



ENTREVISTA

ANA TERESA PENIM E JOÃO ALBERTO CATALÃO,
AUTORES DE *FERRAMENTAS DE MENTORING*

“Desafiar e escutar são duas estratégias fundamentais do processo de *Mentoring*.”

FERRAMENTAS DE MENTORING (EDITORA LIDEL) CONSTITUI UMA PRECIOSA AJUDA PARA SER BEM-SUCEDIDO NA TAREFA DE CHEGAR MAIS ALÉM NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL. OS AUTORES PARTILHAM MODELOS E FERRAMENTAS DE *MENTORING*, QUE FAVORECEM O *KNOW-HOW* E *NETWORK* DE DIFERENTES GERAÇÕES DE PROFISSIONAIS.

CATARINA CRUZ

O que se entende por *Mentoring*?

Mentoring é, essencialmente, um processo de desenvolvimento profissional e de carreira que se opera através do trabalho conjunto entre dois profissionais. Através dele, um profissional com mais experiência e conhecimentos acompanha o outro, proporcionando-lhe suporte na gestão da sua carreira; aportando-lhe uma visão mais global sobre o negócio e/ou profissão; partilhando a sua experiência e conhecimentos; proporcionando-lhe maior segurança emocional; facilitando-lhe o acesso a redes de contactos; apoiando-o na gestão das suas motivações e expectativas; entre outras.

Por que sentiram a necessidade de publicar um livro sobre *Mentoring*?

Por várias razões: a missão que escolhemos para as nossas vidas e carreiras profissionais de facilitar e potenciar a realização e desenvolvimento das pessoas, dos negócios e das organizações; o trabalho que realizamos com decisores, profissionais de empresas, influenciadores, jovens talentos, empreendedores, educadores e cidadãos dos mais diversos setores de atividade, nacionalidades e geografias; o investimento que fazemos para conhecer *in loco* o que se está a passar no mundo; a investigação contínua que realizamos sobre as tendências nos negócios e sobre

o avanço das metodologias de desenvolvimento pessoal e profissional; as ações *pro bono* e de voluntariado em que nos envolvemos; os fóruns associativos em que participamos; e a reflexão subjacente aos livros, artigos, conferências, palestras e formações que concretizamos com intenção de partilha. Tudo isto mostra-nos que o *Mentoring* é uma metodologia evolutiva com identidade própria e elevado potencial nos processos de desenvolvimento pessoal e profissional.

“
MENTORING É,
ESSENCIALMENTE,
UM PROCESSO DE
DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL E DE CARREIRA
QUE SE OPERA ATRAVÉS DO
TRABALHO CONJUNTO ENTRE
DOIS PROFISSIONAIS.
”

O mundo avança a um ritmo tão veloz que precisamos de ajuda para o acompanhar e sermos bem-sucedidos, por exemplo, a nível profissional?

Sim, vivemos num ecossistema volátil, incerto, complexo e acelerado. Reinventar continuamente a forma como nos relacionamos, comunicamos, trabalhamos juntos, aprendemos, inovamos, cocriamos e abraçamos o desconhecido é o paradigma e o estilo de vida que nos permitem modelar o futuro que desejamos. Desperdiçar oportunidades, potencial humano, capital de conhecimento ou de recursos não é uma opção.

Qual a importância de ter um Mentor para uma carreira bem-sucedida?

Os desafios colocam-se em várias etapas da carreira, desde a integração no mercado de trabalho, passando pelos momentos em que se assumem novas responsabilidades, em que se opta por um novo projeto





profissional ou mesmo chegado o momento da reforma. Dispor de um Mentor em qualquer um desses momentos pode ser decisivo a vários níveis, nomeadamente no que diz respeito a obter maior segurança e autoconfiança na etapa de carreira em que se encontra; desenvolver menores níveis de stress, favorecendo a *performance*; aprender mais rapidamente a lidar com as exigências de cada etapa da carreira; adaptar-se mais fácil e rapidamente a novos ambientes e responsabilidades; ter mais facilidade de crescer na função, criando espaço para progredir na carreira; saber tirar partido e satisfação de cada etapa da carreira; alargar a rede de relacionamentos que favorece o desenvolvimento da carreira.

Existe diferença entre *Mentoring* e *Coaching*?

A principal *nuance* em relação ao *Coaching* é o facto de o *Mentoring* contemplar também uma dinâmica em que o Mentor aporta ao *Mentee* conhecimento, conselhos e experiências que possui. Porém,

a experiência mostra-nos as mais-valias dos Mentores que também possuem competências de *Coaching*, na medida em que lhe permitirão potenciar ao máximo o desenvolvimento do seu *Mentee*.

O melhor Mentor é quem tem funções de liderança?

Esse é um mito que importa desmontar. Na realidade, a função que o Mentor possui deve servir os objetivos do Programa de *Mentoring*. Assim, os Mentores podem provir de qualquer função, desde que possuam as características e competências para o efeito e estejam alinhados com os objetivos do Programa de *Mentoring*, e não necessariamente de uma função de liderança.

Quais são as funções/papéis de um Mentor?

O Mentor pode e deve assumir diversos papéis em função de cada momento do processo de *Mentoring*. Criar empatia com o *Mentee*, por forma a estabelecer conversas significativas; facilitar a tomada



de consciência; aconselhar; abrir portas e colocar o seu *networking* à disposição do *Mentee* são algumas delas. A amizade para a vida é algo que pode surgir numa relação de *Mentoring*.

O que poderá ser mais importante: um Mentor desafiar o seu *Mentee* ou saber escutá-lo?

Desafiar e escutar são duas estratégias fundamentais do processo de *Mentoring*. Se, por um lado, a escuta permite ao Mentor captar aquilo em que o *Mentee* acredita, o que sente, pensa e ambiciona; por outro lado, o desafio estimulará o *Mentee* a chegar mais além e a ver os benefícios de atuar fora da zona de conforto com maior segurança.

No livro afirmam que “as perguntas são a ferramenta mais eficaz para iniciar qualquer processo de *Mentoring*.” Porquê?

Explorar e descobrir o que motiva, mobiliza e condiciona um *Mentee* é fundamental para o sucesso de um Processo de *Mentoring*. A pergunta é altamente facilitadora da relação de *Mentoring* focada e orientada para resultados alinhados com as reais expectativas do *Mentee*. A pergunta poderosa favorece a empatia, espanta e abre

o *Mentee* a novas possibilidades. Sabemos que é na melhor pergunta que está a melhor resposta. Por isso, neste livro apresentamos os vários tipos de perguntas, as suas funções e oportunidade.

Quais os desafios do *Mentoring* à distância?

Esta modalidade tem tanto de desafios, como de vantagens. Se, por um lado, permite responder à necessidade de contacto quando as pessoas se encontram em diferentes localizações; por outro lado, é preciso assegurar a criação de empatia e ligações de boa qualidade; o mesmo profissionalismo e rigor que existe nas sessões presenciais; o ambiente tranquilo, confidencial, isento de interrupções ou interferências de terceiros; a pontualidade no início e fim das sessões e o registo dos compromissos.

A que tipo de pessoas aconselham um Programa de *Mentoring*?

A todas as pessoas que, em qualquer momento da vida profissional, desejem chegar mais longe ou assumir novos desafios, apoiados na experiência, conhecimento e *network* de outros profissionais. Estar disponível para se questionar e para se desafiar para além da sua zona de conforto é absolutamente crítico. ²