

Coaching Acadêmico: uma metodologia orientada para a mudança

Por Leandro Alves da Silva

1) Introdução

A origem histórica do termo *coaching* apresenta-se entre os séculos XV e XVI, mais precisamente na cidade húngara de Kocs: local de parada obrigatória entre as cidades de Viena e Pest. Naquela oportunidade, havia uma carruagem que dispunha de um sistema de suspensão, que chamava a atenção pela comodidade e conforto em relação às carruagens tradicionais. Ela era chamada por *kocsi szekér*: carruagem de Kocs. Assim, o termo kocsi - pronunciado cochi - passou para o alemão como kutsche, para o italiano como cocchio e para o espanhol como coche.

O uso dessa origem mostra-se ainda atual, devido ao *coaching* possibilitar o *transporte* das pessoas de um *ponto a* (situação atual) para um *ponto b* (situação desejada); cujo o papel é o de *facilitar* o alcance daquilo que se deseja, não tomando para si a responsabilidade das decisões escolhidas.

A filosofia do *coaching* baseia-se na aplicação dos postulados maiêuticos de Sócrates; na qual, acredita-se na capacidade/potencial que as pessoas possuem para procurar e encontrar as respostas por si próprias.

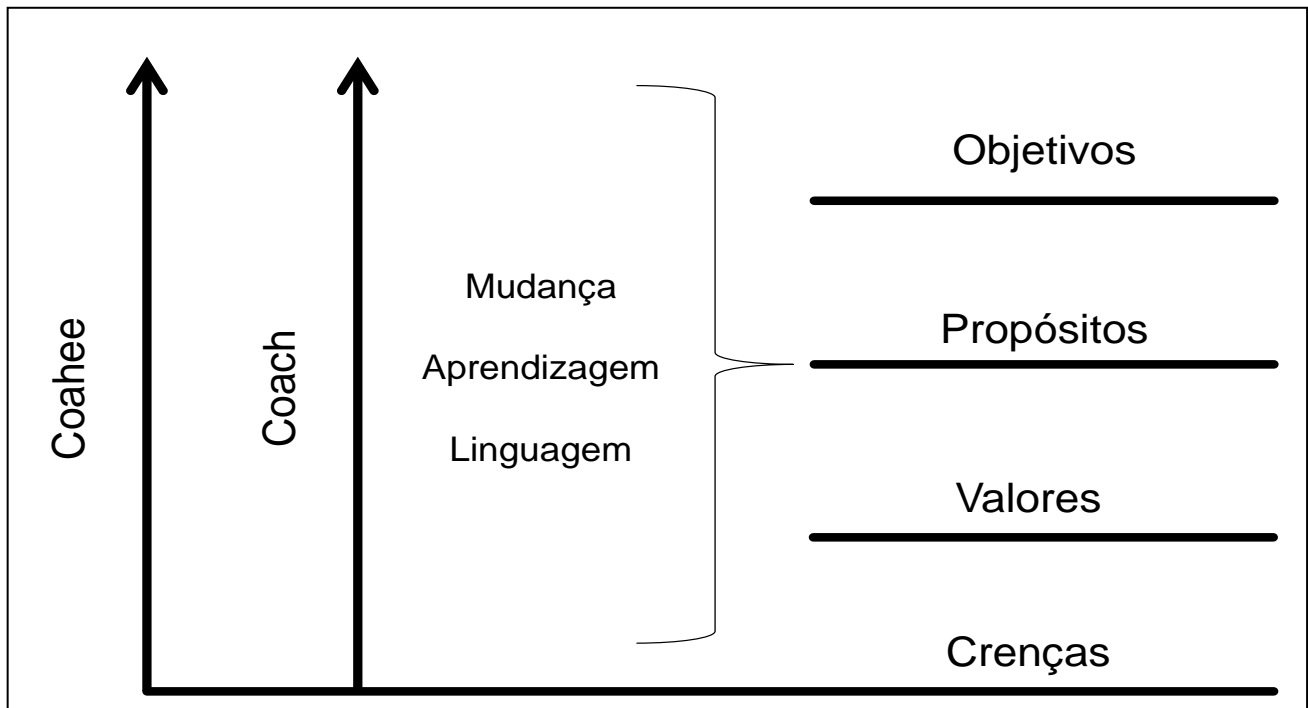
Traz consigo a dialética como método para adquirir o conhecimento; nesse, por meio do diálogo, há dois momentos: Ironia e Maiêutica. No primeiro, Sócrates conseguia que o seu interlocutor reconhecesse a sua ignorância e, a partir desta, ficasse preparado para adquirir o conhecimento. No segundo, há a evolução progressiva quanto à exatidão das definições elaboradas.

