

COACHING NA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO

Adriana Maria de Souza



A ERA DA INFORMAÇÃO: DESAFIOS...

- ***Impermanência***: tudo está em constante mudança e movimento. Por quê resisto?
- ***Conexão, interdependência***: tudo está interligado. Por quê não percebo 'o todo' em minha volta?
- ***Hierarquia***: tudo está organizado. Por quê não reconheço e honro a importância de cada função que *eu e o outro* desenvolvemos?
- ***Identificação do Talento***: dom, aquilo que se faz bem. Por quê não faço uso de todas as habilidades e potenciais que tenho?

COACHING - DEFINIÇÃO

Dentro do contexto universitário, define-se como:

- *a preparação (de um candidato) para um exame;*
- *instrução para assuntos especiais;*
- *aprendizagem para uma competição atlética.*

O termo *Coaching* é definido como a ação do verbo *Coach*

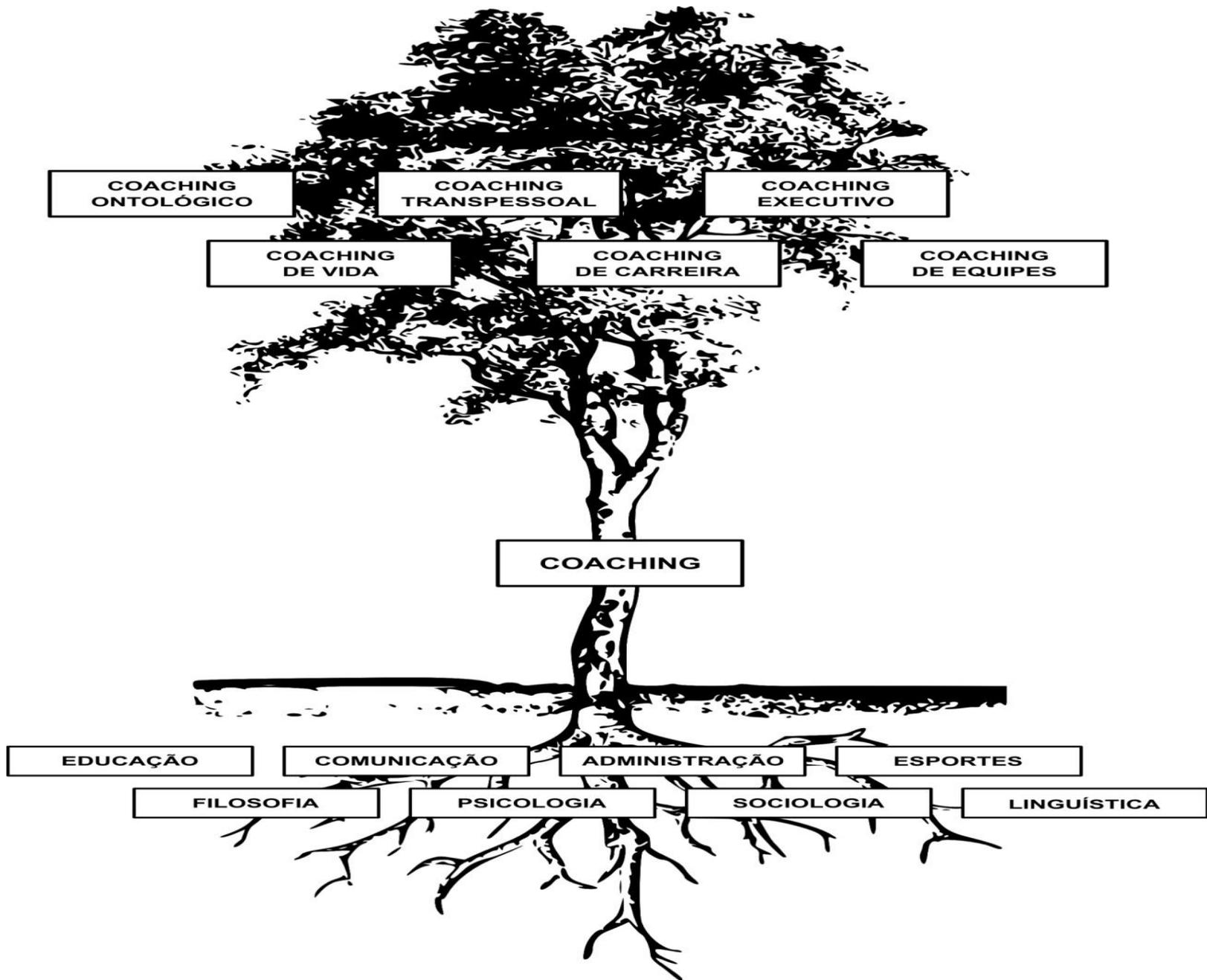
COACH



QUEM APLICA

COACHEE

QUEM RECEBE



"Coaching é uma relação de parceria que revela e liberta o potencial das pessoas de forma a maximizar o desempenho delas. É ajudá-las a aprender ao invés de ensinar algo a elas..." (Timothy Gallwey)



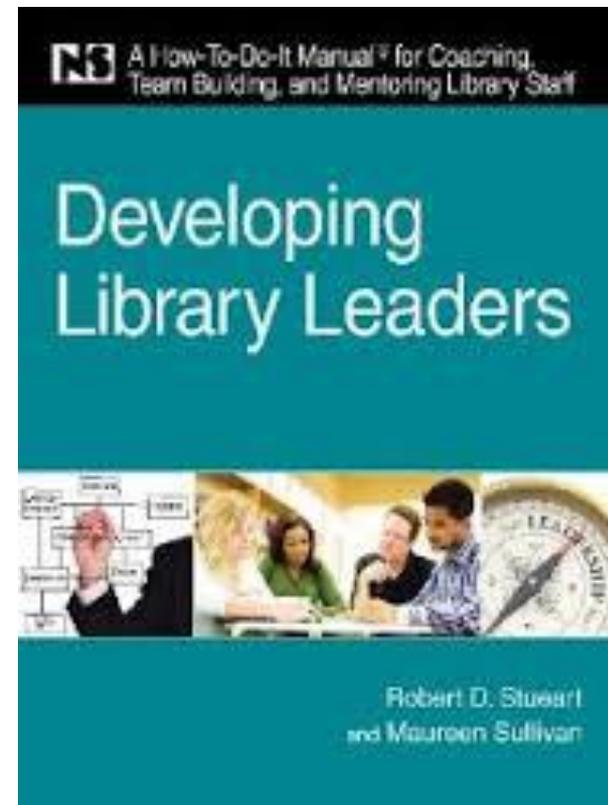
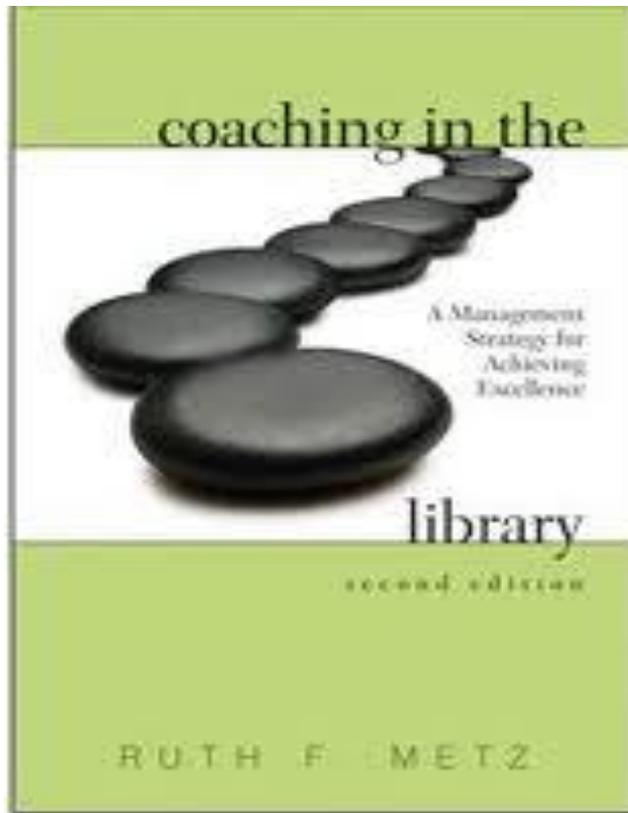
Coaching: Aprendendo a Desaprender



