

# A aposta da UÉ no Coaching, projectos actuais e de futuro

Nuno Rebelo dos Santos

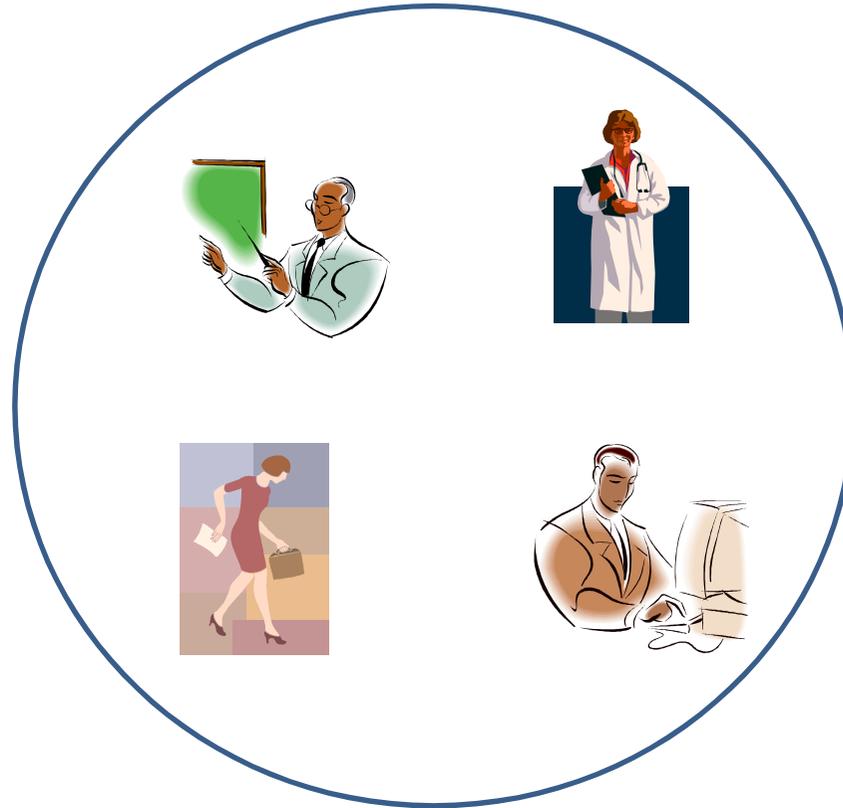
2011

