

Em: 05/10/2007

**Palestrantes: Rosa Bernhoeft**

**Eixo do Desenvolvimento: Resultados**

**Tema: “Coaching na prática organizacional: resultados efetivos”.**

Vivemos um momento de instabilidade no mundo dos negócios, impregnado de um ritmo de urgência nas quais as palavras chave são: ação, desempenho e resultados. Empresas nascem e desaparece com velocidade surpreendente, o sucesso de ontem pode se transformar em fracasso hoje.

O fim do emprego vitalício desafia o desenvolvimento de carreira e vida pessoal. O trabalho está mais estressante os escritórios se redefinindo, permitindo trabalhar em qualquer hora e lugar, a tecnologia flexibilizando o estilo de trabalho.

As empresas estão permanentemente em estado de tensão, pressionadas a mudar, a ajustar-se, reformular, reinventar-se para não perecer diante das transformações. Este cenário tem implicações diretas na área de treinamento e desenvolvimento.

Empresas buscam pessoas que realizem suas tarefas, mas não de forma isolada, mas como membros de um grupo integrado, interdependente, solidário, sintonizado e dinâmico.

Diversos trabalhos em treinamento, da forma como são conduzidos, não proporcionam este tipo de vivência, oferecendo poucas oportunidades para que cada participante assuma este perfil exercitando suas habilidades para aplicá-las, e utilizando os resultados obtidos para prosseguir no seu processo de crescimento e conscientização de suas forças e limitações.

Este é o real sentido de aprender a aprender, um ciclo que se renova e reforça a cada dia. Parafraseando Lao-Tzu, o milenar mestre chinês, "quando o discípulo está pronto, o mestre aparece". Somos discípulos e somos mestres se quisermos aprender e estivermos dispostos a compartilhar o aprendido.

O Coaching uma alternativa de treinamento e desenvolvimento personalizado.

As qualidades importantes, ou competências interpessoais: intuição, escutar pessoas, demonstrar respeito por suas opiniões, disposição para expor-se (inclusive em fracassos) compromisso com o crescimento humano, capacidade de análise de problemas e espírito crítico definem o perfil de um verdadeiro coaching.

Nos dias atuais há poucas oportunidades para conversas francas e amistosas no ambiente de trabalho. A competição e a insegurança geradas pela instabilidade de emprego acirram a defensividade das pessoas, gerando o receio de se expor, de dar e receber feedback construtivo. Além disso, as puxadas de tapetes, o nepotismo e o autoritarismo continuam fazendo parte do cenário empresarial e acabam por estimular a falta de confiança e a ausência do companheirismo.

O Coach é um profissional que procura dar subsídios às pessoas, para que estas possam superar estas dificuldades oferecendo condições para que procurem o auto-diagnóstico e aprimorem sua capacidade de raciocínio e análise.

O Coach está centrado na ação que permite levar as pessoas a se auto-realizarem e maximizarem a utilização de seu potencial.

Coach é uma palavra francesa derivada do inglês Coach, significa: "Veículo para transportar pessoas de um lugar para o outro".

Coaching consiste em um relacionamento profissional mutuamente estabelecido, entre um Coach especializado e alguém que ocupa uma posição de responsabilidade dentro empresa (empresário, diretor, gestor, etc.).

O líder de ontem era um tomador de decisão e alocado de recursos que procurava a melhor forma de explorar as habilidades de um colaborador em proveito da organização.

O líder atual é um desenvolvedor de pessoas e construtor de relacionamento que questiona: "Como posso ajudar este colaborador a se tornar mais valioso como indivíduo?".

O líder ideal atualmente é um COACH.

▪ Foi enfatizado liderança coaching na prática organizacional, ou seja, uma nova maneira de transferirmos conhecimentos a outras pessoas. É uma parceria para resultados.

Rosa Bernhoeft salientou a necessidade de haver feedback entre superiores e subordinados.

A palestrante citou ainda os atributos da liderança coach:

- Auto desenvolvimento contínuo das potencialidades e competências de pessoas.

- Auto-avaliação honesta: atitude para com os outros espelha a atitude para consigo mesmo. A capacidade de descobrir e aceitar as forças e fraquezas dos outros (superiores e subordinados), significa uma avaliação das próprias forças e fraquezas. A capacidade de dirigir e orientar a si próprio para suas metas e objetivos com a consciência das suas virtudes e não virtudes é fundamental para dirigir e orientar organizações complexas.

- Como meio para proteger a própria independência pessoal e profissional e como técnica de auto-preparação para enfrentar os momentos difíceis e penosos da vida.

- Perspectiva de tempo: Saber avaliar o presente em termos de passado e o futuro em termos de tendências que ainda não são evidentes saber fazer isso com rapidez e prontidão, porque a cada momento se apresentam milhares oportunidades, das quais apenas uma poderá ser escolhida e transformada em realidade.

- Aproveitamento criativo das experiências: a capacidade de descobrir novidades, mesmo em experiências que se repetem e nos erros cometidos, bem como, a capacidade de avaliar genuinamente os próprios interesses e dos outros.

### **Fases da carreira**

- crise de identidade, crise de talento, crise de autenticidade.
- desenvolvimento biológico
- desenvolvimento psíquico

➤ Rosa Bernhoeft cita 7 dimensões da liderança

1-Background

2-Perfil

3-Performance

4-know-how

5-Contexto empresarial

6-mercado

7-Projeto de vida

Podemos concluir que O exercício de Coaching está em rápida expansão, apesar de ainda não ser muito conhecido, Ao longo do desenrolar da palestra percebemos que antigamente ser um Coaching nunca foi considerado realmente uma profissão, mas hoje se tornou totalmente desejável ter um Coaching dentro da organização.

É importante citar que um Coaching necessita da colaboração do liderado, não bastando apenas o Coaching querer ajudar a pessoa a atingir seu objetivo sendo que não se sabe sua real intenção, isso tem que partir de ambas as partes, de quem ajuda (Coach) e de quem quer ser ajudado (Colaborador).

Além da prática de Coaching ajudar a pessoa a crescer profissionalmente dentro de uma organização, percebemos que essa ajuda pode levá-la a realização de sonhos, maiores aprendizados na vida social e a crescer com ser humano.

Logo ser um Coaching representa deixar ambos os lados felizes, quem ensina e quem é ensinado, mas para isso acontecer o Coach deverá ser alguém dedicado às pessoas, que estude as diferentes atitudes humanas em diferentes situações, de forma que faça com que cada indivíduo cresça dentro da organização e ajude-a a crescer e foi exatamente isto que nos demonstrou a excelente palestrante Rosa Bernhoeft.