

À PROCURA DE UM COACH

Aconselhamento profissional requer conhecimento e especialização

Práticas como mentoring, counseling e coaching já estão incorporadas à vida corporativa brasileira. A sutil diferença entre esses conceitos, no entanto, continua a suscitar dúvidas e a engrossar o caldo do desconhecimento quanto às atividades de aconselhamento de carreira, contribuindo para a proliferação de pseudo-especialistas na área. A proposta deste artigo é lançar luzes sobre a questão do coaching

A palavra coach tem diversos significados. O mais difundido é o do técnico esportivo que assiste, acompanha e orienta o atleta interessado em se aprimorar em determinada modalidade. O termo denomina também o divã do analista e, dessa forma, a expressão coaching configura a ação do terapeuta. Fazendo a transposição para o mundo organizacional, a figura do coach está relacionada àquele que cuida da saúde e do bem-estar profissional de seu orientando. Alguém entregaria a saúde física e mental a um leigo? O mesmo critério de avaliação deve ser aplicado quando o assunto é a carreira. Aqui também o diagnóstico, o prognóstico e o tratamento demandam a atuação de pessoas especializadas, uma vez que profissionais inexperientes e não devidamente credenciados podem ser tão perigosos quanto a automedicação.

Nos Estados Unidos e em alguns países da Europa já existem cursos para a formação de conselheiros, orientadores e coaches. Com duração de um a dois anos, grande parte dos programas são oferecidos em nível de pós-graduação, tendo como pré-requisitos a formação em psicologia e/ou a vasta experiência na área. O Brasil já dá os primeiros passos nesse caminho, com a oferta de alguns cursos do gênero.

O bom coach é aquele que ajuda o indivíduo sob sua orientação a pensar acerca do desenvolvimento pessoal e profissional, suscitando a reflexão sobre as relações com chefes, pares e subordinados. Além de conhecer o ser humano e seu funcionamento mental, precisa ter experiência no âmbito corporativo e utilizar sua sensibilidade e bagagem para avaliar os obstáculos que prejudicam o crescimento do orientando. Com sua experiência, fica apto a discernir se os entraves são de cunho pessoal, de formação, de relacionamento ou se estão relacionados à cultura da empresa.

A escolha de um coach requer critério. Verificar as credenciais acadêmicas e curriculares representa uma atitude sensata, assim como buscar referências no mercado e, especialmente, com quem já se submeteu à orientação do profissional em questão. É prudente selecionar um conselheiro que não mantenha vínculos com o empregador de seu assessorado, evitando influências na relação e garantindo o sigilo e a conduta ética, imprescindíveis à atividade. Outro fator importante: mais do que a idade cronológica, o que conta é a maturidade e a qualidade da experiência do coach, que deve ser alguém confiável, que apresente consistência e coerência entre discurso e prática.

O coach eficiente conhece o mercado e o mecanismo de evolução das carreiras, mas mantém o foco na pessoa que está orientando. Desprendimento, generosidade intelectual e respeito à identidade do outro são predicativos essenciais – daí a necessidade de procurar, com atenção e cuidado, um orientador que desfrute da verdadeira vocação do servir, capaz de promover a evolução de vida e de carreira de seu assessorado.

Mariá Giuliese
Diretora executiva da Lens & Minarelli



BANCO DE TALENTOS

Para pesquisa direta no
Banco de Currículos, clique:
www.lensminarelli.com.br/execdisp

Contato com as consultoras
Auxiliadora ou Tatiane:
Tels. (11) 3365-0910 / 3365-0911 / 3365-0912

EXPEDIENTE

Vida & Carreira
é uma publicação bimestral da Lens & Minarelli Associados
Ano 3 • Nº 9 • Jan/Fev 2005

Lens & Minarelli Associados
Av. Paulista, 1499 12º andar Conj. 1204 – 01311-928
São Paulo – SP – Tel. (11) 3251-1788 Fax (11) 3288-2324
falecom@lensminarelli.com.br – www.lensminarelli.com.br

Coordenação editorial: Nexo Comunicação
Projeto gráfico e editoração: Felici+Designers
Fotos: Gladstone Campos / Realphotos
Tiragem: 7 mil exemplares