

O código do consumidor de coaching

Foi selecionado para um treinamento? Entenda o que seu instrutor pode, ou não, fazer por você

Por Luciane Crippa



O coaching está na moda. E se você é, ou pretende ser, um executivo, certamente participará de um treinamento que aplica essa técnica de aprimoramento de desempenho. O coaching ganhou força nos últimos anos porque as empresas entenderam que investir nos melhores profissionais dá mais resultado do que promover treinamento em massa. Como existe alta demanda por coaching, a oferta também aumentou muito nos últimos anos. E aí está o problema. Muita gente se aventura a oferecer coaching, mesmo sem compreender os conceitos da técnica. Para ter uma idéia, é possível sair com um certificado de coach após cursos que duram a partir de 40 horas — mesmo que a pessoa não reúna competências básicas para o serviço, como experiência no assunto. As próprias empresas falham na compreensão do tema e, muitas vezes, contratam profissionais desqualificados para ensinar seus executivos. Por isso, listamos algumas atividades que o coach pode — ou não — entregar para você durante um treinamento. A proposta é orientá-lo sobre o que exigir e cobrar do seu coach. E ainda mostrar o que você pode ganhar com o processo. Confira.

REFLEXÃO DE CARREIRA

“O bom coach é aquele que sabe fazer as perguntas certas, que instiga o profissional a pensar”, explica Mariá Giuliese, diretora executiva da Lens & Minarelli, empresa de recolocação de executivos de São Paulo. O instrutor precisa estar disposto a ouvir o seu caso antes de começar a lhe dar feedback. Se o profissional vier com idéias prontas, solicitando que você decore uma lista de procedimentos, tome cuidado. Essa atitude não está levando em conta o seu caso específico.

Não espere do seu coach

Terapia. O coach pode tocar em questões familiares, desde que para descobrir o que está atrapalhando a sua atuação profissional. O que o coaching visa a melhorar é o seu desempenho. Se o processo trazer algo bom para a sua vida pessoal, é um efeito colateral positivo.

Respostas prontas. O coaching é mais um processo de reflexão, de apontar os caminhos do autoconhecimento ao profissional. Não espere que o instrutor tome as decisões por você.

MUDANÇA DE COMPORTAMENTO

Como método, o coach é baseado na simulação de situações do cotidiano. A idéia é aprender pelo exemplo e pela repetição. “Atendi um profissional que tinha dificuldade de se colocar em público. Nos encontros, simulávamos reuniões. Ele treinava e íamos apurando a técnica”, diz Marisabel de Souza Prado Ribeiro, diretora de desenvolvimento da Right Management, consultoria de São Paulo. Verifique se o profissional que conduzirá seu coach tem experiência naquela sua competência que ele se propõe a melhorar. Sem vivência, ele será incapaz de ensinar pelo exemplo.

Alta eficiência

Como trabalha o comportamento, especialistas dizem que o *coach* é altamente eficiente. “Para cerca de 90% dos profissionais é possível reprogramar aquilo que atrapalha o desempenho”, diz Marisabel Ribeiro, da Right Management, que atende executivos de empresas como Volkswagen, Villares e SAP.

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

A fim de melhorar o trabalho, o coach pode ainda pedir para ver as avaliações de desempenho do profissional. E, a partir daí, dar orientações para você desenvolver capacidades comportamentais que não estão previstas no contrato de treinamento, mas que são importantes para você evoluir na carreira. De modo geral, o coach diminui a distância entre o problema e a solução.

ATENÇÃO PERSONALIZADA

Diferentemente de um treinamento de RH, o coaching é um processo individual. Por isso consegue focar no ponto fraco do executivo. Por ser uma reunião entre duas pessoas, o profissional fica à vontade para se abrir e conversar sobre suas dificuldades. Entre as confusões conceituais existentes no mercado, está a de que é possível fazer coach em grupo, o que não é recomendado por reduzir a atenção dada ao profissional.

RATAMENTO JUSTO

Para a relação entre instrutor e executivo funcionar, é preciso haver isenção. Quando uma empresa aponta um outro funcionário como coach, fica mais complicado isso acontecer. Embora não exista regra definida, um coach externo tem mais capacidade de manter o distanciamento crítico e emocional. Roberto Martins, de 33 anos, é diretor de operações da Arcon, empresa de TI que presta serviços a clientes como Embratel, Petrobras e TIM. Há cerca de dois meses ele está em um processo de coaching, aplicado por um coach externo, e já vê resultados. “Consegui verificar, por exemplo, qual é o meu perfil de líder, o que falta para que eu seja um gestor completo”, conta Roberto Martins.

Será dinheiro jogado fora se...

... *uma relação de confiança não se estabelecer* entre você e o coach. “Já soube de um caso em que o coach fazia um relatório do que era tratado na reunião com o executivo para o RH da empresa”, revela Mariá. Isso vai contra a ética da profissão. O que o executivo e o coach tratam é confidencial.

... *você ficar fechado como uma ostra*. Nem sempre o coach deve ser responsabilizado pelo fracasso do processo. “A pessoa tem de estar aberta para falar e receber opiniões”, diz Marisabel, da Right. Se o executivo não se sente pronto, é melhor jogar limpo do que fazer a empresa perder tempo e dinheiro.

FOCO NO RESULTADO, MAS CUIDADO COM O MÉTODO

Tome cuidado com quem oferece resultados muito rapidamente. Algumas empresas realizam processos intensivos com várias sessões concentradas em semanas, o que não é recomendado. Também fique atento a processos que estendam por períodos muito longos. “Em cerca de três a quatro meses, ou 12 sessões, o coaching tem que apresentar resultado”, adverte Villela Da Matta, presidente da Sociedade Brasileira de Coaching, entidade que treina e certifica profissionais da área. Por resultado, entenda-se: o profissional supera a dificuldade e começa a gerar a receita que a empresa quer.