

FORMAÇÃO EM



Coaching Psychology

DESENVOLVENDO UMA
AGENDA PARA ENSINAR
COACHING PSYCHOLOGY

Desenvolvendo uma agenda para ensinar coaching psychology

Anthony M. Grant

A pesquisa e prática de coaching psychology se desenvolveu consideravelmente ao longo dos últimos 10 anos. No entanto, se ela deve continuar a crescer e se desenvolver, uma estrutura educacional e de ensino precisa ser estabelecida. Pouca atenção tem sido dada à literatura publicada ao ensino do coaching psychology. O objetivo deste artigo é estimular a discussão sobre o ensino do coaching psychology e iniciar o processo de desenvolvimento de uma agenda de ensino, incluindo delinear alguns conceitos, teorias e habilidades que podem ser vistas como o núcleo do coaching psychology. Com base na Australian Psychological Society e nas definições da British Psychological Society, propõe-se que as seguintes áreas devem formar o núcleo de uma educação em coaching psychology: uma abordagem da prática baseada em evidências; princípios éticos; modelos profissionais de prática; questões relacionadas à problemas de saúde mentais; teoria cognitivo-comportamental aplicada ao coaching; teoria dos objetivos; teoria da mudança; teoria sistêmica aplicada ao coaching (incluindo processos de grupo e aplicações organizacionais); habilidades básicas de coaching aplicado e sua aplicação para treinamento de habilidades, desempenho, desenvolvimento e reabilitação; e aplicações de coaching psychology para áreas especializadas tais como coaching executivo, coaching no local de trabalho, coaching de saúde e bem estar, coaching de vida e coaching de performance, além de áreas como psicologia positiva aplicada, abordagens focadas em soluções, em desenvolvimento cognitivo, narrativo, psicodinâmico e Gestalt. Coaching psychology como uma sub-disciplina psicológica está no caminho para o desenvolvimento de uma área coerente de pesquisa e prática. Agora é preciso desenvolver e formalizar um corpo de conhecimento que possa sustentar e avançar nesta nova área da ciência comportamental.

Palavras-chave: coaching psychology; ensino de coaching psychology; treinamento de coaching; treinamento baseado em evidências.

A subdisciplina acadêmica de coaching psychology como uma psicologia positiva aplicada tem se desenvolvido desde que foi ensinado pela primeira vez em nível de pós-graduação em 2000 na Universidade de Sydney. O Grupo Especial de Psicologia (SGCP) da Sociedade Britânica de Psicologia (BPS) foi formado em dezembro de 2004, após a formação do Grupo de Interesse em Coaching Psychology (IGCP) da Sociedade Australiana de Psicologia (APS) em agosto de 2002, e agora há diversos grupos de coaching psychology no mundo todo, incluindo aqueles na Dinamarca, Irlanda, Israel, Nova Zelândia, África do Sul e Suécia. A maioria destes está associada com a sua sociedade psicológica nacional profissional (para detalhes dos antecedentes para a formação do BPS SGCP veja Palmer & Whybrow, 2006).

No entanto, se o coaching psychology deve continuar a crescer e se desenvolver, algum tipo de estrutura educacional e de ensino acabará precisando ser estabelecida, e esse tema ainda não foi amplamente discutido na literatura. Este artigo apresenta algumas ideias baseadas no meu envolvimento na concepção, estabelecimento e ensino em programas de pós-graduação em coaching psychology ao nível de mestrado desde 1999. O objetivo deste artigo é estimular a discussão sobre o ensino de coaching psychology e iniciar o processo de desenvolvimento de um ensino, incluindo delinear alguns dos conceitos e teorias que podem ser vistas como estando no cerne do coaching psychology.

Deve-se notar que as ideias apresentadas neste artigo são as visões pessoais do autor e não devem ser consideradas como indícios das políticas ou opiniões da APS IGCP ou da BPS SGCP, nem devem ser usadas para representar as políticas ou opiniões da universidade onde o autor trabalha. Também deve ser observado que, embora exista uma clara sobreposição entre o ensino de coaching e de coaching psychology, este artigo aborda exclusivamente as questões de ensino relacionadas ao coaching psychology.

Visão geral da literatura de coaching psychology

A pesquisa e prática de coaching psychology tem se desenvolvido consideravelmente ao longo dos últimos 10 anos. Uma visão geral da literatura citada em PsycINFO realizada em dezembro de 2010 usando as palavras-chave 'coaching psychology' encontrou um total de 290 citações. Entre 1927 e 1996, havia apenas oito citações listadas. A primeira citação usando as palavras-chave foi a revisão de Miller (1927) do livro de Coleman Griffith (1926) sobre a psicologia do coaching esportivo. Não é até 1951 que a próxima citação está listada - outro livro sobre a psicologia do coaching esportivo (Lawther, 1951). Nenhuma citação adicional está listada até o editorial de Leonard (1995) no *Consulting Psychology Journal*, que anuncia a edição especial de 1996 sobre coaching executivo, em que o termo coaching psychology é usado como uma palavra-chave, mas não mencionado no próprio texto, como o foi o caso em outras publicações.

De acordo com as citações em PsycINFO, a literatura sobre coaching psychology vem à tona em 2003 (Grant, 2003), e é neste momento em que podemos ver artigos que focam principalmente no coaching psychology sendo publicados em números crescentes. Podemos dizer que este período é o verdadeiro início da literatura acadêmica psicológica associada ao movimento de coaching psychology contemporâneo. Entre 2003 e 2005, houve 14 citações, com nove citações em 2006, 54 citações em 2007, 87 citações em 2008, 85 citações em 2009 e 34 citações em 2010. (Nota: há um atraso frequente entre a publicação de jornal e a lista de citações em PsycINFO e o mesmo pode bem explicar o número mais baixo das citações em 2010; por exemplo, artigos na edição de dezembro de 2010 da publicação do BPS SGCP, *The Coaching Psychologist*, não estão listadas; note também que esta breve visão geral não inclui a quantidade substancial de literatura publicada sobre o coaching que não é especificamente relacionada à psicologia que poderia, no entanto, contribuir para o ensino de coaching psychology.)

