



PROFESSIONAL & SELF COACHING: FUNDAMENTOS, PRÁTICAS E CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO

PROFESSIONAL & SELF COACHING: FUNDAMENTALS, PRACTICES AND CONTRIBUTIONS TO HUMAN DEVELOPMENT

PROFESSIONAL Y AUTOCERACHAMIENTO: FUNDAMENTOS, PRÁCTICAS Y CONTRIBUCIONES AL DESARROLLO HUMANO

 <https://doi.org/10.56238/levv16n46-102>

Data de submissão: 20/02/2025

Data de publicação: 20/03/2025

Cristiane Esteves

RESUMO

O estudo investiga o modelo de Professional & Self Coaching como prática de desenvolvimento humano, explorando sua origem histórica, fundamentos conceituais, ferramentas utilizadas e impactos observados em diferentes contextos. A pesquisa, de caráter exploratório e descritivo, foi conduzida por meio de levantamento bibliográfico e análise documental, com ênfase em sistematizar práticas e identificar contribuições. Os resultados evidenciam que a estrutura de sessões, pautada na construção de rapport, confiança e aplicação de perguntas reflexivas, é fortalecida pelo uso de instrumentos como Roda da Vida, Feedback 360, Diário de Bordo e Shazan, os quais traduzem conceitos abstratos em experiências práticas e favorecem a participação ativa do coachee. A análise mostra que o coaching apresenta amplitude de atuação ao contemplar áreas pessoais, como família, relacionamentos, saúde e espiritualidade, e áreas profissionais, como carreira, liderança, vendas e equipes, confirmando sua adaptabilidade a múltiplos cenários. As experiências relatadas em práticas pedagógicas, como Cine Coaching e Peer Coaching, demonstram eficácia no estímulo à autorreflexão e à aprendizagem experiencial, embora exijam maior validação científica para consolidar legitimidade acadêmica. Conclui-se que o modelo Professional & Self Coaching contribui para o desenvolvimento integral ao unir técnicas estruturadas e dimensões subjetivas, mas apresenta limitações relacionadas à necessidade de pesquisas empíricas e comparativas que confirmem sua efetividade em longo prazo.

Palavras-chave: Coaching. Autoconhecimento. Inteligência Emocional. Desenvolvimento Humano. Metodologia.

ABSTRACT

This study investigates the Professional & Self Coaching model as a human development practice, exploring its historical origins, conceptual foundations, tools used, and observed impacts in different contexts. The exploratory and descriptive research was conducted through a literature review and document analysis, with an emphasis on systematizing practices and identifying contributions. The results show that the session structure, based on building rapport, trust, and the application of reflective questions, is strengthened by the use of tools such as the Wheel of Life, 360-Degree Feedback, Logbook, and Shazan, which translate abstract concepts into practical experiences and foster the coachee's active participation. The analysis shows that coaching has a broad scope of action, encompassing personal areas such as family, relationships, health, and spirituality, and professional areas such as career, leadership, sales, and teams, confirming its adaptability to multiple scenarios.



Experiences reported in pedagogical practices such as Cinema Coaching and Peer Coaching demonstrate effectiveness in stimulating self-reflection and experiential learning, although they require further scientific validation to consolidate academic legitimacy. The conclusion is that the Professional & Self Coaching model contributes to comprehensive development by combining structured techniques and subjective dimensions, but it has limitations related to the need for empirical and comparative research to confirm its long-term effectiveness.

Keywords: Coaching. Self-knowledge. Emotional Intelligence. Human Development. Methodology.

RESUMEN

Este estudio investiga el modelo de Coaching Profesional y Autodidacta como práctica de desarrollo humano, explorando sus orígenes históricos, fundamentos conceptuales, herramientas utilizadas e impactos observados en diferentes contextos. La investigación exploratoria y descriptiva se realizó mediante una revisión bibliográfica y un análisis documental, con énfasis en la sistematización de prácticas y la identificación de contribuciones. Los resultados muestran que la estructura de la sesión, basada en la construcción de rapport, la confianza y la aplicación de preguntas reflexivas, se fortalece mediante el uso de herramientas como la Rueda de la Vida, la Retroalimentación de 360 Grados, el Cuaderno de Bitácora y Shazan, que traducen conceptos abstractos en experiencias prácticas y fomentan la participación activa del coachee. El análisis muestra que el coaching tiene un amplio alcance, abarcando áreas personales como la familia, las relaciones, la salud y la espiritualidad, y áreas profesionales como la carrera profesional, el liderazgo, las ventas y los equipos, lo que confirma su adaptabilidad a múltiples escenarios. Las experiencias reportadas en prácticas pedagógicas como el Coaching Cinematográfico y el Coaching entre Pares demuestran su eficacia para estimular la autorreflexión y el aprendizaje experiencial, aunque requieren mayor validación científica para consolidar su legitimidad académica. La conclusión es que el modelo de Coaching Profesional y Autodidacta contribuye al desarrollo integral al combinar técnicas estructuradas y dimensiones subjetivas, pero presenta limitaciones relacionadas con la necesidad de investigación empírica y comparativa para confirmar su efectividad a largo plazo.