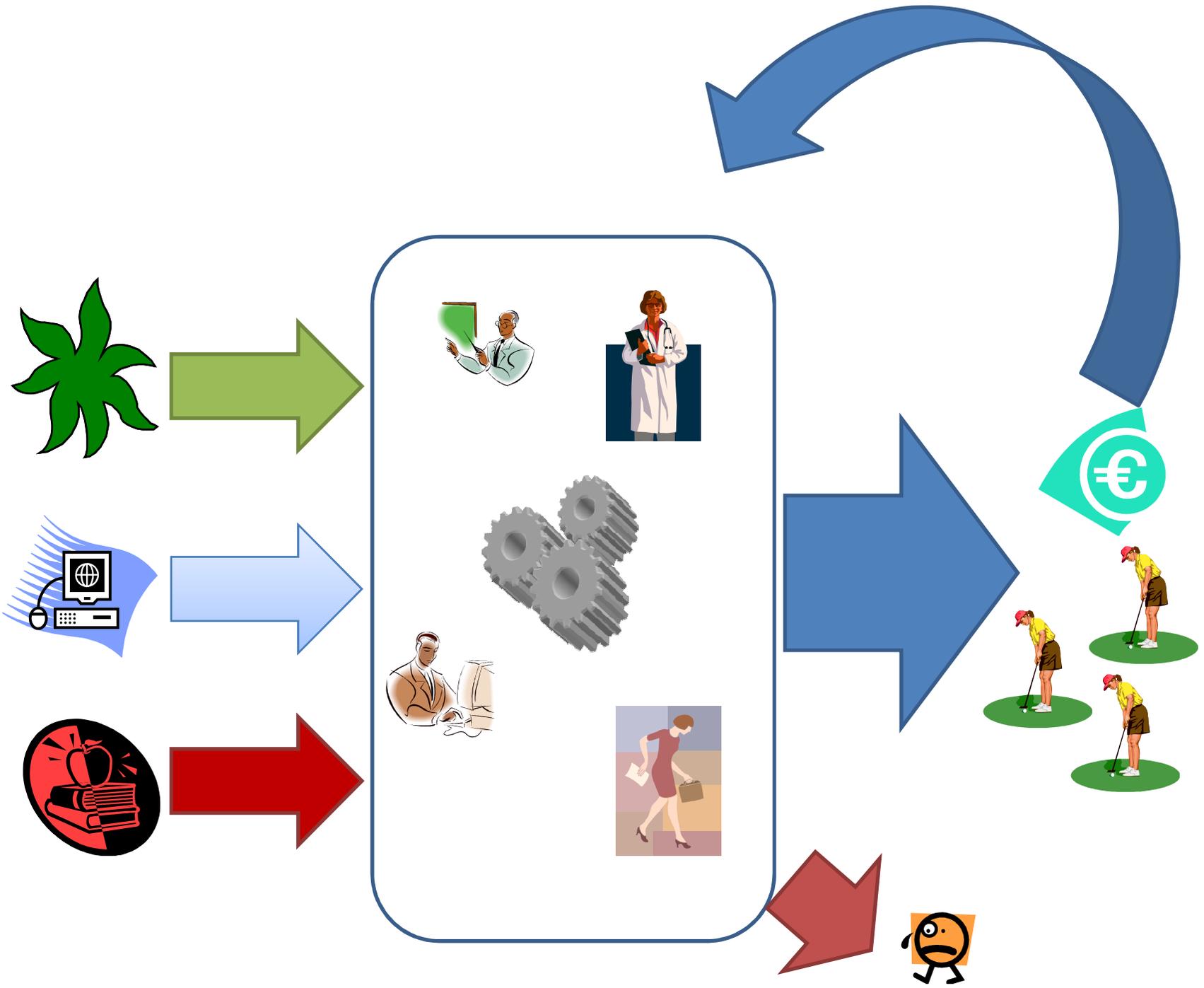
International Coaching Week

ICF – University of Évora



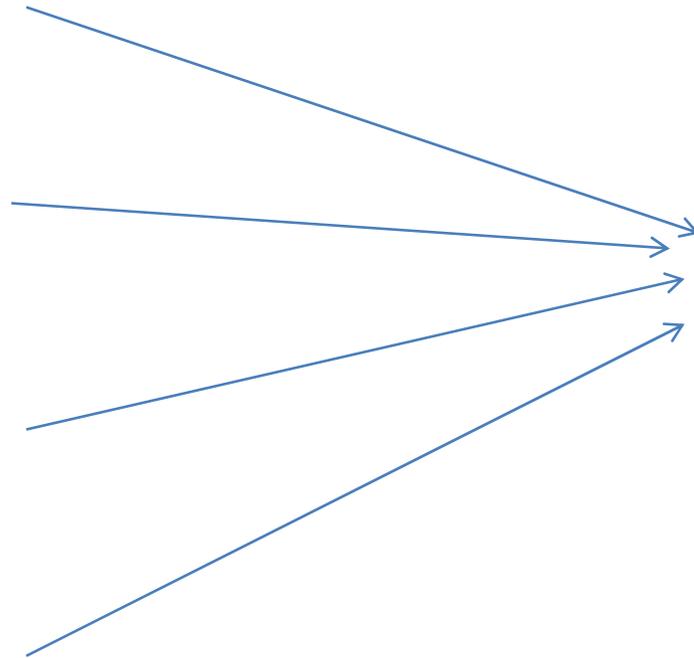