O *Coaching* recebeu o atual formato durante os anos 90 nos EUA, inicialmente no campo desportivo e logo após no mundo corporativo. Ele despertou interesse das profissões que admitem o desenvolvimento pessoal e de todos aqueles que querem atingir objetivos. Nele há os papéis: *Coach* e *Coachee*. O primeiro acompanha e faz as perguntas e intervenções que auxiliam o segundo, a encontrar as melhores respostas direcionadas aos objetivos que pretende conquistar.

2) O que é e como funciona o *coaching*?

O *coaching* é uma metodologia de aprendizagem, centrada na situação presente e orientada para a mudança. Ela possui ferramentas de trabalho que permitem a melhoria do desempenho na direção do objetivo escolhido pelo *coachee*.

Segue abaixo um esquema que auxilia a compreensão do funcionamento do *coaching*. Logo após, são apresentados conceitos-chave e etapas metodológicas.



1º Esquema - Como funciona o *coaching*?

São os conceitos-chave do *coaching*:

1º Linguagem

Baseia-se na obtenção de uma linguagem que faça sentido entre *Coach* e *Coachee*. Por meio dela abre-se a possibilidade do diálogo para que perguntas, comentários e respostas ocorram com a intenção de despertar no *Coachee*, novos entendimentos sobre construções positivas da realidade; esses capazes de amplificar as realizações e conquistas desejadas.

2º Aprendizagem

A aprendizagem aqui pretendida visa o desenvolvimento humano do *Coachee*; nesse, são considerados os desenvolvimentos: psicológico, cognitivo e sociocultural. Por meio de processos de aprendizagem - esses fundamentados em uma linguagem facilitadora da interação e do diálogo - abre-se a possibilidade para que: competências, habilidades, conhecimentos, comportamentos, valores e crenças sejam amplificados, modificados ou adquiridos.

3º Mudança

O *Coachee* é convidado a percorrer caminhos compostos por mudanças, revisitas e ressignificações junto aos papéis que desempenha: consigo, com o outro e em sociedade. Não há *coaching* se não houver a disposição e a vontade de vivenciar a *mudança*.

São as etapas metodológicas do *coaching*:

1º Foco

Durante as sessões iniciais - em média um total de 10 delas - o *Coach* busca entender junto ao *Coachee*, quais são os objetivos a serem atingidos. Logo após, ocorre o ajuste do foco naquilo que é possível realizar com os recursos (i.e. habilidades, competências, comportamentos, valores e crenças) que o *Coachee* possui no momento presente. Com obtenção do foco é escrito um plano de ação.

2º Ação

Na ação há a trajetória da aprendizagem e do desenvolvimento humano do *Coachee*. São aplicadas ferramentas específicas para estimular a vontade de superar cada dificuldade que se apresenta.

