

MBA EM COACHING

FRANCISCO CANINDÉ TINOCO DE LUNA

**A PALESTRA PARA MUDANÇA DE *MINDSET* NA VISÃO SISTÊMICA
DO PROCESSO DE COACHING**

Artigo para conclusão do Curso de Pós-Graduação em *Coaching* da Faculdade Profissional (FAPRO), como requisito parcial à obtenção do título de Especialização em Coaching.

Orientador: Prof. Morôni Kozoski.

**CURITIBA
2018**

A PALESTRA PARA MUDANÇA DE *MINDSET* NA VISÃO SISTÊMICA DO PROCESSO DE COACHING

Francisco Canindé Tinoco de Luna¹
Morôni Kozoski²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo central mostrar como a Palestra pode ser uma ferramenta significativa para a mudança de *mindset*, dentro da visão sistêmica do processo de *coaching*. Neste sentido procura entender o que vem a ser visão sistêmica, apresenta sua definição para processo de *coaching* e para a noção de *mindset* e caracteriza a Palestra como ferramenta para mudanças de mentalidade e de atitudes. Afim de cumprir sua finalidade, a pesquisa que deu suporte a este trabalho se referenciou em obras clássicas desta área, tais como Dweck (2017), Hill (2015) Robbins (2017) e Whitmore (2012), dentre outras, devidamente referenciadas ao final deste artigo. Como resultado, a pesquisa mostrou a relação harmônica e produtiva entre as técnicas da Palestra e a mudança de *mindset*, desde quando realizadas na visão sistêmica do coaching.

Palavras-chave: Palestra. Mindset. Mudança. Coaching.

1 INTRODUÇÃO

O artigo que ora apresenta-se, tem como objetivo geral e, conseqüentemente, como resposta a sua pergunta norteadora, a preocupação em mostrar como a prática das Palestras pode se configurar numa significativa ferramenta para a mudança de *mindset* na visão sistêmica do processo de coaching.

No plano específico, seus objetivos visam tecer breves considerações sobre a noção de visão sistêmica dentro de um dado processo, aborda em síntese o conceito de *mindset*, caracteriza a Palestra como uma ferramenta para mudanças de mentalidade e de atitudes, trata do que é e de como funciona o processo de *coaching* e, por fim, mostra como a interação entre palestra e processo de *coaching*, a partir de uma visão sistêmica, pode contribuir para a mudança do *mindset*.

O que justificou a escolha dessa temática, por parte do pesquisador, foi a sua opção em se especializar como Palestrante Line, na presente pós-graduação de MBA

¹ Discente no programa de Pós-Graduação em Coaching da FAPRO. E-mail: professortinocoluna@gmail.com

² Docente e diretor acadêmico do Programa de Pós-Graduação em Coaching da FAPRO. E-mail: tutoresfapro@gmail.com

em *Coach*, a partir de sua experiência como professor, bem como pela sua afinidade com as questões da linguagem e do discurso, tendo em vista que sua graduação, suas outras especializações e seu mestrado, foram nas áreas do discurso e da argumentação.

Para possibilitar um maior entendimento por parte de quem vai ler este artigo, o mesmo vem, didaticamente, dividido em quatro subseções. A primeira conceitua a noção de visão sistêmica, a segunda trata sobre mapa mental, a terceira discorre sobre processo de coaching e, por fim, a quarta subseção, interação entre a Palestra e o processo de coaching para a mudança de *mindset*.

Em última análise, tendo como base o que foi coletado nas fontes pesquisadas, bem como no raciocínio desenvolvido a partir da revisão de literatura feita nos marcos teóricos da pesquisa, foi possível deduzir que os resultados esperados, derivados da pergunta norteadora que motivou este trabalho, foram evidentes. Dito de outra forma, a Palestra, se constitui sim, numa afiada ferramenta para mudança de *mindset* dentro da visão sistêmica do coaching, uma vez que profissionais e corporações, imbuídos dessa visão, respectivamente, funcionários fazem carreiras de sucesso, por um lado, e de outro, executivos e empresários conseguem excelências nos seus resultados.

Não obstante a saliência dos resultados encontrados, o artigo não termina sem antes chamar a atenção para a necessidade de se continuar explorando este assunto e realizando outros trabalhos desta natureza, haja vista a abrangência e relevância de sua temática.