# Comunidade de Trabalho





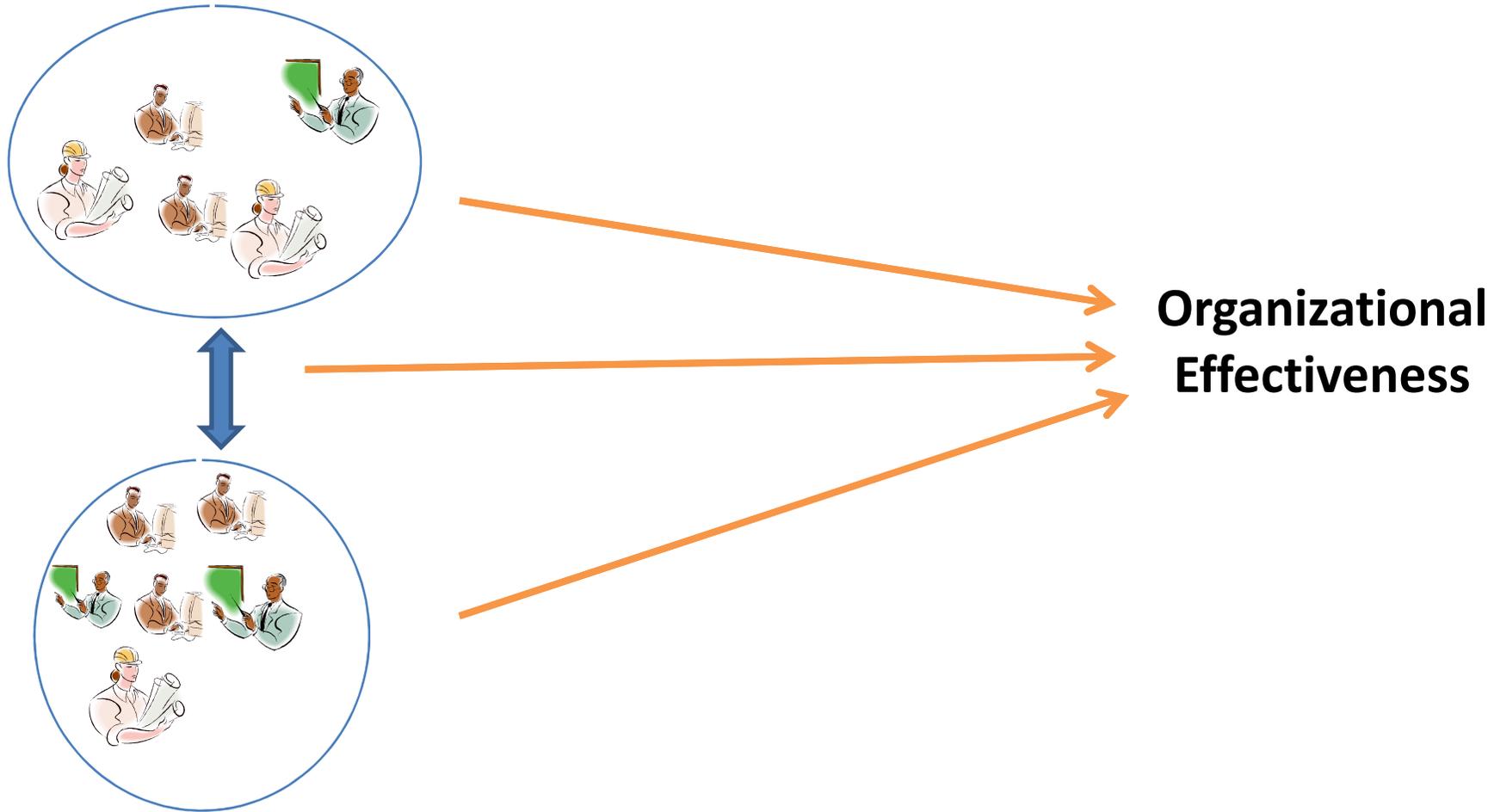
# Individual Performance and Organizational Effectiveness

