

COACHING Brasil

Supere seus desafios 2015 | maio | Ed. 24



MENTORING

O que é
Mentoring

Pensamento
Sistêmico e
Mentoria

O que distingue
Mentoring do
Coaching

Dois casos de
implantação



Luciano Lannes
Editor

Caro leitor,

nesta edição trazemos um tema muito empolgante e que também causa muita confusão e polêmica.

Quais as fronteiras entre o Coaching e o Mentoring?

Fomos buscar nomes significativos e muito respeitados desta área para trazer mais luz à questão. Marcos Wunderlich, habitual frequentador de nossas páginas, Renato Klein, Paulo Erlich e Rosa Bernhoeft.

Já adianto que não irá encontrar nas próximas páginas uma unanimidade conceitual. Que bom, expandimos nosso olhar e, dependendo do ângulo que se olha o objeto se modifica.

Você lerá que Mentoria ou Mentoring deriva do nome de um fiel amigo de Ulisses, Mentor, a quem Ulisses confia a educação de seu filho Telêmaco enquanto vai para a guerra de Tróia.

Pela leitura dos textos até poderá dizer que muitos dos pontos fundamentais elencados por alguns autores como características do Mentoring sejam os mesmos do Coaching. Uns, argumentam que a diferença está no foco da abordagem, mais tecnicista no coaching e mais humana no mentoring. Outros abordarão a transferência de experiências como o diferencial do mentoring. Será que a grande abertura que o Mentoring proporciona é a legitimidade de você dar seus “pitacos” com propriedade e autoridade de mestre?

Vemos que na vida é de fundamental importância a transmissão de experiências e conhecimentos. Ao mesmo tempo, também é fundamental capacitar as pessoas para que possam conquistar autonomia e que encontrem soluções para seus problemas. O repasse de cabedal e o caminho das pedras que o Mentoring proporciona encurta caminhos, dá mais segurança e cria profundas conexões entre mentor e mentorado. A não diretividade do Coaching trabalha o aprendizado da reflexão, o olhar interior, a expansão de fronteiras e a conquista da autonomia.

Enfim, vale a análise e a reflexão. Entretanto, quanto mais estivermos conectados com o objetivo de apoiar pessoas no seu crescimento, menos nos deteremos na nomenclatura e muito menos iremos nos desgastar na defesa de territórios e metodologias. Buscar sempre formas de crescer e aprimorar. “Chicletar” no método jamais.

Tenha uma excelente leitura,

Luciano Lannes
Editor

- 6 Um Outro Olhar** - Cláudia Miranda Gonçalves
- 8 Dossiê - Mentoring** - Marcos Wunderlich
- 14 Dossiê - Pensamento Sistêmico aplicado à Mentoria**- Renato Klein
- 18 Dossiê - O que é Mentoring e o que o distingue do Coaching** - Paulo Erlich
- 22 Dossiê - Um processo 100% natural de formar líderes** - Rosa Bernhoeft
- 26 Casos & Causos - O sucesso de uma experiência inédita de mentoria para novos juízes** - Rita Borges
- 30 Casos & Causos - Programa Lideranças Especialistas para o Futuro** - Maria Angélica Azevedo Gama, Roberta Kelly Figueiredo e Rodolpho de Souza Lima Fraiha
- 34 Finanças para Coaches - A ilusão do crédito, suas vantagens e desvantagens** - Cristiana Crespo
- 38 Coaching e Filosofia - Maquiavel, será que você pode aceitá-lo?** - Marcello Árias Danucalov
- 42 Para Refletir - Relações saudáveis, um caminho para a felicidade** - Newton Vidigal
- 44 Para Refletir - Não queime antes de ler** - Chris Malta
- 48 Eu, Cada Vez Melhor - O desapego necessário para a mudança essencial** - Carlos Legal

Expediente

Revista Coaching Brasil

Publicação mensal da

Editora Saraswati

ano II – num. 24 – Maio 2015

Diretor e Publisher

Luciano S. Lannes

lannes@revistacoachingbrasil.com.br

Projeto gráfico e editoração

Estúdio Mulata

daniilo@estudiomulata.com.br

www.estudiomulata.com.br

Projeto de Site

Mind Design

marcelo@minddesign.com.br

Editores

Editores
www.editorasaraswati.com.br

Todas as edições da Revista

Coaching Brasil estarão disponíveis no site para acesso exclusivo dos assinantes.