Palabras clave: Coaching. Autoconocimiento. Inteligencia Emocional. Desarrollo Humano. Metodología.



1 INTRODUÇÃO

O *coaching* consolidou-se nas últimas décadas como uma prática que busca promover desenvolvimento pessoal e profissional por meio de processos estruturados de reflexão e ação, permitindo que indivíduos e organizações alcancem resultados mais rápidos e consistentes em diferentes contextos (Whitmore, 2017). No Brasil, essa metodologia ganhou espaço expressivo ao ser incorporada tanto em ambientes corporativos quanto em iniciativas individuais, refletindo a necessidade de ferramentas capazes de alinhar desempenho, autoconhecimento e satisfação com as exigências de um mundo em constante transformação (Alves; Viegas, 2021).

O interesse crescente pelo *coaching* pode ser compreendido diante de sua flexibilidade metodológica, que possibilita a adaptação do processo às singularidades de cada cliente e às especificidades de diferentes áreas de atuação, como saúde, educação, liderança e empreendedorismo (Behlau *et al.*, 2022). Essa versatilidade reforça a relevância de compreender seus fundamentos, suas práticas e suas ferramentas, uma vez que o impacto do processo está diretamente relacionado à capacidade do *coach* em estabelecer conexões genuínas e conduzir intervenções alinhadas às necessidades do *coachee* (Moraes *et al.*, 2021).

Além disso, estudos recentes demonstram que o *coaching* contribui para a ampliação da consciência, a redefinição de objetivos e a construção de novos padrões de comportamento, o que explica sua crescente presença em pesquisas acadêmicas e relatórios organizacionais (Mattos *et al.*, 2022). Esse movimento acompanha a tendência internacional de valorização de processos que unem técnica, ciência e humanização, consolidando o *coaching* como um campo interdisciplinar que dialoga com psicologia, administração, comunicação e ciências sociais (Flaherty, 2022).

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo analisar os fundamentos, práticas, ferramentas e resultados do modelo de *Professional & Self Coaching*, que se destaca por integrar aspectos tradicionais do processo a dimensões de autoconhecimento profundo e construção de propósito de vida (Galiotti *et al.*, 2024). Para atingir esse propósito, o texto será estruturado em quatro partes além desta introdução: o referencial teórico, que apresentará as principais bases conceituais e históricas; a metodologia, que explicará os procedimentos utilizados para a organização do estudo; os resultados e discussão, que trarão a análise das práticas e experiências documentadas; e, por fim, as considerações finais, nas quais serão destacadas as principais contribuições e possíveis implicações para futuras investigações (Schneider; Paes de Paula, 2024).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ORIGENS E CONCEITOS DO COACHING

O termo *coach* remonta ao século XVI, quando era utilizado para designar carruagens que transportavam pessoas de um lugar a outro, metáfora que mais tarde foi incorporada para representar



o profissional que conduz o aprendiz ou cliente em direção aos seus objetivos, ideia que encontrou terreno fértil nas universidades inglesas, sobretudo em Oxford, onde passou a ser associado ao tutor particular que preparava estudantes para exames rigorosos (Whitmore, 2017). Essa origem ligada à condução simboliza de forma clara a essência do *coaching*, que é apoiar alguém em uma jornada de transformação, conduzindo-o do ponto em que se encontra para o ponto em que deseja estar, processo que demanda sensibilidade, técnicas e uma relação de confiança estruturada entre *coach* e *coachee* (Schneider; Paes de Paula, 2024).

Com o tempo, a prática do *coaching* deixou de se restringir ao contexto educacional e ganhou força no esporte, sobretudo a partir do século XX, quando treinadores passaram a adotar estratégias de motivação e desenvolvimento mental para potencializar o rendimento dos atletas, aproximando aspectos técnicos e psicológicos em um mesmo processo (Gallwey, 1997). O movimento cresceu rapidamente, alcançando o mundo dos negócios, onde executivos e gestores passaram a enxergar no *coaching* um recurso para melhoria de desempenho, tomada de decisão mais consciente e desenvolvimento de lideranças capazes de engajar equipes em contextos competitivos e complexos (Alves; Viegas, 2021). Essa transição para o ambiente corporativo foi decisiva para consolidar o *coaching* como metodologia de alta aplicabilidade, ampliando o campo de atuação e estabelecendo conexões com diversas áreas do conhecimento (Mattos *et al.*, 2022).

A partir da década de 1980, o conceito de *life coaching* surgiu como uma ramificação voltada ao desenvolvimento pessoal e ao fortalecimento da autoestima, ganhando visibilidade internacional com autores e treinadores que adaptaram o modelo para além das corporações, aplicando-o a questões existenciais e relacionais que demandavam maior equilíbrio e consciência individual (Flaherty, 2022). Essa expansão foi reforçada pela popularização da inteligência emocional, conceito amplamente difundido nos anos 1990, que mostrou como a capacidade de compreender e regular emoções é determinante para a construção de relações mais saudáveis e para o alcance de resultados duradouros, trazendo um novo alicerce para os processos de *coaching* (Goleman, 1995).