Individual Performance



Organizational Effectiveness

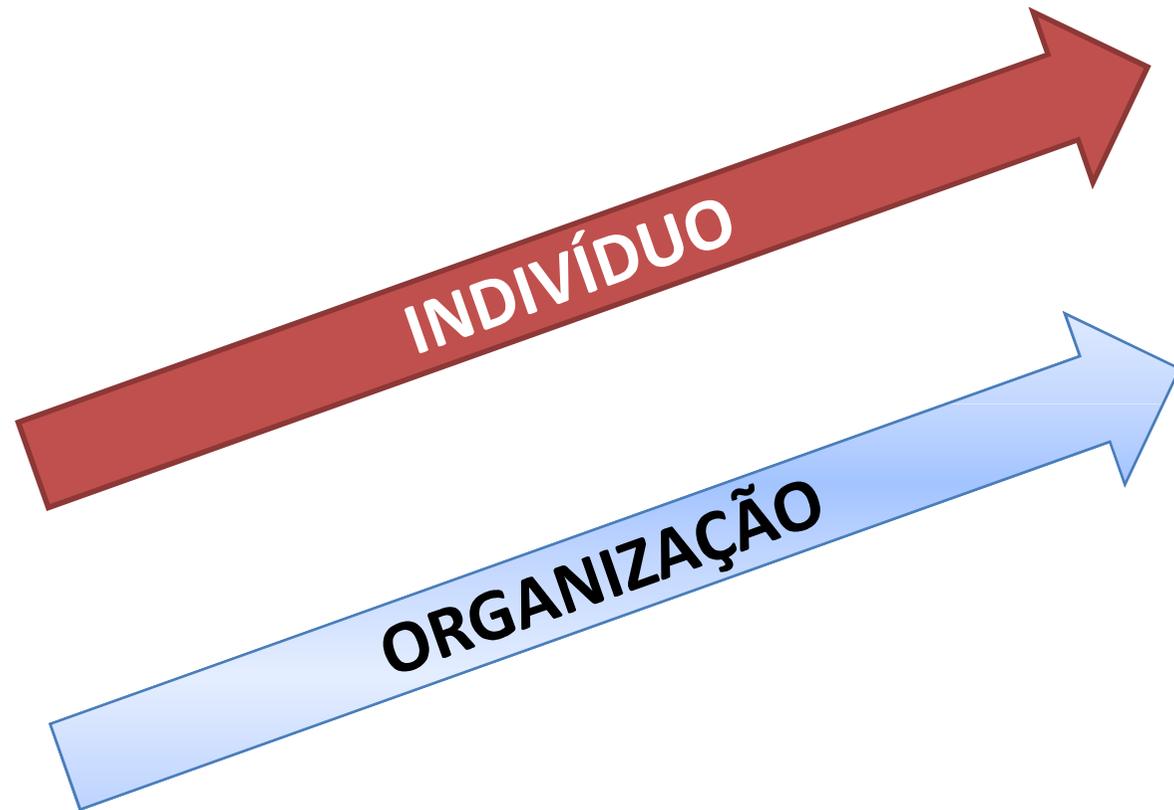
# Team Performance and Organizational Effectiveness



