



# Laboratório de Aprendizagem

## Coaching: o que é, quando indicar e como contratar



## objetivos

- ❑ Conhecer e localizar o coaching no universo das ferramentas de desenvolvimento de pessoas e equipes.
- ❑ Capacitar o profissional de RH a identificar em que casos o coaching é melhor indicado.



# conteúdos

- ❑ O aparecimento do coaching como ferramenta de desenvolvimento de pessoas e equipes: porque e como isto aconteceu. As agências certificadoras. A panacéia atual: afinal esta ferramenta serve para tudo e para todos?
- ❑ A diferença entre o coaching e as demais ferramentas de desenvolvimento individual e grupal.
- ❑ Coaching, mentoring, counseling, consultoria e terapia: diferenças e semelhanças.
- ❑ A importância do diagnóstico como o principal balizador da utilização de qualquer ferramenta de desenvolvimento. A voz do cliente interno x a análise do profissional de RH. Quando o coaching é mais indicado.
- ❑ Cuidados na escolha de coaches externos e consultorias de coaching.
- ❑ Coaching: o que se pode esperar como resultado e como monitorá-lo.



# conceito do laboratório

## LABORATÓRIO

ambiente confortável  
de reflexão e  
experimentação

## DE APRENDIZAGEM

ampliação do  
conhecimento em relação  
a utilização do coaching no  
desenvolvimento de  
pessoas

## COLETIVA

grupo de pessoas  
interagindo e produzindo  
insights relevantes



# metodologia

- ❑ Adotar pressupostos da andragogia: trabalhar com o repertório (conceitual e prático) já existente em cada participante.
- ❑ Provocar o questionamento de valores/crenças e comportamentos dos participantes, em ambiente de aprendizagem e conforto.
- ❑ Facilitar a troca de experiências e aprendizagem entre todos.
- ❑ Utilizar simulações, exercícios, feedback em grupo para tornar práticos os aspectos conceituais dos conteúdos apresentados.



## condições de realização

- ❑ Realização somente “in house”, indicado aos profissionais de RH envolvidos com desenvolvimento de pessoas e equipes.
- ❑ Turmas de, no máximo, 15 participantes.