O conteúdo dos anúncios publicados é de responsabilidade dos anunciantes.

A responsabilidade pelos artigos assinados é dos autores.

A Revista é um veículo aberto para a expressão de idéias e conceitos.

Fale conosco

Publisher

lannes@revistacoachingbrasil.com.br

Editorial

contato@revistacoachingbrasil.com.br

Publicidade

midia@revistacoachingbrasil.com.br

Casos & Causos

O sucesso de uma experiência inédita de mentoria para **NOVOS JUÍZES**



No âmbito do Tribunal de Justiça de Pernambuco, a Corregedoria Geral tem como uma das competências desenvolver atividades de orientação e acompanhamento do processo de vitaliciamento dos juizes. Vitaliciamento é um período bienal durante o qual os novos magistrados são avaliados em sua atuação e desempenho, antes de adquirirem a estabilidade. Também é responsabilidade da Corregedoria indicar a necessidade de implantação de ferramentas de apoio e de promoção de práticas dirigidas à efetiva adaptação dos juizes vitaliciandos ao cargo. Nesse contexto, surgiu o Programa de Mentoria para Juizes Vitaliciandos. Mentoria é um processo baseado no relacionamento entre duas pessoas no qual uma (men-

tor) ajuda o desenvolvimento da outra (mentorado), na vida e no trabalho. Trata-se de uma aliança que cria espaço para um diálogo que resulta em reflexão, ação e aprendizado, transformação e crescimento para todos os participantes, sejam mentores ou mentorados. Esse processo pode acontecer espontaneamente em qualquer ambiente, mas também pode ser aplicado de forma planejada e estruturada.

No ano de 2012, estávamos diante de uma turma de magistrados recém-empossados. Não havia dúvida de que aqueles profissionais eram tecnicamente muito preparados. Afinal, foram selecionados após várias etapas de um concurso público reconhecidamente exigente. Porém o destino deles seria ocupar comarcas

por todo o território do Estado de Pernambuco, em grande parte dos casos, cidades com pouca estrutura. Inevitavelmente, o receio do ambiente desconhecido, solidão, incertezas e muitas cobranças os acompanhariam.

Definimos o objetivo do Programa: facilitar o processo de adaptação dos novos magistrados ao cargo e à função judicante. Acreditávamos que, por contarem com o apoio de magistrados experientes, poderiam desenvolver habilidades e elevar seu nível de confiança no cumprimento de sua missão. Estruturamos o Programa com a contratação de um especialista para delinear nossas ações. E, como base para a construção do programa, foi logo formada uma equipe de supervisão com quatro servidoras da Instituição. Suas atribuições eram de apoio aos pares mentor-mentorado ao longo do processo, estimulando os relacionamentos, verificando sua evolução, discutindo diferenças e aferindo resultados. Tínhamos 33 novos juízes –mentorados– e precisávamos de 33 juízes experientes –mentores– com perfil de escuta ativa e habilidade para compartilhar suas experiências ao longo da caminhada profissional e de vida, o que certamente muito contribuiria para o aporte de conhecimentos e suporte emocional. A receptividade ao convite pelos juízes experientes foi surpreendente. A inovação

despertou neles muito interesse, pois significava o apoio que eles gostariam de ter tido quando no início da carreira. Era a possibilidade prática de mudar a história. Nossos olhos começavam a brilhar com a sinalização positiva.

Proposta apresentada e convite aceito, iniciamos o treinamento de mentores e mentorados oferecido pelo especialista. Ao final dessa atividade, entendemos que o conceito de mentoria como um relacionamento transformacional, a abertura para a construção de alianças respaldadas pela confiança e o uso de certas técnicas eram as chaves para o êxito do programa.