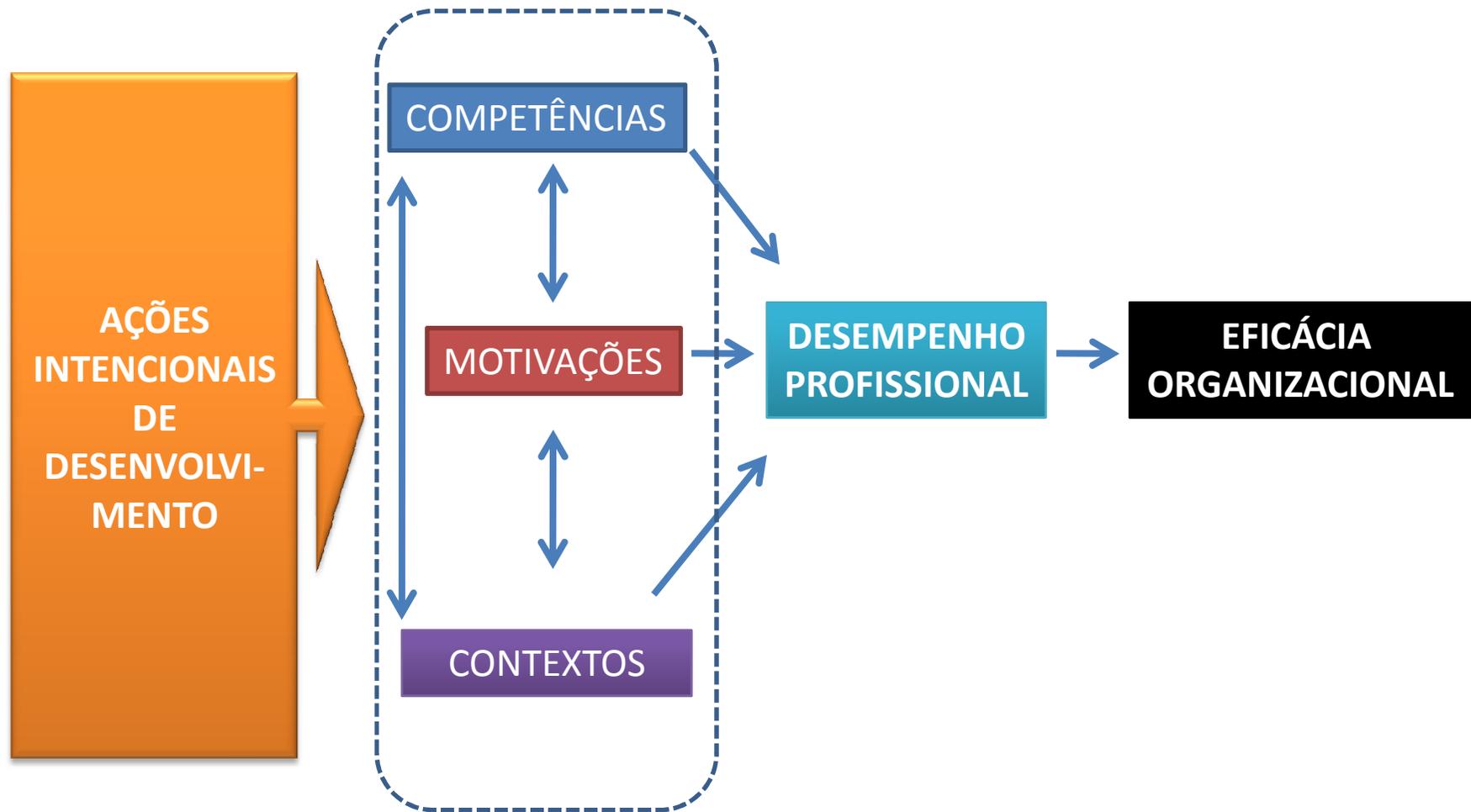
# Ações Intencionais de Desenvolvimento

- Ações de indução de aprendizagem (Vargas & Abbad, 2006)
  - Informação
  - Instrução
  - Treinamento / instrução
  - Desenvolvimento
  - Educação
- One-to-one talking practices (Popovic & Boniwell, 2007)
  - Aconselhamento
  - Psicoterapia
  - Coaching
  - Mentoring
  - Supervisão
  - Tutoria
- Outras ações de desenvolvimento profissional
  - Comunidades de Prática
  - Grupos Balint
  - Orientação científica
- Análise Institucional
- Consultoria
  - De produto
  - De processo

# Ações Intencionais de Desenvolvimento



# Modelo de Desenvolvimento do Desempenho



# Desempenho Profissional

- Contributo das ações de um indivíduo para a criação de valor na organização onde exerce a sua atividade profissional, num período de tempo especificado.
  - Adaptado de: Motowidlo, S. (2003). Job Performance. In W. Borman, D. Ilgen, R. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology, 12: Industrial and Organizational Psychology* (39-53). New-Jersey: John Wiley & Sons.