2 VISÃO SISTÊMICA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

O tópico que será aqui desenvolvido fará algumas breves considerações acerca do que vem a ser uma visão sistêmica. Neste sentido vai abordar, sucintamente, a pertinência de seu próprio cabimento nesta pesquisa, as origens da noção de sistema na modernidade e sua importância para a episteme¹ contemporânea, além buscar

¹ No pensamento de Foucault (2002), episteme é o paradigma geral segundo o qual se estruturam, em uma determinada época, os múltiplos saberes científicos, que por esta razão compartilham, a despeito de suas especificidades e diferentes objetos, determinadas formas ou características gerais [O surgimento de uma nova episteme estabelece uma drástica ruptura epistemológica que abole a totalidade dos métodos e pressupostos cognitivos anteriores, o que implica uma concepção

relacionar essa tal visão sistêmica ao processo de *coaching* e, por uma questão de fazer jus ao que se propõe este trabalho, ao papel das Palestras na mudança de *mindset*.

Sua pertinência se faz notar, tendo em vista que o trabalho pretende, em última instância, analisar aspectos do processo de *coaching*, no caso as Palestras como ferramentas para mudança de *mindset*, no âmbito de sua visão sistêmica, em outras palavras, dentro de uma visão de ciência social aplicada que envolve filosofia, psicologia, sociologia, linguística, política e economia, dentre muitos outros conhecimentos.

A ideia de sistema surgiu associada ao advento da própria ciência pelo paradigma positivista. A busca pelo conhecimento começaria com a observação dos fatos, passaria pela identificação dos problemas decorrentes desses fatos, problemas esses cuja solução estaria em hipóteses aventadas e, dentre essas hipóteses, aquela que fosse testada e aprovada viraria lei, lei que junto a outras leis se transformariam numa teoria que junto a outras teorias formavam o sistema que explicaria o universo. Em outras palavras, a citada visão sistêmica que se está tratando neste tópico, e na qual estaria envolvido o processo de *coaching* com suas ferramentas, técnicas e métodos, tem tudo a ver com a velha pretensão da ciência de encontrar explicação para todos os mistérios do universo.

Mas não é apenas no campo das ciências naturais que a ideia de sistema encontra respaldo. Aliás, foi a noção de sistema que fundou o campo das ciências humanas, aquelas que não se baseiam na relação causa e efeito para se efetivar e, sim, na imprevisibilidade do ser humano; deste modo, se pode dizer que a visão sistêmica mudou o próprio paradigma de busca do conhecimento, ao substituir o positivismo de outrora por outros fundamentos teórico-metodológicos da ciência moderna.

O papel da visão sistêmica para o surgimento das ciências humanas é visto em Saussure (apud CARVALHO, 2001), quando este teórico suíço do começo do século XX, mostrou que a linguagem é uma estrutura que se explica dentro de um sistema e,

fragmentária e não evolucionista da história da ciência.].Fonte: Arqueologia do saber (FOUCAULT, 2012)

deste modo fundou a Linguística, tida como a ciência piloto das ciências humanas. E aí, na esteira dessa ideia de que os fenômenos humanos também podem ser sistematizados e abordados cientificamente, surgiu uma gama de outras ciências humanas, como é o caso da psicologia, da sociologia, da história, da psicanálise, só para citar algumas, todas elas, registre-se, assimiladas pelo *coaching* em sua visão sistêmica.

Destaquemos, a título de exemplo, o interessante caso da psicanálise. Lacan (1986), discípulo de Freud, estudou o inconsciente a partir da ideia de que este “inconsciente se estrutura tal qual a linguagem” e, portanto, do mesmo modo que esta - a linguagem - poderia ser estudado sistematicamente; em outras palavras, não se vê o inconsciente, mas se ouve e se vê a linguagem e, como a linguagem é um sistema, logo, o inconsciente que se estruturaria (no dizer de Lacan) tal qual a linguagem, poderia ser estudado de modo análogo, também a partir de uma compreensão sistêmica. Assim, se pode mostrar a influência da visão sistêmica para o surgimento desse vastíssimo campo do conhecimento: as ciências humanas, dentre as quais, hoje em dia, se insere o *coaching*.