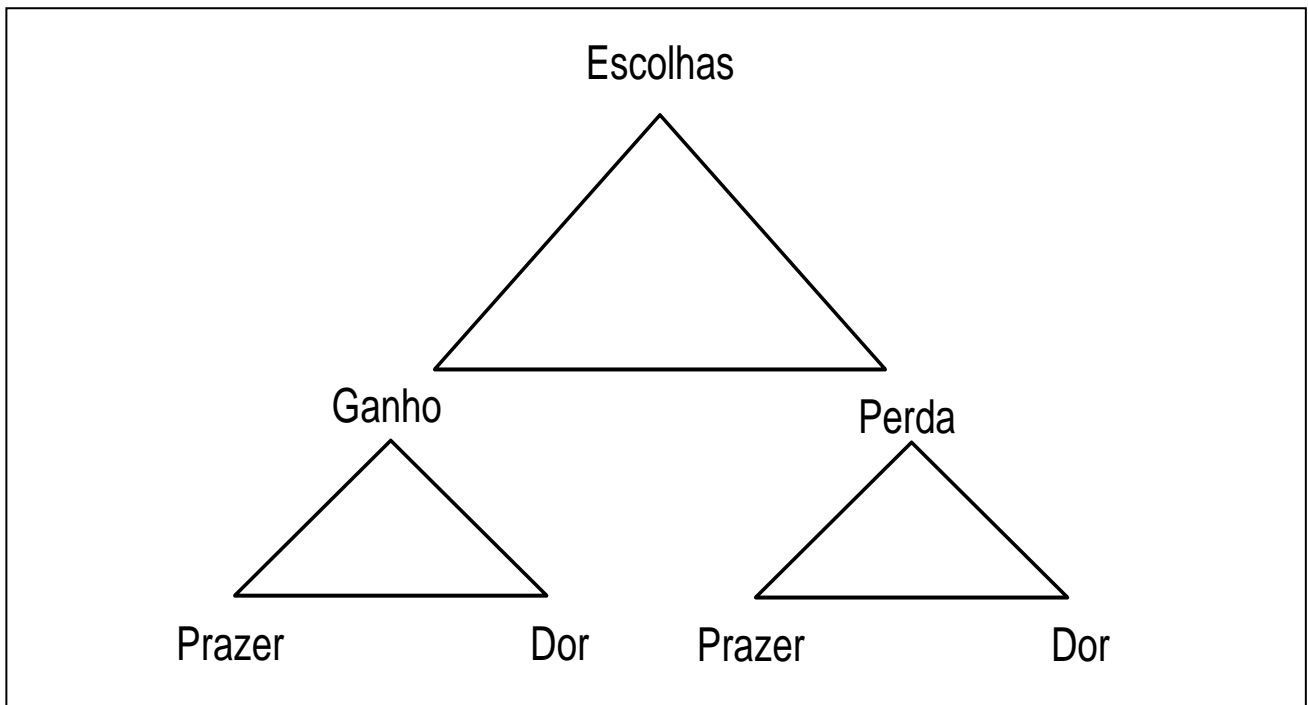
3º Resultados

Ao longo das sessões são avaliados os resultados em relação ao: objetivo, foco e plano de ações; acordados entre *Coach* e *Coachee*. Avalia-se também: a aprendizagem, o desenvolvimento humano do *Coachee*, os benefícios do *Coaching* e a atuação e competência do *Coach*.

4º Melhoria contínua

Com a constante obtenção dos resultados há a possibilidade de que o *Coachee* preserve a vontade por sua melhoria contínua. Neste momento, espera-se que o papel do *Coach* não seja mais necessário: considera-se que o *Coachee* esteja em *autocoaching*. Este é caracterizado por três momentos:

- Pela prontidão do *Coachee* em tomar para si, os três conceitos-chave e as quatro etapas metodológicas do *coaching*.
- Pela percepção do *Coachee* em relação ao equilíbrio entre as escolhas feitas na direção do objetivo desejado. Esse visto por meio do esquema abaixo:



2º Esquema - Equilíbrio entre as escolhas

Toda escolha demanda ganhos e perdas; estas podem desencadear prazer e dor. A sabedoria aqui pretendida está na compreensão de que o equilíbrio proposto passa - necessariamente - pela prosperidade e benefício mútuo: consigo, com o outro e com o meio em que convivemos. É necessário querer bem a si para querer bem ao outro.