# Processo de Coaching



# Executive Coaching

Coaching executivo é uma relação de ajuda entre um cliente com autoridade de gestão e responsabilidade numa organização e um consultor que usa uma ampla variedade de técnicas e métodos comportamentais para ajudar o cliente a alcançar um conjunto de objectivos mutuamente acordados para melhorar o seu desempenho profissional e a sua satisfação pessoal, e consequentemente melhorar a eficácia da organização do cliente no quadro de um contrato formal de coaching.

Kilburg (1996)

# Instrumentos de Avaliação em Coaching



# Instrumentos de Avaliação Usados em Coaching - Resultados

- Média = 4,4 anos de prática como coaches
- Certificação ICF = 31,4% (40%)
- 88,6% praticam executive coaching
- N=70 (28 Portugal; 42 Brasil)

Fernandes (2010)

# Razões na base da escolha dos instrumentos

- Facilidade de aplicação = 177
- Relevância dos aspectos avaliados = 140
- Fácil interpretação = 121
- Compreensível para os respondentes = 111
- Acessibilidade do instrumento = 111
- Resultados qualitativos = 119
- Fácil aceitação pelos respondentes = 108

• Fernandes (2010)

# Uso de MSF

TABLE 12 – *Summary statistics of 360° feedback*

|   |                                      | N  | %     |
|---|--------------------------------------|----|-------|
| <b>Frequency of use</b>                     | No use                               | 17 | 24.3  |
|   | Use                                  | 53 | 75.7  |
|   | <b>Total</b>                         | 70 | 100.0 |
| <b>Stage of application</b>                 | Initial characterization/ Diagnostic | 45 | 64.3  |
|   | Intermediate phase of the process    | 10 | 14.3  |
|   | Assessment phase of the process      | 17 | 24.3  |
| <b>Previous preparation to use the tool</b> | Self-training                        | 28 | 40.0  |
|   | Peers training                       | 15 | 21.4  |
|   | Training in Universities             | 9  | 12.9  |
|   | Training in a Certified Entity       | 15 | 21.4  |

# MBTI

Usado por 11 psicólogos e 21 não psicólogos

Fernandes (2010)