Na atualidade, possuir visão sistêmica é uma habilidade estratégica para se obter sucesso em qualquer campo, seja profissional ou empresarial. Veja o que diz artigo da Sociedade Brasileira de Coaching (SBC, 2014):

Quando se trata do indivíduo, a aplicação da visão sistêmica sobre a própria vida profissional resulta no conhecimento de todas as oportunidades que estão disponíveis e em como fazer para alcançá-las de maneira inteligente e estratégica. Quando o profissional, por sua vez, entra em uma empresa, passa a utilizar a visão sistêmica para observar e entender como funcionam os processos de trabalho e metas, além de analisar como deve agir para atender os clientes e superiores.

Por outro lado, enfatizando a importância da visão sistêmica para as empresas, o mesmo artigo afirma que:

[...]as corporações utilizam a visão sistêmica para se voltar ao processo de contratações – buscando colaboradores ideais para as necessidades da companhia – a escolha de um líder, a relação com os clientes e/ou a busca por novos clientes. Essa visão tende a precaver os executivos dos imprevistos que possam acarretar resultados negativos para a empresa. (SBC, 2014)

Em últimas palavras, se pode dizer que, ao participar da fundação da ciência moderna, tanto no âmbito do paradigma positivista, bem como na superação deste com o advento das ciências humanas, a visão sistêmica plantou os fundamentos da episteme de nosso tempo. É por isso que vale a pena lembrar o papel estratégico de se possuir uma visão sistêmica para o sucesso de profissionais ou de empreendedores, linha na qual as Palestras devem ser incorporadas aos processos de *coaching*.

3 MINDSET: BREVE ABORDAGEM CONCEITUAL

Mindset é um termo, por sinal muito utilizado na atualidade, cuja origem etimológica vem do inglês e significa, mais ou menos mapa mental, programação ou configuração da mente, uma vez que *mind* significa mente e *set* é, numa tradução semântica aproximada, equivalente a conjunto, mapa, programa ou configuração. Deste modo, para início de análise, *mindset* seria, grosso modo, a lente com que se vê o mundo, o modo de pensar de cada um, alguma coisa da qual “dependeria, quase que exclusivamente, todos os nossos resultados”, conforme diz a *Master Practitioner em Programação Neurolinguística*, Natália Metring (2016).

Apesar de ser um termo contemporâneo, na verdade, o conceito do que hoje entendemos por *mindset*, já era trabalhado na literatura no início do século passado, quando o escritor americano Napoleon Hill¹, depois de fazer uma pesquisa de duas décadas com cerca de dezesseis mil pessoas de sucesso, publicou seu *best seller*, a Lei do Triunfo² (1928). Anos mais tarde, outra importante contribuição deste autor para a construção do atual conceito de *mindset*, veio em 1937 com a publicação de

¹ Napoleon Hill foi um escritor estadunidense influente na área de realização pessoal. Ele foi assessor de Woodrow Wilson e Franklin Delano Roosevelt, presidentes dos Estados Unidos. (Fonte: <https://www.google.com.br/search?q=Napoleon+Hill>. Acesso online em: 21 de julho de 2018)

² Livro de Napoleon Hill publicado em 1928. A obra foi fruto de duas décadas de pesquisas, nas quais o autor ouviu mais de 16 mil pessoas, entre elas os 500 milionários mais importantes da época. Pesquisou a vida de grandes inventores e pioneiros, como Thomas Edison, Graham Bell, Henry Ford, Roosevelt, George Eastman e Rockefeller. O resultado foi A lei do triunfo: 16 lições práticas para o sucesso, que ensinou, pela primeira vez na história do mundo, o verdadeiro segredo para o sucesso pessoal. (Fonte: <https://www.saraiva.com.br/a-lei-do-triunfo>. Acesso online em: 21 de julho de 2018)

Penso & enriqueço, obra na qual fica clara a forma como os resultados alcançados dependem da mente.

