

PORQUE NÃO NASCEMOS PRONTOS

WHY WEREN'T WE BORN READY

Cristiano Mendes
cristiano@hotmail.com

Luz Maria Romero
luzmaria9@yahoo.com

RESUMO

O presente artigo é pautado no exame de identificação de potencialidades que geram mudanças, embasado na eficácia do Coaching. Para isso, fundamentando a pesquisa nos estudos bibliográficos, almeja-se demonstrar a importância da perpétua e contínua aprendizagem e da aplicação do Coaching no processo cognitivo, de modo a esclarecer a funcionalidade dessa tecnologia, diante do progresso pessoal e profissional do indivíduo, sendo um gerador de grandes transformações dentre elas, melhora na qualidade de vida, direcionamento os propósitos, além de ações claras para sair da zona de conforto em que se encontra e aspirar novas metas e objetivos, descobrindo por si próprio o porquê não se nasce pronto, ou seja, onde se está situado no momento e para onde se quer ir.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. Coaching. Zona de Confort. Aprendizagem.

ABSTRACT

This article is based on the test of identification of potentials which generate change, grounded in the efficiency of coaching. In order to do so, we based the research on bibliographic studies, aiming to demonstrate the importance of the everlasting and continuous learning and of the application of coaching in the cognitive process so as to clarify the functionality of this technology before the individual's personal and professional progress, being a generator of great transformations like life quality improvement, purpose guidance, besides clear actions to leave the comfort zone in which one finds oneself aspiring new goals and objectives, figuring out by oneself why we are not born ready, that it, where I am at the moment and where I want to go to.

Key-words: people management, coaching, comfort zone, learning.

INTRODUÇÃO

Quem ainda não se surpreendeu pensando ou se questionando em algum momento sobre sua existência, ou porque não nasceu pronto, ou não nasceu sabendo. Em se tratando de análise, este pensamento traria grande limitação, e por consequência, perderia a força e a vontade de agir. Toda vez que o homem se sente confortável, rende-se à sedução e acomodação do repouso, da zona de conforto e deixa de aprender. Já dizia o Guimarães Rosa “o animal satisfeito dorme” (CORTELLA, 2011, p. 11), quanto mais se pensa que está pronto e que não tem mais tempo ou nada a aprender, mais refém se fica do que já sabe. Freire (1996) diz, onde há mulheres e homens há sempre o que ensinar a sempre o que aprender. Todos são inacabados e tem que ter consciência desse inacabamento, somente assim buscará mais e lutará mais por um futuro ainda melhor.

Por este motivo, instiga-se as pessoas a identificarem por meio do Coaching suas potencialidades e terem consciência deste inacabamento, buscando novas aprendizagens, desenvolvimento e inovação, saindo da zona de conforto. As palavras de Martin Luther King expressam muito bem esta questão: “talvez não tenhamos conseguido fazer o melhor, mas lutamos para que o melhor fosse feito. Não somos o que deveríamos ser, não somos o que iremos ser, mas graças a Deus, não somos o que éramos”. (<http://frases.globo.com/martin-luther-king/14230>).

Nascer sabendo ou preparado, geraria limitação, porque obrigaria a repetir e, nunca, a criar, inovar, refazer, modificar. Quanto mais se pensa que está pronto, mais refém fica do que já se sabe. Aprender sempre é o que mais impede que o ser humano se torne prisioneiro de situações que, por serem novas, não saberia enfrentar e identificar qual seria a melhor forma de solucionar ou agir.

O objetivo deste artigo foi o de verificar se o processo de Coaching é efetivo para que os indivíduos descubram a melhor forma de identificar seus pontos fortes e fracos, a sonhar, a planejar, a entrar em ação, iniciando assim uma grande transformação pessoal e/ou profissional com objetividade e foco.

Diante dessa realidade, o estudo possui ainda como objetivos analisar se o processo de coaching é uma ferramenta útil para instigar as pessoas a identificarem suas potencialidades e a buscar meios para sair da zona de conforto. Ressaltar por meio das teorias a importância do processo de Coaching, que é totalmente voltado

para o cliente (Coachee), desde que este, assuma total responsabilidade sobre o rumo de sua vida. Despertar o interesse tanto pessoal quanto profissional do indivíduo, para estabelecer metas e planejar ações com foco no que realmente se deseja. Possibilitar que as pessoas descubram a aprendizagem ou comportamentos que precisam desenvolver ou realizar para que saiam da zona de conforto ou acomodação, e que saibam onde estão e onde querem ir.