"O papel do treinador não é produto das respostas, o papel do treinador é ajudar as pessoas a pensar mais profundamente para si e descobrir a resposta dentro de si" (John Whitmore)



COACHING na Biblioteconomia e Ciência da Informação - Ruth Metz, Robert Stueart & Maureen Sullivan



Definições em Biblioteconomia e CI

“Envolve o desenvolvimento de estratégias para capacitar os indivíduos a cumprir as metas organizacionais, ajudando-os a melhorar o desempenho e, ao mesmo tempo permitindo o desenvolvimento de carreira”. (STUEART; SULLIVAN, 2010, p. 59).

“Esforço intencional e hábil de um indivíduo para ajudar outro a alcançar metas específicas de desempenho. É um conceito multidimensional, ou seja, há muitas aplicações possíveis em níveis diferentes”. (METZ, 2011, p. 2).

A LIDERANÇA EM BIBLIOTECAS

QUALIDADES DOS LÍDERES DO SÉC. 21

JOHN WHITMORE

- Inteligência Emocional
- Princípios de *Coaching*
- Sabedoria antes de Conhecimento
- Intencionalidade e Paixão
- Visão Sistêmica
- Simplicidade e Naturalidade
- Agilidade e Resiliência
- Autenticidade e Humildade
- Liderança Servidora
- Autoconsciência e Autoconhecimento

COACHING E O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO

REFLEXÕES PARA UMA LIDERANÇA EFETIVA

- Escolha pela profissão;
- Conhecer sua área de atuação e valorizá-la;
- Interesse genuíno pelas pessoas;
- O trabalho;
- Interesse e motivação;
- Autoconhecimento: limitações e falhas;
- Foco em aprendizado, desempenho e diversão;
- Desenvolver o espírito crítico;
- Competitividade e egocentrismo;
- Acreditar no desenvolvimento humano e em suas potencialidades.

COACHING PARA GESTORES

IDENTIFICAÇÃO E PROPÓSITO

- Líderes de empresas que estejam enfrentando novos desafios e que precisem adotar novos comportamentos;
- Líderes que apresentam comportamento ou estilo inapropriados, que os impede de atingir o que almejam;
- Profissionais que precisam ter tanto aptidões emocionais e sociais, quanto competência técnica para alcançarem sucesso na carreira;
- Profissionais que precisam refinar competências para cooperarem com seus colaboradores e equipe.

COACHING PARA GESTORES

IDENTIFICAÇÃO E PROPÓSITO

- Estar aberto à mudança;
- Estar disposto a experimentar novas ideias;
- Ser capaz de refletir e reconhecer erros;
- Estar pronto para escutar com senso inquiridor e humildade;
- Estar focado no futuro, não no passado;
- Ter senso de missão pessoal e paixão;
- Ter interesse por aprendizagem vitalícia;
- Não ter medo de cometer erros e aprender com eles;
- Acreditar em si mesmo e em sua capacidade de superação e evolução.

POR ONDE COMEÇAR O PROCESSO DE COACHING?

- Encontrar o ambiente físico adequado para os encontros de *coaching*;
- Empregar o tempo criteriosamente (nem de mais, nem de menos);
- Gerar sustentabilidade no engajamento do *coaching* por meio de acompanhamento e responsabilização;
- Ser bastante sensível aos atributos do *coachee*: sexo, orientação religiosa, história pessoal, etc) e estar aberto para conversar sobre esses aspectos.



Comunicação Não-Violenta

A arte de praticar diálogos
autênticos e empáticos!

Quem foi Marshall Rosenberg?

