

Coach Team 03A

Paulo Garcia

Relatório de Aprendizagens

Resumo—Com o objectivo de melhorar a experiência de todos os alunos na disciplina de Portfólio Pessoal no Instituto Superior Técnico (IST), foi criado um conjunto de equipas denominadas Coach Teams, com o intuito de orientar e maximizar o aproveitamento de todos os alunos ao abrigo de cada uma, denominados *coachees*. Tendo isto em mente, orientar uma equipa de alunos conduz ao desenvolvimento de determinadas *soft-skills* que de outra forma não o seriam. Algumas das capacidades desenvolvidas são a responsabilidade, a cooperação e organização, bem como a comunicação inter e intra-equipas. Como forma de desenvolvimento, todas as actividades desenvolvidas ao longo do semestre foram realizadas sempre com o intuito de crescer, não só enquanto aluno, mas também como ser humano.

isto não é um resumo do documento

Palavras Chave—*coach, team, portfólio pessoal, soft-skills, comunicação, crescimento, organização, coachees*

1 INTRODUÇÃO

O intuito de proporcionar aprendizagens ao nível de *soft-skills* é algo que apenas pode ser explorado numa disciplina como Portfólio Pessoal. Dado que o currículo do Mestrado de Engenharia Informática e de Computadores do IST visa maioritariamente atingir competências técnicas, é nesta disciplina que os alunos procuram uma experiência que os leve a adquirir competências não desenvolvidas nas demais disciplinas.

Para que todos os alunos pudessem realizar as suas actividades com a maior serenidade possível e com uma rede de suporte, foram criadas equipas de *coaching*: estas equipas destinam-se a prestar todo o auxílio necessário aos alunos inscritos em actividades institucionais ou de auto-iniciativa, em grupo ou individuais, servindo de elo de ligação entre os mesmos e a disciplina. As Coach Teams são formadas por precisamente 3 elementos orientadores e têm como metas as seguintes:

- Estabelecer o contacto entre o docente da disciplina e os *coachees*.
- Estabelecer o contacto directamente com os promotores de cada actividades.
- Monitorizar o progresso dos alunos nas suas respectivas actividades.
- Maximizar o aproveitamento dos *coachees* na disciplina.

Resolvi aceitar o desafio de orientar um conjunto de alunos, uma vez que o crescimento se pode tornar exponencial, levando-me a crescer tanto em contexto profissional, como em contexto pessoal e, como tal, o desenvolvimento das minhas *soft-skills* é uma meta inerente a todo o trabalho da Coach Team 03A.

Ao longo deste relatório, apresentarei as aprendizagens vividas e que competências foram alcançadas ao experienciar as mesmas. No final, apresentarei uma reflexão sobre a actividade e que conclusões podem ser retiradas desta.

- Miguel Rodrigues Bento da Costa, nr. 64819,
E-mail: miguel.d.costa@tecnico.ulisboa.pt,
- Paulo Duarte Esperança Garcia, nr. 67051,
E-mail: paulo.garcia@tecnico.ulisboa.pt,
- Bruno Filipe Belo Ferreira, nr. 69919,
E-mail: bruno.b.ferreira@tecnico.ulisboa.pt,
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.

Documento recebido a 27 de Junho de 2015.

2 APRENDIZAGENS

Como dito anteriormente, esta disciplina facilita o desenvolvimento de *soft-skills*. Nesta secção, irei separadamente abordar cada uma das competências que creio terem sido desenvolvidas no decorrer de todo o trabalho.

(1.0) Excellent	LEARNINGS						DOCUMENT						
(0.8) Very Good	Context × 2	Skills × 1	Reflect × 4	Summ × .5	Concl × .5	SCORE	Struct × .25	Ortog × .25	Exec × 4	Form × .25	Titles × .5	File × .5	SCORE
(0.6) Good	1.0	1.0	1.0	0.6	1.0		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
(0.4) Fair													
(0.2) Weak													

2.1 Comunicação

A necessidade de comunicar está latente em qualquer vertente da sociedade, do contexto familiar ao empresarial, do formal ao informal. Esta disciplina não é excepção, uma vez que é fortemente orientada ao trabalho em equipa.

Sendo uma Coach Team uma equipa de 3 *Coaches*, a comunicação tem de ser feita de uma forma clara e objectiva para que todos os elementos possam encontrar sintonia nas suas ideias. Isto é claramente um factor de elevada importância, já que a carga dos *Coaches* se encontra outra equipa: os *coachees*. A falta de comunicação conduz a que informações sejam erroneamente comunicadas a quem mais precisa delas.