Evidentemente, quantidade não é necessariamente qualidade, e algumas dessas

citações se referem a artigos curtos, avisos em relação à sociedades profissionais, comentários sociais e similares, ao invés de pesquisa acadêmica, artigos teóricos, opinião profissional acadêmica ou artigos sobre a prática. No entanto, é claro que um corpo de literatura específica de coaching psychology está emergindo. Ao mesmo tempo, o número de praticantes de coaching psychology em sociedades psicológicas nacionais estabelecidas tem crescido consideravelmente. Por exemplo, o APS IGCP tem 590 membros, aproximadamente 3,5 por cento do total de adesões do APS, e o BPS SGCP tem 2332 membros, cerca de 5 por cento do total de adesões do APS.

O desenvolvimento do coaching psychology tem sido um esforço internacional com entrelaçamento global de ideias e ações. Sem dúvida, um dos principais motores práticos do movimento de coaching psychology tem sido o desenvolvimento de grupos de interesse em um número de sociedades psicológicas nacionais estabelecidas e a publicação conjunta de revistas de coaching psychology revisadas por pares associadas à tais sociedades. A administração de pessoas dedicadas, como o Prof. Michael Cavanagh e o Prof. Stephen Palmer, e o trabalho de muitas pessoas diferentes tem sido vital neste sentido. Esse trabalho pioneiro fornece uma base sólida para a nova disciplina de coaching psychology. Mas, para estender esse trabalho, para garantir que o coaching psychology continue a crescer, precisamos oferecer treinamento e educação para aqueles que vêm atrás de nós. Precisamos ser capazes de ensinar coaching psychology de forma rigorosa, coerente e profissional.

Ensinando coaching psychology: O próximo passo de desenvolvimento

Apesar do crescimento mencionando anteriormente na literatura e na prática, pouca atenção tem sido dada à literatura publicada ao ensino de coaching psychology. Existem poucos livros publicados enfocando explicitamente coaching psychology (ao invés de coaching por si só) que podem ser usados como livros de texto para ensinar coaching psychology (por exemplo, Palmer & Whybrow, 2007, Peltier, 2010) e apenas um pequeno número de artigos discute questões relacionadas com o ensino real de coaching psychology.

O artigo de Palmer (2008) defendeu a inclusão do coaching psychology nos cursos de graduação em psicologia, e algumas universidades estão agora, de fato, incluindo disciplinas ou cursos de curta duração sobre coaching psychology em seus currículos de graduação - um desenvolvimento bem-vindo. Spaten e Hansen (2009) apresentaram detalhes dos benefícios de incorporar um programa de coaching psychology em um programa de pós-graduação em psicologia em uma universidade dinamarquesa. Passmore (2010) sugeriu que o treinamento em coaching e em coaching psychology deveriam se concentrar tanto no desenvolvimento comportamental (habilidades) quanto no desenvolvimento de atributos e qualidades pessoais, e seu trabalho com McGoldrick (Passmore & McGoldrick, 2009) enfatizou a necessidade de modelos de supervisão para serem incorporados no ensino de coaching psychology.

Em relação a modelos relacionados à prática, que naturalmente formam o ensinamento e treino de praticantes, Corrie e Lane (2009) discutiram uma série de interpretações do modelo cientista-praticante, concluindo que precisamos aproveitar seus pontos fortes: pensamento rigoroso; a capacidade de absorver dados de fontes diferentes em uma conceituação de caso coerente; a capacidade de conceber e implementar estratégias de intervenções específicas caso a caso; e as habilidades para avaliar e criticar nosso trabalho - enquanto descartando sua fraqueza. Estes incluem o excesso de confiança em pesquisas previamente

conduzidas e a aplicação prática rígida de tais pesquisas, que pode não ser apropriada para a natureza emergente de coaching, particularmente neste momento em que há ainda pouca pesquisa focada em coaching.

As questões relacionadas à educação e formação de psicólogos-coaches também foram discutidas em um excelente e abrangente Documento de Discussão da BPS sobre Benchmarks para Coaching Psychology (BPS, 2006a), um documento que incorporou muitos dos pontos mencionados acima. O Documento de Discussão da BPS focou especificamente na educação e formação de psicólogos-coaches e discutiu possíveis pontos de referências educacionais para o desenvolvimento de uma área de prática especializada que possa servir de modelo.

Faz sentido ensinar coaching psychology para não-psicólogos?

Embora um documento detalhado, que pode servir como um modelo útil para outras sociedades psicológicas, o Documento de Discussão da BPS não abordou uma questão chave: o ensino de coaching psychology deve ser restrito a graduados em psicologia? Esta é uma questão importante que toca em pontos relacionadas à regulamentação profissional e tem implicações claras para o desenvolvimento de uma agenda para o ensino de coaching psychology.

Eu argumento que o estudo de coaching psychology em pós-graduação deve ser aberto a todos os que tem habilidade, atributos e intelecto para completar tais estudos com sucesso. Isto não é para diminuir o valor do psicólogo ou do exercício da profissão. Atuar como psicólogo no Reino Unido e na Austrália implica um diploma de graduação em psicologia e, em seguida, um pós-graduação abrangendo um longo e sofisticado treinamento no modelo cientista-praticante e estágios supervisionados, embora seja interessante notar que a entrada em muitos cursos de pós-graduação em psicologia nos EUA não requer um diploma de graduação em psicologia.

Na verdade, eu pessoalmente acredito que devemos desenvolver o Coaching Psychology como uma área especializada da psicologia. Este artigo não abordará questões relacionadas com a acreditação de cursos de coaching psychology - esse é um tópico complexo digno de uma discussão separada e focada (veja Carr, 2005; Grant & O'Hara, 2006).

