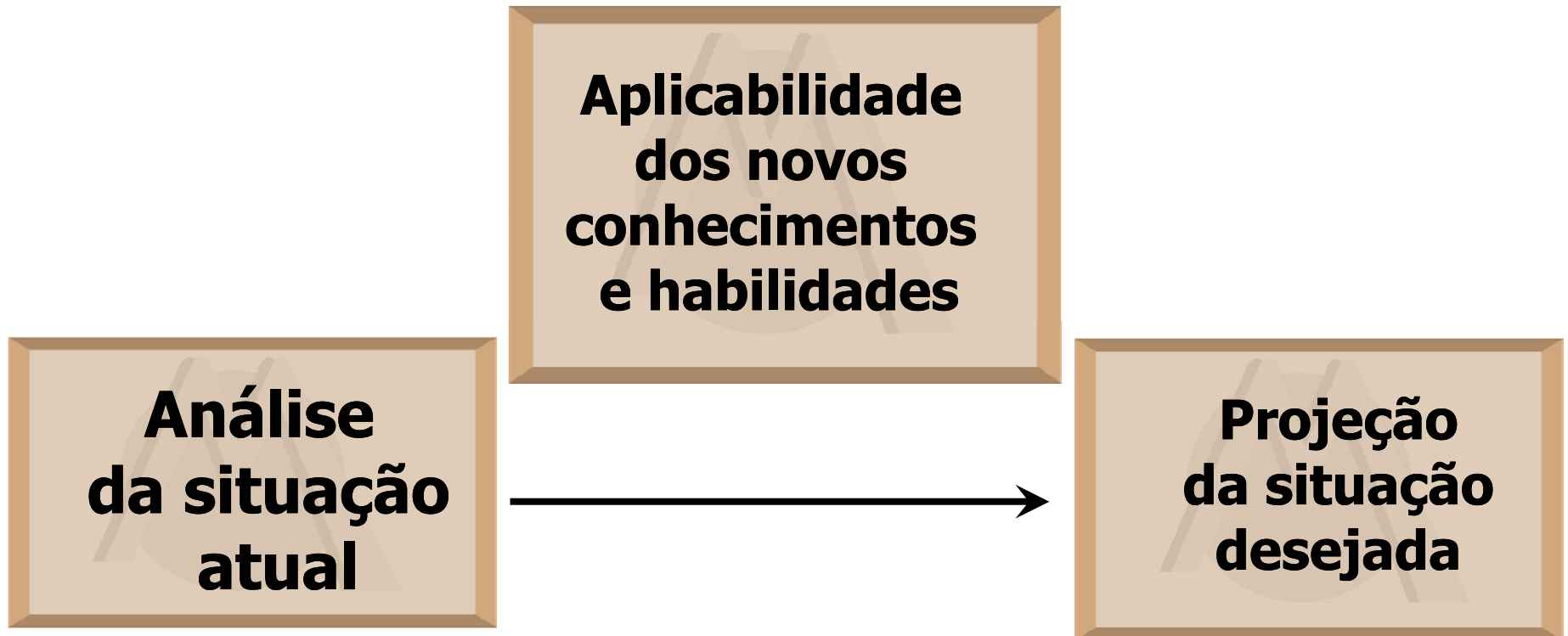
**“Coaching é uma relação de parceria
que revela e liberta o potencial das pessoas,
de forma a maximizar o seu desempenho.
É ajudá-las a aprender,
ao invés de ensinar algo a elas.”**

Timothy Gallwey

COACHING

**O APOIO QUE FAZ AS PESSOAS
BILHAREM**

COACHING COMO PROCESSO



ELEMENTOS DO PROCESSO COACHING

TEMPO

O Coach é uma atividade que se desenvolve ao longo de um tempo desejável

FOCO

Tem como foco de ação: informações, ferramentas, desenvolvimento de habilidades, orientação e avaliação

FASES

Começa com uma fase de sensibilização, seguida de capacitação, consolidação e conclusão