É fundamental ter critérios para tudo na vida, isto é, saber o que se procura, para então poder escolher em função da finalidade que se tenha. Há uma cena na obra, Alice no país das maravilhas do autor Lewis Carroll, na qual Alice desorientada vê o gato na árvore e ele pergunta, “para onde você vai? Ela diz: Não sei, estou perdida, ou seja, para quem não sabe aonde vai, qualquer lugar serve” (CORTELLA, 2011, p. 24 e 25), quantas vezes fica-se sem saber para onde ir, com quem falar e o que fazer. Por estes motivos deve-se ter planos, ter ações, e ao lado um Coach para facilitar e apoiar as tomadas de consciência e decisão, devendo-se assumir a responsabilidade por tudo em sua vida, “os verdadeiros vencedores neste mundo, são os indivíduos que conhecem seus pontos fortes e conseguem criar situações em que possam utilizar suas habilidades” (GREENBERG E SWEENEY, 2007, p. 13).

Para tanto, a metodologia usada para este artigo foi a pesquisa qualitativa que será fundamentada em bibliografias e conceitos, ideias e entendimentos a partir de padrões encontrados nos dados, conforme diz o autor, Reneker. (1993).

ANALISAR AS ORIGENS E FERRAMENTAS DE UM PROCESSO DE COACHING.

Coach profissional é aquele que faz Coaching, ou seja, o processo em si, é um compromisso importante quando este assume a responsabilidade apoiar alguém a atingir determinada meta e/ou resultado. Coachee é a pessoa que recebe o Coaching (ARAÚJO, 1999, p. 25). O Concise Oxford Dictionary define o verbo Coach como “ensinar, treinar, dar dicas a, preparar”. (WHITMORE, 2006, p. 1). Para John Whitmore (2006, p. 14), “coaching é uma maneira gentil de fazer crescer a consciência dos desequilíbrios existentes e de ajudar quem está sendo orientado a encontrar um caminho que beneficie seu trabalho e sua liberdade de ação”. Ser um

virtuoso Coaching é uma qualidade, uma técnica, uma arte. O Coaching não visa somente a melhora com os resultados desejados, mas com a pessoa como um todo. O processo de Coaching possibilita o surgimento da aprendizagem tanto para o Coach quanto para o Coachee. Dar poder para que o outro adquira competências, produza mudanças específicas em qualquer área da sua vida ou até, e principalmente, transforme a si mesmo. (ARAÚJO, 1999, p. 26). Para Chiavenato (2002, p. 41-42) “o coaching é um relacionamento no qual o Coach se compromete a apoiar e ajudar o aprendiz para que este possa atingir determinado resultado ou seguir determinado caminho”. O Coaching impulsiona competências, talentos, estimula pontos fortes, desenvolve a melhora do que o aprendiz já sabe e deslança sua potencialidade.

Chiavenato (2002, p. 63), coloca que “o coaching não é um processo novo. Já foi utilizado como processo pedagógico de ensinar as pessoas a pensar e a refletir para buscar o conhecimento no interior de si. Sócrates foi o seu criador. A fonte inspiradora”.

A grande história do Coaching iniciou sua escrita há alguns séculos lá na Grécia Antiga. Entretanto eles não usavam o termo “Coaching” eles faziam uso de um processo de perguntas que levava as pessoas a pensarem sobre as respostas desejadas, gerando assim novos entendimentos e opções. Isso é a base do Coaching, fazer perguntas poderosas aumentando a consciência e levando as pessoas a terem uma nova compreensão.

Em meados do ano 1500 o termo Coach era utilizado como nomenclatura de condutores de carruagem, pessoas que eram responsáveis em levar uma pessoa de um determinado ponto a outro. Vale ressaltar que o Coaching busca constatar o ponto “A” (sua situação atual) e ir em direção ao ponto desejado “B” (aonde você quer chegar), adquirindo ou potencializando novos recursos e removendo as limitações. O coaching é uma parceria que é composta por responsabilidade, comprometimento e sigilo de ambas as partes, para se chegar com êxito no foco e meta desejada. “Uma ponte entre o sonho e a realização” (ARAÚJO, 1999, p. 21 e 25).

