

A MINHA VISÃO DO MENTORING

Escrito por Maria João Martins

1 de Novembro de 2014

Tive na minha vida duas pessoas que funcionaram, e às vezes ainda funcionam como meus Mentores. Julgo que não os sabem, mas inspiram-me, fazem-me crescer nas minhas ideias e opções e iluminam o meu caminho. Sempre estiveram para mim como bons exemplo de como o Mentoring pode funcionar excelentemente ao serviço dos outros. E com a arte de saberem ouvir-me, saberem questionar-me e estimular a busca de soluções, ajudaram-me a descobrir o efeito da missão fantástica que é o Mentoring e deixaram-me a vontade de ser Mentora e de estimular outros a assumirem este papel. Consegui um dia ter uma espécie de colégio de cerca de 170 Mentores e tudo o que fizeram pelos outros terá um tangível de horas e horas de dedicação, mas um enorme intangível sobre a multiplicação dos sonhos e da realização humana.



É licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Começou a sua carreira na área de Recrutamento e Seleção num Gabinete de Psicologia, tendo em sequência assumido funções como Técnica de RH e depois como Diretora de Recursos Humanos da RIMA – Sistemas e Comunicações. Em 1993 assumiu funções na empresa de consultadoria Iberconsult, onde foi Diretora de Projeto, Diretora-geral e membro da Comissão Executiva. Entre 2003 e 2006 foi Partner da área de Human Capital da Deloitte.

Em Julho de 2006, formou a MY CHANGE. Forte experiência na Gestão de Processos de Mudança e acompanhamento de Gestores. Certificação em coaching pela ICF (International Coach Federation) e Programa de Alta Direção de Empresas AESE (em curso). Entre Julho de 2009 e Setembro de 2013 foi Diretora de Recursos Humanos Corporativa do Grupo EDP. Atualmente Managing Partner da My Change.

«O Mentoring é uma das mais poderosas ferramentas de desenvolvimento, com grande impacto no crescimento pessoal e profissional do Mentorado»



Alguns tópicos para refrescar o que me tem guiado sobre o Mentoring:

- 1. Na história da humanidade existem múltiplas referências a indivíduos que assumiram a responsabilidade de ajudar a desenvolver as competências e capacidades de outras pessoas mais jovens, promovendo processos mais ou menos estruturados de aprendizagem.*
- 2. O termo Mentoring inspira-se na figura de uma dessas pessoas, Mentor. Amigo de Ulisses, Mentor ajudou na educação e desenvolvimento do seu filho e herdeiro Telémaco, preparando-o para desempenhar o seu futuro papel – e com sucesso, segundo a lenda.*
- 3. O que se pretende com o Mentoring é ajudar o Mentorado a desenvolver as suas competências, e a ter uma maior capacidade de influenciar a sua vida pessoal e profissional de modo consistente com as suas motivações.*
- 4. O Mentoring é assim uma relação de ajuda prestada a uma pessoa situada fora da mesma linha hierárquica, através de trocas/aquisições relevantes de conhecimento, trabalho ou reflexão. O Mentor é a pessoa que assume o papel de “conselheiro, professor, pessoa sábia, amigo mais velho que ajuda no processo de aprendizagem”.*
- 5. O Mentoring tem como objetivo específico associar um Mentor - profissional com experiência relevante - a um colaborador mais jovem, de modo a que este possa beneficiar dessa experiência na evolução da sua vida profissional na empresa.*
- 6. O papel do Mentor é ajudar o Mentorado a orientar o seu crescimento pessoal e profissional, alinhado com os contextos e desafios em que se insere.*

E o que esperar de cada um nesta relação virtuosa?

O Papel do Mentor e do Mentorado: perfis e comportamentos na relação de Mentoring

O Mentor

Perfil:

- *Conhecimento e experiência profissional relevante. Alguém com mundo;*
- *Crença no potencial do outro e desejo de contribuir para o seu desenvolvimento;*
- *Skills interpessoais: comunicação, flexibilidade e paciência.*

Comportamentos esperados :

- *Desenvolver a capacidade de aprender do Mentorado (promover o insight, explorar a tentativa/erro, estimular a observação);*
- *Propor desafios e linhas de orientação com base na sua experiência profissional;*
- *Revelar empatia e capacidade de escuta activa;*
- *Manter independência face à responsabilidade sobre os sucessos ou insucessos do Mentorado.*

Comportamentos contra-indicados:

- *Dirigir, em lugar de apoiar e orientar;*
- *Substituir-se às hierarquias do Mentorado resolvendo dificuldades quotidianas de trabalho do mesmo;*
- *Avaliar e julgar a partir de uma posição de superioridade moral;*
- *Influenciar outros para obter promoções ou benefícios semelhantes para o Mentorado.*

O Mentorado

Perfil:

- *Forte motivação para aprender sobre si próprio e para se desenvolver;*
- *Consciência da sua responsabilidade pessoal no seu percurso profissional;*
- *Abertura ao feedback (pedir, aceitar, utilizar).*

Comportamentos esperados :

- *Usar a relação de Mentoring como uma oportunidade de desenvolvimento de competências;*
- *Estabelecer objetivos de desenvolvimento ambiciosos e com impacto;*
- *Encarar os erros como oportunidades de aprendizagem.*

Comportamentos contra-indicados:

- *Procurar que o Mentor interfira em assuntos do seu dia-a-dia profissional, substituindo a sua hierarquia, por exemplo;*
- *Procurar influenciar o seu Mentor para que este lhe obtenha vantagens ou benefícios;*
- *Definir objetivos de desenvolvimento de pouco alcance ou não cumprir as ações e compromissos que assume, limitando-se a um cumprimento formal do programa.*

Check-list do Mentorado para a preparação da 1ª sessão

O que devo levar na cabeça para começar bem este caminho de partilha...

- 1. Quais os meus objetivos e expectativas para o Mentoring?*
- 2. Ter um Mentor, para mim, é:*
- 3. Gostaria de ter o apoio do meu Mentor nos seguintes aspetos:*
- 4. Como posso demonstrar o meu empenho no desenvolvimento desta relação de Mentoring?*
- 5. Quais são as minhas expectativas relativamente ao desenvolvimento desta relação de Mentoring?*
- 6. O que quero da minha vida profissional?*
- 7. Que competências gostaria de desenvolver?*
- 8. O que fiz já de mais relevante para promover o meu desenvolvimento?*

***«MENTORING IS A BRAIN TO
PICK, AN EAR TO LISTEN,
AND A PUSH IN THE RIGHT
DIRECTION.»***

John C. Crosby