PLANO AÇÃO

Desenvolve-se a partir da elaboração de um Plano de Ação, que contempla as principais metas de crescimento do participantes para atingir seus objetivos profissionais e pessoais

MODALIDADES DO PROCESSO COACHING



**Ser um Coach para
apoiar o desenvolvimento
profissional
de outra pessoa**

**Preparar
uma pessoa
para ser o Coach da
sua Equipe**

APLICAÇÕES DO COACHING

- ❖ **Melhoria do desempenho funcional**
- ❖ **Desenvolvimento de competências e habilidades**
- ❖ **Aprendizado e obtenção de conhecimento**
- ❖ **Aplicabilidade do conhecimento**

APLICAÇÕES DO COACHING

- ❖ Diagnóstico e resolução de problemas**
- ❖ Criatividade e inovação no trabalho**
- ❖ Foco na aprendizagem, em uma abordagem educacional e pedagógica, auxiliando as pessoas a aprender**

PAPEIS E FUNÇÕES DO COACH

Treinador, educador que:

- ❖ **Dá suporte ao aprendiz**
- ❖ **Apóia o aprendiz a atingir determinado resultado e realizar um projeto**
- ❖ **Ajuda o aprendiz a criar a própria visão e a identificar seus valores e dar expressão aos seus projetos**

PAPEIS E FUNÇÕES DO COACH

- ❖ **Percebe e aceita que o processo (*coaching*) é conduzido pelo aprendiz, ou equipe, para quem ele está a serviço**
- ❖ **Ajuda o aprendiz, ou equipe, a identificar e selecionar o que é necessário, o que falta, e o que não é necessário no projeto**
- ❖ **Orienta-o a atingir objetivos, mas também para obter realização pessoal.**

METODOLOGIA DO COACHING

- ✓ **SEMINÁRIOS COM GRUPOS**
- ✓ **SESSÕES DE ATENDIMENTO INDIVIDUAL**
- ✓ **LEITURAS E EXERCÍCIOS**
- ✓ **CANAL ABERTO**
- ✓ **REUNIÕES DE FEEDBACK E ACOMPANHAMENTO.**

COACHING - UM MODELO PRÁTICO

Etapa 1 – Identificação dos problemas

Etapa 2 – Priorização

Etapa 3 – Identificação de causas e efeitos

**Etapa 4 – Sugestões para solucionar os problemas
priorizados**

COACHING - UM MODELO PRÁTICO

Etapa 5 – Discussão e priorização das propostas de ação

Etapa 6 – Consolidação e Estruturação: Planos de Ação

Etapa 7 – Exercício dos Projetos Desenvolvidos

Etapa 8 – Apresentação e Fechamento do Projeto

Desafios dos Líderes e Organizações no Mundo Atual

❖ Líderes

- ◆ **Melhorar a performance dos negócios, aumentando a produtividade e otimizando recursos**
- ◆ **Preparar suas Organizações para o crescimento futuro**

❖ Organizações

- ◆ **Equipar seus líderes com perspectivas, ferramentas e talentos para que possam gerenciar hoje e ser bem sucedidos amanhã**
- ◆ **Criar estratégia de Atração e Retenção de Talentos**

O PROCESSO COACHING



Benefícios

- ❖ **É um instrumento bastante forte para papéis de liderança nos dias atuais**
- ❖ **A média gerencia torna-se preparada e responsável pelo cumprimento da missão, visão e direção estratégica da organização**
- ❖ **Exige um nível baixo de supervisão**
- ❖ **Utiliza o tempo de maneira eficaz**

RESULTADOS DO PROCESSO COACHING

Benefícios

- ❖ Assume um alto nível de responsabilidade
- ❖ Demonstra um alto nível de energia
- ❖ Promove iniciativa compartilhada
- ❖ Necessita de pouca direção
- ❖ É um processo eficaz – mantém a alta gerência e os outros níveis bem conectados

