

O Coaching no divã do psicanalista

por: **Catarina Guerra Barosa** foto: **Design e Forma**



O QUE PENSA O PROFESSOR SOBRE COACHING?

O Coaching parece-me, tanto quanto entendo, fazer parte de um processo evolutivo na área dos Recursos Humanos. Não é fácil definir de uma forma rigorosa o que se entende por coaching. Alguns pensam tratar-se e não se tratar de uma forma “focal” de terapia psicológica. Outros comparam-no, a meu ver erroneamente, a mais uma técnica de treino na área dos Recursos Humanos. Porém, o conceito está intimamente ligado à reflexão, bem

Perfil

Psicanalista e professor catedrático português, Carlos Amaral Dias nasceu em 1946, em Coimbra. Formou-se na Universidade de Coimbra, em Medicina, e mais tarde especializou-se em Psiquiatria. Os seus referenciais de interesse científico e de investigação são a psicanálise, a psicologia clínica, a psicopatologia do funcionamento mental, a toxicodependência e a investigação sobre a Psicose. Tem publicada uma vasta obra, dela fazem parte temos livros como: Carne e Lugar, 2009 Livraria Almedina; Modelos de Interpretação em Psicanálise, 2008 Livraria Almedina; Freud para Além de Freud, 2005 Climepsi Editores; Costurando as Linhas da Psicopatologia Borderland, 2004 Climepsi Editores; Um Psicanalista no Expresso do Ocidente, 2003 Temas e Debates; O Inferno Somos Nós, 2002 Livros Quetzal; Volto Já, 2000 Fim de Século Edições.

“Um mau coaching é aquele que transfere para o coach todas as decisões, transformando a relação numa relação de dependência e com carácter destrutivo das potencialidades desenvolvimentais do cliente”

como a um certo tipo de aprendizagem pessoal e às necessidades organizacionais. Trata-se, portanto, de uma relação ternária em que a organização não pode deixar de ser levada em linha de conta.

Não tendo experiência de coaching, não nutro pela técnica qualquer espécie de antipatia, bem como pelo contrário. O reconhecimento da importância da subjectividade é um dado adquirido na psicologia e nas neurociências.

É JÁ CONSENSUAL QUE PARA SER UM BOM COACH NÃO BASTA OBTER UMA CERTIFICAÇÃO, EXIGINDO ESTA FUNÇÃO CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE PERSONALIDADE. QUAIS É QUE PODEM AJUDAR A SER MELHOR COACH?

DAR A SER MELHOR COACH?


Mau grado as dezenas de milhar de coaches existentes no mundo e mau grado também as certificações profissionais de formação na área do coach, as quais não têm rigorosamente nada a ver com qualquer formação de base, o certo é que, como em todas as profissões em que a relação interpessoal é prevalente, certas características são indispensáveis. Não basta saber técnicas mas como operacionalizá-las. E aí a capacidade de empatia é essencial bem como o reconhecimento daquilo que nós, os psicanalistas, chamamos transferência.

Um mau coaching é aquele que transfere para o coach todas as decisões, transformando a relação numa relação de dependência e com carácter destrutivo das potencialidades desenvolvimentais do cliente.

É QUE CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE PODEM SER UM OBSTÁCULO AO EXERCÍCIO DESTA FUNÇÃO?

Certas características de personalidade ao impedirem a expressão de ideias, necessidades e sentimentos no sentido de maior independência não se adequam à prática do coaching. Enquanto a personalidade aceite e centrada na ajuda incondicional favorece a técnica, já as personalidades mais rígidas, caracterizadas pela racionalização, intelectualização, ou pior, pela projecção no outro dos seus próprios conflitos internos, não parecem ser as mais adequadas num coach.

MUITAS VEZES, NO ÂMBITO DE UM PROCESSO DE COACHING, OS COACHEES DEPARAM-SE COM PROBLEMAS DE ORDEM PSICOLÓGICA OU MESMO PSIQUIÁTRICA QUE OS IMPEDEM DE CONTINUAR O SEU TRABALHO? ONDE ESTÃO AS FRONTEIRAS ENTRE AQUILO QUE CABE AO COACH FAZER E A PSICOLOGIA/ PSIQUIATRIA?

Para um psicanalista, a palavra é a matéria dos factos, tal como para o coach. Quer no caso da psicanálise, quer no caso do coaching, o convite é a emergência do sujeito. No caso do coaching, as questões são aparentemente mais focalizadas, já que preservando o contexto do contrato, isto é, a fala inscreve-se nas relações de trabalho, mas também no sujeito. Ora, aí, o resultado pode ser surpreendente. O objectivo originário do pedido pode transformar-se na emergência de angústias, inseguranças e ansiedades depressivas a que o próprio sujeito não tenha tido acesso. O limite depende da ética de quem pratica o coach. Se a fronteira entre a perplexidade e o questionamento for excessivamente diluída, abrindo-se, por aí, à psicopatologia, abriu-se uma caixa de Pandora que só um psiquiatra ou um psicanalista pode avaliar. 

PROBLEMA VS OPORTUNIDADE, UMA QUESTÃO DE PERSPECTIVA

A relação com a realidade estabelece-se por via dos sentidos mas ganha significado com a elaboração mental do que é vivenciado.

A rotulagem semântica que damos às situações e às pessoas com quem interagimos vai condicionar, substancialmente, a nossa capacidade (e qualidade) de resposta, alavancando ou restringindo os recursos disponíveis.

O mesmo tópico tanto pode ser um problema como uma oportunidade, consoante a perspectiva do observador.

Alguns princípios de acção tendentes a transformar problemas em oportunidades:

Visualizar diferentes perspectivas – tome consciência das suas auto-verbalizações perante o problema e do papel que reserva para si nesse contexto. Desenhe um círculo imaginário em torno desse tópico, saia da sua perspectiva “natural” e percorra esse círculo assumindo outros papéis. Essas possibilidades relativizarão o seu ponto de vista inicial, criando espaço para experimentar fazer diferente.

Ousar ousar – use a “dificuldade” como estímulo para sair das rotinas e procedimentos que conhece. Esteja atento ao seu sabotador interno i.e. às auto-verbalizações e imagens que poderão bloqueá-lo dentro da sua zona de (des)conforto. Use perguntas relevantes para alavancar a sua passagem à acção.

Pôr em prática acções convictas – mantenha o foco no que quer fazer acontecer e no sucesso da iniciativa. Relativize a tentação dos objectivos tudo-ou-nada; a maior parte das vezes, a mudança insinua-se, gradualmente.

Avaliar resultados – celebre cada vitória (mesmo que pequena e parcelar). Se, eventualmente, não atingiu o pleno (algo mais frequente do que poderá pensar), transforme os erros em portais de aprendizagem e mantenha uma atitude kaizen. A evolução é uma caminhada discreta.

Jaime Ferreira da Silva