Não se pode, também, em meio a esta vasta literatura desenvolvida acerca de *mindset*, deixar de destacar a contribuição de Anthony Robbins que, com sua obra *O poder sem limites*, livro em que revelou suas “principais técnicas para o sucesso baseadas no autoconhecimento e na ação”. Para Robbins (1986) “todos são capazes de fazer, ter e ser exatamente o que quiserem”, desde que programem suas mentes para tal, ou seja, desde que se tenha um *mindset* adequado, um mapa mental que mostre o caminho para chegar aonde se deseja. E este autor ainda acrescenta: “O mundo em que vivemos é o mundo que escolhemos para viver, quer consciente ou inconscientemente. Se escolhermos felicidade, é o que teremos. Se escolhermos miséria, assim será também” (Robbins, 1986).

Mais recentemente, o importante trabalho da Professora de psicologia na Universidade Stanford e especialista internacional em sucesso e motivação, Carol Dweck, cujo título é *Mindset: a nova psicologia do sucesso*, tem sido bastante estudando, discutido e aplicado nos ambientes universitários e empresariais, bem como nos processos de *coaching* pelo mundo a fora.

Segundo Dweck (2006):

Existem dois tipos fundamentais de atitudes mentais: a fixa e a progressiva. Os que têm a primeira acreditam que o talento e as capacidades são definidos com o nascimento e não se alteram ao longo da vida. Este é o caminho para a estagnação e a desmotivação. Por outro lado, os que têm uma atitude mental progressiva acreditam que o talento pode ser desenvolvido, com tempo e persistência. Este é o caminho da oportunidade — e do sucesso.

Ao longo de toda sua obra, a exemplo do que se vê na citação acima, a autora mostra que não há pessoas dotadas de inteligência ou talento natural, e, portanto, aptas ao sucesso, enquanto outras dotadas de menos atributos, estariam fadadas ao fracasso; em outras palavras, toda sua elaboração teórica mostra que o sucesso depende da forma como se vê o mundo e da forma como se lida com seus próprios objetivos.

Infere-se, dessa abordagem, que o *mindset* seria a explicação para o fato de, muitas vezes, presenciar-se duas pessoas manifestarem opiniões diametralmente opostas acerca de um mesmo fato, situação ou fenômeno, o que revela que o modelo mental de cada um seria configurado pelos valores e crenças individuais. Mas observa-se, também, nas formulações de Hill, Robbins e Dweck, só para citar os estudados neste artigo, que a necessária mudança de *mindset* para quem tem uma atitude mental fixa é a única saída para evitar o fracasso e caminhar para o êxito. Seria, neste caso, eliminar as crenças limitantes¹ e a autossabotagem² de que fala Clailton Luiz (2017) no módulo *Life Coach* do projeto Impulsão Profissional da *Line Coaching*.

Em última análise, considera-se que a mente, diante do exposto, pode ser considerada a maior riqueza que se tem, que ela pode agir a nosso favor ou contra nós (ADOLPHO, 2018). Mas, a boa notícia é que a mente pode ser mudada e controlada e, deste modo, se pode fazer uso de todo o potencial oculto que está nela. A Palestra, por exemplo, como instrumento que mobiliza os esquemas mentais, pode muito bem, dentro de uma visão sistêmica, ser uma importante ferramenta para a mudança de *mindset* em um processo de *coaching*.

4 PROCESSO DE COACHING: HISTÓRICO, DEFINIÇÃO, FUNCIONAMENTO E RESULTADOS

Nesta seção, o artigo vai tratar da definição e das terminologias do *coaching*, das competências, do papel e das áreas de atuação do profissional conhecido como *Coach*, bem como dos fundamentos, das estratégias, dos resultados e benefícios do processo de *coaching* dentro de sua visão sistêmica. Além disso, vai procurar

¹ Crenças limitantes são pensamentos e interpretações que você toma para você como verdadeiros, mas que no fundo são falsas ou pelo menos não verdades absolutas, e que impedem a sua vida de se tornar melhor. (Fonte: <http://www.eftbrasil.com.br/artigo/geral/o-que-sao-crencas-limitantes>. Acesso online em: 21 de julho de 2018).