RESULTADOS DO PROCESSO COACHING

Benefícios

- ❖ **Tem alto potencial para mobilidade de carreira**
- ❖ **Demonstra alto nível de competências em muitas das expectativas corporativas**
- ❖ **Trabalha bem as equipe**
- ❖ **Atua no nível de conhecimentos e habilidades necessárias para o desenvolvimento das atividades**
- ❖ **É a forma mais eficaz de criação de sucessores nas organizações**

RESULTADOS DO PROCESSO COACHING

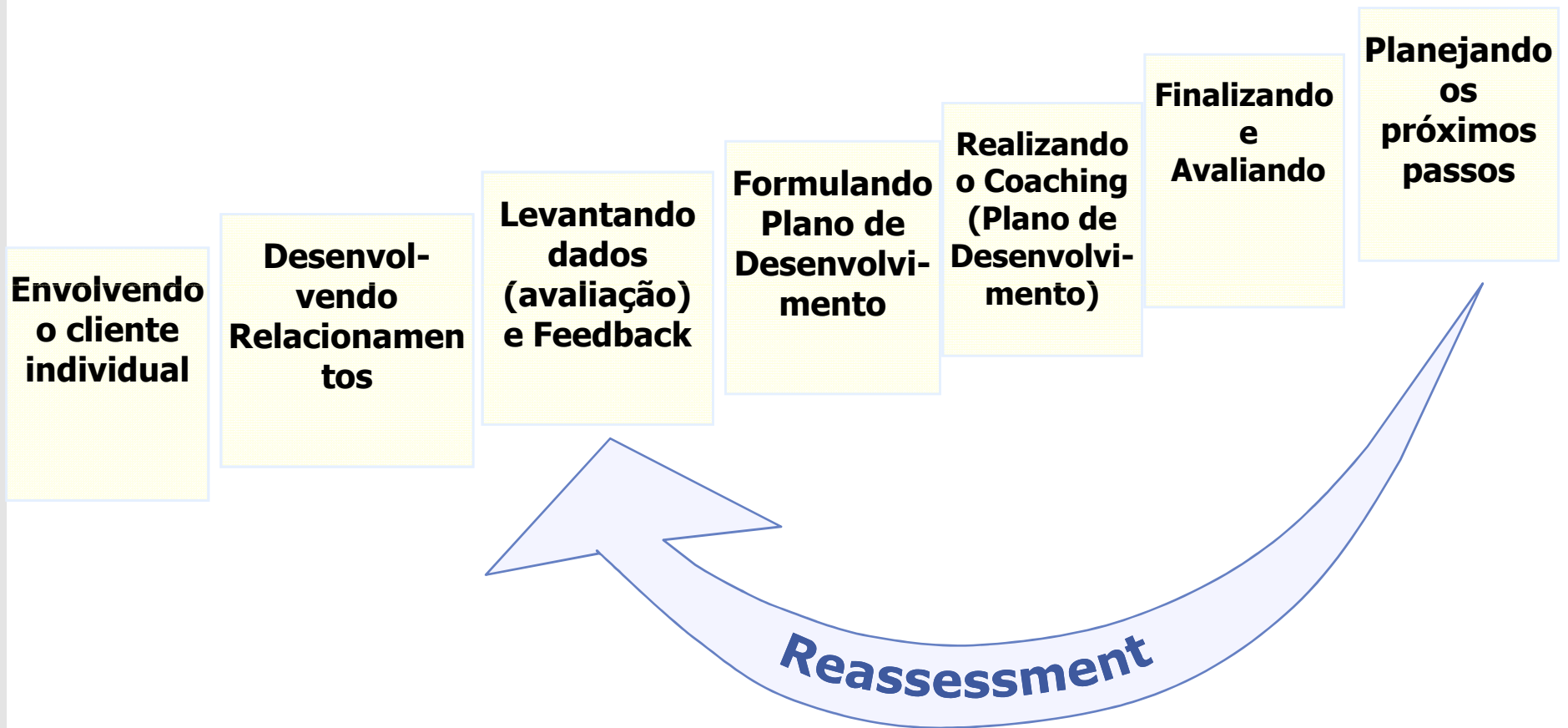
- ❖ **Atingir os objetivos (resultados) do negócio**
- ❖ **Melhorar a performance da liderança e das equipes**
- ❖ **Melhorar o relacionamento com os *stakeholders*, externa e internamente**
- ❖ **Incrementar alterações no estilo de liderança que impactem positivamente na cultura e no alinhamento organizacional**
- ❖ **Criar abordagem estratégica mais ampla da missão e do negócio**

