


1ª Conferência Nacional do PCG-APG

Criando
uma Cultura
de Coaching



Lisboa, Auditório do CIUL
22 de maio 2015



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE
GESTÃO DAS PESSOAS

www.apg.pt

COACHING DE CARREIRA

Ana Teixeira

Coach de Carreira e Executivo

Coach de Grupo & Equipas

Coach de Vida | Psicoterapeuta &

Grupanalista

MISSÃO

Ajudar

Pessoas Comuns

a terem

Carreiras Extraordinária

Relações Extraordinárias

Vidas Extraordinárias



**ENCONTRAR O
BRILHO**

As nossas insígnias



1ª Conferência Nacional do PCG-APG

Criando
uma Cultura
de Coaching

Lisboa, Auditório do CIUL
22 de maio 2015



CIGA

Coaching de Inspiração Grupalítica™

 **MRINETWORK**

PORTUGAL

BUILDING THE HEART OF BUSINESS™

COACHING DE CARREIRA



1. Profissionais empregados que querem mudar:

- Continuidade
 - noutra empresa
- Mudança/ Ruptura
 - lateral , vertical, tipo de cultura empresarial
 - na mesma empresa
 - noutra empresa

COACHING DE CARREIRA



2. Integração (1º emprego) ou reintegração no mercado de trabalho (Ex: Desemprego, Apoio família...)
3. Reintegração no seu local de trabalho (Ex: baixa prolongada - Intervenção HSM)

COACHING DE CARREIRA



4. Empreendedorismo

5. Junto de estudantes no final do secundário ou durante ou no final do percurso Universitário para preparação da carreira ou percurso profissional.

O QUE É O COACHING DE CARREIRA?

COACHING DE CARREIRA



**Um processo sistemático de colaboração,
focado na solução, orientado para resultados,
através do qual o coach facilita a
aprendizagem
auto dirigida, o crescimento pessoal e o
alcançar de metas do coachee
no plano da sua carreira.**

COACHING DE CARREIRA

Recorre a uma metodologia de questionamento e de descoberta pessoal, insight, (...) ao mesmo tempo, proporciona ao cliente uma estrutura de apoio e de feedback. (ICF)

COACHING DE CARREIRA

Como qualquer processo de Coaching é uma abordagem que se centra mais na identificação de forças

“ajudar o cliente a descortinar as áreas em que o potencial de desenvolvimento é maior”

(Rego e al, 2007)

COACHING DE CRREIRA



“Utiliza as actividades do cliente como situações de reflexão e aprendizagem com vista a **melhorar a auto-eficácia, o desempenho, o desenvolvimento, a auto-confiança e a realização pessoal – bem como Aumentar-lhe(...)A Empregabilidade**” (Rego e al, 2007).

?

?

Kathy Caprino, *When Career Coaching is a Waste of your Money*, Forbes Woman, 3/7/2012

COACHING DE CARREIRA



Ajuda na identificação do tipo de carreira que desperte **PAIXÃO**, **SENSAÇÃO DE PODER** e **CONFIANÇA**, alinhada com um **PROPÓSITO DE VIDA**, que põe o coachee em contacto com a melhor versão de si... **EXPANDINDO CAPACIDADES E POTENCIAL...**

MISSÃO

Ajudar

Pessoas Comuns

a terem

Carreiras Extraordinária

Relações Extraordinárias

Vidas Extraordinárias

ENCONTRAR O BRILHO

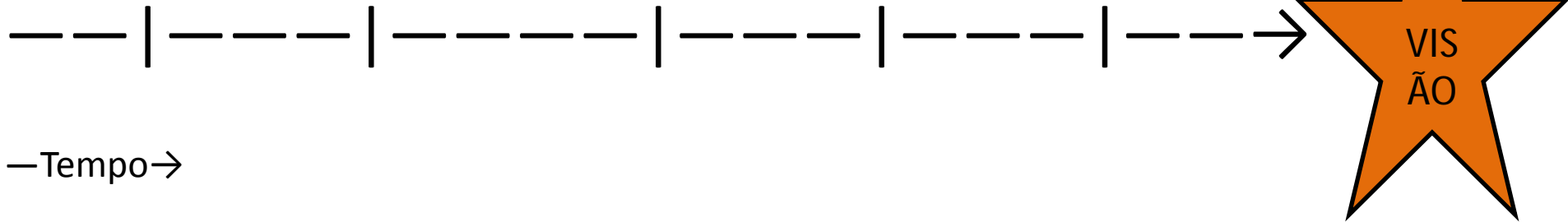


O QUE QUEREMOS DA VIDA?...

