



# **O PROCESSO DE COACHING EM UMA ABORDAGEM TRANSPESSOAL**

Dezembro/2007.

**INSTITUTO HUMANITATIS – CAMPINAS/SP**

**FORMAÇÃO EM TRANSPESSOAL**

**“O PROCESSO DE COACHING EM UMA ABORDAGEM TRANSPESSOAL”**

**FACILITADORAS:** Leyde Christina R.R.Resende  
Mani Alvarez

**MONITORAS:** Rita de Cássia Batistella  
Marta Elizabete Gehringer

**São Paulo, Dezembro 2007.**

**INSTITUTO HUMANITATIS – CAMPINAS/SP  
FORMAÇÃO EM TRANSPESSOAL**

**“O PROCESSO DE COACHING EM UMA ABORDAGEM TRANSPESSOAL”**

**Elaborado por:**

*Maria Aparecida Corrêa  
Priscila S.P. Godoy Abate*

E APROVADO POR TODOS OS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA FOI ACEITA PELO INSTITUTO HUMANITATIS E HOMOLOGADA COMO REQUISITO PARCIAL À OBTENÇÃO DO CURSO DE:

**FORMAÇÃO EM TRANSPESSOAL**

DATA: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/ 2007.

NOTA:

**BANCA EXAMINADORA:**

---

---

---

---

INTRODUÇÃO .....	5
1. COACHING.....	6
1.1. O que é Coaching? .....	6
1.2. Sobre quais premissas se fundamenta o Coaching? .....	6
1.3. Origens Desportivas do Coaching.....	7
1.4. Essência do Coaching .....	7
1.5. O que é Coach?.....	9
1.6. Definições e Ética do Coach .....	10
1.6.1. O International Coach Federation (ICF) .....	10
1.6.2. A Filosofia ICF .....	10
1.6.3. Compromisso Ético .....	10
1.6.4. Padrões de Conduta .....	11
1.7. Diferenças entre Coaching , Terapia e Consultoria.....	12
1.8. Tipos de Coaching .....	12
1.8.1. Coaching Executivo .....	12
1.8.1.1. Retorno Sobre Investimento (ROI) .....	14
1.8.2. Coaching De Vida .....	14
1.9. FASES DO COACHING.....	17
1.9.1. Entendimento da necessidade da Empresa/cliente .....	17
1.9.2. Comprometimento.....	17
1.9.3. Avaliação (Assessment e Feedback) .....	17
1.9.4. Metas e Objetivos.....	18
1.9.5. Plano de Ação /Obstáculos .....	18
1.9.6. Implementação do Plano de Ação .....	18
1.9.7. Monitoração do Programa ( No caso de coaching executivo) .....	18
1.9.8. Feedback de Encerramento ( Coaching Executivo) .....	18
2.0. A PSICOLOGIA TRANSPESSOAL.....	19
2.1. História da Psicologia Transpessoal.....	19
2.2. Conceitos e fundamentos da Psicologia Transpessoal .....	20
2.3. O processo de Coaching em uma abordagem Transpessoal.....	21
3. Conclusão .....	22
4. Bibliografia.....	24
5. Résumé dos Alunos .....	25
6. Anexos .....	26

## **INTRODUÇÃO**

Durante o curso de Formação em Transpessoal , ministrado pelo Instituto Humanitatis, tivemos a oportunidade de entrar em contato com todos os fundamentos da Transpessoal, o que muito nos agregou , não só para o nosso auto-desenvolvimento como para a utilização em nosso trabalho dentro das empresas em que atuamos.

Uma vez que a nossa experiência profissional está voltada para a área organizacional ,e, uma de nossas principais atividades é o Coaching, decidimos dissertar o nosso trabalho final sobre o processo de Coaching em uma abordagem Transpessoal.

Esperamos que este trabalho auxilie as pessoas e os profissionais interessados em se aperfeiçoarem nestas áreas, trazendo informações que os auxilie em seu desenvolvimento próprio ou de terceiros.

# 1. COACHING

## 1.1. O que é Coaching?

*Coaching é um processo de* relacionamento continuado de alto nível que auxilia as pessoas a produzirem resultados extraordinários em suas vidas, carreiras, negócios ou organizações. Através dele os clientes aprofundam seus conhecimentos, aumentam sua performance e aprimoram sua qualidade de vida. A cada reunião o cliente escolhe o foco da conversa, enquanto o coach escuta e contribui com observações e perguntas. Esta interação cria clareza e impele o cliente a agir.

O Coaching acelera o progresso do cliente ao propiciar foco mais relevante e consciência na escolha. O processo concentra-se em onde os clientes ***estão agora*** e no que desejam fazer para chegarem aonde ***desejam estar no futuro***.

## 1.2. Sobre quais premissas se fundamenta o Coaching?

O Concise Oxford Dictionary define o verbo “coach” como ensinar, treinar, dar dicas e preparar. Porém, isso pode ser feito de várias maneiras, sem necessariamente ser Coaching. No entanto, o coaching diz respeito ao modo como essas coisas são feitas e ao que é feito. Apresenta resultados em larga escala devido à relação de apoio entre o “coach” e a pessoa a quem orienta (chamado de coachee ou cliente). O coachee obtém fatos não do coach, mas de si próprio, estimulado pelo coach.

O Coaching parte da premissa básica que o seu cliente ou “coachee” é capaz de encontrar a melhor resposta aos seus questionamentos, pois ele possui todos os recursos internos necessários para o seu auto-desenvolvimento, capaz de atingir e melhorar os seus resultados.

As palavras:

COACHING - É o processo em si.

COACH (plural COACHES) - Representa o profissional capacitado para realizar o processo.

COACHEE (ou CLIENTE) - Pessoa que recebe o coaching.