O COACHING NA PRÁTICA

Procedimentos

- ❖ **Conhecimento da situação: contato com a organização e com a alta liderança; entendimento do contexto, da cultura organizacional e do segmento**
- ❖ **Identificação dos principais pontos fortes e oportunidades de melhoria do perfil da alta liderança**
- ❖ **Reflexão e definição dos aspectos a serem trabalhados; com elaboração de Planos de Ação**
- ❖ **Acompanhamento da implementação dos Planos de Ação, utilizando ferramentas de análise e *feedback* do processo de desenvolvimento**

CRIANDO A CULTURA DO COACHING – UM PROCESSO PERMANENTE



CRITÉRIOS DO PROCESSO COACHING



COMO DEVE SER

- ❖ **Personalizado; focado na necessidade específica da organização e do executivo**
- ❖ **Desenvolvimento; implica num aprendizado just on time**
- ❖ **Processo; ocorre num determinado espaço de tempo e envolve mudanças**

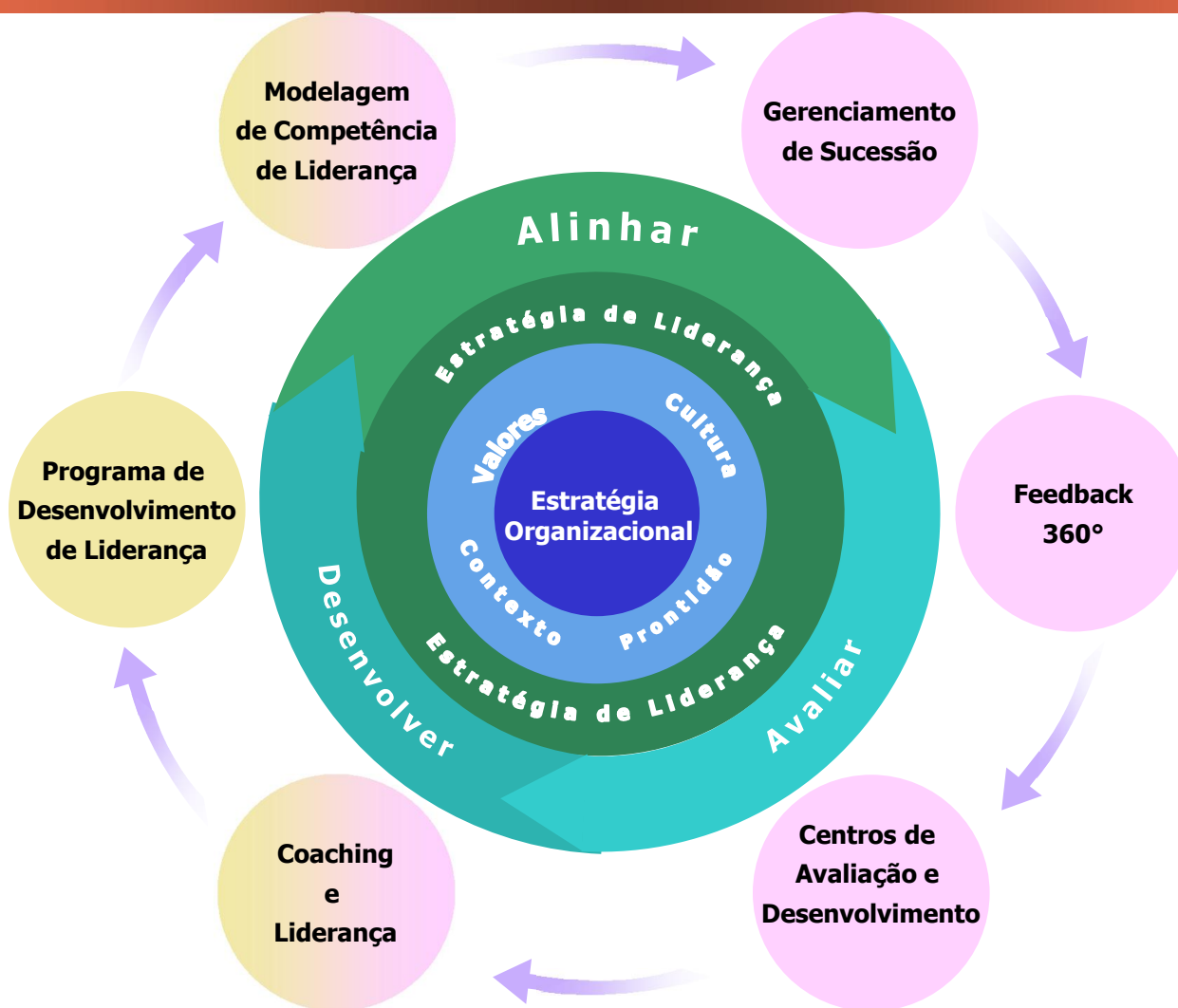
O PROCESSO COACHING



COMO DEVE SER

- ❖ **Foco em performance**
- ❖ **Objetivos de Negócios; projeto focado na realidade da organização, no seu momento**
- ❖ **Metodologia; coerente com o negócio e com a cultura organizacional**

Um Modelo para Desenvolvimento de Liderança Coaching



O GERENTE E O COACHING

O Gerente preserva,

**O COACH
TRANSFORMA**

COACHS SÃO CRAQUES

Craques...

**Juntam-se aos bons,
administram-se bem,
têm visão de conjunto,
reverenciam outros,
torcem pelos colegas,
são íntimos das tecnologias,
trabalham bem em equipe,
são democráticos,
comunicam-se bem...
