

# SEIS FUNDAMENTOS PARA UM BOM COACHING



Não é preciso procurar muito para encontrar artigos ou histórias sobre empresas que procuram melhorar o desempenho dos seus processos de gestão.

Acreditamos que o foco na melhoria dos processos da gestão de desempenho vale a pena, embora raramente se encontram processos tradicionais de gestão que realmente melhorem a performance.

No entanto, o foco na gestão de desempenho pode ser otimizado fazendo dos líderes melhores treinadores (coaches). Isto requer uma mudança de paradigma, assim como implica ajudar os líderes a melhorar as suas competências de Coaching, utilizando estas seis fundamentos:

- 1. Foco no Futuro versus Passado.** Coaching é sobre preparar os colaboradores para atingir o seu potencial e a encontrar futuros desafios. Isto significa aprender com o passado, mas também privilegiar a forma como o colaborador vai evoluir e trazer a experiência, práticas e desempenhos anteriores para o futuro.
- 2. Transição da “universalidade” para uma abordagem individualizada.** Cada membro da equipa tem capacidades diferentes, pontos fortes e objetivos. As técnicas de Coaching mais efetivas e o melhor desempenho é construído num entendimento sólido de como estas diferenças podem ser aproveitadas e otimizadas.
- 3. O melhor Coaching acontece no momento.** Feedback imediato permite correções e alinhamentos mais rápidos e respetivos melhoramentos. Isto significa que os líderes têm que estar numa posição de observador ao mesmo tempo que mantêm conversas regulares com os colaboradores, sendo que o feedback não pode ser dado enquanto não se observar a performance em primeira mão.
- 4. Mudança de uma atitude passiva para uma atitude ativa, interveniente no processo.** Isto refere-se mais aos colaboradores do que propriamente aos líderes. Dito isto, cabe ao líder estabelecer esta forma de pensar. Cada colaborador deve ser responsável pelo seu desenvolvimento individual, o que significa pedir ativamente feedback e sugestões.
- 5. Mudança do complexo para o simples.** Quanto mais formulários, processos, ou regras se estabelecem à volta do Coaching, menos provável é que tenha sucesso. Existirá um risco real de afastar os processos formais, e assim a maior parte dos gestores não faz nada. Isto significa que os gestores dos gestores devem ser levados para este processo e forma de pensar. Os Gestores de 2º ou 3º nível devem manter conversações regulares sobre o processo de Coaching dos seus gestores. Sem este reforço, a mudança é difícil.
- 6. Das respostas para as questões.** O sucesso na vida é determinado por fazer as questões certas. Os líderes devem focar-se em colocar questões em vez de providenciar avisos. Não que os líderes não devam dar feedback ou conselhos, mas os melhores treinadores (coaches) levam os colaboradores a chegar às respostas por eles próprios. As respostas dos colaboradores são geralmente melhores do que as dos gestores, simplesmente porque estão mais próximo das situações e dos detalhes. Adiante, quando um colaborador desenvolve um plano, o seu comprometimento para com a execução vai ser materialmente superior. Finalmente, isto permite o crescimento, e remete para a autonomia e capacidade individual para a resolução de problemas. Uma das funções mais importantes dos líderes é desenvolver o potencial dos colaboradores. Isto não acontece quando o gestor tem todas as respostas.

Com estes seis mudanças de atitude e formas de pensar, os líderes tornam-se mais efetivos no Coaching. A chave é interiorizar estas competências para que as empresas possam assegurar que os seus líderes se comprometem a ser Treinadores (Coaches).



aliados  
para resultados | **Basilaris**

