



**CURSO DE FORMAÇÃO  
PROFESSIONAL & SELF COACH**

**GED – GUIA DE ESTUDO DIRIGIDO**

CAROLINA TOMAZETTI SILVA  
CAMPINAS/SP – Turma PSC33

06/2018

CAROLINA TOMAZETTI

**GED – GUIA DE ESTUDO DIRIGIDO  
PROFESSIONAL & SELF COACH**

Guia de Estudo Dirigido apresentado como exigência para obtenção do título e certificação internacional da formação de PROFESSIONAL & SELF COACH.

CAROLINA TOMAZETTI SILVA  
CAMPINAS/SP – Turma PSC33  
06/2018

Porque a metade de mim é amor. E a outra também. Agradeço e dedico aos amores da minha vida (Zão e Jão).

## SUMÁRIO

|      |  |                                      |
|------|--|--------------------------------------|
| 1    | COACHING EDUCATION.....                          | 5                                    |
| 1.1  | PESQUISA BIBLIOGRÁFICA .....                     | 5                                    |
| 1.2  | CONCLUSÃO PESSOAL.....                           | 12                                   |
| 2    | COACHING .....                                   | 13                                   |
| 2.1  | O QUE É NECESSÁRIO NUMA SESSÃO DE COACHING ..... | 13                                   |
| 2.2  | QUAIS OS ELEMENTOS NECESSÁRIOS.....              | 15                                   |
| 2.3  | QUAIS AS PRINCIPAIS FERRAMENTAS.....             | 16                                   |
| 2.4  | UMA BOA SESSÃO DE COACHING.....                  | 18                                   |
| 3    | AS PERGUNTAS SÃO AS RESPOSTAS.....               | 21                                   |
| 4    | NICHOS DE ATUAÇÃO DE COACHING.....               | 25                                   |
| 5    | MEU NICHOS DE NEGÓCIO DENTRO DO COACHING .....   | 28                                   |
| 6    | PEER COACHING .....                              | 31                                   |
| 7    | CINE COACHING .....                              | 32                                   |
| 7.1  | CONVERSANDO COM DEUS.....                        | 32                                   |
| 7.2  | PODER ALÉM DA VIDA .....                         | 33                                   |
| 7.3  | QUEM SOMOS NÓS .....                             | 34                                   |
| 7.4  | A CORRENTE DO BEM.....                           | 35                                   |
| 7.5  | A PROVA DE FOGO.....                             | 36                                   |
| 7.6  | A PROFECIA CELESTINA.....                        | 37                                   |
| 7.7  | DUAS VIDAS.....                                  | 38                                   |
| 7.8  | MÃOS TALENTOSAS .....                            | 39                                   |
| 7.9  | DIVERTIDAMENTE.....                              | 40                                   |
| 7.10 | COACH CARTER.....                                | 41                                   |
| 8    | NÍVEIS DA PIRÂMIDE DO PROCESSO EVOLUTIVO .....   | 42                                   |
| 9    | AGORA SOU UM PROFESSIONAL & SELF COACH.....      | 45                                   |
| 10   | MISSÃO DE VIDA .....                             | 46                                   |
| 11   | CURRÍCULO .....                                  | 47                                   |
| 12   | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                  | 48                                   |
|      | ANEXOS.....                                      | <b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b> |
|      | ANEXO 1 – RELATÓRIO DE PROCEDIMENTO E RESULTADOS | <b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b> |
|      | <b>DEFINIDO.</b>                                 |                                      |
|      | ANEXO 2 – DIÁRIO DE BORDO.....                   | <b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b> |
|      | ANEXO 3 – COACHING GROUP MAIL .....              | <b>ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.</b> |

## 1 COACHING EDUCATION

### 1.1 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

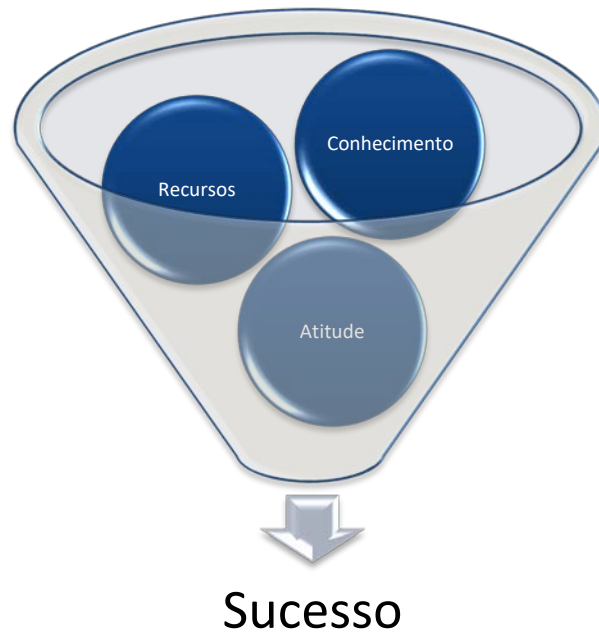
*“Você não pode ensinar nada aos homens. Você só pode ajuda-lo a descobrir por ele mesmo.” Galileo Galilei*

O coaching pode ser visto como um processo de desenvolvimento humano que envolve estratégias estruturadas, técnicas e ferramentas para promover uma mudança desejável e sustentável para o benefício do coachee e potencialmente para outros stakeholders. Por isso que ele é reconhecido como um veículo poderoso para aumento de performance, alcançar resultados e otimizar efeitos pessoais.



O Coach é alguém que ajuda uma outra pessoa a alcançar maiores efetividades através de um diálogo em que ele conduz à consciência e à ação. Ele ajuda a pessoa a examinar e a lidar com as suas reações aos obstáculos e, de certa forma, encontrar a sua saída do seu jeito para conquistar melhores resultados de uma forma mais eficiente. Pessoas que precisam de coaching são aqueles que estão tendo problemas com as suas atitudes (motivação, confiança, energia, foco, determinação) que são parte da equação do sucesso. Sendo que a equação é definida por:

- Conhecimento
- Recursos
- Atitude



Os problemas que estão dentro da categoria de Atitude, como motivação, confiança, energia, foco e determinação, podem ser casos de coaching.



Segundo a Federação Internacional de Coaching (ICF), o coaching é definido como: “Um relacionamento que ajuda os clientes a produzirem resultados completos nas suas vidas pessoais e profissionais. Através do processo de coaching, os clientes aprofundam o seu aprendizado, melhoram a sua performance e melhoram a qualidade de suas vidas.”

Por exemplo, uma situação em que a pessoa precisa de coaching é:

- Quando ela está tendo problemas em completar o seu trabalho que ela já sabe como fazer, ou seja, ela não precisa de nenhum conhecimento para fazê-la.
- Quando ela precisa lidar com a frustração porque ela não tem os recursos necessários para completar a sua tarefa.
- Ou quando ela se perde em uma determinada situação e não faz ideia de como sair dela.

Ou seja, o coaching é usado quando as pessoas já possuem as habilidades e conhecimento para fazer uma determinada tarefa, mas por algum motivo elas estão lutando com a sua confiança, foco, motivação ou direção, para lidar com a situação de tal forma que ela seja a mais efetiva possível.

Como resultados de coaching, ela pode:

- Criar melhores e mais fortes relacionamentos
- Empoderar
- Identificar talentos
- Identificar valores
- Definir metas e objetivos realísticos e desafiadores
- Melhorar a decisão entre habilidades e ação
- Melhorar habilidades de resolução de problemas
- Fornecer contabilidade efetiva
- Motivação
- Liberação da criatividade
- Aumento de moralidade
- Fornecer a direção para o desenvolvimento
- Melhorar sistemas

O objetivo do coaching é fornecer o suporte e guia necessário para que as pessoas façam o que elas deveriam estar fazendo.

Esse objetivo é conquistado através do:

*Diálogo* – que é uma conversa em que ambos estão à procura do entendimento. Ninguém está querendo provar nada para ninguém, ensinar, motivar ou julgar o outro. A conversa de coaching é guiada para o entendimento e para que o coachee se entenda e como ele mesmo está bloqueando o seu próprio sucesso.