- **Visão** (Propósito da vida/integração do trabalho na vida.)
- **Identidade**
- **Valores** (alinhamento do trabalho com os valores é muito importante para a gratificação e sentido de preenchimento e plenitude)
- **Capacidades** necessárias: as que tem, as que necessita de desenvolver ainda mais
- **Onde e Quando**

PLANEAR

Estratégia ao longo do tempo, passo a passo



COACHING DE CARREIRA



- NÃO É SÓ AVALIAR AS CAPACIDADES,
VER EM QUE É QUE A PESSOA “É BOA”,
mas também é...

COACHING DE CARREIRA



- COACHING DE CARREIRA NÃO É (SÓ) MELHORAR O CV E ENTRAGÁ-LO, mas também é...
- O CV é uma ferramenta importante que terá de estar elaborado no sentido de despertar a atenção e interesse em conhecer a pessoa. **COACHING DE CARREIRA É MUITO MAIS.**

COACHING DE CARREIRA



- Na sua generalidade, actualmente a oferta de profissionais é superior à procura
- + 50% da oferta não é Publicitada
 - **Networking**
 - **Pró-Actividade**
 - **Road Map**
- Alta Taxa de Desemprego => maior concorrência
 - **USP**
 - **Formação** (Tentar encontrar **NICHO** em que oferta seja inferior à procura)

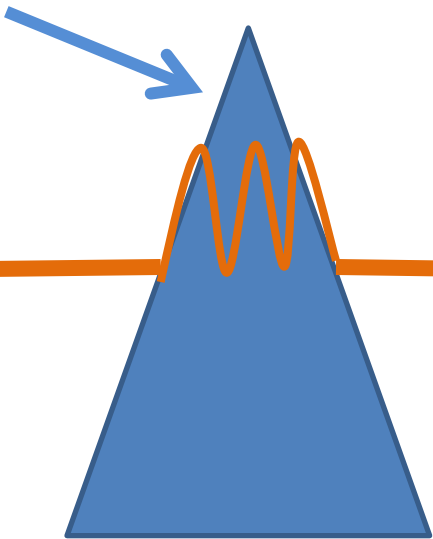
COACHING DE CARREIRA



- **FAB**
- **Achievements** (Realizações, feitos, Sucessos
QUANTIFICADOS)
- **USP**

ALGUMAS CRENÇAS COMUNS:

- Ter um CV bem elaborado e estar atento aos anúncios e oportunidades é tudo o que é necessário para conseguir nova colocação no mercado de trabalho ✘



ALGUMAS CRENÇAS COMUNS:

- O Coach de carreira vai encontrar-me uma oportunidade profissional ✘
- No Coaching de Carreira basta ter uma sessão para aprender a fazer... ✘
- Coaching de Carreira é um assunto simples ✘