### 1.3. Origens Desportivas do Coaching

As origens desportivas do Coach, surgiram nas últimas duas décadas de dois esportes: o tênis e o golfe. O educador, Timothy Gallwey da Universidade de Harvard em seu livro "The Inner Game of Golf" , ou, "O jogo interior do tênis , revolucionou o papel do Coach no mundo desportivo". O termo "inner" foi usado para indicar o estado interno do jogador ou, para usar as palavras de Gallwey, "o oponente dentro da cabeça de alguém é mais extraordinário do que aquele do outro lado da rede". Qualquer um que tenha tido um daqueles dias na quadra em que não se consegue fazer nada direito vai entender a que Gallwey esta se referindo. Ele reivindicava que, se um coach pode ajudar um jogador a remover ou reduzir os obstáculos internos à sua performance, uma habilidade natural inesperada fluirá sem que haja necessidade de muitos ensinamentos técnicos por parte do coach.

Na época em que seus livros surgiram, logo em seguida lançou "The Inner Skking", poucos coaches , instrutores ou profissionais puderam acreditar em suas idéias, muito menos abraçá-las, embora os jogadores tenham devorado sofregamente as obras, em números equivalentes aos dos best-seller. O terreno dos profissionais estava ameaçado. Eles acharam que Gallwey estava tentando virar o ensino

de esporte de ponta-cabeça e que estava subestimando seus egos, autoridades e os princípios em que tanto haviam investido. De certo modo ele estava, mas o medo exarcebou suas fantasias sobre as intenções de Gallwey. Ele não os estava ameaçando desmedidamente, mas, meramente propondo que seriam mais eficientes se mudassem sua abordagem.

Um coach reconhece que os Obstáculos internos são com frequência mais assustadores do que os externos.



### 1.4. Essência do Coaching

Gallwey tinha tocado na essência do coaching: liberar o potencial de uma pessoa para maximizar sua performance ( desempenho) , ajudá-la a aprender ao invés de ensinar. Isso não era novidade: Sócrates havia dito as mesmas coisas dois mil anos antes, mas por algum motivo sua filosofia se perdera na febre do reducionismo

materialista dos últimos dois séculos. O pendulo fez o caminho de volta e o coaching, independente de Sócrates , veio para ficar por uma geração ou duas? Os livros de Gallwey coincidiram com o surgimento, no entender psicológico, de um modelo mais otimista de humanidade, do que a antiga visão-behaviorista de que não passamos muito de recipientes vazios dentro dos quais tudo tem que ser derramado.

O novo modelo sugeria que somos mais como uma bolota, que contem dentro de si todo o potencial para ser um carvalho magnifico. Precisamos de alimentação, incentivo e de uma luz a alcançar, mas a qualidade de carvalho está em nós.

Se aceitarmos este modelo, o modo como aprendemos, e mais importante, o modo como ensinamos e instruímos, precisa ser questionado. Infelizmente, hábitos costumam a ter fim e velhos métodos persistem ainda que a maioria de nós conheça suas limitações.

Pode-se não ter conhecimento de que jovens carvalhos, projetando-se das bolotas em seu estado natural, rapidamente desenvolvem uma única e delgada raiz principal para procurar água. Esta pode-se estender até um metro para baixo, embora o jovem carvalho tenha apenas trinta centímetros de altura. Quando são cultivados comercialmente em uma sementeira, a raiz principal tende a se enroscar no fundo do pote e é cortada quando o jovem carvalho é transportado, atrasando seriamente seu crescimento enquanto uma substituta se desenvolve. Não se gasta tempo suficiente preservando a raiz principal e a maioria dos cultivadores nem mesmo sabe de sua existência ou propósito.

O jardineiro sábio ao transplantar uma árvore nova, vai desenrolar a delicada raiz principal, carregar sua extremidade e cuidadosamente trancá-la em uma vara de metal acomodada verticalmente em um buraco profundo na terra. A pequena quantidade de tempo gasto neste processo, nos primeiros estágios da vida da árvore, garante sua sobrevivência e permite que cresça mais rápido e se torne mais forte do que seus

Pode ser mais difícil desistir de instruir do que aprender a orientar.



Jonh Whitmore

pares desenvolvidos comercialmente. Os sábios usam o coaching para emular o bom jardineiro.

### **1.5. O que é Coach?**

*Coach* é uma palavra inglesa, mas que tem várias origens: francesa (*coche*), do alemão arcaico (*Kutsche*), holandesa e Sul Africana (*Koets*) e húngara (*kocsi*). Kocs é uma cidade na Hungria que fica no condado de Komárom-Esztergom, às margens do rio Danúbio e da estrada que liga Viena (na Áustria) à Budapeste. No século XV começou a produzir carruagens que se tornaram as mais cobiçadas da época por seu conforto - elas foram as primeiras a serem produzidas com suspensão feita de molas de aço. Assim, as carruagens de kocs eram chamados de *kocsi szekér*. Os nativos desta cidade também são chamados de kocsi.

A palavra *coach* possui vários significados. Dois são os mais comuns:

Veículo para o transporte de pessoas, originalmente carruagens, mas hoje alguns vagões de trem e tipos de ônibus também são chamados de *coaches*.

Técnico ou treinador de profissionais. A passagem da palavra para este significado possui duas histórias:

A primeira é de que se trata de uma metáfora. O *coach* era o tutor que no século XVIII guiava as crianças pelos diversos campos do conhecimento - em analogia às carruagens da época que carregavam as famílias pelos campos da Inglaterra. Esta é a passagem mais aceita.

A outra, também de origem britânica, diz que as famílias muito ricas quando em longas viagens pelo interior da Inglaterra a passeio ou a negócios, levava servos que liam em voz alta para as crianças no interior das carruagens (*coaches*) aquilo que elas deveriam estudar. Assim, ao se referir a esta forma de aprendizagem dizia-se que as crianças foram *coached*. (em uma tradução livre: "foram instruídas dentro da carruagem".)

