

COACHING PARA EQUIPAS DE ALTA PERFORMANCE

EBOOK GRATUITO

Aprenda como o **coaching** pode ajudar a **potencializar** o desenvolvimento da sua equipa de forma a **alcançar** melhores **resultados**.



Dicas para leitura deste eBook



Olá! Este eBook é um PDF interativo. Isso quer dizer que, além do texto, você também vai encontrar links, botões e um índice clicável.

Na parte **inferior**, temos um botão que o leva, automaticamente, de volta ao Índice. No Índice poderá clicar em cada capítulo e ir diretamente para a parte do livro que pretende ler.

Caso o seu leitor de PDFs tenha uma área de "*Table of Contents*", terá mais um lugar por onde navegar através do conteúdo deste livro.

Como última dica, saiba que quando o texto [estiver assim](#), quer dizer que é um link para uma página externa que o vai ajudar a aprofundar o conteúdo. Sinta-se à vontade para clicar!

Esperamos que estas funções o ajudem na leitura do texto.

Boa leitura!

Índice



Considera a sua equipa de alta performance?.....	5
Antes de começar.....	9
Antes do processo iniciar.....	10
Durante o desenvolvimento do processo.....	10
Um processo para construir em equipa uma visão partilhada do futuro.....	12
Passo 1 As equipas de sucesso têm alquimia?.....	14
Passo 2 Importante reter antes de iniciar um trabalho de coaching na equipa.....	15
Passo 3 Viajar no tempo e sonhar.....	20
Fatores a ter em conta.....	22
Adotar o Coaching como ferramenta de gestão de pessoas é apenas o início.....	25
Dica complementar.....	26
Materiais Relacionados.....	27



O QUE É

O COACHING DE EQUIPAS
E PORQUE É IMPORTANTE



Considera a sua equipa de alta performance?



Neste eBook vamos mostrar como o Coaching auxilia no desenvolvimento de competências para que a equipa seja capaz de atuar ao mais alto nível, trazendo os melhores resultados para a sua empresa.

É muito frequente o líder perceber que os seus colaboradores trabalham com pouca motivação e se perdem em detalhes desperdiçando talento. O investimento no desenvolvimento dos colaboradores vai gerar retorno às empresas e são cada vez mais as empresas a apostar no desenvolvimento das suas equipas.

As organizações que se pretendem manter no mercado têm como preocupação constante a necessidade de desenvolvimento de competências dos seus profissionais e, para tal, torna-se importante considerar três aspetos fundamentais para a gestão de uma equipa:

1. *A importância de ter uma **visão** partilhada do futuro.*
2. *O **papel bloqueador** ou motivador do responsável pela equipa.*
3. *Alguns **aspetos técnicos** que **facilitam** a vida de uma equipa.*

Considera a sua equipa de alta performance?



Saiba que um trabalho de Coaching de Equipas tem como **objetivos**:

- 1 Orientar o esforço do grupo para a definição de objetivos e realizações de acordo com o seu nível de capacidades e competências.
- 2 Refletir sobre as atitudes necessárias para atingir as ditas metas.
- 3 Identificar os impedimentos à obtenção de uma alta performance.

Considera a sua equipa de alta performance?



Com um processo de Coaching face às equipas, **pretende-se:**

O aumento do nível de satisfação pessoal e profissional.

A melhoria do desempenho da equipa.

A existência de uma comunicação mais eficaz.

Maior planeamento e clareza na definição dos objetivos.

Aumento na produtividade e melhoria do relacionamento interpessoal entre os membros que constituem a equipa.



Considera a sua equipa de alta performance?



Perceber os objetivos do coaching na gestão de equipas é fundamental para que se perceba como o processo funciona.

Na **FormaçãoOnline**, produzimos novos conteúdos semanalmente. Além de [formações e-learning](#), também desenvolvemos outros formatos de conteúdo, veja os [artigos](#) que oferecemos na nossa página.

Por isso, resolvemos ajudá-lo! De forma simplificada e sem a necessidade de grandes investimentos, mostramos como você mesmo pode aplicar o coaching no desenvolvimento da sua equipa. Aproveite os exercícios sugeridos e melhore o desempenho da sua equipa tornando-a numa equipa de alta performance.



Boa leitura e bons resultados!