² Autossabotagem, como mostra o Coach Clailton Luiz (2017), no Módulo Life Coaching do Projeto Impulsão Profissional, é atitude mental equivocada de ficar repetindo a todo tempo crenças, preconceitos e atitudes que não nos levam a lugar nenhum e impedem o nosso sucesso na vida. (Fonte: <https://alunos.impulsaoprofissional.com.br/lessons/licao-06-autossabotagem/>. Acesso online em: 21 de julho de 2018)

relacionar toda esta abordagem com a prática de Palestras e com o modo como estas podem contribuir para a mudança de *mindset*

De uma analogia entre a função das *coaches*¹, veículos de quatro rodas utilizado para transportar pessoas no século XVI, e a função do *Coach* como tarefa de quem conduz alguém a alcançar um determinado objetivo, surgiu o conceito moderno de processo de *coaching*. Parafraseando Whitmore (2012), pode-se dizer que, com o passar do tempo surgiu uma metáfora, na qual, do mesmo modo que a carruagem levava as pessoas aos diversos campos geográficos, o *Coach* era a forma como se deveria chamava o tutor que conduzia outras pessoas pelos diversos campos do conhecimento.

Apesar dos diferentes conceitos que o termo *coach* encampou ao longo dos últimos séculos, até chegar ao *coaching* executivo (1980), quando, efetivamente se transforma em atividade profissional, esta noção sempre esteve ligada a uma ajuda de alguém para o atingimento de metas por parte de outra pessoa.

Clailton Luiz² (2018), por exemplo, dando sua contribuição teórica para a conceituação dessa ideia, discorda na proposta de que *coach* seja aquele que, simplesmente, leva alguém de um ponto A para um ponto B. Ele diz acreditar na abordagem funcional do *coaching*, aquela que leva as pessoas a desenvolverem suas próprias competências e a construírem sozinhas suas próprias histórias.

Hoje, a terminologia desta prática profissional consta de três palavras-chave: *coaching*, *coach* e *coachee*. *Coaching* é “uma metodologia cientificamente comprovada, que visa o autoconhecimento e o autodesenvolvimento das pessoas, por meio de técnicas e ferramentas capazes de identificar, desenvolver e potencializar

¹ A palavra *coaching* na língua inglesa (*Coach*) foi utilizada pela primeira vez na cidade localizada no condado de Komárom-Esztergom na Hungria, para designar as coches de quatro rodas. Essas coches começaram a ser produzidas no século XVI e tornaram-se as mais cobiçadas da época por seu conforto – elas foram as primeiras a ser produzidas com suspensão feita de molas de aço. Assim, as coches de Kocs eram chamadas de *kocsiszeker*. Os nativos dessa cidade também são chamados de *kocsi*. E é esse vocábulo que os ingleses entendiam como “Coach”. (Fonte: <http://mbalinecoaching.gmembers.com.br/painel-do-aluno/conteudo/1-modulo-introducao-ao-coaching/2/>. Acesso online em 23 de julho de 2018)

² **Clailton Luiz** é empresário, Palestrante, Especialista em Gestão de Tempo e Produtividade, Escritor, Professional & Self Coach, Leader Coach, Analista Comportamental pela Coaching Assessment, CEO da Line Coaching. Fundador da Line Coaching e do Projeto Impulsão Profissional.

habilidades” (LUIZ, 2018); *coach* é o profissional que conduz este processo e; *coachee* é a pessoa que passará e se beneficiará deste processo.

A operacionalidade do *coaching* se faz por meio de um atendimento ao *coachee* estruturado em sessões periódicas, regulares e de duração definida. A sequência destas sessões, de acordo com Whitmore (2012), segue um padrão mundialmente conhecido e que se divide em: 1) Metas a serem descobertas e atingidas; 2) Estado em que se encontra o *coachee*; 3) Caminho (plano) a ser traçado e; 4) Ação para concretizar a meta estabelecida. Neste sentido, o processo de *coaching*, dentro de uma visão sistêmica e funcional, deve se pautar no foco, se mover pela ação e se guiar pela supervisão para, desse modo, buscar a evolução contínua do *coachee* afim de garantir a consecução dos resultados esperados.

O *coaching* possibilita benefícios múltiplos por meio do alinhamento da missão de vida, visão de futuro e valores de cada indivíduo com a organização em que ele atua, com o meio em que vive e consigo mesmo; neste sentido, o *coach* deve ser um profissional capacitado para potencializar a obtenção de resultados altamente positivos, seja no meio empresarial na condição de *Executive Coach*, no ambiente de negócios como *Business Coach*, ou no campo do progresso pessoal como *Life coach*.