Na antiguidade, o filósofo grego Sócrates (470 a.C – 399 a.C) costumava reunir todos os dias os seus discípulos na Ágora, o antigo mercado de

Atenas, para discutir assuntos existenciais e filosóficos. Sócrates nunca escreveu uma linha sequer. Após sua morte, seus pensamentos foram reunidos por Platão (429 a.C – 347 a.C) um dos seus discípulos em seus famosos diálogos. O método socrático consistia em propor temas, investigar ideias com perguntas, ouvir o que os discípulos tinham a dizer, ensinar e, principalmente, aprender. Abrir suas mentes e buscar o aprendizado dentro de si mesmo. O tempo de estar com os discípulos era sagrado para ele. O exercício de aprendizado era diário, constante, sem datas, horários e agendas para cumprir. Depois de 2500 anos, seu método de trabalho – a maestria - está se transformando em uma das mais importantes ferramentas dos executivos de RH. Na moderna versão corporativa, a técnica socrática ganhou um rótulo diferente: o *coaching*. Quem diria! Depois de 2500 anos, o filósofo e educador Sócrates é o grande inspirador do *coaching*. (CHIAVENATO, 2002, p. 63).

Segundo a Vice-presidente e Fundadora da Sociedade Brasileira de Coaching, Flora Victoria.

“O Coaching consiste em um processo que visa aumentar a performance (desempenho) de um indivíduo (grupo ou empresa), aumentando o nível de resultados positivos, por meio de metodologias, ferramentas e técnicas conduzidas por um profissional (o Coach) em uma parceria com o Cliente (o Coachee)” .

Mas isso só acontece, quando se assume total responsabilidade pelas ações. Coaching, foca no futuro. Foca numa pessoa, numa ação, num futuro. “Coaching é o caminho mais poderoso para o sucesso.” Villela da Matta, Fundador e Presidente da Sociedade Brasileira de Coaching.

Através do Coaching (processo), as pessoas adquirirão uma consciência clara do seu potencial das suas reais habilidades e competências, descobrindo e promovendo uma mudança efetiva em suas vidas.

A ICF (International Coaching Federation) define Coaching: Coaching é uma parceria com clientes num processo criativo, provocador de pensamentos e de autoconsciência, que inspira os clientes a maximizarem o seu potencial pessoal e profissional. Segundo a autora Eliana Dutra (2010, p. 16) “Coaching é a conversa que leva à ação e à realização do que é almejado”. O Coaching é um poderoso processo de desenvolvimento pessoal e profissional, que consiste na co-criação de novas possibilidades (JOÃO ALBERTO CATALÃO / ANA TERESA PENIM, 2009, P. 07).

Segundo o caderno semanal dos jornais Correio de Gravataí, Diário de Cachoeirinha e Diário de Viamão - Sábado/domingo, 20/21 de agosto de 2011 – Empregos & Cia. As melhorias proporcionadas pelo coaching nas organizações de

acordo com *Behavioral Coaching Institute* (BCI) são: relacionamento com a equipe 77%; redução de conflitos - 52%; produtividade - 53%; redução de queixas de clientes - 34%; lucro final - 22%.

Inicia-se um processo de Coaching quando alguma pessoa procura apoio para realização de um projeto ou a resolução de um problema. A função do Coaching é instigar as pessoas a adquirir competências e a produzir mudanças e transformações para si. O objetivo principal neste aspecto do Coaching é assegurar que o outro construa ações para obtenção dos resultados desejados. Por meio destes as pessoas são desafiadas a aprender e a conquistar metas maiores e, com resultados, aumentando a confiança em suas próprias capacidades de superar desafios, o que gera satisfação. (DI STÉFANO, 2005, p. 30).

No livro “Ferramentas de Coaching” os autores João Alberto Catalão e Ana Teresa Penim, enumeram descrições de autoavaliação do profissional Coach, que deve ser uma prática sistemática, questionando-se os seguintes elementos: Gosto de pessoas? Tenho naturalidade para estabelecer uma empatia com os outros? Estou verdadeiramente disponível para estabelecer uma relação aberta de comunicação com outras pessoas? Consigo escutar prontamente mesmo quando um assunto ou tema não me diz respeito ou conhecimento? Sou um observador atento dos comportamentos não verbais? Acredito que o ser humano é capaz de mudar? Acredito que todas as pessoas têm um potencial a ser explorado?