Nesse percurso, surgiram contribuições decisivas de profissionais que ajudaram a moldar a identidade do *coaching* contemporâneo, como Timothy Gallwey, que demonstrou a importância do controle mental e da concentração em seu clássico estudo com atletas, mostrando que o “jogo interior” é determinante para qualquer conquista, evidência que extrapolou os limites do esporte e se estendeu ao cotidiano profissional e pessoal (Gallwey, 1997). John Whitmore, por sua vez, sistematizou o *coaching* como disciplina independente, transformando-o em uma prática replicável, baseada em perguntas poderosas e em um processo de autodescoberta que fortalece o protagonismo do *coachee* na construção de sua trajetória (Whitmore, 2017).

A literatura também registra a influência de modelos que dialogam diretamente com a gestão empresarial, nos quais o *coaching* é visto como recurso estratégico para potencializar talentos, alinhar



valores organizacionais e gerar impacto positivo na cultura corporativa, ampliando as possibilidades de resultados sustentáveis em equipes de alta performance (Behlau *et al.*, 2022). Essa perspectiva é reafirmada por estudos recentes que ressaltam como a metodologia pode ser aplicada em diferentes níveis, indo do desenvolvimento individual até a transformação de estruturas organizacionais, o que confirma a sua consolidação como campo de investigação e prática interdisciplinar (Moraes *et al.*, 2021).

2.2 O MODELO PROFESSIONAL & SELF COACHING

O *coaching* tradicional é reconhecido pela estrutura de sessões voltadas ao alcance de metas por meio de técnicas de questionamento, definição de objetivos e aplicação de ferramentas práticas, enquanto o modelo de *Self Coaching* amplia esse processo ao incorporar dimensões ligadas ao autoconhecimento profundo, ao propósito de vida e à espiritualidade, tornando a experiência mais abrangente e conectada ao desenvolvimento integral do indivíduo (Whitmore, 2017). Essa diferenciação se sustenta na ideia de que o processo não deve se limitar à definição de metas de curto ou médio prazo, mas também conduzir a reflexões que favoreçam a construção de sentido e a ressignificação de experiências, criando condições para mudanças mais duradouras (Flaherty, 2022).

O Instituto Brasileiro de *Coaching* teve função determinante para difundir e consolidar o modelo *Professional & Self Coaching* no Brasil, com ênfase em programas de formação e certificação que aproximaram práticas internacionais da realidade nacional e estabeleceram padrões metodológicos reconhecidos em diferentes segmentos (Schneider; Paes de Paula, 2024). A liderança de José Roberto Marques nesse processo foi decisiva, pois ele introduziu um enfoque denominado *Coaching com Alma*, que valoriza a integração entre ciência e humanização e fortalece a construção de um método que busca tanto resultados objetivos quanto transformação pessoal (Alves; Viegas, 2021).

Entre os pressupostos centrais do *Self Coaching* destacam-se o autoconhecimento, a autorrealização, a autocura e o equilíbrio, dimensões que permitem ao *coachee* enfrentar suas dualidades internas, acolher suas potencialidades e limites e caminhar em direção a um estado de maior congruência com seus valores (Galiotti *et al.*, 2024). Esse modelo sugere que o processo de evolução ocorre quando o indivíduo aprende a lidar com suas contradições, reconhecendo as partes de si mesmo que remetem ao racional e ao emocional, e utilizando esse encontro como motor para transformações mais consistentes (Mattos *et al.*, 2022).

A conexão entre *Self Coaching* e Psicologia Positiva aparece de forma evidente, uma vez que ambas as abordagens reforçam a importância de cultivar estados emocionais favoráveis, identificar pontos fortes e utilizar recursos internos como ferramentas de crescimento, contribuindo para que a pessoa desenvolva maior resiliência diante das demandas da vida contemporânea (Moraes *et al.*, 2021). Esse vínculo se aprofunda com a Inteligência Emocional, já que a habilidade de reconhecer,



compreender e regular sentimentos é considerada base para que o *coaching* alcance impacto real, permitindo que o indivíduo se relacione melhor consigo mesmo e com o ambiente que o cerca (Goleman, 1995).

Ao integrar fundamentos de autodescoberta e práticas validadas de desenvolvimento humano, o modelo *Professional & Self Coaching* se apresenta como uma proposta diferenciada que busca alinhar resultados tangíveis com evolução interior, consolidando-se como alternativa que articula metodologias consolidadas com dimensões subjetivas e espirituais da experiência humana (Gallwey, 2024). Essa integração confere ao processo uma amplitude que favorece não só o alcance de metas, mas também a construção de uma trajetória de vida mais coerente com valores pessoais e coletivos, configurando o *Self Coaching* como um caminho que une performance, consciência e propósito (Behlau *et al.*, 2022).