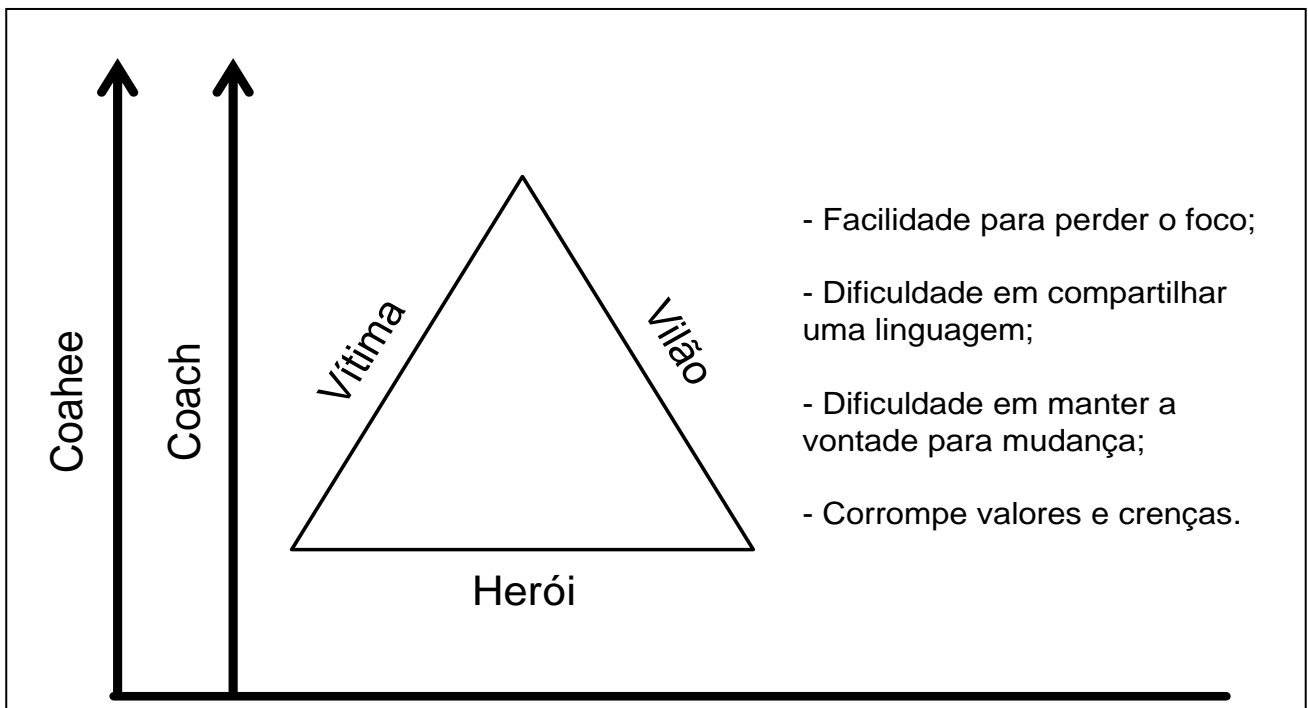
Por fim, o *autocoaching* é também caracterizado pelo querer - do *Coachee* - em construir uma realidade positiva; esta baseada em crenças, valores, propósitos e objetivos proveitosos (1º Esquema) a si e àqueles convivem com ele.

3) O que não é e como não funciona o *coaching*?

O *coaching* não se equivale às atividades de:

- Aconselhamento;
- Mentor de vida ou de carreira;
- Psiquiatria, psicanálise e psicoterapia;
- Diagnóstico ou tratamento médico;
- Ordem jurídica e
- Ordem espiritual.

Segue abaixo um esquema que auxilia a compreensão do não funcionamento do *coaching*.



3º Esquema - Como não funciona o *coaching*?

Quando o *Coachee* não encontra vias/possibilidades para construir uma realidade positiva, abrem-se oportunidades para que ele assuma os papéis de: vítima, vilão e herói. Estes possuem como pano de fundo a acomodação/o conformismo por estar em zona de conforto.

O cenário acima descrito é exposto ao *Coachee* por meio dos postulados maiêuticos ora vistos. Ele é convidado a verbalizar, tomar contato e lidar com aquilo que o impede de alcançar o objetivo desejado.

Ferramentas são apropriadamente escolhidas pelo *Coach*, para que o *Coachee* refaça caminhos cognitivos e comportamentais, que até certo momento, limitavam e sabotavam as investidas na direção da pessoa que lhe é mais importante/preciosa: ele mesmo.

Ele percebe que ao criar uma realidade que suporta e lhe é positiva, são promovidas as interações: consigo, com o outro e com o meio em que convive; as quais impedem que os papéis - aqui indesejados - reapareçam.

Não há *coaching* quando o *Coachee* faz a escolha por permanecer em sua zona de conforto com os respectivos papéis. Neste momento não há a necessidade/a vontade de mudança, há as ausências das interações ora mencionadas.

4) **Coaching Acadêmico**

A comunidade acadêmica convive com mudanças cada vez mais aceleradas. Elas são relativas: aos alunos, aos professores, aos funcionários administrativos, à gestão organizacional e ao meio social que estão presentes.

