

## Psicologia do Desporto e da Performance

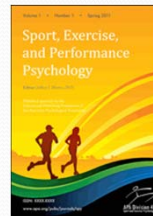
- Profissões com tarefas de grande exigência psicomotora e/ou onde o trabalho de equipa é essencial
  - Desporto em geral, actores, músicos, modelos de passarela, cirurgiões, bombeiros, operações policiais e militares, equipas de alto desempenho, etc.).

## Alargamento do espaço de actuação...

- **Intervenção** - por onde começámos...
- **Formação** - no ISPA, desde 2007/08 com a reforma “Bolonha”, uma disciplina de opção do 4º ano Mestrado Integrado em Psicologia
- **Investigação** - aplicação de modelos da psicologia do desporto a outros contextos de realização

## Alargamento do espaço de actuação...

- **Intervenção** - por onde começámos...
- **Formação** - no ISPA, desde 2007/08 com a reforma “Bolonha”, uma disciplina de opção do 4º ano Mestrado Integrado em Psicologia
- **Investigação** - aplicação de modelos da psicologia do desporto a outros contextos de realização



APA 2012

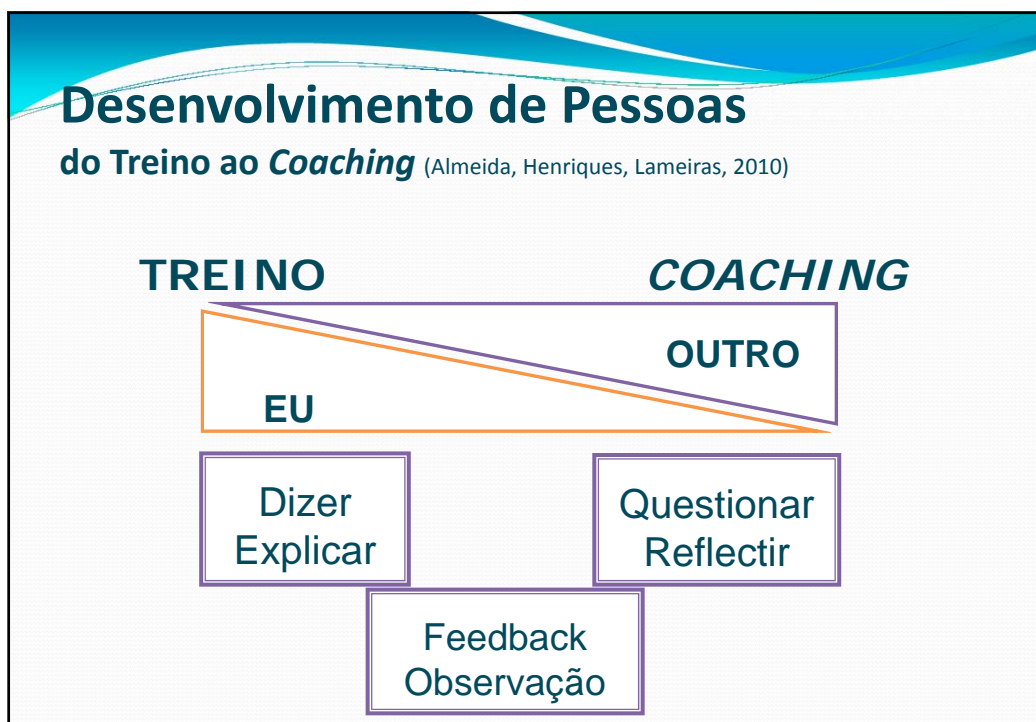
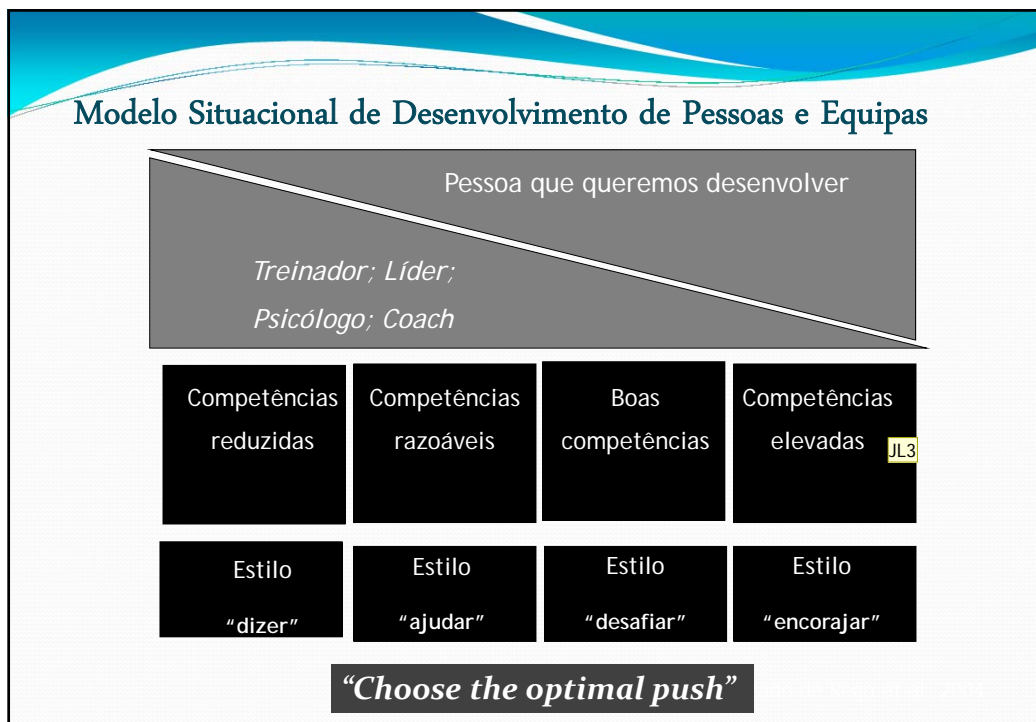
comum aos  
diferentes  
contextos