Por esta segunda referência é que se diz no mundo executivo que desenvolver alguém para a liderança significa "fazer o *coaching*".

O salto deste significado acadêmico para o *coach* (treinador) em esportes não foi muito grande. A partir das primeiras décadas do século XX as universidades americanas

começaram a chamar deste modo os instrutores de seus atletas, especialmente os dos esportes coletivos.

## **1.6. Definições e Ética do Coach**

### **1.6.1. O International Coach Federation (ICF)**

O ICF (International Coach Federation) é a maior associação profissional de coaches sem fins lucrativos do mundo que atualmente conta com 11.000 associados em 82 países e mais de 145 representantes (chapters) em mais de 40 países.

É a associação de coaches (de negócio e pessoal) que busca preservar a integridade da prática do coaching por todo o mundo.

O ICF busca ajudar o público a encontrar o coach que melhor servirá as suas necessidades. Dá suporte e promove o desenvolvimento da profissão de coaching, tem programas que mantêm e melhora os padrões da profissão, conduz programas de certificação que são os mais exigentes para coaches ao redor do mundo e promove o principal congresso

### **1.6.2. A Filosofia ICF**

*International Coach Federation* mantém-se fiel à forma de coaching que parte das premissas que, primeiro, o cliente é o especialista sobre sua própria vida pessoal e/ou profissional e , segundo, todo cliente é criativo, habilidoso e completo. Baseado nestes fundamentos, a responsabilidade do coach consiste em:

- ❖ Descobrir, esclarecer e ficar alinhado com o que o cliente deseja alcançar.
- ❖ Encorajar a autodescoberta do cliente
- ❖ Trazer à tona as estratégias e soluções geradas pelo cliente
- ❖ Manter o cliente como responsável e encarregado

### **1.6.3. Compromisso Ético**

Como coach profissional, tenho ciência e honro minhas obrigações éticas com meus clientes e colegas e com o público em geral. Eu me comprometo a observar os Padrões de Conduta ICF , respeitar as pessoas tratando-as com dignidade como seres humanos livres e iguais e ser o exemplo destes padrões frente às pessoas que eu aplico coaching. No caso de eu violar este Compromisso ou qualquer um dos Padrões de

Conduta ICF, concordo que a ICF, a seu critério, possa me responsabilizar por isto. Ainda, concordo que a ICF, responsabilizando-me pela violação destes padrões, pode caçar meu título de associado da ICF ou minha certificação ICF.

#### **1.6.4. Padrões de Conduta**

- Eu me comporto de forma a garantir a boa imagem da profissão de coach e me privarei de fazer qualquer coisa que fira o entendimento do público ou a aceitação do coaching como profissão.
- Eu classifico meu nível de competência de coaching no melhor da minha capacidade e não exagero minhas qualificações, habilidades ou experiências como coach.
- No início de cada relacionamento de coaching, irei sempre garantir que meu cliente compreenda os termos do acordo de coaching celebrado entre nós.
- Não prometerei ou anunciarei resultados que não possa garantir.
- Respeitarei o sigilo das informações de meu cliente, exceto quando autorizado por ele, ou quando exigido por lei.
- Obterei permissão de cada um de meus clientes antes da divulgação de seus nomes como clientes ou referências.
- Estarei sempre atento para perceber quando meu cliente não mais estiver se beneficiando do nosso relacionamento de coaching e, portanto, quando seria melhor atendido por outro coach ou por outro tipo de profissional e, neste momento, irei encorajar o cliente a efetuar a mudança.
- Evitarei conflito entre os meus interesses e os de meus clientes.
- Sempre que surgir a possibilidade de conflito de interesses, discutirei prontamente a questão com meu cliente a fim de acordar uma forma de lidar com isso, que melhor atenda os interesses de meu cliente.
- Prontamente, revelarei a meu cliente todas as comissões ou recompensas que por ventura receber de terceiros por dar ao cliente referências, indicações, orientações ou conselhos.
- Honrarei todos os termos do contrato celebrados com meus clientes ou, se em separado, com quem quer seja que me remunere para o coaching de meus clientes.

- Não fornecerei informações ou conselho que reconheço como confidenciais, equivocados ou além da minha competência a clientes ou potenciais.
- Reconhecerei o trabalho e as contribuições dos outros; respeitarei direitos autorais, marcas registradas e os direitos da propriedade intelectual e cumprirei as leis aplicáveis e meus contratos relativos a esses direitos.
- Utilizarei as listas de membros da ICF somente da forma autorizada e até onde estou para tanto autorizado pela ICF ou pela Divisão da ICF aplicável ou pelo Comitê ICF.
- Eu coach de forma compatível com a Definição de Coaching da ICF e, sempre que indagado por meus clientes a respeito dos padrões éticos, informarei a eles meu compromisso e concordância no cumprimento do Compromisso Ético da ICF e dos Padrões de Conduta da ICF.

### 1.7. Diferenças entre Coaching , Terapia e Consultoria

CONSULTORIA	TERAPIA	COACHING
Provê soluções para resolver problemas, faz um diagnóstico e acompanha a implantação, lidando com processos.  Solução: Futuro	Objetivo principal é lidar com traumas emocionais oriundos do passado. O propósito é entender os “porques” e conseguir um alívio da dor ou desconforto que sentem, mais do que se preparar para alcançar os seus objetivos. Solução: Passado	Coach não fornece solução para o seu cliente, e não é especialista no assunto que o cliente quer desenvolver. Através de perguntas ele facilita o objetivo do cliente e a estratégia para alcançá-lo.  Solução: Presente

### 1.8. Tipos de Coaching

Existem vários tipos de processos de coaching atualmente, Coaching Executivo, Coaching de Carreira, Coaching de Vida , Coaching Esportivo, etc.

Neste trabalho vamos nos abordar dois dos principais: Coaching Executivo e Coaching de Vida.