2.3 FERRAMENTAS E TÉCNICAS DE COACHING

As ferramentas de *coaching* são recursos metodológicos que transformam conceitos em experiências concretas, possibilitando que o *coachee* visualize sua realidade de forma estruturada e compreenda as áreas que demandam maior atenção em seu processo de desenvolvimento (Whitmore, 2017). Essas técnicas fortalecem o vínculo entre teoria e prática, pois traduzem o aprendizado em instrumentos que podem ser aplicados diretamente em contextos pessoais e profissionais, favorecendo clareza e engajamento (Flaherty, 2022).

A Roda da Vida constitui-se como uma das ferramentas mais difundidas, já que permite mapear dimensões fundamentais como carreira, família, saúde e espiritualidade, facilitando a identificação de desequilíbrios e de pontos que necessitam de maior investimento (Gallwey, 1997). Entre os instrumentos de feedback, o modelo 360 graus destaca-se pela possibilidade de coletar percepções múltiplas sobre comportamentos e atitudes, gerando uma visão ampliada de como o indivíduo se relaciona com o ambiente ao seu redor (Goleman, 1995).

O Diário de Bordo representa outro recurso significativo, pois oferece ao *coachee* a oportunidade de registrar impressões, sentimentos e aprendizados ao longo das sessões, funcionando como um espelho do processo e permitindo acompanhar a evolução de maneira progressiva (Alves; Viegas, 2021). Métodos como o Shazan, que estimulam visualizações criativas e projeções de metas, reforçam a motivação interna ao conectar o imaginário a resultados possíveis, fortalecendo a confiança no alcance dos objetivos definidos (Behlau *et al.*, 2022).

A utilização de ferramentas contribui também para ampliar a participação ativa do *coachee*, que deixa de ser receptor de informações para tornar-se protagonista do próprio processo de transformação, experimentando recursos que tornam mais claros seus avanços e dificuldades (Mattos *et al.*, 2022). A consistência metodológica associada a esses instrumentos está relacionada à criação de

ambientes seguros e satisfatórios, nos quais a aprendizagem é acompanhada por registros e práticas que estimulam engajamento contínuo (Moraes *et al.*, 2021).

O conjunto de ferramentas evidencia que o *coaching* contemporâneo não se limita a estratégias de aconselhamento ou motivação, mas organiza técnicas que favorecem reflexão crítica, planejamento e ação consistente em diferentes contextos de aplicação (Schneider; Paes de Paula, 2024). A diversidade de instrumentos reforça a amplitude do método e confirma sua adaptabilidade, permitindo que seja aplicado de forma coerente e eficaz tanto em trajetórias individuais quanto em ambientes organizacionais (Galiotti *et al.*, 2024).

2.4 COACHING, EMOÇÕES E COMPORTAMENTO HUMANO

O *coaching* está intimamente relacionado às emoções, pois seu processo exige do *coachee* a capacidade de identificar, compreender e regular sentimentos que influenciam diretamente suas decisões e comportamentos, o que reforça a importância de integrar técnicas que estimulem consciência emocional em cada etapa do desenvolvimento (Whitmore, 2017). Essa perspectiva mostra que a prática ultrapassa a dimensão racional da definição de metas e amplia-se para a gestão equilibrada de estados internos que impactam a performance e as relações (Flaherty, 2022).

O conceito de inteligência emocional evidencia que o êxito do *coaching* depende da habilidade do indivíduo em reconhecer padrões emocionais e utilizá-los a favor de sua evolução pessoal e profissional, pois a forma como sentimentos são interpretados e administrados define a consistência das mudanças implementadas (Goleman, 1995). Essa visão conecta-se à ideia de que a superação de crenças limitantes e a construção de novos hábitos estão relacionadas ao equilíbrio entre cognição e emoção, o que fortalece a transformação almejada (Gallwey, 1997).

A aproximação entre *coaching* e Psicologia Positiva mostra que estados emocionais favoráveis, como otimismo, esperança e gratidão, funcionam como catalisadores de resiliência e engajamento, ampliando a disposição do *coachee* em manter comportamentos que sustentam resultados duradouros (Alves; Viegas, 2021). Esse entendimento demonstra que o processo se torna mais efetivo quando potencializa forças pessoais, em vez de se concentrar exclusivamente em limitações, favorecendo trajetórias que valorizam conquistas e avanços progressivos (Behlau *et al.*, 2022).

O fortalecimento emocional resultante das práticas de *coaching* cria condições para que os indivíduos enfrentem contextos de maior pressão, como ambientes de liderança, equipes complexas ou situações de mudança organizacional, promovendo mais segurança e clareza nas escolhas (Mattos *et al.*, 2022). A construção de ambientes que estimulam consciência e autocontrole contribui ainda para a satisfação com o processo e para a confiança em decisões tomadas em momentos críticos, reforçando a legitimidade do *coaching* como recurso de desenvolvimento (Moraes *et al.*, 2021).