O “Coach” segundo João Alberto Catalão e Ana Teresa Penim, deve ser um facilitador de desenvolvimento dos seus Coachee (cliente), tendo a obrigação acrescida de promover o seu autodesenvolvimento e formação contínua, através de alguns processos, tais como: escuta ativa/comunicação, onde se aplica a regra 80/20, em que o cliente deve dispor de 80% para falar e o Coach outros 20% e escuta estruturada, pressupondo que somos bons ouvintes, devemos encorajar entender, sintetizar o que outra pessoa fala, e refletir sobre o que ouvimos; feedback, ele fornece informações relacionadas com o passado, sobre algum entendimento, emoção, sentimento vigente, transmitindo-os para o presente, destinando-os a modificar o futuro. Estimulando o cliente (Coachee) a uma reflexão construtiva, levando a ação e a execução de novas metas.

As perguntas poderosas são mais do que apenas boas perguntas, elas aumentam o nível de consciência, encorajam, facilitam a clarificação dos seus pensamentos, favorecem a escuta ativa, intuitiva e disciplinada que o coaching deve desenvolver, permite e favorece ao cliente a formular ou a reformular outras possíveis alternativas, promovendo e reforçando a aprendizagem. As perguntas iniciam-se normalmente pela palavra: O que? Quando? Quem? Onde? Existem no coaching basicamente, dois tipos de perguntas, as chamadas abertas e fechadas. As perguntas abertas encorajam o cliente a descobrir situações e experiências. As perguntas fechadas servem para obter uma informação precisa, obter compromisso em relação ao plano de ação decidido pelo cliente.

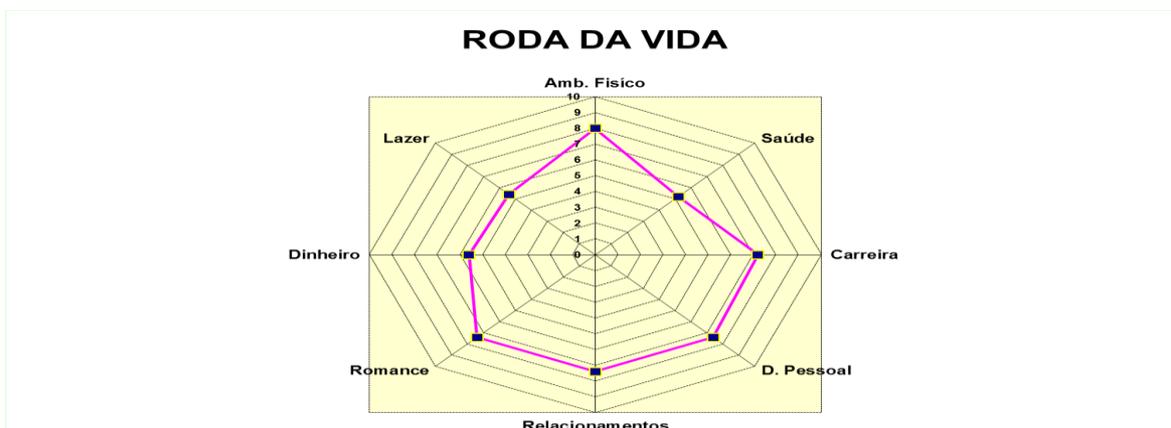
O guia exemplificativo de perguntas dentro de uma sessão (encontro do Coach/ profissional com seu Coachee/cliente) de coaching (JOÃO ALBERTO CATALÃO E ANA TERESA PENIM, 2009, p. 57); como se pretende utilizar esta sessão? Que situação pretende-se trabalhar? O que confere a essa situação pertinência no momento presente? De quem é esse problema ou questão? Que importância tem para si essa questão, numa escala de 1 a 10? Que energia sente-se que tem para promover uma solução, numa escala de 1 a 10? Como se descreve o ideal que se pretende alcançar? O que já fez em relação a isso? Imagine que a situação esta ultrapassada. O que você vê, ouve e sente? O que está impedindo o caminho para a situação ideal? Que responsabilidade tem naquilo que está a acontecer? Que alternativas de ações tem em relação a esta situação? Que tipo de critérios irá utilizar para avaliar essas diferentes opções? Que alternativa lhe parece melhor à luz desses critérios? Como saberá que alcançou aquilo que pretende? Qual é o próximo passo que vai dar? Quando o dará? O que leva de aprendizado desta sessão de Coaching? Fazendo as perguntas certas, amplifica-se a intuição e abre-se o raciocínio para novas escolhas, propiciando novos resultados. Experimente fazer as perguntas poderosas.