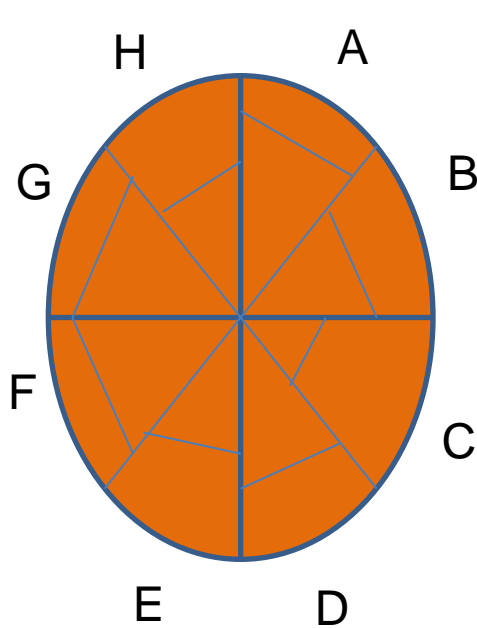


PODE HAVER MOMENTOS QUE EXIJAM SAÍDA DA POSIÇÃO DE COACH

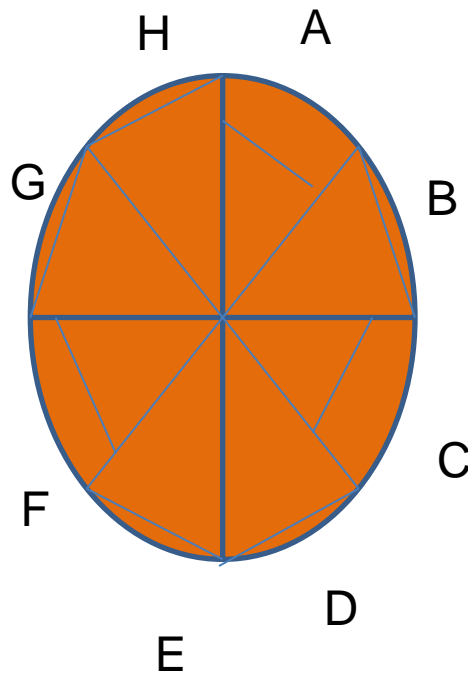
- Assessment (Testes, Inventários de Interesses, Exercícios...)
- 360°, Imagem Publica, Feedback
- Descrição de funções
- Consultoria (CV, Networking, FBA, Entrevista...)
- Formação (Marketing, Imagem...)
- (...)

| | FORMAÇÃO | COACHING |
|--|--|--|
| OBJECTIVOS | Impostos | Definidos pelo próprio, enquadrados no contexto profissional. |
| FOCADO EM | CONHECIMENTOS TEÓRICOS DO COACH | Aprendizagem pela acção/fazendo, conhecimentos práticos, mudança de padrões. |
| MÉTODO | Expositiva, académica | Maiêutico, essencialmente baseado na pergunta de forma a induzir a reflexão e insight, ajudar a definir objectivos e concretizá-los. |
| FERRAMENTAS E MATERIAL DE TRABALHO | Textos, casos, exercícios | Dados reais da realidade do cliente, objectivos, ferramentas do uso profissional do cliente, aprender pela acção/fazendo |
| TIPO DE PERGUNTAS | Avaliativas | Apoiantes, reflexivas, maiêuticas, abertas, abrem horizontes. |
| APLICAÇÕES | Genéricos | Concretas e trazidas pelo coachee, focalizadas nas situações profissionais e na aquisição de novas competências. |
| DURAÇÃO EFEITOS | Curta duração | Longa duração. O coaching Psicodinâmico pode conseguir mudanças ainda mais profundas que o coaching de linha não psicodinâmica. |
| ACOMPANHAMENTO | Não existe ou esporádico | Periódico (semanal/ quinzenal) |
| TIPO DE RELAÇÃO ESTABELECIDA COM O CLIENTE | Tendencialmente impessoal, distante | Proximidade, abertura, confiança, segurança para proporcionar a partilha nomeadamente de dificuldades e intercambio. |
| TIPO DE AVALIAÇÃO | Standard, por escalas | Em função dos objectivos específicos estabelecidos por cada cliente. |

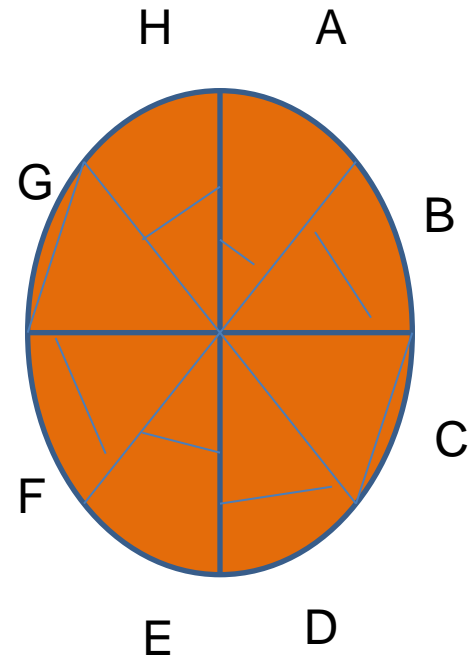
...ESCOLHAS... ...DECISÕES



X



Y



Z

EMOÇÕES COMPLEXAS...

