



EM PORTUGUÊS

Edição Número 06 | Janeiro de 2024

GUÍA DO MENTOR

BPM + CPM + XPM

PRACTITIONER + PROFESSIONAL + EXPERT



EM PORTUGUÊS

6ª edição, janeiro de 2024

Todos os direitos reservados pela Rede Global de Mentores.
www.RGMentores.org

ACADEMIA RGM

by HOLDING MENTORS LLC

GUÍA DO MENTOR



© Academia RGM

A RGM ACADEMY é uma unidade produtiva gerida pela Holding Mentors LLC e está ao serviço da Comunidade RGM (Rede Global de Mentores), uma comunidade de Mentores que reúne profissionais de todo o mundo dedicados ao desenvolvimento humano em todas as áreas da vida.

Holding Mentors LLC
40 SW 13th ST, Suite 102
Miami, Florida 33130
UNITED STATE OF AMERICA
www.HoldingMentors.com

*«Antes de começar a subir a escada do sucesso, certifique-se
de que ela esteja no prédio certo»
Stephen Richards Covey.*

INDICE

REDE GLOBAL DE MENTORES 9

Institucional	10
Estratégia operacional RGM como DAO	11

MENTOR PRATICANTE 14

0.- Introdução ao Nível 01.	15
1.- Disciplinas de Apoio ao Desenvolvimento Humano.	17
2.- Motivação Ética da Mentoria.	27
3.- Tradição Vinculante e Sentido de Mentoria.	32
4.- Identidade da Mentoria como Disciplina.	46
5.- Pilares Epistemológicos da Mentoria.	54
6.- O modo de atuação profissional dos mentores.	72
7.- El Mentee (Pupilo).	92
8.- Método Operacional de Mentoria.	99
9.- Desenvolvimento de um Processo de Mentoria.	109
10.- Texto e Contexto da Mentoria.	121
11.- Compreendendo o Ser Humano para um Processo de Mentoria.	126
12.- Um modelo transferível.	136
13.- Gestão de Orientação para Realização.	141
14.- Design Thinking.	151
15.- Espaços de Diálogo e Conversação com Múltipla Abordagem.	157
16.- O produto que gera interação de mentoria.	163
17.- Grandes Paradigmas do Processo de Mentoria.	170
18.- Código de Ética.	179
19.- Livro de tarefas para sua certificação BPM.	188

MENTOR PROFISSIONAL 194

0.- Introdução ao Nível 02	195
1.- O Método Operacional de Mentoria.	197
2.- Tipos de mentoria.	202

3.- Um mundo de possibilidades para processos de mentoria.	206
4.- Características, vantagens e limites da mentoria.	210
5.- Abordagens para Processos de Ajuda.	216
6.- Mentoria e Tipologias de Conhecimento.	220
7.- A Mentoria e as Diferentes Disciplinas Complementares.	226
8.- Aprendizagem baseada em Problemas e Objetivos.	244
9.- Abordagem ao Mentorado e às suas Necessidades.	249
10.- Como Transferir Sabedoria.	253
11.- Análise de Caso.	266
12.- Livro de tarefas para sua certificação CPM.	271

MENTOR ESPECIALISTA 274

0.- Introdução ao Nível 03.	275
1.- Experiências vividas.	277
2.- Sabedoria.	282
3.- Sabedoria que Expande a Consciência.	286
4.- Sabedoria para propostas de valor.	289
5.- Especialização.	294
6.- Como Encontrar Conhecimento.	299
7.- Como complementar a experiência.	307
8.- Proposta e Mapa de Valores.	321
9.- Imagem de marca para o sucesso profissional.	326
10.- O sucesso de um profissional.	329
11.- Livro de tarefas para sua certificação CXPM.	332

LITERATURA 335

CONTEÚDO DESTE LIVRO

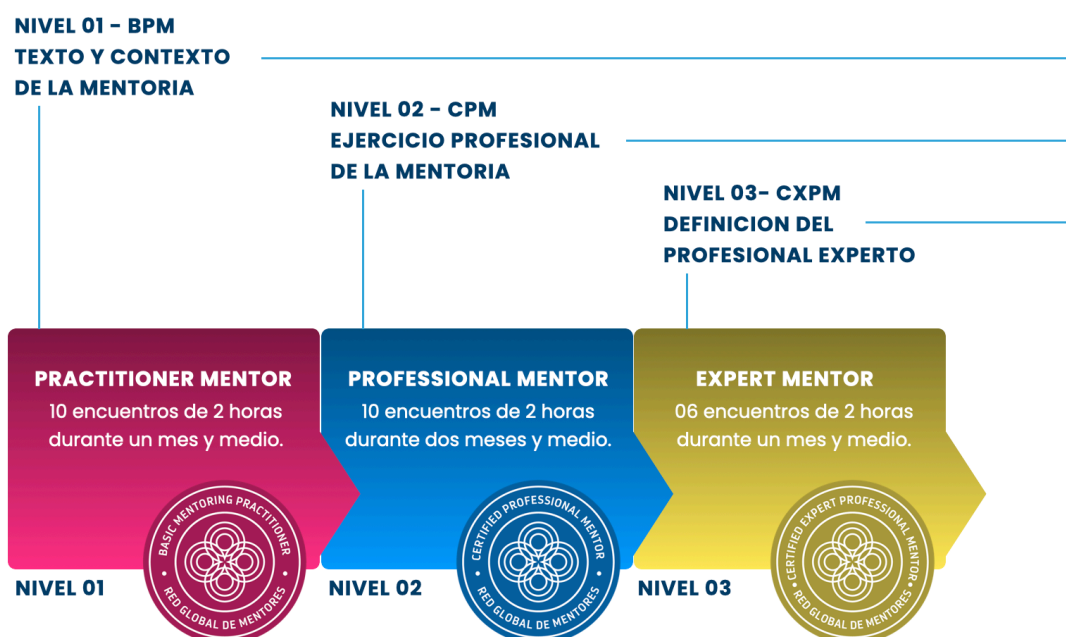
Este manual representa o guia necessário para avançar nas hierarquias propostas pela Rede Global de Mentores (RGM) na formação de um Profissional de Mentoring.

Projetado para apoiar aqueles que desejam ser reconhecidos como Certified Expert Professional Mentor (XPM), passando pelas etapas intermediárias de BPM (Basic Practitioner Mentor) e CPM (Certified Professional Mentor).

O estudo deste guia é enriquecido com uma série de vídeos que facilitam a compreensão, apoiados na orientação de um Mentor Docente presente nos Centros de Formação homologados pela Academia RGM.

Neste Guia do Mentor, você explorará: Conceitos teóricos fundamentais do Mentoring, A aplicação prática do Mentoring e a descoberta da experiência de um Mentor

Certificación Internacional



REDE GLOBAL DE MENTORES

VAMOS CONHECER A REDE GLOBAL DE MENTORES

INSTITUCIONAL

Visão

Promovemos o desenvolvimento e a evolução espiritual, consciente da Humanidade, desenvolvendo a coerência, eficiência e legitimidade da disciplina de Mentoria, através do modo de atuação profissional dos Mentores.

Missão

Certificamos Mentores e Servimos a Comunidade de Mentores em todo o mundo, promovendo e desenvolvendo o campo científico da disciplina de Mentoring, o campo de atuação da profissão e o modo de atuação profissional dos Mentores.

Autoridades

O RGM é liderado por um PRESIDENTE da Comunidade a nível global, acompanhado por VICE-PRESIDENTES regionais, EMBAIXADORES nos países ou estados, e CÔNSULES nas cidades. Todos são eleitos democraticamente pelos membros e servem voluntariamente por um período específico..

Sustentabilidade Económica

A RGM é financiada através de contribuições recebidas de diversas unidades produtivas criadas para esse fim. Entre eles estão:

- A Academia de Certificação RGM
- Vendas de cursos e-Learning
- RGM Plus (RGM+), um portal de conteúdos multimédia

Além disso, outras unidades produtivas baseadas em tecnologia estão sendo desenvolvidas pela empresa Holding Mentors LLC..

Globalidade

A RGM é considerada "Global" por duas razões fundamentais. Em primeiro lugar, reúne mentores de todo o mundo e, em segundo lugar, reúne mentores de diversas áreas como Negócios, Educação, Saúde, Desporto, Artes, Política, entre outras.

ESTRATÉGIA OPERACIONAL RGM COMO DAO

LA RGM uma entidade sem fins lucrativos

Sendo a RGM uma entidade sem fins lucrativos, depara-se com os desafios típicos deste tipo de instituição, tais como:

- **Diversificação das fontes de financiamento:** É necessário explorar diversas formas de financiamento para fortalecer o planeamento a longo prazo e garantir a sustentabilidade.
- **Otimização na gestão de recursos:** É necessário implementar estruturas organizacionais eficientes e transparentes para maximizar o impacto dos recursos disponíveis.
- **Maior transparência e rastreabilidade:** Promover uma cultura de transparência financeira para fortalecer a confiança e a credibilidade entre os Mentores.
- **Foco na sustentabilidade económica a longo prazo:** Procurar modelos inovadores que garantam rendimentos sustentáveis sem depender apenas de doações incertas.
- **Atração e retenção de Mentores comprometidos:** Desenvolver um propósito inspirador e motivador que atraia e mantenha a participação ativa dos Mentores.

Após identificar estes desafios, a RGM definiu a sua atuação a partir de dois modelos complementares como potenciais soluções para os desafios enunciados:

- **Comunidade RGM:** Organização sem fins lucrativos focada no propósito transcendental de servir a Comunidade de Mentores do mundo, promovendo e desenvolvendo o campo científico da disciplina de Mentoring, o campo de atuação da profissão e o modo de atuação profissional dos Mentores .

Concentre-se em um propósito espiritual e transcendental, atraindo voluntários comprometidos.

Estrutura hierárquica para gestão eficiente de recursos.

Uso de tecnologia (contratos inteligentes) para transparência e eficiência na gestão financeira.

- **Ecosistema empresarial para a sustentabilidade econômica:**
Criação do sistema de negócios Holding Mentors LLC para geração de renda consistente e sustentável para a Comunidade RGM.
Criação de um ecossistema de empresas de tecnologia.

Transformação dos conteúdos gerados pela RGM em produtos e serviços comercializáveis.

Estabelecimento de um modelo financeiro onde as empresas pagam pelos conteúdos e contribuem com royalties para a RGM, garantindo uma fonte constante de receitas.

Pilares fundamentais para o sucesso da RGM

Com base nos dois modelos anteriores, a RGM atuará orientada pelos seguintes pilares:

Propósito Central: Foco em um propósito transcendente que vai além dos interesses financeiros, motivando a participação comprometida dos Mentores.

Estrutura Organizacional Eficiente: Integrar níveis hierárquicos para uma gestão eficaz e transparente dos recursos.

Uso de Tecnologia: Implementar ferramentas como contratos inteligentes para gerenciar as doações e garantir seu uso de acordo com os objetivos.



"Um Modelo de Organização (DAO) sustentado economicamente por um Ecossistema de Unidades Produtivas."

MENTOR PRATICANTE

A compreensão do conteúdo a seguir é considerada essencial para a conclusão com êxito do exame de certificação nível 01 - BPM.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 0

0.- INTRODUÇÃO AO NÍVEL 01.

¡LIBERTE O SEU POTENCIAL COMO MENTOR ESPECIALISTA COM O PRIMEIRO NÍVEL DE CERTIFICAÇÃO RGM!

Bem-vindo ao emocionante início de sua jornada rumo ao domínio do Mentoring. O Practitioner Mentor é a sua porta de entrada para o fascinante mundo da Mentoria Profissional com a Rede Global de Mentores. Você está pronto para transformar sua paixão por mentoria em uma carreira de impacto e sucesso?

¿POR QUÉ ELEGIR EL NIVEL PRACTITIONER MENTOR?

Fundamentos Sólidos: Mergulhe nos fundamentos do Mentoring com temas essenciais, desde o Modelo RGM até a compreensão profunda do ser humano como ponto de partida para o processo de Mentoring. Construa uma base sólida que irá diferenciá-lo como um Mentor em crescimento.

Modelo Personalizado: Descubra seu próprio “Modelo de Mentoria”. Você não apenas se munirá de conhecimentos teóricos, mas também encontrará seu estilo único baseado em experiências vividas, sucessos pessoais e na seleção de ferramentas que irão repercutir em seus futuros clientes.

Orientação Prática: Com 10 reuniões de 120 minutos, certificadas por Centro de Treinamento homologado pela RGM, esse processo dá a você a oportunidade de aplicar seus conhecimentos em um ambiente prático.

Cada sessão é projetada para aprimorar seu aprendizado e tornar seu treinamento agradável e eficaz.

O VALOR ACRESCENTADO DA CERTIFICAÇÃO RGM

Cada Centro de Treinamento Certificado, com opções personalizadas à sua escolha, dará um toque especial à sua experiência. Dinâmicas, reflexões e práticas irão enriquecer a sua formação, tornando cada sessão única e relevante para o seu crescimento como Mentor.

CONTEÚDO DO PROGRAMA

- O Modelo RGM e sua finalidade
- História, Conceitos e Distinções da Mentoria
- A compreensão do ser humano como ponto de partida para um processo de Mentoring.
- Como gerar um modelo transferível
- Como gerenciar a orientação de realização do mentorado
- Espaços de diálogo e conversação com múltiplas abordagens
- Os resultados gerados por uma Interação de Mentoria
- Os grandes paradigmas do processo de Mentoring
- O código de ética da RGM.

Sua jornada para se tornar um “Mentor Especialista Profissional” começa aqui! Descubra, aprenda e evolua em cada sessão. Ouse transformar vidas e seja líder em Mentoria com a RGM



Tempo estimado necessário para este nível de treinamento.

Horário de aula síncrono: 20h.

Tempo de leitura dos guias: 15 horas.

Tempo para assistir aos vídeos: 5 horas.

Tempo para desenvolver o modelo: 10 horas.

TOTAL ESTIMADO: 50 horas.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 1

1.- DISCIPLINAS DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO HUMANO.

“QUANDO TENHO QUE TOMAR UMA DECISÃO SEMPRE ME PERGUNTO QUAIS SERIAM AS CONSEQUÊNCIAS SE EU ESTIVESSE ERRADO.” ALAN GREENSPAN.

Em cada disciplina existe um conteúdo (ação interna de filosofar) e um recipiente (princípios norteadores do processo), num percurso que vai do “saber-saber” e do “saber-fazer”, passando por uma série de fundamentos que dão estrutura, pela sua natureza e dinâmica, que

- se traduz nos princípios orientadores da disciplina,
- orienta as competências e habilidades necessárias nos profissionais que praticam a disciplina e resolve seus problemas fundamentais.

Isto deve ser considerado ao definir uma disciplina como o Mentoring, para saber o que É o que somos e nos diferenciar do que NÃO somos.

Perguntas para reflexão:

Do ponto de vista científico e prático, essencial às disciplinas que visam apoiar o ser humano no seu desenvolvimento.

1. Qual é o axioma essencial a seguir?
2. Quais são as categorias associadas a esse axioma?

3. Quais são os teoremas fundamentais sobre as faculdades que o ser humano possui?
4. Quais são os princípios norteadores das disciplinas que visam apoiar o ser humano no seu desenvolvimento?

Nascimento de disciplinas de apoio ao desenvolvimento humano.

Uma teoria, uma prática e um método operacional dão origem ao nascimento de uma disciplina.

Do campo científico, uma disciplina baseia-se numa tradição vinculativa que lhe confere coerência, eficiência e legitimidade.

E do campo de atuação uma disciplina se transforma em profissão, seguindo um método de atuação.

No caso das disciplinas responsáveis por acompanhar o ser humano em seus processos de ativação consciente, observação, atenção e projeção, o verdadeiro diferencial está no método.

Neste capítulo vamos recorrer ao Dr. Leonardo Esteban Ravier Rodriguez, praxeólogo e empresário, (o mais proeminente pensador atual na exposição da Praxeologia), para estudar brevemente o que ele expõe em sua extensa tese de doutorado em Psicologia, no Faculdade de Psicologia da Universidade Autônoma de Madrid.

Continuaremos, breve e literalmente, neste capítulo as ideias do Dr. Leonardo Ravier, apresentadas detalhadamente em sua tese de graduação em psicologia, publicada pela Editorial Aula Magna, com o título Teoria Geral do Coaching, McGraw Hill , ISBN 978841839719, ano 2021, uma vez que o RGM não só se conforma com os pontos-chave das teses de Ravier, mas também os considera muito relevantes para o objetivo de estudo deste guia do Mentor.

Campo científico.

Segundo Ravier, as contribuições conceituais e práticas dos diferentes filósofos e pensadores que sustentam a tradição vinculante do desenvolvimento humano são essencialmente:

- A. **Sócrates**, através do método socrático ou debate socrático, como método de dialética ou demonstração lógica para a investigação ou busca de novas ideias, conceitos ou prismas subjacentes à informação;
- B. **Platão**, ao aperfeiçoar a maiêutica de seu professor, Sócrates, nos diálogos;
- C. b, com sua concepção dos três métodos básicos de conhecimento de acordo com o objetivo perseguido em cada um deles: o conhecimento teórico, que visa conhecer por si mesmo; o produtivo, que aspira saber fazer um produto útil ou bonito; e conhecimento prático, que busca orientar a ação;
- D. **Kierkegaard**, através do exercício de identificar e chamar a atenção para a categoria do indivíduo singular, que fornece a base da qual emergem cinco teses: 1) sobre a importância de como comunicar a verdade para o despertar e a edificação, 2) sobre o indivíduo singular como categoria do universal humano e da sociopolítica da igualdade, 3) sobre a concretização do paradoxal no trabalho do amor que consiste em abrir-se ao outro como próximo, 4) sobre a ambiguidade entre o externo e o internas e as implicações na medição e reconhecimento dos frutos da reforma, 5) sobre o advento de uma nova filosofia que pensa e vive a existência sob uma nova noção de tempo como repetição da liberdade;
- E. **Jaspers**, com seu método biográfico, que hoje faz parte da prática da psiquiatria e da fenomenologia que explora a subjetividade na doença e na morte;

- F. **Marcel**, que, ao abordar o problema da verdade como valor transcendente, buscado por todo ser humano, estrutura uma filosofia que sustenta que os indivíduos só podem ser compreendidos nas situações específicas em que estão envolvidos e comprometidos;
- G. **Sartre**, com sua contribuição para a antropologia, a partir da concepção dialética da vida do homem, em suas múltiplas relações com a materialidade de sua existência e com outros homens;
- H. **Descartes**, e seu método cartesiano, de ceticismo metodológico que sugere que tudo pode ser duvidado e, portanto, só existe aquilo que pode ser provado;
- I. **Kant**, que nos fala do método transcendental e da crítica da razão pura de forma arquetônica, ou seja, baseada em princípios que garantem a completude e a certeza de que todas as partes estão incluídas;
- J. **Husserl**, e a fenomenologia transcendental, que nos guia pelo conhecimento progressivo e pela descrição do modo como a subjetividade está presente;
- K. **Heidegger**, e a reflexão sobre os fenômenos que ocorrem no mundo e unificam a relação sujeito-objeto, fazendo com que o ser humano participe de suas experiências no mundo;
- L. **Polanyi**, que argumentou a existência de conhecimento tácito, o que significa que todo conhecimento é pessoal e, como tal, depende de suposições falíveis. Tudo acontece sob a dinâmica interdependente da observação e da intuição, como uma dinâmica que revela todas as etapas características do ritmo criativo. Considerando a objetividade absoluta como uma falsa ilusão e um falso ideal, criticou a noção de prevalência através da qual o método científico concede mecanicamente a verdade ao cientista;
- M. **Rogers**, através da abordagem centrada na pessoa, baseia-se fundamentalmente na tendência de cada pessoa para o

crescimento, a saúde e a adaptação, colocando ênfase mais nos elementos emocionais do discurso do que nos intelectuais;

- N. **Gallwey** e seu método de treinamento abrangente para desenvolver a excelência pessoal e profissional em diversas áreas, que ele chama de "O Jogo Interior";
- O. **Whitmore**, e seu modelo GROW, (sigla para as palavras em inglês Goal, Reality, Options e What-when-who-will);
- P. E um longo etc...

Com estas contribuições conceituais e práticas podemos consolidar o conceito ontológico das profissões que tratam do desenvolvimento do ser humano - ontologia: ramo da filosofia que trata da contabilização "do que é" -, e mostramos que toda epistemologia responde a uma ontologia e que esta por sua vez requer e é organizada através de uma metodologia.

Vejamos agora a segunda dimensão diferenciadora:

Escopo de ação

Para a gestão de qualquer disciplina que se oriente a acompanhar o ser humano no seu desenvolvimento, é imprescindível ter em mente o **axioma** que guía dichas disciplinas,

- As categorias que surgem do axioma,
- os teoremas sobre as faculdades que o ser humano possui e
- Os princípios orientadores destas disciplinas.

Axioma essencial

O ser humano age intencionalmente ou deliberadamente e daí nascem as seguintes oito categorias:

5. **Axiológico.** O ser humano, em suas ações deliberadas, quando escolhe com base em suas próprias motivações, desejos, preferências e expectativas subjetivas, cria, determina e modifica sua própria escala de valores (que são sempre do tipo ordinal, sendo hierárquicos ou de prioridades). O conceito de “hierarquia” é natural e intrínseco à ação individual).
6. **Causas.** O ser humano, nas suas ações deliberadas, assume certa regularidade (causa-efeito) nos fenômenos e nas suas relações. Sem ela, a própria ideia e utilidade da ação intencional seriam estéreis.
7. **Teleológico.** O ser humano, em sua ação deliberada, tem o poder, em virtude do orçamento estabelecido na categoria Causal, de orientar-se ou direcionar-se para fins.
8. **Tecnológica.** O ser humano, em suas ações deliberadas, utiliza meios (teorias, técnicas, instrumentos, procedimentos, etc.) para atingir os fins determinados da categoria Teleológica.
9. **Psicológico.** O ser humano, na sua ação deliberada, exige a escolha de elementos teleológicos e tecnológicos (ou seja, meios e fins respectivamente), com base nas suas próprias motivações, desejos, preferências e expectativas (de natureza subjetiva).
10. **Econômico.** O ser humano, em sua ação deliberada, escolhe de acordo com suas escalas de valores ordinais, necessariamente, renunciando a certos meios, bem como a certos fins, de acordo com sua apreciação psicológica subjetiva, que em última instância determina a utilidade, o custo, o benefício e a perda, suscetíveis a ser expresso e medido cardinalmente (por exemplo, através do preço).
11. **Relacional.** O ser humano, na sua ação deliberada, após a avaliação subjetiva feita, seja ela ordinal ou cardinal, quando realiza uma troca com outro(s) indivíduo(s), o faz porque considera que através dela (ou seja, no final da ação), Você alcançará um estado de satisfação ou benefício maior do que antes.
12. **Organizacional.** O ser humano, na sua ação deliberada, ao associar-se de forma sustentada ao longo do tempo e sob um objetivo comum (espécie de troca associativa de ordem superior), faz surgir uma ordem hierárquica natural dentro da organização.

Os teoremas fundamentais

Do axioma **O ser humano age intencionalmente ou deliberadamente** e de suas categorias, desenvolvidas por Leonardo Ravier, derivam os teoremas fundamentais a respeito das faculdades que o ser humano possui, a saber:

1. Assumir regularidade nos fenômenos e suas relações.
2. Direcionado para os fins (chame-os de propósito, propósito, objetivo ou meta).
3. Utilize os meios (materiais e imateriais) que considere adequados para atingir esses fins.
4. Baseie suas decisões em suas próprias motivações, desejos, preferências e expectativas (sempre subjetivas).
5. Constitua ou crie sua própria escala de valores, na qual você escolha o curso específico de ação, abrindo mão de determinadas instâncias, sempre dentro do seu quadro de possibilidades (materiais ou não materiais), bem como avalie a utilidade, custo, benefício ou perda isso supõe sua ação.
6. Interaja, troque e associe-se com outros indivíduos, sempre buscando ou perseguindo um estado de maior satisfação ou benefício a curto, médio e longo prazo, e por fim.
7. Aprenda e modifique tanto suas decisões quanto suas ações (com base em sua faculdade e poder criativo-engenerativo), ajustando o conteúdo de todas essas categorias mencionadas, conforme você acredita ou considera mais conveniente.

Os princípios orientadores

Do axioma e de suas categorias e dos teoremas a eles associados, Ravier deriva os princípios norteadores ao buscar a participação do ser humano em sua própria vida e trabalho, que ele expressa da seguinte forma:



1. **Consciência.** A consciência, como princípio, estabelece que o ser humano possui consciência e, portanto, capacidade de perceber (incluindo a sua consciência), aprender e/ou criar ou descobrir (gerar) novos conhecimentos através do seu poder cognitivo e criativo.
2. **Liberdade.** A liberdade, como princípio, estabelece que o ser humano possui o livre arbítrio e, portanto, a faculdade volitiva e intencional que lhe permite escolher ou decidir.
3. **Confiar.** A confiança, como princípio, estabelece que o ser humano, necessária e inevitavelmente, enfrente a tensão entre o objetivo que persegue e a sua realidade atual (e a incerteza que essa relação gera), com um certo grau de confiança. Ou seja, você tem o poder de confiar.
4. **Responsabilidade.** A responsabilidade, como princípio, estabelece que o ser humano tem o poder de aceitar e assumir (livremente) as consequências de suas livres decisões e ações.
5. **Compromisso.** O compromisso, como princípio, estabelece que o ser humano é um ser social e, portanto, na necessária e inevitável interação com outros indivíduos, tem a capacidade de pactuar e comprometer-se (assumir direitos e obrigações).
6. **Coerência.** A coerência, como princípio, estabelece que o ser humano possui valores, e dentro deles o dever moral de buscar a máxima coerência possível com respeito aos cinco princípios e seus derivados, visto que lhes são naturais.

Resumindo:

Assente numa tradição vinculativa e procurando coerência, eficiência e legitimidade ontológica, que se expressa na

- um axioma essencial,
- algumas categorias associadas a esse axioma,
- alguns teoremas fundamentais sobre as faculdades que o ser humano possui,
- e alguns princípios orientadores,

Surgem diversas disciplinas que visam acompanhar o ser humano no seu desenvolvimento, diferindo entre si, de forma muito substancial, no seu método de funcionamento.

Os referidos autores, e muitos mais, fornecem-nos conhecimentos sobre como nascem e se desenvolvem as diferentes estruturas filosóficas e práticas de acompanhamento ao ser humano, dando origem, ao mesmo tempo, aos fundamentos epistemológicos, teleológicos, metodológicos, paradigmáticos e operacionais , de disciplinas como:

- a) facilitação: papéis como educadores, líderes, pais, tutores, assistentes, mediadores, etc.;
- b) treinamento: transferência de Know That;
- c) assessoria e consultoria: transferência de Know How;
- d) coaching: ativação do coeficiente pessoal, a partir da ativação do conhecimento tácito e
- e) Mentoria: transferência de experiências, capacitação e desenvolvimento de coeficiente pessoal, a partir de conhecimentos explícitos.

Que diferem em

- sua identidade,
- aplicativo,
- âmbito real de intervenção, etc.

E notam-se nas teorias específicas sobre como é a sua essência, ter lógica e solidez, tanto nas ideias fundamentais como na forma como é realizada.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 2

2.- MOTIVAÇÃO ÉTICA DA MENTORIA.

“NOSSA PRIORIDADE É A CULTURA SOBRE A ESTRATÉGIA. CONTRATAMOS OU DEMITIMOS COM BASE EM NOSSOS VALORES FUNDAMENTAIS, INDEPENDENTEMENTE DO DESEMPENHO NO TRABALHO E MESMO QUE O FUNCIONÁRIO SEJA UMA ESTRELA.” TONY HSIEH.

Em qualquer disciplina de acompanhamento ao ser humano é necessária uma motivação ética, que se descobre na presença de uma tradição vinculativa e no método de funcionamento que a diferencia.

Perguntas para reflexão:

1. Quando você pensa na definição de Mentoring, quais são as cinco primeiras palavras que vêm à mente?
2. Estas palavras diferenciam a Mentoria de outras disciplinas de acompanhamento ao ser humano?
3. Onde está a tradição vinculativa que dá origem ao Mentoring e ao método de funcionamento dos Mentores?

4. Mentoring e Coaching são duas expressões sinónimas, para falar da mesma disciplina?... porquê?
5. Porque se afirma que o Mentoring constitui um novo paradigma de aprendizagem associado à mudança cultural da organização?
6. A palavra Mentor é sinónimo de...?
7. O que 'Inception', 'Harry Potter' e 'Monument Valley' têm em comum?

Texto e contexto

O **American Heritage Dictionary (AHD)** define Mentor como um conselheiro sábio e confiável, que orienta a carreira de alguém, geralmente nas mais altas esferas do conhecimento. Por outro lado, estabelece a etimologia do termo originário da raiz indo-europeia *homens* "que pensa", o que permite definir o Mentor como um ser pensante, enquadrando assim uma das características universais da Mentoria, a reflexividade .

Por outro lado, o dicionário da **Real Academia da Língua Espanhola (RAE)** define Mentor como "conselheiro", "guia", "aluno". Aludindo ao conselheiro como a pessoa que serve para aconselhar sobre os elementos mais importantes do comportamento; o Guia como aquele que dirige ou dirige alguém e o "Tutor" como o responsável, na casa sede, pela guarda, criação e educação de crianças e jovens.

Motivação ética do Mentoring

O primeiro uso registrado da palavra Mentor aparece no poema épico grego A Odisséia de Homero, por volta do século VII aC. O Mentor é um personagem fundamental sobre quem recai a responsabilidade de educar Telêmaco, forjar seu caráter, orientar a sabedoria de suas decisões e encher sua vida de clareza para enfrentar e perseverar em seu propósito.

A tarefa do Mentor foi posteriormente ampliada com o aparecimento da deusa da sabedoria, da beleza e da guerra, Atena, que recorrentemente assume a forma de Mentor, para encher Telêmaco de sabedoria e influenciar a sua forma de pensar, desafiando-o na sua coragem e recursividade no esclarecimento dos seus confusões, proporcionando assim uma componente espiritual ao trabalho do Mentor, dado que a intervenção dos deuses, na mitologia grega, está associada ao favor divino, que para este caso específico está associado ao rito da passagem de Telêmaco de criança a criança. jovem, quando ambos embarcam numa viagem que marcará a passagem do futuro rei da infância para a idade adulta.

A motivação ética do Mentoring é assim concebida como o trabalho de um personagem externo que orienta e acompanha o crescimento interno – externo de outro ser. O primeiro com a autoridade que advém de ter percorrido um caminho e de ter convertido a aprendizagem que esse caminho lhe proporcionou em conhecimento, habilidade, capacidade, carácter, cuidado e coerência, ou seja, em sabedoria, que ele decide colocar, com vontade servir, à disposição do segundo, um Ser que, querendo ser inspirado e guiado por outro, para se tornar uma versão melhor de si mesmo, aprende confiando naquele que o guia.

Um bom exemplo do que foi afirmado no parágrafo anterior pode ser encontrado na relação entre Elias e Eliseu, no Primeiro Livro dos Reis da Bíblia, onde é mostrado como Elias orienta e orienta Eliseu para se tornar um profeta e seu sucessor. .

Se formos à Eneida de Virgílio, encontraremos na deusa Vênus uma forma clássica de Mentoria que denota a sabedoria e o carácter necessários a um Mentor que se encarrega de buscar a luz e de seu pupilo encontrá-la, pesando as consequências de suas ações.

E claro, para consolidar a motivação ética da Mentoria precisamos passar pela Divina Comédia, 1472, aquele poema escrito por Dante Alighieri que apresenta Dante, personificando a humanidade, com Beatrice, que personifica o amor humano e sagrado, e orienta Dante a cada uma das esferas do paraíso, até o espaço Empíreo, imóvel, onde contempla a Rosa mística; e com o poeta Virgílio, que na qualidade de guia e protetor, acompanha Dante pelo inferno e pelo purgatório, proporcionando racionalidade.

A próxima referência que temos para a motivação ética de um Mentor, como professor com vontade de ensinar e ampliar os seus conhecimentos, aparece na obra de Françoise Fénelon, *As Aventuras de Telêmaco*, livro publicado em meados do século XVII. Uma ode à educação e ao estabelecimento de relações de confiança em contextos de aprendizagem, repleta de lições experientes de moralidade e política, num manual que mais parece ter sido escrito para formar reis e governantes benevolentes.

Mais uma vez a orientação moral e espiritual está presente, agora na forma da deusa romana Minerva da sabedoria e da estratégia, que acrescenta arte ao repertório com o qual ajudará Telêmaco e Mentor.

Neste breve passeio pela motivação ética da Mentoria, encontramos uma terceira referência no texto “Emilio”, escrito no século XVIII por Jean Jacques Rousseau, no qual o processo de aprendizagem de Emilio é narrado pela mão de seu Mentor, Jean Jacques. o personagem central do romance, nesse processo de ensino-aprendizagem, onde um teórico da educação (Rousseau) explica, como voz externa à história, as táticas educativas utilizadas pelo personagem que o representa.

Verdadeira grandeza

Reconhecendo que a verdadeira grandeza é quando usamos as nossas conquistas para ensinar os outros e quando eles aprendem a ensinar os outros, sabendo que a grandeza que alcançamos aumenta exponencialmente, as contribuições para a Mentoria que podemos extrair de Emilio incluem:

- primeiro mostrar que o Mentor instrui orientando pelo exemplo, mais do que pelas palavras,
- segundo, pela compreensão de que mesmo quando o Mentor tem mais experiência que o Mentorado, nem sempre tem todas as respostas às questões que o seu Mentorado lhe coloca, o que faz da pesquisa do Mentor e da confiança do Mentorado, um pilar fundamental no estabelecimento de relações de confiança e

- Terceiro, como um Mentor necessita de outro Mentor, que no caso de Rousseau é Fénelon, que através dos seus textos ajuda Jean Jacques a encontrar o caminho certo.

A autoridade que nasce em virtude da transferência Mentor – Mentorado.

Do final do século XVIII até agora, o Mentor é concebido como um benfeitor que procura fazer dos objectivos do Mentor os seus próprios objectivos, que podem ser alcançados em equipa, a partir da autoridade que nasce em virtude da vasta experiência e capacidade do Mentor e da influência que exerce sobre o Mentorado, como força que altera e dinamiza a transferência de autoridade do Mentor para o Mentorado, fruto da disposição e disponibilidade que torna possível a modelação. Numa simbiose de sabedoria entre ambos, Mentor – Mentee.

Integridade, Orientação e Relacionamento para o desenvolvimento da consciência, dos valores, das competências e das capacidades vitais poderia ser a síntese desta reflexão contextual sobre a motivação ética da Mentoria, que abre este manual normativo dos níveis de certificação, que constroem a hierarquia dos Mentores na RGM

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 3

3.- TRADIÇÃO VINCULANTE E SENTIDO DE MENTORIA.

“É MINHA EMPRESA; ESTAREI AQUI PARA CUIDAR DAS
CONSEQUÊNCIAS” CARLOS BRITTO.

A essência da Mentoria como disciplina e da profissão de Mentor, como campo de atuação, tem origens muito remotas.

Mitologia.

Desde a antiguidade, as sociedades tribais determinam ritos de iniciação para fornecer orientações e orientações em marcos importantes na vida dos seus jovens. Daí a conhecida frase “para educar uma criança é necessária uma tribo inteira”.

O conceito de Mentoria e o termo Mentor estão associados desde a sua origem na mitologia grega, no capítulo II do poema épico da Odisseia, atribuído a Homero, escrito entre 750 e 700 a.C.. de C.

Quando Ulisses, rei da ilha de Ítaca, foi para a Guerra de Tróia, uma guerra em que uma coalizão de exércitos aqueus lutou contra a cidade de Tróia, ele confiou a Mēntōr ("Μεντωρ") o sábio ancião ítaco, rei dos

Táfianos, o cuidado de seus interesses em Ítaca e a educação de seu filho Telêmaco.

Sempre sob os auspícios do Mentor, Telêmaco teria que aprender a se defender sozinho para completar com sucesso a tarefa de substituir seu pai.

Telêmaco ainda era criança quando seu pai foi para a Guerra de Tróia e, em seus quase vinte anos de ausência, cresceu e se tornou adulto. O Mentor faz Telêmaco meditar e refletir sobre as ideias puras em sua essência, para que ele, a partir **do conhecimento, as classifique e ordene, a partir do entendimento as decomponha e as estude e, a partir do amor, as execute e modele.**

Assim, o Mentor aproxima Telêmaco do conhecimento e da sabedoria e coloca desafios para potencializar seus talentos, que, com a luz do conhecimento, da compreensão e do amor, unem suas forças e sabedoria com a de seu povo, para poder expressar e executar o trabalho. confiado a ele.

Segundo a mitologia grega, depois que os deuses reunidos decidiram que Odisseu deveria voltar para casa, da ilha de Ogígia, Atena, assumindo a aparência de Mentor, foi a Ítaca para guiar Telêmaco em uma viagem pela Grécia com o a fim de obter alguns pista que poderia revelar o paradeiro de seu pai.

Grécia Antiga

Na Grécia antiga, Sócrates foi o Mentor de Platão e ele, por sua vez, foi o Mentor de Aristóteles. Os três são reconhecidos como os representantes fundamentais da filosofia da Grécia Antiga e a eles devemos o ponto de partida dos métodos pelos quais nós Mentores apoiamos o nosso trabalho como profissionais na disciplina de Mentoria.

De Sócrates aprendemos a maiêutica, de Platão os diálogos e de Aristóteles a filosofia peripatética.

Idade Média

Com o passar do tempo, a palavra Mentor sofreu uma mudança semântica e passou a dar nome próprio a qualquer pessoa que desempenhe a função de orientador, guia ou tutor, com o objetivo de potencializar o aprendizado de outra pessoa em uma profissão, arte ou trabalho.

Durante a Idade Média, as guildas funcionavam sob o paradigma “Mentor - Professor”.

O “Mestre” orientou o aprendiz no caminho da aquisição, não só de conhecimentos, competências e habilidades do ofício, mas também facilitou a sua integração na sociedade sindical, o que lhe proporcionou reconhecimento e autoridade de natureza profissional, como uma responsabilidade social e política. Essas fundações foram elementos-chave na continuidade da arte, das corporações e do comércio desde os tempos antigos.

Muito especialmente podemos evidenciar a atuação dos Mentores nas corporações da Idade Média e na forma como mantinham a estrutura de avanço e crescimento nas profissões e ofícios, a partir de suas ações junto aos seus pupilos.

As universidades nasceram na Idade Média e as suas antecessoras foram, entre outras, as academias grega e romana, onde os Mestres actuaram como verdadeiros Mentores dos seus discípulos.

Infelizmente, nestas Universidades o conceito original de Mentoria foi distorcido, pois foram introduzidos os conceitos de Professor – Discípulo, Ensino – Aprendizagem, onde os professores, sentados na cadeira, liam os antigos documentos disponíveis sem permitir que os alunos fizessem perguntas ou discutia o que o professor lia ou dizia, dando origem ao pensamento escolástico medieval.

Século XVII

Jakob Böhme assumiu o método de transmissão de experiências (suas experiências) e foi um importante elo de transmissão entre o mestre

Eckhart e Nicolau de Cusa, por um lado, e a dialética de Georg Wilhelm, Friedrich Hegel, e a antropologia filosófica de Friedrich Schelling, por outro. Lembremos que a dialética hegeliana consiste em estabelecer uma “tese”, o seu oposto, uma “antítese” e a sua resolução numa “síntese”.

Foi neste século que Françoise Fénelon escreveu, em 1699, a obra “As Aventuras de Telêmaco”, destinada à formação do neto de Luís XIV, Duque de Borgonha. Este trabalho foi muito popular na França do século XVII e lançou as bases para uma nova compreensão do Mentoring.

Século XIX

Durante este século vemos o surgimento de academias de arquitetura, literatura, pintura, música e as grandes oficinas ou fábricas da nascente revolução industrial, onde os Mestres se consolidam como Mentores não só para o desenvolvimento das artes e ofícios, mas também para os grandes. separações.

No romance “O Crime do Padre Amaro” (1875), Eça de Queirós alude à “prudência de Méntor” combinada com a “juventude de Telêmaco” como virtudes que podem ser percebidas na personagem do Padre Amaro Vieira.

Durante a revolução industrial, o papel dos Mentores foi fundamental no desenvolvimento de trabalhadores de alto potencial.

Século XX

A mentoria tornou-se uma estratégia mestra para promover empreendimentos de todos os tipos, onde a criatividade e a autonomia são mais valorizadas do que o controle; inovação e aprendizagem mais do que burocracia organizacional.