*Cooperação* – para ser realmente efetivo, é preciso de um nível de confiança entre o coach e o coachee, em que o coach não está tentando “consertar” o coachee.

*Consciência* – o motivo pelo qual o coach não tenta “consertar” o coachee é porque as pessoas aprendem mais quando elas descobrem as coisas por elas mesmas, especialmente quando elas estão aprendendo sobre como a atitude delas mesmas está influenciando o nível de sucesso delas. As pessoas aprendem mais quando elas estão envolvidas no seu próprio ensinamento e elas são mais propícias a tomarem uma ação quando ensinadas e aplicarem o mesmo em outras situações se elas descobrirem por elas mesmas.

*Ação* – em todo final de diálogo de coach, existe uma ação de alguma forma. O coachee é encorajado a fazer algo diferente, a mudar a direção do objetivo ou a tentar uma nova abordagem à situação. Sem ação, o diálogo é apenas uma conversa agradável entre duas pessoas.

*Maior nível de eficácia* – o objetivo do processo de coaching é levar a altos níveis de eficiência. Isso é importante para lembrar que ele não é uma ferramenta de efeito rápido. É preciso de tempo e requer dedicação.



O coaching garante que o coachee vai realmente tomar uma ação, uma vez que ele se torna consciente da situação, a qual é vital para que o que deseje realmente funcione.

O coaching é muitas vezes confundido com terapia porque ele tem um lado emocional de tratar os problemas. Então, para a nossa sociedade, qualquer conversa



conectada com emoções é uma terapia. E isso não é bem verdade. A terapia examina e tenta lidar ou remover o impacto das causas raízes dos problemas das pessoas. O coaching olha para a motivação da pessoa, foco, confiança e leva o coachee a descobrir a ele mesmo e como ele vai lidar com isso para ter sucesso.

Fazendo uma metáfora entre coaching e terapia:

Imagine que você quer correr melhor para ganhar uma maratona. Para se preparar, você vai correr no parque todos os dias. Todos os dias você chega no parque, olha para aquele grande percurso que irá treinar. Ele é curvoso, cheio de subidas e descidas, tem obstáculos e muitas pessoas disputando o mesmo espaço. Se você começar a correr e não conseguir e ficar olhando para cada pequeno obstáculo que vai te atrapalhar, por exemplo, os buracos da pista, as árvores ao redor, às pessoas correndo ao seu redor. Esses são casos de terapia, você vai aprender a lidar com cada um desses obstáculos, vai entender o porquê que eles estão ali e como eles podem te atrapalhar. Então, na terapia, você foca nos obstáculos. No processo de coaching, na mesma situação, você não foca nos obstáculos ao seu redor, você foca para o seu objetivo que é correr aquela pista para disputar a sua maratona. Você vai notar os obstáculos do caminho, mas você não vai tentar entendê-los e nem vai retirá-los. Apenas será guiado para continuar na sua corrida em direção ao objetivo final da maratona.

Existe um grande nível de interdependência entre a psicologia e o coaching, e ela é importante para definir globalmente a psicológica do coaching que está associado à sua proposição de valor. De uma perspectiva global, não há um limite claro entre o coaching emergente como prática e a psicologia coaching como uma subdisciplina da psicologia.

Tipicamente, a terapia parte da perspectiva de que alguém precisa ser “consertado”. Enquanto a maioria das terapias são enraizadas na ação presente, o foco dela é para o entendimento do que foi errado e na aceitação daquele feito para que se consiga seguir em frente. Com o coaching, o trabalho é feito com a perspectiva de que você é fundamentalmente inteiro, saudável e forte o suficiente para lidar com os desafios.

Dito isso, o coaching pode ser visto como uma ferramenta de sucesso, se usado na situação certa e na hora certa, o coach pode ajudar o coachee a transformar as suas tarefas imensamente mais fáceis.

O coaching é um diálogo que leva à consciência e à ação. Quando a pessoa tem as habilidades e os conhecimentos para completar a tarefa que está nas suas mãos, mas por algum motivo está lutando com a sua confiança, foco, motivação e direção para ser a melhor versão deles mesmos, então o coaching pode ajudar.

Se uma pessoa precisa desenvolver uma série específica de habilidades ou de conhecimento, o coaching não é uma resposta. Você não ensina alguém a criar um orçamento pela primeira vez somente perguntando perguntas poderosas. Você ensina alguém a adquirir uma nova habilidade ao dar a elas as instruções próprias para aquela tarefa em particular. Se você tentar aplicar o coaching nessa situação, você vai terminar ficando louco e deixando o seu coachee mais pirado que você.

Para saber se é uma situação de coaching para ser usada em uma determinada situação, se faça a pergunta:

- Se trata de aptidão?
- Existe uma falta de habilidades ou de conhecimentos no caminho desse coachee para o seu sucesso?

Se a resposta for negativa, então a próxima pergunta é:

- Se trata de atitude?
- Sua confiança, compromisso, entusiasmo, foco, frustração estão comprometidos?

Se a resposta for positiva, então você tem uma situação para a aplicação do coaching. Você vai querer criar um diálogo que ajuda o seu coachee ficar consciente do que ele está fazendo e então, vai ajuda-lo a desenvolver uma ação alternativa que irá leva-lo à resultados melhores.

Caso essa resposta seja negativa, então a próxima pergunta é:

- Se trata de um fator externo, para o sucesso dele?
- Por exemplo, falta recursos, ou condições de mercado, ou melhores relações com os stakeholders, ou falta de direção?

Se as respostas dessas perguntas ainda são negativas, você precisa reavaliar as respostas para essas 03 perguntas porque, existe chance, que você perdeu alguma informação nesse caminho.

Se a resposta é positiva, então você tem mais 02 perguntas a se fazer:

- O coachee tem as habilidades e conhecimentos para lidar eficientemente com os fatores externos em ordem de ter sucesso?

- O coachee tem dificuldade em lidar efetivamente com os fatores externos apesar de ter as habilidades necessárias?

Se o coachee está precisando de habilidades, ele precisa de uma mentoria ou de algum processo de aprendizado.

Se ele precisa de ajuda com as suas atitudes, então aplique o coaching.

A mentoria passa o conhecimento livremente e então você tem a opção de aceitar ou não. Um mentor pode também realizar o coach para que você possa desenhar os seus próprios recursos internos, mas a função da mentoria é focar na construção das suas capacidades de uma forma informal. Ou seja, a diferença entre o coaching e a mentoria está na sua orientação e foco. O quadro abaixo mostra a distinção entre eles:

| <b>Mentoria</b>  | <b>Coaching</b>  |
|--|--|
| Foco no presente e no sucesso futuro de áreas específicas (isto é, maestria de uma habilidade, planejamento educacional/financeiro)  | Foco na performance e efetividade no presente e futuro através de uma gama de problemas (por exemplo, plenitude das paixões, sonhos e objetivos pessoais de uma perspectiva holística. |
| Frequentemente orientado no fornecimento dos passos específicos para que o cliente tenha performance com confiança que se aqueles passos forem seguidos, o resultado será esperado | Frequentemente orientado na promoção da boa decisão e recolhimento de ferramentas que vão ajudar continuamente a servir o cliente no seu futuro e nos seus objetivos de vida           |
| A metodologia é diretiva e autoritativa por natureza   | A metodologia é de dar suporte e facilitativa por natureza   |
| O profissional é normalmente um expert no assunto específico e oferece conselhos para alcançar uma necessidade específica  | O profissional é normalmente habilitado a fornecer informações e recursos para o cliente através de uma grande gama de campos e redes  |

## 1.2 CONCLUSÃO PESSOAL

O coaching para mim foca nas possibilidades futuras e não no passado. O caso mais comum em que eu percebo a aplicação do coaching é no “perdido”. Não é que as pessoas estão erradas ou precisam ser consertadas, mas que elas se perdem. E quando isso acontece, elas ficam perdidas, sem foco, sem caminho, sem saber o que está acontecendo.

O foco da atuação do coaching é na sua atitude, é fornecer o suporte e guia necessário para que as pessoas façam o que elas deveriam estar fazendo.

O coach ajuda o coachee a se estabelecer no seu caminho, a ver de novo o caminho que ele estava seguindo. Uma metáfora que eu gosto de utilizar para descrever o coaching é a analogia com o coach de futebol.