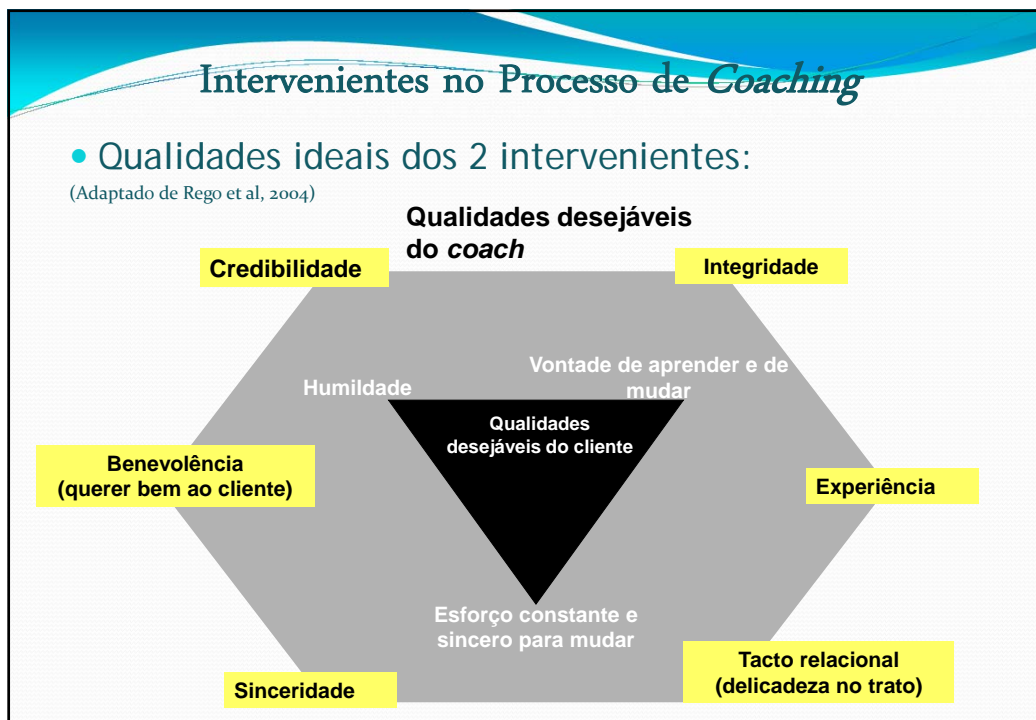
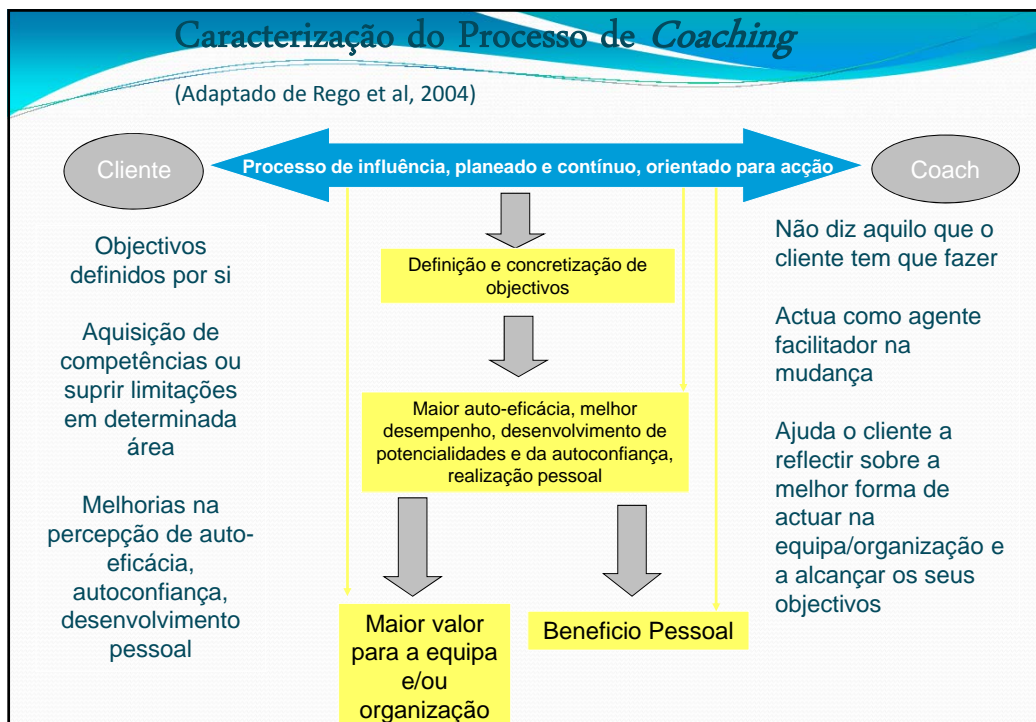
**Superação (até  
“master”) e  
optimização  
das  
competências e  
da performance**