Nos últimos anos do século XX, o Mentoring consolidou-se nos organogramas de grandes empresas e em outras áreas como o empreendedorismo.

Um exemplo de figuras públicas que alcançaram seus objetivos e sucesso, com a ajuda de um Mentor, é fornecido pelo Mentor de Negócios Sebastián Pendino, ao se referir aos seguintes personagens:

Mark Zuckerberg: Steve Jobs, ex-CEO da Apple, foi mentor do CEO do Facebook, Mark Zuckerberg. Os dois desenvolveram um relacionamento nos primórdios do Facebook e frequentemente se encontravam para discutir melhores práticas comerciais e de gestão para a empresa. Quando Jobs faleceu em 2011, Zuckerberg postou em sua página do Facebook: "Steve, obrigado por ser um mentor e amigo. Obrigado por mostrar que o que você constrói pode mudar o mundo. "Vou sentir sua falta."

Bill Gates: O magnata dos negócios Warren Buffett é considerado o investidor mais bem-sucedido do século XX. O CEO da Berkshire Hathaway foi mentor do cofundador da Microsoft, Bill Gates. Gates conheceu Buffett em um jantar oferecido pela mãe de Bill Gates, onde os dois conversaram sobre negócios e filantropia. Gates admite que, ao longo dos anos, recorreu a Buffett em busca de conselhos e orientação sobre vários tópicos, e que muitas vezes se referia a Buffett como "único".

Richard Branson: O cofundador do Virgin Group, Richard Branson, se beneficiou pessoalmente de um relacionamento mentor-pupilo. Branson recorreu ao empresário britânico Sir Freddie Laker em busca de orientação durante sua luta para fazer decolar o conglomerado multinacional Virgin Atlantic.«É sempre bom ter uma ajuda no início. "Eu não teria chegado a lugar nenhum no setor aéreo sem a orientação de Sir Freddie Laker", disse Branson.

Colin Powell: O ex-secretário de Estado dos EUA, Colin Powell, considerava seu pai, Luther Powell, um mentor poderoso. Powell acredita que todos os americanos deveriam se comprometer com o Mentoring.«Todos temos a capacidade de servir como mentores.

“Aproxime-se e diga: ‘Serei um mentor, porque quero que a próxima geração leve a América a um nível mais alto, a um lugar melhor’”.

Bob Dylan: O músico Woody Guthrie, cujo legado musical inclui centenas de canções políticas, tradicionais e até infantis, foi o mentor do cantor e compositor Bob Dylan. Quando era estudante do ensino médio na década de 1950, Dylan ouviu a música de Guthrie, acabando se mudando para Nova York e tornando-se amigo do músico. Dylan se correspondia com Guthrie, que frequentemente enviava sua aprovação a Dylan. Em 1962, Dylan lançou “Song to Woody”, uma ode a Guthrie.

Quincy Jones: O músico Ray Charles foi mentor da lenda da indústria musical Quincy Jones. Falando sobre Jones, Charles disse: “Ele era um garoto cheio de energia e realmente amava música. Você poderia dizer que ele queria aprender, que queria saber. E porque pude mostrar algumas coisas para ele, isso me deixou feliz. “Isso é o que tocou meu coração.” Por sua vez, Jones orientou vários jovens músicos em sua época.

Clint Eastwood: O ator e diretor Clint Eastwood foi orientado por sua avó, que o encorajou a trabalhar duro e perseguir seus sonhos. “Tive muitos mentores na minha vida... minha avó sempre foi encorajadora. “Ela sempre pensou que eu seria alguém, quando ninguém mais apostava em mim, inclusive eu, que pensava que não seria nada”, disse Eastwood.

Sally Ride: A física e astronauta Sally Ride se tornou a primeira mulher americana no espaço em 1983. O professor graduado Dr. Arthur Walker foi seu mentor ao longo da vida e inicialmente a encorajou a se candidatar ao corpo de astronautas da NASA. “Ele incutiu confiança em mim e me fez acreditar que eu poderia alcançar o que me propus alcançar”, disse Ride.

John Glenn: O astronauta e ex-senador dos EUA John Glenn foi orientado por seu professor de educação cívica do ensino médio. Glenn é um defensor do Mentoring e fala sobre a importância de ser um mentor. "Acho que os mentores obtêm muita satisfação de várias maneiras. Eles estão fazendo algo construtivo, então se sentem bem com isso. E quando eles veem os resultados disso, com os jovens com quem trabalham, é muito gratificante", disse Glenn.

"Seus olhos podem enganar você; não confie neles", disse Obi-Wan Kenobi a Luke Skywalker. É um dos conselhos que o mentor mais famoso da história do cinema dá ao seu pupilo, o jovem aprendiz Jedi, no filme que inaugura a saga Star Wars.

Século XXI

Pai, eles me designaram um mentor, isso é coaching?

Talvez, para compreender o impacto do Mentoring até agora neste século, seja melhor parar nos maravilhosos escritos do Dr. Adrián Büchner[ii], fundador e diretor da Compass Consulting, que nos conta a seguinte história:

"Há alguns meses, enquanto eu estava envolvido em uma batalha no Twitter sobre a Coreia Central, minha filha mais velha me ligou no WhatsApp muito animada, mas um tanto incrédula, para comentar: "Pai, eles me designaram um mentor. "Isso é treinamento?"

Devido a essas circunstâncias de vida, me dedico às questões de recursos humanos e começamos a conversar sobre o tema.

A primeira coisa que me surpreendeu é que tão jovem já participava de um programa de Mentoring. Será que o "bebê" tem talento?

Tirei o chapéu de professor universitário e nem sequer fiz referência à Odisséia, origem do conceito através de Odisseu e seu filho Telêmaco, que ficou aos cuidados do Mentor, mas em vez disso apelei aos personagens do cinema para torná-los mais aqueles os exemplos estão próximos. A ideia era que ela visualizasse o propósito do programa para o

qual foi escolhida e entendesse as diferenças com seus preconceitos associados ao Coaching.

Tomei como exemplo o vínculo que Dumbledore e Harry Potter estabeleceram. Alvo Dumbledore não é seu chefe direto, não é seu professor em nenhuma matéria, porém, existe um contrato tácito entre os dois.

Perguntei à minha filha: que função Dumbledore cumpre e que propósito você acha que ele persegue? Estávamos construindo o conceito entre nós dois. Minha ideia era que ela pudesse estabelecer a analogia com sua experiência como nova Mentora como parte do desenvolvimento de sua carreira profissional.

Algumas das conclusões a que chegamos:

O propósito de Dumbledore é fazer de Harry um ser autônomo, que consiga se governar e amadurecer capitalizando cada experiência de sua vida como um aprendiz.

Dumbledore cumpre a função de guia, “conselheiro”, tomando como horizonte temporal o processo de desenvolvimento como indivíduo e não sua atuação como aluno no presente.

Dumbledore não se concentra exclusivamente no imaneente, mas capitaliza isso e o projeta prospectivamente para que Harry encontre seu caminho.

Dumbledore não se torna autorreferencial, mas implicitamente faz uso de sua grande experiência e sabedoria.

Dumbledore não manipula ou exerce influência direta sobre os treinadores (professores de Harry, Rony e Hermione) para fortalecer seu desempenho como aluno, pelo contrário, ele incentiva Harry a refletir e procurar dentro de si as respostas;

No final da nossa conversa, minha filha me pergunta: serei designado para um Mentor como Dumbledore? Respondi que certamente a empresa havia pensado em alguma forma de **conectar seu perfil, seus interesses**

profissionais e seu potencial talento com alguém que a desafie a crescer, a se desenvolver e que tenha sabedoria para acompanhá-la.

Quem não gostaria de fazer parte da Casa Grifinória por um dia?

E o artigo do Dr. Adrián Büchner continua: "Quem não gostaria de fazer parte da Casa Grifinória por um dia?... as metáforas e ensinamentos que podemos extrair dos personagens e da fantasia de Joanne Rowlings em seu Harry Potter saga Eles poderiam se tornar uma referência clara do que é feito o Mentoring.

"Além da amizade que construíram como parte da Grifinória, eles estão unidos por algo que parece imperceptível aos olhos durante a saga: a responsabilidade assumida por Harry como mentor de seu "compadre". Pode-se pensar que isso se desenvolveu quase naturalmente e que Harry, sendo um líder nato, assumiu esse papel sem questionar. Isto é parcialmente verdade. No entanto, e levando isso para o presente e para a realidade das nossas organizações, há uma tendência para formar parceiros de aprendizagem (sociedades, diria Flaco Menotti) que permitam a criatividade, a inovação, a cocriação e um padrão de desempenho que não dependa apenas do líder ou daquela pessoa marcante e tudo sob a égide dos valores que os unem.

Voltando a Hogwards, podemos afirmar que as qualidades de Ron são diferentes das de Harry e que ele sozinho não consegue lidar nem com o feitiço mais simples (pelo menos nas primeiras aventuras). Sem Harry como mentor teria sido difícil. Mas nesta relação entre pares, Harry também amadurece e aprende, consegue identificar as suas qualidades e passa a desempenhar um papel de liderança ao serviço dos outros. É um meta-aprendizado que se consolida no final da história, e que também conta com uma grande protagonista, Hermione, que também costuma ser a mentora de Harry. É óbvio que os gestores e professores viram que

esta sociedade de aprendizagem era essencial. Nenhuma partida de Quadribol é vencida apenas com Harry. Isto também acontece, com frequência cada vez maior, no ambiente empresarial.

Orientar um novo paradigma de aprendizagem associado à mudança cultural da organização.

E finalmente, o Dr. Büchner encerra seu artigo afirmando:

"Se você tem mais de 35 anos, o clima vintage e retrô não te faz mal, certo?"

Imagine que você é Jim Hopper, Chefe do Departamento de Polícia de Hawkins, Indiana, ou Joyce Byers. Se você for ainda mais jovem, poderíamos falar sobre Will e Jonathan, filhos de Joyce. Quero que você pense em Eleven, aquele estranho personagem com poderes psíquicos protegidos por Hopper. Tudo isso acontece em Stranger Things, que está na moda na Netflix.

Projetemos por alguns momentos esses personagens e situações para o mundo organizacional do século XXI, no qual a realidade supera toda ficção.

É muito provável que Once (Eleven) seja comparável a alguns dos nerds, malucos, millennials ou como você quiser chamá-lo, que habitam a fauna corporativa atualmente. E, além disso, consideramos os nossos Onze (a la N+1) como cidadãos corporativos com superpoderes tecnológicos e digitais. Se você se sente ansioso ou inseguro porque se encontra perdido, superado, embora talvez também ansioso por se atualizar com a interface tecnológica ou com as tendências em geral do nosso tempo, e que por sua vez têm um forte impacto na sua gestão, não há dúvida de que o que você precisa é participar de um programa de modo reverso de ação para mentores.

Sempre há possibilidades de aprender! Como você imagina esse espaço de aprendizagem?

Detalho algumas dicas e características, seja você um Millennial ou um "50 e poucos como eu":

Encarar este espaço como um novo paradigma de aprendizagem associado à mudança cultural da organização, que começa sempre pela transformação individual.

Lançá-lo com uma estratégia de Endomarketing para garantir o impacto e que não seja percebido como uma iniciativa “legal”, mas sim temporária.

Criatividade: desenhar a didática com um andaime simples e não barroco (ornamentado) para que não seja percebida como “mais do mesmo”.

Os espaços de troca e diálogo devem ser induzidos, mas não centrados principalmente na sala de aula (todos temos mais de 18 anos de experiência em sala de aula)

Flexibilidade: a estrutura deve ser o menos burocrática possível. Não estabeleça datas rígidas para reuniões, mas use as redes sociais e algum espaço para troca de experiências presenciais para socializar o aprendizado.

A síntese seria: humildade, confiança e capacidade de admiração. Isso será uma garantia de aprendizado.

Ops, tenho que me despedir até a próxima reunião, porque meu Reverse Mentor está me ligando no Facetime de Oklahoma!”

A palavra Mentor é sinônimo de...

Desse fundamento histórico decorre que a palavra Mentor é sinônimo de conselheiro, amigo, guia, professor e sábio. E que partilhar contactos e facilitar uma maior ligação com a própria organização é, atualmente, outra das características de um bom “mentor”.

Um bom exemplo do que acontece hoje nas grandes corporações é dado pela organização Rolex, quando afirma: "As competências e conquistas dos nossos relojoeiros foram transmitidas de geração em geração, garantindo a transmissão do conhecimento acumulado há mais de um século. . Da mesma forma, o interesse em contribuir para o resto do

mundo, inculcado pelo fundador da marca, Hans Wilsdorf, deu lugar a uma contribuição duradoura para as artes, parte do “Espírito Perpétuo” que é o seu legado e força motriz da empresa. na sua actividade e nos seus numerosos e diferentes interesses”

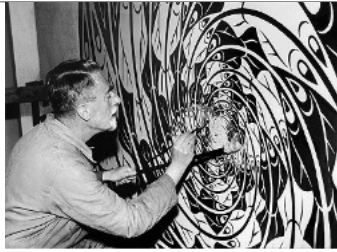
Em 2002, a empresa foi além e estabeleceu um programa filantrópico de mentoria: a Rolex Arts Initiative for Mentors and Mentees. Este programa une artistas emergentes com mestres criativos de todo o mundo e, ao promover essas relações, a Rolex visa manter a transmissão do legado artístico.

Ao permitir que jovens artistas colaborem com grandes mestres em diversas disciplinas (arquitetura, artes visuais, cinema, dança, literatura, música e teatro), eles recebem o bem mais precioso de todos: tempo, tempo para passar com um mentor, tempo aprender, crescer e criar. A lista de mentores Rolex é extraordinária, incluindo Martin Scorsese, Margaret Atwood, Anne Teresa de Keersmaker, David Hockney, Kazuyo Sejima, Gilberto Gil e Patrice Chéreau.

Dezenas de jovens artistas de todo o mundo têm o privilégio de desfrutar de um período de mentoria individual e colaboração com grandes expoentes internacionais das suas disciplinas. A poetisa Tracy K. Smith, que em 2017 foi nomeada Poeta Laureada dos Estados Unidos, diz que sua colaboração com o poeta e autor alemão Hans Magnus Enzensberger em 2010-2011 foi “uma das coisas mais gratificantes” que ela fez como artista.

O diretor israelense Tom Shoval foi catapultado para o set de O Regresso (“uma experiência extraordinária”) com o vencedor do Oscar 2014-2015, Alejandro G. Iñárritu. A mentoria continua mudando sua vida. Mesmo depois de tudo ter terminado oficialmente, Iñárritu ofereceu-lhe apoio e conselhos.

Resumindo



Maurits Cornelis Escher, conhecido mundialmente como M. C. Escher, foi um pintor holandês conhecido por sua obra repleta de figuras impossíveis, tendo a matemática e o jogo das dimensões como seus toques mais elogiados.

Para não cair na confusão e ambiguidade conceptual e metodológica, todas as disciplinas que apoiam os seres humanos deveriam procurar superar os eclétismos metodológicos que as tornam inconsistentes e ineficientes e procurar superar a intrusão de algumas disciplinas em outras.

A mentoria não foge à regra e procura, por isso, construir a sua coerência e consistência ontológica diferenciadora, apoiando-se em tradições vinculativas que permitem demarcar os seus modos de atuação e construir os corpos teóricos estruturantes da sua essência disciplinar, a partir dos tipos de processos que aborda. tipos de relações que estabelece e os resultados que produz. Para isso, estrutura os métodos operacionais que a constituem numa disciplina com identidade própria, eficiente e legítima.

De tudo o que foi explicado neste capítulo podemos inferir que o processo de Mentoria é essencialmente um processo de acompanhamento na aprendizagem de conteúdos processuais (como) e conteúdos atitudinais (dos cognitivos, afetivos e comportamentais), por parte do Mentorado, o que exige do Mentor dominar o desenvolvimento de procedimentos, estratégias, técnicas, competências e habilidades, para que na sua relação com o pupilo possam integrar e desenvolver a sua capacidade de relacionar e incorporar novas estratégias, métodos, competências, habilidades nas suas aprendizagens anteriores, etc. , necessários para a produção de resultados adequados na vida prática.

Por isso, a Mentoria, enquanto disciplina, trabalha nas certezas que surgem das experiências dos Mentores e na produção de resultados tangíveis nos Mentorados, a partir do desenvolvimento das suas estratégias, modelos, métodos, competências e habilidades bio-psico. - sociais.

Diferenciamo-nos das diferentes disciplinas de acompanhamento ao ser humano a partir da nossa natureza, estrutura e dinâmica, o que nos leva à transferência de experiências para a capacitação e desenvolvimento do coeficiente pessoal, desde a transferência do conhecimento implícito dos Mentores para transformar em conhecimento explícito nos Mentees, diferenciando-nos da formação como transferência de Know That, do aconselhamento e consultoria como transferência de Know How, e do coaching como ativação do coeficiente pessoal, da ativação do conhecimento tácito, através do método operacional do não-conhecimento.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 4

4.- IDENTIDADE DA MENTORIA COMO DISCIPLINA.

"MINHA FORMAÇÃO HUMANISTA FOI DE GRANDE AJUDA PORQUE ME ENSINOU A IMPORTÂNCIA DO SER HUMANO. SE EU PUDESSE, FARIA COM QUE TODOS ESTUDASSEM UMA LICENCIATURA EM HUMANIDADES ANTES DE QUALQUER OUTRA LICENCIATURA.". HERB KELLER.

Uma necessidade imperiosa de qualquer disciplina é expor as bases filosóficas daquilo em que acredita e do que se baseia no que fazem os profissionais que a compõem.

A partir deste lugar cada disciplina constrói a sua pirâmide de coerência científica e o seu método operacional.

Perguntas para reflexão:

1. Dos tipos de processos, dos tipos de relações e dos tipos de resultados, em que se diferenciam a formação/ensino, o aconselhamento/consultoria, o coaching e o Mentoring, enquanto processos de ajuda aos seres humanos e às organizações?

2. Quais são os princípios – elementos-chave –, a finalidade essencial e a metodologia operacional de cada uma das disciplinas acima?
3. Onde está o diferenciador de cada um deles, de acordo com o seu campo científico como disciplina, o seu campo de atuação como profissão e o que pretendem alcançar?

Da consciência à consciência

A consciência (com sc) sempre emerge do trabalho na consciência de algo. Para compreender este axioma, uma história serve de exemplo e ponto de partida:

"Um noviço estava na cozinha, lavando folhas de alface para o almoço, quando um velho monge, conhecido por sua excessiva rigidez, que obedecia mais ao desejo de autoridade do que à verdadeira busca espiritual, se aproximou.

- Você pode me repetir o que o superior do convento disse hoje no sermão?

- Não consigo me lembrar. Só sei que gostei muito.

O monge ficou atordado.

- Será que você, que tanto deseja servir a Deus, é incapaz de prestar atenção às palavras e aos conselhos de quem melhor conhece o caminho? As gerações atuais estão tão corrompidas que não ouvem mais nem reverenciam os ensinamentos dos mais velhos!

- Veja bem o que estou fazendo - respondeu a noviça -: estou lavando as folhas de alface, mas a água que as deixa limpas não fica aprisionada por elas, mas acaba sendo eliminada pelo cano da pia. Da mesma forma, as palavras que purificam são capazes de lavar a minha alma, mas nem sempre ficam na minha cabeça e na minha memória.

Não vou lembrar de tudo que me dizem só para provar que sou culto e superior aos outros. Tudo o que me ilumina, como a música ou a palavra de Deus, acaba guardado num canto secreto do meu coração. E lá

permanece para sempre, vindo à tona apenas quando preciso de ajuda, alegria ou conforto.

Mentoria de uma disciplina que desenvolve conhecimento explícito

A Mentoria é uma disciplina com identidade própria, que desenvolve conhecimentos explícitos no Mentorado (conhecimento declarativo - externalizado, na sua prática e interação sistêmica, com os ambientes em que atua), a partir do conhecimento implícito do Mentor, (conhecimento processual - internalizado), que se reflecte, a partir do método operacional do Mentoring, na prática causal e intencional, em correspondência com as novas competências e habilidades, comportamentais e processuais, desenvolvidas pelo Mentorado, a partir das suas interações com o Mentor, cujo objectivo final é para produzir resultados.

A afirmação anterior é baseada em

- **Epistemologia**, isto é, o ramo da filosofia que trata do estudo da natureza, origem e validade do conhecimento; (A palavra epistemologia é composta pelas palavras gregas ἐπιστήμη -epistémē-, que significa 'conhecimento', e λόγος -lógos-, que traduz 'estudo' ou 'ciência'). A epistemologia estuda os fundamentos e métodos do conhecimento científico. Para isso, leva em consideração fatores históricos, sociais e psicológicos, a fim de determinar o processo de construção do conhecimento, sua justificativa e veracidade.
- **Heurística**, (do grego εὕρισκειν que significa "encontrar, inventar"), que quando usada como substantivo, refere-se à disciplina, arte ou ciência da descoberta e quando aparece como adjetivo, refere-se a coisas mais concretas, como estratégias, regras, silogismos e conclusões;
- e no **método** específico para o exercício do Mentoring, que se baseia no diálogo estratégico com referência a alternativas.

A epistemologia estuda os fundamentos e métodos do conhecimento científico. Para isso, leva em consideração fatores históricos, sociais e

psicológicos, a fim de determinar o processo de construção do conhecimento, sua justificativa e veracidade.

A epistemologia busca fornecer respostas a questões como:

O que é conhecimento?

O conhecimento deriva da razão ou da experiência?

Como determinamos que o que entendemos é, de fato, verdade?

O que alcançamos com esta verdade?

Na dissertação epistemológica são debatidas duas posições, uma **empirista** que diz que o conhecimento deve basear-se na experiência, ou seja, no que foi aprendido durante a vida, e uma **racionalista**, que sustenta que a fonte do conhecimento é a razão, e não a experiência.

Conhecimento técnico – conhecimento explícito e tácito – implícito

A maior parte dos processos de ajuda concebidos e conhecidos até à data centram-se numa de duas vertentes: no paradigma da transferência de conhecimento técnico – explícito e articulável ou no paradigma que procura valorizar e/ou desenvolver a componente de conhecimento tácito que vive inatamente em cada ser humano.

Vamos especificar, para uma maior compreensão, os dois conceitos:

- O cientista e filósofo Michael Polanyi criou o conceito de conhecimento tácito ou conhecimento **implícito**, para definir aquela forma de conhecimento que é total ou parcialmente inexplicável, que não foi capaz ou conhecido de ser explicado, nem comunicado verbal ou visualmente. (Um dos famosos aforismos de Polanyi é: “Sabemos mais do que podemos dizer/Sabemos mais do que pensamos”).
- Doug McAdam, professor de sociologia na Universidade de Stanford, define conhecimento **tácito** como “conhecimento prático desenvolvido a partir da experiência e ação direta, altamente

pragmático e específico da situação, compreendido e aplicado subconscientemente, difícil de articular, geralmente compartilhado por meio de conversas interativas e experiências compartilhadas.

O **conhecimento implícito** comumente consiste em hábitos e aspectos culturais que dificilmente reconhecemos em nós mesmos, ou nas palavras dos autores Nonaka & Takeuchi (Teoria da Criação do Conhecimento Organizacional) é um conhecimento "informal, pessoal ou social, difícil de expressar de forma sistematizada - pouco visíveis e difíceis de partilhar através dos meios de comunicação tradicionais - que os intervenientes no contexto onde ocorre qualquer actividade humana, mesmo dentro das organizações.

Conhecimento implícito ou tácito refere-se ao conhecimento que só a pessoa conhece e que é difícil de explicar a outra pessoa. Pode ser composto por:

Ideias, experiências, habilidades, habilidades, costumes, valores, história, crenças.

Conhecimento do contexto ou ecológico (geografia, física, regras não escritas, comportamentos de pessoas e objetos, etc.),

Conhecimento como habilidade cognitiva (compreensão de leitura, resolução de problemas, análise, visualização de ideias, etc.) que permite acessar problemas mais complexos ou resolver novos problemas.

A intuição e a imaginação são dois dos ingredientes mais relevantes para a geração deste tipo de conhecimento, pois é produto da interação entre indivíduos ou grupos, no contexto de redes de relações e cadeias de eventos que influenciam as suas tarefas diárias, que são, por sua vez, influenciados pela percepção e ação desses atores.

O **conhecimento tácito**, por sua vez, pode ser dividido em dimensões técnicas e cognitivas.

- A dimensão técnica é aquela traduzida através da expressão know-how.
- A dimensão cognitiva inclui os modelos mentais, crenças, valores, esquemas e percepções que influenciam a forma de pensar e agir dos atores, o que em última análise reflete a imagem de “o que é” a realidade e “o que deveria ser” o futuro.

A principal característica da transmissão do conhecimento tácito é que seu acesso é impossível sem interação direta e pessoal com os atores que o possuem, pois sua transferência depende principalmente do esforço criativo para expressá-lo por meio de imagens verbais, metáforas, símbolos heurísticos e analogias. .

Sua aplicação ocorre principalmente por meio da prática, relacionada a diferentes tipos de comunidades de conhecimento: informais, interativas e grupais.

Depois virá o conhecimento técnico ou explícito, que inclui todo o conhecimento que pode ser estruturado, armazenado e distribuído, através de expressões gramaticais, matemática, especificações, tutoriais, procedimentos, manuais, informações armazenadas, etc. ...Tal conhecimento pode ser facilmente transmitido de um indivíduo para outro e domina a tradição filosófica ocidental.

O **conhecimento explícito** inclui aquele que pode ser articulado, codificado e armazenado em algum tipo de meio, enquanto o conhecimento tácito é aquele que só é obtido através da experiência e é comunicado indiretamente.

A Mentoria é uma disciplina com identidade própria porque desenvolve o método que permite integrar as duas posições epistemológicas, no modo de atuação profissional dos Mentores, que se expressa no método através do qual o Mentor e o Mentor procuram alcançar o objetivo proposto para as interações do Mentoring, apoiado nos teoremas, categorias e

princípios do Mentoring, que são sintetizados pela tradução do conhecimento implícito do Mentor em conhecimento explícito para o Mentorado.

A mentoria converte conhecimento tácito em conhecimento explícito.

A mentoria baseia-se no conhecimento tácito de um determinado indivíduo, a partir de uma heurística que constitui sua arte, técnica ou procedimento prático ou informal para resolver problemas, como segue:

- B. Primeiro, depende da **socialização** (de tácita para tácita), que geralmente começa com a criação de um campo de interação entre Mentor e Mentorado. Este campo permite que uns aos outros compartilhem suas experiências e modelos mentais, transferindo assim conhecimento tácito de uma pessoa para outra.
- C. Em segundo lugar, a **externalização** (do tácito para o explícito) começa com um diálogo estratégico, incluindo alternativas, apoiado por metáforas ou analogias apropriadas que permitem ao Mentor e ao Mentorado expressar o conhecimento tácito oculto que é difícil de comunicar de outro modo.
- D. Em terceiro lugar, a **combinação/associação** (de explícito para explícito), começa com a consolidação do conhecimento recém-criado pelo Mentor e pelo Mentorado e pelo conhecimento existente no Mentorado, que se expressa nas suas novas competências e habilidades, que os enriquecem e cristalizam em uma nova forma de ser, nos diferentes ambientes em que atua.
- E. E, por fim, a **internalização** (do explícito para o tácito), que alimenta o novo processo vital do pupilo e que se origina, alimenta e se desenvolve aprendendo fazendo.

Do ponto de vista da Mentoria Organizacional, a Mentoria também adquire uma identidade própria, baseada na teoria da gestão do conhecimento, proposta por Nonaka e Takeuchi no seu livro "A organização criadora de conhecimento", que analisa a forma como esse

conhecimento é criado através da conversão entre conhecimento tácito e explícito.

Segundo estes autores, as organizações criadoras de conhecimento assumem três funções:

- gerar novos conhecimentos,
- divulgar na empresa
- e incorporar o aprendizado às novas tendências de mercado, seja tecnológico ou de consumo.

Os autores propõem que através de um processo que se desenvolve em espiral, o conhecimento criado por cada pessoa se transforma em conhecimento organizacional, o que permitirá à empresa ser mais eficiente e ágil na tomada de decisões, conseguindo reduzir a incerteza.

Resumindo

O conhecimento será transmitido às novas gerações na forma de conhecimento explícito, que por sua vez agregará conhecimento tácito e desta forma a organização continuará agregando seu conhecimento ao longo do tempo. Sem dúvida, uma das chaves da disciplina de Mentoring é cristalizar o conhecimento tácito em conhecimento explícito para a sua transmissão.

Por tudo o que precede, a Mentoria é uma disciplina com identidade própria, que não se confunde com as outras disciplinas de apoio ao Ser Humano e ao seu desenvolvimento, que são complementares, como o coaching, a consultoria, o ensino, etc., que têm os seus epistemologia, heurística e metodologia próprias.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 5

5.- PILARES EPISTEMOLÓGICOS DA MENTORIA.

"MINHAS PAIXÕES TÊM A VER COM SER CAPAZ DE
MUDAR AS COISAS" MADELEINE ALBRIGHT.

Uma vez descoberto o significado da Mentoria, é imprescindível referir-se aos seus pilares epistemológicos (epistemologia: parte da filosofia que estuda os princípios, fundamentos, extensão e métodos do conhecimento humano), a partir dos quais se desenvolve a atividade profissional da Mentoria.

Perguntas para reflexão:

1. O know-how é o resultado da aprendizagem a partir de processos construtivos internos e autoestruturados? ... Porque?
2. A aprendizagem é um processo de (re)construção do conhecimento cultural? ... Porque?
3. A aprendizagem de conteúdos processuais é facilitada pela interação com os Mentores? ... Porque?
4. A aprendizagem de conteúdos declarativos implica um processo de reorganização interna dos esquemas? ... Porque?

5. A aprendizagem do pupilo ocorre quando o que ele já sabe fazer entra em conflito com o que deveria saber fazer? ... Porque?
6. As estratégias de aprendizagem nas quais o Mentoring se apoia
7. São instrumentos socioculturais aprendidos em contextos de interação com quem sabe mais? ... Porque?
8. Eles buscam aprender e resolver problemas específicos? ... Porque?
9. Podem incluir diversas técnicas, operações ou atividades específicas? ... Porque?

Do “saber o quê” ao “saber como”

A mentoria é um caminho de aprendizagem significativo, pelo qual Mentor e Mentorando transitam, num processo de aprendizagem mútua, que vai do **SABER O QUE**, (competência referente ao conhecimento de dados, fatos, conceitos e princípios) até o **SABER COMO**, (execução de procedimentos). , estratégias, técnicas, habilidades, habilidades, métodos, etc.), anteriores à incorporação consciente de conteúdos atitudinais (construtos que medeiam nossas ações e que são compostos por três elementos básicos: um componente cognitivo, um componente afetivo e um componente comportamental) , o que requer o apoio de pilares epistemológicos que se baseiam no postulado: **“Ensinar a pensar e agir sobre conteúdos significativos e contextualizados, para resolver situações-problema”**.

Os pilares epistemológicos da Mentoria, enquanto processo baseado no desenvolvimento da aprendizagem de conteúdos atitudinais e processuais, por parte do Mentorado, são essencialmente dois:

1. Aprendizagem significativa e construtivista, para a articulação teoria-prática, pelo orientando
2. Aprendizagem baseada na descoberta significativa para a formulação e resolução de situações problemáticas do pupilo,

assente no desenvolvimento de novas competências e habilidades biopsicossociais e laborais.

Primeiro pilar

Aprendizagem significativa e construtivista para a articulação teoria-prática, pelo orientando

A aprendizagem significativa é uma aprendizagem significativa. No caso da Mentoria, esse aprendizado centra-se em conteúdos procedimentais, que vão além do “saber o quê”, que é declarativo e teórico. A mentoria aplica-se à travessia da ponte que permite passar para o “conhecimento processual”, que é prático.

Refere-se basicamente a utilizar o conhecimento prévio do mentorado para construir novas aprendizagens.

As teorias construtivistas têm raízes em Piaget e centram-se no carácter activo do aluno, que interage com o ambiente sozinho ou com outros; A aprendizagem é a construção qualitativa e a reorganização das estruturas de conhecimento resultantes.

Ao encarar os processos de aprendizagem e desenvolvimento como uma construção epistémica, Piaget situou o seu trabalho numa tradição que se estendeu de Kant a Descartes. Kant, o “construtivista por excelência”, propôs que o espaço, o tempo, a causalidade e o objeto são formas que a mente humana traz para a sua experiência com o mundo.

Kant acreditava que a nossa experiência do mundo como objectivo e certo - espacial e temporal, com objectos que interagem causalmente - é constituída através da aplicação pela mente destas estruturas cognitivas a impressões sensoriais básicas (para usar termos mais modernos). Como condições transcendentais de possibilidade de qualquer experiência, elas trazem necessidade à nossa experiência do mundo.

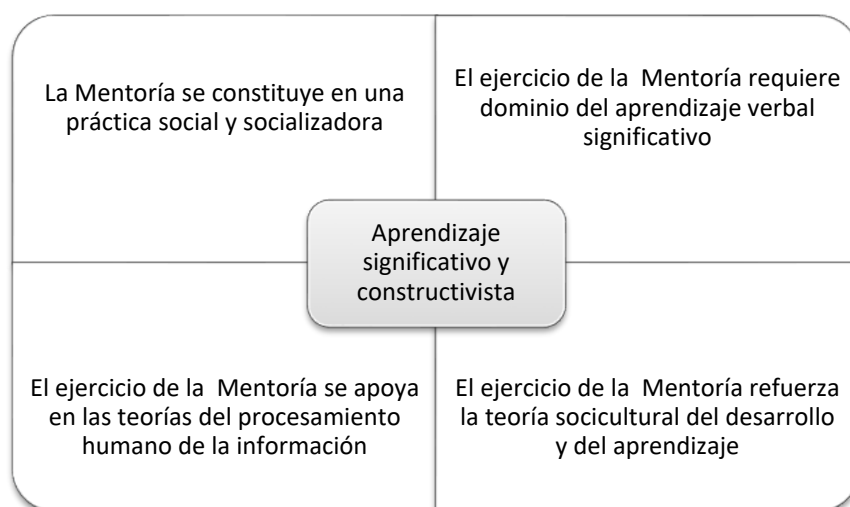
Segundo o teórico americano David Ausubel, a aprendizagem significativa é um tipo de aprendizagem em que o aluno associa novas

informações às que já possui; reajustando e reconstruindo ambas as informações neste processo.

A mentoria baseia-se nesta tipologia e metodologia denominada “significativa”, que pode ser definida como aquela que permite ao orientando construir a sua própria aprendizagem além de lhe dar significado.

Ou seja, a aprendizagem significativa não é esquecida e permanece nas capacidades do Mentado, como ponto de partida, para depois dar lugar à aprendizagem construtivista, que se baseia no facto de o Mentee construir os seus novos conhecimentos acrescentando-os aos anteriores. ensinamentos adquiridos. Este tipo de aprendizagem requer contextualização com tarefas culturalmente significativas, com as quais o pupilo aprende a resolver problemas significativos.

Graficamente podemos sintetizar este pilar epistemológico, assim:



A mentoria assume que “a educação é uma parte essencial da vida, uma componente da prática social, que nos permite não só preservar o conhecimento ao mesmo tempo que o reproduzimos”, a partir de uma ênfase no saber-fazer ou no conhecimento processual.

Assim, baseia-se na aprendizagem significativa, que “deve contemplar a articulação lógica do novo conhecimento ou matéria a ser ensinada com os conceitos, ideias e representações já formadas nas estruturas cognitivas” do orientando.

E por isso reconhece a teoria do processamento da informação “como um conjunto de modelos psicológicos que concebem o ser humano como um processador ativo dos estímulos (informações ou “inputs”) que obtém do seu ambiente”.

Para o Mentoring, assim como para Vygotsky, Leontiev, Luria e outros, a cognição “é um fenômeno social complexo... distribuído – estendido, não dividido entre – mente, corpo, atividade e ambientes culturalmente organizados (que incluem outros atores) . Além disso, a aprendizagem é

- “uma parte integrante da prática social generativa no mundo vivido”,
- o resultado de “participação guiada” ou “participação legítima periférica”.

“A compreensão se desenvolve através do uso contínuo e situado” que envolve

1. “Negociações sociais complexas”, que nascem do mundo das percepções, incubadas nas crenças mais profundas.
2. Que “a aprendizagem e a cognição... estão fundamentalmente situadas” na atividade, no contexto e na cultura.
3. A promoção da aprendizagem significativa
4. “Enculturação”: isto é, aprender as gírias, comportamentos e normas de um novo grupo social; adotar seu sistema de crenças para se tornar um membro da cultura, etc.

Com base no exposto, os orientandos são responsáveis pela sua própria aprendizagem, a partir de uma construção de significados, que vão realizando gradativamente com o Mentor, para responder às necessidades do orientando de “construir” o seu próprio conhecimento,

através da experiência, com que ambos desempenham um papel activo e participativo.

O princípio educativo associado à aprendizagem significativa que a Mentoria desenvolve enfatiza que o conhecimento é produto da interação social e da cultura.

Cada Mentorando, em seu próprio ritmo, constrói significados e desenvolve consciência e presença, estratégias, métodos, modelos, competências e habilidades, à medida que aprende com o Mentor, tornando próprias para a ação as informações recebidas dele.

Dado que o pupilo possui conhecimentos prévios ou conceitos ancorados relevantes, o processo é realizado com sucesso quando novos conhecimentos ou informações são relacionados com a estrutura cognitiva do pupilo, de forma não arbitrária e substantiva ou não literal, de modo que constitua um verdadeiro processo de desenvolvimento pelo qual:

- A. Mentor e Mentorando constroem uma rede, um framework, que vai do conceitual ao prático em cada situação objeto de Mentoring.
- B. O Mentorando deve ter uma disposição ou atitude favorável para extrair significado da interação com seu Mentor.
- C. O Mentor trabalha a partir do sentido lógico, por meio de estratégias, modelos e métodos adequados para o desenvolvimento de novas competências e habilidades no Mentorando.
- D. A nova informação está relacionada com o que já existe na estrutura cognitiva do pupilo, de forma substantiva, não arbitrária ou literal, para desenhar novas estratégias, métodos, modelos de ação, etc.
- E. O Mentorando trabalha a partir do significado prático dos seus novos conhecimentos, traduzindo-os em ações – resultados, das suas novas competências e habilidades.

Dadas essas condições, como elementos de entrada, Mentor e Mentorado passam pelas três etapas do processo de aprendizagem significativa, conforme segue:

Fase inicial:

Entre os fatores afetivos que desempenham um papel importante para o Mentoring estão: a vontade de aprender do Mentorando, seus objetivos pessoais, expectativas, autoconhecimento e claro, a busca por novas competências e habilidades para interagir de forma proposital em diferentes ambientes. que constituem a sua realidade vital.

Então, dadas as condições anteriores, a partir do conhecimento explícito do Mentor, novas informações “se conectam” com um conceito relevante pré-existente na estrutura cognitiva do Mentorando.

A partir dessas informações, o orientando (des)constrói e (re)constrói a forma de produzir seus resultados e gera gradativamente um novo panorama global e novas representações, que superam sua experiência anterior e o mobilizam para o desenvolvimento de novas competências e habilidades, que são sendo (de)demonstrado pelo Mentor.

Esta fase do pilar implica que cada Mentorando aprenda de formas diferentes, o que exige que o Mentor desenvolva estratégias metodológicas específicas que estimulem potencialidades, otimizem recursos e dêem ao Mentorando confiança nas suas próprias capacidades de comunicar, aprender a aprender e desenvolver novas competências e habilidades.

Fase intermediária:

A mentoria é concebida como um continuum, onde a transmissão do Mentor para o Mentor é gradual, em vez de imediata, e por vezes com sobreposição, indo do muito abstrato à concretude que nasce da aplicação significativa e relacionada do que foi aprendido na vida cotidiana da vida prática, dia após dia.

O Mentee começa a encontrar relações e semelhanças entre as partes isoladas dos seus processos de competência (e no desempenho de novos comportamentos) e chega, a partir das fases elaborativas e organizacionais que o seu Mentor lhe ensina, a configurar novos esquemas e mapas cognitivos, os quais traduzem-se progressivamente em novas competências e habilidades para enfrentar suas realidades.

Fase final:

O Mentee traduz o conhecimento adquirido, processando-o como novas estratégias, métodos, modelos, competências e habilidades, que aplica a novas situações e contextos para validar, face aos resultados, que os seus novos comportamentos lhe trazem resultados inéditos e muito diferentes, cada vez . de forma mais autônoma ou automática.

