**COACHING NA REDUÇÃO DO ESTRESSE**

Mestra Maria José Pessoa de Andrade Araújo.

O CCC pode ser um viável túnel que no momento em que o indivíduo percorre passa a ganhar motivos para melhor ser, melhor viver e melhor se auto conhecer, (Araújo, Maria José Pessoa de Andrade, 2018).

**RESUMO**

O Coaching Cognitivo Comportamental (CCC) implica num procedimento voltado para o focar em metas que possam renovar as forças do indivíduo a vencer as barreiras e chegar onde merece. Onde este procedimento fortalece as crenças necessárias e o alcance de novos objetivos. Por meio deste pretende-se ajudar o fortalecimento do ser humano a diminuição do estresse na vida do ser humano, melhorando a saúde mental e física tendo por meta preencher o vazio que muitas vezes o estresse tem provocado e assim reduzir os enormes malefícios provocados pelo estresse.

**Palavras-chave:**Estresse. Saúde. Coaching.

**ABSTRACT**

Cognitive-behavioral coaching (CCC) involves a number of procedural steps to focus on goals that can be renewed as forces of individuals to overcome as well as to cheer on what they deserve. Onde this procedure strengthens as needed crenças e or scope of new objectives. By means of this pretends to be or to strengthen human being to diminuição do stress to the life of a human being, melhor to mental and physical savage tendo by goal preencher or vazio that muites vezes or stresses provoked and assim to reduce the enormous malefícios provoked hair stress .

**Keywords:**: Stress. Saúde Coaching.

**INTRODUÇÃO**

Sabe-se que um dos maiores obstáculos enfrentados por muitos profissionais em especial, os professores e profissionais da educação, é saber lidar com muitas situações laborais controlando o nível elevado de estresse, o qual se não for trabalhado poderá levar o indivíduo a problemas muito sérios de saúde física e emocional.

E assim deixa evidente que as ferramentas do Coaching pode ser de somatória positiva para reduzir o nível de estresse, pois por meio do Coaching, o indivíduo adquire mecanismos fortes que reduz em índice bastante positivo, fortalecendo o metabolismo da pessoa a lidar com desafios diversos.

Ressalta-se que, neste estudo uma das eficazes ferramentas para reduzir o índice de estresse, por meio do CCC, usando de métodos propícios ao indivíduo de auto encontrar e buscar por meio das ferramentas de Coaching e assim reduzir o elevado nível de estresse provocado por sobrecargas na rotina docente.

Como alega Palmer & Szymanska, (2007), as ferramentas do coaching são vistas como um procedimento de aprendizagem e desenvolvimento de aptidões cognitivas e emocionais, encaminhando o indivíduo a alcançar objetivos almejados, resolver problemas e superar possíveis limitações. Neste processo temos o coach é um simplificador facilitador que realiza oficinas para o coachee (cliente). Para Whitmore, (2009), diante destas ferramentas o coachee começa a se auto conhecer e desenvolver e assim reduz o estresse.

Este artigo tem como objetivo almejado, mostrar como as ferramentas de Coaching reduz o elevado índice de estresse, o qual será dividido em três capítulos, sendo o primeiro irá se direcionar a História do Coaching CCC, o segundo capitulo, O Coaching CCC na redução do estresse, o terceiro os Procedimentos Metodológicos, seguido das Considerações Finais e as Referências.

**I CAPITULO**

**HISTÓRIA DO COACHING CCC**

O Coaching CCC existe desde tempos remotos, conforme Krausz (2007), Sócrates através de diálogos com seus discípulos já praticava o Coaching, tendo por base os discursos de Platão. Este nome Coaching se origina da As principais correntes sobre a origem do Coaching baseiam-se na palavra carruagem, do francês antigo coche.

Conforme Dingman (2004), o espargimento do vocábulo Coaching, termo francês que ao decorrer dos anos veio sendo divulgando pela América do Norte, e nos dias atuais o Coach é um profissional preparado para desenvolver potenciais através de ferramentas propícias ao progresso humano e isto inclui saber lidar com as emoções reduzindo e controlando o estresse em excesso.