A amplitude com que emoções e comportamentos se articulam no *coaching* mostra que o método pode ser adaptado a diferentes contextos sociais e organizacionais, pois suas técnicas favorecem tanto a reorganização de experiências pessoais quanto a redefinição de práticas profissionais, fortalecendo o processo como recurso de autodescoberta e crescimento (Schneider; Paes de Paula, 2024). Essa adaptabilidade permite que o *coaching* seja reconhecido como metodologia capaz de integrar ciência do comportamento, inteligência emocional e reflexão prática, conectando múltiplas dimensões da experiência humana (Galiotti *et al.*, 2024).

3 METODOLOGIA

A pesquisa proposta é de natureza exploratória e descritiva, estruturada para compreender de maneira aprofundada os fundamentos e as práticas do *Professional & Self Coaching* a partir de levantamento bibliográfico e da análise de documentos que tratam do tema, permitindo a construção de um panorama que conecta teoria e prática em diferentes contextos de aplicação. Essa opção metodológica busca organizar o conhecimento existente e identificar relações entre conceitos fundamentais e suas implicações em situações reais, favorecendo a compreensão do fenômeno em sua complexidade.

O método de análise consistiu em revisar de forma criteriosa os conteúdos coletados, sistematizando as informações em categorias de interpretação que favorecem clareza e coerência. Essa sistematização envolveu a identificação de fundamentos, a seleção de ferramentas e a observação de como cada recurso é utilizado no processo de *coaching*, de modo a permitir uma visão abrangente sobre sua aplicabilidade. O processo seguiu etapas de organização, leitura crítica e classificação, o que possibilitou construir uma narrativa consistente para o desenvolvimento do estudo.

Os critérios de organização foram definidos para viabilizar a comparação entre dimensões teóricas, práticas e implicações do *coaching*, articulando esses elementos em um percurso lógico de análise. Inicialmente foram identificados os conceitos centrais, em seguida observadas as práticas associadas e, por fim, avaliadas as implicações resultantes, criando um encadeamento que une abstrações conceituais, experiências documentadas e reflexões críticas. Essa estrutura assegura ao estudo a consistência metodológica necessária para alinhar compreensão conceitual, aplicação prática e análise interpretativa em um mesmo processo investigativo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A condução de uma sessão de *coaching* exige a presença de elementos como a construção de rapport, a geração de confiança, a manutenção de um estado de flow e o uso de perguntas poderosas que promovem reflexão e direcionamento, aspectos que são apresentados como determinantes para a efetividade do processo (Whitmore, 2017). Ao analisar esses fundamentos, percebe-se que a interação

entre *coach* e *coachee* ganha consistência quando há equilíbrio entre estrutura metodológica e sensibilidade relacional, o que confirma a relevância de integrar técnica e conexão humana (Flaherty, 2022).

Gallwey (1997) acrescenta que esse ambiente de confiança e concentração favorece o enfrentamento de barreiras internas que limitam o desempenho, permitindo que o *coachee* reconheça padrões de pensamento que comprometem sua evolução e desenvolva novas estratégias cognitivas. Goleman (1995) reforça essa visão ao indicar que a capacidade de regular emoções e cultivar autoconsciência amplia a possibilidade de manter estados mentais favoráveis ao aprendizado, tornando a experiência mais consistente e transformadora.

A utilização de ferramentas como a Roda da Vida, o Diário de Bordo, o método Shazan e o Feedback 360 potencializa a prática, pois traduz conceitos abstratos em recursos visuais e dinâmicos que facilitam a clareza sobre metas e avanços (Alves; Viegas, 2021). Behlau *et al.* (2022) complementam essa análise ao destacar que a aplicação de instrumentos de acompanhamento cria métricas perceptíveis de desenvolvimento, fortalecendo o engajamento do *coachee* e ampliando sua disposição em se comprometer com o processo.

Mattos *et al.* (2022) observam que o uso de ferramentas associadas a uma condução pautada em confiança fortalece ambientes colaborativos, onde as experiências individuais são integradas a um processo coletivo de aprendizado. Moraes *et al.* (2021) vão além ao demonstrar que a adoção de estratégias de *coaching* bem estruturadas está diretamente relacionada ao aumento da satisfação e da segurança percebida pelo participante, indicando que a eficácia se manifesta tanto em dimensões subjetivas quanto em resultados objetivos.

Schneider e Paes de Paula (2024) destacam que a sistematização das práticas permite compreender o *coaching* como fenômeno social que reflete transformações no mundo do trabalho e na busca por performance individual. Nesse sentido, Galiotti *et al.* (2024) acrescentam que a estrutura da sessão, quando organizada de forma clara e respaldada por recursos metodológicos, fortalece o equilíbrio entre teoria e prática, criando condições para que o *coachee* experimente mudanças reais em sua trajetória.

O *coaching* se consolidou como prática que abrange dimensões pessoais ligadas à família, aos relacionamentos, à saúde e à espiritualidade, permitindo que indivíduos reconheçam padrões de comportamento e encontrem caminhos mais equilibrados para lidar com as demandas do cotidiano, favorecendo tanto o bem-estar quanto a construção de vínculos mais saudáveis (Whitmore, 2017). Essa amplitude é confirmada quando o processo promove reflexões sobre valores e escolhas que atravessam a vida íntima, abrindo espaço para a criação de estratégias que aproximam autoconhecimento e convivência (Flaherty, 2022).