#### 1.8.1. Coaching Executivo

1-O Coaching Executivo alinha as metas profissionais com as organizacionais, objetivando os resultados corporativos. É um trabalho oferecido pelas empresas,

grande parte das vezes, com o intuito de gerar alta performance em seus colaboradores.

É um processo focado nas *ações do cliente*, com o objetivo de *desenvolver competências*, que podem incluir metas, tais como: Desenvolver habilidades de liderança; criar equipes efetivas; ser mais assertivo; pensar mais estrategicamente; resolver conflitos, dentre outros

2. Há um acordo por escrito delineando o objetivo, duração e honorários (quando aplicável) para os serviços de coaching a serem fornecidos.

3. É possível que a(s) pessoa(s) a ser(em) treinada(s) não tenham completo controle sobre a duração e renovação do contrato de coaching porque a decisão de contratação pode estar nas mãos de outra pessoa na organização.

4. As intervenções do coach podem incluir indivíduos e/ou equipes além da pessoa que está sendo treinada. (por exemplo: superior na hierarquia, colaborador, cliente).

5. Um contrato explícito de confidencialidade, com relação ao que poderá ou não ser compartilhado com outros representantes da organização (RH, superior na hierarquia, contratante do serviço) deve ser acordado com todas as partes envolvidas antes do início do coaching.

6. O contato inicial com o coach pode não ter sido feito pela pessoa a ser treinada; assim, deve ser criada uma oportunidade para que um relacionamento seja estabelecido e a pessoa a ser treinada deve estar aberta e pronta para participar do coaching antes que o coach possa prosseguir.

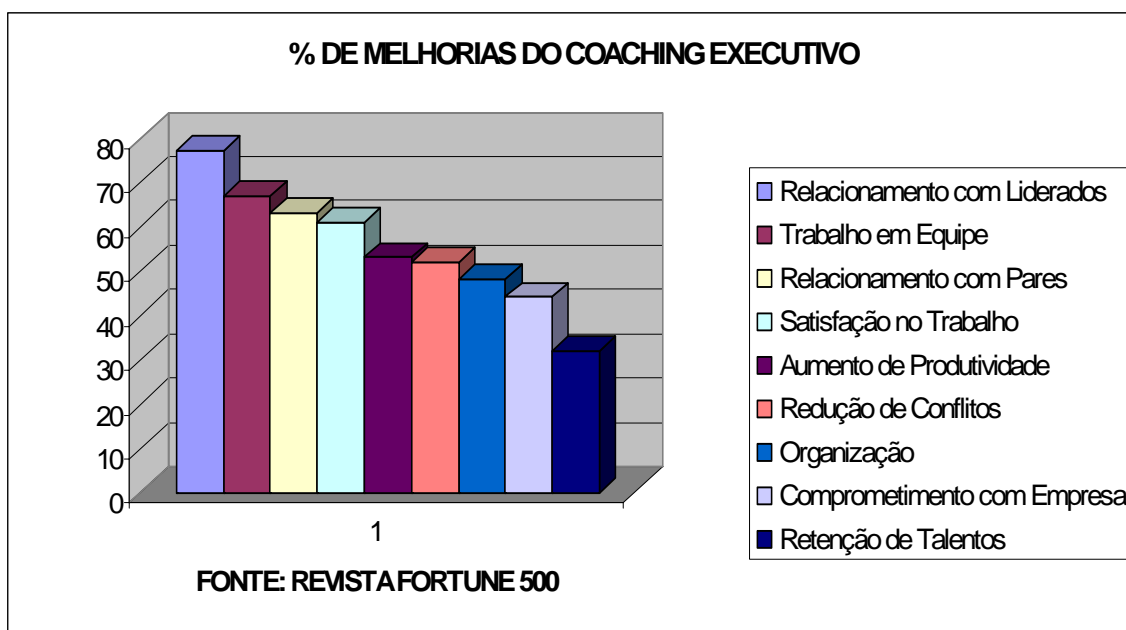
7. O estabelecimento de uma relação de confiança entre o coach e a pessoa a ser treinada pode ser um processo mais longo no ambiente organizacional devido ao envolvimento da organização no início do processo e devido as preocupações sobre sigilo, por parte da pessoa que estará sendo treinada.

8. Coaching pode envolver a obtenção de feedback de componentes chave da equipe da(s) pessoa(s) a ser(em) treinada(s).

9. O acordo de confidencialidade somente pode ser quebrado/modificado com a expressa autorização da pessoa que está sendo treinada, a menos que o coach, em seu melhor julgamento, torne-se consciente de comportamento ilegal e/ou potencialmente prejudicial da parte da pessoa que está sendo treinada.

### 1.8.1.1. Retorno Sobre Investimento (ROI)

Através De uma pesquisa realizada por uma empresa de consultoria americana, MetrixGlobal , com executivos do México e USA, foi constatado que o retorno de um trabalho de coaching é cinco maior do que o investimento realizado. Conforme demonstrado no gráfico abaixo:



### 1.8.2. Coaching De Vida

Enquanto, no **coaching executivo**, a ênfase é no aperfeiçoamento de competências que levam os profissionais a atingirem o alto desempenho, eficácia de liderança, e desenvolvimento profissional, alinhados com as metas, valores e prioridades da organização; no **coaching de vida** o objetivo principal é encorajar as pessoas a ir além dos limites que elas próprias se impõem, para realizar o seu potencial total de vida.

1. No coaching de vida, a pessoa que está sendo treinada tem completo controle tanto na escolha do coach quanto na determinação da duração do processo de coaching. No Coaching Corporativo, o contato inicial pode não ter sido feito pela pessoa a ser treinada, portanto, a adesão e o compromisso pessoal de estar aberto a ser treinado, assim como um acordo para trabalhar com o coach escolhido (se a seleção foi feita fora do controle do indivíduo) são exigidos antes do início do processo.