Para Underhill, Mc Anally e Koriath (2010), na década de 2010, tínhamos aproximadamente 40 mil coaches em todo mundo, os quais recebiam por seu trabalho cerca de 1 a 2 bilhões de dólares anualmente, tudo isso por conta da urgente precisão de se trabalhar o humano, desertar a liderança, melhorar resultados e assim esse profissional tem avançado no decorrer da História, sendo comprovado que na década de 90 teve um crescimento acentuado nas organizações estado unidenses.

De acordo com Melo (2014), o CCC **(COACH COGNITIVO COMPORTAMENTAL), possui uma estrutura divergente do Coach de outros eixos, pois este volta-se para a** Terapia Cognitivo-Comportamental, trabalhando no individuo melhorias emocionais, intelectuais e físicas, incluindo o trabalho em prol da melhoria do estresse em demasia.

Um outro fator de suma relevância quanto aos tipos de Coachs, é o fato de que conforme Alan Weiss, (2012), existem muitos tipos de Coach, entre estes temos lo Coach de Ouro, aquele que tem um tempo determinado para começar e terminar o atendimento com determinada pessoa, almejando ajudar o cliente a chegar onde ele quer, o mesmo ressalta que Coaching significa mudanças de potenciais de comportamentos, que venham contribuir para a melhoria do indivíduo a alcançar suas metas e melhorar suas aptidões.

**III CAPITULO**

**O COACHING CCC NA REDUÇÃO DO ESTRESSE**

Para, Grant, (2003), CCC consiste num tipo de coaching , que tem por base contribuir para a melhoria nas escolhas e no comportamento do indivíduo, ajuda a encarar o sistema de mudança e alcance de metas.

Indo de encontro ao que nos mostra o terapeuta e psicólogo-coach Professor Stephen Palmer (Sardinha, 2012), ao explicar que pesquisas realizadas em diferentes áreas mostram como o CCC pode ser utilizado para diversas questões, como auto aceitação, estresse, ansiedade de desempenho, depressão, perfeccionismo, procrastinação, controle emocional, resiliência e bem-estar, por meio do CCC o indivíduo poderá desenvolver posturas que irão contribuir para a melhoria na qualidade de vida, desenvolvendo posturas que possam contribuir para saber lidar melhor com o estresse e com outras sentimentos que fazem parte da vida cotidiana laboral e pessoal.

Segundo Palmer & Szymanska, (2007), o CCC contribui muito eficazmente para a redução do alto nível de estresse por conta de trabalhar no individuo autoconhecimento e desenvolvimento de recursos próprios do indivíduo por intermédio de sessões estruturadas e com uso de técnicas cognitivas, comportamentais e de imagem, obtendo no ser, transformações necessárias para a melhoria do comportamento.

Como também vale lembrar que para Palmer, Grant, & O'Connell, (2007), por meio do CCC, o indivíduo ao apresentar transtornos emotivos, e buscarem ajuda de um Coach, fazendo uso do CCC, estão tentando encontrar caminhos viáveis para que possam lidar melhor com suas emoções, com seus estresses, o CCC faz uso de estratégias especificamente voltadas para a solução de problemas e planos de ação, após breve entendimento do caso de acordo com o modelo cognitivo, por meio do CCC, a pessoa passa a encontrar meios de controle emocional, melhorar suas habilidades cognitivas e comportamentais, como também desenvolver habilidades de pensamento benéficos ao seu sucesso pessoal, social e profissional.

Um outro fator que merece ser considerado conforme Palmer & Panchal, (2011), é o fato de que no CCC, trabalha-se também os processos de adaptações necessárias ao processo de melhoramento e que devem atentar para as peculiaridades de diferentes culturas e gerações envolvidas o que também.

**IV CAPITULO**

**PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Os procedimentos metodológicos para a elaboração deste, foi de cunho qualitativo e descritivo, segundo Gil (2006), esta pesquisa busca ofertar uma maior explicação do fenômeno em estudo, promovendo assim uma facilidade maior em sua compreensão.

Lembrando que conforme Oliveira (2008), este tipo de pesquisa consiste num ato criativo, onde pesquisador deve fazer uso de meios propícios para o tipo de objeto pesquisado. E assim tornar mais fácil o esclarecimento quanto ao fenômeno em estudo.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo possuiu como meta mostrar que o Coach CCC consiste numa excelente ferramenta que ajuda a controlar o nível de estresse, conduzindo o indivíduo ao sucesso pessoal, social e profissional, como também servirá de meio valioso para prevenção de algumas doenças originárias do alto nível de estresse.