A tomada de consciência por parte do Coachee (cliente) é um momento fundamental, tomando como referência a observação. Há uma ferramenta no Coaching, onde se pede para o cliente (Coachee) enumerar algumas atividades, utilizando no início das frases as palavras “tenho que”, observando que neste momento a tendência é que o cliente (Coachee) se concentrará em atividades que

lhes dão pouco prazer ou que exijam bastante energia. Convida-se na sequência o cliente para realizar o mesmo exercício supra, substituindo o “tenho que” por “quero”, contrariando voluntariamente a sua forma de raciocinar. Explorando a reação do cliente em face da mudança de enfoque.

Outra ferramenta de Coaching muito usada é o estabelecimento de objetivos, usando o modelo “SMART” (JOÃO ALBERTO CATALÃO E ANA TERESA PENIM, 2009, p. 83). Cada inicial da palavra em inglês “SMART” tem um significado e uma definição: S – Specific (específico), definir com clareza o objetivo, fica mais fácil atingir o que se foca, contextualizando (O quê? Quem? Quando? Com quem); M – Mensurável, estabelecer critérios de avaliação do progresso rumo ao objetivo focado; Que valor? Que quantidade? Como saber que está cumprido; A – Atingível: o objetivo deve ser formulado de forma a ser atingível, definindo em conjunto ações que o cliente irá pôr em prática para atingir; R – Realista: o objetivo deve ser simultaneamente realista e desafiador (são objetivos mais motivadores), o cliente considera que poderá alcançar e se mostra decidido a fazê-lo; T – Timing: a definição de prazo para a realização do objetivo e/ou cronogramas das tarefas, podem auxiliar grandemente o cliente na sua ação e execução do mesmo.

A popular ferramenta de Coaching “Roda da Vida”: o objetivo da roda da vida é permitir ao cliente, um nível de satisfação em relação aos diferentes aspectos de sua vida. Alguns exemplos de dimensões da vida, em que o cliente irá classificar cada uma delas e dará uma determinada nota que vai de zero a cem por cento, dependendo de cada nível de satisfação atual que se elenca para cada situação.



Fonte: http://www.hipnopnl.com.br/roda_da_vida_35.html - Jeferson Ridão, Master Coach.

Por meio da ferramenta “Roda da Vida” é possível analisar um grandioso número de questões em que se atribuiu diferentes porcentagens. Questiona-se o cliente sobre seu interesse e mobilização na qual está disposto a mudar em relação a uma ou mais áreas e discriminadas.

Devemos considerar a premissa publicada no website da ICF até sua última reforma que “Cada pessoa é a melhor especialista sobre sua própria vida pessoal e profissional, porque só ela sabe quem ela quer e pode ser”.

Por este motivo é importante considerar que as ferramentas devem estar sempre a serviço e voltada exclusivamente para o cliente (Coachee) e nunca contra ele e nem refém do Coach (o profissional).

A IMPORTÂNCIA DA APRENDIZAGEM CONTINUA

Aprendizagem define-se como uma mudança relativa ou estável do comportamento ou no conhecimento, resultante de uma experiência, exercício, estudo ou treino. “O aprendizado só ocorre quando há mudança de comportamento.” Bob Pike. Dizia o grande sábio Aristóteles (384 a.C. a 322 a.C) em seu livro *Ética a Nicômaco* "é fazendo que se aprende a fazer aquilo que se deve aprender a fazer."

Segundo Delors et al (2006), a aprendizagem, além da construção e acumulação de conhecimento, também inclui o aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser. Para Peter Senge (1990/1998), aprender é um processo de crescimento integrado que envolve o indivíduo suas relações.

No site wikipedia/Aprendizagem diz-se que cada pessoa tem seu jeito de aprender a seu modo, estilo e ritmo o site trás cinco estilos de aprendizagem: visual – aprendizagem centrada na visualização; auditiva – centrada na audição; leitura/escrita – aprendizagem através de textos; ativa – aprendizagem através do fazer; e a olfativa – através do cheiro pode possibilitar conhecimento já adquirido anteriormente.

