

Design



Emílio Moretti
emiliomoretti@uol.com.br

“Nada é permanente,
exceto a mudança”

Heráclito

Mentoring para mudar sua marca

Sua empresa é sua mente. Mude sua autoimagem



O que exatamente um mentor faz numa empresa? O mentor informa e orienta o mentorado sobre as questões de trabalho e carreira e sobre os meandros da organização. Protege-o de situações que comprometam a imagem profissional. Quando o mentorado evolui, o mentor dá a ele visibilidade para que pares e superiores percebam o seu progresso. E até o patrocina, defendendo para ele melhores posições na organização.

Há três segmentos em que o mentoring é mais aplicado: nas organizações, no ambiente acadêmico e nas comunidades (para ajudar o desenvolvimento de crianças e jovens em situação de risco social). Porém, o mentoring pode ser adotado em qualquer contexto em que haja necessidade de desenvolver pessoas nos mais diversos sentidos.

O Mentoring está ligado a um Novo Pensar, superando modelos lineares e estáticos advindos da era industrial, que criaram antigos modelos de vida, de empresas e de negócios, predominantes ainda

hoje, que não podem mais subsistir.

Estamos diante de uma nova realidade mundial complexa, onde não cabem mais líderes-heróis, salvadores solitários, ou onde tentativas de resolução com pensamentos fragmentados são inócuas. Situações complexas só podem ser resolvidas com abordagem e instrumentais complexos.

Dissociado emocionalmente dos acontecimentos da empresa, o mentor consegue enxergar com uma visão clara e ampla. Desta forma, contribui significativamente com o crescimento da empresa pois analisa as situações de maneira mais racional.

É preciso Integrar Vontade, Coração e Mente.

Abrir-se Novas Possibilidades	Mente Aberta	Planificar Plano de Ação
Conhecer Captar o campo	Coração Aberto	Decidir Cristalizar
Deixar Ir Vazio	Vontade Aberta	Deixar Vir Futuro emergente
Presencing Conectar-se à Fonte de Sabedoria		

de, Coração e Mente.

É necessário que haja abertura para ouvir as orienta-

ções do mentor, bem como receber seus feedbacks de forma positiva, trabalhando ações pautadas nos dados obtidos com foco no crescimento contínuo. Isso é reconhecer que, por mais domínio que tenhamos sobre determinada atividade, sempre haverá oportunidades de melhoria.

Tipos de Mentoring

Holomentoring : Mentalidade Holosistêmica

Mentoring : Fator Humano, Liderança, Carreira, Relações, Vida, Mentalidade, Bem-Estar.

Adviser : Orientação, Perspectivas, Suporte, Decisões, Negócios e Mundo empresarial.

Orientação em grupos

A mentoria também pode

ser um processo coletivo em que um mentor atua simultaneamente com múltiplos mentorados. Esse processo é muito comum no ambiente digital, em que profissionais de renome em áreas como gestão de pessoas, comunicação corporativa, empreendedorismo e tecnologia criam salas virtuais, nas quais compartilham com a plateia suas experiências, recomendações e respondem às dúvidas da audiência.

Esse tipo de sessão consegue simultaneamente absorver os benefícios de um mentor profissional e da mentoria horizontal, pois um mentorado aprende com as dúvidas do outro.

Os 4 Passos para Mudar

É preciso fechar os olhos e abrir o coração para ver o caminho certo.

1. ANCORAGEM

Neste momento a abordagem se concentrará em aprender mais sobre os interesses, necessidades e pontos fortes da empresa e o mentor iniciará seu trabalho examinando diversas questões práticas e subjetivas, inicialmente mais escutando do que fornecendo soluções ou pontos de vista pessoais.

Principais objetivos

- Definir o alcance da parceria;
- Discutir metas e expectativas;

- Promover uma relação de aliança e confiança;
 - Provocar o início de uma autoanálise no mentorado;
- 2. DEFININDO A DIREÇÃO A SEGUIR**

Durante esta fase é preciso cuidado para que não haja uma dependência excessiva por parte do mentorado - a empresa deve ser capaz de tomar suas próprias decisões e deve assumir esta responsabilidade.

Principais objetivos

- Configurar e planejar metas mais detalhadas;
- Estabelecer um plano de ação;
- Revisar periodicamente os resultados obtidos por este plano;
- Refletir sobre os desafios da operação;
- Discutir experiências e explorar opções;

3. CRESCIMENTO E MATURAÇÃO

Aprender e crescer - esta terceira fase é especialmente significativa. Neste ponto do processo de mentoring a empresa terá construído uma nova imagem de sua operação, atuando com mais autoconfiança, com mais capacidade e com maiores níveis de motivação e satisfação.

Principais objetivos

- Validação do plano de ação original;
- Refletir sobre erros e acertos da primeira fase do projeto;
- Incentivar e promover melhores práticas;
- Corrigir atitudes e validar processos;
- Valorizar o engajamento;
- Reforçar uma autoimagem positiva, construindo confiança.

4. FECHAMENTO

Chegou a hora de seguir por novos caminhos. O fim do relacionamento mais próximo e direto entre mentores e mentorados não deve gerar uma sensação de vulnerabilidade ou tristeza. Os mentores guiarão a empresa por este momento de forma gradual, sem cortes abruptos no relacionamento.

Principais objetivos:

- Feedback e revisão final;
- Celebrar as conquistas;
- Rever realizações;
- Reconhecer o comprometimento de todos os envolvidos no projeto;
- Comemorar a parceria construída;
- Estabelecer um relacionamento futuro.

Benefícios do Mentoring

- ▶ Redução de custos com treinamento e desenvolvimento;
- ▶ Aumento da produtividade. É praticamente uma consequência de tudo o que se disse acima.
- ▶ Agilidade e qualidade na aprendizagem organizacional.
- ▶ Agilidade na adaptação de novos colaboradores, como recém-contratados, transferidos, trainees e estagiários.
- ▶ Retenção do conhecimento tácito, seja ele técnico ou institucional. O conhecimento tácito é aquele que não está gravado em registros formais da organização (por exemplo: normas escritas, manuais), mas apenas

no cérebro de uns poucos colaboradores. Imagina o que acontece se eles se retiram da organização?

- ▶ Desenvolvimento de lideranças
- ▶ Geração ou aumento de redes de colaboradores. A colaboração entre vários mentores e mentorados em torno de determinados temas pode gerar uma rede poderosa para trabalhar objetivos específicos da organização.
- ▶ Suporte para processos de mudança de cultura organizacional: mentores treinados para disseminar a nova cultura aceleram o alcance dessa mudança, transmitindo, por exemplo, os novos valores.

É preciso equilibrar emoção e razão nos negócios

