

Coach Team 04 Taguspark

Luís Freixinho

Relatório de Aprendizagens

Resumo—Pertencer a uma coach team na cadeira de PPIV permite ganhar algumas capacidades e competências comportamentais de trabalho em equipa e de capacidade de expressão oral e escrita ao acompanhar-se um conjunto determinado de alunos que participam em variadas actividades extra-curriculares que lhes oferecem por vezes um vasto leque de soft skills que podem ser desenvolvidas enquanto participam na mesma.

Palavras Chave—Soft-skills, competências transversais, trabalho de equipa, ética, atitude, controlo de tempo, organização, coach, coach-team, auxílio, Portfólio IV, Instituto Superior Técnico (IST).

1 INTRODUÇÃO

COACH-TEAM é o propósito deste relatório. A minha inserção num Grupo de Trabalho, com o foco de prestar auxílio e acompanhar colegas durante o percurso da execução das suas actividades, foi algo benéfico, não só para aqueles a quem eu dava ajuda e certificava-me de que tudo estava a correr dentro das conformidades, mas também para mim, quer a nível pessoal quer a nível profissional (e enquanto estudante). Enquanto "mentores" de um conjunto de alunos (coachees), tínhamos como objectivo motivar, cativar e manter os alunos, sobre a nossa guarda, focados na tarefa que se comprometeram a executar através da análise das condições em que se enquadravam e dando as nossas opiniões com o intuito de que conseguissem tomar as melhores decisões possíveis.

Foi com a experiência, alcançada no decorrer desta actividade, e com a organização que o nosso grupo teve que conseguimos estar disponíveis, da melhor forma (penso eu), para fazermos com que os nossos colegas (os coachees) tivessem uma experiência agradável e obtivessem o máximo proveito, caso também se mostrassem empenhados e tivessem a auto-iniciativa que o professor tanto referiu ao longo

da cadeira.

2 COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Competências que não dependem em concreto de nenhuma carreira /especialização, mas sim um conjunto de atributos, conhecimentos e skills fundamentais para qualquer trabalho de hoje em dia. Estas competências fornecem a qualquer indivíduo uma maior capacidade de adaptação e flexibilidade em qualquer ramo profissional a que esteja ligado tal como permite, de certa forma, motivá-lo a executar qualquer tarefa que lhe seja pedida.

2.1 Trabalho em Equipa

O Trabalho em Equipa é fundamental, ainda para mais nos cursos em que estamos inseridos, pois ao longo de todo o nosso percurso profissional (e já mesmo durante a faculdade, e não só) deparamo-nos a ter que trabalhar com um conjunto de pessoas, que por vezes nem conhecemos (tal como aconteceu com o nosso grupo em PPIV) e a ter que dividir trabalho entre nós de uma maneira coerente e eficiente para que o trabalho no todo não seja prejudicado e se consiga obter bons resultados a partir do mesmo.

O trabalho em equipa não pode ser visto apenas como uma competência que se vêm aprimorando, mas sim como uma competência

- Luís Freixinho, nr. 76386, *email?*
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.

incompleto: o outro membro?
Manuscript received Month Day, 2015.

data?

(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	0.9	0.6	0.9		0.8	0.8	0.8	1.0	0.6	1.0	
(0.4) Fair													
(0.2) Weak													

que nos faz despertar e desenvolver outras skills, que por vezes nem as sabemos que temos, tal como gestão de tempo, canais de comunicação, atitude, ética, organização, etc...

Assim sendo, uma vez inseridos num grupo de trabalho e dando agora o exemplo do nosso neste caso, tivemos que, primeiro conhecer-nos um pouco melhor, discutir determinados pontos de vistas em relação à forma como iríamos abordar o trabalho que nos era proposto. Depois disto foi organizar-nos e manter a linha de execução das tarefas tal e qual como a acordámos inicialmente, sempre dispostos, como é óbvio, a tirar dúvidas entre nós (e caso necessário com o professor Rui Cruz) e a discutir certas e determinadas opiniões, promovendo assim a contínua facilidade de acesso aos canais de comunicação do nosso grupo.

2.2 Organização e Gestão de Tempo

No meu ponto de vista, não existe organização sem gestão de tempo. Para nos organizarmos temos sempre de definir limites temporais, que convém que estejam também organizados.

As nossas tarefas foram divididas entre todos os nossos elementos e organizadas com vista os seus deadlines propostos e a sua importância. Utilizamos uma ferramenta bastante actual para distribuir todas as tarefas que tínhamos que efectuar, com o "Trello", o que, pelo menos para mim, facilitou imenso ter todas os meus deveres expostos como cards, que se associavam a determinados boards (dependente do seu significado) com limites temporais para estar sempre ciente e alerta do que ainda tinha que fazer em qualquer momento no desenrolar da actividade como coach.

Sempre que havia um contratempo, aprendi (aprendemos) a lidar com ele da melhor forma que podíamos, ora substituíamos o trabalho / responsabilidades de uma pessoa (por um determinado intervalo de tempo) ou tentávamos apoiar ao máximo possível para não permitir que a organização que tínhamos estruturada se desviasse.