Isto implica que novas ideias, conceitos e práticas podem ser aprendidos de forma significativa na medida em que outras ideias, conceitos ou práticas relevantes estejam adequadamente claros e disponíveis na estrutura cognitivo-operacional do pupilo, que os aplica a novos contextos. traduzindo-os em conhecimento implícito.

É assim que a aprendizagem construtivista e o seu ensino implicam um processo construtivo interno de reorganização de esquemas, tornando-o subjetivo e pessoal, o que é facilitado graças à mediação ou interação Mentor - Mentor, dado que este é um processo social e cooperativo, para o (re)construção do conhecimento cultural, através da utilização de materiais de aprendizagem significativos que facilitam a construção de “pontes cognitivas” entre conhecimentos novos e familiares, para depois traduzi-los em ações que produzam resultados observáveis, tangíveis, mensuráveis...

Segundo pilar

Aprendizagem baseada em problemas (ABP): uma metodologia baseada na vida real.

Gladys Vargas Beltrán[i], especialista em avaliação, nos dá uma síntese maravilhosa, que levamos literalmente para explicar este pilar.

A aprendizagem baseada em situações-problema é uma metodologia que permite desenvolver no aluno a capacidade de resolver situações da vida real através da aplicação de funções cognitivas, do desenvolvimento de atitudes e da apropriação de conhecimentos.

O que se busca com o ABP?

Na aprendizagem baseada em situações-problema, o trabalho baseia-se na formulação de um problema, o que leva os orientandos a gerar conflitos cognitivos, procurar soluções para a situação, detectar necessidades na sua aprendizagem que permitam resolvê-las, pesquisar em torno do problema, a sua análise e finalmente a sua resolução, o que conduz a uma aprendizagem significativa que conduz ao desenvolvimento de competências académicas e profissionais.

Bases de ABP

A aprendizagem baseada em situações-problema assenta sobretudo no construtivismo e na ideia de que a aprendizagem implica um processo de construção de conhecimento que só se consegue fazendo, aplicando, detectando erros e corrigindo, em contraste com modelos passivos que se limitam ao transmitismo e à repetição.

A aprendizagem baseada em situações-problema foi desenvolvida no Canadá e depois migrada para a Europa, buscando particularmente fortalecer os processos de formação dos médicos na graduação, estabelecendo que os médicos docentes, na qualidade de Mentores dos novos médicos, exigiam uma vocação de transferência, atitude positiva e investigativa, com elevado conhecimento no desenvolvimento das

funções cognitivas e acima de tudo com carisma para se conectar com as necessidades dos seus pupilos.

Vantagens de ABP

A aprendizagem baseada em situações-problema conduz os orientandos à prática reflexiva, o que lhes permite desenvolver capacidades multiperspectivas, pensamento sistémico, reflexão crítica e metacognição.

A aprendizagem baseada em situações-problema desenvolve excepcionalmente a capacidade dos orientandos para gerir o conhecimento; Isso lhes permite seleccionar e organizar informações, classificá-las cognitivamente, utilizar o que é relevante para resolver situações problemáticas, entre outras funções cognitivas.

Por fim, a aprendizagem baseada em situações-problema desenvolve nos Mentees a capacidade de adaptação às mudanças, de ser flexível, proativo, de aumentar o nível de tolerância à frustração e ao cansaço, entre outros benefícios.

Mentoría y ABP

Para a aplicação do PBL o Mentor deverá

1. Tenha em mente que cada situação deve ser situada, ou seja, contextualizada de acordo com a realidade do orientando e seus campos de atuação;
2. Devem ser desenhadas situações motivadoras para o mentorado; cada problema deve partir de um objetivo de aprendizagem; A ideia é que o Mentor encoraje o Mentorado a tomar decisões e a gerir a informação; e em cada interação Mentor – Mentorando, os processos de investigação devem ser fortalecidos e devem necessariamente conduzir a diferentes caminhos para responder ao problema.

3. O Mentor deve pensar cuidadosamente nos caminhos que o Mentorando pode implementar para fornecer soluções para situações problemáticas, nas ferramentas de apoio que serão fornecidas e, sobretudo, nos critérios de avaliação desde os aspectos diagnóstico, formativo e sumativo.

Competências exigidas de um Mentor para aplicar os pilares epistemológicos da Mentoria

Já nos ficou claro que o processo de Mentoring é essencialmente um processo de acompanhamento do Mentorado na aprendizagem dos conteúdos processuais (o como) de uma tarefa, arte, ofício ou solução de situações problemáticas a eles associadas, o que exige do Mentor o domínio de **estratégias de desenvolvimento**, procedimentos, estratégias, técnicas, competências e habilidades, para que na sua relação com o Mentorando possam, através de **estratégias de integração**, desenvolver a sua capacidade de se relacionar e incorporar nas suas aprendizagens anteriores o que na sua interação com o Mentor recebe, por a produção dos novos resultados que ele espera diariamente.

Pilares epistemológicos e competências exigidas de um Mentor

Dado que “experiência não é o que acontece a um indivíduo, mas sim o que o indivíduo faz com o que lhe acontece”, reiteramos que a Mentoria é uma disciplina que, para o exercício profissional da sua finalidade, assenta essencialmente em dois pilares epistemológicos .:

4. Aprendizagem significativa e construtivista para a articulação teoria-prática, por parte do orientando e
5. Aprendizagem baseada em problemas (ABP): uma metodologia baseada na vida real.

E o Mentor, para desenvolver adequadamente estes dois pilares, na sua interação com o Mentor exige o desenvolvimento de nove competências que podemos resumir da seguinte forma:

Indagativas	Asimilación y retención de la información	Organizativas
Inventivas y creativas	Analíticas	Toma de decisiones
Comunicación	Sociales	Metacognitivas y autorreguladoras

Vamos desenvolver brevemente cada uma dessas habilidades:

1) Habilidades de investigação: Albert Einstein disse: “Se eu tivesse uma hora para resolver um problema e minha vida dependesse da solução, eu gastaria os primeiros 55 minutos determinando a pergunta apropriada... porque uma vez que eu soubesse a pergunta correta, eu poderia resolver o problema em sem tempo.” menos de cinco minutos”... E esta é a razão de se estabelecer como a primeira habilidade de um Mentor que ele sabe investigar.

A qualidade de nossas vidas é determinada pela qualidade de nosso pensamento. A qualidade do nosso pensamento, por sua vez, é determinada pela qualidade das nossas perguntas, uma vez que as perguntas são a maquinaria, a força que impulsiona o pensamento.

Sem questões essenciais, muitas vezes não conseguimos concentrar o nosso pensamento naquilo que é significativo e substancial.

O trabalho do Mentor eficaz consiste em fazer perguntas profundas que ficam alojadas em conversas amplamente estratégicas, sobre questões ou factos subjacentes, com o seu Mentorado.

O questionamento numa mente viva nunca acaba, as perguntas transformam, as perguntas geram mais perguntas, estimulam novas

formas de pensar, novos caminhos a seguir. Enquanto nos perguntamos, analisamos, avaliamos e melhoramos o nosso pensamento.

Descobrir a pergunta certa equivale à arte de buscar novas possibilidades com quem se depara com a questão.

A questão tem de capturar o pupilo onde ele está, para gerar mais energia, para aprofundar a sua situação problemática e então a acção fluirá a partir dessa energia.

As questões mais energizantes são aquelas que envolvem os valores, esperanças e ideais das pessoas, ao mesmo tempo que afastam a questão do foco da situação problemática para um foco na possibilidade de solução.

Uma pergunta poderosa do Mentor para o Mentorado

- Gerar, nisso, curiosidade
- Incentiva uma conversa atenciosa
- Traga suposições subjacentes à superfície
- Convida a criatividade e novas possibilidades
- Gerar energia e progresso
- Mobilizar canais de atenção e focos de pesquisa
- Fornece “estadias” (pretextos, textos e contextos) para interação
- Toque em significados profundos
- E... evoca mais questões.

2) Habilidades de assimilação e retenção de informações: O Mentor, em segundo lugar, é um especialista em ouvir para compreender a verdadeira situação do seu pupilo. Ele sabe bem que o diálogo exige uma atitude silenciosa de escuta atenta.

Krishnamurti afirmou “Ouvir é um ato de silêncio”. Enquanto não silenciarmos o nosso diálogo interno e prestarmos atenção ao nosso interlocutor, não aprenderemos a ouvir. Só uma atitude de escuta atenta torna fecunda a palavra que podemos dar ao nosso interlocutor.

É difícil poder dizer algo válido aos outros se não abrimos bem os ouvidos para ouvi-lo.

3) Habilidades Organizacionais. O Mentor deve ter grande habilidade em saber estabelecer prioridades, programar os horários corretamente, saber utilizar os recursos e garantir que as coisas mais importantes sejam programadas e feitas no prazo.

Sete estratégias para priorizar tarefas de trabalho

- Tenha uma lista única contendo todas as tarefas
- Identifique o que é importante: entenda seus verdadeiros objetivos
- Destaque o que é urgente
- Priorize com base na importância e urgência
- Evite prioridades concorrentes
- Considere o esforço
- Revise constantemente e seja realista

4) Habilidades inventivas e criativas. Se um Mentor deve desenvolver algo, é uma mente curiosa, raciocinando indutivamente, gerando hipóteses e previsões para, a partir daí, organizar novas perspectivas, usar analogias, evitar rigidez e aproveitar todos os acontecimentos que cercam sua interação com o Mentor.

5) Habilidades analíticas. Estas competências estão associadas à capacidade do Mentor recolher informação do Mentorando e analisá-la em profundidade, de forma a detectar padrões, gerar modelos, integrar novas informações, a partir do desenvolvimento de uma actividade crítica, que permite raciocinar dedutivamente e avaliar novas ideias. . e hipóteses de atuação na interação com o Mentee.

6) Habilidades de tomada de decisão. Com base em critérios específicos, o Mentor identifica alternativas de ação e conduz o Mentor no caminho da adoção de escolhas racionais.

7) Habilidades de comunicação. Estas competências referem-se à capacidade de preparar e expressar informações, ideias, opiniões e atitudes por parte do Mentor, de forma a evitar conflitos interpessoais com o Mentorando e assim obter a sua atenção, focada e motivada, em linha com os resultados por ele desejado.

8) Habilidades sociais. Aqui estão associados o conjunto de competências e habilidades interpessoais do Mentor, que lhe permitem relacionar-se de forma adequada com os orientandos, tornando-os capazes de expressar sentimentos, opiniões, desejos e necessidades, associados a diferentes contextos ou situações..

9) Competências metacognitivas e regulatórias. A regulação metacognitiva permite ao Mentor controlar a aprendizagem do Mentorado, através da expressão prática das suas competências de planeamento, organização, monitorização, depuração e avaliação ou análise de processos cognitivos, transferidos como aprendizagem prática, através dos quais transitam a interação do Mentoring.

Estas competências envolvem a seleção das estratégias mais adequadas ao desenvolvimento do seu pupilo, focando a sua atenção na solução das suas situações problemáticas, determinando a sua compreensão e transmissão de estratégias, modelos, competências, etc., de forma a responder às exigências das tarefas. e os meios para atingir os objetivos.

Resumindo

A aprendizagem ativa por meio de modelagem é uma das estratégias básicas do Mentoring, pois o Mentorando aprende pela observação do seu Mentor, e não apenas pela interação deliberada que se estabelece para a aprendizagem.

Campo científico:

No mais estrito dos significados e significantes, o modo de atuação dos Mentores é um exercício profissional, apoiado numa estratégia de aprendizagem significativa-desenvolvidora-transformadora, baseada em problemas e objetivos, através da qual o Mentor serve de guia e acompanha o seu Mentor. consolidar o seu saber-fazer - aprendizagem de aptidão - ou desenvolver saber-fazer - aprendizagem processual.

Esses tipos de aprendizagem potencializam, do ponto de vista cognitivo, afetivo, comportamental e avaliativo, o desenvolvimento de técnicas, habilidades, competências e estratégias vitais e de trabalho, para enfrentar com sucesso e produtividade diversos aspectos de uma vida, profissão ou ofício.

Aprendizagem significativa

É, segundo o teórico americano David Ausubel, um tipo de aprendizagem em que o aluno associa novas informações às que já possui; reajustando e reconstruindo ambas as informações neste processo. Ou seja, a estrutura dos conhecimentos anteriores condiciona novos conhecimentos e experiências, e estes, por sua vez, os modificam e reestruturam. Este conceito e esta teoria estão situados no âmbito da psicologia construtivista.

A aprendizagem significativa ocorre quando uma nova informação está ligada a um conceito relevante já existente na estrutura cognitiva (isto implica que novas ideias, conceitos e proposições podem ser aprendidos de forma significativa na medida em que ideias, conceitos ou

proposições relevantes já existentes na estrutura cognitiva do aluno são claros e disponíveis, de modo que funcionam como ponto de ancoragem para o primeiro).

Por sua vez, novos conhecimentos modificam a estrutura cognitiva, potencializando os esquemas cognitivos que permitem a aquisição de novos conhecimentos.

A aprendizagem significativa consiste na combinação do conhecimento prévio que o indivíduo possui com o novo conhecimento que é adquirido. Esses dois ao interagirem, formam uma conexão. Por exemplo, os processos de reflexão e construção de ideias permitem-nos contrastar as próprias ideias com as dos outros e rever, ao mesmo tempo, a sua coerência e lógica, questionando a sua adequação para explicar os fenómenos. Esses processos promovem mudanças conceituais e permitem o desenvolvimento da disciplina, ou seja, uma aprendizagem significativa.

Aprendizagem do desenvolvedor

É aquela que garante no indivíduo a apropriação ativa e criativa da cultura, promovendo o desenvolvimento da sua constante autoperfeição, da sua autonomia e autodeterminação, em íntima ligação com os necessários processos de socialização, compromisso e responsabilidade social.

Aprendizagem transformativa

Está relacionado às três dimensões envolvidas na transformação de um ser humano desde o psicológico, as convicções e os comportamentos.

- A. Dimensão Psicológica: Não se deixe levar pelo que dita a sociedade ou cultura e mantenha-se firme no que você é, no que pensa e no que sente. Os mentorandos devem criar seus próprios significados e interpretações.

- B. Dimensão das convicções: Os orientandos transformam suas crenças e valores pessoais, alterando seus conhecimentos com base em sua experiência pessoal.

- C. Dimensão comportamental: A experiência de aprendizagem pessoal do mentorado transforma o seu comportamento e influencia as suas ações.

Aprendizagem baseada em problemas

É uma técnica de ensino que se caracteriza por promover a aprendizagem autogerida e o pensamento crítico voltado para a resolução de problemas... é uma técnica de ensino que permite aos alunos participar constantemente na aquisição dos seus conhecimentos.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 6

6.- O MODO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS MENTORES.

“ASCENDER À NOSSA HUMANIDADE É ACEITAR, DE UMA VEZ POR TODAS, QUE É DA NOSSA ESSÊNCIA HUMANA PARTILHAR A NOSSA VIDA COM TODA A VIDA. É O CAMINHO DO SERVIÇO. E SERVIR É O SENTIDO DE VIVER” JORGE IVÁN CARVAJAL POSADA.

Cada disciplina se distingue pelo seu método. A metodologia de uma disciplina explica ou descreve como se consegue o que se pretende alcançar.

As diferentes abordagens aos processos de ajuda diferem na sua epistemologia, teleologia, metodologia operacional e paradigma orientador. Os profissionais das disciplinas orientadas para os processos de acompanhamento e ajuda às pessoas e organizações trabalham quer a partir do paradigma da geração, quer do paradigma da transferência.

Por exemplo, a partir do paradigma engendrator busca-se um resultado autogerido, que emerge do conhecimento e da experiência pessoal; enquanto a partir do paradigma da transferência se promove um resultado subordinado, o que requer conhecimento e experiência prévios

de quem apoia o processo e processamento de assimilação de quem é ajudado.

Perguntas para reflexão:

Duas disciplinas irmãs são o Mentoring e o Coaching, muitas pessoas tendem a confundi-las ou concebê-las como sinônimos, embora cada uma delas tenha uma identidade própria e por isso precise ser diferenciada.

Vamos refletir um pouco sobre eles e seus diferenciais, na hora de definir cada um como profissão.

1. Coaches e Mentores diferem na sua abordagem epistemológica: em qual abordagem cada um se concentra?
 1. conhecimento explícito-técnico-impessoal...
 2. conhecimento implícito-tácito-pessoal...

2. Coaches e Mentores diferem na sua abordagem para estabelecer o propósito (teleologia) das suas interações: Qual é a abordagem teleológica de cada pessoa?
 1. transferir conhecimento do ajudante para o ajudado...
 2. gerar conhecimento no, do e para o ajudado em si mesmo...

3. Coaches e Mentores diferem em sua metodologia operacional.
 1. Qual deles possui a metodologia operacional de abordagem com transferência (diretiva)
 2. E qual é a abordagem sem transferência (não diretiva)?

4. Qual é o paradigma que rege a atuação dos coaches e qual é a dos Mentores.

5. E o que isso tem a ver com a coerência, eficiência e ética de cada uma das duas disciplinas profissionais?

QUEM É UM MENTOR?

“Gosto de valorizar todos os meus sentimentos; Gosto de valorizar todas as minhas ideias, as malucas e as sensatas; Gosto de conhecer todas as minhas tendências, as ternas e as agressivas... Não é que vou colocar todas em prática, mas quanto mais consciente delas estiver, melhor poderei funcionar.”.

Carl Rogers

Um Mentor na sua essência é um ser humano que, dada a sua própria experiência e percurso de vida e pela sua capacidade de responder mais ao “como” do que ao “porquê”, decide tornar-se um guia e um companheiro, que de uma forma directiva Desta forma, com a transferência do seu conhecimento técnico especializado, intervém como despertador da consciência* do seu pupilo, de forma a potenciar as capacidades, competências e habilidades do seu pupilo, ao mesmo tempo que mobiliza a sua liberdade para perturbar o sistema estabelecido nos limites , para que ele possa viver da abundância que nasce da exploração do mundo de possibilidades.

“Dizer consciência equivale a dizer estar acordado, o que nada mais é do que uma compreensão relaxada da realidade interior e do ambiente. Aprenda a olhar, ver, compreender e sentir. A consciência é um ponto de foco. O “de onde” desse ponto de vista é essencial, pois dele dependerá a realidade englobada e compreendida. Às vezes não é fácil entrar em contato consigo mesmo e perceber o que você realmente está vivenciando.”

Autoridade moral, o ponto de partida.

Ninguém se torna consciente sem relacionamentos. Sigmund Freud

Autoridade moral refere-se ao status conquistado por um ser humano que não expressa contradição entre o que diz e o que faz.

A autoridade moral é adquirida como consequência de resultados, coerentemente demonstráveis a partir de uma ação responsável, em consciência, coerência e legitimidade. “Aqueles que buscam autoridade moral simplesmente se recusam a agir de maneiras que não são consideradas legítimas e moralmente defensáveis”.

O Mentor deriva sua autoridade moral do próprio fato de falar a partir do aprendizado causal que obteve ao longo de sua trajetória de vida, ou seja, daquilo por que passou e dos resultados obtidos. Ou seja, o conhecimento adquirido através da própria experiência, causalidades e intenções na produção de resultados e a partir daí acompanha e orienta na construção de mapas com seu pupilo, para facilitar a este último o deslocamento pelos territórios ecossistêmicos que deve percorrer e, assim, agilizar aumentar sua curva de aprendizado.

O Mentor sabe que cada vez que enveredou por novos caminhos se deparou com uma série de possibilidades, que o levaram a explosões bifásicas, nas quais se constatou que havia uma simetria perfeita entre o interno e o externo na hora de produzir resultados. Assim, muitas vezes ele se deparou com o fato de que suas formas de agir se revelaram disfuncionais, rígidas e redundantes em relação à realidade.

O comportamento disfuncional é uma reação que a pessoa acredita ser apropriada para uma determinada situação; Assim, o Mentor conseguiu mostrar que “o problema existe justamente em virtude do que foi feito para tentar resolvê-lo”.

Quando o Mentor verificou que a solução tentada era disfuncional, e a substituiu por uma solução funcional, compreendeu a chave para estudar as “armadilhas” – mentais, emocionais, relacionais – em que o ser humano incorre. Ao mesmo tempo, criou espaço dentro de si para determinar os estímulos estratégicos para a mudança, “conhecendo os problemas através da sua solução”.

Desta posição vem a sua autoridade moral para agir com o pupilo.

As características de um Mentor:

Um Mentor é um ser humano que, a partir da visão de mundo que nasce no paradigma participativo, acredita nos processos de criação da realidade, e não em realidades fixas e objetivas.

1) Por isso, o Mentor, da sua experiência, extrai aprendizados do que vivenciou e os transforma em mapas de territórios para percorrer e descobrir por outros, das possibilidades ilimitadas que surgem de uma dança conversacional com aqueles com quem generosamente os compartilha, se eles estiverem dispostos a passar por esses cenários. O Mentor busca que o Mentorando esteja plenamente presente na exploração de significados e propósitos, gerando seu papel participativo na criação do seu próprio futuro, como um fluxo de possibilidades.

2) O Mentor é um farol e um guia que, com mente de iniciante, sabe que a realidade se recria constantemente, numa dança de movimento inexorável, e por isso cuida e apoia o Mentor no seu processo de desenvolvimento e no seu potencial de aprendizagem. O desenvolvimento das suas capacidades e competências, de acordo com os seus interesses específicos, através de uma relação colaborativa, que os ajuda a tomar decisões mais informadas e a agir de forma proativa e produtiva, para alcançar objetivos imediatos e futuros.

3) Chamamos de Mentor a pessoa que, com base na sua própria experiência, sabe que a mudança é implementada e que o presente inverte o passado, ao mesmo tempo que o presente abre caminho para o futuro, e por isso decide seguir em frente. ajudar, orientar e iluminar o caminho dos outros, desde as perspectivas profissional, educacional e pessoal para alimentar o conhecimento e promover a ação através da compreensão.

4) Um Mentor é um ser humano que conhece e compreende a estrutura do diálogo estratégico incluindo alternativas e, a partir desta compreensão, orienta o seu Mentorado para uma nova forma de “sentir” a situação problemática e mudar as suas “reações”. a partir de novas «percepções», os seus recursos para agir com a certeza de que após cada mudança ou resultado obtido, é necessário proceder a uma redefinição da própria mudança e da situação em evolução.

O que um Mentor faz?

Partindo do postulado “conhece-se mudando”, podemos estabelecer algumas das ações comportamentais de um Mentor.

1) Um Mentor vê as coisas na e através da totalidade, por isso sabe que toda generalização nada mais é do que uma armadilha categórica, e por isso concebe a vida como algo que está em constante desdobramento, ou seja, como um processo de transformação sem fim.

2) O Mentor assume a perspectiva do devir incessante, a partir das revelações e compreensões que surgem da sua própria vida e do seu crescimento psicológico, emocional e espiritual, possibilitando experiências, aplicáveis de forma concreta, como oportunidades de aprendizagem, ao contexto do Orientados e não como modelos teóricos ou exemplos de possíveis ideais conceituais.

3) O Mentor pondera possibilidades e explora com os Mentorados caminhos que possibilitem avançar, do espanto, do fascínio, da surpresa e da emoção, rumo ao desdobramento do próprio ser – sentir – fazer – ser do próprio Mentor.

4) Um Mentor oferece apoio ao Mentorando, mobilizando a sua consciência em torno do poder de novas possibilidades, desde o desenvolvimento das suas competências funcionais, transversais ou de integração, e uma visão estratégica e implementação, que aceleram a sua curva de aprendizagem e a sua preparação para atuar com sucesso nos contextos que enfrentam.

5) Um Mentor fornece ao Mentor recursos que o capacitam para assumir o controle de sua vida, tomar suas próprias decisões e fazer mudanças criativas para uma vida muito mais significativa, relevante e participativa, mergulhando completamente na experiência de estar em constante transformação. .

6) Um Mentor proporciona aos seus pupilos diversas formas de conhecimento, como o cognitivo, o experiencial, o intuitivo, o espiritual e o transpessoal, para gerar significados compartilhados e, a partir de uma base de compreensão comum, fornecer recursos e chaves para a gestão da vida e negócios de sucesso, nos contextos globais e específicos em que operam.

7) Um Mentor mobiliza com o Mentorado oportunidades, desafios, portas de projeção e de vida, integrando pensamento e sentimento, para operar com base em um nível de consciência superior, que honra a sabedoria, sendo muito mais expansivo, eficaz e coerente, com uma realidade em mudança permanente.

8) Os mentores, assumindo uma perspectiva estratégica, e utilizando uma lógica de resolução de problemas não comum relativamente à situação a abordar e ao objetivo a atingir, desafiam os mentorandos a terem consciência de como foram influenciados a acreditar e a sentir como o fazem. . em que o fazem, abrindo-lhes a possibilidade de uma transformação interior, que alarga as suas perspectivas. Além disso, desafiam-nos a desenvolver uma nova maturidade, modelando hábitos de vida e competências de liderança transformacionais, que acolhem um sentido de identidade em desenvolvimento.

O que é preciso para ser um Mentor?

Partindo do postulado: “Diálogo, descoberta que se alcança em casal”, podemos deduzir as condições exigidas para ser Mentor e podemos resumi-las da seguinte forma:

1) Para ser Mentor é necessário ser e estar no mundo como um ser em constante transformação, que sabe que percorreu caminhos que lhe deram uma visão de mundo nascida do fluxo da vida, que demonstrou certo nível de conhecimento. **experiência relevante e significativa**, que possa ser colocada ao serviço de outros e esteja disposta a fazê-lo.

2) Para ser Mentor é essencial conectar-se com a natureza humana e entrar em sintonia com o futuro dos Mentorados e dos seus ambientes, num estado de entrelaçamento dinâmico.

3) Para ser Mentor é necessário, com a participação proativa do Mentorado, superar o determinismo que despoja a criatividade, a capacidade de espanto e admiração para traduzir o conhecimento e a experiência adquiridos no abraço da incerteza, como fonte geradora de todas as possibilidades.

4) Para ser Mentor é essencial preparar-se conscientemente para o desempenho da atividade profissional de Mentoring, incorporando a metodologia e as ferramentas que estão associadas a uma estratégia de aprendizagem significativa-desenvolvimento-transformadora, baseada em problemas e objetivos, fonte e razão de ser. ser do Mentoring e a forma de atuação dos Mentores, como estratégia de apoio a este exercício profissional.

5) Para ser Mentor é importante dominar as paráfrases estratégicas que surgem de onde (imagem), onde (sistemas) e onde (energia), os resultados (conquistas) são alcançados pelo Mentor.

6) O Mentor poderá trabalhar na mesma organização, ter experiência no contexto organizacional do Mentorado ou na mesma área profissional.

O modo de atuação profissional do Mentor

Definição:

A forma como um profissional resolve os problemas do objeto de seu trabalho, no objeto de sua profissão, é denominada modo de atuação profissional e se expressa como "os métodos mais gerais que caracterizam o modo como o profissional atua, independentemente de com que "Ele trabalha e onde trabalha."

Assim, o modo de atuação profissional através do qual o Mentor atua é denominado Mentoring, e refere-se ao "processo relacional e interativo de um para um, ou entre um Mentor e uma equipe, através do qual se desenvolve o processo de acompanhamento e aprendizagem ativa, baseado em a premissa de que os participantes - Mentor e Mentorado(s) - terão contato razoavelmente frequente e dedicarão tempo suficiente para interação de Mentoria.

O modo de atuação profissional do Mentor está associado à gestão, traduzida em experiência, de um especialista que acompanha outro, que, motivado pelo seu desejo de aprendizagem pragmática, recorre a ele. O Mentor então a estimula e orienta por meio de ações de orientação e orientação prática, mostrando seus possíveis caminhos, como faria quem conhece o caminho a seguir.

Este modo de atuação profissional do Mentor se expressa através do conjunto de processos, métodos e ferramentas de aprendizagem significativa, que possibilitam a atuação do Mentor e do Mentor, com pertinência e relevância, que substitui as crenças que nos limitam e desumanizam, para ganhar uma vida plena e auto-capacitadora que nos convida, numa dança criativa, a mergulhar em processos de crescimento e transformação de competências e habilidades, pessoais e organizacionais.

Condições básicas do modo de atuação profissional de um Mentor

«Muitas palavras nunca são uma indicação de muita sabedoria».
Tales de Mileto.

As condições básicas do modo de atuação profissional de um Mentor estão associadas às competências de capacidade necessárias para integrar conhecimentos, competências, valores, atitudes, aptidões e interesses, através da articulação sistêmica de todos eles num saber de ser, de saber ser. fazer e saber ter, que nascem de sua experiência e se integram de forma reflexiva, dialógica, discursiva e propositiva, na prática que um contexto específico exige dele como sujeito.

Os comportamentos associados ao modo de atuação profissional do Mentor:

Deste enquadramento, os comportamentos associados ao modo de atuação profissional do Mentor são, essencialmente, os seguintes:

1. Mente de iniciante (acredite em criar).
2. Despertar da consciência (de onde, para onde, onde)
3. Mobilizador que orienta do aprendizado à sabedoria. (de interno para externo)
4. Autoconsciência
5. Comunicação consciente (mudança, transformação, evolução)

6. Inteligência intrapessoal (autoconhecimento, autoavaliação, autogestão) e inteligência interpessoal (conhecimento do outro, avaliação do outro, gestão com o outro)
7. Conhecimento especializado na área de Mentoria
8. Capacidade reflexiva, dialógica, discursiva e propositiva, na área de aprendizagem ativa, por meio de modelagem, do Mentor
9. Presença que observa e acompanha (nível de atenção e alerta aos objetivos que impulsionam a ação que produz resultados, foco na informação pertinente, acuidade mental).

Mente de Iniciante (Acreditar em Criar)

Uma premissa: os principais obstáculos para alcançar objetivos ou projetos, para realizar sonhos e desejos profundos, não vêm de fora, mas do próprio mundo interno da pessoa. São suas percepções, crenças e atitudes mentais, especialmente aquelas que giram em torno de você, quem você é, com o que você é dotado e quais coisas você pode ou não fazer.

Despertar da Consciência (de onde, para onde, onde)

Ninguém pode servir de guia para outro ao longo de um caminho que ele ou ela não tenha percorrido anteriormente. Estar presente, saber fazer, é a primeira condição para se tornar um Mentor. Às vezes não é fácil entrar em contato consigo mesmo e perceber o que você realmente se tornou. Conscientização é a base do Mentor. O “de onde” é essencial, pois a partir daí começa a realidade englobada e compreendida.

Mobilizador que Guia do Aprendizado à Sabedoria (do interno ao externo)

Um Mentor é essencialmente um elevador de consciência e presença ativa do Mentor.

Dizer consciência, para um Mentor, equivale a dizer estar acordado, o que nada mais é do que capturar de forma descontraída a sua própria realidade interior e a do seu ambiente.

Portanto, para se tornar um Mentor é necessário aprender a olhar, ver, compreender e sentir a realidade, para poder agir a partir dela, com autoconsciência, comunicação consciente, inteligência interpessoal e intrapessoal, conhecimento especializado e presença que observa e acompanha, colocando em jogo toda a capacidade reflexiva, dialógica, discursiva e propositiva.

Autoconsciência

Como Stephen R. Covey expressou com maestria na época, a autoconsciência permite distanciar-se e examinar até a maneira como a pessoa “se vê”: ver o paradigma de si mesmo é fundamental para a eficácia, pois afeta não apenas o atitudes e comportamentos, mas também afeta a forma como as outras pessoas são vistas. Assim, a autoconsciência torna-se o mapa da natureza básica da humanidade.

Até que você leve em conta como você se vê e como vê os outros, você não será capaz de compreender como os outros veem e sentem sobre si mesmos e seu mundo. Sem consciência, você projeta suas próprias intenções em seu comportamento e, ao mesmo tempo, se considera objetivo. Isto limita significativamente o seu potencial pessoal e também a sua capacidade de relacionamento.

Comunicação Consciente (mudança, transformação, evolução)

Graças à capacidade humana única de autoconsciência, você pode examinar seus paradigmas para determinar se eles são baseados na realidade ou em condicionamentos, crenças e condições.

O ser humano torna-se Mentor ao perceber, a partir de uma forma de atenção lúcida, de um olhar de liberdade, que torna a vida do Mentor mais simples, portanto, é alguém que, como uma bússola, guia o caminho dos outros, porque Ele tem já passado por isso sozinho, respondendo mais ao como do que ao porquê de cada situação.

Inteligência Interpessoal e Intrapessoal

O Mentor não se preocupa tanto em desenvolver processos discursivos em busca das causas, mas antes orienta o pupilo para uma observação do que está acontecendo nele agora, em cada um dos domínios da sua vida e numa situação específica: aqui e agora ., neste momento específico, nesta situação, no suspiro do momento presente.

Conhecimento especializado na área de mentoria

Para se tornar um Mentor você precisa ser uma figura que sirva de guia. Alguém que caminha ao lado do pupilo e o ajuda a decidir qual caminho seguir. Ou seja, é um companheiro, com vocação para o serviço e orientado para o outro, como um farol.

Capacidade Reflexiva, Diálogo, Discursiva e Propositiva

Para se tornar um Mentor, você deve ser um ser humano que, a partir da crença de que a pessoa cria sua realidade, busca coerência dentro de si, em existir, pensar e agir, cuidando de suas emoções, mente e relacionamentos, para então ser um comunicador consciente, que oferece soluções, sem fugir do presente e vivendo a realidade como um momento único e irrepitível, que exige presença e consciência do que está acontecendo neste preciso momento e lugar.

Presença que observa e acompanha.

Ser Mentor requer um aumento da atenção orientada, aquilo que ajuda o pupilo a ver claramente, como num lago de água turva pela lama, deixando as suas preocupações repousarem e as impurezas assentarem no fundo: assim a água torna-se transparente e o O pupilo pode ver o fundo. Então tome atitudes, a partir da sua liberdade de viver, de questionar, de mudar, de gerar crise, de perturbar a ordem confortável e sonolenta que emerge do que foi previamente estabelecido.

Habilidades de mentor

Um Mentor une seu modo de atuação profissional à vocação de ser um canal de desenvolvimento para o sucesso dos outros. Ou seja, vai da identidade adquirida (profissão – ocupação – comércio) até à identidade dos sonhos (ser fonte de inspiração e apoio para o desenvolvimento de outros).

Portanto, ele se conecta com uma alta vibração emocional de empatia e respeito com seu pupilo, e exhibe qualidades internas de autenticidade, confiança e transparência que inspiram, ao mesmo tempo em que pratica seu poder conversacional para nutrir e agilizar resultados, ao compartilhar conhecimentos empíricos e intuitivos.

E dado que um Mentor conhece, vive e desenvolve as suas ações profissionais a partir dos axiomas a desenvolver no processo de Mentoring e reconhece a importância de continuar no seu processo evolutivo pessoal, necessita de competências a dois níveis:

- Habilidades para capitalizar o aprendizado de sua vida.
- Habilidades para transferir, de forma prática, o que foi aprendido.

Com o primeiro você certamente aprenderá com suas experiências e com o segundo encontrará a melhor forma de compartilhar suas experiências.

Equilíbrio emocional, mental e espiritual do Mentor

Antes de iniciar um processo de Mentoria, o Mentor deve saber que um passo essencial como preparação para o mesmo é primeiro alcançar o equilíbrio emocional, mental e espiritual em relação ao que foi vivenciado, para depois compartilhar seu aprendizado, afastando-se da vanglória, da dor ou qualquer emoção que possa atrapalhar o processo de Mentoria.

Para ello, debe actuar con:

- sensibilidade humana,
- auto-observação honesta e abrangente do processo vivenciado,
- novas opções de ação, nascidas da auto-observação,
- experimentação dessas ações em novos contextos.

a) Sensibilidade Humana

Al sensibilizarse es posible extraer desde «la experiencia emocional activa», el aprendizaje de cada vivencia y sorprenderse con las evidencias de un solucionador de problemas, disponibles para compartir con otros.

b) Auto-observação

Para que ocorra uma mudança real nos sentimentos e nas ações, é fundamental que o Mentor viva uma experiência que o faça descobrir algo que transforme a sua forma de ver as coisas. O reconhecimento de ter adotado um ponto de vista diferente transforma completamente a realidade que está sob a sua própria observação.

Daí a importância de o Mentor estar disposto a se auto-observar, pois é assim que se identificam de forma honesta e clara as jornadas e os aprendizados nelas incorporados, que serão transformados, de funcionais ou não, em experiências das quais conhecimentos úteis serão

surgirá para ser transferido para o Mentorado, que dele se apropriará e fará bom uso dele.

c) Novas opções de ação

As experiências concretas de mudança não são, na maioria dos casos, fruto de raciocínios conscientes e de atos responsáveis, mas de acontecimentos não previstos por quem os vivencia, que criam um efeito de descoberta.

Portanto, o Mentor reconhece que a mudança real ocorre através de eventos e experiências do presente, e não através de reminiscências e análises do passado.

E assumindo que a mudança é um fenômeno constante, que não pode ser evitado, aceita que estratégias construídas ad hoc, para produzir mudanças específicas, funcionam muito melhor do que abordagens que utilizam práticas generalizadas e não específicas.

d) Experimentação dessas Ações em Novos Contextos

O grande desafio de um Mentor é romper com velhos contextos e reconhecer que os seres humanos tendem a aplicar esquemas redundantes de percepção e reação às suas vidas, como pode ser visto a partir da pesquisa de intervenção empírico-experimental, às situações humanas que exigem uma abordagem relacional, organizacional. ou mudança estratégica.

As soluções adotadas com sucesso mostram que são autênticos roteiros de ação ativados por modalidades redundantes de percepção da realidade, que têm sido denominadas "sistemas perceptivo-reativos". Funcionam como os sistemas biológicos autopoieticos (gera-se e mantém-se) descobertos por Humberto Maturana, ou seja, aquelas dinâmicas que num sistema vivo se alimentam, em virtude do seu funcionamento.

Ou seja, são formas de perceber a realidade, tanto externa quanto interna, através do filtro de um esquema rígido e fechado em si, que ativa respostas psicobiológicas redundantes, não mediadas pela consciência ou ativadas pela vontade, mas determinadas automaticamente.

O Mentor avança então para a experimentação em novos contextos e para isso desenvolve uma nova forma de atuação, cuja sequência é:

- Presença e consciência de percepções que desestabilizam a própria homeostase e a do pupilo.
- Sensibilidade para identificar reações não conscientes, que ativam novas respostas em si e no pupilo.
- Descoberta de modos alternativos de ação e elaboração cognitiva de novas formas de fazer as coisas para atingir objetivos.
- Esteja ciente do processo de mudança pessoal.
- Aquisição e desenvolvimento de uma capacidade consciente de planejar e aplicar as descobertas aprendidas às novas situações do pupilo.

Competências do Mentor para transferir, de forma prática, para o Mentorado

O ponto de partida das competências do Mentor, ao interagir com o Mentorado, baseia-se em:

- Não dê respostas categóricas a nenhum aspecto, preferindo estimular a sensibilidade, a observação e a experimentação do que foi aprendido.
- Entenda que todo processo deve sempre ter um início bifásico, ou seja, uma simetria entre o interno e o externo, entre o dentro e o fora, buscando a jornada interna para organizar a estrutura que molda, orienta a energia e concentra os sistemas para alcançar a produção de resultados.
- Portanto, quando um Mentor se prepara para interagir com um Mentorado, as habilidades que devem ser dominadas estão contidas nos seguintes cinco pontos essenciais:

- Alcance relacionamentos maduros em espaços de confidencialidade.
- Construir cenários que orientem a alteração do equilíbrio homeostático do pupilo.
- Oferecer aprendizagem significativa – desenvolvedora – transformadora, baseada em problemas e objetivos,
- Tenha resultados observáveis e mensuráveis.
- Aderir ao Código de Ética da RGM.

Relacionamentos maduros e espaços de confidencialidade.

As relações humanas são o resultado do encontro de duas ou mais pessoas e a sua qualidade depende do respeito com que se trocam opiniões, histórias, anedotas e experiências.

Portanto, o Mentorado confiará que o Mentor o apoia e transfere tudo o que sabe, sem recorrer a comportamentos superiores. Além disso, criar uma relação de total confiança entre o Mentor e o Mentorado irá permitir-lhes atingir os níveis de satisfação e compromisso que irão alimentar o processo de aprendizagem.

A empatia é outro ingrediente para salvaguardar a relação Mentor-Mentor e, a partir daí, entrar no estado de intimidade necessário, no qual surgirá a comunicação centro a centro.

Então, para cuidar do relacionamento, o Mentor frequentemente se pergunta como o Mentorado está se sentindo nessa parte do processo? Você então trabalhará para desenvolver sua capacidade de compreender seus sentimentos.