No entanto, deve-se notar que as questões da prática profissional oferecida um psicólogo-coach e o ensino de coaching psychology são questões logicamente independentes: é possível aprender coaching psychology sem se tornar um psicólogo. Assim, uma agenda para o ensino do coaching psychology deve lidar com o processo de ensino, de certificação e do processo da prática profissional como questões separadas. Além disso, deve reconhecer-se que o coaching é uma área interdisciplinar crescente de prática profissional. Muitos excelentes coaches não têm um diploma de graduação em psicologia, e não têm o tempo ou desejo de passar 5 anos estudando para se graduar em psicologia. Eles não querem se tornar psicólogos. Mas eles verdadeiramente desejam aprender sobre a psicologia que sustenta um processo de coaching. Há uma sede significativa por conhecimento, por parte dos coaches não-psicólogos, para obter informações sobre formas empiricamente validadas de trabalhar com as pessoas e de como ajudá-las a estabelecer e alcançar metas em suas vidas pessoais e empresariais (para discussão, veja Grant & Cavanagh, 2007).

As universidades e os cursos de psicologia há muito tempo não se envolvem com a sede e o desejo dos que não são psicólogos por tal conhecimento, deixando a porta aberta para outras pessoas, sem dúvida alguma menos qualificadas, para atender as demandas desse mercado. Por fim, vale lembrar que os cursos de pós-graduação existentes em coaching psychology mundo afora já admitem como alunos pessoas que não são psicólogos. Assim, ao invés de tentar bloquear tal entrada (de não psicólogos fazerem formação em coaching), devemos pensar em como projetar melhores formações em coaching (para garantir um nível melhor de formação).

Definições importantes de serem discutidas antes de se estabelecerem agendas de ensino

No entanto, antes que possamos começar a projetar e desenvolver uma agenda significativa para o ensino de coaching psychology, precisamos de uma definição clara do que é coaching psychology e o que ele pretende fazer - é difícil ensinar o que não está definido. Isto é particularmente importante dado que não-psicólogos também estudam coaching psychology, e muitos desses alunos não terão uma base sólida de conhecimentos sobre saúde mental.

Várias definições de coaching psychology emergiram desde as delineações originais (Grant, 1999, 2000). O trabalho inicial no estabelecimento de coaching psychology foi destinado a ajudar a desenvolvê-lo como uma psicologia aplicada que se distinguiu especificamente dos focos observados no aconselhamento e na psicologia clínica (por exemplo, Grant, 2000).

Aiunda que o aconselhamento, a psicologia clínica e o coaching sejam todos focados em ajudar as pessoas a fazerem mudanças com propósito, que façam um sentido para as pessoas, eles diferem no sentido em que o foco primário do aconselhamento e da psicologia clínica é definida pela APS como a melhoria da angústia para "gerenciar o estresse e conflito em casa e no trabalho, perda e trauma, e superar sentimentos de ansiedade e medo" (definição baseada no foco da psicologia do aconselhamento, APS, 2007a), ou a "avaliação, diagnóstico e tratamento de problemas psicológicos e doenças mentais" (definição baseada no foco da psicologia clínica, APS, 2007b). Claramente, ainda que o aconselhamento e a psicologia clínica sejam disciplinas importantes e valiosas, seu foco primário está em remediar a disfunção ou angústia.

A definição de Coaching Psychology da Sociedade Australiana de Psicologia (APS): Questões relacionadas à saúde mental

Foi em função da importância de distinguir o coaching psychology do aconselhamento e do trabalho clínico, que as definições iniciais de coaching psychology da APS incluíram referências a populações não-clínicas (daqui na frente, no presente texto, “população não-clínica” se referirá a pessoas sem comprometimento de sua saúde mental, pessoas com “comportamento funcional”). Por exemplo, a definição de coaching psychology do IGCP de 2002 enfatizou que o mesmo estava focado em populações não-clínicas e o *'[...] na melhoria da experiência de vida, do desempenho no trabalho e bem-estar de indivíduos, grupos e organizações que não têm problemas de saúde mental clinicamente significativos ou níveis anormais de angústia.'* (itálico acrescentado, PICG, 2002).

Em contrapartida, a definição original de coaching psychology da BPS de não faz referência explícita à questões relacionadas à doenças mentais e o define deste modo: "Coaching psychology é para melhorar o bem-estar e desempenho na vida pessoal e no trabalho, apoiado por modelos de coaching baseados em abordagens psicológicas" (adaptado de Grant & Palmer, 2005, e citado em Palmer & Whybrow, 2006). No entanto, a natureza não-clínica do coaching psychology é explicitado no Documento de Discussão do BPS SGCP sobre Pontos de Referência do Assunto para Coaching Psychology (2006: nota: ver o artigo de discussão da BPS para obter mais informações sobre a posição do SGCP no tratamento de doenças mentais e coaching psychology).

No entanto, há agora evidências crescentes de que muitos clientes de coaching de

fato têm problemas clinicamente significativos de saúde mental e níveis anormais de angústia. As primeiras pesquisas sobre esta questão descobriram que entre 25 e 50 por cento dos indivíduos que se apresentam para o coaching de vida tinham níveis clínicos de psicopatologia (Green, Oades & Grant, 2006; Spence & Grant, 2005), e níveis mais elevados do que os normais de doenças mentais, incluindo transtornos de personalidade, foram recentemente relatados em populações de coaching executivo (Kemp & Green, 2010).

No entanto, a literatura de coaching afirma repetidamente que o coaching não visa o tratamento de problemas psicológicos (por exemplo, Whitmore, 2009; Williams & Thomas, 2004). Há uma lacuna importante aqui entre a realidade da prática e a retórica da teoria e precisamos abordar essa tensão se quisermos desenvolver uma agenda de ensino para o coaching psychology que claramente o diferencie do aconselhamento ou da psicologia clínica, cujo foco é principalmente sobre o tratamento do sofrimento.

Uma maneira de fazer isso é usar definições de coaching psychology que reconheçam: (a) o foco primário do coaching psychology (como sendo sobre a facilitação da realização de metas, desenvolvimento pessoal ou profissional e melhoria do bem-estar, no lugar do tratamento de doenças mentais); E (b) a noção de que, embora alguns clientes de coaching possam de fato ter problemas de saúde mental (e, nesse sentido, muitos não pertencem a uma população "não-clínica"), o coaching psychology não tem como objetivo tratar diretamente esses problemas.