No caso da minha Coach Team, toda a comunicação foi sempre realizada com um elevado grau de cordialidade. Da minha parte, expressei sempre o meu ponto de vista, suportando-o com factos adequados e, no caso de algo ter ficado por explicar, mostrei-me aberto a esclarecer todas e quaisquer dúvidas que existissem.

Um ponto importante é a diferença de tom e a adaptação do mesmo com base no público-alvo: no caso da comunicação estabelecida com os promotores, sempre enderecei um tom mais formal, ao passo que com alunos o tom é um pouco mais informal para que se possa estabelecer uma ligação mais próxima.

Uma consequência palpável de uma boa comunicação é a existência de uma boa cooperação.

2.2 Cooperação

Todos os dias somos confrontados com o trabalho em equipas, sejam elas de pequena ou grande dimensão. Como referido anteriormente neste relatório, todo o trabalho em Portfólio Pessoal assenta na formação de Equipas.

No desenvolvimento de um trabalho em equipa, os vários participantes têm de ter em conta as limitações dos demais, ajustando assim a progressão até às metas finais a atingir. Como tal, sempre tive noção que o meu trabalho influencia o trabalho e a evolução dos meus colegas da Coach Team, pelo que dar *feedback* a

todos sempre foi uma das minhas prioridades para que a sintonia fosse tão próxima do ideal quanto possível.

Um dos problemas que ocorreu durante o semestre levou a que a nossa Coach Team funcionasse, em praticamente todo o tempo, com apenas dois elementos. Isto conduziu a que, da minha parte, estreitasse uma maior cooperação com o meu colega Bruno Ferreira para que o trabalho da equipa fosse levado a bom porto.

De outra forma, sem uma boa cooperação, não seria possível que os nossos *coachees* tivessem a devida atenção e personalização de critérios.

2.3 Gestão de Pessoas

Gerir equipas de pessoas com diferentes personalidades e métodos de trabalho é, sem dúvida, um desafio. No caso da nossa Coach Team, detivemos um conjunto de 20 alunos a nosso cargo, implicando 20 maneiras diferentes de tratar cada pessoa.

Isto requereu de mim uma capacidade de adaptação constantemente activa, já que dos alunos que mantiveram contacto com a nossa equipa, todos eles levantaram questões diferentes, que mereciam diferentes atenções. A acrescentar a isto, tenho que referir também que gerir os diferentes ritmos de trabalho de cada aluno foi algo que procurei fazer, à medida que nos chegavam relatórios para analisar.

Claro está que nada disto é possível se não existir uma boa equipa ao comando de todas as situações. Tudo isto passa também por aceitar que os meus colegas de Coach Team possam nem sempre ter a mesma disponibilidade que eu, e vice-versa, o que não tem de ser necessariamente um problema (se conciliadas as diferentes disponibilidades da devida forma).

Gerir equipas requer, obviamente, competências de liderança.

2.4 Liderança

Conforme dito na sub-secção anterior, a gestão de pessoas requer que exista uma forte ligação e organização capaz de lidar com todas as situações.

No entanto, a liderança não precisa de estar ligada apenas a uma pessoa, podendo mesmo

estar dividida entre duas ou mais. No caso da nossa Coach Team, já referi que durante o semestre tanto eu, como o colega Bruno conduzimos a equipa: ora, disto resultou que, de parte a parte, existisse uma grande capacidade de aceitação pelas opiniões contrárias, discutindo-as com sabedoria.

Assim, a liderança da nossa Coach Team foi tomada por duas cabeças que, tomando todas as *soft-skills* anteriormente faladas, conseguiram tomar decisões de uma forma acertada, conduzindo ao esperado sucesso.

2.5 Gestão de Problemas

O aparecimento de problemas no decorrer de um trabalho é um dado adquirido *a priori*.

Durante o semestre, foram ocorrendo alguns problemas pontuais que, aliando uma boa capacidade de comunicação a uma forte cooperação entre *Coaches*, *coachees* e promotores, foram rapidamente sanados.

Isto envolveu a capacidade de saber escutar e entender o que me estava a ser transmitido, para posteriormente poder procurar as respostas (tivessem ou não sido as mesmas já dadas antes) e informações objectivas e, então, apresentar soluções concretas aos problemas levantados.