Por tudo isso, o Mentor promoverá o relacionamento perfeito e criará o ambiente ideal para que além das palavras, frases e conselhos, seja construído um espaço de confidencialidade, compreensão e proteção,

no qual o Mentor permaneça presente e garantindo sempre que seu foco depende das necessidades do Mentee.

Resultados, observáveis e mensuráveis

O valor da ação de Mentoring é medido pelos resultados observáveis e mensuráveis em torno daquilo que o Mentorando deveria idealmente alcançar como consequência do processo.

Portanto, trata-se de especificar o que será medido e como será medido, para refletir o verdadeiro conhecimento do que acontece com os resultados de um processo de Mentoring. Para tal, as variáveis, dimensões e indicadores do processo, desde a sua pertinência e pertinência, eficácia interna, impacto, atributos e competências, deverão ser estabelecidos antes do início do processo. Depois, ser capaz de compará-los com os movimentos esperados do Mentorado, como resultados tangíveis, no final do processo de Mentoria.

Aderir ao Código de Ética

E a habilidade fundamental do Mentor é aderir ao código de ética da RGM.

O termo deontologia profissional refere-se ao conjunto de princípios e regras éticas que regulam e orientam uma atividade profissional. Estas normas determinam as atribuições mínimas exigidas aos profissionais no desempenho da sua atividade.

O termo deontologia vem do grego: deon (Ντέον, o que é conveniente, o que é devido) e logia (οίκημα, conhecimento, estudo); o que significa, em termos gerais, o estudo ou ciência do que é devido. O objeto de estudo da deontologia são os fundamentos do dever e das normas morais.

A ética é geradora de ações positivas, práticas e vitais para o comportamento humano e como a Mentoria se baseia no relacionamento entre as pessoas, baseia-se em um caminho de boa conduta.

A ética também está intimamente relacionada à capacidade de administrar emoções e pensamentos que nos levam a tomar decisões e depois agir.

Resumindo

Para se tornar um Mentor é necessário maturidade e integração pessoal que nascem de uma ligação profunda do Mentor com a essência do Mentor.

Quando não há uma conexão profunda com essa essência, o processo é vivido a partir da falta, do que falta, ao invés de viver da abundância do que já construímos, como base para o que falta construir.

O Mentor é uma pessoa que se dispõe a interagir em diversos cenários, estabelecendo com o Mentorado uma relação de aprendizagem mútua, que é enriquecida por experiências de vida, oportunidades de encontro e diálogo reflexivo, que ocorre na interação do Mentorado.

O Mentor ajuda o Mentor a aprender por si mesmo, explorando de forma prática tudo o que contém metacognições, como o “conhecimento”, que desenvolvem processos e produtos próprios, tornando o conhecimento uma referência prática e integradora. Daí a importância de quem assume o papel de Mentor ter consciência do significado que isso implica.

O Mentor é responsável por estabelecer os conhecimentos prévios do orientando, e a partir daí desenha a estrutura proposicional dos conteúdos a serem desenvolvidos significativamente com o orientando, desenvolvendo um mapa de sequências, no qual são indicadas as qualidades do conteúdo, que mobilizarão a significação e evolução, nas competências e habilidades do Mentee.

Assim, o modo de atuação profissional do Mentor se expressa como um processo pelo qual uma pessoa experiente ajuda outra pessoa a atingir seus objetivos e cultivar suas competências, por meio de uma série de diálogos estratégicos de caráter pessoal, confidencial, limitado em termos de tempo, e apoiados em múltiplas atividades de aprendizagem, que constituem ferramentas que facilitam a abordagem à aprendizagem

experencial, e permitem a geração de vínculos que servem de referência para o crescimento dos Mentees.

Como a Mentoria busca transformar pensamentos, emoções e ações, ela necessita de um modelo de princípios, valores e virtudes que apontem o caminho correto dentro do qual o Mentor acompanha, orienta e instrui o Mentorando.

Quando um Mentor adere ao Código de Ética da RGM, ele faz dele a bússola que guiará suas ações e demonstrará sua vocação para o serviço.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 7

7.- EL MENTEE (PUPILO).

“NEM TODOS OS SONHOS SÃO IGUALMENTE FÁCEIS DE ALCANÇAR E ALGUNS PODEM EXIGIR MUITO MAIS TEMPO, ESFORÇO, ENTUSIASMO, PESSOAS, CONHECIMENTO OU RECURSOS DO QUE VOCÊ IMAGINA.” MATTI HEMMI.

Todos os seres humanos são seres em limites e possibilidades. Onde focarmos o nosso olhar dependerá do que alcançarmos em cada uma das nossas dimensões vitais.

Do momento em que nascemos até morrermos dançamos como Mentores de outros seres que nos guiam e acompanham no trânsito pelo nosso destino, o que viemos aprender no mundo da matéria, enquanto viajamos por esse maravilhoso desenho pedagógico da vida, cujo único objetivo é permitir-nos verificar e descobrir as informações que regem o Universo e a sua perfeita ordem..

Perguntas para reflexão:

1. A experiência humana é composta por cinco elementos essenciais: Propósito, destino, missão, função e intenção. Como você definiria cada um desses elementos?
2. Quem é um mentorado? E porque achas que ele recorre ao Mentoring em vez de procurar outro tipo de disciplina de apoio e ou acompanhamento?...

3. Como é que um Mentoring beneficia ao recorrer à disciplina de Mentoring, mais do que a todas as que são complementares ou suplementares?
4. O que se espera de um Mentor?

O Mentee é um ser em processo de mudança e transformação que, assumindo um papel participativo na tarefa de se remodelar, nos diferentes domínios da sua vida, centra os seus esforços no crescimento e na expansão para além da área que lhe é familiar e na qual está familiarizado. alcançando todas as novas possibilidades que estão fora dele.

Um Mentee é um ser que abre a mente e o coração, acolhendo a sua evolução e transformação, a partir dos mapas e rotas que constrói com o Mentor, imergindo proativamente em novas possibilidades, que aceleram a sua prática de implementação daquilo que visualiza e o impacto nos resultados que você produz.

O que se espera de um Mentor?

“A personalidade, privada de apoio na profundidade do ser e da vida, em vez de agir, reage como uma máquina. O que se pretendia despertar a autoconsciência e a capacidade de exercer o próprio poder criativo e transformador acaba por realçar aspectos desinteressantes e até deploráveis, como a vaidade ou a ambição na sua manifestação mais negativa.”

Pedro Víctor Rodríguez Martínez

Com base no seu papel participativo, espera-se que um pupilo esteja proativamente disposto a romper com a imagem estática do mundo e de si mesmo e, na perspectiva do paradigma participativo e em constante fluxo, compreenda que a realidade está sempre em desenvolvimento e que ele faz parte. desse fluxo, em que existe uma infinidade de possibilidades, que ele está disposto a explorar com o seu Mentor, para

se recriar, numa dança de observação - ação - avaliação - resultado, para alcançar o futuro que almeja.

Como o Mentorado se beneficia durante o processo de Mentoring?

- Otimize sua curva de aprendizado.
- Minimize sua resistência à mudança.
- Evidencie a implementação progressiva de suas novas competências e habilidades.
- Obtenha mudanças mensuráveis e duradouras.

A experiência de vida e seus cinco elementos componentes

Cinco elementos estão presentes na experiência de vida de qualquer ser humano: propósito, destino, missão, função e intenção.

1. O propósito

Existe um propósito de amor que nos trouxe ao mundo da matéria; É o objetivo perfeito de aprender duas coisas:

- A. Seja feliz por si mesmo, ou seja, não dependa de nada nem de ninguém para desfrutar da paz interior e da felicidade.
- B. Ame o próximo como a si mesmo, ou seja, respeite os direitos de todos os seres do Universo.

E como você aprende isso?

Aqui você pode ver a perfeição do design pedagógico do Absoluto. Para realizar o exercício de aprender a ser feliz por si mesmo, é preciso conviver em um lugar, com determinadas pessoas e em circunstâncias em que tudo o que acontece ao seu redor seja mais ou menos agressivo. Desta forma perceberemos que o nosso problema não se deve ao que acontece ao nosso redor, mas sim à forma como nos relacionamos e à rejeição e resistência que colocamos.

Quanto à segunda parte, amar o próximo como a si mesmo significa respeitá-lo como ele é, não tentar mudá-lo, não exercer resistência aos outros. É preciso morar em um lugar onde as pessoas ao seu redor pensam diferente, têm costumes variados e acreditam em coisas diferentes. Assim aprenderemos a amá-los como são, sem julgá-los ou condená-los. É assim que se cumpre o propósito do amor; É a verdadeira razão pela qual os seres humanos estão no planeta Terra.

Há mais de 2.000 anos, o Mestre Jesus nos ensinou isso quando disse:

“Ame seus inimigos”; que eles não são nossos inimigos, mas sim pessoas que pensam de forma diferente.

Ser feliz é não experimentar sofrimento diante do que acontece; e amar significa oferecer resistência zero aos outros. A sabedoria é igual ao amor, não ao sentimento. Quem tem amor se preocupa muito com os outros, mas não sofre; Por outro lado, quem não possui sabedoria, mas possui bondade, se preocupa muito com os outros, mas sofre enormemente. Quem não se importa, o indolente, o indiferente, não possui sabedoria nem bondade.

2. Destino

Isto é o que aprendemos com o mundo da matéria: aprender a usar as sete ferramentas do amor para ter uma paz invulnerável; É uma ótima oportunidade para aprender o que estamos perdendo.

Todos nós trazemos um destino inevitável e extremamente valioso para o mundo. A cultura nos ensina a tentar fugir do destino em vez de nos mostrar como tirar vantagem dele. A chave para tirar vantagem do destino é: “Você tem a capacidade de aproveitar tudo o que faz, porque essa capacidade está dentro de você”. Porém, se alguém disser ao seu filho: “Você tem que fazer sempre o que gosta”, isso criará um enorme bloqueio.

O destino é um projeto pedagógico que tem como finalidade permitir ao ser humano verificar e descobrir informações que regem o Universo e sua perfeita ordem. Portanto, é a melhor oportunidade para transcender a totalidade das limitações humanas. Em vez de reclamar das dificuldades

que a vida apresenta, deveríamos aproveitá-las como uma grande oportunidade para transcendê-las; então eles desaparecerão para sempre. Se não aprendermos com as dificuldades, longe de desaparecerem, elas complicar-se-ão, permanecerão e tornar-se-ão permanentes.

3. A missão

Consiste no que podemos ensinar no mundo da matéria. A missão deve ser desfrutada intensamente, seja ela parte da própria função ou não.

A missão permite-nos recuperar uma grande quantidade de energia vital investida no exercício de aprender a ser feliz. Missão é o que já foi compreendido, o que já se sabe; Portanto, pode ser usado para servir aos outros e, ao mesmo tempo, desfrutar intensamente.

Tanto a missão como o destino estão representados na personalidade: o último através do sistema de crenças e o primeiro através da compreensão. À medida que transmutamos a nossa ignorância em compreensão e sabedoria, possuiremos cada vez mais missão e, portanto, mais satisfação.

4. A função

É o que todos fazem para ganhar a vida; Consiste em colocar todo o entusiasmo, alegria e amor possíveis naquilo que se faz, mesmo que não faça parte da missão.

Sabemos que todos os seres vivos têm uma função dentro da ordem do Universo. É necessária sabedoria para assumi-lo com alegria, com entusiasmo, com total capacidade de ação e de serviço. O papel não é "ganhar a vida"; A vida não é "conquistada" porque é um dom divino. O que se ganha é o sustento desta entidade biológica, deste corpo.

Assim, temos o sustento garantido em decorrência da função. Quem é feliz e gosta do que faz sempre terá recursos em abundância.

5. A intenção

É o que queremos para nós mesmos ou para os outros. A intenção deve ser orientada de forma a não interferir no destino dos outros nem tentar fugir do próprio destino.

A intenção é o elemento mais complexo para o ser humano atual, pois o sentimento, a ideia de bem e os demais conceitos que a cultura nos transmitiu erroneamente nos levam constantemente a tentar interferir no destino dos outros. Se aceitássemos que o destino é algo extraordinário e não “ruim”, que é a melhor oportunidade que temos para cumprir o que viemos fazer no mundo, deixaríamos de tentar mudar o destino dos outros.

Quando uma criança quer ser emancipada e os pais se opõem, como agiremos para não interferir? Você sempre quer que as coisas funcionem do seu jeito. Neste caso, os pais consideram que não é o momento certo porque o filho não tem um emprego estável, por exemplo, e não querem que ele saia de casa. Os “desejos” são a causa do sofrimento. “Eu quero” também é chamado de egoísmo inconsciente porque queremos que os outros sejam felizes, fazendo o que queremos que eles façam.

O que seria sábio e amoroso neste caso? Diga ao seu filho: «Para nós o mais importante é que você seja feliz e encontre o seu caminho, por isso respeitamos a sua decisão. “Saiba que, se quiser voltar, a porta estará sempre aberta.”

Em suma, a sabedoria implica ter um propósito claro, aproveitar o destino, desfrutar da missão, assumir o papel e gerir a intenção de não interferir no destino dos outros, o que exige que tudo isto seja praticado em pensamento, palavra e ação.

Talvez um Mentorado esteja, a partir da sua experiência de vida, à procura de respostas para estas dimensões vitais e, portanto, talvez esta exploração possa tornar-se o ponto de partida e a primeira razão para uma interacção Mentor – Mentorado.

Resumindo

Todos os seres humanos existem a partir do propósito de amor que nos trouxe ao mundo da matéria e pretendemos aprender a ser felizes por nós mesmos, ou seja, a não depender de nada nem de ninguém para ter paz interior e felicidade. Porém, muito rapidamente, percebemos a necessidade de viver num local, com algumas pessoas e em circunstâncias onde tudo o que acontece à nossa volta é mais ou menos agressivo, o que é necessário para que cada um perceba que o problema não é o que acontece ao seu redor, mas a maneira como você se relaciona com isso. E então recorremos aos Mentores para nos acompanhar e orientar para enfrentar a rejeição e a resistência que exercemos desde o limite, a fim de abrir a possibilidade.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 8

8.- MÉTODO OPERACIONAL DE MENTORIA.

“VOCÊ SEMPRE TEM MAIS RECURSOS DO QUE
IMAGINA. NUNCA PERGUNTE: POSSO FAZER ISSO? EM
VEZ DISSO, PERGUNTE: COMO POSSO FAZER ISSO?”

DAN ZADRA .

O Mentor apoia-se na natureza, estrutura e dinâmica das componentes técnicas do conhecimento empírico, para o traduzir em conhecimento prático para o Mentorando, sabendo que esses conhecimentos, mesmo dispersos ou convertidos em conjuntos de exemplos individuais, localizados no tempo, fazem parte de a realidade existente, são gerais, objetivos, articuláveis, armazenáveis, transferíveis ou transferíveis de um ser humano para outro, e são demonstrados a partir do "saber que" e do "saber como", distanciando-se das demais disciplinas que apoiam o ser humano, para não perderem a sua articulação, coerência, eficiência e validade.

O que foi dito acima implica que o Mentor, ao transferir seus conhecimentos, como fatos empíricos, se apoia na aprendizagem significativa-desenvolvidora-transformadora, baseada em problemas e objetivos.

Uma interação de Mentoring é igual a um processo de Aprendizagem Significativa – Desenvolvedor – Transformativa, baseada em Problemas e Objetivos

Modelos de aprendizagem construtivos, significativos e evolutivos têm sido demonstrados como métodos estruturados de eficácia, replicabilidade e transmissibilidade.

São utilizados para a descrição e interpretação de fenômenos, a compreensão do seu funcionamento e a prescrição de gestão, orientada para a exequibilidade dos conceitos e a evolução previsível da ação, em diferentes contextos.

São tipificados como um tipo de aprendizagem em que o pupilo associa novas informações às que já possui; reajustando e reconstruindo ambas as informações neste processo.

Ou seja, a estrutura dos conhecimentos anteriores condiciona novos conhecimentos e experiências, e estes, por sua vez, os modificam e reestruturam.

Este tipo de aprendizagem ocorre quando uma nova informação está ligada a um conceito relevante já existente na estrutura cognitiva (isto implica que novas ideias, conceitos e proposições podem ser significativamente aprendidos na medida em que as ideias, conceitos ou proposições relevantes, já existentes na estrutura cognitiva do orientando, são claras e disponíveis, de modo que funcionam como ponto de ancoragem para o primeiro).

Por sua vez, novos conhecimentos modificam a estrutura cognitiva, potencializando os esquemas cognitivos que permitem a aquisição de novos conhecimentos.

“Quem empreende a Jornada logo aprenderá que as Questões mais importantes não são sobre o Caminho, e nem mesmo sobre a Jornada. A coisa mais difícil para o Andarilho responder, o que trará as maiores, mais transcendentais, surpreendentes e vibrantes mudanças, e o que detonará

a Magia mais poderosa... é o que o Andarilho aprende a se perguntar sobre o Andarilho”.

José Luis Parise

A interação de mentoria: um diálogo estratégico

«A maioria dos problemas não surge das respostas que damos a nós mesmos, mas das perguntas que nos fazemos.»

Emmanuel Kant

Saber utilizar o diálogo estratégico é essencial para a interação do Mentoring, pois é nesse diálogo que se baseia o modo de atuação profissional do Mentor.

Lembremos que o diálogo estratégico começa com a descoberta de como funciona qualquer realidade e o que fazer para geri-la.

Vamos entender com um exemplo:

Sou um Mentor agrícola e estou mantendo um diálogo estratégico com meu mentorado.

- Mentor: Como você sabe, na agricultura do país, a semeadura e a colheita estão diretamente relacionadas tanto com as estações do ano quanto com os períodos vegetativos das culturas. Você tem clareza sobre como essas semeaduras e colheitas são divididas?
- Mentor: Acho que eles se dividem em perenes e anuais ou cíclicos.
- Mentor: Isso mesmo. Outra divisão possível seria entre bienais e temporários, sendo os primeiros aqueles cujo ciclo produtivo se estende por dois anos; Ou seja, sua colheita ocorre em dois ciclos. Neste último caso, a produção agrícola depende do comportamento das chuvas e da capacidade do solo em captar água.

- Mentor: As laranjas, os abacates e o cacau se enquadrariam na categoria de plantas perenes ou cíclicas?
- Mentor: Vejamos desta forma: as perenes definem todas as culturas de ciclo longo, ou seja, aquelas em que o período vegetativo se estende além dos 12 meses. Anuais são aquelas cujo período vegetativo é inferior a 12 meses e necessitam de novo plantio para obtenção da colheita. Então: o que você pode concluir?
- Mentor: Eu colocaria essas culturas na faixa das perenes porque normalmente, uma vez estabelecida a plantação, são obtidas várias colheitas. Concentram-se em dois períodos produtivos, primavera - verão e outono - inverno.
- Mentor: Gosto desse raciocínio, qual é a sua necessidade atual em relação ao cultivo desta terra?
- Mentor: Eu adoraria não ter que fazer rotação de culturas e não depender dos períodos de chuva, porém, gostaria de ter a possibilidade de plantar e planejar a horta, podendo trocar de culturas sempre que quiser.
- Mentor: Ao percorrer suas terras, você me mostrou que as condições deste solo são altamente permeáveis, com boa aeração e sem alta saturação de umidade nos primeiros 40 centímetros de profundidade, portanto, este terreno o torna ideal para o cultivo de abacaxi. Além disso, observa-se que possui alto teor de matéria orgânica, baixo teor de sais solúveis e não apresenta excesso de sódio, tornando-o muito adequado para o cultivo do mamão. O que você acha de experimentar este par de culturas?
- Mentor: Já tinha pensado em continuar plantando milho, trigo e feijão, mas a verdade é que estou um pouco cansado de fazer rotação frequente de culturas, por isso gosto dessa ideia de explorar o mamão e o abacaxi. Acrescentaria um pouco de morango, pois tenho uma fração do terreno de textura franco-arenosa e bem drenada, onde já experimentei com sucesso esta cultura. Assim estendo o plantio e o cultivo para períodos de dois anos. Porém, estou um pouco preocupado com a questão do apoio econômico da cultura entre o plantio e a colheita.

- Mentor: Conheço alguns dos dirigentes da associação de produtores de ananás – Asopiña -, e as linhas de crédito e aconselhamento que oferecem para iniciar culturas em terras como estas. Você estaria interessado em entrar em contato com eles?
- Orientado: Excelente. Quando agendamos uma visita a Asopiña para explorar possibilidades?
.....

Fazer isso influencia suavemente os nossos pupilos, sem tentar forçar os seus pontos de vista.

Ao responder a questões estratégicas, ou seja, a interrogações que visam fornecer alternativas na direção do objetivo, o pupilo dirige-se espontaneamente para terrenos diferentes daqueles que conhece. Ele descobre, desta forma e aparentemente de forma pessoal, novas possibilidades de percepção das coisas que faz.

“São as perguntas que criam as respostas, e não as hipóteses que induzem as perguntas.”Nessa perspectiva, é muito útil e necessário cuidar de como construir corretamente as questões. Basta pensar no que Einstein disse: “São as nossas teorias que determinam as nossas observações”.

Vamos introduzir uma nova distinção, antes de continuar. Se a Mentoria é exercida através de um exercício de diálogo estratégico, que envolve falar, a distinção de falar é necessária.

A palavra conversar vem do latim “conversatio” e é dividida no prefixo con (reunião), no verbo vertere (virar, discutir, mudar) e no sufixo tio (ação e efeito de se unir para dar uma volta com um significado). Portanto, falar é dançar (ouvir-falar, investigar-propor), entrar no caminho que o outro traça e prosseguir com ele, no traçado e aperfeiçoamento desse caminho, procurando sempre, a partir de um objetivo comum (ideação), buscar acordos. (vitalização) para depois coordenar as ações (realização).

Indagar, explorar e ouvir com empatia é a forma de ajudar o pupilo a ser sincero, a respeitar e a interessar-se por si mesmo, pelo seu processo e pela sua aprendizagem e isso é possível através de:

- Investigue com referência a alternativas.
- Ouça com empatia.
- Valide a diferença.
- Gerar complementaridade.

Investigue incluindo alternativas

A genialidade nada mais é do que “a capacidade de perceber as coisas de perspectivas não comuns”.».

William James

Esta fase é fundamental no diálogo estratégico e é vital, dada a interdependência entre perguntas e respostas com a práxis, para a construção de conhecimento bidirecional, o surgimento de ideias e o esclarecimento de novas possibilidades.

A exploração através de perguntas com referência a alternativas permite ao Mentor ficar cara a cara com o vazio fértil que servirá para catapultar a contribuição subsequente do Mentor.

Descartes ensina que todos devem fazer suas próprias descobertas, “porque ninguém pode compreender bem algo e torná-lo seu quando o aprendeu com outro, em comparação com quando aprendeu por si mesmo”.

O Mentor ativará os melhores recursos de aprendizagem significativa do pupilo, com questões que induzem novas perspectivas e que são, portanto, acompanhadas de:

- Curiosidade.
- Entendimento.
- Contexto.
- Estímulo.
- Desafio.

Na Mentoria, ao não tentar forçar os pontos de vista do Mentorado, a arte de colocar questões abre a porta à legítima aprendizagem experiencial, à descoberta de soluções novas e eficazes que permaneceram invisíveis até ao momento em que a questão é colocada.

Fazer a pergunta certa na hora certa é algo que se consegue com sabedoria prática, desde que o foco seja mantido na intencionalidade e no desejo genuíno de fazer parte da conversa.

Questões estratégicas com referência a alternativas são baseadas em investigações. Primeiro de forma mais geral e depois, num processo em espiral, estreitando-se com base nas respostas, estruturando-se em torno das particularidades das situações e destacando potenciais pontos críticos.

O Mentee, induzido pelas suas próprias respostas, transformará a sua forma de gerir e perceber as coisas. Trata-se de evocar o potencial de ação da situação, através da circunstância construída ad hoc, para mobilizar os recursos do Mentee.

Isto significa que, quer a sequência da Mentoria, quer as questões, não ditam um programa rígido e pré-estabelecido, mas sim adaptam-se, como um fato à medida, à lógica da Mentoria.

De acordo com esta lógica e os pressupostos consequentes, constroem-se questões específicas e alternativas de resposta, que devem levar à crise da percepção das coisas da pessoa, e depois reorientá-la para direcções mais funcionais.

Muitas vezes as pessoas reagem com total espanto, descobrindo que tudo o que pensaram e fizeram até então para combater a situação problemática é precisamente o que a mantém. Isto representa uma “experiência emocional corretiva” real e verdadeira, com base na qual a pessoa só pode mudar seus scripts mentais e comportamentais anteriores.

Ouçã com empatia

O poder da comunicação profunda reside na escuta ativa e empática. Um Mentor entende isso e usa isso para dar eficácia ao diálogo que abre a

conversa. Ouvir inclui compreender e interpretar cada uma das necessidades e interesses do pupilo, dando sentido às suas palavras, tom, silêncios, gestos e posturas corporais.

Ao ouvir, um Mentor expressa a sua neutralidade face ao desejo de orientar, aconselhar ou interferir na vida do seu pupilo e reforça silenciosamente a sua intenção de abordagem.

O Mentor tem consciência de que ao ouvir abre a porta ao respeito, que é a garantia para evitar que a mensagem que receberá e transmitirá seja distorcida.

Valide a diferença

O ato de ouvir baseia-se no respeito mútuo, entre o Mentor e o Mentorado, reconhecendo que cada um é legitimamente diferente do outro e que se aceitam.

O Mentor demonstra respeito pela diferença não recorrendo a testemunhos inventados, escolhendo o momento preciso para dar o seu contributo essencial e fazendo-o de forma transparente, ou seja, sem embelezamentos que contaminem a mensagem principal.

Respeitar e validar a diferença inclui ouvir o que o pupilo disse, como o disse e as ações implícitas quando o disse. Sem interrupções, sem prevenções, calando-se, dando atenção plena, interessando-se pelo que foi ouvido e depois podendo reconfirmar, acrescentar, negociar, obter acordos; Ou seja, estar em condições de acrescentar valor, através do exercício de:

- A. Ouça sem interromper.
- B. Ouça prestando 100% de atenção.
- C. Ouça além das palavras.
- D. Ouça, incentivando o outro a ir mais fundo.

Gerar complementaridade

Um Mentor tem claro que para ouvir precisa indagar e permitir que o Mentor fale e se expresse sobre sua maneira particular de compreender fatos, situações, resultados e tempos. Desta forma se garante que os seus contributos são reconhecidos como valiosos e ajustados às preocupações suscitadas na reunião de Mentoria.

O Mentorado resistirá consciente ou inconscientemente às contribuições quando o Mentor negligenciar qualquer um destes passos:

- A. Obtenha permissão do mentorado.
- B. Construa um objetivo comum com o mentorado.
- C. Acompanhar o Mentorado em suas ações.
- D. Apreciar os resultados ou evolução do Mentee.

Resumindo

Peter Drucker costumava dizer que “a cultura sempre come a estratégia de uma só mordida” ao se referir ao quão complexa é a transição entre as ideias e sua execução.

O processo de Mentoring é uma espécie de “dança” interativa entre perguntas que criam as respostas e respostas que permitem a construção das próximas questões estratégicas, incluindo alternativas. Até o ponto em que o interlocutor declara ter entendido a necessidade de modificar sua posição diante da situação problemática, graças ao que descobriu por meio do diálogo estratégico, e a partir daí busca desenvolver novas competências e habilidades para enfrentar e resolver proativamente a situação.

Porém, é preciso dizer que as questões, no que se refere a alternativas, para serem verdadeiros instrumentos e veículos de descoberta no Mentoring, devem estar focadas para além dos aspectos de percepção e reação da pessoa, ou seja, devem ser projetadas em seu competências e competências, em relação à geração da sua situação problemática e ao potencial de solução.

O Mentor deve focar-se na interação concreta entre a individualidade e a realidade problemática do Mentorado, nas suas tentativas-resultados ao geri-la e nas visões que a alimentam, para dar o passo de fazer, de focar no essencial e Crucialmente importante. , atuam sobre medidas preditivas, mantêm a cadência ação-resultado e levam ao desenvolvimento de novas competências e habilidades que permitem passar da causalidade à intencionalidade, passar do princípio da realidade ao princípio da possibilidade.

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 9

9.- DESENVOLVIMENTO DE UM PROCESSO DE MENTORIA.

"SE VOCÊ CONSTRUIU CASTELOS NO AR, SEU TRABALHO NÃO ESTÁ PERDIDO; AGORA COLOQUE AS BASES EMBAIXO DELES" HENRY DAVID THOREAU .

Perguntas para reflexão:

1. Quem foram seus mentores ao longo de sua vida?...
2. Quais você diria que foram as razões para eles agirem com você daquela maneira?
3. Que necessidades eles satisfizeram, por si próprios, ao serem seus Mentores?
4. Qual foi o processo pelo qual você foi induzido a desenvolver seu potencial de talento e suas novas competências e habilidades?
5. Você conhece algum instrumento escalar para medir a necessidade de sociabilidade, domínio e generosidade de um Mentor?
6. Qual é a ligação entre o que somos e o que fazemos?
7. Qual deve ser a sequência lógica de um processo de Mentoring?

Texto e contexto para um processo de Mentoring

«Um bom começo é metade do trabalho».
Pitágoras

A Orientação Fundamental para Relações Interpessoais® (Firo-B®), idealizada por Will Schultz, permite compreender o papel da inclusão, do controle e do afeto na interação humana no contexto do trabalho ou da vida pessoal.

Instrumentos como o anterior, ou qualquer outro semelhante, permitem-nos afirmar que o Mentor é acima de tudo um ser humano em busca de satisfação interpessoal para as suas necessidades de inclusão, controle e carinho e que no Mentoring encontra um canal para dar gratuitamente rédeas a eles, a partir de uma ação altruísta que o leva a se doar, aceitar, doar e ampliar seus conhecimentos.

Ao mesmo tempo, um Mentorado, regra geral, procura um solucionador para as suas situações problemáticas, e um Mentor, pela sua elevada autoestima, é aquele que pretende envolver-se como guia para esse Mentorado para que é ele quem desenvolve as competências e habilidades que tornam possível ser aquele que, expondo-se à verificação rigorosa de sua capacidade para o desempenho da função, atua.

O facto de a resistência à mudança ser um fenómeno inevitável e constante leva o Mentor a assumir que, se um pupilo quiser fazer a transição de um estado de competência para outro, deverá necessariamente enfrentar a sua própria resistência natural, independentemente de quão intensamente pode ser a mudança do desejo.

Isto significa que a vontade e a exigência de mudança devem ser confrontadas, que a resistência que o pupilo apresentará deve ser superada contra qualquer coisa que procure alterar o seu estado de equilíbrio ou homeostase.

Portanto, o desenvolvimento do pupilo é alcançado estrategicamente fazendo com que ele, a partir de "acontecimentos casuais planejados", parta do seu ponto de vista e adote perspectivas alternativas que podem ser evocadas, durante diálogos com seu Mentor, ou vivenciadas por meio

de prescrições sugestivas. sugestões que devem ser atendidas entre uma sessão de Mentoria e outra.

«Não importa quão longa seja uma jornada, ela sempre começa com o primeiro passo.».
Lao Tse.

Alguns momentos-chave podem ser expressos na forma de fatores sequenciais, e quando combinados contribuem para o sucesso de um processo de Mentoring:

- C. **Sistema:** ao planejar a interação do Mentoring, é importante saber reconhecer o tipo de sistema sobre o qual o Mentorando atua e quais são as suas necessidades adaptativas.
- D. **Situação problemática:** definir a área sujeita a interações de Mentoring como uma situação problemática, chegar a acordo sobre o objetivo e analisar avaliativamente o estado do Mentorado é essencial para que o processo comece bem.
- E. **Clima:** em cada uma das interações é importante criar um clima caloroso e agradável, que se transmita tanto por canais verbais como não-verbais.
- F. **Entrada:** cada interação começará com uma busca de informações relevantes sobre a necessidade do Mentee de desenvolvimento de competências e habilidades e definirá o tempo dedicado à sua implantação através da aplicação de tempo e esforço.
- G. **Desenvolvimento de interações:** apoiando-se em técnicas capazes de provocar experiência emocional ativa, para superar ou quebrar resistências à mudança, o Mentor dança coloquialmente com o Mentorando para intervir na situação objeto da Mentoria, criando em conjunto soluções alternativas para a situação problemática .
Evidências psicodinâmicas, saltos dialéticos ou diálogos ilustrativos podem ser úteis nesta fase do processo. O importante é que desde o início sejam observadas mudanças, mesmo que pequenas, na percepção e desempenho do Mentorando.
- H. **Oportunidade de resposta:** criação de oportunidades e contribuições que ajudem a reformular as ações do pupilo com base

nos resultados, sabendo que a mudança obtida só é estabilizada se ocorrer uma nova homeostase no pupilo.

- I. **Feedback:** pró-alimentação à medida que o progresso é feito e os resultados são evidentes no processo. Ajustar progressivamente a ação é um bom caminho, tendo em conta a ambivalência e o facto de as mudanças evolutivas no crescimento pessoal exigirem constante flexibilidade e adaptação e, conseqüentemente, uma certa instabilidade do sistema.

- J. **Encerramento do processo:** uma vez concluído o trabalho empírico-experimental no terreno, baseado no princípio de que uma realidade deve ser alterada para a conhecer, antes do cumprimento dos acordos entre Mentor e Mentorado, evidencia-se, a título de encerramento do processo, a capacidade do pupilo de enfrentar os seus diversos ecossistemas, a partir do desenvolvimento de novos modelos lógicos de ação, que possibilitem a resolução da situação problemática, objeto da interação do Mentoring.

Requisitos fundamentais para que o Mentor possa realizar adequadamente a Mentoria.

“O Universo atribui a cada pessoa uma forma de cumprir a sua missão na vida e dá-lhe a oportunidade genuína de chegar ao outro como uma oportunidade de estabelecer uma ligação, gerar um impacto ou fornecer um acompanhamento que lhe permita nutrir e ser um canal de realização para outras vidas.”

Se simplificarmos todas as definições apresentadas até aqui, procurando encontrar o essencial, verificaremos que existem duas variáveis que sustentam a prática profissional do Mentor.

- Um deles é o “conhecimento empírico” que dá ao Mentor ter percorrido um caminho, com todo o aprendizado que isso acarreta,

- e outra é a predisposição para “partilhar” esse conhecimento, com aquelas pessoas que o necessitam ou exigem, para explorar os territórios.

A partir daí podemos concluir que um bom Mentor é responsável por vitalizar em si essas variáveis. Isso significa:

1. Sistematizar a aprendizagem que advém dos ensinamentos que a vida nos dá a partir dos acontecimentos vividos, nutrindo o conhecimento e a compreensão, até transformá-la em mapas que, a partir de uma nova referência de presença e consciência, sirvam para orientar a ação do Mentee.
2. Não é porque vivemos mais que temos maior conhecimento empírico. Isto depende da nossa capacidade de refletir sobre os acontecimentos da nossa vida e da vida daqueles que nos rodeiam, sistematizando uma prática que permita transformar a ação para intervir na realidade e produzir resultados de forma mais eficaz.
Inteligente é quem aprende com suas experiências, mas sábio é quem aprende com suas experiências e com as experiências dos outros para gerar uma nova realidade.
3. Se sentirmos, pensarmos e fizermos que “partilhar” significa crescimento para quem dá e para quem recebe, seremos mais eficazes na comunicação da essência e do conteúdo daquilo que partilhamos, sabendo que o mapa não é o território e que a realidade está mudando. Também nos esforçaremos para melhorar os elementos que tornam possível a nossa comunicação, a nossa interação e o nosso “compartilhamento”, reconhecendo que o primeiro e mais essencial é nos conectarmos com o “propósito” de servir de farol e guia.

Surgem então dois requisitos fundamentais para exercer o Mentoring: maximizar o conhecimento empírico e maximizar a vocação de compartilhar.

Maximize o conhecimento empírico:

O conhecimento empírico é aquele adquirido através da experiência. Esse conhecimento sugere que todas as características que estruturam o pensamento são dadas pelos elementos que contribuem a passagem do tempo e as situações vivenciadas.

O conhecimento empírico é adquirido através do contato direto com a realidade e da percepção que dela se faz. Você sabe que as coisas são assim porque foram feitas, não porque alguém lhe disse que foi assim que foram feitas e que é assim que deveriam funcionar. Um bebê sabe que a luz de uma vela queima porque colocou o dedo nela, e não porque seus pais lhe disseram (nessa idade você não pode transmitir as experiências de outras pessoas).

O conhecimento empírico é particular e contingente ao mesmo tempo:

- **Particular:** quando não pode garantir que o que se conhece se cumpra sempre e em todos os casos, como ocorre no conhecimento. “No outono, as árvores perdem as folhas.”
- **Contingente:** o objeto ao qual atribuímos uma propriedade ou característica provavelmente não a possui. “Mesmo que até agora as árvores tenham sempre perdido as folhas no outono, é concebível que no futuro não as percam.”

“... Agora é preciso ver a trama em andamento como um tear que tece e desfia. Não é necessário apenas ver o entrelaçamento, mas também a reconfiguração da dinâmica do contexto, com suas emergências, eventos, etc., e seu feedback na observação, para enfrentar tanto a dificuldade de aprendizagem e compreensão quanto a entropia de significado, e assim promover a compreensão da necessidade de sua recriação

permanente” ...

Edgar Morín

Um Mentor sabe que na realidade organizacional se impõe um mundo que vai além da simples interação de variáveis independentes (sistemas A, B, C), que são manipuladas numa relação linear a partir da competência individual das pessoas que estão vinculadas à organização. Ele também deixa claro que grande parte do sucesso é obtido por acaso, após inúmeras tentativas diárias.

Dado que o conhecimento empírico é pouco metódico e assistemático, cabe ao Mentor maximizá-lo, pois reconhece que ele permite ao ser humano conduzir-se no dia a dia, no trabalho, no trato com os amigos e, em geral, no manejo dos assuntos rotineiros dos negócios. . Por isso, interessa-se mais pela utilidade que pode proporcionar do que pela decifração da realidade.

Maximize a vocação de compartilhar

“Instruções e ensinamentos não nos transformam se não tocam a nossa experiência ou a nossa alma. Para isso, quem ensina deve ter uma presença sustentadora, que alimenta e nutre, e leva o outro a um horizonte mais amplo. Com a sua presença, amplia o olhar de quem o escuta para que perceba o que está além dos limites que o mantêm onde está.”. M. Subirana.

Existem seres maravilhosos com talento e carisma, isso é indiscutível, mas muitos deles estão presos nesse talento e carisma. Percebemos isso porque percebemos como eles “soam” quando falam. A sua presença pode ser chocante, mas não transformadora, porque é uma presença um tanto vazia: eles estão presentes apenas com uma parte do seu ser, o intelecto.

As pessoas os admiram e podem aprender intelectualmente, mas não crescem. Além do mais, frequentemente geram uma dependência deles. É verdade que, nas primeiras fases da vida, isso é quase inevitável, mas como adultos não nos ajuda muito.

- Quando falamos com a cabeça, nos conectamos com a cabeça dos outros.

- Quando falamos com o coração nos conectamos com o coração daqueles que nos ouvem.
- Quando falamos a partir da presença, as palavras encontram a brecha para penetrar mais fundo.

Uma presença nutridora é diferente de uma presença carismática pura. Eles podem ocorrer juntos, mas não necessariamente. O carisma vem do talento e das habilidades. Ambos impressionam, mas não necessariamente nutrem. Podem até gerar ciúme ou inveja.

Para que a nossa presença alimente o outro e, mais do que impressioná-lo, inspire-o e transforme-o, devemos exercitar o nosso carisma e as nossas capacidades com desapego e com aquela qualidade interna desvalorizada que é a humildade.

Conexão e entrelaçamento: sequência do processo

O processo de Mentoria é apoiado pela visão de mundo emergente que recupera o sentido de conexão e entrelaçamento do Mentorando com a produção de seus resultados. Para fazer isso, sequencie o processo da seguinte forma:

1. Um processo de Mentoring desenvolve-se a partir do enfrentamento proativo, com o Mentee, do postulado que estabelece que "as crenças que abrigamos sobre nós mesmos e os outros se reforçam, estabelecendo uma incidência recorrente de experiências semelhantes, que se apegam à verdade percebida de quem somos, fazendo com que nossa capacidade de mudar ou evoluir seja obstruída, porque ficamos presos em um único sulco, o sulco de nossas crenças autorreferenciais, que bloqueiam qualquer oportunidade de crescer e mudar."
2. A partir deste primeiro momento, confronte as crenças primárias – limitantes. Através da utilização de estratégias, metodologias e ferramentas de aprendizagem significativa (orientadas para o saber ser – fazer – ter) do Mentorado, um processo de Mentoria começa a revelar o estado potencial do Mentorado e a penetrar, a partir do seu presente vivo, em novos territórios que se abrem a partir do princípio da possibilidade, para criar novos roteiros de

pensamento – sentimento – ação – resultado que possibilitem que a identidade do Mentee mude e evolua.