É claro que tais problemas podem ser melhorados como resultado do coaching; a busca e o alcance de metas pessoais são frequentemente associados ao aumento do bem-estar (Sheldon et al., 2004). Além disso, muitos psicólogos-coaches que também são adequadamente qualificados para lidar com doenças mentais podem conduzir intervenções psicoterapêuticas com seus clientes e explicitamente tratar de questões como depressão, transtornos de ansiedade e afins. Mas essas intervenções não são intervenções de coaching - elas são mais precisamente delineadas como aconselhamento ou trabalho clínico e não devem ser apresentadas como "coaching". De fato, tanto o BPS (2006b) como os códigos de ética relacionados à prática da APS (APS, 2007) advertem explicitamente contra a falsa representação de serviços psicológicos.

Uma definição de coaching psychology que se baseia em definições passadas da APS e BPS e torna essas distinções claras é a seguinte:

Coaching psychology é um ramo da psicologia que se preocupa com a aplicação sistemática da ciência comportamental da psicologia para a melhoria da experiência de vida, desempenho no trabalho e bem-estar de indivíduos, grupos e organizações. Coaching psychology concentra-se em facilitar a realização de metas e na melhoria do crescimento pessoal e profissional e desenvolvimento de clientes na vida pessoal e no trabalho. Não se destina a tratar diretamente problemas clinicamente significativos de doenças mentais ou níveis anormais de sofrimento e angústia.

A inclusão de uma breve frase na definição de coaching psychology acima, que exclui explicitamente o tratamento de doenças mentais ou níveis anormais de angústia, distingue claramente o papel primordial do coaching psychology do aconselhamento e da psicologia clínica e fornece uma plataforma útil para explorar uma agenda para o ensino de coaching psychology, e é esta a questão em que agora focaremos.

Uma agenda para o ensino de coaching psychology

Conforme detalha o documento de discussão da BPS (2006a), coaching psychology enfatiza o compromisso com a definição de metas e a busca de resultados especificamente definidos, conforme acordado com os clientes. Também se preocupa com a exploração do significado de eventos e experiências, as representações mentais de eventos, a identificação de fatores internos e externos de influência e o significado particular destes para relacionamentos com os próprios clientes de coaching e com os outros. Tal compreensão do coaching psychology é compatível com uma ampla gama de tradições filosóficas, psicológicas e teóricas, incluindo a cognitivo-comportamental, humanista e perspectivas sistêmicas, entre outros (BPS, 2006a).

No entanto, enquanto uma ampla perspectiva de fundamentos teóricos no coaching psychology pode servir para enriquecer o campo, é essencial que o ensino de coaching psychology promova as habilidades de pensamento crítico necessárias para graduados avaliarem criticamente várias tradições filosóficas, psicológicas e teóricas para construir modelos coerentes conceitualmente de teoria e prática. Assim, o ensino de coaching psychology deve ser muito mais do que um programa de "formação em coaching" baseado em uma metodologia de coaching específica - devemos ter como objetivo produzir profissionais informados que são capazes de promulgar os objetivos-chave do coaching psychology.

Com base na discussão acima, os objetivos do coaching psychology incluem: fornecer apoio individual ou em grupo para facilitar as pessoas na realização de suas metas de vida e / ou trabalho; facilitar a realização de objetivos de grupos; reconhecer e fornecer um direcionamento adequado em relação aos problemas de saúde mental do cliente, fazendo inclusive encaminhamento a outros profissionais para tratamento adequado; apoiar o desenvolvimento de programas eficazes de coaching nas organizações; utilizar os melhores conhecimentos disponíveis na concepção, implementação e avaliação de intervenções de coaching; investigação sobre a eficácia do coaching; ser capaz de



utilizar um referencial psicológico para a teoria, prática e pesquisa de coaching profissional de forma ética e profissional, enquanto aproveitando e desenvolvendo a teoria psicológica existente e conhecimento para uso em contextos de coaching (para discussões sobre esses pontos veja, por exemplo, Palmer & Whybrow, 2006, Stober & Grant, 2006). São estas questões que uma agenda para o ensino de coaching psychology precisa abordar.

Principais áreas de estudo

Tendo em conta os pontos acima, sugiro que o ensino de coaching psychology deve incluir as seguintes áreas centrais de estudo. (Além dessas áreas de estudo propostas abaixo, o ensino de coaching psychology também deve incluir uma série de outras áreas não essenciais que podem variar de acordo com os interesses dos alunos ou especialidade da instituição de ensino, veja Tabela 1.)

1. Fundamentos para uma abordagem de prática baseada em evidências.
2. Princípios éticos.
3. Modelos profissionais de prática.
4. Questões relacionadas à saúde mental no coaching.
5. Teoria cognitivo-comportamental aplicada ao coaching.
6. Teoria das metas.
7. Teoria da mudança.
8. Teoria sistêmica aplicada ao coaching (incluindo processos de grupo e intervenções nas organizações).
9. Principais habilidades de coaching e suas utilizações.
10. Aplicações de coaching psychology a áreas especializadas de prática, incluindo (mas não limitado a); Coaching executivo, coaching no local de trabalho, coaching de saúde, coaching de vida e coaching de alta performance.

Deve-se notar que a composição exata de todo o programa de pós-graduação em coaching psychology será, obviamente, determinada pelas preferências teóricas e valores do diretor do curso, da faculdade e da instituição em que o curso é oferecido. As listas acima estão em sintonia com o que eu consideraria serem as áreas centrais para um programa de pós-graduação em coaching psychology que reflete os pontos-chave de conhecimento psicológico relacionado ao coaching como previamente definido neste artigo.