Importante ressaltar que esses benefícios do *coaching* derivam todos da mudança de *mindset*. As vantagens e os resultados existenciais, concretamente, dizem respeito à carreira profissional, aos empreendimentos, ao desempenho e à produtividade, à formação pessoal, à aprendizagem, às relações afetivas e profissionais, à motivação, à flexibilidade, ao bem-estar do corpo, à saúde mental e à qualidade de vida numa dimensão holística que envolve o material e espiritual.

E é exatamente na necessária mudança de *mindset*, evento indispensável para o sucesso em todos os campos, que a Palestra pode entrar como ferramenta de *coaching*.

5 A PALESTRA, O PROCESSO DE COACHING E A MUDANÇA DE *MINDSET*

Termo que vem do grego *palaístra* e do latim *palaestra*, nos dois casos ligados à noção de apresentar-se em público, o conceito do que hoje em Língua Portuguesa se conhece por “Palestra” é geralmente uma exposição oral feita para uma

determinada plateia, na qual o palestrante procurar informar, convencer, explicar ou motivar as pessoas para uma determinada ação prática ou mudança de atitude.

Por se tratar de uma atividade que se realiza eminentemente por meio da expressão oral, a palestra tem na palavra, na linguagem e, conseqüentemente, no discurso, seus insumos mais preciosos e absolutamente indispensáveis, cabendo aqui uma rápida abordagem conceitual acerca de cada um desses elementos.

No dizer do iminente filósofo russo da linguagem Michail Backthim (1895 – 1975) “a palavra é uma arena de lutas”, uma espécie de ringue onde se decidem todos os conflitos sociais, sendo um “fenômeno ideológico por excelência e o modo mais sensível de relação social (BACKTHIN, 2002, p.41).

As palavras, são os elementos constituintes da linguagem e a linguagem na compreensão do linguista dinamarquês Hjelmslev (1899 – 1965) é um fio que tece os pensamentos, que articula as imagens mentais e, por conseguinte, possibilita o raciocínio. É “o instrumento graças ao qual o homem modela seu pensamento, seus sentimentos, suas emoções, seus esforços, sua vontade e seus atos, o instrumento graças ao qual ele influencia e é influenciado, a base mais profunda da sociedade humana” (HJELMSLEV, apud CHAUÍ, 2012, p.185).

As palavras compõem a linguagem e, no processo da comunicação, palavra e linguagem avançam para uma instância superior: o discurso. O discurso, como se viu acima, é a palavra e a linguagem na sua prática cotidiana de comunicação real e de interação social, é também o elemento fundante do homem moderno. Nenhuma atividade humana, dessas que caracteriza a civilização atual e que proporciona a segurança e o conforto de que dispõe o homem moderno, teria sido possível sem o discurso que conduz o progresso tecnológico, científico e social ao longo dos séculos e que dá sentido à existência.

Nenhum processo de *coaching*, por exemplo, e só para relacionar a exposição que se fez até agora ao nosso objeto de pesquisa, pode ser levado a bom termo sem o competente uso do discurso. E é neste aspecto que, a palestra como ferramenta do coaching merece atenção especial, uma vez que, conforme vimos no conceito e na origem etimológica do termo palestra, trata-se de uma atividade executada essencialmente com palavras e, portanto, com a linguagem/discurso.

