

Coaching

# Os desafios para 2015

Um trabalho em que diversos profissionais de coaching falam dos desafios nesta área para o ano que estamos a começar. Também se tenta perceber a que nível pode ser situado o coaching português em termos internacionais e como são vistas as suas potencialidades sobretudo tendo como foco o atual contexto português.

Recorta: António Marques/Venda

**Sandra Pereira: por que é que nos pomos tão fora dos nossos sonhos?**

Novo ano, novas metas, novos objetivos, renova-se os desejos e a esperança de uma vida melhor. É com este pensamento que muitos de nós seguram numa mão as 12 passas e na outra uma taça de champanhe à medida que se formula desejos ao ritmo das 12 badaladas. Sempre que se fala em sonhos, o apetite do 'coach' aumenta, pois alimenta-se da capacidade de idealizar do ser humano e da trenga no seu potencial em alcançar

se atravessa uma crise económica, aumenta o número daqueles que se autoproclamam 'coaches' e não o são. Para que os clientes tenham resultados duradouros, é necessário um profissional que além de talento possua uma formação qualificada. Ambos os desafios podem tornar-se, em si, oportunidades de reflexão e ação para uma melhoria contínua em 2015.

No ano Milhena é human resources manager coach (HRCO) e 'personal manager' da MGRM, a nível

#### Amândio da Fonseca: defesa das boas práticas

Apesar da relativa juventude das atividades de 'coaching' em Portugal, as perspetivas do setor para 2015 afiguram-se muito positivas, tendo em conta que um número crescente de organizações começou nos anos recentes a integrar a participação de 'coaches' nos planos de desenvolvimento dos colaboradores mais qualificados.

A eleição em dezembro último de uma nova equipa de direção do 'chapter' português da ICF – International Coach Federation constitui igualmente um sinal positivo, no âmbito da divulgação do setor e da defesa dos princípios que são considerados paradigmas das práticas e dos princípios éticos mais exigentes.

Num país em que os direitos de cidadania do 'coaching' são ainda recentes, a defesa das boas práticas torna-se mais importante na medida em que, não sendo uma profissão dotada de princípios deontológicos universais nem regulamentação específica, o sector tende a ser assaltado por pessoas cuja única qualificação se estriba

mais no princípio de que «de coach é de louco todos temos um pouco» do que numa formação exigente, dispendiosa e demorada.

Não obstante a inevitável fruição a que o mercado submete os arrisistas, o facto de nem sempre o conseguir atempadamente leva a que o processo de seleção de um 'coach' deva ser feito com extremo cuidado, tendo em conta as credenciais que o qualificam não apenas em termos de formação mas também dos resultados práticos conseguidos no exercício da profissão.

Amândio da Fonseca, a nível site certified coach (SCC/ICF), é 'chief executive officer' (CEO) da Grupo 8g

#### Sérgio Guerreiro: desenvolvimento e gestão de pessoas

Prevejo que 2015 seja um ano de desafios, especificamente no que respeita a desenvolvimento e gestão de pessoas.

Depois de um 2014 fértil em mudança de paradigmas e em que se questionou quase tudo no que respeita à essência do ser humano, entramos na fase do «tudo ou nada», em que o melhor de cada um tem que ser revelado. Como tal, impõe-se uma «nova era», em que o desenvolvimento organizacional deve ser feito numa lógica 'top-down', devendo diversificar os seus métodos – e onde, mais do que nunca, o 'coaching' tem todas as condições para se consolidar enquanto prática eficaz e distintiva em prol do desenvolvimento de pessoas.

No entanto, o caminho do esclarecimento ainda não terminou; e por isso entendo ter chegado o momento para que os profissionais desta área estejam mais próximos do mercado, numa perspetiva pedagógica, e que utilizem uma linguagem que permita às pessoas e às empresas compreender o impacto deste método, despertando nelas a necessidade de se desenvolverem através do 'coaching'.

Sérgio Guerreiro é 'coach' empresarial e desportivo da BestPoint/Coaching/Desportiva

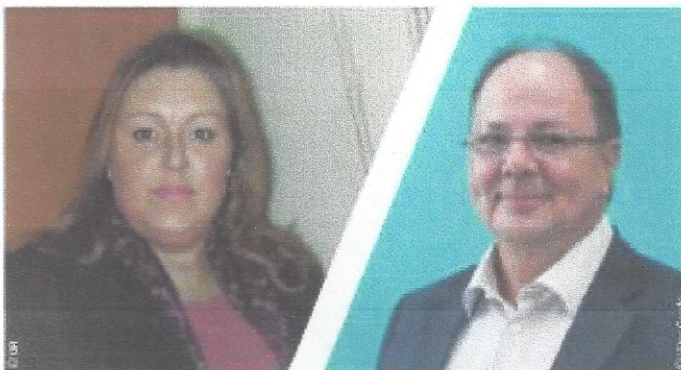
#### A equipa de líderes de coaches portugueses em diferentes partes do mundo

#### Alexandra Barosa Pereira: coaches portuguesas em diferentes partes do mundo

Se há 10 anos era comum encontrarmos empresas estabelecidas em Portugal a recorrerem a 'coaches' norte-americanos para desenvolvimento da sua liderança de topo, hoje é com muito orgulho que vemos empresas internacionais a recorrerem a 'coaches' portuguesas de renome internacional para desenvolvimento de projetos em diferentes partes do mundo.