PROCURA DE UMA OPORTUNIDADE PROFISSIONAL PODE GERAL EMOÇÕES COMPLEXAS, PROFUNDAS E PARALIZANTES

ANSIEDADE

RECEIOS

VULNERABILIDADE

É IMPORTANTE PERCEBER COMO ELAS PODEM ESTAR A PRENDER, A BLOQUEAR O POTENCIAL DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E A MUDANÇA.

Também no Coaching Carreira

Concretizar objectivos e mudar não é tarefa
fácil

E NEM SEMPRE PASSA SÓ PELO DESEJO
PORQUE RESISTIMOS ÀS MUDANÇAS
QUE DIZEMOS QUERER FAZER?

Quantos de nós já não assistimos a um desejo forte e genuíno de mudança e em simultâneo à existência de forças contrárias que parecem impedi-lo? (Sandler, 2010)

IR MAIS FUNDO...

- ✓ **ESTRATÉGIAS E DEFESAS CONTRA A ANSIEDADE MUITO FORTES E ARREIGADAS...** tácticas defensivas que nos mantêm exactamente onde estamos... todos as temos, até os que estão realizados, bem sucedidos, ocupam funções seniores (Sandler, 2010).
- Ansiedades, ambivalências, tensões, conflitos fazem parte da natureza humana.

IR MAIS FUNDO...

Sentimentos, pensamentos e padrões de comportamento que estão fora do conhecimento consciente podem influenciar significativamente as decisões e os actos, com obvias implicações na possibilidade de se ser ou não bem sucedido no trabalho ou na busca dele.

COACHING DE CARREIRA



criado em 2008 em 2 FORMATOS:

- 1) Coaching Individual Diádico
- 2) Coaching Individual em formato de Grupo com temática centrada na Área Profissional e Carreira