O Ser humano nasce direcionado para aprender, mas, todavia, ele cai na zona do modismo e conforto, necessitando assim, de estímulos, seja ele externo ou interno para buscar de forma continuada o processo de aprendizado, entendendo assim os benefícios que ela trás.

Destaca-se também o aprendizado através do fazer, o “aprender fazendo”, reforçando também o conceito criado por Peter Senge (1990, p. 115) no livro *A Quinta Disciplina*, sobre as “organizações que aprendem”. Em “Pedagogia da Autonomia”, Paulo Freire diz que “saber que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para produção ou sua construção” (FREIRE, 1996, p. 47).

Malcolm S. Knowles (1973) afirma em pesquisa que estudantes adultos retêm apenas 10% do que ouvem, após 72 horas. Entretanto, serão capazes de lembrar de 85% do que ouvem, vêem e fazem, após as mesmas 72 horas.

Não basta apenas, o envolvimento do ser humano na esfera do “pensar”, por meio de estímulos lógicos e racionais. É necessário o envolvimento na esfera do “sentir”, proporcionando estímulos interiores e emocionais. Desta forma, o sentir estimula o “querer”, transformando-se em vontade e ação.

INSTIGAR AS PESSOAS A SAÍREM DA ZONA DE CONFORTO.

Zona de conforto é uma série de ações, pensamentos e comportamentos que uma pessoa está acostumada a ter e que não causam nenhum tipo de medo, ansiedade ou risco. Nessa condição, a pessoa realiza um determinado número de comportamentos que lhe dá um desempenho constante, porém, limitado e com uma sensação de segurança. Segundo essa teoria, porém, um indivíduo necessita saber operar fora de sua zona de conforto para realizar avanços em seu desempenho - por exemplo, no trabalho e na vida pessoal.

É muito importante para o crescimento individual, e para o auto reconhecimento, que se busque aprender tudo de valor que estiver ao alcance, ao longo de toda a vida. Nunca é tarde para principiar o hábito da boa leitura que, além de cultura, nos educa, de maneira atrativa, a língua pátria. Não esqueça de que tudo o que aprendemos hoje, nos servirá de base para o aprendizado no futuro, pois o conhecimento é prazeroso.

Por que você deve sair da sua zona de conforto? Por que, se lá é tão calmo tranquilo e aconchegante? Ninguém percorre a vida inteira sem encontrar dificuldades ou obstáculos. A simples incerteza é um fato da vida, a única coisa da qual se pode ter certeza; a segunda razão é que, os seres humanos procuram maneiras de

purificação e desenvolvimento. Tem-se dentro de cada um, a capacidade, habilidade e o desejo forte de melhorar o padrão, e só pode fazer isso, esforçando e experimentando; a terceira e última razão pelo qual se deve sair da sua zona de conforto e acomodação é simples fato de que sua vida se tornará muito mais fascinante. Ninguém quer uma vida maçante e previsível. Experimente sair da zona de conforto. Faça e pense algo novo e diferente. Dê mais um passo a frente, rumo ao alcance de seu objetivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Destaca-se por meio deste artigo a importância do processo de Coaching e que ele é totalmente voltado para o cliente (Coachee). Não se nasce pronto, mas pode-se ir atrás daquilo que acredita e sonha, aprendendo sempre, aquele que assume total responsabilidade por sua vida. A relevância tanto pessoal como profissional de ser uma pessoa vencedora, estabelecendo grandes metas e praticando planos de ação com foco nos objetivos.

A possibilidade na qual as pessoas descubram com o apoio do Coach as aprendizagens ou comportamentos que precisam desenvolver ou realizar que saiam da zona de conforto ou acomodação, que saibam onde estão e onde querem ir, traçando objetivos concretos e específicos. É fundamental ter critérios, para tudo na vida, isto é, saber o que se procura, para poder escolher, em função da finalidade que se tenha. Quantas vezes fica-se sem saber para onde ir, com quem falar o que fazer.

Por estes motivos ter planos, ter ações, e ao lado um Coach, para facilitar e apoiar a tomada de consciência e decisão onde o indivíduo, assume e compromete-se a se responsabilizar por sua vida.