Seguimos adiante e com a devida orientação, mapeamos os perfis de mentores e mentorados e formamos os pares. Assim, ficamos prontos para o início dos encontros de mentoria, que se estenderiam por 1 ano. Para que os relacionamentos se iniciassem fizemos reforço de algumas orientações, como a clareza sobre os papéis de mentor e de mentorado, forma de contato, frequência dos encontros, plano de ação e avaliação dos resultados.

Logo começou o processo de acompanhamento pela equipe de supervisão, através de contatos periódicos a fim de analisar a dinâmica das interações. Entre outros aspectos, abordamos a periodicidade dos encontros, a qualidade da experiência vivida com a mentoria e eventual



necessidade de ajuda nos relacionamentos. Ao longo desses 12 meses, foram realizados três eventos em que cada um dos grupos – mentores e mentorados – se reunia separadamente e também em conjunto. Esses encontros proporcionaram compartilhamento de experiências, maior aproximação entre as supervisoras e os participantes, além de redefinições de estratégias de supervisão. No sétimo mês de relacionamento, foi realizada uma avaliação intermediária do programa, que já sinalizou com resultados altamente positivos. Após o encerramento formal dos relacionamentos, foi aplicada nova avaliação.

Finalmente, realizamos um encontro de celebração, com a presença de todos os participantes. Na ocasião foram apresentados os resultados da avaliação final e os mentores receberam uma homenagem de reconhecimento.

Alguns resultados dos mentorados.

Um significativo número deles reportou um elevado grau de contribuição da mentoria para o desenvolvimento de competências (72%), satisfação com a carreira (66%), alcance de metas (66%), adaptação ao cargo e à atividade judicante (66%), redução do estresse no trabalho

(56%), interesse em trabalhar no TJPE (66%). O comprometimento do mentor foi considerado alto por 76% dos mentorados e 88% consideraram alto o nível de adequação do mentor ao mentorado. Igual número destacou a utilidade da mentoria para o futuro da carreira.

Comprovando que a mentoria também gera resultados para os mentores, aqui vão alguns. Entre eles, 91% indicaram alto grau de contribuição da mentoria para a satisfação pessoal e 75% para a satisfação com a carreira. Para 88% foi alto o nível de adequação do mentorado ao mentor.

Quando foi solicitada uma avaliação aberta sobre a qualidade do relacionamento, mentorados afirmaram, por exemplo:

- A ajuda proporcionada pelo mentor foi muito importante logo no início da função judicante, o que serviu para gerar confiança. Mas hoje vejo que, mais do que a ajuda, a relação de amizade foi o que mais marcou nessa experiência. Destaco o exemplo de um profissional que está inteiramente disponível a ajudar e demonstrou em todos os contatos comprometimento com o projeto, mais ainda com o meu crescimento profissional, e demonstrou estar torcendo por isso.

Mentores, por sua vez, entre outros aspectos destacaram o seguinte:

- Tivemos uma forte empatia e toda vez que conversamos, ainda que por telefone, tenho a impressão de que nos conhecemos há tempo. Sinto muito carinho pelo meu mentorado. Torço por seu sucesso e vibro com suas conquistas!
- Empatia bilateral, construção de uma amizade em que ambos cresceram como pessoa e como profissional, melhoria de postura para os dois, autoconfiança na execução dos projetos, ganho de conhecimento geral e profissional na medida em que se é provocado a dar opiniões.