3. Para isso, um processo de Mentoria, da dimensão integrativa e prática, que percebe o mundo na sua totalidade e através dele, gira em torno do treinamento clássico que a nossa mente recebeu e que nos tornou capazes de ver apenas pequenos fragmentos da realidade. .
4. Tal como na metodologia de investigação, destaca-se a necessidade de oscilar de forma complementar entre o contexto da “descoberta” e o da “justificação”. No segundo, somos responsáveis por controlar e verificar a validade do primeiro, enquanto neste, graças à produção de novas ideias a partir das descobertas, somos responsáveis por evoluir os métodos pelos quais as inovações são produzidas.
5. Para realizar esta transição, segue um conjunto de fases sucessivas, acordadas entre Mentor e Mentorado, com base em metodologias do tipo SCAMPER, (Substituir, Combinar, Adaptar, Modificar, Colocar outro uso, Eliminar, Reordenar). Por exemplo, durante o processo de Mentoria, são implantados processos de aprendizagem significativa - desenvolvedor - transformador, a partir dos quais o Mentorado avança, cria ou modifica esquemas de comportamento ou desempenho, para avançar na sua vida, profissão ou ofício, realizando exercícios de consciência e presença, que norteiam seus mundos de possibilidades e a geração de transformações contínuas.
6. Dado que as nossas percepções da realidade são muito mais fortes, quanto mais contrastes perceptivos experienciamos, o pupilo constrói as suas elaborações cognitivas apenas após descobertas transmitidas pela experiência concreta.
7. São as mudanças vivenciadas que produzem o aprendizado e não o contrário. Por esta razão, o pupilo é um construtor ativo da sua própria realidade e não o fruto inevitável do condicionamento e da aprendizagem dirigida.
8. As primeiras fases deste tipo de aprendizagem, construído que, como já foi dito, constitui o fundamento metodológico do Mentoring, centram-se na motivação do Mentorado e na procura da sua eficácia, através do contacto pragmático com

insights (perceber), efeito da mudança que está ocorrendo no processo.

9. A partir da utilização de estratégias que ignoram a lógica linear, o Mentor procura produzir efeitos de descoberta, ou seja, experiências emocionais ativas autênticas capazes de fazer com que o pupilo transforme as suas percepções e reações disfuncionais em respostas funcionais aos problemas que surgem.
10. Para tal, o Mentor estrutura os seus próprios processos metacognitivos, partindo do simples processamento, para os converter em estruturas e processos cognitivos, cultural, histórica e institucionalmente situados, transferíveis ao Mentor. Quem por sua vez pode ou não convertê-los em processos complexos, a partir de suas inferências, analogias e elaborações conceituais, por meio da hierarquização, do uso de categorias, de redes semânticas e de mapas conceituais, que possibilitam o seguimento de pistas e a busca direta por um significado significativo. prática.
11. O Mentee, através de aquisições comportamentais progressivas, que depois se tornam cognitivas, desenvolve a capacidade de alterar as suas competências e habilidades, de resolver os seus problemas ou atingir os seus objetivos. A mudança é, portanto, o resultado de uma aprendizagem significativa.
12. A atenção plena (mindfulness), a aceitação (aceitação) e a compaixão (compaixão) desempenham um papel predominante no processo, uma vez que se tornaram o ponto central da mudança psicofisiológica no ser humano.
13. Da aprendizagem comportamental passamos para a aprendizagem mental, focada na consciência e na gestão das próprias funções psicofisiológicas.
14. E é aí que as lacunas de competências são colmatadas, com as novas competências e habilidades do Mentee.

Resumindo:

Num processo de Mentoring é fundamental que o Mentor se lembre que aquilo que transmite “não é pessoal”, porque lhe foi dado pela própria vida.

Vamos trazer isso à nossa consciência com frequência, porque tendemos a esquecê-lo.

Claro que é inteligente cultivar e aprimorar nossos talentos, mas se nos apropriarmos deles, nos apegarmos e nos tornarmos “donos deles”, estaremos gerando distanciamento do outro, porque existe o “seu e o meu”.

Podemos fazer com que o outro nos admire, mas ele não terá descoberto o seu caminho, desenvolvido o seu próprio talento ou encontrado as suas respostas.

Na verdade, você se comparará ao Mentor e provavelmente se sentirá inferior. Na nossa mensagem o “você pode” deve estar muito presente, incentivando o outro a seguir em frente.

O Mentor contribui com o seu testemunho de vida, e não com a sua formação acadêmica, para acompanhar o Mentorado a resolver de forma prática e assim poder colmatar as suas lacunas comportamentais ou de desempenho.

Neste contexto encontramos todo o significado da ação do Mentoring e da existência de um Mentor profissional.

Sabendo que, como afirma José Luis Parise, “a realidade corresponde ao mapa a partir do qual se viaja e que sem mapa cada viagem está destinada, desde o início, ao extravio”, estabelecer a estrutura básica de um programa de Mentoring, qualquer tipo, é imperativo:

- A. Estabelecer o paradigma a partir do qual agimos. Ou seja, aprender a ver o idêntico no diferente, para a partir daí aumentar o poder criativo dos pupilos, apoiando-os a aprender a criar as suas próprias realidades, sabendo que a energia/motivação é amplificada, a partir de energizar o que quero. A mudança é individual e não cultural.

- B. Entendendo o paradigma desta forma, um mapa de Mentoring deve fornecer as chaves, orientações e referências, cuja lógica secreta é orientar o Mentorado a aprender a acessar a si mesmo. Ou seja, “que o caminhante aprenda a perguntar-se pelo caminhante”, a partir da sua ontogenia (a sua história) e da sua filogenia (a história de toda a espécie), antes de embarcar na viagem, sabendo que o caminho está aí e que só o seu é necessária decisão para iniciá-lo, para começar a descobrir os paradigmas, modelos e mitos que, como cosmovisões, fenômenos invisíveis e sutis, determinaram suas ações nos fenômenos visíveis e manifestos, que se expressam como seus resultados.

Conseqüentemente, a estrutura básica de um programa de Mentoring envolve o seguinte:

- A. A largada será sempre bifásica: isso significa que o Mentor buscará a simetria entre o interno e o externo, entre o dentro e o fora.
- B. O Mentor e o Mentor devem estabelecer de onde partem. Clareza na ideia e na imagem.
- C. Deixe claro para onde estamos indo. Isto significa marcar claramente os sistemas, competências e habilidades para intervir e transformar, a partir de resultados claros a alcançar.
- D. Combine por onde vamos caminhar. O que significa responder à pergunta: onde vamos colocar a nossa energia?
- E. Comece a viagem interior, para ordenar o enquadramento do mundo exterior, prestando atenção aos sinais do caminho e às “coincidências”.
- F. Enfrente os obstáculos como “donos” do caminho.
- G. Desenvolva novas competências e habilidades e coloque-as à prova
- H. Demonstre os novos resultados
- I. Concluir, após avaliação dos resultados alcançados e da elaboração de um plano de desenvolvimento sustentável ao longo do tempo pelo Mentee.

10.- TEXTO E CONTEXTO DA MENTORIA.

"A SABEDORIA É ENCONTRADA DIMINUINDO O ORGULHO E AUMENTANDO A HUMILDADE."

Faremos cinco perguntas-chave para abordar profundamente a reflexão sobre a essência e o propósito da mentoria.

Em primeiro lugar, questionamo-nos o que confere singularidade, distinção e identidade à mentoria como disciplina e profissão.

Em segundo lugar, consideramos qual é o processo característico que define a mentoria.

Em terceiro lugar, questionamos o tipo de relação distintiva que se estabelece neste contexto. Quarto, exploramos que tipo de resultado se espera da mentoria.

Em quinto e último lugar, investigamos os fatores que conferem coerência, eficiência e legitimidade à prática da mentoria..

1.- O que confere singularidade, distinção e identidade à mentoria como disciplina e como profissão?

A singularidade, distinção e identidade da mentoria como disciplina e profissão baseia-se na sua fundamentação numa teoria, prática e método operacional. São esses elementos que dão origem ao surgimento de uma disciplina.

A mentoria é considerada uma disciplina porque possui uma teoria, uma prática e um método de trabalho que se baseiam em princípios lógicos e

científicos. Estes princípios são sustentados por um conjunto de ideias e conhecimentos que constituem a base da disciplina e são enriquecidos com ideias e contributos de diferentes autores.

Do ponto de vista da ação, a disciplina torna-se profissão. Cada profissão tem seus próprios axiomas, categorias e teoremas essenciais relacionados às faculdades humanas.

No caso da mentoria, o método operacional destaca-se pela transferência de conhecimento e experiência do mentor para o pupilo.

Através da interação no processo de mentoria, foca no desenvolvimento do potencial do mentorado, com base nas experiências anteriores do mentor.

2.- Qual é o processo distintivo de mentoria?

Começamos a compreender que o acompanhamento é o fator chave que define a singularidade da mentoria.

É um processo colaborativo, sistêmico, criativo e transformador, no qual o mentorado se desenvolve por meio da incorporação de conteúdos práticos e processuais.

A mentoria concentra-se no mentor como um conhecedor e no pupilo como um indivíduo que busca desenvolver competências e habilidades contextualizadas.

Esta é a principal diferença entre a mentoria e outras disciplinas que apoiam o ser humano.

Através deste processo diferenciado de acompanhamento, pretende-se que as pessoas compreendam que existe um princípio de realidade, ou seja, o que já é, e a partir daí é gerado um princípio de possibilidade.

Tanto o mentor quanto o pupilo se concentram em compreender que o presente é uma consequência lógica e natural do passado.

Ao assumir e aceitar esta premissa, você poderá compreender e aceitar que o futuro será consequência das ações tomadas no presente.

Assim, o pupilo passa do princípio da realidade para o princípio da possibilidade, trabalhando no seu processo de transformação, semelhante ao de uma lagarta se transformando em borboleta.

3.- Qual é o tipo de relacionamento distintivo na mentoria?

São interações baseadas em conversas e processos que buscam ampliar o potencial do pupilo e ampliar suas possibilidades.

O mentor partilha a sua experiência, mas confia no potencial e nos talentos do pupilo, ajudando-o a explorar novos territórios e a compreender mapas.

Isso abre novas oportunidades para o pupilo, expandindo seu potencial.

Para o conseguir, o mentor deve compreender profundamente o pupilo, reconhecendo o seu estado atual e acompanhando-o no seu desenvolvimento rumo ao que pode tornar-se.

Esse relacionamento se concentra na interação, conversa e processo. Ao compreender estes conceitos, podemos distinguir claramente as diferenças entre mentoria e outras disciplinas como coaching, psicologia ou terapia.

A mentoria se concentra no relacionamento e na conversa para levar o pupilo do seu eu atual para o seu eu potencial.

4.- A quarta questão refere-se aos resultados que distinguem a mentoria como disciplina e profissão.

A resposta é o desenvolvimento profissional, pessoal e organizacional do pupilo, alcançado através da colmatação de lacunas no seu comportamento e desempenho.

A mentoria se concentra em preencher essas lacunas para permitir que o mentorado cresça em diferentes aspectos.

O mentor é responsável por abordar inicialmente os aspectos corretivos, ou seja, ao observar as ações e reações do pupilo em seu ambiente, ele intervém para que entenda que seus resultados são produto de suas ações, que são influenciadas por suas crenças e percepções.

Intervimos em situações insatisfatórias para o pupilo e procuramos remediá-las.

Contudo, os resultados não se limitam ao remediativo, mas vão mais longe no sentido do generativo.

Aqui entram em jogo os valores e certezas do pupilo, que constituem a sua motivação e direção. O mentor e o pupilo trabalham juntos para traduzir valores em certezas e motivações em objetivos específicos que permitem ao pupilo desenvolver o seu potencial através da aquisição de novas competências e habilidades.

Tudo isto leva o pupilo, comprometido com o processo, a mobilizar cada vez mais a sua motivação e competências.

5.- A quinta questão refere-se ao que torna a mentoria coerente, eficiente e legítima como disciplina e profissão.

A resposta está nos paradigmas que orientam o processo. A seguir estão os paradigmas fundamentais da mentoria:

Em primeiro lugar, baseia-se na ideia de que existe um mentor que é alguém com experiência que presta ajuda. O mentor constrói métodos transferíveis para o pupilo, focando no potencial deste.

É estabelecida uma dinâmica em que o mentor partilha o seu conhecimento explícito com o pupilo para promover o seu desenvolvimento.

Além disso, tanto os mentores como os pupilos reconhecem que a acção humana é intencional e esforçam-se por estar conscientes e assumir a responsabilidade pelas suas acções.

Por fim, o método operacional baseia-se na questão estratégica que considera alternativas.

Tanto o mentor quanto o pupilo se concentram nos resultados e nos processos de vida.

“A mentoria encontra a sua singularidade e distinção como disciplina e profissão no seu fundamento numa teoria, prática e método operacional, que a tornam uma disciplina em constante crescimento e evolução.”

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 11

11.- COMPREENDENDO O SER HUMANO PARA UM PROCESSO DE MENTORIA.

COMPREENDER O COMPORTAMENTO HUMANO E ESTABELECEER AFINIDADE COM SEUS PUPILOS SÃO FUNDAMENTAIS PARA UM PROCESSO BEM-SUCEDIDO.

As questões que acompanharão a reflexão deste capítulo são as seguintes:

Qual é a área de atuação? Ou seja, quais são os acontecimentos vivenciados, os resultados tangíveis e demonstráveis e os resultados transferíveis que lhe conferem autoridade moral para exercer os processos de mentoria?

A segunda questão, que relação existe entre o seu mundo interno e externo? Ou seja, onde está o seu nível de coerência e consistência quando se trata de fingir ser um mentor e quais resultados você busca obter com suas interações de mentoria?

E em terceiro lugar, com base na sua experiência, ou seja, no seu conhecimento empírico, que modelo você desenhou em sequências lógicas para tornar o seu nível de experiência transferível com base no

desenvolvimento de competências e habilidades dos seus pupilos para que eles possam desenvolver seus talentos e suas habilidades?

Ao acompanhar cada uma dessas questões, você terá percebido que a definição de mentor é uma pessoa que percorreu um caminho e adquiriu conhecimentos empíricos. Porém, não basta ter conhecimento, é preciso convertê-lo em sabedoria.

O conhecimento se transforma em sabedoria quando é desenvolvido, compreendido e colocado em ação.

Esta sabedoria deve ser demonstrável em resultados para ser transferível.

Sua coerência e consistência pessoais são observadas por aqueles que você orienta.

A mensagem e o mensageiro devem ser consistentes.

Suas palavras devem refletir um esforço constante por coerência e consistência em todas as áreas da sua vida.

Sua autoridade moral como mentor baseia-se em transformar seu nível de conhecimento especializado em um modelo para transferir conhecimento empírico e ajudar o pupilo a desenvolver competências e habilidades específicas. Mentor é alguém que percorreu um caminho e pode fornecer mapas e orientar o pupilo em seu aprendizado, acelerando seu progresso. No entanto, é importante compreender que, ao trabalhar com um pupilo, você está impactando sua alma e ajudando-o a ver a vida de forma diferente e a ter sucesso. Portanto, você deve ser claro em seus critérios de verdade e razão.

Já dissemos isso... Existe um princípio de realidade e um princípio de possibilidade. O princípio da realidade refere-se ao que somos como resultado de nossas ações ou omissões. Porém, também existe um mundo de possibilidades que se abre a partir dessa realidade.

A beleza das coisas existe na percepção do observador, e a relação entre mentor e pupilo é um esforço de sabedoria para passar do conhecimento à compreensão e depois à ação transformadora.

Ao interagir com um pupilo, estamos tocando sua alma e buscando sua evolução e elevação.

Para isso, é importante que o mentor compreenda o comportamento humano, uma vez que os verdadeiros começos acontecem dentro de nós, embora muitas vezes nos concentremos no mundo exterior.

O ser humano não consegue separar o que é do que faz, e os nossos comportamentos são modelados, o que significa que podemos mudar qualquer modelo que nos tenha sido imposto.

No entanto, isto requer uma profunda consciência e vontade de mudar, pois os nossos comportamentos determinam os resultados que produzimos.

O mentor deve ter em mente uma segunda característica essencial para compreender o ser humano: todos nós precisamos de carinho e atenção, e nossas interações mútuas nos afetam. A motivação, em particular, é um fenômeno interno que é influenciado por processos bioquímicos nos seres humanos. Porém, esse estado de motivação é alcançado através da atenção que dedicamos. Em outras palavras, nossas emoções e respostas às situações da vida e aos relacionamentos pessoais dependem de onde concentramos nossa atenção.

Além disso, como seres humanos, nos relacionamos por afinidade. Então, onde está sua afinidade com cada pupilo para alcançar um processo bem-sucedido? Como você vai desenvolver esses laços de afinidade? A resposta é simples e complexa. Você deve entender que está diante de outro ser humano que, acima de tudo, possui um cérebro trino, ou seja, um sistema cerebral básico ou reptiliano, um sistema emocional e um sistema mental. A partir daí, é preciso estabelecer afinidade com o outro, começando por entender que somos seres guiados por instintos e emoções, e posteriormente pelo pensamento.

Através dessa compreensão, nos relacionamos de forma ressonante com as sensações e emoções do pupilo, com o propósito de acompanhá-lo na transformação de seus sentimentos em sensações, reações e pensamentos. É importante lembrar que o ser humano anseia por autonomia e liberdade. Como mentor, não devemos impor nossos próprios critérios ao pupilo, uma vez que a mentoria envolve uma interação na qual fluímos generativamente com o pupilo para alcançar

resultados. Devemos ter em mente que todos somos capazes de desenvolver o autocontrole, e é através desse desenvolvimento que o pupilo poderá adquirir competências e habilidades na sua aprendizagem significativa, que temos acompanhado.

Tendo esse entendimento em mente, podemos entender que o comportamento de um ser humano é influenciado por três arquivos internos que coexistem dentro dele. Como mentores, quando abordamos o pupilo, também o fazemos a partir dos nossos próprios arquivos internos. O primeiro arquivo é o arquivo genético ou físico, onde se encontram os comportamentos que nos levam à sobrevivência e à seleção, ou seja, os comportamentos naturais. Aqui entram em jogo o instinto e a personalidade de cada indivíduo, estabelecendo o ponto de partida para a interação.

Em segundo lugar, e aqui reside a essência desta reflexão, é importante destacar que as pessoas residem em arquivos mentais que contêm elementos conscientes e inconscientes. Do nível inconsciente, habitamos um mundo de defesas que residem na nossa área mais escura, que está relacionada com a parte mais primitiva do ser humano, conhecida como cérebro reptiliano ou básico. Contudo, à medida que avançamos em nossa experiência e trilhamos nosso caminho, algo toca nossa consciência na forma de um sistema de crenças que se estabelece em nossa zona crepuscular.

Por que dizemos que esta se torna a nossa zona crepuscular?

Porque nesse espaço não nos fazemos perguntas. Somos simplesmente moldados pelos nossos pais, ambiente, educação, líderes e organizações, que geram comportamentos que aceitamos sem questioná-los ou verificá-los, simplesmente acreditamos neles. Chamamos esse espaço de espaço do comportamento aprendido ou do condicionamento cultural.

Em suma, quando falamos sobre o processo de aprendizagem, queremos dizer que nossos arquivos mentais foram fortemente influenciados e gerenciados. Contudo, falta um terceiro arquivo, o arquivo da consciência espiritual. O que há neste arquivo? Principalmente, compreensão baseada nos resultados das nossas verificações através da experiência.

Referimo-nos à compreensão, entre aspas, da verdade de cada experiência vivida. É neste ponto que construímos a nossa zona de luz, ou seja, onde integramos o comportamento a nível de consciência tanto com “C” como com “SC”, o que nos leva à compreensão.

Onde o mentor deve colocar mais ênfase?

Não para confrontar o sistema de crenças, mas para protegê-lo. Lembremos que quando uma pessoa se sente atacada, sua resposta pode ser atacar ou defender-se. Portanto, o sistema de defesa estará sempre ativo. A forma de proteger esse sistema de defesa é evitar atacar diretamente a crença, mas é preciso enfrentá-la. Então, como isso pode ser alcançado? Levar a pessoa ao nível de consciência (com “sc”), o que implica que o mentor deve investigar o pupilo com base no que há de mais evidente, que são os seus resultados.

Se olharmos para a sequência de resultados em qualquer nível de crença, primeiro enfrentamos a questão sobre a acção que gera o resultado. Levamos então a pessoa a refletir sobre os pensamentos que norteiam suas decisões e ações, permitindo que ela se reconheça em seus próprios resultados sem atacar diretamente a crença. Ao partir das evidências e permitir que a pessoa fique evidente em seus resultados, abordamos a compreensão de por que ela pensa e percebe a vida de determinada forma, em decorrência de suas crenças. Foi nesse momento que finalmente toquei na crença. Levando em consideração que estou enfrentando os três arquivos do outro, e certificando-me de que tenho meus próprios três arquivos trabalhados para evitar conflitos com o pupilo, passamos para a próxima etapa.

O que implica essencialmente compreender que cada ser humano passa por três estados fundamentais?

O primeiro estado é o estado de essência, onde se encontra a unidade entre o corpo, o cérebro e a mente da pessoa. Nesta unidade, cada ser humano é uma totalidade que expressa sua trajetória a partir da modelagem em todos os níveis, inclusive no nível do DNA. À medida que

se passa pela existência, esse estado de essência torna-se um ser essencial, aquilo em que o ser humano se transformou.

O mentor trabalha a partir do reconhecimento da unidade corpo-cérebro em seu pupilo, observando diagnosticamente o que ele se tornou e focando em seu potencial de transformação. Ao nível da essência reside a espiritualidade, a identidade do ser humano e tudo o que se relaciona com o seu processo evolutivo, como o seu propósito, visão e missão.

Nesse sentido, temos um impacto significativo ao fazer perguntas estratégicas que apresentam alternativas. Orientamos a pessoa a se observar na forma como identifica e administra a vida com um propósito claro e uma visão definida.

É importante trazer o pupilo para o presente vivo e para o ambiente que influencia seus comportamentos, ações, reações e resultados. Para remediar resultados insatisfatórios, buscamos alcançar rapidamente vitórias antecipadas que demonstrem que a mudança de determinados comportamentos resulta em resultados diferentes. Uma vez alcançadas essas vitórias, você pode começar a pensar no médio e longo prazo, focando na geração de novos valores e crenças que levem a resultados mais poderosos.

Neste processo, o mentor ajuda o pupilo a ver as coisas de uma nova perspectiva através de questões estratégicas e alternativas. Assim, o pupilo modifica seu ser e suas ações, passando de uma abordagem corretiva para uma abordagem generativa. Essa compreensão nos leva a compreender que a interação de mentoria é um caminho para a consciência e a presença. Os orientandos são instados a olhar não apenas para si mesmos, mas também para os contextos, ambientes e para si mesmos, gerando uma presença consciente de que as ações produzem resultados.

A que devemos prestar atenção como mentores: relatividade, aparência ou realidade? Qual é o nosso objetivo ao interagir com o pupilo?

É importante notar que devemos observar o que observamos como um estado de causas e efeitos e orientar o pupilo a ver da mesma forma.

Quando mencionamos que um mentor deve ter experiência traduzida em resultados tangíveis, demonstráveis e transferíveis através de um método, estamos simplesmente enfatizando que o estado de causas e efeitos em qualquer ação deve ser gerido com princípios de intencionalidade para modificar os resultados. Porém, esse processo não é tão simples, pois entram em jogo os três mundos que as pessoas habitam.

O primeiro mundo é interno, onde residem pensamentos, sentimentos, emoções e sensações, a partir dos quais percebemos o mundo externo. Tudo o que vemos do lado de fora é consequência do que vive dentro de nós. É inegável que a realidade objetiva contém um componente subjetivo, uma vez que a nossa própria percepção e o mundo interno influenciam o que consideramos objetivo. Porém, nosso mundo interno também não é objetivo, pois é moldado por crenças e percepções que podem distorcer nossa percepção da realidade.

Em geral, estamos diante de uma realidade relativa composta de aparências, onde o mundo externo e o mundo interno se influenciam.

O que é encontrado no mundo externo das pessoas?

Seus relacionamentos, circunstâncias, dificuldades, satisfações e outros elementos.

Porém, se observarmos por que as pessoas vivenciam determinadas circunstâncias, a verdade é que as dificuldades ou satisfações são fortemente mediadas pelo que existe no seu mundo interior. Como mentores e pupilos, devemos compreender, intervir e transformar estes dois mundos, pois a forma como nos posicionamos no mundo interno afeta a forma como percebemos o mundo externo e, por sua vez, gera os nossos comportamentos.

O que influencia o comportamento de um ser humano?

Suas reações, indecisões, decisões e ações.

Esses elementos se somam e se transformam em ações e resultados.

A pessoa expressa seu jeito de ser a partir de sua história, ou seja, como constrói seu mundo interno, interpreta situações, se relaciona com os

outros e se comporta. É importante compreender que não somos inerentemente de uma determinada maneira, mas sim nos comportamos de uma determinada maneira. Numa interação de mentoria trabalhamos principalmente a transformação de paradigmas e crenças, mobilizando comportamentos para uma nova perspectiva e ação para obter resultados diferentes.

Uma vez compreendido isto, é importante reconhecer que nesta dupla visão há uma nova consciência, onde a exterioridade se torna o ponto de referência e a interioridade a consequência. Da nossa interioridade observamos o mundo com esta dupla consciência. A consciência com "C" representa o mundo externo, enquanto a consciência com "SC" refere-se ao mundo interno. Como indivíduos, entendemos que temos um propósito e um destino. Nosso propósito fundamental nesta existência é evoluir, portanto, nosso destino é aprender. Viemos a este mundo como aprendizes. Portanto, cada situação de vida deve ser vista na perspectiva da evolução e do aprendizado.

Porém, como não somos seres isolados, mas sim seres em relação, é importante compreender que interagimos em sistemas. O mentor e o pupilo fazem parte desses sistemas, que de alguma forma influenciam, mas não determinam. Olhando para o sistema, o mentor e o pupilo devem interagir com base na missão e função. A missão é o que já podemos mostrar e ensinar, enquanto a função é o que desempenhamos no mundo. Em todos os contextos, seja como pais, filhos ou colegas de equipa, desempenhamos um papel.

Por último, devemos considerar a visão para o planeta, onde entendemos que existe uma totalidade na qual somos todos um e onde as nossas ações, tanto as que tomamos como as que não tomamos, têm um impacto profundo no sistema. Consequentemente, isto leva-nos à síntese de consciência e presença, que deve estar presente em cada interação entre mentor e pupilo.

Uma vez compreendida a dupla consciência, o duplo olhar e a tripla dimensão, podemos referir-nos ao facto de que, numa interação de mentoria, nos deparamos com o sistema dual da mente. Já mencionamos esse tema quando falamos sobre o sistema de conhecimento e ação rápida nas pessoas, que envolve os sistemas instintivo e emocional, também conhecido como SIENI (Sistema Instintivo Emocional Não

Explícito). Esse sistema fica implícito no ser humano e abriga a reatividade e a imaginação, a evitação da dor e a busca pelo prazer.

O mentor deve deixar claro que as pessoas tendem a responder e agir de forma reativa e rápida. Porém, além deste sistema de conhecimento implícito e ação rápida, existe um sistema de ação lenta, que é o sistema neocortical cognitivo executivo, ou seja, o sistema explícito onde são convocadas as áreas de consciência e presença, também conhecido como SINE (. Sistema Instintivo Neocortical Explícito). Constantemente, na interação com o pupilo, nos movemos nessas duas dimensões: a parte instintiva e o pensamento, por isso chamamos de ação lenta, porque não reagimos mais apenas por instinto, mas agora pensamos. Ou seja, levamos os nanossegundos necessários para pensar.

Para encerrar, é importante compreender o seguinte no contexto da interação de mentoria: o pupilo vive num sistema biopsicossocial, que constitui o seu ambiente, mas ao mesmo tempo vive num nível interno de consciência que o chama à responsabilidade. Estamos imersos num estado de consequências e o mentor acompanha o pupilo nesta reflexão, pois o ponto de partida é sempre acreditar naquilo que acreditamos, perceber a vida como a percebemos, pensar como pensamos, decidir de acordo com as nossas ideias e agir em conformidade ., que produz os resultados que obtemos.

Este primeiro ponto nos ajuda a compreender que o pupilo sempre passa por seus próprios filtros perceptivos, assim como os mentores, e que somos profundamente influenciados por emoções, sensações e sentimentos que se traduzem em pensamentos. Porém, é fundamental compreender que nosso pensamento original, devido ao sistema de ação rápida, tende a ser reativo, e então justificamos nossas reações, passando a vida culpando os outros, as circunstâncias, os pais, em geral, sem assumir responsabilidades.

O mentor deve orientar o pupilo através de questões estratégicas para que ele saia do pensamento reativo e justificado e passe para o pensamento analítico. Ou seja, abandonar o sistema de ação rápida e entrar no sistema de ação lenta para tomar decisões mais adequadas, sabendo que essas decisões irão gerar comportamentos e que esses comportamentos produzirão consequências.

Nesse sentido, compreender o ser humano é o ponto de partida do processo de mentoria. Dentro deste processo, o mentor concentra-se, em primeiro lugar, no diagnóstico com base nos resultados observados. Em seguida, trabalhe com o pupilo para explorar as causas subjacentes do referido diagnóstico, confronte os insights ou crenças do pupilo, estabeleça novos sonhos e objetivos, estruture planos de ação e estabeleça critérios de validação e medição. É importante lembrar que não se pode construir uma nova vida com base em conceitos que já verificamos que não funcionam.

“Sua coerência e consistência pessoais são essenciais em seu papel como mentor. Reflita sobre onde está o seu nível de coerência e consistência em todas as áreas da sua vida e como isso afeta suas interações de mentoria.”

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 12

12.- UM MODELO TRANSFERÍVEL.

SEU CONHECIMENTO EMPÍRICO TEM O PODER DE TRANSCENDER, TRANSFORMÁ-LO EM UM MODELO TRANSFERÍVEL E GUIAR OUTROS AO SUCESSO.

Neste processo de mentoria, trabalharemos na conversão do conhecimento empírico em um modelo transferível. É essencial que um mentor tenha percorrido um caminho e transformado seu conhecimento prático em experiência transferível. Para isso, o mentor deve ter passado por um processo reflexivo que desenvolva a sua sabedoria, ou seja, ter passado do conhecimento à compreensão e desta para um modelo mensurável, observável e transferível.

Nesse sentido, focaremos em como você pode transformar seu conhecimento empírico em modelo. Iremos nos aprofundar neste conceito para que você possa alcançá-lo de forma eficaz. Um bom mentor tem a capacidade de ir além do visível e descobrir um mundo invisível que só se revela diante dos seus olhos quando você está consciente e presente.

É importante que, como mentor, você entenda que existe um histórico e um conteúdo para esse histórico e que, ao conhecer um pupilo, você deve prestar atenção tanto ao histórico quanto ao conteúdo.

Além disso, é fundamental que você aprenda a encarar e confrontar sua ação com o pupilo para entender que é ele quem vai atingir todos os

seus objetivos e que você é quem vai acompanhá-lo, orientá-lo e desenvolvê-lo.

Lembre-se de que o pupilo está em busca de um guia sobre o caminho que deseja percorrer e, como você já percorreu esse caminho, pode acelerar sua curva de aprendizado.

Em resumo, neste processo de mentoria, iremos concentrar-nos em converter o seu conhecimento empírico num modelo transferível para que possa acompanhar e orientar eficazmente os seus pupilos.

Em primeiro lugar, é importante refletir sobre o modelo que se pretende construir e certificar-se de que faz sentido psicológico e lógico e que contém elementos emocionais e racionais. O processo de mentoria é, em essência, um processo de apoio em que o mentor não só ensina ao pupilo como agir, mas também como pensar. Portanto, o aprendizado deve começar com uma conversa sobre fatos e dados concretos que sirvam de referência para o processo de mentoria.

A partir daí, o mentor espera que o pupilo comece a refletir sobre as suas atitudes, o que acabará por levá-lo a descobrir os procedimentos necessários para a ação prática. É importante que o mentor não apenas faça perguntas, mas dance com o pupilo a partir da descoberta de como isso é feito, focando não apenas em quais atitudes ou comportamentos impedem o pupilo de agir, mas também em procedimentos que podem facilitar as coisas. .

O mentor deve ser um especialista em como são geradas as competências e habilidades necessárias para produzir resultados, e é a partir desse conhecimento que o pupilo pode incorporar novas competências e habilidades em sua vida. Em resumo, a mentoria é um processo de aprendizagem construtivista que se intensifica quando o mentorado enfrenta um conflito entre o que sabe e o que deveria saber, e está disposto a receber o apoio do mentor não como um julgamento de valor, mas como um guia para possibilidades.

Como segunda reflexão, percebemos que a aprendizagem na mentoria deve ser significativa. Não podemos considerar o pupilo como um mero aprendiz, pois este já possui conhecimentos prévios e pode ser especialista em determinadas áreas. Portanto, um mentor também pode ser um aprendiz, uma vez que os dois níveis de conhecimento se

combinam para construir juntos novos aprendizados. O mentor trabalha ao lado do pupilo para construir novos conhecimentos sobre uma base já existente, tanto em termos de conhecimento causal prévio como de conhecimento intencional subsequente. Isso é o que chamamos de coconstrução. O mentor não só faz perguntas para o pupilo refletir, mas juntos eles dão sentido prático ao conhecimento prévio do pupilo e descobrem o seu potencial. Devemos ter em mente que o pupilo possui inteligências diferentes e que o mentor trabalha para potencializar o talento natural do pupilo. Desta forma, são construídas pontes cognitivas, utilizando diferentes ferramentas como analogias ou mapas conceituais. Estas ferramentas não são ação do mentor, mas simplesmente pontes que facilitam a descoberta do mentorado. O IKIGAI, por exemplo, não é uma ferramenta em si, mas simplesmente uma ferramenta que desenvolve competências e habilidades na pessoa. O mentor e o pupilo contam com essas ferramentas para facilitar a compreensão de novos conhecimentos e depois colocá-los em prática. A mentoria, em essência, é uma prática socializada e social, que ensina a pensar e agir sobre conteúdos significativos e contextualizados.

A terceira reflexão que devemos considerar para desenhar um modelo de mentoria eficaz é a concepção construtivista do conhecimento. Isso implica que devemos estar cientes de que cada indivíduo possui suas próprias teorias de aprendizagem e validação de conhecimento, e que é fundamental cuidar da linguagem utilizada para transferir informações. Devemos ter certeza de que a pessoa entende o que estamos tentando lhe ensinar e que pode aplicar esse conhecimento de forma prática.

Para isso, é importante estruturar uma linguagem que faça sentido para o pupilo, a partir da qual ele possa compreender as teorias de desenvolvimento e aprendizagem. É fundamental que a pessoa entenda que não deve permanecer na reflexão, mas sim agir. Isto significa que o pupilo deve compreender tanto “saber o quê” como “saber como”.

Na teoria do desenvolvimento, uma pessoa pode ficar presa em padrões de memorização, literalização ou repetição. Em vez disso, é fundamental que o pupilo relacione progressivamente os seus conhecimentos prévios e os integre em redes conceituais que dêem sentido e sentido à estruturação das suas condições pessoais. Cada pessoa processa as informações de maneira diferente, por isso é necessário adaptar-se às suas necessidades e compreender que a aprendizagem significativa ocorre quando se estabelece uma relação substancial entre as novas

informações e o conhecimento prévio, e se dá um significado real ou psicológico ao significado potencial ou lógico.

Por fim, é importante destacar que a aprendizagem significativa não se trata apenas de reflexão, mas de ação. Quando o conteúdo material é organizado de forma pessoal e se torna uma disposição que permite ao pupilo agir, resulta uma aprendizagem significativa e prática.

No quarto momento da nossa reflexão, é importante ter em mente que o corpo humano é uma complexidade que deve ser simplificada para poder ser estudada. Portanto, o mentor deve ser capaz de traduzir o conhecimento empírico num modelo transferível que permita compreender as complexidades do sistema.

Para isso, é necessário decompor a complexidade em variáveis e subsistemas que permitam uma melhor análise. Ao fazer isso, podemos converter um sistema complexo em múltiplos subsistemas menos complexos que podem ser compreendidos e ensinados de forma mais eficaz.

Ao traduzir o conhecimento empírico num modelo transferível, você deve começar identificando os subsistemas que compõem o sistema no qual você é especialista. Em seguida, estruture esse conhecimento transformado em compreensão que o levou ao sucesso, incluindo tanto os acertos quanto os erros que lhe permitiram aprender e crescer.

É importante lembrar que as coisas não são difíceis, mas sim complexas. Ao encontrar os componentes que compõem o sistema, podemos simplificar o que parecia complicado. Este é o esforço que lhe é pedido como mentor: traduzir o seu conhecimento empírico num modelo transferível.

Depois de ter clareza sobre as variáveis que compõem o seu sistema, é hora de estruturar uma observação experimental que permita superar o sistema atomístico e definir a complexidade do que você vai ensinar. Pergunte-se quais são as variáveis que compõem o sistema e estruture-as uma por uma para poder ensiná-las de forma eficaz..

Conclusão:

O modelo que desenvolvemos permite-nos conectar-nos com o mundo real e validar a continuidade do modelo transferível. A questão que devemos colocar-nos é: como é que a nossa experiência do mundo real é transformada em variáveis constitutivas e criando um modelo testável?

É importante garantir que há coerência entre as variáveis que estabelecemos e o sistema que criamos, e compreender que há uma circularidade no modelo, ou seja, o que era válido ontem pode não ser válido hoje. No entanto, as variáveis do modelo permanecerão sempre as mesmas. O verdadeiro desafio é atualizar essas variáveis.

Ao permanecermos em constante movimento e evolução, nos mantemos atualizados e atuais. Assim, podemos ter autoridade moral para acompanhar as pessoas no momento presente. Nossa experiência teve origem no passado, mas a trajetória do pupilo se estrutura no passado revertendo para o presente. Agora, tanto o mentor quanto o pupilo estão projetando e construindo o futuro a partir do foco em um futuro possível e em ações que possibilitem alcançar esse futuro.

Por isso, convidamo-lo a construir o seu próprio modelo e a partilhá-lo com a comunidade RGM para que juntos possamos continuar a evoluir e a melhorar.

"Como mentor, descubra o mundo invisível que só se revela diante dos seus olhos quando você está consciente e presente. Inspire outros a irem além do visível e alcancem todo o seu potencial."

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 13

13.- GESTÃO DE ORIENTAÇÃO PARA REALIZAÇÃO.

"O CAMINHO PARA GERIR A ORIENTAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO EXIGE LIBERTAR A NOSSA CRIATIVIDADE E ESTIMULAR O PENSAMENTO CRIATIVO, LEMBRANDO-NOS QUE SOMOS SERES CAPAZES DE FLUIR E CONVERGIR PARA O SUCESSO.."

Vamos abordar a mentoria como a gestão da orientação para a realização. Lembremos a famosa frase de Albert Einstein:

...“Se eu tivesse uma hora para resolver o problema do mundo, usaria os 55 minutos iniciais para analisar o problema e assim chegar a um diagnóstico preciso, e uma vez conhecidas as causas, levaria cinco minutos para encontrar a solução.”...

Com esta citação, vamos começar nossa reflexão:

Quais são os nossos desafios como mentores na gestão da orientação para a realização?

Em primeiro lugar, devemos encarar a realização como um objectivo de pensamento sensível e criativo.

Em segundo lugar, devemos compreender que quando o mentorado vem até nós, ele busca melhorar e aprender com pessoas de sucesso.

Terceiro, é necessário pensar na orientação para a realização em termos de competitividade global e eficácia cliente-mercado, e não na produtividade local e na eficiência de processos e recursos.

Quarto, devemos abordar a realização como um processo de pensamento racional e sequencial.

E, finalmente, acompanhe o pupilo no caminho da gestão da orientação para a realização.

Vamos começar o desenvolvimento destes cinco pontos para ter clareza no caminho que como mentores devemos seguir com o nosso pupilo ao orientá-lo para a gestão da orientação para a realização.

O ponto de partida é focar nas realizações do pupilo como um objetivo de pensamento sensível e criativo.