2. A construção de uma relação de confiança entre o coach e a pessoa a ser treinada pode ser um processo mais longo no ambiente corporativo do que no coaching individual. Isto se deve à dinâmica cultural da organização, questões relativas à confidencialidade, e/ou processo utilizado para a tomada de decisão sobre início do coaching e a seleção do coach.

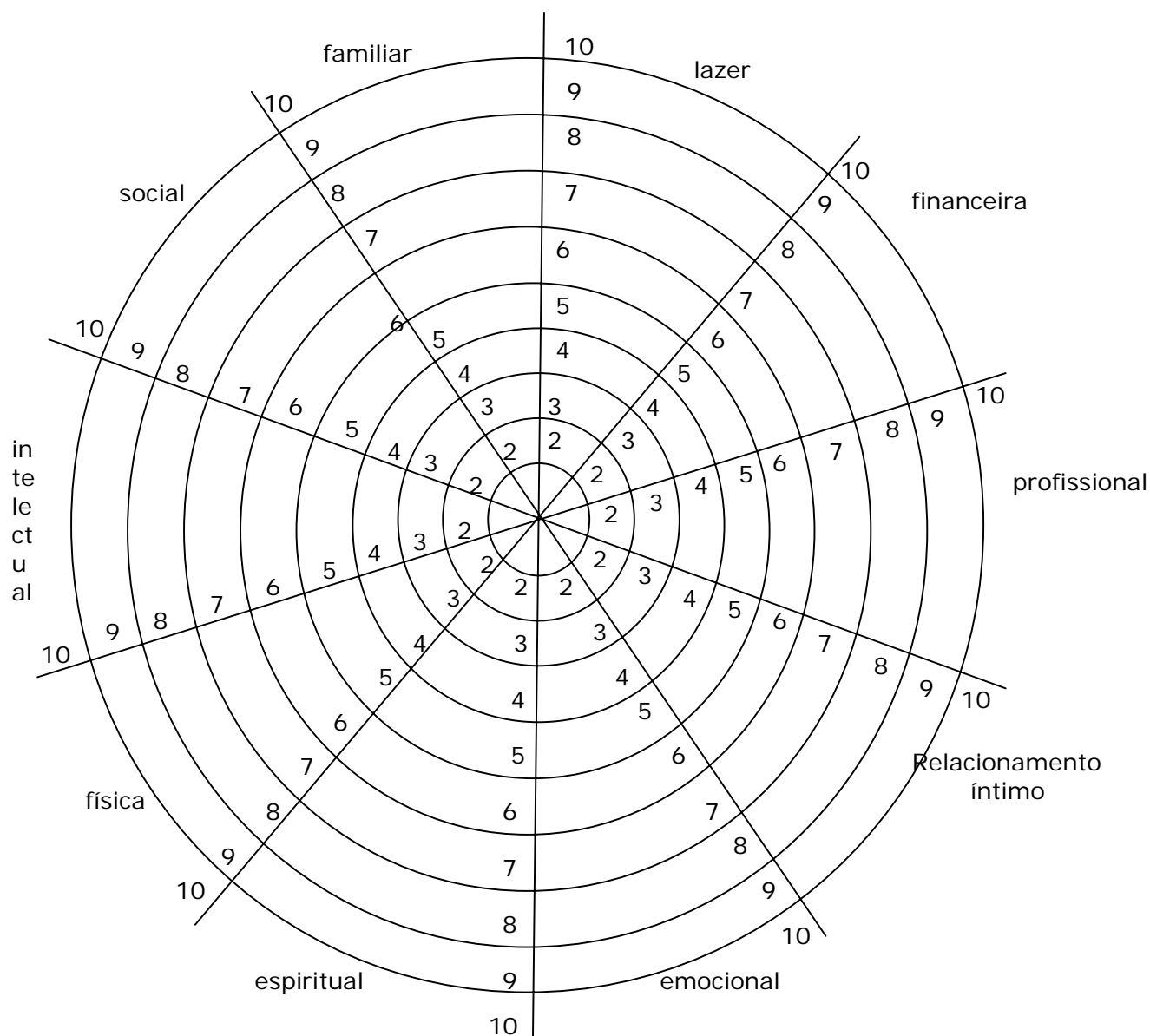
3. No coaching de vida, devido ao coach e ao cliente serem as únicas partes envolvidas, a confidencialidade é clara. No coaching corporativo, devido à existência de outras partes envolvidas, a confidencialidade deve ser definida explicitamente. Portanto, qual, quando e com quem a informação será compartilhada, precisa ser estabelecido e acordado entre o coach corporativo, a pessoa que está sendo treinada e quem toma a decisão (ou comprador dos serviços de coaching), antes de iniciar o processo.

O Coaching de Vida ganhou popularidade nos USA em 1992, quando Thomas J. Leonard (1955-2003) fundou o Coach University, que atualmente é a maior entidade em treinamento de coaching no mundo.

O objetivo do coaching de vida é fazer com que o cliente equilibre todas as áreas de sua vida e se torne a melhor pessoa que ele pode ser, através de:

- ❖ Focar no presente, ajudando a gerenciar a sua vida para construir o futuro que deseja.
- ❖ Auxiliar no desenvolvimento de estratégias e planos de ação para realizar metas e sonhos.
- ❖ Ajudar a superar seus limites, vencendo obstáculos e desafios em todas as áreas da vida.
- ❖ Potencializar e desenvolver seus talentos e habilidades.
- ❖ Reforçar sua auto-estima e motivação para partir para ação.

Um dos exercícios que compõe este trabalho é a realização da “Roda da Vida”, conforme gráfico abaixo:



O objetivo do exercício é pedir ao cliente para que ele diga como está à satisfação das áreas que compõem a sua vida no momento atual, dando nota de 1 (mais baixa) a 10 (mais alta). Depois, uma a uma cada área é focada, traçando-se um plano de ação dentro das metas que o cliente deseja alcançar.