Portugal, pela sua dimensão, terá características específicas em matérias de 'coaching': por exemplo, estruturas de 'coaches' internos não serão tão recorrentes como em países como a Inglaterra. No entanto, cada vez mais se entende os benefícios como investimento em competências de 'coaching' junto da liderança intermédia ('next generation leaders') para promoção do compro-

Alexandra Barosa Pereira  
Paulo Baptista e Silva  
José de Almeida  
Alexandra Amorim



missão interno e gestão do conhecimento.

Em termos internacionais, o 'coaching' profissional, que surgiu na América do Norte há 20 anos, está a atingir a sua idade adulta e a aprofundar todas as suas potencialidades. Avizinha-se uma grande aposta no 'coaching' intercultural, e a ABP Corporate Coaching, atenta a esta emergência, tem investido nos últimos cinco anos na especialização nesta área, não só pela sua participação em projetos de formação de 'coaches' internacionais mas também no desenvolvimento de líderes globais, procurando agora em 2015 apoiar o crescimento do 'coaching' internacional não apenas elevando os padrões do 'coaching' português mas sobretudo as potencialidades do 'coaching' em português (uma das cinco línguas mais faladas no mundo), através da utilização de formação de líderes de língua portuguesa no mercado internacional.

*Alameda e Barroza Pereira, 'partners' da ICF para Portugal, e 'coaching coach master' (CCM), e de nível global da ABP Corporate Coaching*

#### Paulo Baptista da Silva: uma prática como a dos outros países ocidentais

No campo específico do 'executive coaching', a prática em Portugal assemelha-se em tudo à dos outros países ocidentais, muito pela influência das grandes associações de 'coaches', como a ICF e a EMCC (European Mentoring and Coaching Council), cujos 'standards' profissionais se assemelham e inspiram confiança no mercado. As grandes empresas portuguesas e as filiais das multinacionais utilizam já há 10 ou 15 anos o 'executive coaching', que é hoje uma metodologia habitual de desenvolvimento. Ultimamente, muitas das PME's (pequenas e médias empresas) nacionais também o fazem. No nosso mercado operam profissionais individuais exclusivamente dedicados ao 'executive coaching', e as empresas de consultoria dedicadas ao desenvolvimento das pessoas incluem-no nos seus serviços. É uma metodologia cujo uso ainda não atingiu o seu grau máximo de expansão. Tem respondido às novas necessidades das empresas e das nossas sociedades, no sentido do investimento nas capacidades individuais, sobretudo (ainda que não exclusivamente) das pessoas que ocupam cargos de gestão.

*Paulo Baptista da Silva é 'partner' da Blink Consulting*

#### José de Almeida: profissionais certificados

O 'coaching' português está bem e recomenda-se. Temos profissionais ao mesmo nível que os restantes países em termos internacionais. A prova disso é o facto de no mundo da ICF confirmarmos já com diversos profissionais certificados como PCC e até como MCC.

Para a quem de fora deste mundo, as siglas poderão não dizer nada, mas simplificando são palanques de certificação no mundo do 'coaching' que garantem que o profissional passou por um processo de formação e certificação de 'coaching' bastante apurado e que a presente ao seu cliente algumas garantias de poder vir a realizar um bom trabalho (MCC, 'master certified coach').

A ICF é a maior associação de profissionais de 'coaching'

a nível mundial. E agrega alguns dos melhores 'coaches' do mundo.

A oferta de formação e certificação nesta área é também bastante diversa e comprova o dinamismo do sector. Estão presentes em Portugal, para além da ICF, a maior parte das associações de 'coaching' a nível mundial.

*Amadeu Almeida é 'partner' da ICF em Portugal*

#### Alexandra Lemos: tendência de intervenção em constante crescimento

Definindo o 'coaching' como «uma relação de parceria que revela e liberta o potencial do cliente – indivíduo, grupo ou organização –, de forma a maximizar o seu desempenho e a atingir os seus valores com eficácia», este tem-se revelado em Portugal e mundialmente como uma tendência de intervenção em constante crescimento, face aos excelentes resultados obtidos.

No meu caso, como 'coach' certificada pela ICC (International Coaching Community) – 'international certified coach' e 'team coach' – e também como única formadora autorizada pela ICC para certificar em Portugal, tenho vindo a contribuir para a expansão e a credibilidade do 'coaching' em territórios como Portugal, Espanha, Moçambique, Brasil e Cabo Verde, através das intervenções de 'coaching' nas empresas e nas já operacionalizadas 3ª edições do curso de certificação internacional em 'coaching'.

Fruto deste constante empenhamento profissional, o 'coaching' português foi ganhando crescente reconhecimento internacional não só pelos 'coaches' portugueses certificados que operam fora do mercado doméstico mas também pelo cargo que me foi atribuído em 2014 por votação internacional, para preencher a elevada responsabilidade de direcção no Board of Directors da ICC, uma das mais prestigiadas e influentes organizações internacionais de 'coaching'.

*Alexandra Lemos, 'executive coach' e 'trainer' da ICC para Portugal, é 'manager' da Mindcoach*

#### Ho, atual contexto português: como devemos ensinar os profissionais da área do coaching?

#### Ana Teresa Penim: o processo com mais potencial

O 'coaching' é o processo com mais potencial no atual contexto português, porque:

- o questionamento apreciativo facilita a orientação do olhar para a enormidade de coisas maravilhosas que o nosso país, as empresas e as pessoas têm;
- as perguntas poderosas são «veramente!» quando se precisa de «enfrentar e pegar o touro de caras» e atingir resultados em curto espaço de tempo;
- a definição de um propósito estimulante, acompanhado de objetivos de alta performance, favorece a mobilização para fazer acontecer aqui e agora;
- a autoresponsabilização favorece a criação de uma mentalidade menos paternalista, menos Estado-dependente ou subsidio-dependente;