É inegável que a primeira coisa que devemos incentivar é a liberdade de pensamento do pupilo, para que possa fluir e depois convergir.

Como mentores, devemos libertar a nossa criatividade e encorajar o pensamento criativo.

Portanto, pergunte-se se você se considera uma pessoa de pensamento criativo.

O grande desafio do pupilo é estimular seu pensamento sensível e criativo.

Como podemos conseguir isso?

Primeiro, compreender como nossos cérebros funcionam como seres humanos.

Você certamente conhece a existência de dois hemisférios cerebrais que funcionam simultaneamente, e cada um deles nos orienta para um tipo particular de pensamento.

O hemisfério esquerdo, especialmente a sua parte frontal, é o quadrante lógico das pessoas, onde somos racionais, analíticos e matemáticos.

Na parte de trás deste hemisfério esquerdo está o quadrante estrutural, onde nos tornamos sequenciais, cautelosos, avaliativos, disciplinados e organizados, entre outras características.

É importante ter em mente que a nossa inclinação para o lógico e estrutural é influenciada pelo ambiente em que crescemos, pelas nossas famílias e pelos nossos professores.

Além do hemisfério esquerdo, temos também um hemisfério direito, que abriga o quadrante relacional, onde se encontram as dimensões emocional, comunicativa, sensível e afetiva.

Por fim, existe o quadrante criativo, que abriga a intuição, a imaginação, a curiosidade, entre outros aspectos.

Como mentores, devemos nos esforçar para integrar ambos os hemisférios cerebrais em suas quatro dimensões e também orientar o pupilo nesse sentido.

Isso implica conhecimento profundo e ações concretas, pois a pessoa tende a focar em um dos quadrantes e sacrificar os outros três.

Nosso objetivo é integrar o máximo possível para alcançar um pensamento sensível e criativo.

Em outras palavras, convidamos o pupilo a começar a pensar no hemisfério direito e depois estruturar os planos usando o hemisfério esquerdo.

Ok, então quais são as etapas para agregar valor?

O primeiro passo é exercitar a criatividade diariamente, trabalhando os dois hemisférios cerebrais.

Em segundo lugar, devemos abandonar a automatização em que normalmente operamos.

Muitas vezes nos tornamos mecânicos e repetimos o dia anterior em vez de estarmos presentes no aqui e agora que nos chama.

Ao desligar o piloto automático, podemos buscar diferentes pontos de vista que ampliem nossas visões e possibilidades.

Terceiro, devemos confrontar sistematicamente as nossas crenças e pressupostos que nos levaram a pensar e agir de determinadas maneiras.

Trabalhar em profundidade estes três aspectos nos leva ao quarto passo, onde desenvolvemos o impulso necessário para que a inspiração chegue. Isto envolve redefinir as nossas situações como desafios e os nossos desafios como situações complexas.

Ao reconhecer a complexidade, começamos a procurar soluções que abordem as variáveis que geram essa complexidade e enfrentamos a tendência de procrastinar ao desmascará-la.

É importante lembrar que tendemos a adiar sistematicamente as coisas e deixar para depois o que nos é mais complexo, optando pelo mais fácil. Então, vamos superar essa tendência de procrastinar continuamente.

Finalmente, para criar valor, devemos focar nos resultados, especialmente nos resultados emocionais que os acompanham. Devemos ter em mente que, antes de tudo, as pessoas são sensações, emoções e sentimentos, e depois vem o pensamento.

Portanto, os resultados estão inicialmente ligados a fatores emocionais.

Quando seguimos esses passos para gerar valor, transformamos os pupilos em seres humanos com potencial para superar as pessoas mais bem-sucedidas.

O terceiro aspecto da orientação para a realização centra-se em pensar em termos de competitividade e não em produtividade, e centrar-se na eficácia e não na eficiência. É importante deixar isso claro.

Lembremos que as organizações e as pessoas estruturam as suas vidas com base nos recursos e processos disponíveis.

Porém, para que estão estruturados esses recursos e processos?

Para gerar produtos e serviços.

A forma como maximizamos a utilização destes recursos e processos na produção de produtos ou serviços determina as condições do mercado e do cliente, que são fundamentais para tudo o que fazemos. Ao olharmos para a relação entre recursos, processos, produtos e serviços, estamos falando de eficiência e muitas vezes sacrificamos outros aspectos baseados nela.

Contudo, na realidade não trabalhamos apenas pela eficiência, mas pela eficácia. A eficácia surge quando produtos e serviços são oferecidos aos mercados e clientes. Na interação entre mentor e pupilo é crucial esclarecer o que leva à eficiência e o que leva à eficácia.

É importante ter em mente que qualquer coisa multiplicada por zero é zero, o que significa que se formos altamente eficientes mas ineficazes, não seremos eficazes e vice-versa. O próximo critério é que o mentor acompanhe o pupilo para se tornar cada vez mais produtivo, e é evidente que a produtividade está relacionada à forma como utilizamos recursos e processos na produção de produtos e serviços.

Contudo, num mundo globalizado, não basta ser produtivo, é preciso também ser competitivo. A competitividade surge da relação entre produtos/serviços, mercados e clientes.

Orientar o pupilo para a realização envolve considerar a eficiência, a eficácia, a produtividade, a competitividade e, em última análise, a eficácia. Devemos aprender a orientar o pupilo compreendendo as expectativas e medidas em cada uma dessas dimensões.

Uma vez abordadas estas três etapas, podemos fazer uma primeira reflexão e perguntar-nos, por exemplo:

Como podemos apoiar o pupilo a se tornar uma pessoa cada vez mais competente?

Como podemos fazê-los usar a sua inteligência, talento e potencial para beneficiar os ambientes em que operam?

Como podemos ajudar nossos pupilos a se tornarem mentores?

E, finalmente, como podemos tornar estes mentorados promotores da rede global de Mentores e atrair novos mentores para a rede?

Um quarto aspecto da orientação para a realização na interação mentor-pupilo centra-se na abordagem da realização como um processo de pensamento racional e sequencial. Este processo é inicialmente apoiado pelo hemisfério direito e depois pelo hemisfério esquerdo.

Na mentoria, o que está em jogo é a experiência e o conhecimento especializado do mentor. Antes de iniciar o processo de mentoria, o mentor se dedica a compreender profundamente as necessidades e oportunidades do pupilo, bem como a identificar desafios e desafios. Em seguida, o mentor deve projetar e construir o método que utilizará durante todo o processo de mentoria.

Caso não possua um modelo próprio, é importante adotar um já existente e utilizar as ferramentas associadas a esse modelo. Uma boa experiência convertida em conhecimento transferível pode servir de base para um modelo transferível.

Caso não possua um modelo próprio, é importante adotar um já existente e utilizar as ferramentas associadas a esse modelo. Uma boa experiência convertida em conhecimento transferível pode servir de base para um modelo transferível.

Uma vez claro o modelo, é necessário estabelecer o que chamamos de "sprints" na mentoria para gerenciar a validação dos resultados. Isto envolve identificar desafios e classificá-los para que possam ser estabelecidos controles intermédios para medir o progresso. É preciso definir desde o início o que vai ser feito, como vai ser medido e em que momentos serão gerados os "sprints" que demonstram as conquistas iniciais e ao longo do processo. Com essa clareza, um plano é desenvolvido e colocado em ação para produzir os resultados esperados

pelo pupilo. Esses resultados serão expressos em termos de conquistas em competências, habilidades, estratégias, entre outros aspectos.

A partir de agora nos aprofundaremos em algumas ferramentas que podem ser úteis em processos de mentoria. Como já mencionamos, a escolha das ferramentas é o que faz a grande diferença entre um modelo de acompanhamento e outro. Abaixo listaremos algumas opções possíveis.

Primeiro, existem treze ferramentas que são altamente eficientes, eficientes e eficazes no apoio à gestão da interação na mentoria. Porém, é importante compreender a origem dessas ferramentas. A primeira fonte está relacionada ao material e econômico, abrangendo estudo, conhecimento, pesquisa, tecnologia, administração, flexibilidade e dinheiro, entre outros aspectos.

Uma segunda fonte de ferramentas está ligada à educação e aos relacionamentos. Aqui encontramos elementos como comunicação, acordos, compromissos, firmeza nas conversas e diálogos, formação e flexibilidade de pensamento.

Um terceiro grupo de ferramentas centra-se no corpo físico e na saúde, incluindo exercício, nutrição, descanso, estimulação e prática de mindfulness, entre outros.

O quarto nível de ferramentas está relacionado à mente e à personalidade. Isto envolve a gestão da informação, do raciocínio, do pensamento e das dimensões alquímicas que surgem ao longo da ação da pessoa.

Por fim, poderíamos citar um quinto nível de ferramentas baseadas no amor e na espiritualidade, que inclui aspectos como aceitação, gratidão, respeito, valorização e compreensão, entre outros.

Cada mentor, dependendo do seu nível de experiência, utilizará essas fontes de ferramentas durante a interação com o pupilo. Contudo, de um modo geral, o que está sempre em jogo é a possibilidade de realizar ações incrementais utilizando diferentes ferramentas. Agora vamos falar sobre algumas dessas ferramentas. Se você já os conhece e manuseia, é excelente. Caso contrário, forneceremos informações básicas sobre cada um deles.

Podemos citar ferramentas como “Olhos Limpos”, “Suposições e Opostos”, analogias, brainstorming, mapas mentais, desenhos macro, associações forçadas, o método Scamper, gamificação, técnicas Disney, as técnicas dos três cenários, Lean Startup e, por fim, Design Thinking.

Não é necessário que você utilize todas essas ferramentas, o importante é que você as conheça para poder estruturar seu próprio método e modelo de gestão de mentoria.

Vejamos rapidamente cada uma das ferramentas mencionadas, deixamos para você investigar e aplicar cada uma delas:

"Ojos limpios": Consiste en clarificar la situación problemática del mentorado, buscando obtener una formulación concisa y alineando las narrativas del mentorado con las expectativas realistas. El mentor recopila información objetiva para determinar los límites del mentorado y desarrollar el proceso de mentoría. Además, trabaja en la transferencia del conocimiento procedimental, enfocándose en la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades y métodos para lograr resultados medibles.

"Supuestos y Opuestos": Esta herramienta invita al mentorado a visualizar el extremo opuesto de la situación problemática, es decir, la solución deseada. Luego, se explora el espacio circundante del problema en lugar de centrarse únicamente en el problema en sí mismo. Se plantea el objetivo como una situación resuelta y se ayuda al mentorado a conectar la información en una secuencia lineal. También se abordan las contradicciones cognitivas, afectivas y conductuales, fomentando un cambio en el estilo de comportamiento declarativo hacia comportamientos procedimentales. El mentor brinda apoyo en el desarrollo de estrategias, técnicas, habilidades y métodos necesarios para lograr la solución.

"Analogias": Consiste em resolver uma situação problemática por meio de comparações com outras coisas, buscando sinônimos e antônimos. Observam-se sistemas, aplicações e objetos que têm elementos em comum com algo conhecido pelo mentorado, o que fornece ideias para o processo de mentoria.

"Brainstorming": É uma técnica onde cada participante contribui com ideias sem avaliar sua viabilidade. As ideias são escritas em post-its e coladas na parede, gerando associações e conexões em torno do tema. As ideias são inicialmente consideradas válidas e posteriormente avaliadas para implementação nos contextos específicos do mentorado.

"Mapas mentais": São diagramas gráficos que organizam a informação a partir de uma ideia central e seus subtemas. Usa-se uma folha horizontal e desenha-se uma imagem central de fácil memorização. As ideias secundárias são colocadas ao redor do mapa, conectadas por linhas curvas, e os aspectos relevantes para o mentorado são destacados.

"Macro desenhos": São gerados desenhos que estruturam e representam ideias ou imagens relacionadas a um tema. Esses desenhos são comparados com o objetivo do mentorado para sua compreensão e memorização. É uma técnica visual que apoia a interação com o mentorado e facilita a recordação das conversas.

Associações forçadas: Apresentam-se elementos dispersos ao mentorado para que ele encontre soluções criativas ao relacioná-los. Geram-se situações problemáticas e soluções que se misturam, obrigando o mentorado a fazer associações forçadas para resolver os problemas.

Técnica Scamper: Utiliza-se para desenvolver ideias e soluções criativas. Baseia-se em sete verbos (substituir, combinar, adaptar, modificar, colocar outro uso, eliminar, reorganizar) para identificar e abordar as partes do processo que afetam um produto ou serviço.

Gamificação: Consiste em aprender através do entretenimento, mantendo a motivação e o compromisso. Utiliza-se um jogo conhecido pelo mentorado e vincula-se com processos de aprendizagem, identificando estratégias e habilidades que podem ser aplicadas em situações reais.

Modelo Disney: É uma técnica criativa dividida em três etapas: sonhador, realista e crítico. Busca-se desenvolver ideias e soluções a partir da imaginação, analisando sua viabilidade e refinando-as através de perguntas e feedback.

Os Três Cenários: Utilizam-se diferentes contextos para visualizar técnicas e soluções em ação. Propõem-se cenários diferenciais e desenha-

se o futuro desejado, estabelecendo ações para alcançá-lo. É uma ferramenta poderosa no trabalho de mentoria.

Lean Startup: Foca-se em desenhar um método de trabalho que aumente a probabilidade de sucesso de um projeto. Simula-se a implementação de ideias inovadoras em um ambiente de startup, obtendo lições aprendidas antes de aplicar o projeto em grande escala.

Design Thinking: É uma metodologia de design centrada no usuário. Busca-se encontrar soluções inovadoras para problemas e aplicá-las em produtos ou serviços que atendam às necessidades do usuário. Divide-se em cinco fases: empatia, definição, ideação, prototipagem e teste.

Ikigai: Conceito japonês que representa a convergência de quatro elementos: o que você ama, no que você é bom, o que o mundo precisa e pelo que você pode ser remunerado. Busca-se encontrar o propósito e sentido da vida.

Modelo Canvas: Ferramenta visual que representa o modelo de negócio de uma organização ou projeto. Divide a estrutura empresarial em nove blocos, incluindo proposta de valor, segmentos de clientes, canais de distribuição e relações com os clientes.

Análise SWOT: Método para avaliar as Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças de uma empresa, projeto ou situação. Ajuda a tomar decisões estratégicas identificando fatores internos e externos.

A Roda da Vida: Ferramenta de desenvolvimento pessoal que visualiza diferentes áreas da vida, como saúde, finanças, relacionamentos e carreira, em uma roda dividida em seções. Permite avaliar e estabelecer metas.

No treinamento de nível O2 você terá a oportunidade de treinar no uso dessas ferramentas.

"Lembremos que a eficácia surge quando nossos produtos e serviços são oferecidos ao mercado e aos clientes e, nesse sentido, devemos focar na geração de resultados emocionais que impactem positivamente as pessoas, pois são elas o verdadeiro motor do nosso sucesso."

14.- DESIGN THINKING.

"O VERDADEIRO SUCESSO DA MENTORIA RESIDE NA TRANSFORMAÇÃO DO NOSSO CONHECIMENTO E COMPREENSÃO NUM MODELO DE AÇÃO QUE INSPIRA E ORIENTA OUTROS NA SUA BUSCA PELO SUCESSO."

Iremos agora referir-nos à mentoria como aquele modelo de ação que pode ser transferido do mentor para o pupilo.

Como já dissemos, mentoria é acompanhamento. O mentor, de forma colaborativa, sistemática, criativa e transformacional, partilha a sua experiência para que o pupilo adquira conhecimentos processuais.

É importante ter isto claro para não confundir mentoria com outras formas, como formação, instrução, ensino, aconselhamento, consultoria, coaching ou terapia.

Nossa abordagem consiste em acompanhar o pupilo na internalização do conhecimento processual. A mentoria envolve a transferência de know-how do mentor para o pupilo, que inclui procedimentos, estratégias, técnicas, habilidades, competências e métodos adquiridos ao longo da carreira na busca pelo sucesso.

O mentor traduziu-os em conhecimento, compreensão e ação, transformando-os em sabedoria que agora transmite ao pupilo.

Como disse o Dr. Joe Dispenza, quanto mais conhecimento interno e externo eu tenho sobre as coisas, mais acesso tenho a novas formas de criação. O mentor e o pupilo, numa dança conversacional, trabalham

juntos para gerar novas formas de ação. O mentor é nutrido enquanto o pupilo cria. Como sabemos, tudo é soma de partes e faz parte de um todo maior, onde cada parte é por sua vez o todo. Aqui surge a necessidade urgente de que, antes de se tornar mentor de outras pessoas, você construa seu próprio método de mentoria. Ou seja, traduza tudo o que você já incorporou em um modelo de ação transferível.

Esse é o primeiro grande desafio ao começar a pensar em se tornar um mentor: transformar todo o seu conhecimento e compreensão em um modelo estruturado de ação que o apoie na transferência que você fará com o seu pupilo.

Este não é um modelo teórico que você está ensinando, mas um modelo prático baseado em sua própria vida. Este modelo permite orientar o pupilo de forma lógica, sequencial, demonstrativa e com resultados tangíveis, para alcançar os resultados desejados na mentoria.

Da Rede Global de Mentores, queremos apresentar-lhe um modelo que servirá de guia para desenvolver o seu próprio modelo de mentoria. Esperamos que, através da sua compreensão de como um modelo é estruturado, você possa desenvolver e projetar sua própria abordagem. Este modelo que você criar será valorizado e considerado como parte do seu processo de certificação na RGM. Além disso, iremos incorporá-lo em nossos materiais, dando-lhe os créditos correspondentes, enquanto escrevemos sobre como facilitar o processo de formação de outros mentores. Vamos começar, então, entendendo o modelo de Design Thinking.

Design Thinking, em poucas palavras, é a aplicação do processo de design como uma abordagem completa, como uma abordagem holística para a resolução de problemas e nos leva a enfrentar desafios de gestão, desafios de comunicação, desafios de desenvolvimento de negócios e serviços, etc., a partir do mesmo. perspectiva sistêmica com a qual um designer enfrenta e resolve projetos. É então um caminho potencial para você, como mentor, trabalhar sistematicamente como um designer, porque na prática real é isso que você se torna, um designer do seu próprio modelo de gestão e mentoria.

O design thinking tem várias características principais. Primeiro, transforma problemas em desafios que devem ser resolvidos.

Tanto o mentor quanto o pupilo se concentram em abordar cada situação problemática como uma necessidade a ser resolvida.

Em segundo lugar, o utilizador é colocado no centro do processo. O pupilo é o protagonista principal e o design foca nas suas necessidades.

Em terceiro lugar, o processo pretende ser educativo e divertido, onde tanto o mentor como o pupilo trabalham em conjunto para encontrar soluções para os desafios colocados em cada interação de mentoria.

Quarto, é promovida a colaboração construtiva entre mentor e pupilo. Eles trabalham juntos para desenvolver um pensamento orientado para a ação e para os resultados, com base nas percepções e crenças que levaram o pupilo à sua situação atual.

Quinto, a curiosidade é incentivada. O mentor e o pupilo exploram e transformam desafios em oportunidades, decompondo-os em variáveis que podem ser abordadas individualmente.

Sexto, o design thinking é acompanhado de criatividade. O mentor, ao ser dinâmico e confrontar a sua própria experiência, pode observá-la a partir de novas perspetivas e apoiar a visão renovada do pupilo.

Com essas características, o design thinking é um processo de aprendizagem constante, onde os erros são vistos como oportunidades para explorar, aprender e melhorar.

Então é fundamental que o processo de mentoria obtenha definitivamente vitórias precoces. O mentor e o pupilo devem desafiar-se mutuamente de tal forma que muito rapidamente comecem a encontrar as soluções que cada um dos pupilos enfrenta para que encontrem sentido na ação de mentoria e se comprometam cada vez mais com ela. E por último, obviamente permite uma iteração contínua, ou seja, ir e voltar, ir e voltar, ir e voltar nos diferentes temas para manter a dinâmica estrutural do modelo e obviamente a dinâmica estrutural da busca de resultados.

Neste processo de design, nos perguntamos seis questões fundamentais. A primeira questão centra-se na forma como abordamos o pupilo, à semelhança da forma como nos relacionamos com clientes ou utilizadores. A segunda questão aborda a interpretação das suas necessidades, reconhecendo que as nossas percepções são subjetivas. Questionamos se as nossas interpretações são objetivas ou subjetivas,

tanto para o pupilo como para nós mesmos. A terceira questão refere-se a como encontrar soluções, e a quarta questão é sobre como construir essas soluções juntamente com o pupilo. Estas são as quatro questões básicas que surgem quando enfrentamos uma interação de mentoria e quando desenhamos o nosso próprio modelo de mentoria. Além disso, há duas questões adicionais que acompanham o processo: a quinta questão foca em como evoluir as soluções, e a sexta pergunta busca como melhorá-las. Cada uma dessas questões está associada a um modelo específico, e dominar cada modelo faz a diferença no desenho da nossa abordagem de gestão e mentoria. A empatia resolve a primeira questão, a definição clara aborda a segunda, a ideação aplica-se à terceira, a prototipagem é utilizada na quarta, o teste está relacionado com a quinta e, finalmente, a circularidade aplica-se à sexta questão.

A primeira questão, como faço para abordar isso?, é resolvida a partir da empatia, a segunda é resolvida a partir de uma definição clara. A terceira, como posso criar? É resolvido desde a ideação. A quarta, como faço para construir? desde a prototipagem. E o quinto, como evoluo? desde o teste. E finalmente a sexta pergunta, como posso melhorar isso? da circularidade.

Então, vamos nos aprofundar em cada uma das questões a partir das etapas que resolvem a questão.

Empatia:

O mentor deve gerar empatia com o pupilo.

O objetivo é encontrar a situação problemática e transformá-la em um desafio.

A complexidade é dividida em variáveis e o desafio definitivo é escolhido.

Os esforços são priorizados para resolver o maior número possível de situações.

O desafio é nomeado e declarado para encontrar soluções.

Definição:

É necessário entender as necessidades do pupilo.

São utilizadas técnicas de escuta ativa e entrevista.

Cenários são desenvolvidos e questões estratégicas com alternativas são formuladas.

Um mapa de empatia é criado para compreender as preocupações e aspirações do pupilo.

Ideação:

Post-its ou cadernos de Design Thinking são usados para gerar ideias em colaboração com o pupilo

Prototipagem:

O modelo de mentoria é estruturado com procedimentos, estratégias, técnicas e métodos dominados pelo mentor.

É criado um protótipo a partir do qual será gerada a interação com o pupilo.

Teste/Circularidade:

Tome uma atitude e teste o modelo.

Vai do expressivo ao descritivo, construtivo e funcional.

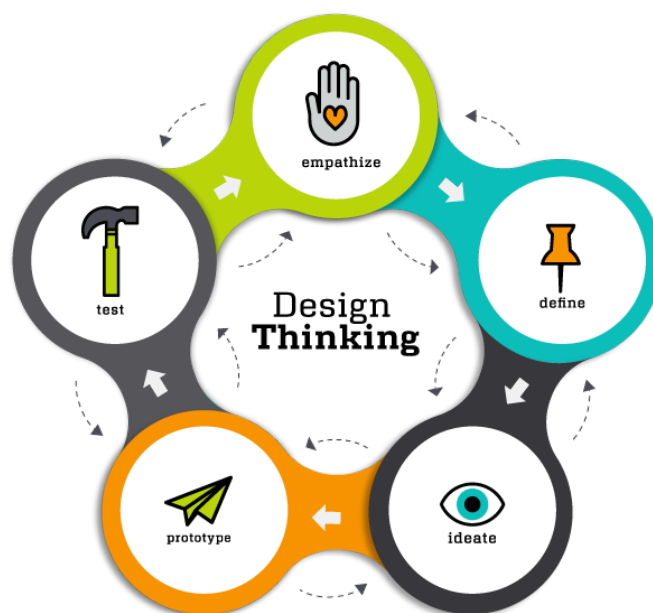
Busca obter conquistas e resultados por meio da ação.

Em suma, a empatia envolve compreender o pupilo e dividir a complexidade em variáveis para abordá-la. A definição centra-se na compreensão das necessidades do pupilo e na utilização de ferramentas como entrevistas e mapas de empatia. A ideação baseia-se na geração de ideias em colaboração com o pupilo, e a prototipagem envolve a estruturação do modelo de mentoria. A circularidade implica agir, testar o modelo e obter conquistas e resultados.

É assim que um modelo de gestão de mentoria é desenhado e estruturado.

Com base no exposto, convido você a melhorar sua forma de gerenciar a orientação para conquistas com seus pupilos. Observe a sequência processual que você tem em mente, traduza-a em uma linguagem clara e compreensível e, em seguida, organize-a em sequências lógicas que possam ser transferidas e medidas de forma eficaz.

Lembre-se de que ter objetivos claros nos ajuda a avaliar melhor nossas ações. Para que esses objetivos funcionem corretamente, é importante aprender a ver as coisas de uma perspectiva externa, de um ponto alto. Isso nos permitirá estar mais preparados para tomar as decisões corretas. Em outras palavras, vemos nossos pupilos como alguém externo a nós e avaliamos nossas experiências passadas a partir dessa mesma perspectiva para validar os resultados, sequências e processos.



"A chave para uma mentoria eficaz é ter clareza sobre os nossos objetivos, aprender a avaliar as nossas ações a partir de uma perspectiva externa e utilizar as nossas experiências passadas para validar e melhorar os nossos processos.."

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 15

15.- ESPAÇOS DE DIÁLOGO E CONVERSAÇÃO COM MÚLTIPLA ABORDAGEM.

NO DIÁLOGO E NA CONVERSA DA MENTORIA, REVELA-SE A MAGIA DE COMPREENDER E CONSTRUIR JUNTOS. PERMITA-SE SER UMA VOZ AUTÊNTICA, OUÇA COM EMPATIA E VEJA AS PALAVRAS DANÇAREM RUMO A UM FUTURO CHEIO DE POSSIBILIDADES.

Agora vamos nos referir à mentoria como espaços dialógicos e conversacionais multifocais.

Quando falamos em mentoria, nos referimos a um relacionamento baseado em interações e processos conversacionais que buscam ampliar o potencial e as possibilidades do pupilo. É uma forma de aprendizagem construtivista e significativa em que o mentor, como pessoa autónoma e reflexiva, partilha a sua experiência e conhecimento para ajudar o pupilo. O mentor baseia-se em factos e dados verificáveis, enquanto o pupilo é também uma pessoa autónoma e reflexiva, com motivações e objetivos próprios e específicos.

A mentoria é uma disciplina única que se diferencia de outras formas de apoio e desenvolvimento pessoal. É uma relação construtiva entre o mentor e o pupilo, onde se compartilham conhecimentos e se aprendem estratégias e ferramentas para atuar no mundo. A metodologia e a criação de valor são fundamentais neste processo. Ambas as partes estabelecem acordos e coordenam ações para que a mentoria seja significativa. É importante ter em mente que tanto o mentor quanto o pupilo têm perspectivas subjetivas baseadas em suas experiências anteriores. A mentoria busca o aprimoramento e a transformação do pupilo, e se diferencia de outras formas de apoio pessoal. Por meio dessa interação, as formas como os resultados são obtidos são avaliadas e questionadas. O mentor traz sua experiência, mas também ajuda o pupilo a desenvolver seu próprio caminho.

Quando interagimos com outras pessoas, é comum termos diferentes percepções da realidade, da verdade e da razão. Na mentoria, três efeitos psicológicos estão constantemente em jogo.

O primeiro efeito é o “efeito halo”, que se refere à vibração energética que se estabelece quando entramos em contato com alguém. Essa primeira impressão é crucial para gerar uma boa conexão e possibilidade de afiliação.

O segundo efeito é o “efeito Galatea”, que tem a ver com a forma como nos vemos em relação aos outros. A nossa percepção de superioridade, igualdade ou inferioridade influenciará a nossa capacidade de influenciar os outros.

O terceiro efeito é o “efeito Pigmalião”, que se baseia nas crenças e expectativas que projetamos nos outros. Esperamos certos comportamentos e filtramos o relacionamento com base em nossas previsões.

Esses três efeitos são transcendentais na mentoria, pois afetam a forma como nos comunicamos e expressamos as situações. Como mentores, é importante compreender que a linguagem não é inocente. Devemos redefinir o conceito clássico de conversa para termos clareza em nossa interação.

Para melhor compreender a relação de mentoria como um espaço dialógico e conversacional com múltiplos focos, é crucial ter clareza

sobre as distinções. As palavras ganham significado quando são encontradas nos quatro campos de jogo de uma interação. O primeiro campo implica que, ao se expor, você está incitando uma resposta do outro. Cuidar do afetivo antes do efetivo é fundamental para ter sucesso na mentoria, pois estabelece as bases para construir um nós a partir da autoexposição e da instigação.

É importante ir além e compreender que falar, comunicar, dialogar e conversar são palavras aparentemente sinônimas, mas que possuem raízes e significados diferentes. Por exemplo, a palavra “conversar” vem do latim “conversatio” e implica estar reunido, andar juntos para trocar ideias, pensamentos e ações. Na mentoria, o espaço conversacional implica um encontro onde mentor e pupilo interagem, gerando novas ideias, pensamentos e ações para melhorar e desenvolver as habilidades e competências do pupilo.

Conversar é uma dança entre perguntar e propor pelo pupilo, ouvir e falar entre mentor e pupilo. Trata-se de seguir o caminho traçado pelo outro, buscando um objetivo comum e gerando vitalidade por meio de acordos para coordenar ações que os tornem possíveis.

Uma conversa de mentoria busca vitalizar a ideia e transformá-la em realidade. Neste contexto, é importante compreender as tensões dinâmicas presentes nas relações com os outros.

A primeira tensão dinâmica surge entre segurança e liberdade. Sabemos que quanto maior segurança, menos liberdade e vice-versa. A segunda tensão dinâmica ocorre entre a contração e a expansão. Podemos ser seguros e contrativos ou livres e contrativos, seguros e expansivos ou livres e expansivos. Essas tensões geram resultados diferentes.

Quando trabalhamos a partir da segurança contratual, focamos em nós mesmos. Quando avançamos em direção à liberdade contratual, nos orientamos para situações externas. Na segurança expansiva, focamos no outro como um ser verdadeiro e distinto de nós mesmos. E finalmente, em liberdade expansiva, transformamos o “eu” no “nós”. Um mentor nunca sairá da contração, pois seu foco não está apenas em si mesmo ou simplesmente em uma tarefa. Está na relação com o outro, construindo um “nós” que permite a expansão do mentorado.

Quanto às diferenças entre falar, comunicar, dialogar e conversar, a partir da segurança contrativa, onde focamos em nós mesmos, o ego está em jogo. Aqui tendemos a fazer monólogos emocionais, impondo nosso ponto de vista como o único válido. Isso nos leva a debater constantemente com os outros para impor nossas ideias.

Quando caminhamos em direção à liberdade, mas permanecemos em contração, o outro aparece, mas num papel inferior ao nosso. Continuamos superiores porque possuímos a informação, o poder e o conhecimento. O diálogo aparentemente racional torna-se uma posição de assumir o papel de comunicador baseado em nossos conhecimentos e critérios de verdade e realidade.

O mentor, por outro lado, muda e dá saltos quânticos para proteger a sua segurança e a do pupilo de forma expansiva. Nesta abordagem, o outro torna-se um “outro real” e ambos são colocados no mesmo nível. Eles compartilham cenários para entender, onde o mentor se esforça para entender a posição do pupilo e vice-versa. A partir desses argumentos mútuos, constroem o conhecimento sobre a realidade, os modelos que a explicam e as variáveis que os constituem. Passam do dialógico ao “nós”, estabelecendo uma interação para a construção conjunta.

Nessa conversa, eles constroem acordos que levam à ação, à inovação e à gestão de possibilidades. A mentoria envolve inovação e gestão de possibilidades para o pupilo, com o apoio do mentor, que fornece conhecimento com base na sua experiência e transferência de conhecimento para o pupilo, que por sua vez aprende neste processo.

Na Global Mentoring Network, podemos concluir que as interações de mentoria são espaços conversacionais multifocais. Superamos a imposição e o posicionamento, focando na argumentação e nos acordos. Não estamos mais limitados a falar ou comunicar, mas mergulhamos no diálogo e na conversa como formas de interação.

O diálogo e a conversa têm propósitos diferentes na interação de mentoria. Enquanto o diálogo busca compreender, a conversa implica uma interação para a construção conjunta. É importante ressaltar que a mentoria não se limita à comunicação verbal, mas se baseia no diálogo e na conversa. Estas distinções ajudam-nos a compreender porque é que a mentoria é um espaço dialógico e conversacional, mas ainda precisamos de compreender o conceito de foco múltiplo.

A abordagem múltipla implica diferentes perspectivas e níveis de envolvimento. Quando falamos, estamos focados em nós mesmos. Ao nos comunicarmos, nos concentramos na situação externa. No diálogo, voltamos para o outro, reconhecendo-o como um ser real. E finalmente, na conversa, focamos em nós mesmos como parte de um coletivo. Essa variedade de abordagens tem implicações significativas.

Ao falar e comunicar, o foco é único, gerando sistemas subjugados ou resignados. No entanto, no diálogo e na conversa, promove-se uma abordagem multifacetada que incentiva a aprendizagem mútua. Em vez de impormos as nossas ideias, procuramos uma compreensão profunda e reconhecemos que todos temos perspectivas únicas. Trabalhamos juntos para tomar decisões e transformar a interação em um diálogo construtivo. Nesta abordagem, cada indivíduo tem o direito de expressar os seus interesses, mas ambos trabalham em prol de um interesse comum. A raiva ou o controle unilateral não são justificados.

A abordagem múltipla é caracterizada por comportamentos e características específicas. Tanto o mentor quanto o pupilo entendem que as coisas não são como as vemos, mas como ambos decidem que são. Eles se comprometem a fazer a coisa certa e transformar o diálogo em uma interação conversacional. Cada um fala a partir de seus interesses, mas ambos trabalham em prol de um objetivo comum. A raiva de ninguém é justificada. Ao adotar esta abordagem é fundamental ser impecável com as palavras, não levar nada para o lado pessoal, evitar fazer suposições, viver o presente sem julgar ou criticar os outros, transformar velhos acordos e paradigmas, enfrentar o medo que limita a nossa liberdade, ser coerente e consistente e fazer todo o possível para contribuir.

Em resumo, a abordagem multifacetada na mentoria promove o diálogo e a conversa como formas de interação construtiva. Afastamos-nos da imposição e comprometemo-nos a compreender e construir juntos. Isto requer reconhecer e respeitar as perspectivas individuais, trabalhar em prol de um interesse comum e adotar comportamentos consistentes com uma abordagem multifacetada.

Por tudo o que foi dito, ...“A interação de mentoria é um espaço de diálogo e conversa que engloba múltiplas abordagens”...

"A abordagem multifacetada da mentoria nos ensina a apreciar as perspectivas individuais e a fundi-las em uma sinfonia de colaboração. Cada interação é uma oportunidade de crescer, aprender e nos tornarmos versões melhoradas de nós mesmos. Deixe a mentoria inspirar você a explorar o poder da cocriação!"

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 16

16.- O PRODUTO QUE GERA INTERAÇÃO DE MENTORIA.

"A MENTORIA NOS CONVIDA A SONHAR E A USAR A MENTE PARA TRAÇAR UM CAMINHO QUE NOS PERMITA REALIZAR NOSSOS SONHOS. SOMOS CAPAZES DE TRANSFORMAR O NOSSO PRESENTE E CONSTRUIR UM MUNDO EXTRAORDINÁRIO BASEADO NAS NOSSAS PAIXÕES E ESFORÇOS.."

Agora vamos nos referir a: Qual é o produto que gera a interação de mentoria?

A mentoria envolve um crescimento abrangente tanto para o pupilo quanto para o mentor, nas áreas pessoal, profissional e organizacional. Ambos estão empenhados em buscar um resultado diferenciador nesse processo, que se reflita no desenvolvimento em diferentes aspectos de suas vidas. Além disso, adquirem novas habilidades, competências, estratégias e táticas que lhes permitem interagir com sucesso em seus contextos particulares e característicos.

A mentoria pode ter dois níveis de resultados.

No nível REMEDIATIVO, o pupilo busca corrigir comportamentos, ações e reações que não geram os resultados esperados em seu ambiente ou em

si mesmo. Nesse caso, o mentor fornece as ações necessárias para remediar habilidades e competências, permitindo que o mentorado alcance os resultados esperados.

Porém, há momentos em que o pupilo busca mais do que mudanças corretivas, mas sim processos essenciais de desenvolvimento. Nestas situações, o mentor apoia o pupilo numa abordagem GENERATIVA, confrontando valores e promovendo maior motivação e compromisso com o desenvolvimento de competências. O pupilo fornece capacidades, competências e potencialidades, enquanto o mentor acompanha a criação das novas condições necessárias ao pupilo.

O processo de mentoria começa com uma VISÃO clara e compartilhada. Mentor e pupilo passam tempo estabelecendo em conjunto a direção que desejam seguir. Tal como um pintor que planeia a sua obra, eles definem com precisão onde e como querem chegar, bem como os critérios para medir os resultados. Essa visão fornece uma estrutura para interação e orienta o caminho para o alcance das metas.

Para alcançar essa visão, mentor e pupilo consideram os conhecimentos, ferramentas, metodologias e técnicas necessárias. O mentor traz sua experiência e recursos, enquanto o pupilo também traz seus próprios conhecimentos e habilidades. A mentoria envolve uma troca constante de ideias e um processo de avaliação crítica para determinar quais abordagens e estratégias serão empregadas no processo. A precisão no CRITÉRIO utilizado facilita o progresso em direção à visão acordada.

A PAIXÃO desempenha um papel fundamental no processo de mentoria. Tanto o mentor quanto o pupilo devem ter uma energia estimulante e persistente que lhes permita dedicar tempo e esforço ao trabalho conjunto. Esta intensa dedicação traduz-se num compromisso contínuo com o desenvolvimento e a transformação. A paixão leva ambos a superar desafios, perseverar no processo e finalmente ver seu trabalho se concretizar. O mentor influencia a vida do pupilo, e o mentorado aplica os aprendizados em sua vida prática, criando um impacto significativo e duradouro.

Para deixar isso como um aspecto prático e tendo como referência para buscar apoio para a ação, você poderia muito bem ir a um livro maravilhoso chamado "Você ousa sonhar" É um livro de Mati Gemi que

também pode ser lido veja". em um pequeno vídeo produzido por eles mesmos...

Neste trabalho fica evidente que todos temos a capacidade de sonhar e de usar a mente para traçar um caminho que nos permita conhecer o ponto de partida, os motivos para correr riscos, o processo que se seguirá e o momento em que iremos. realizar nosso sonho. Queremos deixar-lhe esta reflexão como uma simples preocupação para que continue no seu processo de desenvolvimento.

Vamos simpatizar com os elementos básicos que vimos. Lembre-se que tudo depende do que você e o pupilo acreditam, pois precisamos acreditar para criar. Quando entendemos isso e agimos de acordo, entendemos que existe um princípio de realidade e uma possibilidade associada às nossas crenças. O princípio da realidade surge da causalidade ligada ao nosso passado.

O passado influencia o presente, definindo a realidade do pupilo. Porém, o pupilo está construindo o seu futuro e é aí que surge a possibilidade. Além da lei de causa e efeito do passado, existe uma lei de intencionalidade em relação ao futuro. O que motiva você? Por que você está se mudando? Qual é a sua visão? Qual é a sua motivação? Quando mentor e pupilo encaram a realidade a partir da perspectiva da possibilidade, surge a intencionalidade. Nesse ponto, eles estão na zona de conforto e avançando em direção à zona de aprendizagem, embora o pupilo provavelmente entre em pânico no início. A tarefa do mentor e do pupilo é transformar essa zona de pânico numa zona de aprendizagem e magia. Para sair da zona de conforto é preciso se emocionar, sentir, sonhar, experimentar, arriscar e viver novamente.

Para chegar à maravilhosa zona mágica onde perseguimos os nossos sonhos, vivemos o presente, deixando-nos fluir e trocando o trabalho pela paixão. Criamos o mundo que sonhamos e entendemos que o fracasso faz parte do aprendizado e, portanto, do sucesso. Este é o resultado que buscamos na interação de mentoria. O objetivo tangível da mentoria é que o mentorado saia da zona de pânico e entre em zonas reais de aprendizagem, transformando-as em zonas mágicas. Tanto o mentor como o pupilo sabem que haverá tensões emocionais e criativas no processo e que os receios do pupilo devem ser enfrentados com a sua própria motivação. Trabalhamos no desenvolvimento de habilidades, conhecimentos, atitudes e comportamentos para melhorar por meio do

aprendizado e da experimentação. Com essas ferramentas, mentor e pupilo entendem que é preciso transformar o mundo comum em um mundo extraordinário. Contudo, também enfrentarão momentos críticos nesta tríade de mundo comum, mundo especial e mundo extraordinário.