O coach ou treinador de futebol te ajuda a entender melhor onde dentro do campo você é melhor. Todas as posições são vitais para o jogo, mas existe uma posição em que você é naturalmente bom, que se destaca de todos, que você pode se sentir naturalmente bom ali. Depois desse passo, ele te orienta para que você decida quais os melhores caminhos para você. E na hora do jogo, você entra em jogo, você corre atrás da bola e faz acontecer. Se você se perde dentro do campo, ele volta a te orientar para que você se encontre novamente no que definiu o que é melhor para você.

Outra metáfora maravilhosa é com o personal trainer. O personal trainer identifica o seu estado atual e o que você quer fazer, quais são seus objetivos. Então elabora planos para que você alcance seus objetivos através de ajuste de pesos e treinos específicos. Mas quem levanta o peso é você, quem corre e sua para chegar no objetivo desejado é você.

Portanto, o coaching é para mim uma ferramenta de sucesso, se usado na hora certa e na situação correta. O coach pode ajudar o coachee a transformar as suas tarefas imensamente mais fáceis, devido ao clareamento do caminho a ser caminhado.

### 1.3 COACHING

#### 1.4 O QUE É NECESSÁRIO NUMA SESSÃO DE COACHING

Em uma sessão de coaching, é necessário fazer perguntas que criam um diálogo para construir a consciência. A consciência é a chave para qualquer mudança pessoal. Se a pessoa não tem consciência das suas ações e dos efeitos daquelas ações, então por que ou como ela deveria mudar?

Uma metáfora para essa chave de mudança devido ao estado de consciência é: se você não sabe que seu tanque de gasolina está baixo, por que você deveria parar no posto para abastecer?

Só que, apenas ter consciência significa nada, se a pessoa não tomar nenhuma ação. Em uma sessão de coaching, além da tomada de consciência através do diálogo, é necessário ajudar o coachee a se mover para a ação desejada e rastrear os compromissos que eles fizeram com eles mesmos.

O que diferencia um diálogo de coaching de outros tipos de conversas é a quantidade de perguntas e dos seus tipos. O único papel do coach é fazer essas perguntas durante uma conversa de coaching porque as perguntas de coaching abrem o diálogo, elas são como portas abertas para os quartos, para a descoberta de soluções e pontos fortes que pode ser que o coachee nunca tenha conhecido. Para fazer essas perguntas poderosas é fácil se você se manter curioso e manter o foco nessas 5 sugestões:

- Mantenha as perguntas abertas
- Mantenha-as livre de conselho
- Mantenha-as curtas e simples
- Mantenha-as provocadoras de pensamentos
- Mantenha-as focada para frente

Para manter as perguntas abertas, não faça perguntas que possam levar às respostas monossílabas. Por exemplo: sim, não, bom, ruim... Faça perguntas com: o que, quem e como. Fazendo perguntas com essas palavras, você mantém o diálogo aberto para ser explorado e para ser entendido.

Para manter as perguntas livre de conselho, não comece as perguntas com: “Você já tentou...?”, “Por que você não...?”, “E se você...?”. Lembre-se de que no coaching, o coachee está ali não é por causa da falta de conhecimento, mas por

alguma luta emocional que o impede de encontrar a sua melhor solução. Ao invés das perguntas anteriormente citadas, você pode dizer: “Qual é a melhor solução que está na sua cabeça?”, “O que precisa acontecer para que essa ideia aconteça?”.

Para manter as perguntas simples e curtas, mantenha seu foco na conversa com seu coachee. Se você está formulando perguntas complexas demais é porque você não está escutando. A arte do coaching é se manter curioso sobre o que está acontecendo com o coachee e realmente escutar o que ele está dizendo.

Para manter as suas perguntas provocadoras de pensamentos, procure olhar e se sentir na mesma situação do coachee para ajuda-los a olhar para a situação diferentemente.

Para manter as suas perguntas focadas para frente porque é muito fácil ficar em um círculo de dizer as mesmas coisas. Como um coach, você precisa ajudar seu coachee a dar um passo atrás dos acontecimentos, aprender deles e depois se mover em frente. Uma das melhores formas de fazer perguntas focadas para frente é evitar as perguntas que começam com “porque”. Porque, quando a pergunta começa com “porque”, as pessoas começam imediatamente a se defenderem do que elas fizeram. Então, o “porque” pode colocar o coach em uma posição de questionador ou de julgador e isso não é papel do coach.

Sempre que possível, evite utilizar o “porque” nas sessões de coach e encoraje mais seu coachee a falar do futuro. Ao mesmo tempo, é preciso entender que as pessoas precisam reclamar antes que elas possam criar. Deixe seu coachee reclamar por alguns minutos e depois ajude-o a tomar conhecimento de que, a partir daquele momento, ele irá se mover para a frente.

Como na sessão de coaching o principal elemento é o diálogo, é necessário por fim, um diálogo bem formulado, com perguntas abertas, livre de conselho, curtas, simples, provocadoras de pensamentos e focadas para frente.

## 1.5 QUAIS OS ELEMENTOS NECESSÁRIOS

Os principais elementos do processo de Coaching são: foco, ação, sentimento/sensação, evolução contínua e resultados.

Essa metodologia é conhecida como metodologia FASER:

**Foco:** o coach e o coachee tem que estar focados inteiramente no processo.

**Ação:** só existe aprendizado se houver ação.

**Supervisão:** é preciso de conexão, sentimento, sensações, através de feedback e mensuração a todo o tempo.

**Evolução contínua:** só existe alta performance se o coachee evoluir de maneira contínua.

**Resultados:** só existe coaching se houver resultados.

Esses elementos são aplicados em todas as sessões de coaching e podem ser aplicados nos seguintes processos:

1. Investigação, reflexão e conscientização
2. Descoberta pessoa dos pontos fracos e das qualidades
3. Aumento da consciência de si mesmo
4. Aumento da capacidade de se responsabilizar pela própria vida
5. Estrutura e foco
6. Feedback realista
7. Apoio

## 1.6 QUAIS AS PRINCIPAIS FERRAMENTAS

As principais ferramentas para um processo de coaching são:

- Shazan – essa ferramenta estará presente em todas as sessões de coaching. Sendo que a primeira vez que ela for usada, será para entender e conhecer melhor o coachee. Posteriormente, sua função será de entender como e o que o coachee tem feito em sua base regular para provocar as suas mudanças e como ele está se sentindo em relação a elas.
- Carta ao futuro – essa ferramenta ajuda o coachee a estabelecer a sua própria “cura”. Segundo Jung, uma vez que a pessoa reconhece a sua cura, ela sabe os passos que ela deve seguir para encontrá-la. E a carta ao futuro vai ajudar o coachee se visualizar no seu objetivo e traçará seus passos para a sua conquista.
- Autofeedback – essa ferramenta leva o coachee a entrar no seu mundo de autoconhecimento. Ele começa a analisar sua vida, as suas metas, o que faz diferença e começa a ver como está seu equilíbrio interior. É literalmente uma autoavaliação do seu estado atual.
- Roda da vida – essa ferramenta ajuda o coachee a aprofundar no seu autoconhecimento, a ver e entender como andam todas as suas áreas da sua vida, como carreira, família, espiritualidade, finanças, vida social, vida amorosa, saúde e disposição, equilíbrio emocional, realização e propósito, contribuição social, criatividade e diversão, plenitude e felicidade.
- Significados e valores – essa ferramenta leva o coachee a relacionar as suas crenças e valores com o seu comportamento. Para que ele chegue em seu estado desejado, quais são os comportamentos que ele deve se questionar? Quais são as crenças, sobre o que ele acredita, que o leva a ter esse comportamento? Para atingir o estado desejado, está alinhado aos seus valores? Qual é a grande motivação do seu valor?
- Missão de vida – entender verdadeiramente a sua missão de vida é ter energia suficiente para seguir em frente ao seu estado desejado, porque a missão de vida não só direciona cada uma das nossas ações, como



também constrói a visão e entendimento do propósito, que nos estimula a persistir em busca de nossos sonhos e resultados extraordinários.