Objectivo









## Modalidades de *Coaching* #1 (Rego et al, 2004)

Realizado por alguém  
da Organização

Realizado por alguém  
com experiência em  
*coaching*, externo à  
Organização

### Vantagens

- Maior conveniência
- Maior oportunidade para transformar o quotidiano de trabalho em situações de aprendizagem
- Menor dispêndio de recursos
- Coach conhece mais profundamente a organização e as necessidades do cliente

- Cliente mais propenso a “abrir o jogo”
- Enfoque mais distanciado e objectivo dos problemas
- A relação não é enviesada pelo relacionamento anterior
- O coach fornece novas perspectivas para os assuntos em discussão

## Modalidades de *Coaching* #2

Realizado por alguém  
da Organização

Realizado por alguém com  
experiência em *coaching*,  
externo à Organização

### Desvantagens

- O cliente pode sentir reservas em expor dúvidas e fraquezas
- Cliente e coach partilham os mesmos pressupostos culturais
- Relacionamento anterior pode interferir na relação de *coaching*

- Por desconhecimento podem ser descurados aspectos culturais relevantes
- Coach incorre no risco de ser interpretado como alguém que não compreende a organização e o sector
- O processo é mais dispendioso



## Modalidades de *Coaching* #3

### Factores

Orientação para o desenvolvimento das competências e comportamentos do cliente

Apoio

Medição dos resultados

Consciência que as partes têm do processo

Sessões de trabalho

### **Formal**

Orientação clara.

Os coordenadores facilitam e proporcionam recursos.

Avaliados periodicamente.

*Coach* e cliente encaram-se como parte de um processo formal.

Agendadas, planeadas e esquematizadas.