Numa última observação, resgatando aqui a ideia de palavra como arena de lutas na qual se decide as relações sociais, conforme mostra Backthim (2002), linguagem com fio condutor do pensamento de acordo com Hjelmslev (apud CHAUI, 2012) e discurso como a linguagem que faz sentido no contexto histórico (PÊCHEUX, 2010), infere-se desse conceitos e dessas abordagens filosóficas que, a palestra, atividade feita de palavra, linguagem e discurso, tem sim o poder de mudar o *mindset* das pessoas, de modo a torná-las muito muito eficientes em suas atividades e muito mais felizes em suas vidas. E todas essas influências de natureza psicológicas, cognitivas e sociais, as quais derivam da complexidade do fenômeno linguístico que toda palestra encerra, se refletem de modo cristalino nos processos de *coaching* que são levados a cabo a partir da visão sistêmica que tais processos requerem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo tratou da Palestra como ferramenta para mudança de *mindset* na visão sistêmica do processo de coaching. Neste sentido, fez considerações teóricas sobre a noção *lato sensu* do que seja visão sistêmica, teceu uma breve abordagem conceitual sobre a ideia de *mindset*, apresentou em linhas gerais o processo de coaching, sua origem histórica, seu conceito, *modus operandi* e resultados e, por fim, tratou da palestra no processo de *coaching* e do modo como essa ferramenta pode contribuir para a mudança do mapa mental e, conseqüentemente, para o sucesso profissional e existencial das pessoas e dos empreendimentos.

Para atingir seus objetivos, o esforço de elaboração teórica do artigo bebeu na fonte de autores consagrados, dentre os quais destaca-se: Dweck (2017) e Hill (2015) para entender as possibilidades de mudança de *mindset*, Severino (2009) e Carvalho (2001) para diagnosticar a noção de visão sistêmica, Luiz (2017), Whitmore (2012) e Luiz (2017) sobre as peculiaridades do processo de *coaching*, além de Backthim (2002) e Chauí (2012) acerca do fenômeno da linguagem e a influência de suas implicações psicológicas, sociais e cognitivas na palestra e no mapa mental de quem delas participa.

Os resultados da pesquisa teórica que balizou este artigo apontam para a palestra como uma ferramenta de *coaching* que, ao promover a mudança de *mindset* pelo poder persuasivo do discurso, possibilita benefícios múltiplos, na carreira profissional, nos empreendimentos, no desempenho e na produtividade, na formação pessoal, na aprendizagem, nas relações afetivas e profissionais, na motivação, na flexibilidade, no bem-estar do corpo, na saúde mental, bem como na qualidade de vida numa dimensão holística que envolve o material e espiritual.

Não obstante essas considerações iniciais, o artigo, tendo em vista a complexidade e a amplitude do tema, sugere a continuidade dos estudos nesta área, pois reconhece a necessidade de uma compreensão cada vez mais aperfeiçoada acerca do papel das palestras para mudança de *mindset* nos processos de *coaching*.

Referências

ADOLFO Conrado. **O que é mindset**. <http://www.conrado.com.br/o-que-e-mindset/>. Acesso online em: 04 de agosto de 2018.

BACKTHIN Michail. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Hucitec, 2002.

CAROL Dweck. **Mindset**: a nova psicologia do sucesso. Objetiva 2017.
<http://www.livrosdemarketing.com.br/administracao/mindset-carol-dweck/>. (resumo do livro) <https://www.resumocast.com.br/101-mindset/> (palestra da Line sobre mindset)

CHAUÍ Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2012.

CARVALHO, Castelar de. **PARA COMPREENDER SAUSSURE**.10. São Paulo: Vozes, 2001.

FOUCAULT Michel. **Arqueologia do saber**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002.

HILL Napoleon. **Quem pensa enriquece**. 2016. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=AFmh9j7L9K8>>. Acesso em: 04 ago. 2018.

LACAN, J. (1986). **O seminário. Livro 1: Os escritos técnicos de Freud**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. (Trabalho original publicado em 1953-1954)

LUIZ, Clailton (Ed.). **Introdução Life Coaching**. 2018. Disponível em:
<<https://alunos.impulsaoprofissional.com.br/courses/introducao-lc/>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

METRING, Natália. **Mindset: o que é e como ele determina os resultados da sua vida?** 2018. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos>>. Acesso em: 04 ago. 2018.

PÊCHEUX, Michel. (2010). **Semântica e discurso: uma crítica à afirmação do óbvio**. 5ªed. 2014.

ROBBINS Anthony. **O poder sem limites**. 27.ed. São Paulo: Best Seller, 2017.

SEVERINO Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23.ed. São Paulo: Cortez, 2009.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING (São Paulo) (Ed.). **Os benefícios da visão sistêmica**. 2018. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br>>. Acesso em: 04 ago. 2018.

WHITMORE, John. **Coaching para aprimorar o desempenho** ed. Laselva, 2012.