- Autobiografia – essa ferramenta tem o poder de ajudar a escrever a própria história, é colocar literalmente na ponta do lápis a honra e o respeito à sua própria história.
- Tríade do equilíbrio – missão, visão e propósito – essa ferramenta constitui na energia que guia nosso caminho para o estado desejado. Isso porque a missão direciona cada uma das nossas ações, como também constrói a visão e entendimento do propósito, e é o que nos estimula a persistir em busca de nossos sonhos e resultados extraordinários.
- Roda da prosperidade e abundância – essa ferramenta ajuda o coachee a visualizar todo o seu processo de declarar, solicitar, agir e agradecer. Fazendo essa roda se movimentar, ele estará caminhando literalmente no caminho do seu estado desejado.
- Rota de ação – essa ferramenta vai ajudar o coachee a ver e sentir as suas ações rumo ao objetivo desejado.

## 1.7 UMA BOA SESSÃO DE COACHING

Para se ter uma boa sessão de coaching é preciso:

- Local seguro para gerar confiança
- Receptividade, para que o coachee aumente seu estado de segurança.

Sem a receptividade, sem a ausência de julgamentos, sem confiança é provável que o coachee se sinta intimidado e não se permita, nem se comprometa a se autodescobrir para poder fazer diferente. É através da conexão de segurança que o coachee vai se sentir amparado e irá se abrir para as mudanças que ele possa ver em si mesmo.

Para aumentar ainda mais a confiança do coachee consigo mesmo durante uma sessão de coaching, é necessário convidar o coachee a se desfrutar da sessão, a se permitir ir além.

É sempre importante trazer o coaching education, que é a habilidade de ensinar como o coaching funciona e convidar o coachee a acreditar que, por meio dele e seu comprometimento, ele poderá alcançar o seu objetivo, através de:

- O que é coaching
- A história do coaching
- A diferença do coaching e outros ramos de atuação
- O que faz um coach
- Quem é o coachee
- Como funciona o processo de coaching
- Quando uma pessoa deve buscar um processo de coaching
- Como acontecerão os encontros

Para manter o comprometimento, a mudança de mindset do coachee é necessário também para uma boa sessão de coaching. É preciso ouvir na essência, ter uma escuta ativa ao coachee. É estar presente e processar todas as informações de coração aberto e antenado.

É ajudar o coachee a se ajudar, a manter as suas intenções claras, a ajudar o coachee a pensar em possibilidades, para que ele encontre o seu melhor caminho estrategicamente.

Para cada sessão de coaching, é necessário utilizar o coaching mindset:

- Acreditar no potencial do coachee – para que ele mesmo saiba lidar com as suas situações
- Estar livre – para acreditar que seu coachee encontre a sua melhor resposta.
- Não sei e não faço – desapegar de algumas respostas, que o coachee pode não saber responder, e sim ajudá-lo a encontrar a sua melhor solução.
- Mantenha leve e divertido – uma sessão de coaching não deve ser pesada, ela deve deixar a criatividade fluir para ajudar na resolução de problemas.
- Se manter curioso – para manter a ausência de julgamentos é preciso se manter no estado de curiosidade.
- Acredite no seu instinto – acredite nas ferramentas, mas deixe no instinto do momento o melhor de você mesmo.
- Construir consciência antes da ação – é preciso clarear a visão, ter consciência para que o coachee se mova para a ação do seu melhor caminho.

Para as melhores ações de coaching, será necessário:

- Espelhamento
- Escuta ativa
- Criar espaço ou ausência de distrações
- Perguntas
- Feedback
- Celebração

Alguns truques, ou cartas na manga, podem ser necessários também para uma ótima sessão de coaching:

- Resuma em uma frase – o coach ou o coachee resume a história ou situação em apenas uma frase para tomar suas conclusões.
- Escolha de palavras – o coach observa as palavras que podem “bloquear” o seu coachee e então conscientemente faz uso de melhores palavras.

- Alavancagem da história – o coache lembra ao coachee que para cada história existem diferentes perspectivas e o encoraja a olhar por outros pontos de vista.
- Fazer o coach apenas para o coachee – o coach mantém o foco no coachee e não em alguém da sua história porque não se pode mudar ninguém, só é possível mudar a reação do coachee a ela.
- Lidar com a resistência – quando o coachee insiste em não responder às perguntas ou a não se permitir seu autoconhecimento.
- Endereçar seus medos – quando o coach ajuda o coachee a ver e enfrentar seus medos que estão lhe impedindo de seguir em frente.
- Criar a visão – o coach ajuda o coachee a ter uma visão de onde ele quer estar daqui a 2-5 anos, de forma a ajuda-lo a crescer e se desenvolver na direção correta.

## 2 AS PERGUNTAS SÃO AS RESPOSTAS

Como você pode melhorar essa ação para alcançar melhores resultados?

Como você pode melhorar as palavras para você mesma para que você aja com o seu melhor?

O que você poderá realizar na próxima oportunidade?

O que você poderá fazer diferente do que você já fez até agora?

O que te faz perceber o quanto isso é essencial para sua vida?

O que você não abre mão para realizar isso?

O quanto você está comprometida com o seu processo para o alcance dos seus objetivos?

O quanto você está conectada e comprometida com você mesma para o seu sucesso?

De 0 a 10, qual o seu nível de comprometimento para entrar em ação e alcançar esses resultados?

De 0 a 10, qual a escala do seu sentimento de se sentir bem com as suas ações propostas?

Qual outro caminho você teria para seguir?

Qual é o seu plano B?

Quando você decidiu?

Quando você sentiu que era a hora certa de começar?

Onde você se vê a médio e a longo prazo?

Onde você se vê daqui a 6 meses? E daqui a 2 anos?

Por que você acredita ser difícil?

Por que você sente ser difícil?

Como você irá mensurar isso?

O que é medido pode ser gerenciado, o que você escolhe gerenciar?

Você irá se prejudicar?

Você irá se ferir?

O que você pode fazer para começar a agir?

Me conte uma ação que você pode fazer hoje ainda para começar a sua caminhada.

Se você falasse para alguém realizar esse objetivo, por onde essa pessoa deveria iniciar?

Se uma pessoa muito próxima de você te pedisse ajuda para realizar essa tarefa, em quantos passos você dividiria essa tarefa e qual seria o melhor ponto de partida?

Projete-se vários anos à frente. O problema está totalmente resolvido. Descreva-o. Então, o que você fez para chegar nesse resultado satisfatório?

Imagine que você acordou hoje e seu problema está totalmente resolvido, você está tendo o dia incrível que você gostaria. Olhe para o dia de hoje e me conte os 4 passos que você percorreu para realizar esse sonho.

Imagine-se, agora, realizando, alcançando a sua meta. Como está se sentindo?

Imagine que você acordou hoje e seu problema está totalmente resolvido, você está tendo o dia incrível que você gostaria. O que você está sentindo durante esse dia?

O que você pode fazer hoje para iniciar a sua caminhada em direção à sua meta?

O que você se compromete com você mesma a fazer logo após essa sessão que vai iniciar a sua caminhada em direção à sua meta?

Você realmente concorda com o que está me dizendo?

Então, você está me dizendo A, B e C. Está confiante que é isso mesmo que você me disse?

O que acha que fez até hoje que não te permitiu alcançar a sua meta?

O que você pode fazer diferente de tudo o que já fez até hoje para que possa alcançar seu objetivo?

Quais crenças você possui que podem ser questionáveis?

Quais são seus padrões de pensamentos que se repetem que, a partir de agora, você pode questionar?

Quais pedras nesse caminho poderiam ser contornadas ou retiradas?

Quais buracos existiram na sua rua que pudessem ser contornados?

Qual aprendizado você tirou desse processo?

Me conte uma coisa que você mais aprendeu e praticou durante nosso processo?

O que teve oportunidade de aperfeiçoar em você durante todos esses dias?

Me conte qual foi o seu aprendizado que foi amplificado desde a última vez que a gente conversou?

O que você acredita que eu poderia fazer, além do que eu estou fazendo, para que você consiga alcançar a sua meta mais rapidamente?

Se você estivesse em meu lugar, o que você acredita que você poderia fazer para te ajudar a acelerar a conquista da sua meta?