COACHING DE CARREIRA EM GRUPO

COACHING EM GRUPO

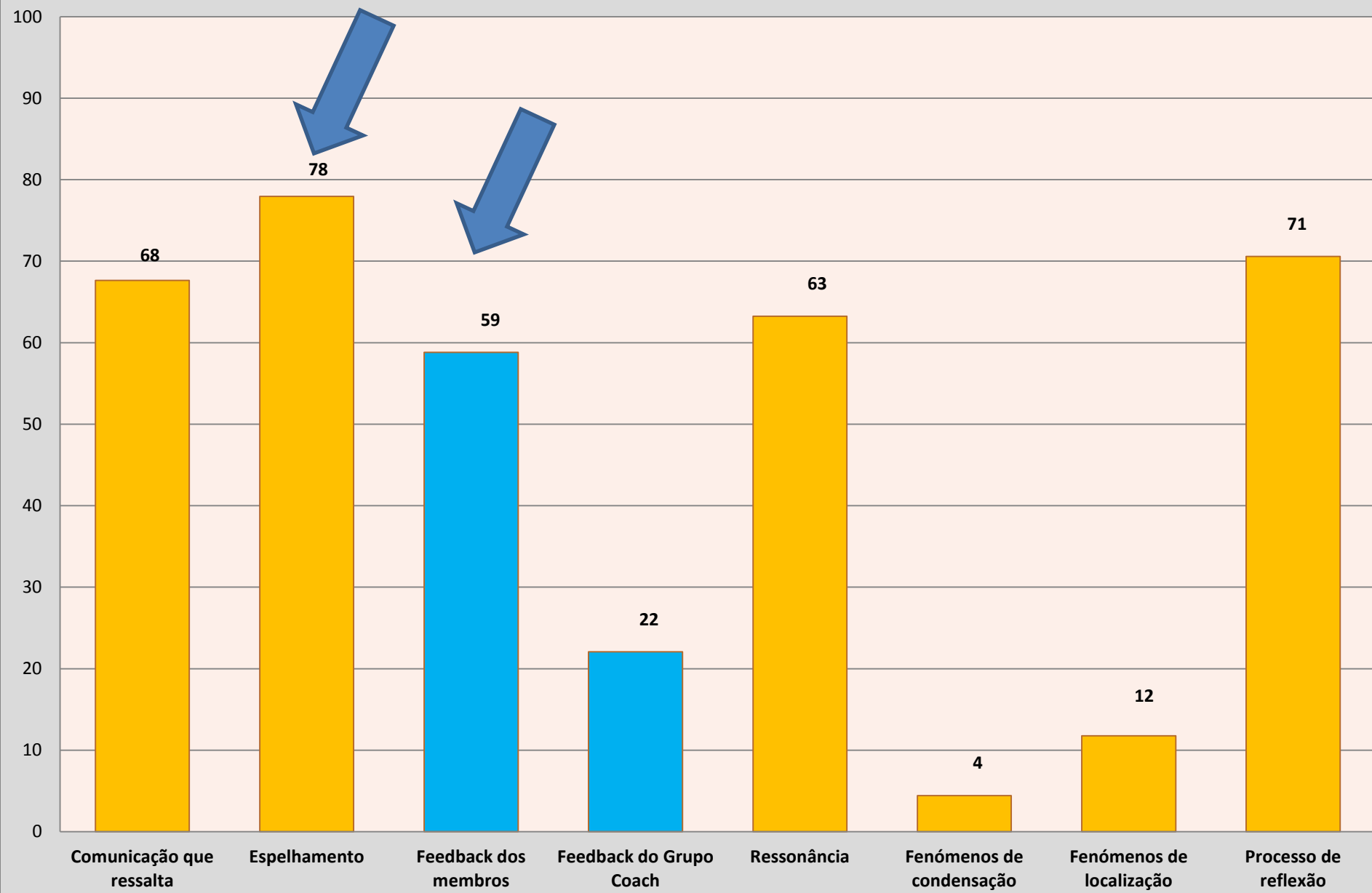
- A relação dual pode nem sempre ser a única ou a melhor opção para a resposta ao pedido feito pelo *coachee* pois **vivemos e trabalhamos em grupo, as empresas são grupos, foi no grupo familiar que começou o nosso caminho no sentido da nossa identidade** enquanto pessoas e, se pensarmos na história da espécie humana, **“o grupo é mais antigo que o indivíduo”** (Foulkes, 1970).
- **O grupo faz parte da nossa condição Humana, é “um microcosmo da sociedade”** (Hajek, 2010).
- **As empresas são grupos, as equipas são grupos.**

COACHING EM GRUPO

- As **competências interpessoais** são desenvolvidas no **AQUI E AGORA** como consequência deste processo, mesmo em pessoas que partam de um nível elevado. (Thornton 2010)
- Um outro benefício é que ao desenvolverem-se **NO AQUI E AGORA** competências de escuta e formulação de perguntas se **melhora o entendimento da complexidade de situações existentes nos contextos laborais actuais.** (Thornton 2010)
- O coachee, ao ter oportunidade de ser **Co-Coach**, facilita criação de uma cultura de **Lider Coach**

GRUPO COMO SALA DE ESPELHOS POTENCIA A APRENDIZAGEM

Processos Fundamentais que ocorrem em Grupo



categorias (amarelo) e subcategorias (azul)

Principais factores que afectam a forma como aprendemos em grupo



COACHING EM GRUPO

- **A multiplicidade de perspectivas oferecida pelo grupo enriquece o processo de reflexão oferecendo múltiplas opções, muito para além do que será possível em contexto de coaching diádico e ainda de forma mais rigorosa e desafiante que a possível em grupos de discussão (Thornton,2010).**
- **Além do mais cada elemento do grupo adquire profundo insight através dos desafios oferecidos pelos outros membros do grupo (Thornton, 2010).**

- **CIGA é uma abordagem séria e consistente que parte do princípio que todos somos diferentes pelo que teremos de ser ajudados e tratados de forma diferente.**
- **É uma abordagem de coaching alicerçada em sólidos conhecimentos teóricos e práticos.**

QUESTÕES

1ª Conferência Nacional do PCG-APG

Criando
uma Cultura
de Coaching

Lisboa, Auditório do CIUL
22 de maio 2015

www.coaching-ciga.pt

ana.teixeira@coaching-ciga.pt



Ana Teixeira

Coach de Carreira & Executivo

Coach de Grupo & Equipas

Coach de Vida - Psicoterapeuta & Grupanalista