O ponto de partida é que o mentorado pode não ter conhecimento do seu problema ou oportunidade, ou que o mentor pode ter dificuldade em confrontar esse problema ou oportunidade com o mentorado. Quando um processo de mentoria começa, o equilíbrio é quebrado e mentor e pupilo entram em um mundo de mudanças. É normal que o pupilo seja cético e que o ambiente se oponha à mudança. Mas quando o pupilo aceita o chamado e se compromete, o mentor o acompanha como um apresentador experiente, com visão clara e ferramentas mágicas, em um mundo especial. Lá, o pupilo cruzará o limiar e se envolverá com novas ideias, ferramentas, mecânicas e estratégias que trarão resultados diferentes. Nesta jornada, o pupilo enfrentará provações e encontrará aliados e inimigos.

Para especificar essas ideias, podemos afirmar que o trabalho do mentoring se divide em três domínios, que equivalem à orientação para a realização.

Primeiro, temos clareza de direção. Isso envolve o estabelecimento de metas e objetivos claros.

Em segundo lugar, existe uma interação eficaz. É importante manter uma comunicação fluida e constante entre o mentor e o pupilo.

Terceiro, existe o processo sistemático de renovação e transformação. O mentor e o pupilo entendem que a direção e a interação se desenvolvem num fluxo contínuo, impulsionado pela renovação e transformação.

Esta representação dinâmica do movimento é chamada de “lemniscata de orientação para a realização”, uma vez que a mentoria leva à realização do pupilo. Para conseguir isso, o mentor deve trabalhar com seu pupilo no desenvolvimento do domínio da gestão, o que inclui pensamento estratégico, alinhamento de expectativas e criação de uma narrativa comum. Para alcançar o alinhamento e uma narrativa comum, é necessário cultivar o pensamento estratégico tanto no mentor quanto no pupilo. Isto implica compreender que qualquer situação problemática é um sistema com múltiplos fatores.

O mentor e o pupilo mergulham na análise dos fatores constituintes do sistema, tendo em conta os seus próprios pontos de vista e partilhando-os mutuamente. A finalidade, a meta e o objetivo da interação são estabelecidos considerando o sistema como um conjunto de variáveis organizadas e priorizadas. Em seguida, estrutura-se um modelo que permite explorar diferentes alternativas, possibilidades e opções. Neste ponto, fica claro o domínio da gestão e, ao utilizar essas cinco ferramentas, desenvolve-se o pensamento estratégico para eliminar expectativas e construir uma narrativa comum.

Porém, o mentor sabe que o que não é medido não pode ser melhorado. Portanto, é necessário que o pupilo tenha critérios para avaliar e abordar de forma mais eficaz as situações problemáticas. Através da ferramenta “Positivo, Negativo e Interessante” é analisado tudo o que está acontecendo na interação da mentoria. Os aspectos positivos e negativos costumam surgir imediatamente, enquanto o que é interessante é descoberto com o tempo e se torna positivo ou negativo à medida que a ação é realizada. Além disso, é realizada uma avaliação sistemática das consequências e consequências das ações de mentoria. As consequências são os efeitos imediatos, enquanto as consequências referem-se aos efeitos de curto, médio e longo prazo daquilo que está sendo gerado. Este é o domínio da interação.

O mentor e o pupilo sabem que a conquista é alcançada por meio de interações. Portanto, o segundo domínio é o da interação, que deve considerar fatores emocionais. Ao nos relacionarmos como seres humanos, nossas interações são inicialmente baseadas nas emoções, não na razão. Portanto, o mentor e o pupilo devem abordar cinco fatores emocionais principais.

O primeiro fator a considerar na mentoria são os atratores. O que atrai tanto o mentor quanto o pupilo? Em que aspectos específicos do processo de formação e transferência devemos nos concentrar? Nessa perspectiva, estabelecemos os elementos-chave que se tornarão os pilares do processo de mentoria.

A seguir, passamos para o segundo fator: a taxa de chance. Lembremos que semelhante atrai semelhante e que podemos adotar uma mentalidade contrativa ou expansiva em cada situação. A mentalidade contracionista fecha todas as possibilidades, enquanto a mentalidade expansiva procura sempre abrir novas oportunidades. Portanto, a

interação entre mentor e pupilo deve transitar constantemente entre abertura e fechamento de possibilidades, para manter uma atitude positiva.

Terceiro, é importante lembrar que o mentor e o pupilo abordam as diferenças não a partir de uma única perspectiva, mas a partir de múltiplas perspectivas. Eles reconhecem que nenhum deles possui a verdade absoluta e que a verdade é construída através da sua interação. Eles aprendem a conciliar suas diferenças e entendem que a gestão do tempo é essencial. Embora tenhamos aprendido lições do passado, é no presente que desenvolvemos as novas habilidades e competências necessárias para avançarmos em direção ao futuro. Vivemos três tempos simultaneamente, o tempo todo.

Através da mentoria, procuramos transformar a tendência de viver maioritariamente no passado (90% do tempo) e no futuro (8% do tempo) para viver no presente (2% do tempo). Procuramos equilibrar a nossa perspectiva de viver 2% no passado, 90% no aqui e agora e 8% lá e então. Nesse processo chegamos ao quinto fator do espaço emocional, onde tanto o mentor quanto o pupilo aprendem a se conectar como seres diferentes, mas complementares.

Quando entendemos que a interação é baseada no gerenciamento de fatores emocionais, o domínio da interação na mentoria torna-se significativamente bem-sucedido. Contudo, temos um último aspecto a abordar: o domínio da renovação e da transformação. Um resultado tangível da interação de mentoria é até que ponto o pupilo experimenta renovação e transformação como consequência do seu relacionamento com o mentor.

Desde o início, nos concentramos em gerar possibilidades a partir do potencial do pupilo. Por esta razão, o mentor e o pupilo estabelecem uma visão e motivação e usam competências e habilidades como recursos para o pupilo. Além disso, eles desenvolvem um plano de ação. Durante a interação de mentoria, é tomado cuidado constante para garantir que não surjam fraturas na visão, motivação, habilidades, recursos e plano de ação. Se ocorrerem fraturas, elas se traduzem em confusão quando falta visão, resistência quando falta motivação, ansiedade quando faltam habilidades, frustração quando faltam recursos e falta de direção quando falta um plano de ação.

O resultado tangível da interação de mentoria manifesta-se quando confrontamos a visão, motivação, competências, recursos e plano de ação, alcançando resultados observáveis e mensuráveis. E é aí que dizemos que definitivamente o maior resultado da interação de mentoria será a conquista do pupilo e que uma ação e interação de mentoria é um passo em direção a uma ação transformadora e renovadora.

“Mentoria é uma jornada de renovação e transformação, onde superamos desafios, enfrentamos medos e desenvolvemos novas competências. Focados numa visão clara e numa interação eficaz, criamos resultados tangíveis e alcançamos o sucesso pessoal e profissional. A cada passo, estamos mais perto de transformar nossos sonhos em realidade.”

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 17

17.- GRANDES PARADIGMAS DO PROCESSO DE MENTORIA.

"O PODER DAS NOSSAS PERGUNTAS ESTÁ NA CAPACIDADE DE TRANSFORMAR O NOSSO PENSAMENTO E ABRIR NOVOS CAMINHOS PARA ALCANÇAR RESULTADOS SIGNIFICATIVOS. QUESTIONEMOS COM CORAGEM, REFLITAMOS PROFUNDAMENTE E DESCOBRIREMOS AS RESPOSTAS QUE NOS IMPULSIONAM À AÇÃO.."

Agora vamos abordar os grandes paradigmas do processo de mentoria, que estão associados, como referimos no nosso primeiro encontro, ao facto de a mentoria implicar uma forma diferente de pensar e uma forma de agir a partir de outro lugar. Como disse Goethe: "Pensar é fácil e agir é um pouco mais difícil, mas agir de acordo com o que você pensa é o mais difícil de tudo". Noutra reunião, explorámos em profundidade o contexto e a essência da mentoria, colocando-nos uma quinta questão: o que dá coerência, eficiência e legitimidade à mentoria como disciplina e como profissão? E como você lembra, as respostas são "os paradigmas do processo".

Os paradigmas fundamentais da mentoria baseiam-se no princípio orientador da experiência do mentor e na essência do pupilo, que é o seu potencial. A mentoria foca no potencial da pessoa, reconhecendo que o ser humano possui inteligência que se traduz em talentos, e é através desses talentos que expressa o seu verdadeiro potencial. Quando o mentor consegue identificar o potencial do pupilo, ele se envolve com ele, estimulando sua motivação e comprometimento para gerar novos resultados.

A principal diferença entre a mentoria e outras disciplinas de apoio humano é que a mentoria centra-se no potencial e desenvolve-o, acompanhando o pupilo a partir da experiência do mentor, expressa no seu conhecimento explícito. Esse conhecimento lhe dá autoridade moral para formular questões estratégicas que incluam alternativas para o pupilo. Estas questões não são colocadas apenas para fazer o pupilo reflectir, mas para mobilizá-lo para uma resposta que o leve à acção, e depois acompanhá-lo no desenvolvimento do seu potencial através da própria acção.

Assim afirmamos que um dos paradigmas do processo de mentoria é a questão estratégica com inclusão de alternativas, que tem capacidade de gerar uma acção transformadora de alto valor. Esta questão estratégica está no cerne da abordagem de mentoria. Até aqui exploramos os paradigmas centrais do processo, mas ainda precisamos analisar como o mentor deve apresentar sua proposta de valor e mapa de valores. Vamos reflectir um pouco sobre isso e nos aprofundar na ferramenta específica.

Qual é a importância das perguntas? Se nos perguntarmos sobre isso, encontraremos uma resposta contundente e categórica nas palavras de Albert Einstein. O famoso cientista afirmou certa vez que se tivesse uma hora para resolver um problema e sua vida dependesse disso, ele passaria os primeiros 55 minutos determinando a pergunta certa. Segundo Einstein, uma vez feita a pergunta certa, você poderia resolver o problema em menos de cinco minutos. Penso que não é necessário aprofundar mais a importância da questão. Porém, para entender ainda melhor, vamos continuar explorando e diferenciando esse conceito.

Algumas disciplinas relacionadas à mentoria baseiam-se em grande parte na questão socrática e na maiêutica. A questão socrática é uma questão retórica por excelência, que através de respostas implícitas questiona as crenças. Contudo, esta não é a questão que norteia a acção de mentoria.

Embora em determinados momentos o mentor possa usar uma pergunta socrática, a interação do mentor não deve concentrar-se apenas neste tipo de questões. É necessário avançar em direção a outras concepções de como fazer perguntas, que incluem filósofos como Descartes, Kant, Stuart Mill e muitos mais. Esses filósofos entendem que uma questão prática busca obter informações e conhecimentos precisos sobre as coisas, aplicáveis ao cotidiano e aos problemas que enfrentamos diariamente. Estas questões também são utilizadas para testar teorias e práticas através de condições objetivas, verificáveis e mensuráveis.

Está claramente estabelecido que a mentoria não é maiêutica nem socrática, mas prática. Portanto, a importância das perguntas na mentoria é que elas nos levam a compreender que a qualidade do nosso pensamento se traduz em ações, e isso é influenciado pelo poder das perguntas que nos impulsionam à ação e das questões que nos formulamos diariamente. Vejamos um exemplo: se eu lhe perguntar quais são os princípios, estruturas e ferramentas integradas que sustentam a sua proposta de valor como mentor, você considera que é uma questão maiêutica ou prática?

Você imediatamente percebe que estou apelando para sua consciência ativa e lhe fazendo perguntas totalmente práticas. Qual é o princípio que o orienta como mentor? Qual é a estrutura que sustenta o seu modelo de ação? E por fim, quais ferramentas você utiliza para promover o desenvolvimento do pupilo em seu pensamento, habilidades e capacidade de gerar resultados?

Ao encarar o pupilo como mentor, é importante refletir o seguinte: Qual é a pergunta que o leva a agir antes de enfrentar a realidade? Esta questão centra-se na qualidade do nosso pensamento e aborda aspectos como estes.

Por exemplo, se eu lhe perguntasse sobre a cadeia de valor que você estabeleceu como mentor e o que ela gera, você deveria entender que esta é uma cadeia de valor duradoura. Você deve reconhecer que essa cadeia coleta valores e satisfações tanto para você quanto para o pupilo, ao mesmo tempo em que desenvolve fatores que geram valor para o pupilo e aproveita seu conhecimento como fornecedor. Ao falar em sistemas e sua complexidade, é necessário considerar variáveis como capital estrutural, humano, relacional e financeiro, entre outras.

Esta questão o levaria a uma reflexão profunda que o faria compreender o que significa na prática capital estrutural, humano, relacional e financeiro. A seguir, pergunte-se qual é a sua proposta de valor como mentor, baseada na cadeia de valor duradoura, valores, satisfações e fatores que geram valor para o mentorado.

A partir daí, defina suas metas e objetivos em termos humanos, estratégicos, produtivos e financeiros. Essas perguntas não são para especular, mas para obter respostas práticas focadas na produção de resultados.

Então, como você expressa suas metas e objetivos desde sua essência, princípios e chaves de ação em termos humanos, estratégicos, etc.? É aqui que o mentor transforma sua experiência em sabedoria, pois já percorreu o caminho e conhece o essencial, os princípios e as chaves. Comece a fazer perguntas e acompanhe o pupilo em suas respostas, estimulando-o a agir.

Por exemplo, a partir das relações transacionais e do sistema gerador de valor, como você alcançou competitividade, produtividade e viabilidade ao longo da sua vida? A partir daí, identifique quais aspectos o pupilo precisa comparar, aprender, agir e medir. Estas perguntas irão ajudá-lo a entender o que fortalecer, desenvolver e aumentar na proposta de valor que como mentor você oferece ao pupilo.

A pergunta é um motor para uma mente ativa, já que o questionamento nunca acaba. As perguntas transformam e estimulam novas formas de pensar, abrindo caminhos para a obtenção de resultados. Geram mais questões, impulsionando a análise, avaliação e melhoria da nossa presença de uma forma diferenciada, tanto interna como externamente, sempre orientada para resultados. A qualidade do nosso fazer é determinada pela qualidade do nosso pensamento, e a qualidade do nosso pensamento reflete-se na qualidade das nossas perguntas, que são a força motriz do pensamento.

Um mentor sabe que sem perguntas não temos nada sobre o que refletir e que a mentoria começa com a reflexão que impulsiona a ação. As questões estratégicas nos ajudam a focar nosso pensamento no que é significativo e essencial para alcançar resultados. Entenda que as perguntas criam contextos relevantes para uma aprendizagem

significativa e para perceber conexões na vida e no processo de mentoria.

Desde o início, o mentor aborda a questão macro de quem ele é, de onde vem e para onde vai, buscando expressar respostas com fatos tangíveis. Ao fazer perguntas estratégicas ao pupilo, aborda-se o que é necessário, o que é relevante e o que é essencial para enfrentarmos juntos o problema em questão. Nenhuma pergunta é feita ao pupilo para que ele possa simplesmente refletir sobre a resposta potencial.

Colocamos a questão ao pupilo com opções para que ele tenha caminhos diferentes para escolher e seguir em frente. Esta questão reconhece o que há de essencial no tema e faz com que o trabalho do mentor consista em ter conversas estruturadas com o pupilo, acompanhando-o num processo reflexivo e ativo que o leve a desenvolver as suas potencialidades, capacidades e competências. Desta forma, é possível colmatar as lacunas comportamentais ou de desempenho que o pupilo apresenta. Essas conversas sempre começam com questões estratégicas que contêm opções e, ao fazer a pergunta certa, a resposta refletirá as ações que o pupilo deve realizar para abordar de forma tangível, observável e mensurável o que ele realmente precisa.

É importante ressaltar que ao descobrir a pergunta certa, podemos conduzir o processo de mentoria de forma mais eficiente, eficiente e eficaz. Isto envolve buscar novas possibilidades para o pupilo, o que o leva a confrontar sua capacidade de ação. Uma pergunta bem formulada gera uma resposta que, por si só, tem potencial acionável.

A questão estratégica deve captar o pupilo na sua situação atual, onde expressa as suas limitações, o que chamamos de princípio da realidade. Esta questão mobiliza o pupilo da energia contida na questão para a relevância e força para impulsionar a possibilidade.

Tanto o mentor quanto o pupilo usam essa energia para agir, e a ação do pupilo fluirá naturalmente dessa energia. É um processo dinâmico de confronto com a ação. Portanto, as questões mais motivadoras para a ação são aquelas que envolvem os valores, esperanças e ideais das pessoas. Ao mesmo tempo, estas questões desviam o foco do problema para o foco da possibilidade, conduzindo efetivamente à resolução

através da ação. Este é o começo e o fim da mentoria. Como construir essas questões?

Assim, uma questão estratégica com inclusão de alternativas envolve três dimensões necessárias: a construção da questão, o alcance da questão e os pressupostos ou suposições.

A construção da questão deve ser reflexiva e ativa, evocando a criatividade. Deve ir além de uma simples resposta sim ou não, levando a pessoa a considerar variáveis e construir um sistema de avaliação. Por exemplo, no caso de uma pessoa que está insatisfeita com o seu trabalho, a questão estratégica poderia ser: "Quão satisfeito você está com os resultados que obtém no seu trabalho atual em termos de salário, realização pessoal e perspectivas de vida?" Aí você pode continuar perguntando como essas variáveis estão relacionadas à satisfação e quais mudanças poderiam ser feitas para transformar a realidade atual.

O escopo da pergunta refere-se a até onde se espera que a resposta chegue e pode ser de curto, médio ou longo prazo. A formulação da pergunta influencia a eficácia e vincula o escopo à necessidade de solução. Por exemplo, perguntar como melhorar o desempenho no local de trabalho tem escopo imediato, mas perguntar como melhorar o desempenho no departamento amplia o escopo e a visão. A pergunta também pode ser feita com base no sistema, considerando como melhorar o desempenho em toda a empresa.

As presunções ou suposições são uma parte inerente das questões e é importante verificar a partir de qual presunção e suposição a questão está sendo estruturada. Por exemplo, perguntar "O que você fez de errado por descuido e omissão?" assume erro e culpa, enquanto pergunta "O que você pode aprender com o que aconteceu?" centra-se na aprendizagem e nas possibilidades de ação.

Além destas dimensões, são mencionados diferentes tipos de questões no contexto da mentoria. Algumas perguntas servem para manter a motivação, como perguntar o que você gosta de fazer ou quais são seus objetivos de curto e médio prazo. Outras questões são reunir insights e compreender as situações e os participantes envolvidos. Destacam-se também questões estratégicas, incluindo alternativas, que buscam soluções e geram curiosidade analítica no pupilo. Estas questões estimulam a reflexão ativa e evocam novas possibilidades de resolução,

mobilizando diferentes canais de atenção. Exemplos práticos incluem questões sobre poupança financeira, estratégia empresarial e mudanças de mercado.

Em resumo, uma questão estratégica com inclusão de alternativas implica uma construção reflexiva, um escopo definido e consideração de pressupostos ou suposições. Estas perguntas são poderosas na geração de resultados tangíveis, estimulando o pensamento reflexivo e mobilizando o pupilo para alcançar metas.

Por fim, depois de desenhar as questões e ter dançado em torno delas, você precisa entender que outro paradigma do processo tem a ver com o desenho da proposta de valor.

Como mentor, é importante que você seja capaz de projetar sua proposta de valor, que é uma declaração ou descrição que explica o valor que você fornece aos seus clientes ou usuários e como você faz isso de forma diferente dos seus concorrentes. Para conseguir isso, é necessário seguir alguns passos:

Conheça o seu cliente: É fundamental entender bem as necessidades e desejos dos seus clientes para poder oferecer soluções adequadas e personalizadas.

Crie uma conexão emocional: Estabeleça um relacionamento sólido com seus clientes, gerando confiança e empatia. Isso permitirá que eles se sintam mais motivados para trabalhar com você e valorizar seus serviços.

Fornecer soluções personalizadas: Adaptar os seus serviços ou produtos às necessidades específicas de cada cliente irá ajudá-lo a destacar-se e a proporcionar valor acrescentado. Considere suas particularidades e ofereça soluções exclusivas.

Ofereça um excelente atendimento ao cliente: A qualidade do seu atendimento ao cliente pode fazer toda a diferença. Ofereça atendimento personalizado, responda rapidamente às suas dúvidas e preocupações e garanta que eles se sintam valorizados e satisfeitos.

Seja transparente e honesto: Honestidade e transparência são essenciais para estabelecer relacionamentos sólidos. Seja claro em suas comunicações, não prometa mais do que pode cumprir e cumpra seus compromissos.

Lembre-se de que uma proposta de valor de sucesso gera lealdade e fidelização de longo prazo por parte de seus clientes e ajuda você a se diferenciar da concorrência. Para projetar seu mapa de valor, você pode seguir estas etapas:

Identifique seu cliente: Defina com clareza quem é seu cliente ideal, entendendo suas características, necessidades e desejos.

Defina suas propostas de valor: Identifique o que o torna único e como você pode satisfazer as necessidades de seus clientes de forma diferenciada.

Identifique processos internos: Analise e visualize os processos e atividades que você realiza para criar e entregar valor aos seus clientes. Veja como esses processos estão interligados e como contribuem para a sua proposta de valor.

Identifique os resultados desejados: Defina os resultados que seus clientes esperam obter trabalhando com você. Isso o ajudará a concentrar seus esforços e comunicar claramente o valor que você pode oferecer.

Desenhe o mapa de valor: Use uma ferramenta visual, como um diagrama, para representar os principais processos, atividades e relacionamentos do seu modelo de negócios. Isso permitirá que você tenha uma visão clara de como gera valor para seus clientes.

Invista tempo e esforço na concepção tanto da sua proposta de valor quanto do seu mapa de valor, pois são elementos-chave para ter sucesso no mercado. Lembre-se que a rede de mentores pode ser um canal para

se promover, mas é a sua proposta de valor e o seu mapa de valores que realmente irão impulsioná-lo para o sucesso. Atenda aos requisitos de treinamento e avanço da rede global de mentores e use o RGM como um meio para chegar a todos os cantos do mundo.

"A mentoria nos convida a enfrentar a realidade com questões estratégicas e alternativas, liberando o potencial escondido em cada um de nós. À medida que mergulhamos num processo reflexivo e ativo, descobrimos que as perguntas certas são a chave para desencadear ações e alcançar o sucesso."

18.- CÓDIGO DE ÉTICA.

UM CÓDIGO DE ÉTICA É UM CONJUNTO DE PRINCÍPIOS ÉTICOS E PADRÕES DE CONDUITA QUE ORIENTAM E REGULAM A ATUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE DETERMINADA ÁREA OU DISCIPLINA. ESSES CÓDIGOS ESTABELECEM DIRETRIZES ÉTICAS, RESPONSABILIDADES E PADRÕES DE COMPORTAMENTO QUE OS INDIVÍDUOS DEVEM SEGUIR PARA GARANTIR INTEGRIDADE, RESPEITO E ÉTICA EM SUA PRÁTICA PROFISSIONAL..

Parte 1 - Definições Aprovadas pelos RGMentores.

1. CÓDIGO DE ONTOLÓGICO

Um código de ética é um documento que inclui um conjunto mais ou menos amplo de critérios, apoiados na ética, com normas e valores que são formulados e assumidos por quem exerce corretamente uma atividade profissional.

A deontologia não deve ser confundida com códigos deontológicos. A deontologia tem um caráter mais amplo, podendo incluir regras que não aparecem em nenhum código específico. O código deontológico é a aplicação da deontologia a um campo específico.

A ética profissional ou deontologia profissional (do grego δέον 'devido' + λόγος 'tratado', é o ramo da ética aplicada que tem por finalidade estabelecer os deveres de quem exerce uma profissão.

A ética ou a deontologia não impõem sanções legais ou regulamentares. Porém, a ética profissional pode estar, de certa forma, nos códigos legais que regulam uma atividade profissional. A deontologia também faz parte do que se conhece como ética normativa e apresenta uma série de princípios e regras de cumprimento obrigatório.

Nosso código de ética aborda os aspectos éticos da mentoria. Por isso, é um instrumento que reúne as normas, condutas, comportamentos e valores éticos que regulam a disciplina de mentoria e que os membros dos RGMentores assumem no exercício da profissão de Mentores.

2. CÓDIGO DE HONRA IMPLÍCITO.

É o conjunto de normas, princípios e regras básicas que constituem um requisito para salvaguardar as relações dentro dos RGMentores e assim manter um sistema honrado, baseado na confiança, na integridade e no virtuosismo ético dos seus membros.

3. COMPROMISSOS ÉTICOS

Todos os membros do RGMentores comprometem-se a agir a partir do modo de atuação profissional contido neste Guia Profissional do Mentor, a praticar este Código de Ética, a elevar permanentemente as suas competências como Mentores, e a submeter-se aos regulamentos e procedimentos estabelecidos pela equipa de gestão. Os RGMentores; O não cumprimento resultará na aplicação de sanções até a expulsão como membro da Rede.

Adicionalmente, com a sua candidatura para aderir aos RGMentores, o candidato afirma o seu compromisso ético, conforme segue:

Como membro dos RGMentores estes são os meus compromissos com a Rede:

1. Fornecerei documentação confiável, acadêmica e prática para comprovar meu ingresso no RGMentores e solicitar minha classificação dentro dele.
2. Terei um comportamento de acordo com o Código de Ética da RGMentors em todas as atividades de mentoria que realizar.
3. Participarei dos RGMentores, a partir do mais profundo respeito pela diversidade e inclusão, sem imposições filosóficas, religiosas, políticas ou sociológicas, sobre os demais membros da Rede.
4. É meu compromisso ser um membro ativo da Rede, portanto contribuirei para o progresso da profissão, pesquisando na disciplina de mentoria, e comunicando meus conhecimentos como Mentor, portanto fornecerei sistemas e instrumentos de trabalho, auto-ajuda, ferramentas de diagnóstico, protocolos e guias de processos, documentos, escritos, artigos, análises de casos, vídeos e pesquisas, que fornecem conhecimento empírico à Rede e a todos os seus membros.
5. Respeitarei direitos autorais, marcas registradas, direitos de propriedade intelectual e cumprirei as respectivas leis de cada país em que atuo como Mentor.
6. Realizarei as investigações que contribuem para a profissão, e seus respectivos escritos, de acordo com as normas e diretrizes científicas aplicáveis a cada caso, com honestidade, competência e responsabilidade.
7. Reconhecerei e respeitarei os esforços e contribuições dos demais membros dos RGMentores e não os assumirei como meus. Se eu os citar, darei um relato de seu autor e onde essa contribuição pode ser encontrada.
8. Não desacreditarei perspectivas ou abordagens de mentoria diferentes das apresentadas neste Guia do Mentor, nem aos colegas ou outros profissionais, que trabalham com métodos iguais ou diferentes, e falarei com respeito sobre as escolas dos meus colegas, e os tipos de

intervenção proposto pelas perspectivas de mentoria europeia e norte-americana, que gozam de credibilidade científica e profissional.

9. Mantereí a minha competência profissional, a solidez da fundamentação objetiva e científica das minhas intervenções, a partir das exigências do modo de atuação profissional como Mentor.
10. Abster-me-ei de aceitar condições de remuneração financeira que signifiquem claramente desvalorização da profissão ou concorrência desleal com os meus colegas.
11. Terei em mente que constitui grave violação da ética profissional atribuir-me, em quaisquer meios de comunicação, anúncios, placas, cartões de visita, programas, etc., qualificação que não possuo, bem como utilizar selos de endosso dos RGMentores, o que pode facilmente levar a erros ou confusões, e também favorecer a credibilidade do público quanto ao meu papel como mentor ou como membro da Rede.
12. Se for chamado ao serviço dos RGMentores, na sua liderança ou nas suas comissões especiais, atuarei a partir da busca do bem comum, como corresponsável pela promoção e fortalecimento da profissão, da integridade da Rede e dos seus membros , amparado no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e orientado pelas diretrizes estabelecidas na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (UNCAC).
13. Honrarei, com impecabilidade e coerência, a profissão de Mentoring, respeitarei outras abordagens ou disciplinas e me submeterei à legislação e normas aplicáveis em cada país e nos RGMentores.

Parte 2 – Normas Éticas nas Etapas da Mentoria.

Como ofertante e ator nos processos de Mentoria:

I. Condições gerais:

1. Ajustarei a minha atividade profissional como Mentor às leis e regulamentos de cada país, abstenho-me de fazer crer aos meus clientes que atuo em nome da RGMentores, embora possa argumentar as minhas certificações como Mentor Profissional, Mentor Especialista, etc., ou o endosso da minha instituição ou dos meus programas, emitido pela Rede.
2. Certifico que a minha autoridade profissional se baseia na minha formação e qualificação para as tarefas que executo.
3. Não farei declarações enganosas sobre meus serviços e relatarei com precisão minhas qualificações, conhecimento, experiência, certificados, credenciamentos e resultados reais de meus processos de Mentoring.
4. As minhas interações de Mentoring, e a minha atuação como Mentor, baseiam-se num princípio de independência e autonomia profissional, independentemente da posição hierárquica que ocupe numa determinada organização, relativamente a outros profissionais e autoridades superiores.
5. Atendendo a que o exercício profissional da mentoria não deve ser confundido, nem na prática, nem na sua apresentação pública, com outros procedimentos e práticas alheias à fundamentação empírica da mentoria, sem prejuízo da legítima diversidade de teorias, escolas e métodos, não irei utilizar outras modalidades de acompanhamento, que não a mentoria, sem estar preparado nas mesmas e sem deixar provas expressas, ao pupilo, da mudança nos processos de interação.
6. Por nenhuma razão me prestarei a situações confusas, nas quais o meu papel, funções e tarefas como Mentor sejam equívocos ou ambíguos.
7. Quando, ao realizar uma interação de mentoria, descobrir a necessidade de relações estreitas com outras áreas disciplinares e

competências profissionais, para uma melhor e mais adequada atenção ao pupilo, farei questão de dar a conhecer a este último as ligações correspondentes, indicando e orientando para que possam tomar decisões mais informadas e qualificadas sobre a sua situação e a melhor forma de a abordar para a resolver.

II. Relacionamento com meus clientes e pupilos:

1. Criarei contratos claros, respeitá-los-ei e, antes de iniciar um processo de mentoria, explicarei a natureza, limites, acordos, confidencialidade, compromissos financeiros e quaisquer outros detalhes incorporados no processo.
2. Todas as informações que recolher no exercício da minha profissão, seja em declarações verbais expressas dos meus clientes, em medições ou outras observações profissionais realizadas, estarão sujeitas ao meu dever e ao direito do meu pupilo ao sigilo profissional, do qual , só posso ser dispensado mediante consentimento expresso do meu cliente. Garantirei também que os meus potenciais colaboradores respeitem este segredo profissional.
3. Estabelecerei um acordo claro sobre a troca de informações de mentoria entre o Mentor, o Mentor e a empresa Cliente, quando aplicável. Os relatórios elaborados a pedido de instituições ou organizações em geral estarão sujeitos ao dever geral e ao direito de confidencialidade acima estabelecidos, e eu, bem como o correspondente órgão solicitante, somos obrigados a não divulgá-los fora do estrito âmbito para o qual foram coletados.
4. No exercício da minha profissão demonstrarei respeito escrupuloso pelo direito dos meus clientes à sua própria privacidade. Apenas recolherei a informação estritamente necessária ao desempenho das tarefas para as quais fui solicitado, e sempre com a autorização do meu cliente.
5. Manterei confidencialidade com as informações do meu pupilo (pessoa ou comunidade) e da parte contratante, a menos que exigido por lei.
6. Evitarei conflitos de interesse e, caso existam, irei expô-los abertamente e propor a retirada do processo de mentoria.

7. Serei diligente e íntegro no fornecimento de todo o conhecimento empírico de que disponho, sem omitir conscientemente informações relevantes que possam apoiar o Orientado.
8. Atenderei, com competência e responsabilidade, minhas empresas clientes e pupilos, de acordo com as normas da comunidade em que atuam.
9. Abster-me-ei de orientar pessoas ou organizações ilegais ou antiéticas.
10. Só aceitarei a troca de serviços, bens ou outras remunerações não monetárias quando tal não prejudique a relação de Mentoria.
11. Não terei relações sexuais com nenhum dos meus clientes, nem explorarei intencionalmente qualquer aspecto da relação Mentor – Mentorado para ganho pessoal, profissional ou financeiro.
12. Identificarei e reportarei problemas pessoais ou profissionais que possam afetar um processo de mentoria, inclusive suspendendo-o, e quando os fatos assim o exigirem, procurarei ajuda profissional adequada.
13. Se eu acredito que meu cliente pode receber um melhor atendimento de outro Mentor, ou profissional de outras disciplinas, irei encorajá-lo a fazer a mudança quando necessário e apropriado.

Parte 3 – Padrões Éticos para Encerramento do Relacionamento de Mentoria.

1. Respeitarei o direito do meu cliente de terminar a relação de mentoria, sempre que desejar ou quando já não beneficiar da nossa relação de mentoria.
2. Descartarei os registros criados durante cada processo de mentoria para que a confidencialidade, segurança e privacidade dos meus pupilos não sejam afetadas.

Parte 4 – Formação Continuada.

Assumirei a responsabilidade pelo meu crescimento pessoal e profissional através de processos de formação contínua, procurando que a minha hierarquia nos RGMentors seja muito coerente com tudo o que posso oferecer.

Parte 5 – Imagem Profissional.

1. Usarei as informações de contato de colegas e clientes de maneira profissional e respeitosa.
2. Ao identificar que alguém está agindo contra este Código de Ética e a profissão de Mentor, comunicarei a liderança dos RGMentores.
3. Não participarei em atividades que desacreditem a profissão, nem farei julgamentos adversos sobre o desempenho profissional de outro Mentor, simplesmente porque não compartilho a sua abordagem.

Parte 6 - Treinamento de Mentores.

4. Somente quando estiver devidamente certificado pelos RGMentores, como Mentor de Mentores, ou avalizado em programa específico ou avalizado como Centro de Treinamento, assumirei o compromisso de formar Mentores.
5. Quando eu treinar Mentores explicarei claramente e me comprometerei com cada uma das seções contidas neste Código de Ética.

Parte 7 - Juramento Ético Profissional do Mentor.

Como Mentor, reconheço e concordo em respeitar minhas obrigações éticas e legais para com meus clientes, patrocinadores, colegas, público e partes interessadas.

Prometo respeitar o Código de Ética e aplicar esses padrões em meus serviços de mentoria.

Se eu violar este juramento de ética profissional ou qualquer parte do Código de Ética, concordo em ser responsabilizado.

Aceito ainda que a responsabilidade pela minha não conformidade implica sanções como a perda das minhas certificações e/ou dos meus endossos institucionais ou de programas.

"O código de ética e os padrões éticos na mentoria lembram-nos que o verdadeiro valor da nossa profissão reside na integridade e no respeito pelos nossos mentores. Sejamos o exemplo da ética que queremos ver no mundo."

NÍVEL 01 - CAPÍTULO 19

19.- LIVRO DE TAREFAS PARA SUA CERTIFICAÇÃO BPM.

PREENCHA ESTA SEÇÃO E ENVIE-A NO FINAL DO EXAME DE MÚLTIPLA ESCOLHA QUE VOCÊ PREENCHERÁ NA PLATAFORMA RGM ACADEMY.

A certificação “Basic Practitioner Mentor - BPM” distingue Mentores que unificaram os seus conceitos em torno da mentoria com a RGM, organização internacional que unifica conceitos a nível mundial relativamente à Disciplina/Profissão de Mentoria.

Todos esses Mentores deixam de ser “Mentores Autoproclamados” e passam a ser endossados e classificados como Mentores Internacionais. Um mentor com os conhecimentos adquiridos neste nível de certificação ganha autoridade moral para falar sobre Mentoring e seguir este caminho de formação para se tornar um Mentor Profissional Especialista.

A obtenção desta certificação implica o cumprimento de requisitos específicos, detalhados neste APOSTILA. Você deverá preencher este documento e enviá-lo à ACADEMIA RGM para avaliação. A aprovação da sua certificação como MENTOR PRACTITIONER estará condicionada a esta avaliação.

Esta CERTIFICAÇÃO DE PRIMEIRO NÍVEL reconhece e eleva Mentores que já estavam se desenvolvendo como Mentores, e agora com a segurança e

tranquilidade de que suas ações, processos, dinâmicas, exercícios, são referendados pela RGM.

Assentes numa base de qualificação profissional, transformaram as suas vidas num caminho de aprendizagem e experiências, partilhando esse conhecimento com outros como MENTORES INTERNACIONAIS.

Caso tenha interesse em atingir esta hierarquia na RGM, solicitamos que preencha os seguintes dados e os anexe ao final da prova de múltipla escolha ou também pode enviá-los por correio para info@rgmentores.org, com o assunto "CPM solicitação de credenciamento" por RGM.

Complete os seguintes pontos em:

1. Dados Pessoais:
2. Em que disciplina tem vindo a desenvolver (Psicoterapia, Coaching, Aconselhamento, Consultoria, Ensino, Mentoria,...):
3. Quantos anos de experiência você tem conduzindo sessões com clientes:
4. Em que área da Mentoria você acredita poder fazer "Propostas de Valor", definir o Nicho de Mercado e a Região que pretende atingir.

Responda às seguintes perguntas da forma mais completa possível:

1. Quem você lembra de ter sido seu mentor quando criança e adolescente?
2. Que conhecimento empírico você acha que tem a seu favor e que poderia dar com grande generosidade a outra pessoa?
3. Quantos Modelos de Mentoria você acha que pode gerar como Propostas de Valor?

4. Pelas experiências vividas, você sente que possui ferramentas suficientes para desenvolver seus respectivos “Mapas de Valores”?
5. Que nicho de mercado você pode atingir com suas “Propostas de Valor”?

Prepare os seguintes resultados:

Forneça um modelo de mentoria “Não precisa ser o modelo de mentoria que você usará para fornecer serviços profissionais.

(Um exemplo é fornecido abaixo para sua referência)

Como já vimos, um Modelo de Mentoring representa o roteiro que o Mentor segue para realizar uma intervenção num Mentorado e o Mentorado deve:

- Ser desenvolvido a partir da experiência do Mentor.
- Ser subdividido naquelas “Variáveis” que caracterizaram a jornada de sucesso do Mentor.
- Possuir Ferramentas e Dinâmicas que permitem de forma didática co-criar com o Mentorando.
- Ser estruturado em etapas sequenciais de implementação.
- Tenha uma estimativa do tempo de intervenção para cada uma de suas etapas.
- Tenha uma lista de possíveis “Vitórias Antecipadas” para propor ao Mentee.

A seguir disponibilizamos uma sequência de perguntas para que ao respondê-las você possa gerar seu Modelo de Mentoria.

1. Que experiências de vida significativas eu me lembro?
2. Que aprendizado você conseguiu captar dessa experiência e que agora está disposto a DAR?
3. Por qual estado de VULNERABILIDADE posso passar?
4. Quais foram as VARIÁVEIS DE SUCESSO para sair vitorioso?
5. De cada variável de sucesso, qual DINÂMICA (Ferramenta) eu usei ou poderia usar para deixar ela didática e simples?

6. Monte uma sequência de ETAPAS de implementação do que seria o seu MODELO.
7. Quanto tempo levaria para implementar o referido MODELO?
8. Que OBJETIVOS FINAIS e GANHOS ANTECIPADOS você poderia definir?

Como você certamente já teve diversas experiências com resultados de sucesso

que você está disposto a DAR, você pode gerar um Modelo de Acompanhamento de cada um deles, podendo cada um deles ter sua própria identidade.

Ative sua memória consciente e sua memória inconsciente e prepare-se. escrever...

Compartilhamos um exemplo:

i) De quais experiências de vida significativas eu me lembro?

Lembro-me de ter saído de um estado de dívida econômica como resultado de um dos muitos altos e baixos que o meu país me fez viver.

ii) Que aprendizado você conseguiu captar dessa experiência e que agora está disposto a DAR?

O maior aprendizado foi entender que a saúde física e mental não tem preço e que com calma, estratégia e persistência podemos sair dos problemas econômicos se os transformarmos em problemas financeiros.

iii) Que estado de VULNERABILIDADE você pode passar?

Como muitos já sabem, os órgãos do nosso corpo se manifestam através das nossas emoções e sentimentos. Os rins costumam ser luzes de alerta contra medos e inseguranças.

iv) Quais foram as VARIÁVEIS DE SUCESSO para sair vitorioso?