Você poderia falar um pouco mais sobre isso?

O que mais?

Qual evidência de que isso é verdade?

Como você pode comprovar para você mesmo que isso é verídico?

Quem você quer se tornar depois de passar pelo processo de Coaching?

Qual é a transformação que você está buscando para você mesmo através desse processo de Coaching?

Como você vai saber que atingiu os resultados esperados?

O que precisa acontecer para que você tenha certeza de que você alcançou o que estava buscando?



### 3 NICHOS DE ATUAÇÃO DE COACHING

Os dois grandes nichos de coaching são:

1. Life coaching: que está voltado às necessidades pessoais, relacionado com a roda da vida, como melhoria de relacionamentos interpessoais, familiares, afetivos, emagrecimento...
2. Executive coaching: voltado às necessidades profissionais, como carreira, de promoção, liderança, planejamento, empreendedorismo...

Os demais nichos são derivados desses dois grandes nichos. Posso citar os seguintes sub-nichos:

- Coaching de empreendedorismo e carreira
  - Investimentos e aposentadoria
  - Crescimento do negócio
  - Mudança de mentalidade com o dinheiro
  - Marketing
  - Produtividade
  - Propósito e paixão
  - Transição de carreira
  - Começar um negócio
  - Transformação e criatividade
  - Liderança
  - Alta performance
  - Vendas
- Coaching de emagrecimento
  - Perda de peso
  - Ganho de músculo
  - Alívio de stress e ansiedade
  - Saúde
  - Cura natural
  - Performance em um específico esporte
- Coaching de relacionamentos
  - Namoro
  - Casamento
  - Ser pais

- Divórcio
- Sexualidade
- Luto

Entretanto, eu não acredito que possa haver alguma separação clara e explícita entre esses dois grandes nichos de coaching porque a própria abordagem do coaching é sistêmica. Ou seja, o desempenho do coachee é vista de uma forma integral de toda a sua esfera de vida. E isso implica em dizer que, por exemplo, o impacto de baixa de vendas possa vir de um desequilíbrio de relacionamento amoroso, ou de saúde, ou da própria ausência de relacionamento com as finanças.

Apesar do nicho de atuação ser uma estratégia de entrada no mercado, não existe uma clara e distinta diferença entre a atuação de um coach dentro desses nichos, já que a atuação do coach, formado pelo IBC, é integral e atua em todas as esferas de sua vida para seu equilíbrio.

A autora Gill Corkindale também afirma esse pensamento dizendo “Evite os nichos de coaching”. Segundo ela, escolher um nicho de coaching é pedir a ela para escolher os tipos de amigos que ela deveria ter. E seria até redundante dizer que não faria um determinado tipo de trabalho por causa do seu cargo ou situação. Quando dizem seus nichos de atuação como:

- Coach de transição
- Coach de liderança
- Coach de desenvolvimento
- Coach de transição

Esses são apenas rótulos sem sentido algum. Talvez uma explicação para a atuação em nichos seria atrair as pessoas certas que combina com o coach certo. E isso não faz sentido para mim porque o trabalho de coaching vem do relacionamento entre coach e coachee do que da relação de experiência ou de qualificações.

Quando você atua como um coach, você leva seus valores, paixões, criatividade, emoções e ausência de julgamentos para qualquer tipo de cliente. Ou seja, nada é restringindo em ordem de conhecimento ou experiência.

Alguns autores já defendem que a própria natureza do coach é também uma mentoria. Ou seja, pode haver mentoria sem coaching, mas não há coaching sem mentoria. Porque é sempre aprendido algo em uma sessão de coaching, mesmo que esse aprendizado seja transferido de forma sugestiva.

Um bom argumento aqui é poder auxiliar o próprio coachee na sua caminhada. Para mim, faz sentido falar em nicho de coaching se houver claramente a oferta do coaching com mentoria ou com consultoria. Eu imagino a seguinte situação, eu não tenho conhecimento algum para auxiliar meu coachee com as suas finanças pessoais. E se ele estiver fazendo algo errado? Pode ser que o coaching não irá ajuda-lo tão eficazmente de imediato. Mas se eu sei que o caminho dele pode não ser o melhor, ou se há alternativas, eu posso fazer as sugestões desses caminhos para que ele encontre o melhor para ele.

O mesmo eu imagino, por exemplo, se eu atuasse como coaching de emagrecimento. E se a dieta da pessoa precisa ser balanceada, por exemplo, e o coaching não está surtindo resultados porque o problema também está na dieta? Se eu não tenho ideia disso, eu posso não conseguir ajudar tão bem meu coachee. Pelo menos para fazer uma indicação para um profissional melhor, ou ajustando eu mesma a dieta.

Portanto, eu só acredito em nichos de atuação para coaching se houver o serviço de coaching casado com a mentoria ou consultoria. Se não houver, não faz sentido falar em nichos de coaching justamente pela natureza sistêmica do mesmo.

## 4 MEU NICHU DE NEGÓCIO DENTRO DO COACHING

Eu prefiro dizer o meu público alvo de atuação do que o nicho de atuação com o coaching porque a atuação do coaching com alma é sistêmico. Então, a atuação do coaching é como se fosse um clínico geral sistêmico que analisa a sua performance em todos os tópicos da sua vida para “diagnosticar” de onde vem realmente a dor.

O meu público alvo são os estudantes e professores do meio acadêmico. Minha atuação com os estudantes é vista com duas frentes: energia e motivação para terminar a faculdade e facilitadora para conquistar seu primeiro emprego. Minha atuação com os professores é vista também com duas frentes: melhorias de performance e clareza do propósito de vida e missão.

Eu vejo nos estudantes a perda de visão do propósito da faculdade. E eu também vejo isso porque passei por esse mesmo problema recentemente. Quando chegamos no final da faculdade, estamos famintos para ir para o mercado de trabalho. É difícil terminar as aulas, estudar para as provas. Parece que tudo vai perdendo o sentido. Entretanto, precisamos finalizar esse ciclo para começar o ciclo do trabalho, que irá nos levar para a carreira. Então, eu pretendo levar essa energia para esses estudantes que querem se formar e estão precisando de mais atitude.

Acontece também que vários estudantes começam a fazer seus cursos sem entender a real motivação dos mesmos na sua vida. Eles começam uma profissão porque acham bonito, ou porque alguém disse que eles se dariam bem, ou porque tal profissão deve dar muito dinheiro, como exemplos. No meu caso, eu comecei um curso sem saber realmente o que eu estava buscando, se aquilo se encaixa no meu propósito de vida. Tanto é que atuei apenas um ano e meio como engenheira e não quis mais atuar porque nada se encaixava nos meus sonhos. Então, eu pretendo levar essa clareza de sonhos e visão para eles, para que não cometam os mesmos erros que eu cometi.

Para entrar no mercado de trabalho, existe mais uma grande incongruência: falta de habilidade para os estudantes encontrarem empregos que realmente façam sentido com seus sonhos e missão e, também, de empresas que realmente encontrem pessoas alinhadas com a sua visão e carreira disponível.

No meu caso, eu era a pessoa certa no lugar errado dentro da empresa. E, eu só consegui entender isso após o coaching. Entendi que nunca teve nada de errado comigo. Eu só era uma grande águia dentro de um cargo de um grande lobo. Ou eu

precisava de ajuda da própria empresa para me desenvolver como lobo, ou eu deveria ser relocada para um cargo águia. E aquela situação literalmente estava me matando. O meu stress foi tão grande que um dia minha perna parou, eu não sentia minhas pernas, eu passava as unhas e não sentia dor. Fiz todos os procedimentos médicos e a conclusão era que eu não tinha nada. Tinha algo me matando por dentro. E hoje eu entendi a dinâmica dos perfis comportamentais das empresas e entendi o que aconteceu comigo. Por isso, que tenho como missão ajudar a colocação dos recém-formados dentro do mercado de trabalho através da identificação dos perfis e sonhos deles, ou com o trabalho de coaching para ajudar o desenvolvimento dessas pessoas para os cargos desejados.