Antes de **começar**

Antes de começar a aprofundar o estudo da relação entre o coaching e o desenvolvimento de equipas, vamos explicar algumas ações necessárias para que possa explorar o máximo possível o processo de coaching e atingir os seus **objetivos**.





Antes de **começar**

Antes do processo iniciar



Comunicar ao grupo o processo de coaching: inspirar, encorajar e motivar para que se realize. Trabalhar em paralelo com cada elemento da equipa. O líder analisa cada membro da equipa e o seu lugar no grupo, enquanto este pensa em que pode ser ajudado pelo líder.

Durante o desenvolvimento do processo



Perguntar ao membro da equipa quais foram as metas que estabeleceu e especificamente em que disciplinas e/ou circunstâncias e porquê. Deve ser explicado aos membros da equipa as bases para a definição de objetivos.

Comunicar as metas que o próprio líder tenha definido para o grupo ou para um membro individual e estudá-los em conjunto.

Deve ser dada prioridade a uma ou duas metas de treino, centrando o planeamento na definição de planos concretos quer sejam individuais quer sejam em grupo.

Começar o treino para o primeiro plano de ação tendo em conta que devem ser definidos os indicadores que sirvam de base à avaliação. Motivar a comunicação contínua.



A EVITAR:

- 1. Definição de objetivos megalómanos ou que não cumpram os requisitos.*
- 2. Não definir indicadores para a avaliação a ser feita.*



UM PROCESSO PARA CONSTRUIR EM EQUIPA UMA VISÃO PARTILHADA PARA O FUTURO





Um processo para construir em equipa uma visão partilhada do futuro

Para construir em conjunto com a sua equipa uma visão partilhada de futuro, recomendamos que leia os 3 passos abaixo e coloque em prática os exercícios. **Vamos lá!**



Passo 3 | Viajar no tempo e sonhar

Passo 2 | Importante reter antes de iniciar um trabalho de coaching na equipa

Passo 1 | As equipas de sucesso têm alquimia?

Passo 1 | As equipas de sucesso têm alquimia?



A ter em conta

O trabalho de uma equipa vai muito para além da soma do trabalho de cada um dos indivíduos que a compõem.

O trabalho de uma equipa começa pela capacidade de cada um escutar o outro.



Passo 2 | Importante reter antes de iniciar um trabalho de coaching na equipa



O passado

Auditorias, balanço de competências, etc., muito raramente tem utilidade, uma vez que a equipa ao trabalhar sobre o futuro faz o presente avançar, logo o passado deixa de fazer sentido.

Se o líder for acompanhar uma equipa que não está a funcionar ou que poderia funcionar melhor, o mais correto será colocar os elementos que pertencem à equipa a identificar o que não funciona e o que deveria funcionar melhor.

Definir as regras do jogo

No coaching de equipas é bastante pertinente “gastar-se” tempo a definir as regras que vão reger o trabalho da equipa.

Passo 2 | Importante reter antes de iniciar um trabalho de coaching na equipa



Confiança e escuta ativa

O líder deve fazer a si mesmo as seguintes perguntas:

- ✓ Existe um clima de **confiança** na minha equipa?
- ✓ Se a resposta anterior for negativa, que **poderei** eu **fazer** para que essa **confiança** se **crie**?



Passo 2 | Importante reter antes de iniciar um trabalho de coaching na equipa



É muito importante trabalhar os **valores** dos elementos da equipa nem que sirva apenas para se constatar que estes são partilhados pela empresa.

Para se trabalhar os valores em equipa, esta deverá ser dividida em pequenos grupos. Estes grupos devem ser, de preferência, constituídos por pessoas que se conhecem mal. O Objetivo é que os elementos se ouçam:

- ✓ É feita uma primeira volta onde todos se exprimem e onde apenas as perguntas de compreensão estão autorizadas.
- ✓ Uma segunda volta onde todos podem voltar atrás e completar o que foi dito da primeira vez. O que vai evitar mal-entendidos ou sentimentos de frustração.
- ✓ Uma terceira volta onde cada um diz em que é que ficou positivamente agradado pela expressão dos outros, dirigindo-se a cada um deles.

Este processo vai encorajar a equipa a ouvir-se e a estabelecer **laços de confiança** entre si.