Há uma grande variedade de outras áreas de estudo que também poderiam ser incluídas (ver Tabela 1). As áreas de estudo acima se dividem em três grandes categorias. As áreas de um a quatro abrangem questões profissionais e éticas fundamentais; as áreas cinco a oito englobam o conhecimento psicológico central

aplicado ao coaching; e as áreas nove e dez referem-se à competências aplicadas e à prática de coaching. Cada uma destas áreas poderia ser ensinada como um assunto independente, ou combinada com outras áreas para fazer uma unidade coerente de estudo (ou módulo). Por exemplo, as áreas de uma a três combinadas fariam uma unidade de estudo coerente, assim como as áreas cinco, seis e sete.

Tabela 1: Exemplos de áreas de estudo que também poderiam ser incluídas no ensino de coaching psychology

- 1. Psicologia positiva e coaching*
- 2. Abordagens cognitivas-desenvolvimentais de adultos para o coaching*
- 3. Abordagens psicodinâmicas do coaching*
- 4. Abordagens narrativas para o coaching*
- 5. Abordagens da Gestalt para coaching*
- 6. Abordagens focadas em soluções para o coaching*
- 7. Constructos sócio-cognitivops como inteligência emocional e atenção plena(mindfulness)*
- 8. Motivação, incluindo a teoria da auto-regulação*
- 9. Medição no coaching, incluindo questões relacionadas ao feedback de vários avaliadores*
- 10. Aplicação de modelos de aprendizagem de adultos ao coaching*
- 11. Liderança e tópicos de gestão*
- 12. Questões relacionadas com a saúde e o bem-estar*
- 13. Métodos de investigação no coaching*

1. Fundamentos para uma abordagem baseada em evidências

Esta área de estudo deve visar a transmitir os conhecimentos e habilidades necessárias para uma abordagem baseada em evidências para a prática de coaching, que está fundamentado na ciência comportamental da psicologia. Nesse contexto, o termo "baseado em evidências" significa muito mais do que simplesmente produzir evidências de que uma intervenção de coaching específica e eficaz, ou desmentar quaisquer dados que não sejam extraídos de ensaios clínicos duplo-cegos randomizados. Já que coaching não se refere à intervenções médicas que seguem regimes de tratamento prescritos, coaching não se presta à avaliação dentro de um modelo médico. De fato, dado o contexto

não-clínico e não-médico do coaching, o modelo médico pode ser uma estrutura totalmente inadequada para entender, ensinar e avaliar o coaching (Stober & Grant, 2006).

Assim, esta área de estudo deve promover uma visão mais ampla do coaching baseado em evidências, uma visão que valorize tanto os dados qualitativos como os quantitativos, e que fique confortável tanto com o estudo de caso quanto com pesquisas controladas e randomizadas, reconhecendo portanto a importância e o valor de ambas. O ponto chave aqui é que o aluno deve ser capaz de determinar qual metodologia é a mais apropriada para a situação específica que ele vivencia, e saber para onde ir (por exemplo, bases de dados eletrônicas, publicações de coaching específicas e literatura relacionada) para encontrar o conhecimento e evidência que ele precisa para conduzir o coaching de uma forma ética e profissional.

2. Princípios éticos

Os princípios éticos são a base da prática profissional. O ensino de princípios éticos e sua aplicação é central para todas as áreas da prática profissional, desde o Direito, a Medicina, até a Psicologia. Há uma série de desafios no ensino de ética em cursos de coaching psychology.

Em primeiro lugar, em função coaching por si só ser um esforço interdisciplinar, e com isso os alunos acabarem tendo históricos e antecedentes bastante diversos, muitos deles não terão sido educados nos princípios básicos éticos que permeiam os cursos de graduação em psicologia. Como esses quadros referenciais em relação à ética são fundamentais para a atuação profissional do psicólogo, pode ser mais difícil para os estudantes mais velhos que não tenham tido uma exposição anterior a uma estrutura ética específica da psicologia de repente adotar e incorporar um novo quadro ético.

Em segundo lugar, os códigos éticos apropriados para um psicólogo-coach podem muito bem diferir dos códigos éticos que são apropriados para um coach não-psicólogo, e isso poderia exigir o ensino de dois ou mais códigos éticos específicos dentro de um curso. Preocupações centrais que vêm à mente incluem questões éticas relacionadas à utilização de testes psicológicos (de exclusividade do psicólogo), questões relacionadas à supervisão obrigatória e ao desenvolvimento

profissional contínuo, e responsabilidades relativas à questões de saúde mental. Em terceiro lugar, o fato de cada escola de coaching ter seu próprio quadro ético torna difícil determinar qual código de ética adotar como referencial. Naturalmente, nenhum desses problemas é intransponível. No entanto, eles precisam ser abordados na medida em que uma agenda para o ensino de coaching psychology se desenvolve.

3. Modelos profissionais de prática

No que diz respeito aos modelos de prática profissional, a Sociedade Psicológica Australiana e Britânica estão comprometidas com o modelo cientista-praticante (Kennedy & Llewelyn, 2001; Provost et al., 2010). Embora a noção de se tornar um cientista-praticante pode ser intimidante para aqueles que não foram previamente educados em uma disciplina científica (Cruz & Hervey, 2001), os princípios básicos subjacentes ao modelo cientista-praticante são bem simples.

Em resumo, existem três características-chave do modelo cientista-praticante: Em primeiro lugar, o cientista-praticante tem o compromisso de promover a sua compreensão profissional através da investigação, seja através de um contexto acadêmico tradicional, ou através do exame e comunicação de dados obtidos em sua prática profissional; Em segundo lugar, o cientista-praticante é um consumidor ativo de pesquisas e utiliza essa investigação para melhorar a sua prática; E em terceiro lugar, o cientista-praticante é um avaliador ativo de suas práticas, programas e intervenções (Jones & Mehr, 2007).