E mesmo tendo a certeza de que o Coaching, ainda tem muito a conquistar e que mesmo com alguns desconhecendo suas eficácias, é fato que em breve será bem mais comprovado que suas ferramentas podem conduzir o homem ao sucesso e ao melhor controle de suas emoções, sendo assim um excelente caminho para conduzir o indivíduo ao controle de si mesmo, conhecedor de suas habilidades e capacitado para melhor lidar com seus sentimentos.

Além disso, notou-se por meio deste artigo que após alguns usarem o Coaching como meio para se auto conhecer e o sucesso obter ficou evidente que o Coaching realmente funciona quanto ao progresso das habilidades, no controle dos sentimentos e nas aptidões para melhor enfrentar a barreira da vida.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BENDER, Artur. **Personal branding: construindo sua marca pessoal**. São Paulo: Integrare, 2009.

**Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais** – o caso da indústria brasileira de plástico. In: FLEURY, M.;

OLIVEIRA JR., M. **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2006.

Freeman, A., & Dattilio, F. M. (1998). **Compreendendo a terapia cognitiva.** Campinas: Editorial Psy.

GIL, A. C. **Como elaborar** projeto de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

Grant, A. M. (2003). **The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental** health. Social Behavior and Personality: an international journal, 31(3), 253-263. DOI: <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2003.31.3.253>.

GRANT, A. M. ;CAVANAGH, M. **Toward a profession of coaching: sixty-five years of progress and challengs for the future.** International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, v. 2, n. 1, p. 8-21, 2004.

King, A. L. S., Valença, A. M., Melo-Neto, V. L., & Nardi, A. E. (2007). **A importância do foco da terapia cognitivo-comportamental direcionado às sensações corporais no transtorno do pânico: relato de caso**. Revista de Psiquiatria Clínica, 34(4), 191-195. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-60832007000400005>.

KRAUSZ, R. R. **Coaching executivo: a conquista da liderança.** São Paulo: Nobel, 2007.

LUECKE, R. **Estratégia**. Rio de Janeiro:Record, 2008.

MELO, Leonice Holanda Alves de; MACHADO, Diego de Queiroz; MATOS, Fátima Regina Ney. **O Coaching e o Processo de Desenvolvimento de Competências e Habilidades na Aprendizagem Gerencial**. In: SEMEAD Seminários em Administração, 17, 2014. Anais..., São Paulo: Universidade de São Paulo, out. 2014.

MELO, Leonice Holanda Alves de; MACHADO, Diego de Queiroz; MATOS, Fátima Regina Ney. **O Coaching e o Processo de Desenvolvimento de Competências e Habilidades 15 na Aprendizagem Gerencial**. In: SEMEAD Seminários em Administração, 17, 2014. Anais..., São Paulo: Universidade de São Paulo, out. 2014.

Palmer, S., & Panchal, S. (2011). **Developmental coaching: Life Transitions and Generational Perspectives.** Hove: Routledge.

Palmer, S., & Szymanska, K. (2007). **Cognitive behavioural coaching: An integrative approach.** In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.). Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners. Hove: Routledge.

Palmer, S., Grant, A., & O'Connell, B. (2007). **Solution-focused Coaching: Lost and found.** Coaching at Work. 2(4), 22-29.

Sardinha, A. (2012). **Entrevista com Dr. Stephen Palmer: O desenvolvimento do coaching cognitivo comportamental.** Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, 8(2), 126-130.

WEISS, Alan. **Coach de ouro: como alcançar o sucesso em uma atividade atraente e rentável.** Porto Alegre: Bookman, 2012.

Whitmore, J. (2009). **Coaching for performance**. London: Nicholas Brealey.

WHITMORE, JOHN. **Coaching para performance: aprimorando pessoas,desempenhos e resultados: competências pessoais para profissionais.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. ULRICH et. Al. Liderança orientada para resultados. Como líderes constroem empresas e aumentam a lucratividade. Rio de Janeiro: Campus, 2000.