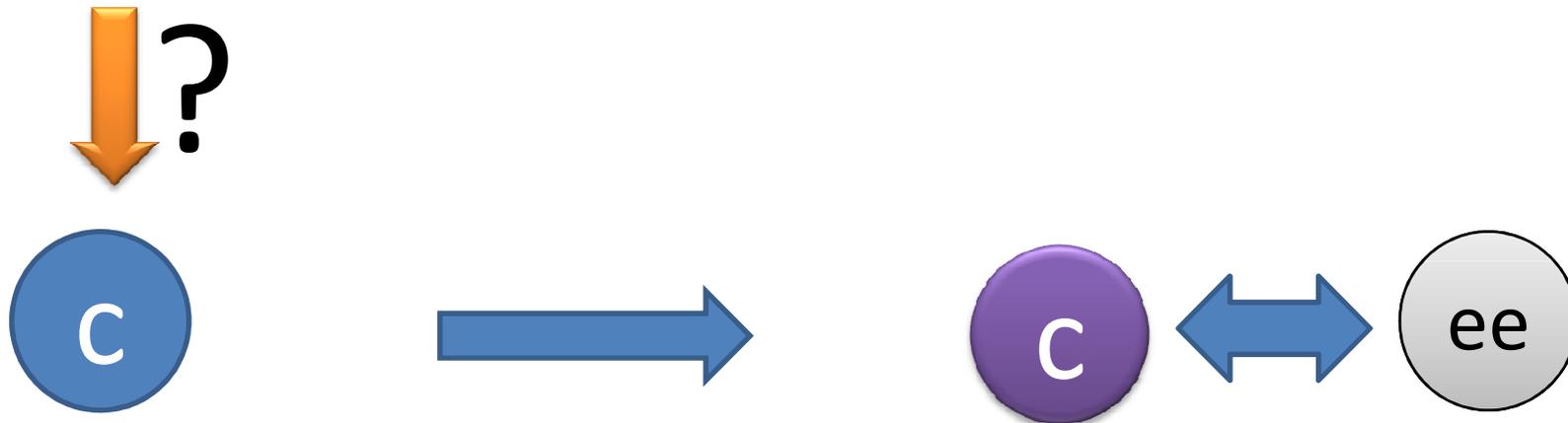
# Impacto do Coaching

AÇÃO INTENCIONAL DE DESENVOLVIMENTO

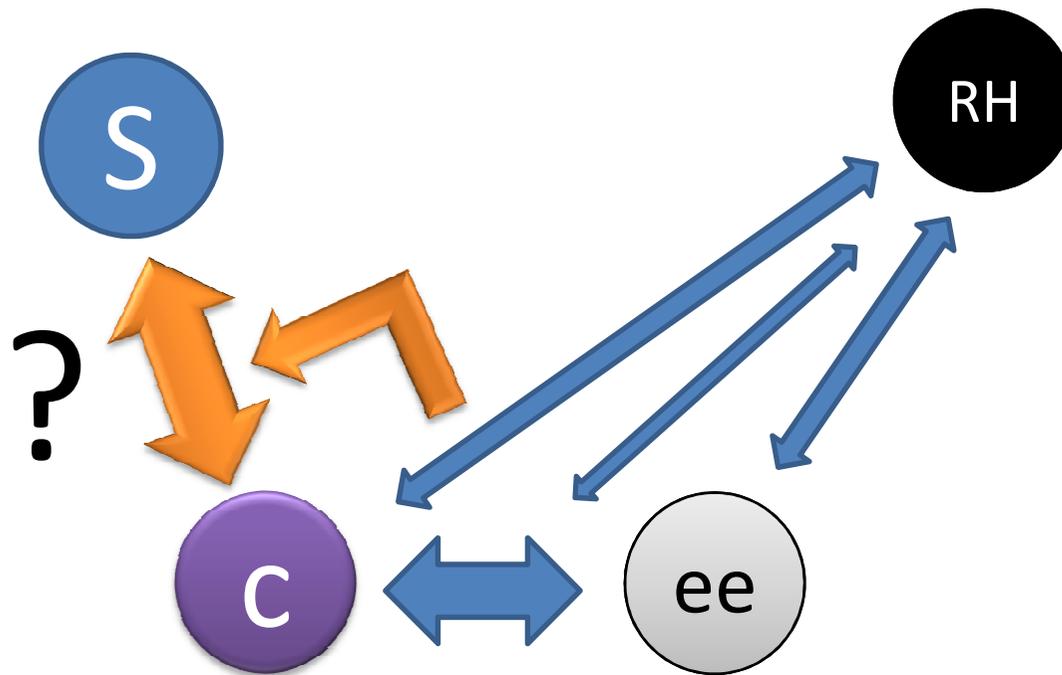
A diagram illustrating the impact of coaching. It features a horizontal orange box on the left containing the text 'AÇÃO INTENCIONAL DE DESENVOLVIMENTO'. An orange arrow points from the right side of this box to three large black question marks '???' on the right.

???

