

Sociedades S.A.: Aprimoramento de líderes passa pelo coaching

Spacca

Compartilho com vocês, leitores, a grata satisfação que tenho tido no meu trabalho de gerir carreiras e desenvolver pessoas nas organizações. Estou falando da aplicação das técnicas de *coaching*, o que faço há sete anos. Os resultados são surpreendentes, rápidos e claros. Vamos entender o que considero o bom roteiro para este trabalho.

É notória a crescente exigência na melhoria do desempenho estratégico, tático e operacional dos líderes, seja qual for o negócio e a posição em que mesmo se encontra em sua vida profissional. O desenvolvimento dos mercados — leia-se concorrência, velocidade, complexidade técnica, mobilidade humana, diminuição de margens financeiras, obsolescências prematuras e outros fatores conjunturais — faz urgir a excelência nos serviços prestados aos clientes, incluindo-se neste conceito também os colaboradores, os acionistas, a sociedade, os fornecedores e os parceiros.



Este cenário exige do líder a máxima capacitação em diversas competências pessoais e profissionais, nem sempre bem aprimoradas na formação acadêmica ou na prática diária do trabalho. No processo de *coaching*, o líder é estimulado e apoiado a ter clareza de seus papéis, a reconhecer as competências requeridas e ofertadas por ele, a eleger prioridades comuns e a embasar seus relacionamentos com crescente eficiência.

O propósito é apoiá-lo a enfrentar e superar os desafios para dar continuidade ao desenvolvimento de seu desempenho e da sua carreira. No programa a ser ministrado, o líder será conduzido a:

- Idealizar e/ou ter clareza de seus objetivos atuais ou novos, metas e padrões a alcançar;
- Eleger competências e prioridades para tal;
- Identificar e lidar com obstáculos;
- Criar planos de ação;
- Afirmar a sua atividade e incrementar os seus resultados.

O programa parte do conhecimento sistematizado do líder, de seus desafios, do seu escopo profissional, do seu histórico, perfil comportamental e expectativas. O programa propicia o desenvolvimento ou melhoria de competências específicas que contribuem com a capacidade de enfrentar situações desafiadoras, que se apresentam e se apresentarão, elevando as expectativas de realização e sucesso.

O apoio concedido ao líder possibilita:

- Aprofundar o autoconhecimento acerca de seus pontos fortes e de seus pontos de melhoria;
- Ter visão crítica de sua carreira e dos papéis que exerce, com seus riscos e suas oportunidades;
- Eleger e hierarquizar seus projetos;
- Desenvolver técnicas e canais adequados para se expor e atingir os seus objetivos.

O líder é “assessorado” continuamente.

Conteúdo

Em reuniões semanais programadas, e em contatos eventuais, serão aplicadas as técnicas de *coaching* para identificar objetivos, desafios, obstáculos e estabelecer metas, passos e planos para o líder incrementar suas competências e recursos, visando também fortalecer continuamente a sua capacidade decisória. As fases do trabalho são:

Conhecimento do contexto e do ambiente: permanente entendimento do status vivido pelo Líder, definição de papéis e responsabilidades, exposição das técnicas, regras e cronograma.

Estabelecimento de metas: clarificação de necessidades e valores, estabelecimento de metas e identificação de competências pessoais e profissionais. O Líder toma conhecimento sistêmico dos fatores que compõem o cenário em que se encontra e poderá, assim, desenvolver capacitação para superar seus desafios, sejam de origem interna ou externa. Será instruído e habilitado a lançar-se em direção aos seus objetivos, relacionados à evolução pessoal, de sua carreira e da sua organização.

Planejamento e ações: avaliação de objetivos, estratégias, definição de ações, prática de feedback, identificação de valores, missão e visão de futuro, e mini-metas. O líder hierarquiza as suas prioridades, estabelecendo de forma sistematizada o acompanhamento de suas realizações. Enfoca o autoconhecimento e capacitação em relação ao realinhamento ou ajustes em sua carreira, de acordo com os objetivos que venha a eleger.

Identificação de obstáculos (internos e externos): descoberta e superação de pensamentos limitantes. Identificação de obstáculos internos (crenças, exigências irracionais, emoções, etc.) ou externos (ambiente, coadjuvantes, etc.) e construção e ensaios de planos contingenciais.

Avaliação e feedback: apuração do desenvolvimento do líder em relação aos objetivos inicialmente estabelecidos, considerando reavaliação final, plano de longo prazo, estabelecimento de *feedback* e apoio constante e conclusões.

Para concluir, e não sem razão, o *coaching* é considerado a prática mais eficiente e moderna (desde que bem aplicado e conduzido) para o desenvolvimento dos profissionais. Cabe então a pergunta se você está disposto — condição essencial — e quando vai começar.

Date Created

26/04/2013