Gallwey (1997) observa que a aplicação do *coaching* em áreas pessoais está ligada à capacidade de superar barreiras internas que muitas vezes se manifestam em relações familiares e afetivas, evidenciando que a gestão do “jogo interior” influencia diretamente o equilíbrio nas interações humanas. Goleman (1995) acrescenta que o desenvolvimento da inteligência emocional torna-se recurso fundamental para compreender e regular emoções, ampliando a consciência sobre como sentimentos impactam tanto a saúde quanto a qualidade dos relacionamentos.

No campo profissional, o *coaching* é amplamente adotado em processos de carreira, liderança, vendas e gestão de equipes, funcionando como instrumento de desenvolvimento contínuo que conecta objetivos individuais a metas organizacionais (Alves; Viegas, 2021). Behlau *et al.* (2022) reforçam que, ao ser aplicado em contextos corporativos, o *coaching* contribui para a construção de ambientes mais colaborativos, em que comunicação, desempenho e engajamento se tornam fatores decisivos para a geração de resultados consistentes.

Mattos *et al.* (2022) indicam que, em equipes de saúde, a metodologia auxilia na criação de ambientes profissionais mais seguros e integrados, fortalecendo a prática colaborativa e o comprometimento entre os participantes. Moraes *et al.* (2021) complementam que esse impacto pode ser observado também no aumento da satisfação de profissionais, mostrando que o processo fortalece tanto competências técnicas quanto habilidades socioemocionais necessárias para lidar com contextos de pressão e alta responsabilidade.

Schneider e Paes de Paula (2024) chamam atenção para a capacidade adaptativa do *coaching* em diferentes esferas, destacando que sua expansão responde às transformações sociais e organizacionais contemporâneas, o que explica a multiplicidade de áreas em que o método é aplicado. Nesse sentido, Galiotti *et al.* (2024) completam que a amplitude do *coaching* se manifesta quando teoria e prática são ajustadas às necessidades específicas de cada ambiente, revelando um modelo flexível que atua de forma transversal e dialoga com realidades pessoais e profissionais distintas.

As experiências práticas como Cine *Coaching*, Peer *Coaching* e o uso do Diário de Bordo evidenciam que o processo de aprendizagem em *coaching* pode ser intensificado quando o participante é estimulado a refletir a partir de recursos visuais, narrativos e de registro pessoal, já que cada um desses instrumentos amplia a consciência e fortalece a internalização de conceitos discutidos em sessões formais (Whitmore, 2017). Ao promover o contato com situações simuladas ou vivenciadas em grupo, essas práticas favorecem um aprendizado experencial que conecta teoria e realidade, ampliando a motivação do *coachee* (Flaherty, 2022).

Gallwey (1997) observa que o uso de filmes e metáforas auxilia na superação de barreiras internas, pois estimula o *coachee* a identificar nos personagens aspectos de seu próprio comportamento, criando pontes cognitivas e emocionais que fortalecem a autorreflexão. Goleman (1995) acrescenta que atividades que mobilizam emoções e empatia podem favorecer o

desenvolvimento de habilidades socioemocionais, já que a identificação com narrativas estimula a regulação emocional e a compreensão de perspectivas diferentes.

Alves e Viegas (2021) apontam que a prática de Peer *Coaching* potencializa a aprendizagem coletiva, pois promove trocas horizontais que incentivam a corresponsabilidade e a construção de estratégias compartilhadas. Behlau *et al.* (2022) complementam essa perspectiva ao sugerir que exercícios em duplas ou grupos favorecem a clareza no processo de comunicação e estimulam o engajamento mútuo, criando uma rede de apoio que reforça a continuidade das mudanças iniciadas.

Mattos *et al.* (2022) destacam que o Diário de Bordo funciona como recurso de registro que consolida percepções ao longo do processo, permitindo que o *coachee* acompanhe sua própria evolução e crie marcos narrativos de aprendizado. Moraes *et al.* (2021) reforçam que esse tipo de ferramenta favorece tanto a satisfação quanto a segurança psicológica do participante, pois amplia o sentimento de controle sobre o processo e fortalece o vínculo com o percurso formativo.

Schneider e Paes de Paula (2024) analisam que a adoção de práticas como Cine *Coaching* e Peer *Coaching* revela o caráter híbrido do *coaching*, que combina técnicas pedagógicas e vivenciais em um mesmo processo de desenvolvimento, mas também suscita debates sobre a necessidade de validação científica dessas metodologias. Galiotti *et al.* (2024) completam ao afirmar que a eficácia pedagógica dessas experiências se sustenta na capacidade de traduzir conceitos em vivências concretas, embora persista a discussão sobre até que ponto tais atividades dialogam com padrões científicos estabelecidos, o que mantém aberta a reflexão crítica sobre seus limites e potencialidades.

