

Coaching não é o mesmo que Mentoring

Autor : Mauro Sotille

Data : 8 de dezembro de 2014



Uma das habilidades interpessoais que os gerentes de projetos devem utilizar para gerenciar eficazmente um projeto, *coaching* é descrito no guia PMBOK® do PMI® como “um meio de desenvolver a equipe do projeto para níveis mais elevados de competência e desempenho”.

É comum a confusão entre *coaching* e *mentoring*. A diferença entre os dois conceitos pode ser apenas semântica para alguns, porém pode haver conflito significativo ao se tentar misturá-los, pois cada um envolve diferentes habilidades e metas.

Coaching

Um *coach* (“treinador”, em uma tradução literal) é responsável por criar um ambiente que ofereça apoio a um indivíduo visando alcançar um objetivo profissional específico, permitindo que este supere suas deficiências, melhore suas habilidades técnicas, adquira conhecimento ou experiência ou construa novas competências.

Coaching é essencial em estágios iniciais de aprendizagem, podendo tomar muitas formas e abordagens, formais ou informais. Por exemplo, você pode treinar indivíduos sobre as políticas corporativas ou sobre como conduzir entrevistas. *Coaching* também pode ser utilizado para motivar equipes, apoiar os esforços de construção de equipe e facilitar as interações interpessoais, levando a equipes mais eficazes e produtivas.

O *coach* é, muitas vezes, um papel atribuído. Em teoria, uma relação de *coaching* deve ser temporária. Você vai aprender o objetivo profissional e avançar para o próximo objetivo, que pode ou não ter a mesma pessoa como *coach*. No entanto, às vezes, um *coach* transforma-se em um

mentor.

Mentoring

Desde os tempos antigos, quando o lendário Ulisses nomeou um tutor chamado Mentor para seu filho antes de sair para o cerco de Tróia, mentores desempenham papéis importantes na orientação e desenvolvimento das pessoas. No clima de negócios de hoje, o conselho de um mentor pode ser um elemento crítico para o sucesso pessoal e da carreira.

Um mentor (ou “tutor”) é uma pessoa junto a qual se busca orientação e aconselhamento, sendo responsável por criar um ambiente que apoia o crescimento do indivíduo. Mentoria (ou tutoria) é essencial em fases posteriores da aprendizagem, constituindo-se em uma oportunidade para trocar experiências, para receber aconselhamento, para aprender e se desenvolver, para dar e para receber feedback.

Resumindo: O *coach* precisa saber como ajudar as pessoas a aprender algo específico. Está relacionado a instruir e direcionar. O mentor precisa saber como apoiar pessoas enquanto estas aprendem a crescer. Está mais relacionado com escutar, aconselhar e influenciar.

Embora um mentor possa ser designado a alguém através de um arranjo formal, que pode envolver alguns terceiros combinando-se potenciais pares de mentor-aprendiz, com base em determinados critérios de seleção, esse papel não deveria ser atribuído. Esta é uma relação de conselheiro que é selecionada por ambas as partes mutuamente e construída sobre confiança, durante um período prolongado de tempo.

Infelizmente, muitas vezes as organizações minimizam a importância dos *coaches* e mentores. Quantas vezes vemos pessoas serem designadas como nossas mentoras sem que as tenhamos escolhido. O que acontece se eu não gosto de meu mentor? E se eu precisar somente de *coaching* na fase de aprendizagem em que atualmente eu estou? O que acontece se não houver sinergia entre as partes?

Além disso, há outra questão importante a considerar: Será que é possível ser mentor ou tutor de alguém sem primeiro ter obtido experiência como um *coach*?

Artigos Relacionados

-
-

[Video sobre o Paradoxo de Abilene](#)

-
-

[Paradoxo de Abilene](#)

```
jQuery(document).ready(function( $ ){ jQuery('.yuzo_related_post .yuzo_wraps').equalizer({  
columns : '> div' }); });
```