O Coaching de vida também pode ser chamado de coaching quântico, pois se baseia no princípio da atração, tendo como base os fundamentos da física quântica, ou seja, uma massa de energia influencia outra mesmo sem ter contato direto com esta, e,

neste padrão de influência, afeta resultados de uma maneira não-linear, mas não menos lógica.

Através de um mapeamento de ações/comportamentos é possível verificar se o cliente possui atitudes que drenam energia ou acumulam energia, pois quanto maior o acúmulo de energia, mais o cliente desenvolve a capacidade de atingir as suas metas, sem grande esforço.

## **1.9. FASES DO COACHING**

### **1.9.1. Entendimento da necessidade da Empresa/cliente**

- ✦ Caso seja Coaching executivo, verificar o entendimento da cultura da organização e, da possível definição de competências do executivo, alinhando as necessidades deste com os objetivos organizacionais.

- ✦ Reuniões com lideranças envolvidas no processo, a fim de entender o histórico do coachee na empresa.

- ✦ No coaching de vida, identificar o que faz com o que o cliente esteja buscando o coaching.

### **1.9.2. Comprometimento**

Nesta etapa, é acertado a forma de conduzir o projeto e discutido:

- ✦ Cronograma do trabalho.

- ✦ As expectativas de ambas as partes com relação ao projeto.

- ✦ Logística necessária para o desenvolvimento do projeto.

- ✦ Contrato de confidencialidade.

### **1.9.3. Avaliação (Assessment e Feedback)**

- ✦ Avaliação 360 ( no caso da empresa, o coachee entregará a avaliação para 10 a 12 pessoas entre, líder, pares e colaboradores e, fará a sua auto-avaliação.

- ✦ A mesma coisa acontece com o cliente de coaching de vida, porém as avaliações são distribuídas para família, amigos, parentes, etc.

- ✦ Clarificação de valores, propósito e missão de vida.

#### **1.9.4. Metas e Objetivos**

- ✦ O Coachee irá priorizar as metas e objetivos a serem atingidos, e possíveis indicadores para determinar o seu progresso, com a orientação do coach.

#### **1.9.5. Plano de Ação /Obstáculos**

- ✦ O coachee desenvolverá um plano de ação com metas específicas e prazo de conclusão, sendo acompanhado pela Coach.
- ✦ Também irá gerar planos de contingência, caso apareçam alguns obstáculos, fazendo com que as suas metas específicas se concretizem.

#### **1.9.6. Implementação do Plano de Ação**

- ✦ Esta fase prevê encontros semanais e acompanhamento do cliente na execução do seu plano de ação. Será fornecido apoio contínuo, feedback e orientação para que o cliente integre as mudanças desejadas à rotina no seu dia a dia.

#### **1.9.7. Monitoração do Programa ( No caso de coaching executivo)**

- ✦ Relatórios mensais de progresso serão encaminhados à organização, tendo como foco o envolvimento do coachee com o processo.
- ✦ No meio do processo, haverá reunião com o líder imediato ou/e recursos humanos, para verificar o desenvolvimento do coachee no processo, e, alinhar possíveis distorções.
- ✦ Reunião de acompanhamento (01), após o término do processo para verificação da manutenção da competência desenvolvida.

#### **1.9.8. Feedback de Encerramento ( Coaching Executivo)**

- ✦ É realizada novamente uma avaliação 360, com as competências trabalhadas no
- ✦ plano de desenvolvimento do cliente, a fim de averiguar o seu progresso.
- ✦ Reunião com liderança imediata. Em conjunto com o "Coach" o cliente fará
- ✦ uma avaliação regular do seu progresso e efetuará ajustes em seu Plano de Ação.

## **2.0. A PSICOLOGIA TRANSPESSOAL**

### **2.1. História da Psicologia Transpessoal**

A Psicologia transpessoal surgiu na década de 60, nos Estados Unidos, como um ramo da psicologia que reconhece e integra o anseio espiritual como uma necessidade básica do ser humano.

A partir das idéias da psicologia humanista surgiu a 4ª força. *Maslow* acreditava que vivenciar o aspecto transcendente era importante e crucial em nossas vidas. " *Maslow* anuncia o aparecimento da quarta força em psicologia - para além dos interesses personalizados, mais elevada e centrada no cosmo. Em 1968, ele concluiu: "Considero a Psicologia Humanista, a Psicologia da Terceira Força, transitória, uma preparação para uma Quarta psicologia ainda "mais forte", transpessoal, transumana, centrada no cosmos e não em necessidades e nos interesses humanos, que vai além da condição humana, da identidade, da auto-realização, etc." Algo maior do que somos e que seja respeitado por nós, e ao qual nos entregamos num novo sentido não materialista. Vitor Frankl, Stanislav Grof, James Fadiman e Antony Sutich uniram-se a Maslow e oficializaram, em 1968, a Psicologia Transpessoal, enfocando o estudo da consciência e o reconhecimento dos significados das dimensões espirituais da psique. Esse evento foi anunciado por Antony Sutich, em seu artigo *Transpersonal Psychology*.

Foi assim que nasceu a Psicologia Transpessoal, como disciplina autônoma, no final dos anos sessenta. Porém, as tendências desse movimento já existiam há muito tempo, *Carl Gustav Jung*, *Roberto Assagioli* e o próprio *Maslow* já haviam lançado as bases para o movimento transpessoal (Grof, 1988).

Foi *Abraham Maslow* quem primeiro formulou, explicitamente, os princípios da psicologia transpessoal como uma abordagem diferenciada. Uma de suas mais importantes contribuições é seu estudo sobre pessoas que vivenciaram, espontaneamente, as chamadas experiências místicas de "pico".