O modelo cientista-praticante tem atraído uma ampla gama de críticas desde sua formulação em 1949, incluindo dificuldades na formação de profissionais para serem cientistas (O'Gorman, 2001), além do fato de que muitos praticantes não têm o tempo ou a inclinação para conduzir pesquisas científicas rigorosas (Martin, 1989) e do desgosto em alguns círculos pelo modelo médico assumido por alguns para sustentar a abordagem cientista-praticante em psicologia (para uma discussão sobre estes e outros assuntos relacionados ao modelo cientista-praticante, ver Lane & Corrie, 2006). No entanto, os três pontos centrais do modelo cientista-praticante podem fornecer uma base importante para a prática de coaching psychology profissional, embora algumas adaptações para uso no ensino do mesmo são necessárias.

Uma abordagem do tipo "praticante-informado" pode ser uma postura mais apropriada para o ensino do coaching psychology. Conforme discutido por Stober e Grant (2006), a abordagem de "praticante-informado" é baseada nos modelos de "praticante-reflexivo" e "praticante-cientista". No entanto, não se espera que os "praticantes-informados" sejam produtores significativos de pesquisa (Parker & Detterman, 1988).

Em vez disso, eles são posicionados como consumidores de pesquisas que podem melhorar suas práticas - uma abordagem mais realista do que tentar transformar estudantes de coaching psychology em cientistas. É interessante notar que modelos semelhantes estão sendo propostos para uso em programas de treinamento de terapia conjugal e familiar (Karam & Sprenkle, 2010), e várias pessoas pediram maior flexibilidade na compreensão do modelo "praticante-cientista" aplicado ao coaching psychology (Corrie & Lane, 2009). Assim, um modelo de "praticante-cientista" que se baseie em uma abordagem de "praticantes-informados" pode ser um modelo útil para a prática profissional que pode abarcar as necessidades de uma gama diversificada de estudantes de coaching psychology.

4. Questões relacionadas à saúde mental no coaching

Dado que alguns clientes de coaching terão níveis clinicamente significativos de psicopatologia e que essas questões têm o potencial muito real de comprometer o processo de coaching (Berglas, 2002), é importante que as questões de saúde e doença mental no coaching sejam uma área central do estudo do coaching psychology. Naturalmente, muitos estudantes que já são psicólogos podem ter tido treino prévio em reconhecer e lidar com problemas de saúde mental. Mas muitos estudantes de coaching psychology não terão tido exposição à questões relacionadas à saúde mental.

Eu argumento que é importante incluir informações sobre problemas de saúde mental em um programa de coaching psychology, mesmo para aqueles alunos que tenham previamente treino extensivo em saúde mental, porque a apresentação de problemas de saúde mental em processos de coaching é muitas vezes bastante diferente do que ocorre em psicoterapia ou aconselhamento. No setting clínico ou de aconselhamento, o problema de saúde mental é frequentemente manifesto, e é a própria razão pela qual o cliente está lá -

sabemos que o diagnóstico e a identificação do problema só pode ocorrer durante ou após a consulta, mas normalmente o cliente contacta o clínico ou o conselheiro porque ele está angustiado e já sabe que algo não está bem.

Nos contextos de coaching, os problemas de saúde mental são muitas vezes mais difíceis de identificar. A demanda num processo de coaching poderia ser uma necessidade de ter mais engajamento no local de trabalho, ou desenvolvimento de liderança envolvendo uma mudança de um estilo de gestão e controle para um estilo mais humanista, encorajador, ou uma necessidade de aumentar o desempenho de vendas, no lugar de um problema nitidamente relacionado à saúde mental. Na verdade, pode ser que os coaches precisem de melhores habilidades de diagnóstico do que clínicos/psicoterapeutas ou conselheiros.

Para alguns clientes, problemas de saúde mental como depressão, ansiedade ou distúrbios pessoais serão barreiras significativas à mudança. Algumas das habilidades básicas que um coach precisa aqui incluem a capacidade de reconhecer problemas de saúde mental comuns, a capacidade de discutir essas questões empaticamente com o cliente, a capacidade de fazer um encaminhamento a um profissional de saúde mental qualificado - não é o papel do coach diagnosticar ou fornecer tratamento.

Esta área levanta uma série de questões difíceis e complexas que precisam ser abordadas no programa de coaching psychology. Isso inclui se o coach deve ou não continuar oferecendo o processo de coaching nos casos em que o cliente opta por buscar ajuda com um profissional de saúde mental; se o coach que também é psicólogo deve ou não cuidar da doença mental, enquanto simultaneamente presta o serviço de coaching; como manter contato com um profissional de saúde mental; se o coach deve ou não terminar o processo de coaching nos casos em que o cliente não procura ajuda em função das questões de saúde mental; e como lidar com questões de confidencialidade - particularmente em situações nas quais a organização está pagando pelos serviços de coaching, e essas questões precisam ser levadas para a supervisão nos programas de pós-graduação em coaching psychology. Estas são questões desafiadoras que devem ser abordadas em um programa de pós-graduação.

5. Teoria comportamental cognitiva aplicada ao coaching

A Teoria Cognitivo Comportamental (TCC) é a perspectiva teórica mais comum que sustenta a prática de coaching em geral, e também a mais validada empiricamente (Grant et al., 2010). Assim a TCC deve formar uma área central de estudo em um programa de pós-graduação em coaching psychology.

A TCC baseia-se na noção de que as emoções e os comportamentos resultam (principalmente, mas não inteiramente) dos processos cognitivos e que é possível aos seres humanos modificar propositalmente tais processos a fim de alcançar diferentes modos de sentir e se comportar. A TCC não se concentra exclusivamente nas cognições, é uma teoria abrangente do comportamento humano que propõe uma explicação "biopsicossocial" sobre como os seres humanos passam a sentir e agir das forma como o fazem, ou seja, uma combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais envolvidos (para discussão sobre estes pontos, ver Froggatt, 2006). Nesse sentido, a TCC é um termo genérico que engloba um grande número de abordagens e aplicações, incluindo aplicações psicoterapêuticas, como a Terapia Comportamental Racional Emotiva (TERC) e a Terapia Cognitiva (TC).