compreendem a missão e o negócio,
revolucionam os resultados.**

A LIDERANÇA COACHING

UM BOM COACHING

- ❖ **Sabe alternar uma reunião entre coaching e mentoring dependendo do "gap" - habilidade, motivação e recursos**
- ❖ **Ajuda o sucesso das pessoas monitorando e observando a performance constantemente (delegar e acompanhar)**
- ❖ **Mantem as pessoas prontas para novas atividades ou responsabilidades que exijam novas competências ou habilidades, direcionando, apoiando, retroalimentando e treinando.**

Por que muitos Líderes não praticam o COACHING em suas organizações?

Não...

- ❖ Tenho tempo
- ❖ Sei dar feedback
- ❖ Quero assustar ou proteger pessoas
- ❖ Acho habitual/ normal
- ❖ Tive *coaching* nunca
- ❖ Consigo, são muitos
- ❖ Tenho as metas definidas antes
- ❖ Ouvem meus "feedbacks"
- ❖ Devo. É o RH que deve cuidar das pessoas. Meu negócio é fazer cumprir a missão
- ❖ Sou eu que devo avisar, ele deve perceber e pedir para sair
- ❖ Pedem minha ajuda
- ❖ Está TÃO ruim que precise

- ❖ A pessoa está motivada e não precisa de *feedback*
- ❖ As pessoas ficam defensivas
- ❖ Precisa de mais tempo para aprender o seu trabalho
- ❖ Fico irritado se tiver que dar exemplos específicos. Não tenho paciência
- ❖ Nossas expectativas são claras. As pessoas devem buscar informação e saber o que fazer
- ❖ Não me preocupo com o desenvolvimento deles. Só quero o resultado.
- ❖ Acho que a pessoa não reagirá bem
- ❖ As pessoas devem resolver seus problemas sozinhas