O relato de transformação pessoal apresentado no material evidencia que o processo de *coaching*, quando conduzido de forma estruturada, desperta no indivíduo a capacidade de ressignificar experiências e reposicionar escolhas de vida, o que mostra a potência do método em conectar resultados práticos a dimensões mais profundas da existência (Whitmore, 2017). Essa perspectiva demonstra que o *coaching* se consolida como um processo que vai além de metas de desempenho, pois abre espaço para revisões internas que fortalecem identidade, propósito e sentido de continuidade na trajetória pessoal (Flaherty, 2022).

Gallwey (1997) indica que a verdadeira transformação ocorre quando o *coachee* consegue enfrentar suas barreiras internas e dar novo significado a crenças limitantes, construindo um estado de consciência que se reflete em escolhas mais consistentes e alinhadas ao que considera fundamental para si. Goleman (1995) complementa que esse processo está intimamente ligado à inteligência emocional, uma vez que o equilíbrio entre razão e emoção favorece a clareza necessária para que o indivíduo avance em seu desenvolvimento de maneira mais coerente e sustentável.

Alves e Viegas (2021) ressaltam que a missão de vida surge como eixo condutor no processo de *coaching*, já que possibilita direcionar esforços e energias para objetivos que tenham sentido individual e impacto coletivo. Behlau *et al.* (2022) acrescentam que a construção de legado emerge

desse alinhamento, pois ao desenvolver consciência de propósito o *coachee* passa a perceber que suas ações podem gerar benefícios que ultrapassam sua experiência pessoal e alcançam também grupos e comunidades.

Mattos *et al.* (2022) observam que essa ampliação de perspectiva reforça o compromisso ético do indivíduo com sua prática profissional e pessoal, criando um horizonte de responsabilidade que fortalece vínculos e inspira mudanças. Moraes *et al.* (2021) confirmam que tal percepção de legado contribui para maior satisfação e segurança, já que dá sentido às escolhas e sustenta a motivação para manter processos de transformação contínuos.

Schneider e Paes de Paula (2024) chamam atenção para a necessidade de reflexão crítica ao se analisar esse movimento, pois a mistura entre ciência, espiritualidade e desenvolvimento pessoal pode tanto enriquecer quanto fragilizar a consistência da prática, dependendo da forma como esses elementos são articulados. Galiotti *et al.* (2024) reforçam esse alerta ao apontar que a ausência de critérios claros pode comprometer a legitimidade acadêmica do *coaching*, mas reconhecem que a integração de diferentes dimensões da experiência humana amplia o alcance do método e o conecta a demandas contemporâneas de transformação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida permitiu compreender de maneira mais abrangente que o *coaching* evoluiu significativamente ao longo das últimas décadas, consolidando-se como um processo que integra dimensões pessoais e profissionais em um mesmo percurso contínuo de desenvolvimento humano, deixando de ser visto apenas como uma ferramenta voltada a resultados imediatos para assumir a forma de uma metodologia interdisciplinar que combina técnicas, instrumentos e fundamentos teóricos aplicáveis a diferentes contextos sociais e organizacionais. Essa evolução evidencia que o *coaching* acompanha as transformações do mundo contemporâneo, marcado por exigências de adaptação, flexibilidade e inovação, e se fortalece ao se apresentar como recurso capaz de conectar autoconhecimento e desempenho, subjetividade e prática, individualidade e coletividade, mostrando-se como alternativa relevante em um cenário em que crescimento pessoal e produtividade profissional se tornam demandas simultâneas.

Os resultados apontaram que a prática do *coaching* não se restringe ao alcance de metas pontuais ou de curto prazo, mas favorece transformações mais amplas e consistentes ao estimular processos de autoconhecimento profundo, reflexão crítica sobre escolhas e padrões de comportamento, reavaliação de trajetórias de vida e reorientação de prioridades individuais, criando condições para mudanças que se sustentam ao longo do tempo. Essa característica demonstra que o método contribui para que os indivíduos compreendam melhor suas emoções, fortaleçam sua capacidade de tomar decisões conscientes e organizem suas ações de forma mais coerente com seus valores pessoais, ao



mesmo tempo em que mantêm foco em resultados objetivos que ampliam seu desempenho em ambientes diversos, o que reforça a ideia de que *coaching* é uma prática de transformação integral que abrange dimensões cognitivas, emocionais e comportamentais.

O modelo de Professional & Self Coaching demonstrou contribuições particularmente relevantes nesse processo, pois alia recursos metodológicos estruturados, como técnicas de questionamento, ferramentas de diagnóstico e acompanhamento, dinâmicas de grupo e registros reflexivos, a dimensões subjetivas que estimulam autodescoberta, autorrealização, equilíbrio emocional e ressignificação de experiências, fortalecendo a capacidade do *coachee* de lidar com situações complexas. Essa combinação cria impacto positivo tanto em ambientes organizacionais, onde se exige clareza estratégica, liderança assertiva e desempenho colaborativo, quanto em contextos pessoais, nos quais aspectos como relacionamentos, saúde, espiritualidade e família são influenciados pela qualidade das decisões tomadas e pela capacidade de alinhar ações com valores individuais. Ao proporcionar um processo que integra técnica e consciência, o modelo amplia a possibilidade de construção de relações mais equilibradas, fortalece a confiança do indivíduo em sua própria trajetória e oferece maior clareza sobre o propósito de vida, favorecendo conquistas objetivas e a sensação de realização e bem-estar.