Na psicoterapia tradicional, experiências místicas de qualquer tipo são sempre consideradas como sérias psicopatologias. Em seu estudo, Maslow demonstrou que as pessoas que tiveram experiências espontâneas de "pico" beneficiavam-se delas e mostravam grande tendência para a auto-realização, que é o objetivo da psicoterapia

humanística. Ele julgou estas experiências como supernormais em vez de subnormais. A partir desse fato, ele criou os fundamentos da nova psicologia.

Essa nova psicologia que surge, apoiada numa concepção holística e sistêmica, considera o organismo humano como um todo integrado que envolve padrões físicos, mentais, sociais e espirituais.

Sua metodologia é totalmente vivencial e integrativa. Associa conhecimentos transculturais de diferentes épocas com as mais modernas descobertas científicas da física, da biologia, da psicologia, da neurofisiologia, da teoria sistêmica, da emotologia (inteligência emocional), entre outras. Seu objeto de estudo é a consciência e os estados modificados de percepção da realidade.

## **2.2. Conceitos e fundamentos da Psicologia Transpessoal**

Podemos conceituar Psicologia Transpessoal como o estudo e aplicação dos diferentes níveis de consciência em direção à unidade fundamental do ser. A visão de mundo, na transpessoal, é a de um todo integrado, em harmonia, onde tudo é energia, formando uma rede de inter-relações de todos os sistemas existentes no universo.

A Psicologia Transpessoal é uma ciência holística que estuda o ser humano em sua totalidade, abrangendo outros enfoques científicos, tais como: Medicina, Antropologia, Sociologia, Física, Química, Biologia e Metafísica. Tem como objeto de estudo os estados de consciência que transcendem a pessoa e o conceito de ego.

Busca transcender os aspectos pessoais do ser, elevando-o a uma condição totalmente espiritual. Está baseada na física moderna subatômica, cujo modelo quantum-relativístico busca apresentar um ponto de vista integrado da teoria de quantum e relatividade, onde o Universo todo (matéria/energia) é uma entidade dinâmica em constante mudança num todo indivisível.

Reconhece o fato de que estamos em constante crescimento. Essa perspectiva auxilia-nos a restituir sentido e valor à vida, e ajuda-nos a determinar o que somos e o que desejamos. Também pode contribuir para a percepção de nossas responsabilidades pessoais e para com o mundo como um todo. Pode acrescentar um sentido de personalidade dinâmico ao momento presente e a sensação de sentido à nossa existência e ao nosso futuro.

### **2.3. O processo de Coaching em uma abordagem Transpessoal**

A abordagem transpessoal e os princípios da física quântica estão bastante interligados ao processo de coaching.

A física quântica, através de suas leis, vem mostrando e comprovando as possibilidades de transformação da vida. Ela constitui uma ponte entre a ciência e o mundo espiritual, levando-nos ao encontro com a nossa essência. É uma ciência de possibilidades que nos oferece caminhos para o crescimento pessoal.

Realizar o processo de coaching, utilizando as leis da física quântica e as técnicas transpessoais, é dar oportunidade para o cliente buscar internamente, sua energia criativa e conduzi-lo a perceber sua capacidade interna de encontrar a melhor resposta, para seus questionamentos, reconhecendo sua força poderosa, capaz de criar sua realidade, entender seus relacionamentos mais adequados e realizar suas metas.

Dentro dessa linha o papel do Coach, consiste também em facilitar ao cliente, que ele utilize todos os seus recursos internos existentes, para uma ação mais efetiva, sobre as reais questões, que impedem seu desenvolvimento integral e suas potencialidades pessoais.

Utilizando a metodologia da transpessoal que é vivencial e integrativa, o coach poderá facilitar ao cliente o processo de autodesenvolvimento, conduzindo-o para o processo da transformação e crescimento pessoal, atingindo suas metas de maneira efetiva.

### 3. Conclusão

Vivemos em um mundo de muitas transformações onde se faz necessário um contato profundo do ser humano com os seus recursos interiores ( mente, corpo, emoção e espírito) seja no ambiente social, comunitário ou corporativo.

Ao tomarmos contato com os nossos recursos interiores, conhecemos a nossa potencialidade e percebemos que o respeito ao ser humano às suas diferenças, é que nos leva a criação do novo e do diferente. Tomarmos a consciência de que o caminho do individualismo, da não prática de nossos valores , da violência , do stress ,da vida material que nos envolve , só nos leva , ao medo e a desconfiança mútua , é fundamental.

Através de vínculos de relacionamento mais fortes, baseados no amor, na compaixão, solidariedade, cooperação, é que construímos uma sinergia social e atraímos o sucesso em todas as áreas de nossa vida. Com o fortalecimento destes vínculos o ***todo interdependente torna-se maior do que a soma das partes, nos tornamos um só.***

Sabemos que um dos maiores desafios do ser humano é sair do seu processo de identificação. Ao nos apegarmos arraigadamente a todos os papéis que desempenhamos ( mãe, pai, filho, profissional, amigo etc), além das idéias, imagens, crenças e julgamentos que fazemos de nós mesmos e dos outros, ocultamos o nosso verdadeiro "eu".

Para quem atua com desenvolvimento humano é necessário levar o seu cliente a entender as suas identificações para que ele atinja o seu pleno potencial, caso contrário a pessoa viverá limitada em um processo de racionalização, justificando o porquê das coisas, permanecendo atada aos seus papeis, sem transformação. Ao deixarmos os nossos velhos padrões de comportamento e crenças, iniciamos uma nova jornada , uma jornada de infinitas possibilidades, onde é importante termos objetivos a serem alcançados , mas, mais importante é prestarmos atenção se estes objetivos estão alinhados com os nossos valores e a nossa missão de vida, pois eles que nos impulsionam a construir uma sociedade e um mundo melhor para nós mesmos e para os outros.

A proposta que deixamos aqui, é para o desenvolvimento do potencial humano, independente de suas atividades profissionais. Cada um de nós é responsável pela obtenção do nosso melhor e do melhor das pessoas com quem convivemos. Somente através do abandono de nossas identificações, acharemos a nossa verdadeira essência. E é isso que faz com nos tornemos seres transpessoais.