Passo 2 | Importante reter antes de iniciar um trabalho de coaching na equipa



Identificar os obstáculos

A equipa pode identificar os seguintes obstáculos:

- ✓ Obstáculos sobre os quais deve ser tomada uma decisão.
- ✓ Obstáculos a que alguns elementos da equipa precisam de dedicar tempo com o objetivo último de apresentarem soluções.
- ✓ Outros obstáculos:
 - Falsos problemas que não passam disso, mas a equipa não tem consciência disso.
 - Verdadeiros problemas que a equipa não sabe por onde começar para os resolver.

Passo 2 | Importante reter antes de iniciar um trabalho de coaching na equipa



E se não existir confiança?

Pode acontecer que determinado projeto não seja defendido do mesmo modo pelos diversos elementos, o que poderá indicar falta de confiança.

No entanto, o trabalho poderá continuar desde que a consciência desta falta de confiança exista.

Exercício

- Quais são os meus obstáculos enquanto líder desta equipa?
- Quais são os obstáculos do meu projeto?
- Quais são os obstáculos da minha equipa?

Passo 3 | Viajar no tempo e sonhar



Depois de termos as regras estabelecidas, a confiança instalada e a escuta ativa presente, pode-se avançar com um trabalho sobre a visão.



Viajar no tempo

Para uma empresa é sensato fazer-se uma projeção a 10 anos, uma vez que permite distanciamento em relação à realidade que se possa viver na empresa.



Sonhar

A história está cheia de homens e mulheres que um dia sonharam e que atingiram o impensável.



Fazer sonhar uma equipa pelo prazo de 10 anos

Em coaching utiliza-se para este trabalho de projeção a montagem de fotografias. Os diversos elementos da equipa escolhem as fotografias, depois reúnem-se em pequenos grupos para conversarem e construir uma obra comum. O que se pretende é que a equipa transforme a imagem num pensamento e consequentemente o pensamento em linguagem. Caberá, então, à equipa exprimir a visão fotográfica construída por todos.



Passo 3 | Viajar no tempo e sonhar



O tempo ao contrário

Depois da formalização do sonho, a equipa deverá responder às seguintes questões:

- ✓ Que deveremos nós realizar que seja suficientemente ambicioso e realista dentro de 5 anos que nos vai permitir aproximar desse sonho?
- ✓ Que deveremos nós alcançar como objetivo daqui a 2 anos que nos permitirá dar um passo em direção ao sonho?
- ✓ Que deveremos fazer já amanhã? E no ano que vem? **Quais são os primeiros degraus da escada?**



Ameaças à concretização

Pode acontecer que as equipas se recusem a pensar 10 anos à frente, outras ficam tão envolvidas pelo trabalho do dia-a-dia que se esquecem do sonho e outras ficam tão obcecadas pela visão que se perdem em definições e redefinições.

Pensar e entrar em ação de forma equilibrada será a solução.



Exercício

- Qual é o lugar dos sonhos na sua vida pessoal e profissional?
- Qual é o lugar dos sonhos na sua equipa?
- Que sonhos têm para daqui a 10 anos que fazem os seus olhos brilhar?



Fatores a ter em conta

Antes de terminarmos este ebook, é importante termos em conta os seguintes aspetos...

Ao ser claro na sua postura de autoridade e de delegação, o líder pode aceder a um outro nível de relação com os seus colaboradores.

1. Pergunte aos elementos da equipa o que os **motiva** e **inspira**, o que eles acham que funciona bem e o que a equipa poderia fazer para ter uma **melhor performance**.
2. Use **técnicas** de **escuta ativa** – supervisionar, parafrasear, tomar notas e responder com afirmações sintéticas e assertivas – para obter o input da equipa.
3. Reaja **rapidamente** ao input para estabelecer e confirmar a reação padrão que espera da sua equipa.



Fatores a ter em conta

Antes de terminarmos este ebook, é importante termos em conta os seguintes aspetos...

Ao ser claro na sua postura de autoridade e de delegação, o líder pode aceder a um outro nível de relação com os seus colaboradores.

4. Faça **perguntas** sobre os elementos das suas equipas, de forma a não só controlar melhor as conversas, mas também a gerir de forma mais eficaz. **Esteja sempre disponível para os membros da sua equipa.**
5. Exija continuamente o **melhor da sua equipa e de si**. Ao fazê-lo, estará não só a desafiar-se a si mesmo a melhorar, mas está também a moldar a atitude de "melhoria contínua" que pretende implementar na sua equipa.
6. Peça à sua equipa para desenvolver uma **lista das três maiores prioridades** que gostaria de ver alcançadas no curto prazo e ao longo do próximo ano. Isto irá proporcionar-lhe a autoridade precisa para ajudá-lo a interagir com eles, um verdadeiro sinal de **coesão** de equipa.