Essa mesma situação pode ser aplicada também aos recém-formados que querem começar seu negócio. Porque se eles entenderem seus sonhos, sua missão e seu perfil, eles poderão começar seu negócio de forma mais assertiva e com muita energia. E caso seu perfil não seja compatível com a sua proposta de negócio, é preciso de desenvolvimento para se chegar no estado desejado e começar seu negócio de sucesso.

Para os professores, principalmente os que atuam em faculdades federais, eu identifiquei um padrão de comportamento comum que foi a perda do sentido, do propósito. Eles não têm liderança, nem uma carreira desafiadora, e isso traz consequências grandes para os mesmos, porque o dia a dia deles é desafiador. Eles formam e transformam vidas todos os dias. E precisam constantemente realinhar a missão de vida e seu propósito para manter suas energias altas e continuar a formação e transformação daquelas vidas.

Eu também identifiquei, que muitas vezes como própria consequência do fato anterior, a baixa performance. A carga horária de professores-pesquisadores é grande e desafiadora. Eles estão entre os melhores do mundo em suas áreas. Eles precisam de alta performance para realizar mais pesquisa e motivar seu próprio grupo de pesquisa. Eu pretendo ajuda-los com o coaching para que consigam a sua alta performance e para que consigam contribuir ainda mais com a pesquisa e o crescimento intelectual do nosso país.

Eu escolhi esse público alvo porque eu acredito que a educação tem o poder de transformar as pessoas. Minha missão é poder ajudar aos professores a continuarem a dar o melhor deles para formar e transformar pessoas todos os anos,

é poder ajudar aos que estão se formando, a darem o melhor deles mesmos para contribuir com o crescimento da nossa comunidade.

**5 PEER COACHING**

|    | <b>Coachee</b>    | <b>E-mail</b>                 |
|----|-------------------|-------------------------------|
| 1  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 2  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 3  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 4  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 5  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 6  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 7  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 8  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 9  | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |
| 10 | Cristiano Pimenta | cp.cristianopimenta@gmail.com |

## 6 CINE COACHING

### 6.1 CONVERSANDO COM DEUS

O filme *Conversando com Deus* conta a história de um homem que tinha tudo para desistir da sua vida porque ele se tornou miserável, morador de rua, depois de quebrar o pescoço e ter perdido seu emprego.

Passando por tanta dificuldade, ele nunca perdeu a sua esperança. E ele começa a questionar o que seria necessário para ter a vida que deseja. Desse questionamento, ele começa a conversar com Deus e a ouvir a sua Voz.

Ele começa a escrever um livro sobre essa conversa com Deus e, inclusive, coloca o nome do seu livro como *Conversando com Deus*. Depois de muito trabalho para publicar esse livro, ele consegue publicá-lo e também se torna palestrante.

Nessa jornada, tem um morador de rua que começa a persegui-lo e ele fica bastante intrigado com essa perseguição. Até na Rússia, o mesmo mendigo estava perseguindo-o. E ao encarar o mendigo, ele percebe que o que estava o perseguindo era a própria sombra dele.

Ao encarar a sua sombra, ele respeita e honra a sua própria história.

A ligação desse filme com um processo de coaching pode ser vista com:

1. A importância de ver, abraçar, respeitar e honrar a sua própria história.
2. Entender que sempre temos as nossas sombras por perto e que temos a escolha de vivermos delas ou da nossa luz
3. A jornada é tão importante quanto o objetivo a ser conquistado.
4. Resignificar a sua história te dá forças para focar na sua caminhada e não sofrer pelas dores.
5. A espiritualidade faz parte intrínseca do ser humano.



## 6.2 PODER ALÉM DA VIDA

O filme Poder além da vida traz a história de um ginasta chamado Dan Millman, que é esportista, com o propósito de vencer nas Olimpíadas. Apesar de ser um atleta talentoso, ele não é uma pessoa legal. Ele não trata bem as pessoas, desrespeita seus colegas e passa por cima de quem precisa para alcançar seus objetivos. E tudo vira de cabeça para baixo quando ele sofre um acidente e fica impossibilitado de continuar a treinar.

Um dia antes do acidente, ele conhece um homem misterioso chamado Sócrates. E esse senhor te ensina sabedorias para ajuda-lo a lidar com a guerra interior que ele está lidando nesse momento.

A primeira grande lição é a importância de entender os nossos problemas porque as nossas maiores guerras são internas. Todas as respostas que buscamos estão dentro de nós, é através da conexão com nosso próprio eu é onde encontramos nossas respostas.

A segunda é que a felicidade não é um fim, não é uma medalha ou um pódio, ela é o caminho, a jornada. Viva agora, não deixe para depois.

Você se torna o que verdadeiramente acredita que é. O seu limite é colocado por você mesmo. E você se tornar o que as outras pessoas dizem que você é, só se você acreditar nelas. Todos nós estamos sujeitos a falhas, e as falhas e interferências fazem parte do nosso processo de crescimento.

E quando você achar que tem todas as respostas, faça novas perguntas. Acredite no poder que você tem.

### 6.3 QUEM SOMOS NÓS

No filme Quem somos nós, a personagem principal Amanda, passa por conflitos internos, como seu próprio casamento, e ela começa a se questionar, provocando assim grandes transformações. Ela revela através da física quântica alguns conceitos da sua transformação.

A cada passo de sua transformação, ela cresce e quebra suas antigas crenças. Ela se transforma, a cada dia, em uma pessoa positiva, melhora a sua vida e conquista seus objetivos.

O filme é praticamente um processo de coaching, em que a autocura está dentro das pessoas e que a respostas para nossos conflitos internos está dentro da gente mesmo. Com o próprio processo de identificar nossas crenças que influenciam nossos comportamentos, é possível gerar mudanças internas e irreversíveis que podem mudar o rumo das nossas vidas para sempre.

Espelhando no próprio comportamento de Amanda, o filme nos traz a mensagem que todos são capazes de obter o que querem, ser tudo o que deseja ser, basta procurar a sua resposta dentro de você mesma.

## 6.4 A CORRENTE DO BEM

O filme A corrente do bem conta a história de Trevor que tem um excelente professor, Eugene Simonet, na sua sétima série. E ele propõe um trabalho real e possível de que aqueles alunos possam mudar a vida das pessoas que vivem em torno deles.

O filme começa brilhantemente com a descrição do professor contando a forma em que ele muda o mundo: com alegria, positividade, vivendo a sua vida e passando a diante toda a sua energia.

O Trevor cria um jogo que ele chama de “passe adiante” em que, todas as vezes em que uma pessoa recebesse um favor de alguém, ela deveria retribuir fazendo um favor a outras 3 pessoas. E dessa forma, passando adiante seus favores, o mundo ia se tornar cada vez melhor.

A maior lição que o filme traz está na persistência da mudança. Sempre que quisermos provocar qualquer mudança, ela sempre virá acompanhada com uma força contrária. E assim como Trevor, não devemos desanimar perante a esses fatos e devemos continuar a nossa corrente de mudança do bem.

A segunda maior lição do filme é que toda ação demanda de muita energia. Nada é fácil. É preciso de persistência para provocar mudanças. E se essas mudanças impactarem mais pessoas ao seu redor, você vai provocar mudanças maiores ainda.

## 6.5 A PROVA DE FOGO

O filme A prova de fogo conta a história de um bombeiro herói, Caleb, que não media esforços para salvar vidas, entretanto não estava conseguindo salvar seu próprio casamento.

Ele chega a pedir o divórcio porque a distância entre eles dentro da própria casa é grande e eles vivem de brigas. A situação começa a mudar quando ele pede ajuda para o seu pai, que lhe dá um caderno de lições para ser realizados durante 40 dias. Durante esse período, ele deverá aprender como amar a sua esposa.

Aos poucos e entrando cada vez mais no mundo do autoconhecimento, ele vai entendendo o seu comportamento dentro de casa e vai compreendendo o comportamento da sua esposa.

Depois do 43º dia, a sua esposa adoece e ele é capaz de cuidar dela. E durante esse período, ele conta para ela a transformação pessoa e espiritual que ele sofreu. Ele reconhece seus erros e pede perdão a ela. E juntos, eles redescobrem seu amor e a melhor forma de viver as suas vidas.