Razões que justificam o Processo

- ❖ **Orientar e treinar um novo profissional**
- ❖ **Ensinar uma nova habilidade**
- ❖ **As metas assumidas não são alcançadas**
- ❖ **Tem problemas com os pares**
- ❖ **As metas ou as orientações mudaram**
- ❖ **Você é um líder novo**
- ❖ **Existem conflito com clientes**
- ❖ **Definir prioridades da organização**
- ❖ **Fazer follow-up**
- ❖ **Há perda de tempo e de foco**
- ❖ **Você tem boas idéias mas não as implementa**

Razões que justificam o Processo

- ❖ **Necessita de elogios pelos bons resultados**
- ❖ **Faz julgamentos frágeis ou inconsistentes sobre o trabalho**
- ❖ **Deseja ser preparado para desafios**
- ❖ **Não vem tendo Análise de Desempenho e Performance**
- ❖ **Pretende tornar excelente ou referência no que faz**
- ❖ **Não consegue cumprir os prazos**
- ❖ **Precisa melhorar a auto confiança com novas habilidades**

RESULTADOS DO COACHING







- ❖ **Fortalecimento da autonomia, criatividade e compromisso com os resultados globais da empresa.**
- ❖ **Estímulo à criação de ambiente propício a mudanças, novas tecnologias e processos.**
- ❖ **Potencialização dos recursos pessoais favoráveis ao exercício do papel gerencial**
- ❖ **Estímulo à criação de modelo de gestão consonante com as políticas e estratégias da organização**
- ❖ **Absorção de conceitos e técnicas contemporâneas de liderança e gestão**

RESULTADOS DO COACHING







- ❖ **Desenvolvimento de habilidades e competências gerenciais**
- ❖ **Subsídios à construção da matriz de capacitação da equipe gerencial**
- ❖ **Incremento da motivação**
- ❖ **Democratização do conhecimento**
- ❖ **Redução do estresse provocado pelos desafios dos líderes**
- ❖ **Estímulo à superação de conflitos**
- ❖ **Aumento de produtividade e melhoria do Clima Organizacional**

PERCEBENDO AS DIFERENÇAS

CHEFE

-  **Controla o Comportamento**
-  **Dá Órdenes**
-  **Foca na Execução da Tarefa**
-  **Resolve Problemas**
-  **Assume a Responsabilidade**
-  **Dirige as Pessoas**

COACHING

-  **Libera o Profissional**
-  **Motiva**
-  **Foca no Processo**
-  **Ouve e Ensina a Resolver os Problemas**
-  **Compartilha a Responsabilidade**
-  **Serve às Pessoas**

ITEM	COACHING	MENTORING
FOCO	No Modelo de Sucesso Organizacional	No Modelo de Sucesso Pessoal
OBJETIVO	Acelerar inserção do cliente na estrutura e na posição	Potencializar, ampliar e acelerar a realização de seus projetos de vida e carreira
CLIENTE TÍPICO	Colaboradores em ascensão; afirmação de carreira; novos desafios; recuperação. (Transita na estrutura)	Potencializar, acelerar e agregar valor à carreira, oportunidades e desvios na carreira. (Transitam fora da estrutura)
METODOLOGIA	Prática; orientação, exercícios, acompanhamento e feedback	Escolhas, encontros e vivências compartilhados, todas as ferramentas disponíveis
INFORMAÇÕES	Formais; avaliação de desempenho; competências; perfil 360°	Formais, informais reservadas e públicas
PRODUTOS	Padrões de desempenho esperados; proficiência no cargo; instalação de competências	Atuação profissional alinhada à visão e à estratégia pessoal; ampliação da percepção sobre si, o mundo, as oportunidades e as estratégias de carreira
PRAZOS	Variável (de 8 a 245h)	Variável, fases (de 6 meses a 2 anos)
VALORES	Conhecimento, desempenho; ganhos; reconhecimento; direcionamento	Compartilhamento; descoberta; confiança; amizade; realização;

CAMPOS DE ABRANGÊNCIA