As aplicações da TCC mudaram ao longo do tempo. Originalmente usada quase exclusivamente para tratar problemas de saúde mental (Rachman, 1997), a TCC foi adaptada e empiricamente validada para uso em uma variedade de áreas, incluindo psicologia do esporte e desempenho, psicologia organizacional, psicologia da saúde e coaching psychology. Cada uma dessas diferentes aplicações requer uma adaptação especial da TCC para uso ótimo em diferentes populações que têm diferentes nuances linguísticas, quadros de referência e diferentes objetivos. Assim como a linguagem de um psicólogo organizacional cognitivo-comportamental pode não fazer sentido para o cliente socialmente fóbico, a linguagem do clínico cognitivo-comportamental ou o trabalho de aconselhamento pode não fazer sentido para o cliente de coaching e pode muito bem aliená-los.

Embora haja uma abundância de literatura associada com a terapia cognitivo-comportamental no tratamento da ansiedade, estresse ou depressão, mais trabalho precisa ser feito no desenvolvimento de adaptações específicas na linguagem adotada na TCC para seu uso no coaching. Parte da literatura sobre

coaching cognitivo-comportamental (CBC) baseia-se fortemente em abordagens cognitivo-comportamentais de aconselhamento para o estresse, perfeccionismo e para melhorar padrões de pensamento disfuncional, fazendo uso de uma linguagem mais semelhante ao aconselhamento do que ao coaching (por exemplo, Neenan & Dryden, 2002) - no lugar de utilizar a orientação não-patológica e a linguagem de realização de metas e coaching. (Para um trabalho mais recente que incorpora uma abordagem mais positiva do uso do CBC, ver Neenan, 2006, para um exemplo interessante da aplicação do REBT para coaching executivo, ver Grieger & Fralick, 2007, e para uma visão geral útil de CBC, ver Williams, Edgerton & Palmer, 2010.) Embora a literatura da CBC até o momento tenha sido um importante começo neste domínio, vamos precisar de uma maior profundidade nesta literatura enquanto uma agenda para o ensino de coaching psychology se desenvolve.

6. Teoria do objetivo

Um compromisso com a definição de metas e a busca por resultados especificamente definidos, conforme acordado com os clientes, é o cerne do coaching psychology (BPS, 2006). Assim, o estudo da teoria dos objetivos deve ser uma parte central do ensino do mesmo. A teoria do objetivo é representada em um grande e diverso corpo de literatura (Locke & Latham, 2002), muitas das quais têm relevância direta para o ensino do coaching psychology.

A maioria das empresas de formação em coaching ensina pouco a “teoria do objetivo”, muitas vezes simplesmente focando na necessidade de definir os chamados “objetivos SMART”. No entanto, existem bem mais de 20 categorias diferentes de objetivos que podem ser usadas no coaching, incluindo objetivos de aprendizagem, objetivos de desempenho, objetivos distais e auto-concordantes, com indicações e contra-indicações bem documentadas na literatura relacionada a objetivos (para discussão da teoria de objetivos e aplicações em Coaching executivo, ver Grant, 2006). Além disso, a literatura de objetivos psicológicos inclui discussões aprofundadas sobre uma série de controvérsias no estabelecimento de objetivos (por exemplo, Locke & Latham, 2009; Ordóñez et al., 2009), cujo conhecimento deve ser uma parte essencial de um programa de coaching psychology de pós-graduação.

7. Teoria da mudança

Coaching tem a ver com a criação de uma mudança proposital e positiva, e nesse sentido a teoria da mudança tem um lugar vital no ensino de coaching psychology. Há uma literatura de teoria da mudança substancial que vai desde modelos que se concentram quase exclusivamente no indivíduo (intrapessoal), às teorias relacional (interpessoal) e sistêmica da mudança, e há uma ampla gama de técnicas validadas extraídas desses modelos (Abraham & Michie, 2008). A maioria das teorias de mudança não foram desenvolvidas para fins de coaching, mas sim desenvolvidas em relação à adoção de comportamentos saudáveis, mudança organizacional ou psicoterapia, e até o momento houve pouco trabalho feito adaptando modelos de mudança para uso no contexto do coaching (Grant 2010).

Alguns dos modelos de mudança que podem, de forma útil, contribuir com o ensino de coaching psychology incluem o Modelo Transteórico de Mudança (Prochaska & DiClemente, 1982), Teoria da Mudança Intencional (Boyatzis, 2006), Modelos de Transição da mudança (por exemplo, Bridges, 1999), Aprendizado Social/Teoria Cognitiva Social (Bandura, 1977), Teorias da Ação Racional e Comportamento Planejado (eg Ajzen & Fishbein, 1980) e uma gama de abordagens de mudanças organizacionais, incluindo Kotter (1996) e Lewin (1947), além de modelos de mudança baseados na aceitação ou paradoxais (por exemplo, Quinn, Spreitzer & Brown, 2000).

8. Teoria sistêmica aplicada ao coaching

Embora muito do coaching ocorra em relação a um único indivíduo (Ward, 2008), a teoria sistêmica tem sido influente há muito tempo na prática de coaching (por exemplo, Kilburg, 1996b, O'Neil, 2000). Na verdade, quer se trate de uma situação de trabalho, contexto organizacional ou estrutura familiar, clientes de coaching são sempre parte de um sistema. Os sistemas em que esses clientes vivem e trabalham têm um impacto significativo sobre a sua capacidade de atingir seus objetivos.

Ignorar os problemas sistêmicos no coaching é ignorar os fatores que afetam significativamente as chances de sucesso dos clientes (para uma visão abrangente sobre a teoria de sistemas no coaching, ver Cavanagh, 2006).

Além disso, há um interesse crescente em usar coaching em grupo em ambientes organizacionais para ajudar a aumentar o fluxo de informações necessárias para resolver problemas complexos e completar tarefas complexas nas situações de ambigüidade e incertezas que caracterizam a vida organizacional contemporânea (Anderson, Anderson & Mayo, 2008, Arrow & Henry, 2010; Clutterbuck, 2007), e a teoria sistêmica pode, de forma útil, contribuir com os processos de coaching em grupo. Assim, uma compreensão teórica das principais teorias sistêmicas é um componente vital de um programa de coaching psychology completo.