Como dizia Shantideva , Guia do Bodhsativa, *“Não sou um ser humano tendo uma experiência espiritual. Sou um ser espiritual tendo uma experiência humana.”*

Namastê!

## 4. Bibliografia

Capra, Fritjof. - *O Ponto de Mutação*, Editora Cultrix, São Paulo, 1986.

Coach U Press, *Becoming a Coach*, 2004.

Goldswith, Marshall – *Coaching o Exercício de Liderança*, Ed.Campus, 2003

Grof, Stanislav. - *Além do Cérebro*, Editora McGraw-Hill, São Paulo, 1988.

Kofman, Fredy, *Metamanagement*, Willis Harman House, 2001

Rogers, Carl R e outros.- *Em Busca de Vida: Da Terapia Centrada no Cliente à Abordagem Centrada na Pessoa*. Summus Editorial, São Paulo, 1983.

Stephen, Covey – *Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes*, Ed.Best Seller, 2005

Stephen, Covey – *O 8.Hábito*, Ed.Campus, 2005

Whitmore, Jonh – *Coaching para Performance*, Ed.Qualimark, 2006

Walsh, R. & Vaughan, F.- *Além do Ego: Dimensões Transpessoais em Psicologia*, Editora Cultrix, São Paulo, 1991.

## 5. Résumé dos Alunos

***Maria Aparecida Corrêa*** , Psicóloga Organizacional e Pós-graduada em Administração de Recursos Humanos, com mais de 25 anos de experiência em Gestão de Pessoas, atuando em Recrutamento e Seleção, Clima Organizacional, Avaliação de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas.

Experiência em desenvolvimento de Projetos de Programas de Trainees, para formação de profissionais nas áreas de Tecnologia da Informação.

Possui TÍTULO DE ESPECIALISTA em PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, registrado no CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA/SP (CRP/SP), sob o processo N° 1850/01 em 17/08/02.

Formação básica em técnicas de Renascimento pelo Instituto Pieron.

Formação em Transpessoal, pelo Instituto Humanitatis, filiado a Association Française Du Transpersonnel.

***Priscila S. P. Godoy Abate***, Mais de 20 anos de experiência profissional na área de Gestão de Pessoas, desenvolvendo projetos em conceituadas empresas nacionais e multinacionais nas seguintes áreas: Coaching (Executivo/ Pessoal), Aconselhamento de Carreira para Executivos, Aconselhamento de Carreira e Orientação para Universitários e Pré-Universitários, Seleção de Executivos, Programa de Trainees, Desenvolvimento de Liderança, Programas de Downzising, Treinamentos comportamentais e Assessment Center. Possui certificação emitida pela Sucess Insights/TTI- Target Training International, baseado na metodologia DISC.

Psicóloga, Pós-Graduada em Administração de Recursos Humanos , com especialização em Psicodiagnóstico (Instituto Sedes Sapientiae). Practioner em Programação Neurolingüística (Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística). Possui Certificação Internacional em Coaching Integrado e é Master-Coach, certificada pelo ICI-Integrated Coaching Institute (USA). Membro do ICF - International Coaching Federation. Formação em Transpessoal, pelo Instituto Humanitatis, filiado a Association Française Du Transpersonnel.

## 6. Anexos

### Exercício final de visualização

#### Viagem ao futuro - festa de aniversário dos 80 anos

##### Objetivo: O Legado da vida

Nessa visualização você visitará a si mesmo no futuro.

Sente-se confortavelmente procure acomodar-se bem.

Faça algumas respirações profundas, inspire profundamente três vezes, levando a energia do ar para todo o seu corpo, expire colocando para fora tudo que está lhe incomodando.

Aquiete seus pensamentos e apenas sinta um estado de calma, de profunda Paz e contentamento.

Vamos iniciar uma viagem para o futuro, imagine que vc está agora com alguns anos a mais da sua idade atual, está muito saudável e muito feliz.

É primavera, e tudo está muito florido. Você está agora num lindo jardim, comece a caminhar por esse jardim, as flores exalam um perfume suave, sinta esse perfume, observe esse jardim, veja todos os detalhes. O que há de diferente nesse jardim?? O que te chama mais atenção??

Ao continuar caminhando pelo jardim, vc ouve um som ao longe de muitas pessoas conversando e dando risadas, até parece um ambiente de festa. Isto, desperta a sua curiosidade, e você decide se aproximar para ver o que está acontecendo.

Ao chegar perto, você percebe que muitas pessoas, que fizeram parte da sua vida, até seus antepassados, estão neste lugar. Você começa a caminhar no meio dessas pessoas, e de repente, todos começam a cantar parabéns para você, pois,

#### É O SEU ANIVERSÁRIO DE 80 ANOS.

Nesse momento, a emoção e a felicidade, tomam conta de você, pois, todos estão aí para celebrar a sua vida.

Agora, aproximam-se de você 03 pessoas que fizeram à diferença em sua vida, elas te dizem por que você foi tão importante na vida delas. Ouça o que elas têm a lhe dizer, Sinta a emoção, agradeça-as e traga isto para o seu coração. A partir de agora,

quando você desejar, poderá acessar todas as palavras e emoções, trazidas por estas pessoas...pois elas fazem parte da sua vida e são importantes para você.

Nesse momento, a sua festa está chegando ao final, você se despede de todas as pessoas, agradece por esse momento tão emocionante da sua vida e começa a sua viagem de volta, passe novamente pelo jardim e venha caminhando para o seu presente, que é aqui e agora, nesse ambiente. Volte para essa sala, abra seus olhos bem devagar, mexa seu corpo, estique os braços e desperte-se.

Em silêncio, peguem uma folha de sulfite, os lápis de cera e coloquem nesse papel toda sua experiência.