

Team coaching

Potenciar a genialidade e a inteligência coletiva da equipa

Texto: Ana Teresa Penim/ João Alberto Catalão

Um facto: a mudança individual não é suficiente, só por si, para promover a mudança de uma equipa ou de uma organização. Temo-lo verificado enquanto ‘coaches’ executivos em organizações altamente competitivas de diversas nacionalidades e países, como facilitadores do desenvolvimento de competências de ‘coaching’ por parte de profissionais e líderes, e como participantes em fóruns nacionais e internacionais. Por isso, focamo-nos na conceção e na dinamização de projetos integrados de desenvolvimento de performance pessoal e organizacional, nos quais o ‘team coaching’ – com recurso a diversas estratégias e ferramentas – assume um papel importante, facilitando o autoconhecimento da equipa, fazendo emergir direções claras para a mudança e favorecendo acordos de funcionamento para o seu crescimento, o desenvolvimento e a autorregulação.

Se é seu objetivo potenciar a genialidade e a inteligência coletiva de uma equipa, tenha em atenção as seguintes dicas e ferramentas:

- **Tal como no ‘coaching one-to-one’, o ‘coach’ é a ferramenta por excelência** – Possuir formação avançada em ‘coaching’, experiência e compreensão da realidade organizacional, maturidade pessoal, atitude de ‘coaching’, compromisso com um código de ética de referência e domínio de um leque alargado de ferramentas é fundamental.

- **Diagnostique a necessidade e a oportunidade de um programa de ‘team coaching’** – Compreender a situação e os desafios que a organização enfrenta permitir-lhe-á customizar o programa à realidade, garantindo a sua eficácia. Desenhar um projeto de ‘coaching’ corporativo é favorecer um ambiente e um palco onde a equipa seja capaz de criar e de operacionalizar, com sucesso e criatividade contínua, a sua visão do negócio.

- **Identifique o ‘coach’, ou ‘coaches’, com o perfil adequado** – O contexto atual é complexo, acelerado e em mutação constante. A natureza e o momento da equipa, e das pessoas que a integram, são únicos e especiais. Para a eficiência e a eficácia do processo, afete o ‘coach’ ou os ‘coaches’.

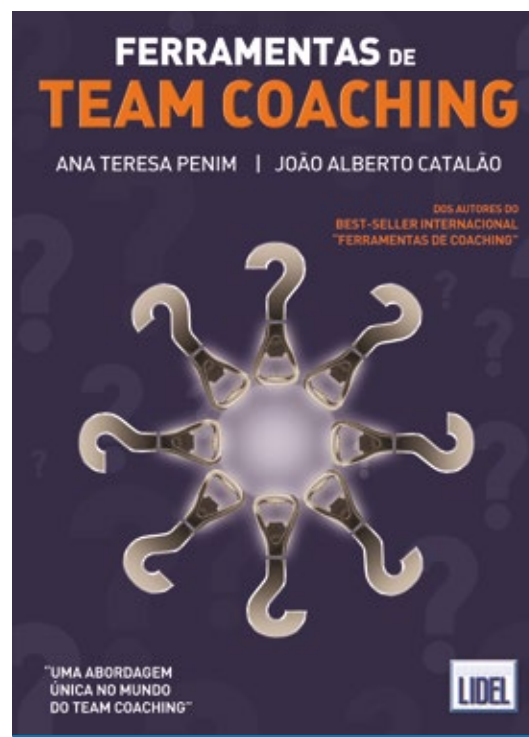
- **Garanta a celebração de contratos e objetivos a três níveis** – Com a organização, com a equipa no início do programa de ‘team coaching’, com a equipa no início de cada sessão de ‘team coaching’.

- **Incentive a clarificação da forma de funciona-**

mento – Quanto maior cocriação, clareza e partilha houver sobre o modo funcionamento da equipa, maior será o compromisso, a comunicação, o clima, a eficiência e a produtividade da equipa.

- **Trabalhe a energia e os campos emocionais da dinâmica da equipa** – Favoreça a identificação e a gestão pela equipa da energia, das emoções, das atitudes e dos processos de comunicação que potenciam o trabalho da equipa.

- **Facilite a consciencialização, a responsabilização e a ação** – Identificar onde a equipa está, para aonde quer ir e como vai lá chegar é o cerne da caminhada em ‘team coaching’, tanto no que respeita a questões da dinâmica da equipa como dos objetivos e das tarefas organizacionais que a equipa enfrenta. Para facilitar a resposta a estas dimensões e à questão «como aprendemos e concretizamos em conjunto?», partilhamos consigo no nosso novo livro um leque alargado de ferramentas e de experiências. ©



Nota: Ana Teresa Penim e João Alberto Catalão, autores do novo livro «Ferramentas de Team Coaching» (ed. LIDEL), são ‘master’ e ‘mentor executive coaches’ (PCC, ICF) e coautores de diversos ‘best-sellers’ internacionais, com destaque para «Ferramentas de Coaching» (igualmente editado pela LIDEL).