A inclusão de abordagens tais como a teoria geral de sistemas (eg Von Bertalanffy, 1968) e a teoria da complexidade (Waldrop, 1992) ajudarão os estudantes de coaching psychology a desenvolverem sua compreensão de grupos e sistemas humanos complexos, particularmente em relação à dinâmica de grupo e de equipe (Tuckman & Jensen, 1977). Também são particularmente relevantes para o coaching questões sistêmicas relacionadas a organizações de aprendizagem (Senge, 1990), auto-organização, liderança e controle (Wheatley, 1999) e envolvimento com a mudança em sistemas adaptativos complexos (Stacey, 2000).

9. Competências centrais de coaching

Embora "não haja nada tão prático quanto uma boa teoria" (Lewin, 1952, p.169), o coaching psychology é essencialmente uma disciplina aplicada e, portanto, as habilidades de coaching aplicadas devem ser uma parte essencial de um programa de coaching psychology. As questões de relevância aqui incluem escuta ativa e habilidades de atendimento clínico; fazer perguntas e se comunicar eficazmente; facilitar a aprendizagem através da ajuda aos clientes a conceberem ações que os ajudem a atingir objetivos de coaching pré-estabelecidos; contratação; processo de gestão e responsabilização; e desafiar adequadamente os clientes para mantê-los focados.

As habilidades aplicadas são importantes, mas a prática não deve ser isolada da teoria. Uma parte importante de uma educação de coaching psychology é a vinculação explícita da prática de coaching aos quadros teóricos através de um processo formulação de caso - e a formulação de caso deve estar no cerne das habilidades de coaching aplicadas dentro de um programa de coaching psychology. & Corrie, 2009). Além disso, como parte de sua educação em

coaching psychology, os alunos devem aprender uma variedade de metodologias para estruturar sessões de coaching e ter oportunidades de desenvolver suas habilidades aplicadas através de jogos de papéis supervisionados e estudos de caso. Idealmente, os alunos aprenderão através do papel que um bom supervisor pode desempenhar, promovendo a percepção pessoal e profissional, e a importância de se envolver em um processo de supervisão deve ser enfatizado ao longo do programa.

10. Aplicações do coaching psychology em áreas específicas

Coaching é essencialmente uma metodologia para facilitar a mudança positiva. Essa mudança tem um foco específico, incluindo (mas não limitado a): coaching executivo, coaching no local de trabalho, coaching de saúde, coaching de vendas, coaching de vida e coaching de alta performance, e muitas dessas aplicações de coaching requerem algum conhecimento especializado. Além disso, o coaching é utilizado como uma metodologia de mudança em uma ampla gama de contextos comerciais, profissionais e organizacionais. Muitos deles terão conhecimentos específicos e um linguajar próprio importante do do coach ter conhecimento e domínio - por exemplo, oferecer processos de coaching para advogados sem estar ciente da terminologia usada para descrever as diferentes funções que eles adotam pode prejudicar significativamente a credibilidade de seus serviços de coaching.

Portanto, um programa de pós-graduação em coaching psychology deve idealmente preparar os alunos, fornecendo todo o conhecimento especializado necessário para trabalhar em áreas específicas.



Uma agenda de pesquisa para o ensino de coaching psychology

Até agora, este artigo discutiu questões gerais relacionadas ao desenvolvimento de uma agenda para o ensino de coaching psychology. Mas a auto-reflexão também deve ser parte da agenda para esse ensino - aprendizagem também deve ser uma parte importante da agenda. Ainda não houve muito trabalho nesta área.

Questões de pesquisa que poderiam informar tal aprendizagem poderiam incluir: Quais são os métodos mais eficazes para ensinar coaching psychology? Existem diferenças entre os alunos que chegam para os estudos de coaching psychology com formação em psicologia em comparação com aqueles sem graduação em psicologia em termos de desempenho acadêmico e desempenho como coach? Como a aprendizagem de coaching psychology muda ou desenvolve estudantes? Dado que o coaching pode ser uma metodologia eficaz para a mudança pessoal, e estudar a psicologia pode facilitar a percepção pessoal, o estudo de coaching psychology melhora ou acelera o desenvolvimento pessoal dos alunos? Se assim for, de que maneira? A limitada pesquisa nesta área sugere que estudar esta área pode de fato ter um impacto positivo no desempenho acadêmico dos alunos e na percepção pessoal (Grant, 2008). Outras pesquisas nessas áreas serão benéficas tanto para o ensino quanto para a prática profissional de coaching psychology.

Resumo

Embora a pesquisa e prática de coaching psychology tem se desenvolvido consideravelmente ao longo dos últimos 10 anos, um quadro formal para o ensino dela ainda não foi amplamente discutido na literatura. Algumas das áreas principais no ensino de coaching psychology que estão em alinhamento claro com APS existentes e definições da BPS e deve formar o núcleo de uma educação nesta área incluem: uma abordagem da prática baseada em evidências; princípios éticos; modelos profissionais de prática; problemas relacionados à saúde mental no coaching; teoria cognitivo-comportamental aplicada ao coaching; teoria dos objetivos; teoria da mudança; teoria sistêmica; habilidades de coaching aplicadas básicas e sua utilização para treinamento de habilidades, desempenho, desenvolvimento e reabilitação; e aplicações de coaching psychology em nichos específicos. Estas devem ocorrer em concomitância com áreas tais como psicologia positiva aplicada, abordagens centradas em soluções, narrativa, psicodinâmica e Gestalt. Coaching psychology como uma sub-disciplina psicológica está no caminho para o desenvolvimento de uma área coerente de pesquisa e prática. Ela precisa agora desenvolver e formalizar um corpo de conhecimento que possa sustentar e promover esta nova e vibrante área da ciência comportamental.

Correspondência

Anthony M. Grant

Unidade de Psicologia de Coaching,

Escola de Psicologia,

Universidade de Sydney,

NSW 2006,

Austrália.

E-mail: anthony.grant@sydney.edu.au