A maior lição do filme é o autoconhecimento através da autorreflexão. As respostas que buscamos estão dentro de nós. Nós precisamos das nossas reflexões e do nosso próprio tempo para provocar as nossas próprias mudanças.

A segunda maior lição é a da resignificação. Nosso passado fica para trás e a melhor forma de não ficarmos com a dor dele no nosso presente é resignificar a nossa história. É aprender com tudo o que aconteceu e buscar viver melhor agora no presente.

## 6.6 A PROFECIA CELESTINA

O filme A profecia celestina traz a jornada de John, um professor que se sente atraído pelo enigma dos nove manuscritos peruanos e viaja para o Perú em busca do conhecimento e espiritualidade.

A medida que ele avança em sua busca, ele entra em um mundo de autoconhecimento, ele descobre e sente a força das profecias dos 9 manuscritos. Ele também descobre o verdadeiro sentido da vida, e da sua vida.

A grande lição desse filme é que o conhecimento com autoconhecimento é capaz de despertar e clarear o sentido da sua existência. E que esse aprendizado é constante e é tão importante quanto à jornada.

A segunda lição é que a evolução, conhecimento e autoconhecimento é um processo constante. A vida é uma constante evolução. E também a melhor forma de crescimento é contribuindo com o crescimento das outras pessoas.

## 6.7 DUAS VIDAS

O filme *Duas vidas* conta a história de um consultor de imagem muito bem-sucedido que possui clientes importantes em sua empresa. Ele é arrogante, difícil de conviver e sua vida é seu trabalho.

Perto do seu aniversário de 40 anos, ele se depara com um garotinho na sua casa e ele entende que esse garotinho é ele mesmo quando ele tinha seus 7 anos de idade.

Esse retorno do eu criança traz à tona a perda de memória de sua infância devido à perda da sua mãe, seu complexo de inferioridade e a sua insegurança. Junto a isso, o garotinho traz uma viagem no tempo passado em que ele consegue recuperar a sua essência e faz uma nova trajetória de vida.

Essa conexão com o seu eu criança traz sua via de volta, seus sonhos que gostaria de realizar, e então ele se permite ser uma nova pessoa.

A maior lição desse filme é a resignificação do seu passado. Nós nem sempre temos o poder de controlar o que acontece para nós. Mas temos o poder de entender as situações e aprender com elas. Pois, em todas situações, sempre existe uma intenção positiva delas mesmos.

A segunda lição é que a criança que vive dentro de nós sempre existe e sempre irá existir. E essa energia dessa criança, os sonhos dela que fazem de nós o que somos hoje. Reencontrar a nossa criança interior é viver a nossa própria e pura essência.

## 6.8 MÃOS TALENTOSAS

O filme *Mãos talentosas* traz a história real de Benjamin Solomon que foi criado pela sua mãe e com seu irmão mais velho. A vida deles era difícil e complicada, além da discriminação social e racial. Mesmo assim, sua mãe sempre o motivou a acreditar nele mesmo, para que ele estudasse e crescesse.

Na escola, ele sofria bullying dos seus colegas, que o chamavam de burro e de que não conseguia aprender nada. Seu desempenho na escola era fraco e mesmo assim, sua mãe sempre o incentivou a continuar, a se esforçar e acreditar nele mesmo.

Ele se formou em medicina e teve uma carreira bem-sucedida. Ele realizou em 1987 a primeira cirurgia de gêmeos siameses. Para fazer essa cirurgia, ele acreditou em si mesmo e fez a cirurgia com sucesso.

A grande lição do filme é que a mãe de Benjamin, mesmo sem estudos, consegue motivar seu filho, orientar e auxiliá-lo, sempre o levando a acreditar nele mesmo. Ela utiliza de patrocínio positivo para manter alta a sua moral para que ele siga seu caminho e não se curve diante às dificuldades.

A segunda grande lição é de que para mudar o nosso comportamento é preciso identificar e mudar nossas crenças limitantes. Sem esse autoconhecimento, o caminho para onde quiser chegar não é possível.

## 6.9 DIVERTIDAMENTE

O filme Divertida mente é um desenho que conta de uma forma divertida o funcionamento da nossa mente. Ele conta a história de que a Alegria comanda a central de controle do cérebro de Riley, desde seu nascimento, e mesmo após o surgimento das outras emoções (tristeza, raiva, medo e nojinho), ela é quem comanda.

A Alegria sempre faz questão de cuidar das emoções de Riley e ela também considera que ela deve evitar ao máximo as outras emoções. Na sua transição de mudança de vida e também na adolescência, mostra a mistura de emoções nessa fase, como tudo é intransiente e instável.

A grande lição do desenho é mostrar que nossas memórias são fixadas pelas nossas emoções, pois cada recordação que temos, sejam boas ou ruins, elas trazem consigo sentimentos. E ainda nessa linha, cada emoção tem seu lugar, não existindo assim uma emoção boa ou ruim. Todas as emoções fazem parte da nossa vida, fazem parte da nossa formação e crescimento.

A segunda lição é que o equilíbrio entre as emoções é necessário. Não existe alguém que viva 100% sempre alegre, nem 100% de qualquer outras emoções. O equilíbrio está em compreender o papel de cada emoção em nossa vida e nos permitir a deixar que essa emoção faça parte da nossa história.



## 6.10 COACH CARTER

O filme Coach Carter foi baseado em fatos reais de Carter. Ele foi jogador de basquete na escola quando estudou e teve muito destaque por lá. Ele frequentou a faculdade e também foi jogador lá. Depois, se tornou empresário de uma loja de artigos esportivos. Ele também se tornou treinador do time de basquete, na sua antiga escola.

E para os alunos daquela escola, ele foi mais que um treinador, foi um líder que provocou mudanças profundas nos alunos e estimulou sua equipe ir além. Apesar da sua rigidez, ele conseguiu tirar vários alunos da rua e formou um time repleto de campeões. Esse time de campeões conquistou suas vagas nas universidades e continuaram com o sonho de serem jogadores de basquete.

A maior lição do filme é que é possível desenvolver um grande trabalho em equipe, mesmo com muitos obstáculos e crenças. É possível desenvolver pessoas de todos os tipos e, para isso, é preciso escutar na ativa e promover o patrocínio e feedback positivo para elas.

Não faça o trabalho de um chefe, seja um líder e não trabalhe sozinho. Traga seu time para perto de você, compreenda seu time e faça-os se comprometer inteiramente com a sua causa.

## 7 NÍVEIS DA PIRÂMIDE DO PROCESSO EVOLUTIVO

Para que haja a conquista de metas e de objetivos, para que tudo isso seja possível no processo de coaching necessário uma comunicação eficiente e eficaz e de se permitir a sua ascensão nos níveis do processo evolutivo dentro da pirâmide do processo dos níveis neurológicos de aprendizado e mudanças. Onde o primeiro nível é o nível mais baixo e superficial que é o ambiente externo e o último nível é o nível do legado, da espiritualidade.

Os pressupostos para que a essa pirâmide funcione são:

- O ser humano é luz em sua essência.
- A sua luz representa o foco no consciente e inconsciente no positivo, ou seja, toda ação tem uma intenção positiva.
- Todas as pessoas podem se programar mentalmente com o foco no positivo.

Portanto, o processo evolutivo da pirâmide começa na sua base, na individualização. E na condução dessa individualização até a sua integralização de nós mesmos com o mundo externo, estaremos caminhando para o topo da pirâmide.

### I. SUPERFICIALIDADE (Ambiente);

É onde acontece os acontecimentos, onde tudo começa a acontecer. É a sua interface com o mundo. É bem tranquilo identificar esse primeiro nível, pois basta constatar a sua reatividade. Quanto mais reativo você é com o seu mundo, você está vivendo ou se comportando no primeiro nível da pirâmide, da superficialidade.

Ele também representa o seu primeiro contato, tudo o que você vê e sente com o ambiente ao seu redor, são as formas das pessoas, as suas roupas, os meios de transporte, as cores e design do ambiente.

As perguntas poderosas de coaching para esse nível são:

- Quando você está mais contente?
- Com quem você trabalha melhor?
- Onde você se sente melhor?