Detroit, 1934-2015

PhD em Psicologia Clínica, com especialização em Psicologia Social

Orientador educacional

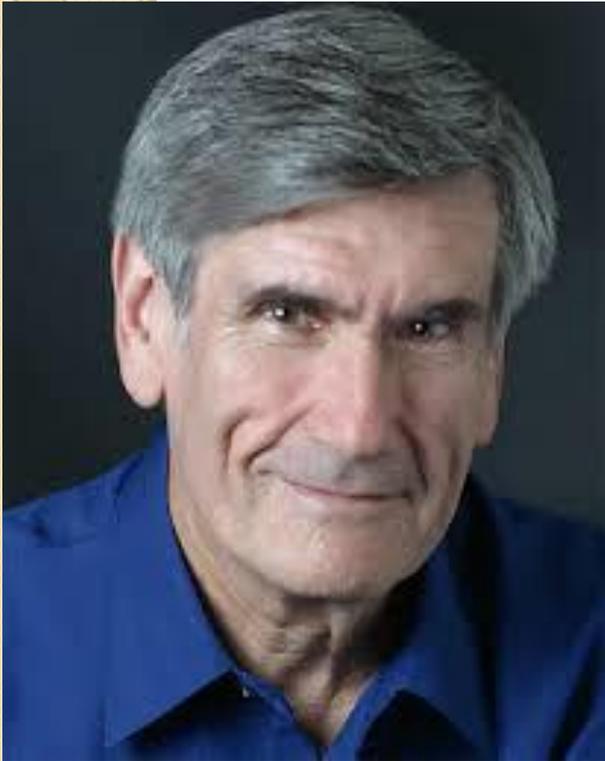
Anos 60 – CNV

Anos 80 – funda na Califórnia o *CNVC*

65 países em conflitos

Atitude baseada na empatia

Alternativas pacíficas de diálogo



DEFINIÇÃO DE CNV

A Comunicação Não-Violenta é um processo de entendimento que facilita a harmonização de suas necessidades com as necessidades de outras pessoas, de uma maneira empática;

A CNV começa por assumir que somos compassivos por natureza e que estratégias violentas, verbais ou físicas, são aprendidas, ensinadas e apoiadas pela cultura dominante.