Pontualmente, há duas mudanças que merecem nossa atenção:

- Mudança de valores presentes na interação professor-aluno e
- Mudança na cultura educacional.

Com um olhar para primeira mudança, segue uma tabela para auxiliar na compreensão de alguns valores e comportamentos, presentes na interação professor-aluno.

	Valores	Comportamentos
Professor	Segurança financeira	Poupa e gasta
	Carreira	Planejada
	Liberdade	Trabalho e família
Aluno	Carreira	Viver primeiro e trabalhar depois
	Conectividade	Estar online é normal; Responde a diversas mídias simultaneamente; Pouco conhece do Mundo sem tecnologia
	Interação	Requer <i>feedback</i> constante

1ª Tabela - Valores e Comportamentos: interação professor-aluno

O que pode ocorrer quando valores e comportamentos diferentes são confrontados, durante a interação professor-aluno? Como possível resposta há o conflito. Para que ele não ocorra, duas ações são sugeridas: compartilhá-los e compatibilizá-los; isto com a intenção de promover espaços para que a interação proposta ocorra. Abre-se aqui uma oportunidade para que os ensinamentos: personificados e humanizados ocorram.

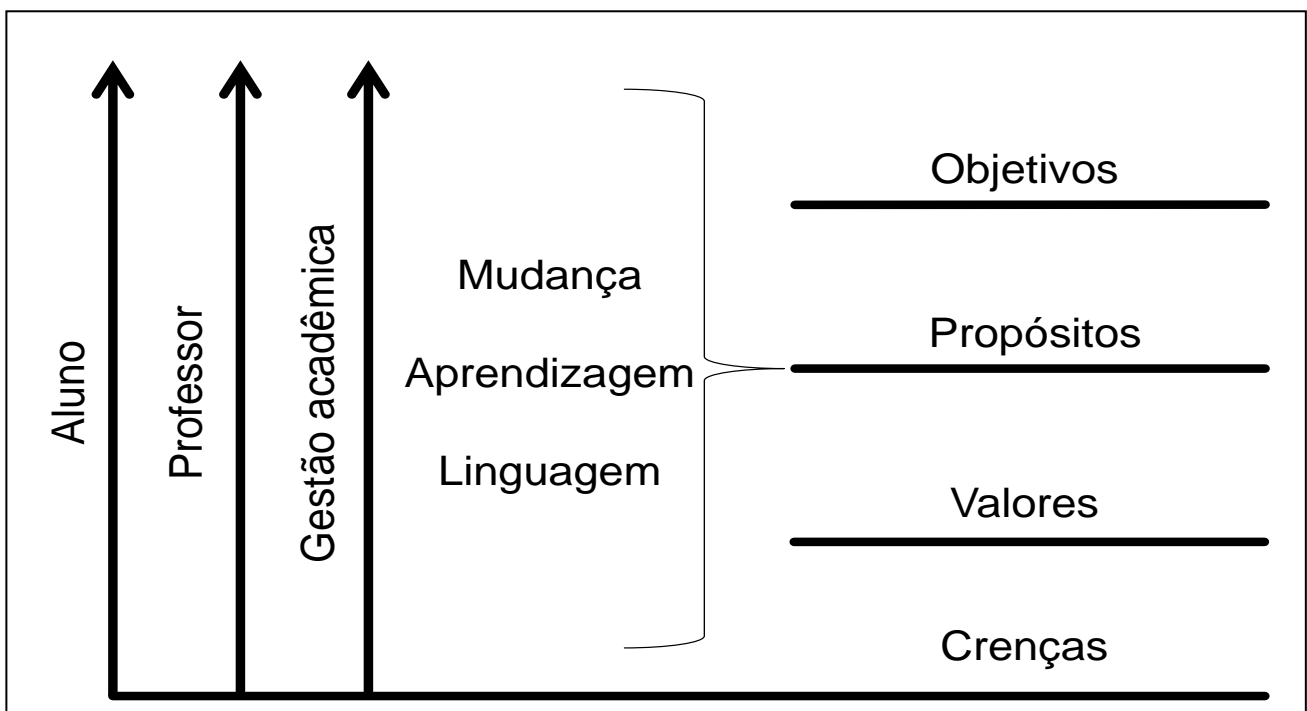
Quando olhamos para mudança na cultura educacional, vemos de pronto, as amplificações necessárias aos processos de ensino-aprendizagem: presenciais e virtuais.