### II. RELACIONAMENTOS (Conduta pessoal e profissional / Comportamentos)

É o comportamento, é a forma de agir e reagir. Esse segundo nível representa as ações e reações do dia a dia que são influenciados pelo ambiente onde estamos inseridos.

As perguntas poderosas de coaching para esse nível são:

- O que você precisa fazer de maneira diferente?
- O que você está fazendo em relação a uma situação específica?
- O que você não está fazendo?

### III. CONHECIMENTOS (Habilidades, Capacidades, Direcionamento);

No terceiro nível, é o conhecimento, as capacidades e habilidades, direção, estratégia e motivação. Aqui, o mundo externo deixa de afetar o seu mundo interno porque o seu conhecimento e a sua motivação são maiores e mais motivadores que o seu mundo externo.

As perguntas poderosas de coaching para esse nível são:

- Quais as novas habilidades que você precisa se desenvolver?
- Como você usa suas habilidades e talentos?

### IV. MEUS PRINCIPAIS SIGNIFICADOS SOBRE MIM MESMO E SOBRE A VIDA (Crenças, Valores);

No quarto nível, temos as crenças e valores, significados, permissão e motivação. É aqui que conseguimos dar significado positivo nas coisas e que conseguimos nortear as nossas ações.

As perguntas poderosas de coaching para esse nível são:

- O que é importante para você?
- O que você defende como verdadeiro?
- O que você acredita que pode estar te bloqueando?

### V. CLAREZA DOS MEUS PAPEIS NO MUNDO (Identidade/ Missão de Vida);

No quinto nível, temos o nível da identidade, da clareza dos papéis. Dentro do senso da identidade, temos a nossa missão de vida, da nossa essência de vida e nosso papel no mundo.

As perguntas poderosas de coaching para esse nível são:

- Quem é você nessa situação específica?
- Quem você irá se tornar?
- Como você descreve a si mesmo?

#### VI. MEU POSICIONAMENTO DENTRO DOS SISTEMAS QUE FAÇO PARTE (Pertencimento/Afiliação);

No sexto nível, temos o posicionamento, o pertencimento, a afiliação. Aqui temos a visão sistêmica de pertencimento, do questionamento de que lugar eu pertenço. Nesse nível, tem a origem das constelações familiares.

As perguntas poderosas de coaching para esse nível são:

- Qual é o meu papel nessa equipe?
- O quanto eu sou importante em determinado grupo?
- A que sistema eu pertenço?
- O quanto eu me sinto parte na vida dessas pessoas?

#### VII. LEGADO (Qual a história que vai ficar da minha vida quando eu não estiver mais aqui/Pensamento Sistêmico/ Visão/ Propósito/ Espiritualidade)

No sétimo e último nível, temos o legado, a transcendência e a evolução. Aqui temos a competência da mente inconsciente. O certo e errado não mais existem, tudo depende do meu entendimento sobre as coisas.

As perguntas poderosas de coaching para esse nível são:

- Quais são as minhas forças pessoais?
- Qual a minha contribuição na sociedade onde pertenço?
- Qual a minha relação com o universo que me cerca?
- Qual é o meu propósito de vida?
- Que diferença eu faço nesse mundo?

## **8 AGORA SOU UM PROFESSIONAL & SELF COACH**

Agora, eu sou uma Professional & Self Coach e eu escolho viver a vida com a filosofia do coaching e também escolho repassar todo o meu conhecimento e experiência para ajudar a minha comunidade.

Eu tenho aplicado a filosofia coaching (ou life coaching), todos os dias desde a minha participação no PSC e tenho revolucionado a minha forma de viver e de sentir a vida. Hoje eu tenho clareza dos meus objetivos, do meu propósito e compreendo o caminho a ser caminhado para chegar ao meu legado.

Eu compreendo com clareza os obstáculos que aparecem no meu caminho e como eu posso superá-los. Eu consigo ver verdadeiramente a minha realidade e a realidade que me cerca e consigo ter melhores relacionamentos, melhores compreensões das pessoas ao meu redor.

Encontrei no coaching uma filosofia de vida, um modo de viver abundante e também encontrei uma nova profissão. Encontrei o que eu estava procurando para poder me encontrar, me realizar e principalmente agir.

Com esse foco no desenvolvimento humano com alma, escolhi seguir esse caminho profissionalmente para poder contribuir ainda mais com o crescimento e desenvolvimento da minha sociedade.

Fazer o PSC foi uma experiência incrível, foi conhecer um mundo paralelo que eu suspeitava da sua existência, mas ainda não tinha constatado. Poder ver, conhecer e sentir todo esse processo foi revolucionário para a minha existência. Mudou a forma com que eu vejo o mundo e com que eu me vejo também.

Dessa forma, consegui enxergar o tamanho amor que existe dentro de mim e o quanto posso amar mais também, consegui ver como esse amor pode transformar e revolucionar todas nossas vidas. Afinal, esse é o sentido da minha existência, amar.

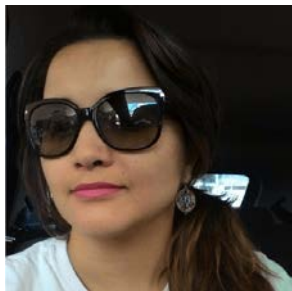
## 9 MISSÃO DE VIDA

A minha missão de vida é revolucionar o ensino superior brasileiro através do desenvolvimento humano, da transformação da rigidez do ensino em diversão, e da aprendizagem celerada casada com a psicometria para formar e transformar seres humanos, como treinadora e coach.

Isso me dá energia e forças para realizar essa jornada, isso me ajuda a me inspirar e a ser uma profissional cada vez melhor. Essa revolução me faz idealizar e desenvolver métodos e treinamentos para professores, para que eles possam dar o melhor deles para formar e transformar alunos. Minha intenção positiva é proporcionar crescimento e mudanças para nossa comunidade, para que através de conhecimento, autoconhecimento e habilidades críticas, possamos ser mais plenas, felizes, evoluídas e para que possamos deixar um país melhor para as futuras gerações.

Eu acredito verdadeiramente que a evolução acontece por meio do conhecimento, da transformação pela educação. Minha missão é contribuir para o meio da educação e proporcionar a transformação e/ou evolução das pessoas através de uma educação moderna e adequada para cada um.

## 10 CURRÍCULO



Carolina Tomazetti

Coach e Master Trainer

Campinas – SP

19 996375124

[carolinatomazetti@gmail.com](mailto:carolinatomazetti@gmail.com)

## 11 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COX, Elaine. The Complete Handbook of Coaching.

Descubra PNL. Descubra PNL & Coaching. Disponível em: <<https://descubrapnl.com.br/artigos/conteudo/artigos/o-resgate-da-intencao-positiva/>>. Acesso em: 01 fevereiro 2018.

Emerald Insight. Disponível em: <<https://www.emeraldinsight.com/loi/ijmce>>. Acesso em: 01 fevereiro 2018.

EMERSON, Brian; LOHER, Anne. A manager's guide for coaching. USA: 1967

Growth Coaching International. Disponível em: <<http://www.growthcoaching.com.au/programs-1/peer-coaching-br-positive-conversations-about-teaching-practice>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

Harvard Business Review – How to get your team to coach each other, by Stew Friedman. Disponível em: <<https://hbr.org/2015/03/how-to-get-your-team-to-coach-each-other.html>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

Harvard Business Review – Avoid the coaching niche, by Gill Corkindale. Disponível em: <<https://hbr.org/2007/08/avoid-the-coaching-niche>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

Harvard Business Review – How to cultivate a peer coaching network, by Stew Friedman.. Disponível em: <<https://hbr.org/2010/02/cultivate-your-coaching-networ-2>>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

IBC. Instituto Brasileiro de Coaching. Disponível em: <<https://ibccoaching.com.br/>>. Acesso em: 01 maio 2018.

JRM. José Roberto Marques. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/coaching-de-carreira/>>. Acesso em: 01 maio 2018.

MARQUES, J.R. Curso de Formação em Professional & Self Coaching: Módulo I. Goiânia: IBC, 2018, apostila de curso.

NIEUWERBURGH, Christian Van. An introduction to coaching skills. SAGE Publishing: 2013.

WITHMORE, John. Coaching for Performance. Nicholas Breakley Publishing: 2009.