DOMINIC BARTER

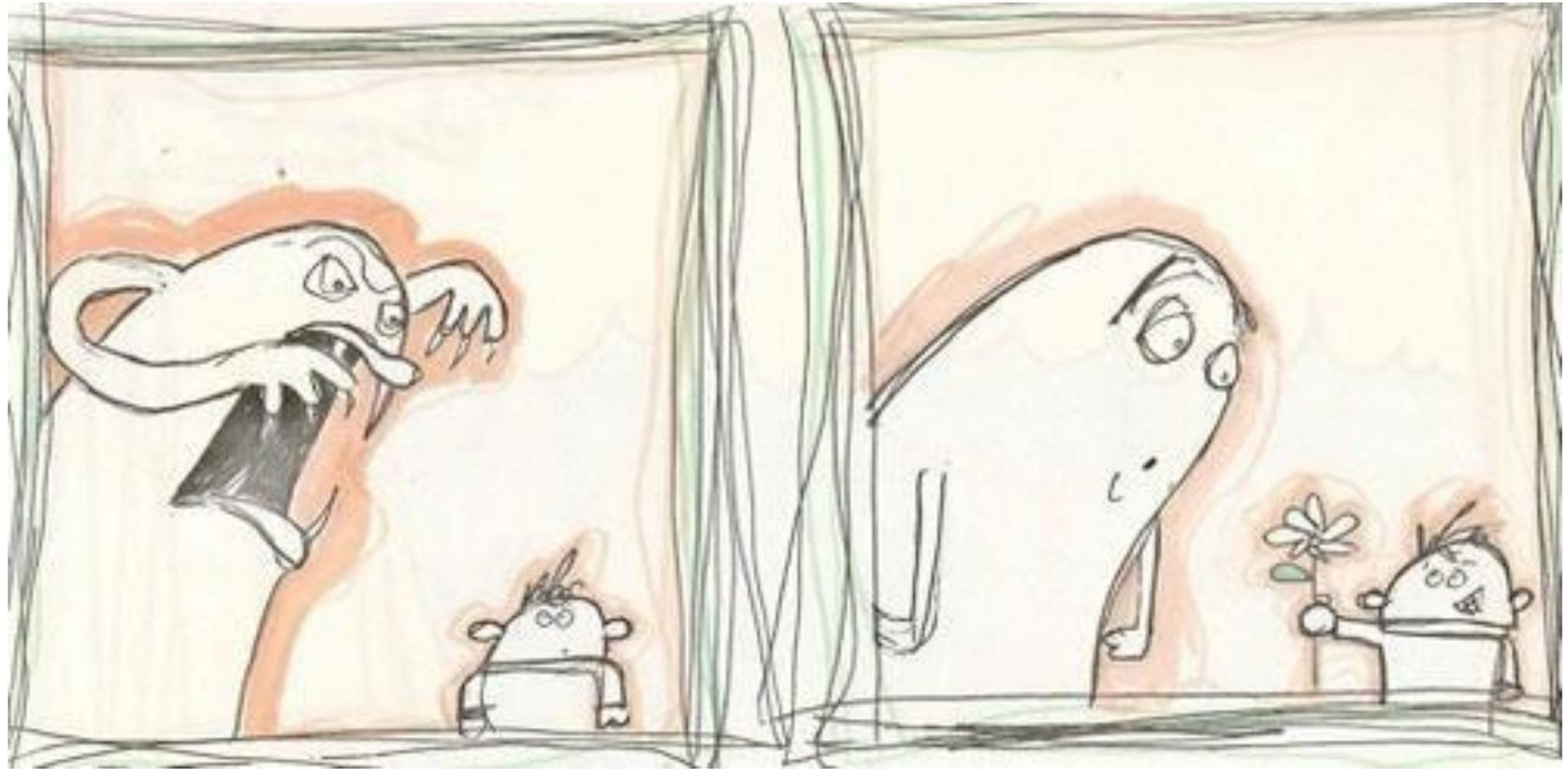
“QUANDO EU COMUNICO, EU ESTOU NUMA TROCA, FAZENDO ALGUMA COISA COM O OUTRO. INCLUI AÇÃO, NÃO APENAS EMISSÃO DE MENSAGENS”.



“A PALAVRA NÃO-VIOLÊNCIA SUGERE UM RELACIONAMENTO COM O TODO, EM QUE EU E VOCÊ ESTAMOS LIGADOS, CONECTADOS A ESSE TODO, À NATUREZA, AO AMBIENTE. É UMA MANEIRA DE ME ALINHAR, DE ME SINTONIZAR COM O TODO, QUE ME INCLUI E INCLUI VOCÊ”.







“TODA A AGRESSÃO FALA DE UMA NECESSIDADE HUMANA BÁSICA QUE NÃO FOI SATISFEITA”:

- ❑ Vínculo;
- ❑ Afeto;
- ❑ Confiança;
- ❑ Escuta;
- ❑ Descanso;
- ❑ Tempo;
- ❑ Ajuda, compreensão, empatia...



MODELO CNV

Quatro componentes da CNV:

- **Observação**
- **Sentimento**
- **Necessidade**
- **Pedido**

MODELO CNV

- Quais as ações concretas que estamos **observando** que estão afetando nosso bem-estar?
- Como nos **sentimos** em relação ao que estamos observando?
- Quais as **necessidades**, *valores*, *desejos*, *etc.*, que estão criando nossos sentimentos?
- Quais as ações concretas que estamos **pedindo** de modo a enriquecer nossas vidas?