A importância de tornar realidade, os planos e ações, as realizações objetivas, e como fazer uma simples junção, entre a visão do que se quer para o futuro, qual é a importância disso, como que isto impacta em mim impacta em outras pessoas e for fazendo um passo a passo, planejado, envolvendo várias pessoas. As coisas começam a dar certo e consegue-se ter esta visão da concretização do sonho, da meta a ser atingida.

O coaching possibilita o aumento de desempenho, elimina convicções

limitantes, ajuda a pessoa a viver em conformidade com os seus valores e a conseguir resultados de forma rápida e correta.

Somente com a consciência de que a celeridade com que se progride, é uma decisão individual, cada um conseguirá superar seus limites e valorizar esta bela caminhada que é a vida. Não desacreditar, confiar e crer em si mesmo. Como mostra uns dos grandes ensinamentos divinos: Ame ao próximo como a si mesmo e a Deus acima de todas as coisas.

O ser humano deseja uma vida repleta de satisfação, repleta de boas experiências e conhecimentos, querem bons relacionamentos, um belo trabalho e uma atividade em que lhes dê vanglória, onde possam usar as suas habilidades e ganhar dinheiro. Querem desfrutar dos prazeres da vida com intensidade, querem ver os seus sonhos realizados e sentir, acreditar e vivenciar que estão de acordo com os seus valores e princípios. Desejam ser admirados por muitos, amados por alguns e respeitados por todos. Cada ser humano transporta consigo a resposta para a sua felicidade.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. **Coach: um parceiro para o seu sucesso**. São Paulo: Gente, 1999.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Introdução, tradução e notas de António de Castro Caeiro. São Paulo: Atlas Editora, 2009;
- CATALÃO, J. A. PENIM, A. T. **Ferramentas de Coaching**: Lidel – Edições técnicas, Ltda, Lisboa – Portugal, 4 ed. 2011.
- CHIAVENATO, I. **Construção de Talentos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.
- CORTELLA, M. S. **Não nascemos prontos**: Provocações filosóficas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.
- DELORS, J. et al (2006) **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 10ª edição. Editoras UNESCO, MEC, Ed. Cortez.
- DI STÉFANO, R. **O Líder-Coach: líderes criando líderes**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- DIAS, C. **Pesquisa qualitativa – características gerais e referências**. Disponível em: <http://www.reocities.com/claudiaad/qualitativa.pdf>, Acesso dia 22/01/2012.
- DUTRA, E. G. **Coaching: o que você precisa saber**: Mauad X, Rio de Janeiro, 2010.
- FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- GREENBERG, H. E PATRICK, S. **O sucesso tem fórmula? Você pode superar os seus limites e vencer do seu próprio jeito**. Tradução: Alessandra Mussi Araújo. Elsevier: Caliper, RJ, 2007.
- KNOWLES, Malcolm S. **The ASTD Training And Development Handbook: A guide to Human Resources Development**. Robert L. Craig, editor in chief. ASTD. 4ª edição, McGraw Hill, 1973.
- SENGE, P. M. (1998) **A Quinta Disciplina: Arte e Prática da Organização de Aprendizagem**, (2nd ed.), São Paulo: Editora Best Seller Círculo do Livro. (trabalho original publicado em 1990).

TERENCE, A. C. F.; ESCRIVÃO FILHO, Edmundo. **Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa ação nos estudos organizacionais**. XXVI ENEGEP, Fortaleza – CE,. Disponível em: http://www.abrepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006_TR540368_8017.pdf

WHITMORE, J. **Coaching para performance: aprimorando pessoas, desempenhos e resultados: competências pessoais para profissionais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

INTERNET

<http://www.osignificado.com.br/zona-de-conforto/>

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Aprendizagem> (data 18/01/2012)

<http://www.icfbrasil.org>

http://pensador.uol.com.br/autor/will_rogers/

<http://www.abrepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006>

TR540368

8017.pdf

<http://www.sbcoaching.com.br/>

<http://pt.scribd.com/doc/57710413/62/Comparacao-entre-pesquisa-qualitativa-e-quantitativa> (Reneker, p. 72).

<http://www.slideshare.net/CCAC/capacitacao-consultores-final-1407266> (Bob Pike, p.18).

<http://sitequente.com/frases/aprendizado.html> (Aristóteles)

<http://coachingsp.wordpress.com/2009/07/01/zona-de-conforto-porque-sair-dela/>

<http://frases.globo.com/martin-luther-king/14230>