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) têm colaborado para que essas amplificações ocorram. Por meio delas são caracterizados incrementos: às práticas de ensino e aos recursos para aprendizagem do aluno. Distâncias são diminuídas e o

conhecimento é difundido e construído, independentemente de fatores espaciais ou temporais.

Fazendo uso dos preceitos de *coaching* vistos até o momento, o Coaching Acadêmico apresenta-se como uma metodologia que tem por objetivos: o reconhecimento, a análise e a operacionalização de mudanças como às descritas anteriormente.

Suas etapas metodológicas contemplam: ao aluno, ao professor e a gestão acadêmica. Segue abaixo um esquema que auxilia a compreensão do funcionamento do Coaching Acadêmico.



4º Esquema - Funcionamento do Coaching Acadêmico

Ao aluno

São disponibilizadas escolhas (2º Esquema) para que o aluno construa e mantenha vínculos e interações: consigo, com os colegas, com o professor e com o ambiente acadêmico. Por meio delas, abrem-se oportunidades para: ampliar a capacidade de aprendizado individual e em equipe, diminuir a incidência de conflitos e possibilitar o compartilhamento e compatibilização de crenças e valores.

Ao professor

Em um primeiro momento o docente é acolhido e reconhecido junto aos papéis que desempenha no ambiente acadêmico. Neste, são disponibilizadas oportunidades para que ocorram os desenvolvimentos: pessoal, acadêmico e profissional. Em seguida, ficam acessíveis ao professor, oportunidades para identificar e operacionalizar mudanças nas relações: consigo, com o aluno e com a gestão acadêmica.

À gestão acadêmica

Quando considerada a gestão acadêmica, em um primeiro momento, o *coaching* visa o desenvolvimento e a constante melhora, no desempenho das habilidades e competências do corpo diretivo. São alguns exemplos delas: liderança, planejamento, comunicação, mediação e resolução de problemas/conflitos.

Em um segundo momento, há a disponibilização de oportunidades para obtenções de resultados, mudanças de cultura e de comportamento e integração entre os serviços acadêmicos. Por fim, o *coaching* possibilita que a gestão mantenha-se atenta a todos os partícipes da comunidade acadêmica.

6) Considerações finais

Este artigo procurou apresentar - sucintamente - os conceitos que fundamentam o *coaching* e o Coaching Acadêmico.

O *coaching* apresenta atrativos aos desenvolvimentos: humano, acadêmico e profissional; esses, tão necessários ao momento atual que presenciamos no âmbito acadêmico.

Problemáticas na interação professor-aluno, necessidade constante da capacitação docente e aproximação da gestão acadêmica junto aos seus partícipes, são alguns exemplos que compõem um cenário complexo, porém exequível, quando visualizado por meio da humildade e perseverança.

O Coaching Acadêmico visa mudanças, porém, não as persegue como cura abrupta de vícios; pelo contrário, promove momentos de acolhimento e aprendizado, junto aos desenvolvimentos ora mencionados para que elas ocorram.

Referências

ASSMANN, H. (ORG.). **Redes digitais e metamorfose do aprender**. Petrópolis: Vozes, 2005.

PÉREZ, B. F. J. **Coaching para docentes - Motivar para o Sucesso**. Portugal: Porto Editora, 2009.

PETERS, O. **A educação a distância em transição**. São Leopoldo: Unisinos, 2003.

SILVA, L. A. **Tecnologias da informação e comunicação - uma releitura de papéis para o professor universitário**. São Paulo: Almedina, 2011.

Sobre o autor:

Leandro Alves da Silva; (11) 7837-9679; leandro@stpeopleware.com.br

Matemático pela UMESP, Mestre em Engenharia da Computação pelo IPT/SP e Doutor em Educação pela FEUSP. Personal&Professional e Executive Coaching pela Sociedade Brasileira de Coaching. Autor do livro *Tecnologias da informação e comunicação - uma releitura de papéis para o professor universitário*. Possui 12 anos de experiência no Ensino Superior, onde leciona e desenvolve atividades de gestão em cursos de graduação e pós-graduação; Possui também 9 anos de experiência em empresas, onde realiza atividades e projetos em: Recursos Humanos, Coaching, Tecnologia da Informação e Telecomunicações.