As duas partes do CNV são:

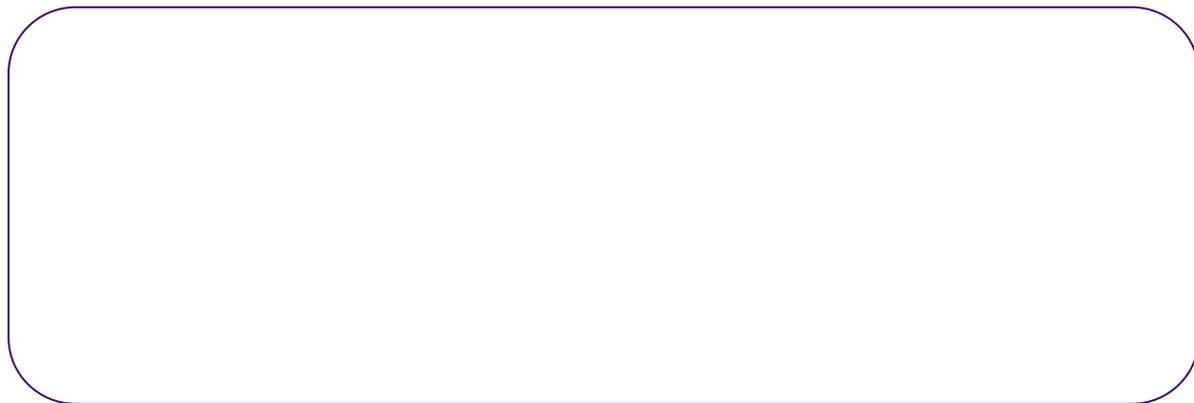
- Expressar-se honestamente através dos quatro componentes do método;
- Receber com empatia através dos quatro componentes.

REFLEXÕES...

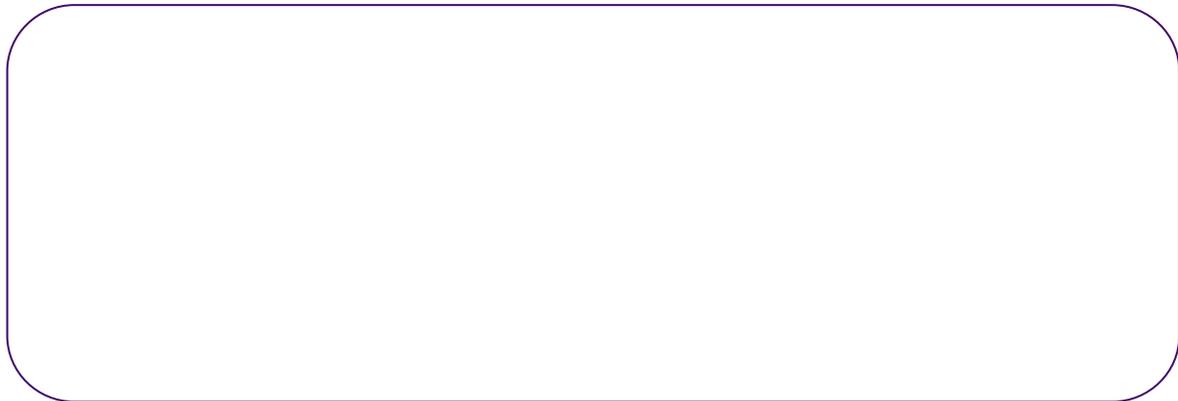
- a) Refletir sobre como tem sido sua atuação nos Serviços de Informação e qual tem sido suas motivações e interesses para potencializar sua contribuição como indivíduo e trabalhador nas organizações;
- b) Planejar e, quando necessário, reformular seus propósitos de carreira para além das práticas e funções preestabelecidas e convencionadas dentro e fora das organizações;
- c) Reconstruir e reorganizar suas atividades e tarefas de trabalho buscando significado e sentido reais em cada ação empenhada, com foco em aprendizagem vitalícia;
- d) Gerir e liderar de forma consciente e humana buscando extrair e potencializar as habilidades e competências de seus colaboradores;
- e) Buscar no trabalho em equipe dentro do SRI, o fortalecimento e o empoderamento a partir da capacitação de todos os envolvidos nas atividades de referência.

MONTE O SEU PLANO DE AÇÃO

COMECE



PARE



CONTINUE





MUITO OBRIGADA!!

adrianasouza809@gmail.com

www.fespsp.org.br

www.contentmind.com.br