2.6 Gestão de Tempo

Como esperado, esta disciplina não se encontra solitária no currículo do segundo semestre do ano lectivo de 2014/2015. A isto, acresço um trabalho a ser realizado paralelamente que, em nada, se assemelha aos conteúdos aprendidos no curso que actualmente frequento.

Para atingir o sucesso esperado por mim a Portfólio Pessoal, foi necessário que, da minha parte, existisse uma perfeita sintonia entre todos os âmbitos da minha vida profissional e escolar. Desta forma, estipulamos em equipa reuniões com uma frequência semanal ou quinzenal, de acordo com a necessidade que o trabalhourgia.

Além disso, sempre foi necessário manter algum tempo livre para atender a todos os pedidos dos nossos *coachees* e promotores, libertando algum tempo diariamente para consultar o *e-mail* da Coach Team.

A qualidade da minha gestão de tempo está intimamente relacionada com o sentido de responsabilidade que consigo imputar nos meus objectivos.

2.7 Responsabilidade

Ter noção da importância do meu trabalho, no trabalho dos meus colegas é, sem dúvida, uma das minhas virtudes. Neste trabalho, a minha prestação tinha impacto directo na prestação dos meus colegas e, por consequência, na prestação dos *coachees* da minha Coach Team.

Encaro esta *soft-skill* como um elemento agregador de todas as anteriores, já que é impossível ter um apurado sentido de responsabilidade sem que a mesma seja suportada pela cooperação, pela liderança, pela comunicação e até pela confiança no trabalho dos meus colegas *Coaches*.

A minha responsabilidade foi bastante guiada por tudo o que o professor Rui Santos Cruz instruiu, pelas regras normativas da disciplina e, claro está, pela minha adequada gestão do meu tempo.

E, claro está, saber que estaria a auxiliar colegas a maximizar as suas avaliações contribuiu como um factor bastante preponderante no meu sentido de responsabilidade.

3 AVALIAÇÃO FINAL DA ACTIVIDADE

Sendo esta a primeira vez que realizava a disciplina de Portfólio Pessoal no Mestrado, procurei que fosse pautada por uma boa experiência, na qual eu pudesse consolidar as minhas *soft-skills* e, também, fomentar nos meus colegas as mesmas. Foi por estes motivos que procurei participar numa Equipa de *coaching* como esta.

Apesar de um dos colegas ter estado mais ausente, a participação final do mesmo contribuiu bastante para o sucesso do trabalho da Coach Team, sucesso esse que foi valorizado pelos nossos *coachees*.

No final desta actividade, posso concluir que as *soft-skills* são uma área muito pouco madura no currículo do nosso curso e que, actividades como estas, são fulcrais para que possa crescer e entender o que, de facto, é necessário para ser um profissional com um perfil completo.

4 CONCLUSÃO

A Coach Team 03A tinha como intuito inicial o de melhorar a experiência de todos os alunos na disciplina de Portfólio Pessoal, orientando e maximizando o aproveitamento de todos os nossos *coachees*.

É com elevada estima que concluo que os objectivos a que nos propusemos enquanto Coach Team foram atingidos mas, mais que isso, os meus objectivos pessoais de aprendizagens foram ultrapassados largamente. Isto conduziu a que diversas *soft-skills* fossem largamente incrementadas, tornando-me num aluno, profissional e ser-humano mais sólido.

Por fim, é com agrado que comunico que teria todo o prazer e gosto de novamente participar numa Coach Team num futuro próximo, nomeadamente em Portfólio Pessoal III (no próximo semestre).

AGRADECIMENTOS

Gostaria primeiramente de agradecer ao professor Rui Santos Cruz por todo o auxílio prestado em variadas ocasiões no decorrer do semestre, tendo sempre uma resposta pronta e concreta para nos dar. Agradeço também aos meus colegas da Coach Team 03A, em particular ao colega Bruno Ferreira, por toda a ajuda e complemento sempre que necessário. Por fim, gostaria de deixar um agradecimento a todos os *coachees* e promotores que auxiliaram a minha Coach Team a alcançar o merecido sucesso.



Paulo Duarte Esperança Garcia Actualmente, encontro-me a meio do mestrado em Engenharia Informática e de Computadores - Alameda, do IST. Como área principal de especialização, escolhi Engenharia de Software e, complementarmente, tenho Multimédia como segunda área de especialização. O meu interesse recai sobre Visualização de Informação e Interfaces de Utilizador, nomeadamente Experiência de Utilizador. Paralelamente à minha formação académica, trabalho como *Customer Support Co-Worker* no grupo IKEA Portugal.