

Coaching em Portugal ainda é embrionário

Tese de mestrado caracteriza processo e protagonistas de actividade "de fronteira"

"O coaching poderá dotar o indivíduo de competências que lhe permitam conhecer, raciocinar, sintetizar, ter um espírito analítico e crítico, ter flexibilidade mental e adaptabilidade à mudança, argumentar e decidir. Contudo, também o próprio coaching tem que encontrar o seu caminho, a sua identidade própria". Este o pressuposto da primeira tese de mestrado defendida na Universidade de Évora, sob esta temática, por Alexandra Barosa-Pereira.

POR LUÍSA REGO

Iniciando o trabalho de investigação, a autora, socióloga de formação, começa por explicar os conhecimentos disponíveis sobre a temática do *coaching*. Numa segunda etapa trata de identificar as metodologias seguidas na actividade, actores e procedimentos, para concluir com uma análise e interpretação "dos dados recolhidos através dos questionários aplicados aos profissionais do *coaching*", através da qual faz um ponto da situação da actividade em Portugal... O ponto de partida identificado como mais consensual para esta investigação científica de Alexandra Barosa-Pereira foi a tipologia apresentada pela Association for Coaching, que propõe a "identificação de quatro tipos de *coaching*":

- *Coaching de executivos*: quando se pretende des-

envolver o indivíduo, mas o foco da intervenção é a organização;

- *Coaching pessoal ou de vida*: quando o foco da intervenção e o objectivo de desenvolvimento é o próprio indivíduo;

- *Coaching corporativo ou de negócios*: a intervenção é centrada no indivíduo, mas o que se pretende desenvolver é a organização;

- *Coaching de grupos*: quer o objectivo de desenvolvimento, quer o foco da intervenção são a organização.

Relativamente ao processo de *Coaching*, são identificados pelo menos dois intervenientes: "O beneficiário ou *coachee* e o profissional que aplica o programa ou *coach*", ainda que no âmbito de um processo de *coaching* organi-

Qual o objectivo geral da sua actividade de coaching?

- 1. Papel de "parteira": ajudar o *coachee* a clarificar o problema, e a descobrir e operacionalizar as suas próprias soluções para o ultrapassar;
- 2. Desenvolver as aptidões profissionais dos *coachees* e catalisar a resolução de problemas profissionais;
- 3. Formação e acompanhamento da implementação de métodos de produtividade e qualidade;
- 4. 1. auto-responsabilizar; 2. ajudar a definir e realizar objectivos (comportamento/sensação); 3. ajudar a activar recursos; 4. neutralizar impedimentos;
- 5. Apoiar organizações;
- 6. Deixar as organizações com o *know-how* específico e sem "cordões umbilicais" à entidade prestadora do serviço (*coaches*). Deixar a *workshop* realizada como um "master" para referência interna futura;
- 7. Treinar pessoas e equipas, ajudá-las a reflectir a cada momento sobre o que fazem bem, ou mal e como potenciar os erros que vão cometendo, como meios ao serviço da respectiva melhoria contínua.