

# A carreira ontem e hoje

## As etapas do processo de coaching de carreira

O processo de coaching de carreira possui uma sequência lógica de acompanhamento que visa apoiar o profissional em seu desenvolvimento. Todo o processo deve ser constituído por um método sustentado por ferramentas objetivando a busca por resultados.

Para estruturar as etapas, deve-se considerar três pontos importantes.

O primeiro é o entendimento de que o coaching de carreira não é um processo isolado e deve ser estruturado dentro de uma visão mais ampla, que leve em conta o plano de vida do profissional. Carreira, do ponto de vista conceitual, é tudo aquilo que envolve o percurso de uma vida profissional, e que congrega experiências relacionadas ao trabalho e a aprendizagem pessoal. Carreiras são dinâmicas, complexas e afetadas por inúmeras variáveis. Portanto, deve fazer parte do processo de coaching de carreira considerar o momento de carreira que o profissional está e como o processo vai interferir nos próximos passos.

O segundo ponto é que todo o processo deve ser estruturado em cima de um método. Esta metodologia pressupõe a utilização de ferramentas. A escolha e a utilização dessas ferramentas configura o terceiro ponto importante.

O terceiro é que o método pressupõe a utilização de ferramentas e exercícios. As ferramentas devem permitir que o profissional possa fazer reflexões sobre seu potencial, forças, gaps, objetivos, possibilidade, etc. Dentre as ferramentas, pode-se destacar testes, exercícios, formulários, balanços, etc, que sustentarão o processo.

O processo de coaching de carreira divide-se em três etapas; uma etapa inicial de investigação e descoberta pessoal, que possibilita a reflexão sobre o desenvolvimento pessoal e profissional; uma etapa intermediária que, estrutura as estratégias para definição dos objetivos, considerando os ambientes e cenários da organização, e a etapa de criação de um sistema de acompanhamento onde se estruturam indicadores e mensuram resultados.

## **A investigação: balanços e análises**

Esta etapa envolve a análise e reflexão sobre a história pessoal e profissional. É um exercício árduo e exigente. Há uma prática metodológica para condução do processo de investigação muito utilizada no mundo que é o chamado Balanço de Competências.

O balanço de competências é um dispositivo que consiste em analisar as competências, aptidões e motivações, tanto profissionais como pessoais, de modo a definir um projeto profissional e, um plano de desenvolvimento. O Balanço de Competências permite:

- Definir um projeto profissional

-

- Encontrar uma orientação
- 
- Determinar a viabilidade de um projeto
- 
- Posicionar-se no ambiente profissional e no mercado de trabalho
- 

O balanço não é uma simples avaliação. De acordo com Clavier (2002), o balanço ajuda o profissional a: apropriar-se de sua história profissional, reconhecer seus valores e realizações; antecipar possíveis riscos e problemas; avaliar suas ações para que alcance os objetivos e permita-se o desenvolvimento.

Para a investigação e balanços, propõe-se a seguinte sequência:

- O enquadre inicial
- 
- Balanço Pessoal: pontos fortes e a desenvolver
- 
- Balanço dos interesses e motivações

- 
- Balanço Profissional: Realizações e Competências
- 

### O enquadre inicial

O objetivo desta fase é propor reflexões e um quadro objetivo e estruturado que permitirá ao profissional descobrir suas potencialidades, suas competências seus interesses e motivações.

### O Balanço Pessoal: pontos fortes e a desenvolver

O balanço pessoal tem como objetivo gerar um processo reflexivo que permitirá ao profissional identificar, através de exercícios e ferramentas seus pontos fortes e os pontos a desenvolver, suas formas de ser e agir, aumentando a percepção que tem de si e a percepção dos outros em relação a ele.

### O Balanço dos interesses e motivações.

É importante que em um processo que visa o desenvolvimento haja a preocupação em ajudar o profissional a refletir sobre o que ele gosta de fazer? Como prefere agir? O que o motiva? Quais são os seus interesses?

Ajudar o profissional a descobrir seus interesses e motivações pode interferir em seu dinamismo e engajamento.

## O Balanço Profissional: Realizações e Competências

O balanço profissional permite que o profissional analise suas principais realizações e descubra suas potencialidades e competências. Todas estas informações são necessárias para validação das metas e construção de um plano de ação condizente com suas características e realidade.

Os balanços aumentam a consciência de si, a capacidade de se responsabilizar pelo próprio desenvolvimento, e estruturar o foco com objetivos claros para a realização das metas e projetos.

## **Estratégia: definições dos objetivos e planejamento**

A estruturação de objetivos específicos, análise do ambiente, e um passo a passo, condizente com um plano de ação para o atingimento das metas. É importante que haja um equilíbrio entre os objetivos do profissional e as necessidades da empresa. A avaliação do cenário organizacional é importante para a montagem e validação da estratégia. Após esta análise, estabelece-se prazos e cronogramas. Monta-se juntamente com o *profissional* uma sequência de tarefas e atividades, que ele deverá empreender.

## **Sistema de acompanhamento**

Faz parte do processo de coaching orientar o *profissional* a ter uma visão do futuro e apropriar-se dele para que consiga ter e tomar o seu próprio caminho. O mais importante no processo de coaching de carreira é que ele pressupõe um grau elevado de amadurecimento do coach porque o método não é apenas a aplicação da técnica e métodos. O coach precisa ir além da utilização das técnicas, da motivação e indução psicológica.

## **Mudanças no Mundo Corporativo**

As mudanças econômicas e sociais provocaram mudanças significativas no mundo corporativo.

Fazer carreira nos dias de hoje, na era do conhecimento, é diferente do que foi fazer carreira na era industrial. Esses novos tempos pedem novas organizações, novos profissionais e novos líderes mais inovadores e criativos.

Em resumo, as grandes mudanças no mundo corporativo podem ser vistas na tabela abaixo.

## **Mudanças no Mundo Corporativo**

1. Ferramenta – Exercício 3: Curva de satisfação

Tradicional	Hoje
Ambiente Organizacional Estável	Mudanças Contínuas
Uniformidade	Diversidade
Emprego "vitalício"	Colaboração
Trabalho Individual	Trabalho em Equipes Multidisciplinares
Controles e Supervisão Externa	Autocontrole e Autogestão
Dependência da Organização	Responsabilidade do Profissional
Horários Fixos	Horários Flexíveis
Demanda Física	Demanda Mental e Emocional
Experiência	Aprendizado Contínuo
Trabalho Duro	Trabalho Inteligente

2.

Para avaliar o grau de satisfação na vida profissional e pessoal preencher o gráfico abaixo dando nota de zero a dez avaliando cada ano tanto sob a ótica de vida profissional como na vida pessoal.

Após dar as notas escreva de forma sucinta a razão da nota alta ou baixa para cada ano de vida analisado.

**Curva de Satisfação**

**(dar uma nota avaliativa para vida profissional e outra para vida pessoal)**