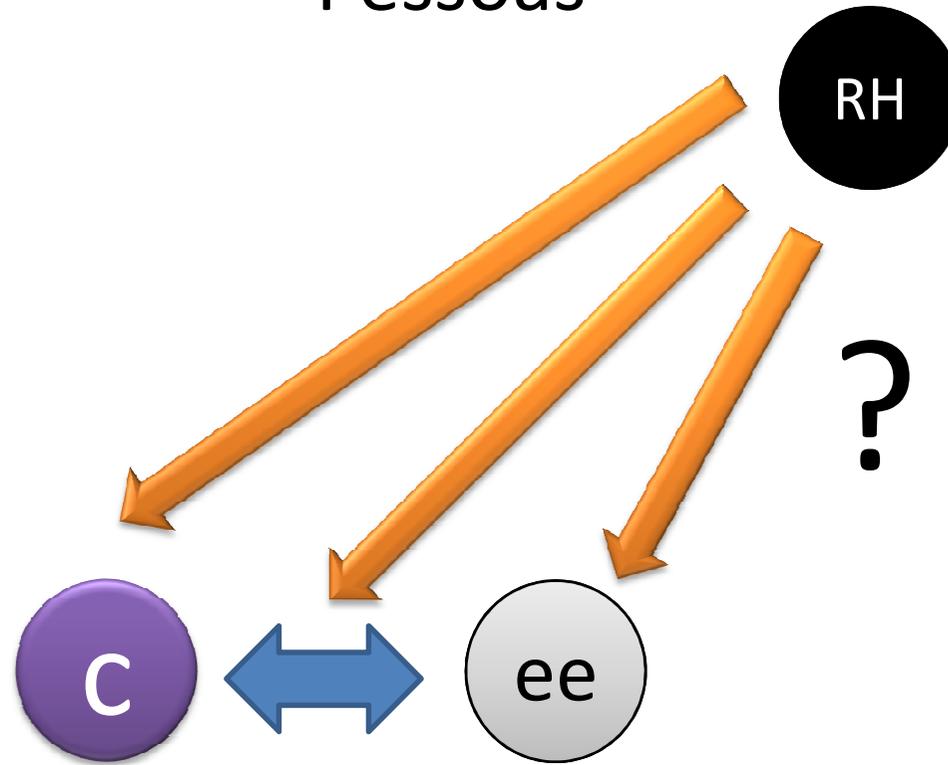
# Formação dos Coaches



# Supervisão em Coaching



# Como é percebido o Coaching pelos Gestores de Pessoas



# Coaching na óptica dos GRH na Colômbia

- Factor 1 (impacto do coaching nas organizações, 42 itens, 43,3% da variância)
- Factor 2 (alcance do coaching, 4 itens, 4,2% da variância)
- N = 308

– Páez (2010)

# Itens Marcadores

- Factor 1: Um dos principais resultados do coaching é a melhoria do trabalho em equipa (0,83)
- Factor 2: Considero que o coaching só é viável em grandes empresas (0,67)

# Coaching na óptica dos GRH no Brasil

- Factor 1 (resultados do coaching, 15 itens, 21,9% da variância)
- Factor 2 (utilidade do coaching, 7 itens, 14,2% da variância)
- Factor 3 (aplicações do coaching, 2 itens, 4,5% da variância)
- N = 315

– Magnoni (2011)

# Itens Marcadores

- Factor 1: Um dos resultados principais do coaching é comunicar-se melhor com as pessoas (0,71)
- Factor 2: Para mim o coaching é útil na GRH das empresas(0,73)
- Factor 3: Considero que o coaching só é viável em grandes empresas (0,75)

# Futuro



[sathyaibaba.wordpress.com](http://sathyaibaba.wordpress.com)

# Referências

- Bartram, D., Robertson, I. T. & Callinan, M. (2002). A framework for examining organizational effectiveness. In I. T Robertson, M. Callinan and Dave Bartram (Eds), *Organizational Effectiveness: The role of psychology* (1-10). West Sussex,UK: John Wiley & Sons.
- Motowidlo, S. (2003). Job Performance. In W. Borman, D. Ilgen, R. Klimoski (Eds.), *Hanbook of Psychology, 12: Industrial and Organizational Psychology* (39-53). New-Jersey: John Wiley & Sons.
- Popovic, N. & Boniwell, I. (2007). Personal consultancy: An integrative approach to one-to-one talking practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, Special Issue Summer*, 24-29.
- Vargas, M.R. & Abbad, G. S. (2006). Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. In: J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad & L. Mourão, *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 137-158). Porto Alegre, RS: Bookman / Artmed.