

## **“Coaching & Mentoring”**

Se a noção de Coaching continua ainda hoje a não ser clara para muita gente, a de Mentoring ainda o é menos, até porque este é um conceito mais difuso e de utilização menos comum. Mais grave ainda é o facto dos dois conceitos serem muitas vezes confundidos como se fossem um só.

Em contexto organizacional, o Coaching” é um programa de desenvolvimento de competências específicas duma pessoa (Coachee), efetuado com o apoio de outra (Coach), o qual, através dum processo estruturado e continuado de aperfeiçoamento pessoal e profissional, o ajuda a encontrar os seus caminhos de melhoria. Quando bem exercido, o Coaching possui três características que o tornam numa solução cientificamente diferente. (i) É uma solução individual e que se baseia na personalidade, valores e objetivos de cada pessoa. (ii) Tem em conta o ambiente e problemas concretos que a rodeiam, (iii) é continuado no tempo, porque as soluções que visam alterar comportamentos têm de passar pela criação de novos hábitos e estes só se criam com tempo. Tem-se revelado uma ferramenta altamente eficaz para desenvolver e otimizar a performance dos executivos e para a alinhar com a estratégia da empresa.

Infelizmente, a palavra “coaching” tem sido usada de forma tao profusa e incorreta que poderá pôr em causa a sua credibilidade. De facto, hoje chama-se Coaching a tudo! Chama-se Coaching a Consultoria / Counselling. Confunde-se Coaching com liderança. Denomina-se “Coaching” o que até há pouco tempo se chamava feedback. Designa-se como Coaching aquilo que é mero exercício de “empowerment”. Apelida-se de “Coaching de equipas” intervenções que não passam do tradicional “teambuilding”.

O Mentoring é um termo inglês, normalmente traduzido como "tutoria", ou "mentorado" que, em termos organizacionais, consiste na relação em que uma pessoa mais experiente ajuda outra menos experiente no seu desenvolvimento profissional. É, em termos gerais, uma forma de aconselhamento de desenvolvimento / carreira de longo prazo, habitualmente feito de forma não estruturada por alguém com experiência e conhecimento privilegiado da organização e / ou setor. O mentor é, essencialmente, um conselheiro. É alguém que possui “vivências profissionais” que lhe permitem facilitar a evolução da pessoa que está sendo ajudada. Inclui conversas, debates, partilha de experiências sobre temas profissionais e não profissionais. O objetivo é sempre “ facilitar a orientação” do desenvolvimento profissional do mentorando.

Olhado desta forma, podemos distinguir duas aceções de Mentoring. (I) A atitude de mentor, que se traduz numa relação informal, não estruturada, sem base documental, frequente e incerta e parcellar. Na prática é a atitude típica das pessoas mais “maduras” que gostam de “conversar” e apoiar os menos experientes. E (II) a função de mentor, que passa por uma relação com uma base formal, planeada, estruturada, periódica, com base documental, global e que consubstancia num programa de entrevistas

Coaching e Mentoring são conceitos que muitas vezes são confundidos. Injustificadamente, porque são figuras muito distintas. Se o coaching é, no essencial, um programa com uma agenda específica e de curto prazo, orientado para ajudar uma pessoa a encontrar o seu caminho para melhorar o desempenho, através de reforço de competências específicas. Já o Mentoring é um projeto de longo prazo e sem agenda, destinado a orientar o desenvolvimento / carreira duma pessoa, através de reuniões de aconselhamento aleatórias no tempo, efetuadas por alguém com um conhecimento e visão privilegiada da empresa ou setor.

## **Coaching vs Mentoring**

### **Coaching**

- **Melhoria do Desempenho**
- **Curto prazo**
- **Agenda específica**
- **Desempenho**
- **Reforço de competências**
- **Ajudar a encontrar o caminho**

### **Mentoring**

- **Evolução / Carreira**
- **Longo prazo**
- **Sem agenda**
- **Desenvolvimento**
- **Orientação**
- **Aconselhamento**

*José Bancaleiro*

O Coaching e o Mentoring são ferramentas de desenvolvimento complementares e muito poderosas. Não são o remédio para todas as doenças organizacionais, mas, quando usadas e em contextos adequados e duma forma profissional, são, sem dúvida, ferramentas de melhoria de pessoal e profissional muito eficazes. Não é por acaso que nos últimos anos têm vindo a ser usadas crescentemente nas empresas e pelos profissionais mais sofisticados.

O Coaching e o Mentoring vieram para ficar!

Sintra, 03 de março de 2016

*José Bancaleiro*

*Managing Partner*

*Stanton Chase International – Your Leadership Partner*