Fatores a ter em conta

Antes de terminarmos este ebook, é importante termos em conta os seguintes aspetos...

Ao ser claro na sua postura de autoridade e de delegação, o líder pode aceder a um outro nível de relação com os seus colaboradores.

7. Pergunte aos **clientes** o que você e a sua equipa poderiam fazer melhor. **Partilhe** respostas com a sua equipa e estabeleça uma **estratégia** de colaboração para melhorar a **satisfação** do cliente.

8. Pergunte aos **gestores** o que você e a sua equipa fazem bem e onde necessitam de melhorar. Partilhe as suas respostas, ou, melhor ainda, aplique uma **abordagem coletiva** de equipa, e convide os gestores a fazerem uma reunião de equipa.

9. Pergunte aos **elementos da equipa** o que eles gostariam que você mudasse na maneira como, na equipa, se fazem as coisas. Registe as respostas e faça delas a sua **prioridade número um**. Eles respeitá-lo-ão ainda mais e **responderão ainda mais depressa aos seus pedidos**.



Adotar o Coaching como ferramenta de gestão de pessoas é apenas o início

Ao adotar o coaching nas organizações, principalmente na liderança, os processos de trabalho serão maximizados, pois o líder vai apresentar aos seus colaboradores uma visão ampla das atividades, delegar responsabilidades, motivá-los e conduzi-los, atingindo assim os resultados esperados em um curto espaço de tempo, atendendo tanto expectativas pessoais como profissionais.

Assim, sem dúvida, obterá melhores resultados.

Gostou do conteúdo deste eBook?

Não deixe de o partilhar nas suas redes sociais favoritas!



DICA COMPLEMENTAR!

Necessidades Comportamentais para ter uma Equipe de Alta Performance:

- ✓ Valorização das diferenças
- ✓ Disponibilidade para compartilhar conhecimento e expertise
- ✓ Desenvolver o espírito de visão sistémica (ser o todo, o tudo, e as partes)
- ✓ Ter confiança na capacidade dos liderados
- ✓ Saber como pensa cada um
- ✓ Metas comuns
- ✓ Noção comum dos propósitos
- ✓ Noção comum das prioridades
- ✓ Disponibilidade para falar abertamente
- ✓ Conhecimento das forças e pontos de melhoria de cada liderado



O portal da **FormaçãoOnline®**, distingue-se como uma referência no desenvolvimento de competências e de aprendizagem no modelo e-learning, estando ao dispor dos nossos clientes em todo o Mundo, através de um simples *click*. Constitui um espaço exclusivo onde o formando interage com todas as componentes dos processos de aprendizagem, nomeadamente ao nível da partilha de conhecimentos e do desenvolvimento de novas competências, bem como na reciclagem e valorização contínua individual.

Somos uma entidade formadora certificada, significando que, nos foram reconhecidos pela DGERT os recursos e capacidades técnicas e organizativas necessárias para desenvolver os processos associados à execução de formação nas áreas em que desenvolvemos a nossa oferta formativa, tendo sido validada a nossa atuação especializada, as competências técnicas dos formadores e a adequação dos nossos objetivos e conteúdos de formação.

Descubra as nossas Especializações Pós-Universitárias



Cursos Online de Coaching e Gestão de Recursos Humanos



Curso online de
**Iniciação ao Coaching e
Programação
Neurolinguística**

[VER MAIS](#)



Curso online de
**Coaching Organizacional
e Desenvolvimento de
Equipas**

[VER MAIS](#)



Curso online de
**Coaching para
formadores e
educadores**

[VER MAIS](#)



Especialização
Pós-Universitária em
**Gestão e Estratégia
Empresarial**

[VER MAIS](#)



Curso online de
**Comunicação e
relacionamento
interpessoal**

[VER MAIS](#)



Especialização
Pós-Universitária em
**Gestão de Recursos
Humanos**

[VER MAIS](#)

| Conheça os nossos Cursos Online e adquira **conhecimentos certificados** sobre estes temas!

Mais informações?
Fale com a nossa
equipa
especializada!