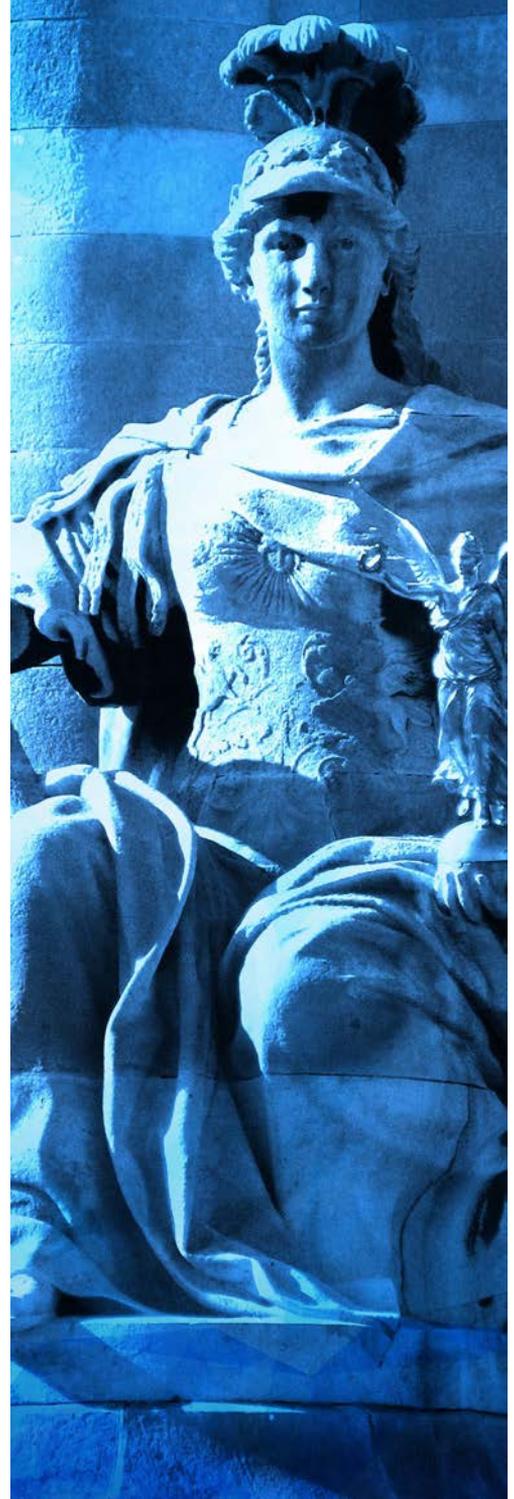
O Programa de Mentoria para Juízes Vitaliciandos, além de pioneiro no Judiciário, trouxe ao Tribunal de Justiça de Pernambuco evidências de valores nobres como solidariedade, comprometimento, amizade, humildade que repercutiram nas relações estabelecidas, no clima organizacional e no atendimento à população. Concluindo, gostaria de ressaltar alguns comentários feitos espontaneamente por mentores e mentorados:

- Para um programa pioneiro, inovador e rompedor de cultura, esteve muito bem organizado, com proposições objetivas. Nos últimos anos é o que percebi de novo, de diferente, com capacidade de fazer a diferença, no programa de vitaliciamento. (Mentor)

- A oportunidade de trocar, transmitir e receber experiências renova a motivação vocacional e mantém a sintonia com novas perspectivas da carreira, anseios e desafios, sobretudo no que se refere à visão dos novos magistrados. Trata-se de verdadeiro processo de energização. (Mentor)
- O relacionamento com mentorados oxigenou minha vida profissional, na medida em que a empolgação e o dinamismo deles me contagiaram. Confesso, sem demagogia, que a melhor e mais rica experiência que já vivenciei, até a presente data, na magistratura, foi o Programa de Mentoria. (Mentor)
- É muito bom poder “caminhar de mãos dadas” e sentir que a instituição não está apenas preocupada com cobranças, mas também em nos propiciar bem-estar. (Mentorado)
- A atitude otimista do meu mentor diante dos problemas cotidianos será sempre um modelo no qual irei me espelhar. (Mentorado)

E, finalizando, uma declaração que espelha precisamente o que almejávamos com o programa:

- Percebo que amadureci profissionalmente cerca de cinco anos, embora só tenha passado um ano... (Mentorado) 🤝



Gostou deste artigo



**Assine a
Revista Coaching Brasil
em nosso site e tenha
acesso a muito mais....**

www.revistacoachingbrasil.com.br