### **Informal**

Orientação pouco especificada

Não há apoio organizado

Não é feita

Não há consciência do processo

Não planeadas

## **casos prácticos**



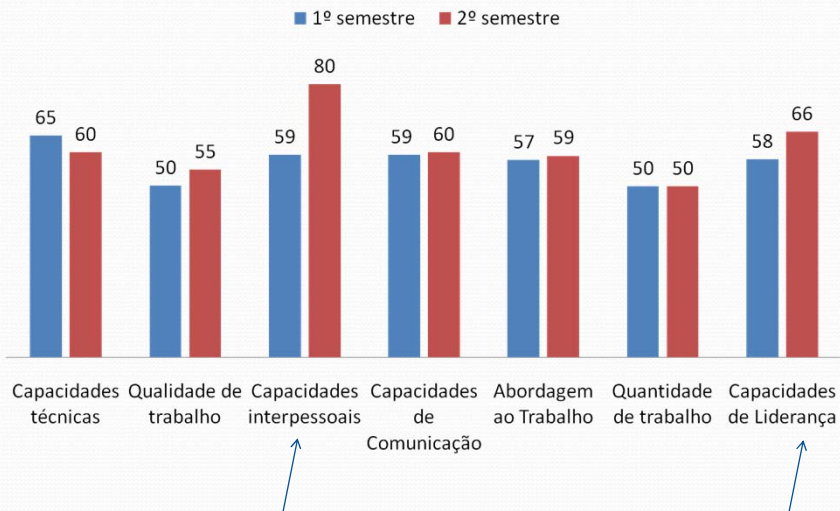
## Caso A - Contexto

- Coordenador de área de restaurantes de *fast-food*. Surge no seguimento de uma formação (assertividade e delegação)
- Perfil técnico e introvertido
- Pedido de ajuda melhor definido a partir de uma avaliação 360 graus
- Sessões: 2 em 2 semanas aproximadamente

## Caso A – Sessões

- Análise do histórico e da aprendizagem na formação
- Muito focado em aspectos que não se podem controlar
  - O que os outros pensam durante a reunião
  - Se não consigo...que consequências? Muito resultado pouco processo...
  - Pouca delegação. Dificuldade em distribuir tarefas.
- Muito trabalho – desequilíbrio vida/trabalho
- Começou a disciplinar o pensamento
- Começou a gerir melhor o tempo e a analisar as prioridades com consequências benéficas para a delegação

## RESULTADOS - Antes da intervenção e passados 6 meses (avaliações dos colaboradores)



## Caso B

- Contexto: 5 directores (“+actores”); industria; curso de liderança e trabalho de equipa; pouco receptivos a formação
- Sessões : um programa variado... do tradicional ... a cozinha
  - 1 – Apresentação e avaliação de perfis comportamentais MBTI
  - 2 – Exercício de trabalho de equipa em sala
  - 3 – Exercício de simulação das linhas de produção (lego) com “actores”
  - 4- Cinco exercícios outdoor/indoor onde cada um teve o seu momento de liderança
  - 5 – Cozinha: organizar um jantar para cerca de 50 pessoas...
  - 6 - **Follow-up: coaching colectivo**

## Caso C - Contexto

- Político
- Algo mediático
- Pedido de ajuda definido a partir de uma situação de fragilidade emocional, antecipação de momentos difíceis
- Via um amigo comum
- Falta de agressividade na comunicação; fadiga
- Continuamos a trabalhar...

## Caso D - Contexto

- Grupo de actores/actriz em particular
- Vários actores mediáticos
- Pedido de ajuda definido pelo encenador a partir da situação de fragilidade emocional de um dos actores e a peça de teatro iria previsivelmente esgotar...
- Assisti a todo o processo de construção da peça teatral
- 10 semanas até á estreia





## Caso D - Sessões

- Análise do histórico (inclusive através dos *media* cor-de-rosa)
- Identificação de uma problemática não susceptível de ser trabalhada em contexto de *coaching*
- Focamos trabalho na performance na peça e na profissão (futuro)
- Muitos pensamentos interferentes com a tarefa
- Disciplinar pensamento
- Garantir apoio social nas 10+8 semanas

## Caso E

- Cantora
- Pedido resultou na sequência de um workshop
- Ascensão muito rápida, ambição por carreira internacional, recente situação de bloqueio antes de uma actuação ("*stage fright*")





## Auto-monitorização

Data	Situação	Cognição	Emoção	Comportamento	Consequências	Como Corrigir
1)					<i>FLOW</i>	
2)					<i>Stage</i> <i>Fright</i>	????
IDENTIFICAR PADRÕES PESSOAIS...						

## Caso F

- Modelo de Passerela
- Pedido surgiu de um contacto comum (o agente da modelo é o agente de um dos meus atletas)
- Potencial para carreira internacional
- Baixa percepção de auto-eficácia e recente situação de bloqueio antes de uma passagem de modelos



## Caso G

- 3º classificado em 2011 e 3º em 2012 no Dakar – Motociclismo
- Trabalhamos desde o acidente que quase o vitimou
- Do treino ao coaching...um pouco e tudo



## Reflexões #1

- Situações mais frequentes:
  - Ajudar a manter o **foco no que podem controlar** (para melhor controlarem as emoções) e assim melhorarem a capacidade de tomada de decisão (maior capacidade para as mudanças quando necessário) - “circulo de controle”.
  - **Gerir as relações interpessoais** (competências comunicacionais)

## Reflexões #2

- Na nossa prática:
  - “*Catch-as-catch-can consulting encounters*” (McCann, 2000) são uma realidade no desporto de alta competição mas também no *coaching* de executivos, políticos, actores, ...
  - “Estar acessível sem estar no meio do caminho!”

**OBRIGADO!**

**pedro@ispa.pt**