Desta forma, e com a ajuda das ferramentas que utilizámos, consegui estar a par perfeitamente de todas as tarefas que me foram atribuídas (resultantes de um consenso

aquando a divisão das mesmas) e concluí-las com sucesso permitindo que os coachees não fossem prejudicados e tivessem sempre disponíveis um agente "facilitador" disponível.

2.3 Canais de Comunicação

Para nos organizarmos e conseguirmos estar sempre a par do projeto (na sua totalidade) foi necessário que, sempre que fosse preciso, termos os canais de comunicação entre membros libertos e prontos para discutir qualquer inconformidade que podesse causar algum distúrbio às nossas tarefas como mentores.

Sempre que fui abordado por um dos meus coachees e não sabia responder com toda a certeza, procurava reportar o meu problema com a equipa e estar sempre disponível para fazer o mesmo quando necessitassem da minha ajuda para qualquer questão.

Penso que durante todo o projeto não tive qualquer problema nenhum de comunicação entre os meus colegas e as respostas a qualquer um deles era com a máxima prontidão possível.

2.4 Atitude

A postura e atitude correcta é sempre importante quando lidamos com um grupo em que pertencemos e ainda mais importante quando estamos a prestar um serviço a alguma pessoa. Neste caso o meu serviço / tarefa era a responsabilidade por motivar e manter os coachees focados nas suas tarefas por isso, sempre que comunicava com eles tinha que ter a melhor atitude possível.

Houve inclusive um momento durante o percurso deste trabalho em que não fui abordado da melhor maneira por um dos meus coachees (que durante todo o tempo não conseguiu ter a auto-iniciativa após o nosso trabalho de comunicar com as entidades, que estariam com eles para realizar as tarefas, e com os próprios coachees acerca sempre de como progrediam as tarefas a que se tinham auto proposto) que colocava em causa o trabalho que tinha vindo a desenvolver com ele. Mantive a atitude correcta, apresentei-me da forma correta, apresentei-lhe factos e respostas não subjetivas que evidenciavam que a atitude dele não estava a ser correcta pois os seus argumentos

não se baseavam em factos e fiz ver-lhe que, continuaria ali, apesar daquilo tudo, a ajudá-lo da forma que ele quisesse. Pelos vistos, mesmo mantendo a atitude que penso que tenha sido a correcta ... não funcionou e não obtive qualquer relatório da parte do mesmo.

2.5 Crítica

O sentido crítico é uma das ferramentas que mais deverá fazer crescer o ser humano. A capacidade de criticar tudo o que o rodeia faz com que tente entender como tudo à sua volta funciona. Criticar ou ouvir críticas construtivas é algo que todos deveriam conseguir ouvir, entender e tirar o maior proveito delas, tentando melhorar as suas aptidões e performances sempre em todos os aspectos que foram criticados.

Num grupo de trabalho como o nosso, temos sempre que estar abertos a críticas pois poderão vir a fazer com que a dinâmica do grupo seja melhor. Conseguindo que a dinâmica do grupo melhore é mais provável que os resultados que a equipa produza sejam melhores e é isso que uma equipa pretende.

3 CONCLUSÃO

De início estava um pouco pé atrás com o facto de ter que fazer parte de uma coach team. A minha ideia principal era abordar a minha experiência numa actividade extra-curricular (na área do curso em que estou) e falar como me tinha desenvolvido a nível pessoal e profissional enquanto presente nessa actividade, porém, numa das aulas vi que poucas pessoas estavam dispostas a fazer parte de uma coach team e como achei interessante o conceito ... decidi enverdar por essa opção. E não me arrependo.

Ser uma espécie de mentor, estar numa equipa de trabalho em que pretendemos facilitar, ajudar e ver as pessoas, a quem demos opiniões e auxiliamos tomarem auto-iniciativa e ver o seu progresso e o quão benéfico isso foi em termos de soft skills é sempre uma experiência interessante.

Confesso que de início, mesmo achando interessante a actividade de Coaching, não tinha bem a noção quais os resultados que se

iriam obter ao ser-se coach. A verdade é que a responsabilidade que a nós nos coube e a organização que temos que ter para estarmos disponíveis para aqueles de quem somos responsáveis é um cargo enriquecedor em diversos aspectos como tenho vindo a referir durante o relatório.

Tenho pena não ter conseguido fazer mais do que fiz para motivar todos os coachees, de quem eu estava encarregue, para poder ter obtido relatórios de actividades de todos os meus coachees, mas a verdade é que penso que nem todos vêem o potencial que esta cadeira, que apesar de poucos créditos, possa ter no desenvolvimento pessoal de cada um participante e portanto, apesar de tentarmos comunicar com eles, não recebemos, por vezes, respostas o que evidencia, por parte de alguns, o interesse que têm por actividades do género.

Fico contente com o desenrolar das actividades daqueles que se mostraram interessados e espero ter conseguido mudar algumas opiniões acerca dos Coaches (acerca da sua verdadeira função) que alguns colegas têm.



Luís Freixinho está a acabar a Licenciatura em Engenharia Informática e Computadores no Instituto Superior Técnico, e vai começar com o Mestrado com as áreas de especialização em Bioinformática e Análise de Processamento de Informação na Technische Universität München durante o primeiro ano.