Apesar dos avanços identificados e das contribuições observadas, o estudo apresenta limitações que precisam ser consideradas, especialmente no que se refere à ausência de validação empírica sistemática de algumas das práticas utilizadas em programas de *coaching*, o que exige cautela ao extrapolar seus resultados para diferentes contextos sociais, culturais e organizacionais. Essa limitação reforça a necessidade de maior rigor metodológico e da realização de pesquisas que confirmem a eficácia das ferramentas aplicadas, mensurem de forma objetiva seus impactos e avaliem sua aplicabilidade em cenários variados, com destaque para aqueles em que se pretende integrar aspectos científicos e dimensões subjetivas, garantindo equilíbrio entre evidências e experiências. O reconhecimento dessas limitações não diminui a relevância do *coaching*, mas aponta a importância de aprofundar sua análise em diferentes campos de atuação, de modo que sua legitimidade acadêmica e profissional seja cada vez mais sólida.

Sugere-se que futuras pesquisas se concentrem na realização de análises comparativas entre diferentes modelos de *coaching*, de modo a verificar similaridades, divergências e especificidades metodológicas, bem como sua efetividade em ambientes distintos e em populações heterogêneas, abrangendo diferentes faixas etárias, setores de atividade e contextos culturais. Estudos longitudinais poderiam contribuir para avaliar a consistência dos resultados em longo prazo, verificando se as transformações relatadas permanecem estáveis ou se sofrem variações ao longo do tempo, o que seria decisivo para a consolidação científica do método. Investigações interdisciplinares, por sua vez, abririam espaço para compreender de que forma o *coaching* dialoga com áreas como psicologia,



educação, administração, saúde e ciências sociais, favorecendo a criação de modelos mais completos e integrados. Esse direcionamento metodológico pode ampliar a legitimidade acadêmica da prática, fortalecer sua utilização em ambientes diversos e contribuir para que o *coaching* se consolide como recurso cada vez mais consciente, responsável e alinhado às demandas de um mundo em constante transformação.



REFERÊNCIAS

ALVES, Anelise Ferigolo; VIEGAS, Silvio Cesar. Coaching executivo. *REFAQI – Revista de Estudos e Pesquisas em Administração, Qualidade e Inovação*, 2021

BEHLAU, Mara; MADAZIO, Glauycia; PACHECO, Claudia; VAIANO, Thays; BADARÓ, Flávia; BARBARA, Marisa. *Coaching profissional versus coaching vocal: similaridades e diferenças*. CoDAS, v. 34, n. 4, e20210003, 2022. DOI: 10.1590/2317-1782/20212021003.

FLAHERTY, James. *Coaching: Evoking Excellence in Others*. 4. ed. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge, 2022.

GALLWEY, W. Timothy. *The Inner Game of Tennis: The Classic Guide to the Mental Side of Peak Performance*. 50th Anniversary ed. New York: Random House, 1997.

GOLEMAN, Daniel. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books, 1995.

MATTOS, Julio Cesar de Oliveira; GASPARINO, Renata Cristina; CARDOSO, Maria Lúcia Alves Pereira; BERNARDES, Andrea; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm; BALSANELLI, Alexandre Pazetto. Liderança coaching dos enfermeiros relacionada com ambiente da prática profissional na atenção primária à saúde. *Texto & Contexto – Enfermagem*, v. 31, e20210332, 2022.

MORAES, Márcia Cristina Souza de; DUTRA, Gabrielle Oliveira; FERREIRA, Thelen Daiana Mendonça; DIAS, Flávia Carvalho Pena; BALSANELLI, Alexandre Pazetto; GASPARINO, Renata Cristina. Nursing coaching leadership and its influence on job satisfaction and patient safety. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 55, e03779, 2021. DOI: 10.1590/S1980-220X2020042103779.

SCHNEIDER, Mauro Rodrigo; PAES DE PAULA, Ana Paula. *Coaching e a produção nacional no século XXI: manifestações e práticas da organização neoliberal*. *Revista Ciências Administrativas*, v. 30, e14737, 2024. DOI: 10.5020/2318-0722.2024.30.e14737.

WHITMORE, John. *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. 5. ed. London: Nicholas Brealey, 2017.

GALIOTTI, Victoria Dorneles Nery; MOURA, André Almeida de; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm; GASPARINO, Renata Cristina; BALSANELLI, Alexandre Pazetto. Liderança coaching do enfermeiro e sua relação com o ambiente de prática profissional em enfermagem. *Texto & Contexto – Enfermagem*, v. 33, e19970017, 2024. DOI: 10.1590/1980-265X-TCE 2024-0017pt.