Havia duas variáveis de sucesso. O primeiro foi "BE Analítico, Frio e Estruturado" para captar claramente numa folha de cálculo todas as dívidas (cartões de crédito, descobertos bancários, créditos penhorados, credores, dívidas fiscais,...) bem como "BE criativo e decisivo" para acompanhar as propostas. enfrentar cada credor. Mas a chave mais

importante estava no “Desenvolvimento Pessoal e Desenvolvimento Espiritual” conseguindo entender que aquela experiência que parecia me agonizar, foi uma das muitas experiências que a vida me fez viver para me fortalecer como Ser Humano, me fazendo entender que meu físico e a integridade mental está acima de qualquer situação material.

v) De cada variável de sucesso, qual DINÂMICA (Ferramenta) eu utilizei ou poderia utilizar para torná-la didática e simples?

Diversas Ferramentas podem ser aplicadas para o “SER Analítico e Criativo” e elas têm muito a ver com o conhecimento econômico e financeiro do mercado credor que você tinha. Saber que os Bancos não têm interesse em ter Dívidas Incobráveis e que preferem ter a dívida refinanciada, foi uma ótima ferramenta de negociação entre outras...Para o "Desenvolvimento Pessoal e Espiritual" utilizei muitas daquelas que me permitiram ver as diferentes áreas da minha vida, como “A Roda da Vida”.

vi) Monte uma sequência de ETAPAS de implementação do que seria o seu MODELO.

Para falar sobre as Etapas da Implementação deste Modelo de Mentoria, você poderia sequenciá-las da seguinte forma:- Fazer uma lista detalhada das Dívidas, contemplando Credores, Valor, Datas de Compromissos, Juros de Inadimplência, despejando em um Fluxo de Caixa Financeiro.

- Analisar e gerar um Ranking ordenando os credores do maior ao menor por nível de rigidez.

- Reúna-se com cada um dos contactos para lhes dizer que não pode pagá-los atempadamente, mas que tem vontade de o fazer e por isso pretende que lhe forneçam um plano de pagamento para que o possa analisar e devolver em uma semana para conversar novamente.

- Analisar o Ativo Circulante para ver se alguns deles podem ser liquificados e o Ativo Fixo para ver se podem ser usados como garantia para um possível refinanciamento.

- Operar alguma forma de geração de dinheiro a médio e longo prazo para tentar transformar o problema ECONÔMICO em um problema FINANCEIRO.

Simultaneamente, com o que foi dito no ponto anterior, é necessário trabalhar com atividades de reconexão interna e valorização de outras áreas da vida (Corpo, Família, Amigos, Hobbies,...) pois estas geram paixão e contenção para superar momentos de pressão e nervosismo nos fazendo sentir que não estamos sozinhos e que há muitos motivos para seguir em frente.

vii) Quanto tempo levaria para implementar o referido MODELO?

Esse processo não deve levar mais de 60 dias. Tudo depende da gravidade da situação do Mentee.

viii) Que OBJETIVOS FINAIS e VITÓRIAS INICIATIVAS você poderia estabelecer?

O objetivo final é alcançar um CashFlow positivo no médio prazo. As primeiras vitórias seriam refinanciar com os credores para parar de receber reclamações.

MENTOR PROFISSIONAL

A compreensão do conteúdo a seguir é considerada essencial para a conclusão com êxito do exame de certificação nível 02 - CPM.

NÍVEL 02 - CAPÍTULO 0

0.- INTRODUÇÃO AO NÍVEL 02

LIBERTE O SEU POTENCIAL COMO MENTOR
PROFISSIONAL COM A CERTIFICAÇÃO DE SEGUNDO
NÍVEL DA RGMENTORS

Na emocionante jornada do Mentoring, o segundo nível de certificação na RGMentors é o seu trampolim para a maestria. Se você é um Mentor Practitioner Certificado BMP com um ano de experiência, este é o seu momento de se destacar e elevar sua prática a novos patamares.

POR QUE ESCOLHER A CERTIFICAÇÃO DE SEGUNDO NÍVEL?

Reconhecimento Profissional: Este nível é destinado a Mentores com experiência comprovada, validando seu comprometimento e dedicação na área de Mentoring. É o passo para um reconhecimento mais profundo e respeitado.

Conhecimento Ampliado: Através de um rigoroso processo de treinamento, você adquirirá o domínio de ferramentas avançadas que aprimorarão sua capacidade de orientar processos de desenvolvimento pessoal e organizacional. Da programação neurolinguística às habilidades de falar em público, você estará munido das ferramentas essenciais.

Validação Prática: Não se trata apenas de teoria; demonstre sua habilidade na prática. Proporcionar uma sessão de Mentoria, com o consentimento do seu Mentorado, em formato vídeo, áudio ou texto, evidenciando a aplicação concreta dos conceitos e práticas aprendidas.

PASSO PARA ALCANÇAR SUA CERTIFICAÇÃO DE SEGUNDO NÍVEL

Certificação BMP – Certifique-se de ser certificado como Certified Mentoring Practitioner (BMP Basic Mentoring Practitioner).

Experiência Comprovada: Demonstre seu ano de experiência anexando uma sessão em mp4, mp3 ou documento que detalhe sua atividade, incluindo nomes, tipos de processos, datas, horas gastas e contatos dos beneficiários.

Treinamento Contínuo: Endossa seu compromisso com o aprendizado, realizando e sendo aprovado em pelo menos cinquenta (50) horas de treinamento em ferramentas essenciais para o desenvolvimento pessoal e organizacional, apoiado por um centro de treinamento reconhecido pela RGMentors.

Contribua com sua Sessão de Mentoria: Envie uma sessão com a aprovação do seu Mentorado, destacando a aplicação eficaz dos conceitos e práticas de Mentoria.

Exame de Credenciamento: Demonstre domínio dos conhecimentos contidos no Guia do Mentor Profissional, sendo aprovado no exame com nota mínima de 80% na plataforma RGMentors.

Faça da sua carreira de Mentor um testemunho de excelência! Obtenha a certificação de segundo nível e abra as portas para novas oportunidades de crescimento e contribuição. Seu caminho para a maestria começa aqui com RGMentors!



Tempo estimado necessário para este nível de treinamento.

- Tempo estimado de interação com o professor: 20 horas
- Tempo estimado de práticas supervisionadas pelo professor: 30 horas
- Tempo estimado de leitura e estudo: 70 horas

TOTAL ESTIMADO: 120 horas.

NÍVEL 02 - CAPÍTULO 1

1.- O MÉTODO OPERACIONAL DE MENTORIA.

“SE A JANELA ATRAVÉS DA QUAL VEMOS A VIDA FOR UMA JANELA DE LIMITAÇÕES, O NOSSO COMPORTAMENTO MANIFESTARÁ LIMITAÇÕES. SE A JANELA FOR A CRENÇA NAS CAPACIDADES ILIMITADAS DA MENTE E DO CORPO, E NA NOSSA CAPACIDADE DE PRODUZIR MUDANÇAS NAS NOSSAS VIDAS, ABRIR-NOS-EMOS À VASTA CAPACIDADE POTENCIAL QUE TODOS TEMOS À NOSSA DISPOSIÇÃO”. TRINIDAD HUNT.

A CONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE MENTORING

A primeira parte do manual correspondente à certificação Basic Mentoring Practitioner (BMP) nível 01 no RGM tratou extensivamente dos aspectos essenciais da mentoria. Agora, esta parte do manual irá focar-se nas restantes componentes do paradigma da mentoria como uma disciplina com identidade própria, começando pelo seu método operacional.

Exporemos os axiomas nos quais a RGM baseia as suas concepções, entendendo que estas nunca poderão ser reducionistas, uma vez que estamos abertos ao diálogo franco e construtivo com outras visões. Sabemos que tudo o que existe “subsiste” sob múltiplas perspectivas e que tudo pode complementar-se para ser potenciado, desde o cognitivo, sistémico, funcional e operacional, até ganhar e acrescentar valor.

A partir de uma abordagem racionalista, Einstein afirmou que “são as nossas teorias que determinam as nossas observações”. Daí surge a importância de ter clareza sobre em que nos baseamos para encontrar o propósito essencial, os diferenciais, evitar o ecletismo-intrusão das disciplinas e demarcar o nosso modo de ação intencional, na sua estrutura processual, nas suas etapas, fases e princípios fundamentais. procedimentos.

Um axioma é uma proposição assumida dentro de um corpo teórico sobre o qual se baseiam outros raciocínios e proposições deduzidos dessas premissas. Por exemplo, em lógica e matemática, um sistema axiomático consiste num conjunto de axiomas que são utilizados, através de deduções, para provar teoremas. Exemplos de sistemas axiomáticos dedutivos são a geometria euclidiana e o sistema axiomático da lógica proposicional. Um sistema axiomático formal exige três características: consistência, independência e completude.

O construto fundamental que sustenta a razão da mentoria como disciplina e, portanto, a sua definição, implica uma filosofia de acompanhamento e apoio ao desenvolvimento do ser humano e organizacional, com uma metodologia operacional. Isto facilita a apropriação de novas estratégias, modelos, estruturas, competências e habilidades que surgem da ligação de experiências, experiência e projeção futura entre o mentor e o pupilo.

Mentor e pupilo, abraçando a incerteza, a potencialidade e a indissociabilidade, como leis do paradigma participativo e apostando no diálogo estratégico com inclusão de alternativas, como estratégia de construção, conhecimento e mudança, mobilizam a percepção e a gestão um do outro.

Método operacional de mentoria

A mente humana aborda a realidade por meio de objetos cognitivos, ou seja, estruturas que contêm conhecimentos, procedimentos de ação e fundamentos desses objetos cognitivos, além da opinião de quem desconstrói a realidade para torná-la compreensível. Kant disse que “a maioria dos problemas não deriva das respostas que damos a nós mesmos, mas das perguntas que nos fazemos”. Portanto, para além da essência teórica das disciplinas orientadas para o desenvolvimento do ser humano e organizacional, o que as torna particularmente diferentes, para além do conhecimento necessário para construir uma descrição de cada uma delas, é o seu método de funcionamento e a forma como o instrumentalizam.

Assim, por exemplo, o método operacional da disciplina de coaching é de natureza generativa, baseia-se no paradigma de que o homem carrega dentro de si o conhecimento e se concentra em fazer perguntas ao invés de propor afirmações. É um método focado na não transferência e na não diretividade, ou seja, na busca da verdade dentro da própria experiência do coachee.

Por sua vez, o método operacional de mentoria é de natureza generativa, baseia-se no paradigma de que os problemas do ser humano são produzidos na sua interação com a realidade. Portanto, o mais importante não é saber por que o problema existe, mas sim saber como funciona a realidade problemática e o que fazer para resolver o problema dentro dela. Os fundamentos sustentam o significado do conhecimento. A mentoria baseia-se num método aberto e indutivo, que, a partir da procura da complementaridade, permite ao mentor mobilizar as orientações para que se tornem colaboração na transferência da instrução técnica através da demonstração, e na orientação e acompanhamento do pupilo nas suas esforços para compreender e compreender de uma forma diferente, trabalhando a realidade a partir da perspectiva da possibilidade e adquirindo novas competências e habilidades.

Sabendo que toda explicação é uma hipótese, mentor e pupilo avançam no reconhecimento e na demonstração empírica de que ela é possível. Para isso, avançam de proposição em proposição, de conceito prático em conceito prático, num processo de descoberta autocorretiva, até chegarem à construção dos princípios norteadores de uma ação que

transforma problemas em oportunidades e proporciona ao pupilo a ferramentas necessárias para criar impulso, ou seja, trabalhar simultaneamente nos níveis perceptivo, emocional e comportamental para desenvolver competências e habilidades que possibilitem seguir um caminho diferente e seguir em frente por sua própria inércia. O método operacional da mentoria é que, a partir da sua experiência prática, o mentor passa a gerar conversas para colmatar lacunas manifestas, de consciência e responsabilidade, para o seu pupilo.

Para isso, o mentor inicia o processo fazendo perguntas oportunas, sucessivas e estruturadas com base em alternativas, que ajudam o pupilo a evoluir em sua percepção-comportamento. A partir daí, mentor e pupilo constroem respostas e alternativas na direção necessária para solucionar situações problemáticas, promovendo assim o desenvolvimento de novas competências e habilidades no pupilo para enfrentá-las com sucesso.

Postulados da disciplina de mentoria

A disciplina da mentoria, como estruturadora dos processos que induzem o pupilo a evoluir, não só nos seus próprios comportamentos, mas também nas suas próprias modalidades perceptivas e atribuição causal, é sustentada pelos seguintes postulados:

- A mentoria é, em essência, uma estratégia significativa de desenvolvimento e aprendizagem, baseada na forma de atuação dos mentores, como expressão de uma prática profissional.
- A mentoria trata da forma como o pupilo percebe e gerencia a sua própria realidade através do seu comportamento - resultado, consigo mesmo, com os outros e com o meio ambiente, mobilizando seus modelos de ação. Isto é para que você decida agir de acordo com sua realidade de uma forma proposital e transformadora.
- A mentoria expressa-se através do processo de aprendizagem significativa, ativa e transformadora, através da modelação de um pupilo, a partir do exercício dialógico, relacional e profissional com um mentor.

- No exercício da mentoria, mediado pelas metodologias e ferramentas que surgem dos diálogos estratégicos, o mentor desenvolve uma relação profissional orientada para o desenvolvimento do pupilo para orientá-lo, orientá-lo e acompanhá-lo nos seus processos de desenvolvimento de competências e habilidades, com sentido de utilidade para suas atividades, contextualizadas em seu negócio, trabalho ou prática social.
- A mentoria, ao tornar-se expressão viva e reflexão de causalidades e intenções, busca desenvolver experiências de conexão, relacionamentos e processos por meio dos quais o mentor investe no outro, o pupilo, compartilhando entendimentos, recursos e oportunidades que a vida lhe deu e alcançou. através de seus próprios processos de aprendizagem. Isso traz à tona valores, capacidades e competências que surgiram desses processos e que acabaram forjando sua identidade pessoal, seus atributos e suas capacidades.
- Através dos exercícios de diálogo estratégico associados à mentoria, os pontos fortes, os recursos e os contactos pessoais do mentor são disponibilizados ao pupilo para ajudá-lo a atingir os seus objetivos e a projetar-se no futuro com melhores ferramentas.
- Cada problema-oportunidade do pupilo é em si um objetivo direto de aprendizagem e, para abordá-lo adequadamente, é necessário compreender a realidade, as oportunidades e o ritmo do pupilo.
- Alcançamos os estados de ser que nos fazem aparecer e agir como fazemos e estar onde estamos, graças a todos aqueles que não hesitaram em partilhar as suas vidas, tempo e esforço para nos sustentar, desafiar-nos e ajudar-nos no caminho da nossa evolução e elevação.

2.- TIPOS DE MENTORIA.

"NA RICA TAPEÇARIA DA MENTORIA, DA FLEXIBILIDADE À FORMALIDADE, CADA FIO REFLETE A DIVERSIDADE QUE MOLDA CONEXÕES ÚNICAS PARA APRENDER, CRESCER E EVOLUIR JUNTOS."

No vasto espectro da mentoria, são implantados diversos processos que se distinguem pela sua natureza, estrutura e dinâmica. Estes processos de mentoria cobrem um amplo espectro que se estende desde modalidades altamente informais até modalidades altamente formais.

A diversidade dos processos de mentoria reflete a adaptabilidade e versatilidade inerentes a esta prática, que se manifesta de diversas formas para responder a necessidades e contextos específicos. Desde relações informais de mentoria, caracterizadas pela flexibilidade e adaptabilidade, até estruturas mais formais que seguem programas estabelecidos e regulamentados, cada tipo de mentoria oferece uma abordagem única à aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional.

Esta diversidade de abordagens de mentoria permite a construção de relações que se adaptam à natureza dos participantes e aos objetivos prosseguidos. Desde a mentoria entre pares, onde prevalece a igualdade de papéis e estatutos, até à mentoria mais hierárquica em contextos formais, a mentoria apresenta-se como uma ferramenta dinâmica que pode ser modelada de acordo com as necessidades e aspirações de quem dela participa. Em última análise, a riqueza de opções nos processos de mentoria reflete a capacidade desta prática de evoluir e

adaptar-se às novas dinâmicas de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional.

Mentoria Informal: A Mentoria Informal é caracterizada pela falta de um modelo pré-definido. Neste tipo de Mentoring, tanto o Mentor como o Mentorado optam voluntariamente por participar e estabelecem as regras, a natureza e a duração da sua relação de forma flexível. A conexão é baseada na afinidade, na confiança e no desejo mútuo de compartilhar conhecimentos e experiências, sem as estruturas rígidas de um programa formal.

Mentoria de Pares: A Mentoria de Pares ocorre quando a relação de Mentoria é estabelecida entre indivíduos da mesma idade, função ou status. Neste caso, cada pessoa pode desempenhar o papel de Mentor e Mentor simultaneamente, trocando experiências e competências. Esta relação horizontal desenvolve-se entre colegas ou pares que se percebem como iguais, permitindo uma dinâmica flexível e recíproca em que ambos podem aprender e ensinar.

Reverse Mentoring: O Reverse Mentoring envolve uma relação recíproca em que o Mentorado traz ao Mentor um conjunto diferente de perspetivas, sobretudo em termos geracionais ou no domínio tecnológico. Ao contrário da Mentoria de Pares, a Mentoria Reversa ocorre entre indivíduos com diferentes status e funções dentro de uma comunidade, como veteranos e recém-chegados. Essa dinâmica promove a flexibilidade e a troca de conhecimento nas duas direções.

Mentoria em Grupo: A Mentoria em Grupo concentra-se no apoio que um Mentor fornece a um grupo de pessoas com um interesse ou projeto comum. Ao contrário das relações de Mentoria individual, aqui o Mentor orienta a sua ação para o benefício do grupo e do seu objetivo comum. As estruturas podem variar e podem incluir a formação de círculos flexíveis em torno do Mentor ou o foco em projetos específicos que beneficiem o todo.

Mentoria Formal: A Mentoria Formal segue um programa altamente estruturado com objetivos claramente definidos. Esta relação Mentor-Mentor é regulada por políticas e procedimentos estabelecidos por uma empresa ou instituição. A Mentoria Formal exige planeamento detalhado, avaliação e validação do serviço. Este tipo de Mentoring caracteriza-se pelo seu foco profissional e organizacional, proporcionando uma

estrutura clara para o desenvolvimento de competências e transferência de conhecimento.

Condições de Mentoria Formal

Para apoiar o processo de mudança, através da Mentoria formal, é necessária a utilização de ferramentas que permitam a participação ativa e dinâmica do Mentorado na sua construção de aprendizagem, com base na experiência pessoal do Mentor.

As condições para que a Mentoria formal se torne verdadeiramente uma fonte de aprendizagem significativa para o Mentorando são as seguintes:

1. Ênfase no relacionamento: O Mentor expressa interesse genuíno e aceitação dos sentimentos e necessidades do Mentorado, o que é evidenciado pela sua atenção ativa e empática.
2. Ênfase na informação: O Mentor solicita diretamente informações detalhadas e oferece sugestões específicas aos seus pupilos sobre seus planos imediatos e progresso no plano que visa atingir seus objetivos pessoais, profissionais ou organizacionais.
3. Abordagem de desenvolvimento: o Mentor orienta os orientandos na exploração dos seus interesses, capacidades, ideias e crenças, para desenvolver novas formas de conceber o mundo e interagir nele, desde a geração ativa de novas competências e habilidades, até ao funcional, ao transversal e a visão e implementação estratégica.
4. Abordagem confrontacional: o Mentor estabelece desafios para o desenvolvimento dos seus pupilos, nas áreas específicas de competências para o desenvolvimento.
5. Foco na experiência do Mentor: o Mentor partilha experiências da sua vida e sentimentos para personalizar e enriquecer a relação no seu papel de modelo para os seus pupilos, sem se deter em considerações imobilizadoras, associadas ao passado, e mobilizadoras, com mentalidade de aprendiz, rumo ao conhecimento das novas realidades do meio ambiente, para dançar com elas.

6. Foco no desenvolvimento da visão do Mentorado: o Mentor estimula o pensamento crítico dos Mentorados para que possam visualizar o seu próprio futuro e desenvolver o seu potencial pessoal e vocacional, gerando uma filosofia que lhes permite caminhar, crescer e amar .
7. Foco na metacognição e autorregulação da aprendizagem: o Mentor aparece estável, verificável ou verbalizável e falível e a partir daí se desdobra para uma atitude reflexiva sobre o que sabe que sabe. Ele faz uma abstração reflexiva sobre suas áreas de cognição e decide que pode torná-las deliberativas, bem como construção de novas realidades e experiências metacognitivas para o pupilo.

"No vasto e dinâmico cenário da mentoria, desenrola-se uma vasta gama de processos, desde relações informais e adaptáveis até estruturas mais formais e regulamentadas. Este espectro diversificado oferece a cada indivíduo a oportunidade de encontrar uma abordagem única que se alinhe com as suas necessidades e aspirações, permitindo que a mentoria evolua e se adapte às dinâmicas de mudança da aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional. A riqueza de opções nestes processos de mentoria destaca a capacidade desta prática de criar conexões significativas e enriquecedoras, transcendendo funções e contextos e promovendo o crescimento pessoal e profissional sustentável ao longo do tempo.."

3.- UM MUNDO DE POSSIBILIDADES PARA PROCESSOS DE MENTORIA.

“NASCEMOS LOIROS OU MORENOS, TORNAMO-NOS
AMIGÁVEIS OU HOSTIS.”. FORTIUS

Na primeira seção deste Manual (seção BPM) dissemos que os processos de Mentoring buscam o desenvolvimento das competências exigidas do Mentor para exercer o Mentoring.

Agora vamos inverter e pensar que essas mesmas competências devem ser desenvolvidas pelo Mentee, na hora de descobrir “como” ficar em sintonia e considerar o fator “o que mais”,...que pode abranger inúmeras possibilidades como:

1. Habilidades de busca de informações.
2. Habilidades de assimilação e retenção de informações.
3. Habilidades organizacionais.
4. Habilidades inventivas e criativas.
5. Habilidades analíticas.
6. Habilidades de tomada de decisão e resolução de problemas.
7. Habilidades de comunicação e conversação.
8. Habilidades sociais.

9. Competências metacognitivas e de autorregulação para a execução de tarefas, processos e procedimentos que visem a obtenção de resultados e o cumprimento de objetivos de vida ou carreira – metas – de áreas funcionais, transversais ou de integração, e visão estratégica e implementação.

Isto ocorre fornecendo sempre instruções, modelagens, guias e outros, que se tornam mediadores para uso especializado no nível interpsicológico, poder e influência do Mentee, para antecipação, análise, apreciação e ação contextualizada, que se sintetiza na capitalização de experiência com conhecimento especializado, depois de ouvir para saber o que e quando agregar conhecimento empírico.

Aplicações de Mentoria

Filho, como posso ajudá-lo a ver?... Posso lhe oferecer meus ombros para que você possa se apoiar neles?... Agora você vê além de mim... Agora você vê por nós dois... Não é? você vai me dizer o que viu?... H. Jackson Brown, Jr.

A mentoria pode ser aplicada a quase todos os campos da atividade humana. Abaixo estão alguns dos exemplos mais comuns.

Mentoria de Pessoas - Desenvolvimento do potencial humano

- Mentoria para o desenvolvimento de gestores e líderes.
- Mentoria para o desenvolvimento de políticos.
- Mentoria para desenvolvimento médico.
- Mentoria para o desenvolvimento de atletas profissionais.
- Mentoria para o desenvolvimento de atletas olímpicos.
- Mentoria para desenvolvimento de artistas.
- Mentoria para desenvolvimento de talentos.
- Mentoria para desenvolvimento profissional.
- Mentoria para desenvolvimento espiritual.
- Mentoria para o desenvolvimento das relações familiares.
- Mentoria para o desenvolvimento da vida.
- Mentoria para o desenvolvimento de Mentores.

Mentoria de Processos - Desenvolvimento do potencial organizacional

- Mentoria para desenvolvimento de negócios.
- Mentoria para desenvolvimento de franquias.
- Mentoria para desenvolvimento de modelos multinível.
- Mentoria para o desenvolvimento de empresas familiares.
- Mentoria para o desenvolvimento de empresas de serviços.
- Mentoria para o desenvolvimento de empreendedores.
- Mentoria para desenvolvimento de startups.
- Mentoria para o desenvolvimento de organizações civis.
- Mentoria para o desenvolvimento de empresas sustentáveis.
- Mentoria para desenvolvimento de mídia.
- Mentoria para desenvolvimento social.

Todos estes exemplos de Mentoring podem ser desenvolvidos de forma formal ou informal, individual ou em grupo.

A mentoria pode ser aplicada para acompanhar estados de vulnerabilidade para ajudar as pessoas a navegar por eles de uma forma menos dolorosa. Abaixo estão alguns dos exemplos mais comuns.

Desemprego: A perda do emprego pode levar à insegurança financeira e emocional.

Problemas de Saúde Mental: Como depressão, ansiedade, estresse crônico, entre outros.

Discriminação e Preconceito: Experiências de discriminação baseadas em gênero, raça, orientação sexual, religião, entre outros.

Problemas Financeiros: Dificuldades económicas que afectam a estabilidade e a qualidade de vida.

Deslocamento: Viver como refugiado ou imigrante pode expor as pessoas a condições difíceis.

Perda de entes queridos: luto pela morte de familiares ou amigos.

Conflitos Familiares: Problemas nas relações familiares que geram estresse emocional.

Problemas de Habitação: Pessoas sem abrigo ou que vivem em condições precárias.

Deficiência: A presença de uma deficiência física ou mental.

Insegurança Alimentar: Falta de acesso a alimentos nutritivos de forma consistente.

Problemas Jurídicos: Enfrentar situações jurídicas complicadas ou injustiças.

Desastres Naturais: Sobreviver a eventos como terremotos, furacões, inundações, etc.

Isolamento Social: Sentir-se desconectado da comunidade e das relações sociais.

Falta de Educação: Limitações no acesso à educação e ao desenvolvimento pessoal.

Problemas de autoestima: experimentar baixa autoestima ou falta de autoconfiança.

Cada pessoa é única e pode enfrentar diferentes vulnerabilidades em diferentes momentos da vida. A empatia e o apoio através do Mentoring são essenciais para superar esses desafios.

NÍVEL 02 - CAPÍTULO 4

4.- CARACTERÍSTICAS, VANTAGENS E LIMITES DA MENTORIA.

"O MODO DE ATUAÇÃO DOS MENTORES, ESSENCIALMENTE PROFISSIONAL, MATERIALIZA-SE EM PROCESSOS, MÉTODOS E FERRAMENTAS QUE PROPORCIONAM SUPORTE E OPORTUNIDADES DE DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO, CAPACITANDO OS MENTORADOS DE FORMA PRAGMÁTICA E OBJETIVA.."

Como já foi expresso, a Mentoria trata da forma como o Mentorado percebe e gere a sua própria realidade, através do seu comportamento - resultado, perante si mesmo, com os outros e com o meio ambiente, mobilizando os seus modelos de ação, com o objetivo de que decida agir de acordo com a sua situação. realidade, de uma forma proposital e transformadora.

O modo de atuação dos Mentores é um modo de atuação profissional, cujo objetivo é capacitar os Mentorados e se expressa através do conjunto de processos, métodos e ferramentas, através dos quais o Mentor oferece, de forma pragmática e objetiva, apoio e Oportunidades de desenvolvimento contínuo para os mentorados.

É uma relação voluntária e pessoal, baseada na confiança, que através de um ciclo de auto-reforço garante que o comportamento do Mentor e do

Mentor se influenciam mutuamente, no próprio processo, procurando melhorar a aprendizagem, a aquisição de novas experiências, de novas competências e habilidades, bem como desenvolver o potencial do Mentorando, por meio de um processo sistêmico por meio do qual o Mentor apoia a trajetória e o desenvolvimento do Mentorando.

No fundo, pelas suas características, o Mentoring é e baseia-se em:

- Um relacionamento pessoal e não hierárquico.
- Um processo de transferência através da cooperação, portanto, o envolvimento do Mentorado é essencial.
- Continuidade, pois requer um período de tempo.
- Ele a ajuda, já que o Mentor não julga.
- Confidencialidade.

Vantagens da Mentoria

A mentoria é medida pelos seus resultados, tanto para o Mentor quanto para o Mentorado, e daí derivam suas vantagens.

- 1) **Para os Mentorados:** A principal vantagem reside na orientação e orientação que recebem do Mentor, para desenvolverem maior confiança em si próprios e no acesso a redes e outros recursos que de outra forma seriam mais complexos de obter.
A mentoria pode ajudá-los a identificar e superar barreiras ou lacunas comportamentais/de desempenho, ao mesmo tempo que apoia o seu desenvolvimento pessoal e profissional, encorajando-os a aumentar a sua motivação e estimulando-os a alcançar as suas aspirações. Encurtar suas curvas de aprendizado em relação ao tema que estão abordando com seus Mentores.
- 2) **Para Mentores:** A satisfação de servir de fonte e farol para outras pessoas, a partir de uma vocação altruísta.

- 1) Aquisição de novos referenciais, novas percepções, graças ao relacionamento com os orientandos, com base na sua própria aprendizagem.
- 2) Desenvolvimento de suas próprias habilidades (por exemplo, habilidades de comunicação).

Os Mentores (tal como os Mentorados) partilham os seus diferentes contextos culturais, sociais e económicos, o que é muito enriquecedor para ambos, além de ser uma excelente oportunidade para desenvolverem as suas competências de comunicação intercultural.

A mentoria é um investimento lucrativo.

- 3) **Para Organizações:** As vantagens são múltiplas, mas podemos destacar as seguintes.

- A. Aumentam o capital intelectual das organizações, disseminando conhecimento e transferindo experiências úteis para tomar melhores decisões e produzir resultados estratégicos.
- B. Aumentam a motivação e o compromisso individual e partilhado (trabalho em equipa), contribuindo assim para a geração de valor.
- C. Favorecem a transmissão da cultura e dos valores e o seu desenvolvimento.
- D. Eles desenvolvem o potencial de liderança e melhoram a qualidade gerencial.
- E. Eles encurtam a curva de aprendizado, facilitando a integração mais rápida e eficaz de novas contratações e promoções.
- F. Aumentam a retenção de profissionais, evitando a perda de talentos e economizando custos de reposição.
- G. Apoiam políticas de igualdade e equidade de género.
- H. Eles criam um portfólio de profissionais para promoção e sucessão em cargos-chave.

Limites da Mentoria

É importante estar ciente dos limites do Mentoring.

1. Mentores não são tutores, treinadores ou professores. O seu papel é partilhar as suas experiências com os mentorados.
2. Também não são conselheiros profissionais, sociais ou de formação, muito menos conselheiros financeiros.
3. Eles não podem ter resposta para tudo. O seu trabalho é aprender sobre outras fontes de apoio e ajudar os mentorandos a utilizá-las.
4. Um Mentor deve ser um bom receptor, alguém com quem você possa conversar, mas não um amigo.

Os mitos do Mentoring

Mito 1: Uma pessoa tem apenas um Mentor para o resto da vida.

Isto é irrealista e até injusto. Não podemos esperar que uma pessoa nos treine em todas as áreas da vida. Existem muitas pessoas valiosas que constroem silenciosamente em nossas vidas.

Mito 2: Mentores seriam aqueles com mais de 60 anos. Na realidade, não há limite de idade. Mentores eficazes podem estar na casa dos 20 anos se os recursos que possuem atendem às necessidades dos outros.

Mito 3: Pensar que tenho muito pouco a oferecer aos outros como Mentor. Não é assim, há jovens cheios de conhecimento, experiência e vida para partilhar. Somente acreditando e apoiando outro líder você o libertará com ajuda e treinamento valiosos.

Mito 4: Em algum momento da vida, todos pensam e sentem que “eles poderiam fazer isso sozinhos”. Na verdade, na maioria das vezes teríamos nos aniquilado antes do tempo em meio à pressão, se não fosse a compreensão e ajuda recebida pelos Mentores, que nos olharam com

compaixão e vida fluindo, nos deram uma palavra, um abraço ou uma compreensão que nos iluminou o resto do caminho.

Você está pronto para ser um Mentor Profissional?

Pergunte a si mesmo:

- a. Você tem observado uma pessoa a quem você pode dar perspectiva e fornecer sabedoria, apoio e recursos que podem orientá-la a crescer e se desenvolver como a pessoa e líder que ela pode se tornar?
- b. Você deseja ajudar outras pessoas a crescer e alcançar um nível de eficácia que elas acham que ainda não experimentaram?
- c. Você quer impactar profundamente a vida dos outros, para que eles se tornem aquilo que não entendem neste exato momento, mas que você, com seu olhar de águia maior, já detectou?

Se a resposta a todas as três perguntas for SIM, você está pronto para iniciar sua trajetória como Mentor Profissional.

Resumindo

O diálogo estratégico com inclusão de alternativas é o método operacional da disciplina de Mentoring e não se concentra em “por que o mundo existe”, mas em “como funciona” e principalmente em “o que fazer” para geri-lo de forma otimizada . adequado e produtivo.

O significado etimológico de diálogo, diálogos, “inteligência a dois, troca de inteligências ou encontro de inteligências”, refere-se a um ato de comunicação através do qual se alcança um novo conhecimento, algo mais do que o que se descobre em conjunto se pode descobrir sozinho.

Portanto, o método operacional da Mentoria é um método diretivo focado na transferência Mentor-Mentorando, que garante que o Mentorado, a partir do conhecimento prático do Mentor, descubra as alternativas de ação por meio de metáforas, aforismos, argumentos, perguntas sabiamente propostas e co-propostas. construção de respostas.

*«No final da viagem nos encontraremos no ponto de partida.»
Thomas Stern Elliot*

Com esta frase poética o autor nos dá a ideia de que o fim de qualquer coisa abre o início de outra. Isto também se aplica ao diálogo estratégico. Por esta razão, apostamos no Mentoring como uma disciplina dinâmica e disruptiva, que, assente num campo científico, desenvolve postulados que conferem singularidade, distinção e identidade aos Mentores profissionais.

5.- ABORDAGENS PARA PROCESSOS DE AJUDA.

"AS DISCIPLINAS COLABORAM NA CONSTRUÇÃO DE UMA BASE CIENTÍFICA, ESTABELECENDO LIMITES PARA ABORDAR O DESENVOLVIMENTO HUMANO E MANTER O EQUILÍBRIO HOMEOSTÁTICO."

Na primeira parte deste manual (Seção BPM), afirmamos: da tradição vinculante, qualquer disciplina que apoie o ser humano deve ter princípios norteadores, estruturas relacionais-procedimentais e um método operacional.

As diferentes disciplinas visam construir cenários que orientem a construção da pirâmide da coerência científica, orientada para a prática profissional, e o estabelecimento de limites lógico-axiológico-legais, que surgem da visão de cada uma delas no momento de concretizar a sua abordagem e conseqüentemente estabelecer seu método de funcionamento para gerar ou enfrentar a alteração do equilíbrio homeostático do ser humano que está sendo acompanhado em um processo de desenvolvimento.

Daí emergem as suas categorias de competências, as suas metacompetências e as suas dinâmicas diferenciadoras.

O equilíbrio homeostático do ser humano é construído pelas "formas" nas quais ele se apoia, que constituem as "armadilhas" que o mantêm cativo em seus paradigmas e crenças limitantes.

Para enfrentar estas “armadilhas”, por exemplo, o coaching baseia-se na não transferência e na não diretividade, enquanto o Mentoring se baseia na transferência e na diretividade, como havíamos afirmado na primeira seção deste manual.

Ressaltando: O método operacional constitui o verdadeiro diferencial das diversas disciplinas profissionais de apoio e acompanhamento ao desenvolvimento do ser humano.

O pensador e escritor Leonardo Ravier, doutor em economia pela Universidade Rey Juan Carlos e doutor em psicologia pela Universidade Autónoma de Madrid, fornece-nos uma síntese muito interessante para compreender comparativamente as abordagens aos processos de ajuda.

Elementos constituintes	Descrição comparativa das abordagens	
Epistemologia	Focado no conhecimento explícito-técnico-impessoal	Focado no conhecimento pessoal implícito-tácito
Teleologia	Com o propósito de transferir conhecimento do ajudante para o ajudado	Com o propósito de gerar conhecimento no, do e para o ajudado em si
Metodologia operacional	Embarque com transferência diretiva	Diretiva de embarque sem transferência
Paradigma	Da transferência	Da geração

“O Universo é exatamente o que cada pessoa “ordenou” todos os dias, através de suas invocações e a “realidade” corresponde ao mapa, por onde cada um transita.”.

Ao estabelecer o seu método operacional, a Mentoria é reconhecida como uma disciplina cuja abordagem se estabelece a partir de uma dinâmica de intervenção centrada no paradigma da transferência, cujo resultado exige o conhecimento e a experiência do Mentor, que deve definir previamente o que o Mentorado pretende, colocou. em palavras, e a partir daí iniciar o caminho que permite “transformar o caos em ordem” e garantir que a questão do “como” esteja subordinada à questão do “o quê”, e a partir daí, constitui a ponta de lança do método operacional da profissão de Mentor.

“Sem mapa, toda jornada está destinada, desde o início, ao extravio.” Assim, no mapa está a lógica secreta que orienta o Mentor, de modo que leva o Mentorado a acessar a si mesmo, através das chaves, referências e orientações que surgem das conversas entre Mentor e Mentorado.

“Cada viagem exigirá um mapa diferente, que ensina e dá as chaves, referências e orientações necessárias para navegar em cada um dos caminhos que deseja percorrer para chegar ao seu objetivo.”.

O que é realmente importante é construir cenários que dêem origem ao desenvolvimento do pensamento mágico, ou seja, aquele pensamento que se surpreende com a realidade e que, através das palavras, mobiliza as ações que a transformam.

Tendo claro o objetivo Mentor – Mentorado, e estabelecendo o mapa que leva a ele, são necessários um sistema e um método que possibilitem percorrer os caminhos, através dos quais o aparentemente impossível pode se tornar possível.

Como a eficácia de um método depende do resultado a alcançar, o Mentor trabalha desenhando cenários que norteiam a alteração do equilíbrio homeostático do Mentor.

Porém, sabendo que a fragilidade dos limites se contrapõe à solidez dos métodos, o Mentor trabalha a partir de um relativismo avaliativo dos sistemas e métodos, orientado pelas seguintes referências:

- O melhor método é aquele que consegue integrar mais sistemas.
- O sistema é para um sujeito, o método é para o todo.
- O método que alcança os melhores resultados naquilo que você deseja alcançar é o melhor método.
- Um método é melhor que outro quando toma como efeito o que outro método toma como causa.
- Um método é melhor que outro quando detecta uma causa mais sutil do que aquela detectada pelo outro método.

6.- MENTORIA E TIPOLOGIAS DE CONHECIMENTO.

ESSAS TIPOLOGIAS SÃO FERRAMENTAS CONCEITUAIS QUE AJUDAM A COMPREENDER A DIVERSIDADE DO CONHECIMENTO E COMO ELA SE MANIFESTA EM DIFERENTES CONTEXTOS E DISCIPLINAS..

Dado que um Mentor trabalha essencialmente a partir de conhecimentos empíricos, é fundamental que tenha muita clareza sobre a tipologia de conhecimento, as suas características, valor e relevância, e as competências que cada tipo de conhecimento possibilita, para que possa diferenciar o seu trabalho profissional do que promovam as demais áreas do conhecimento.

A especificação da tipologia de conhecimento permite-nos diferenciar claramente o papel de um Mentor do de outros profissionais que possam ser semelhantes.

Um exercício de síntese conceitual, elaborado pelo engenheiro Roberto Carlos Zepeda Rojas, nos leva a compreender que existem quatro tipos de conhecimentos de vital importância para compreender o papel que pode desempenhar, desde o conhecimento, ao auxiliar outra pessoa, e a partir daí estaremos capazes de compreender as diferentes modalidades de conhecimento necessárias nos diferentes modos de atuação profissional.

Vejamos as características, o valor e a relevância, e as competências que cada tipo de conhecimento nos permite desenvolver.

Conhecimento Científico

Características:

- Observa a natureza e a realidade social, analisa-a, conceitua-a e experimenta-a para tentar modificá-la.
- Produz tecnologia, desenvolve modelos e experimentos aplicados que permitem o desenvolvimento social e o aumento da cultura.

Valor e relevância:

- A ciência se expressa por meio de modelos, teorias e formas de experimentação.
- Caracteriza-se sobretudo por possuir uma série de objetos de estudo, métodos, técnicas e valores.
- São produzidos sistematicamente e constituem, talvez, o tipo de conhecimento mais importante da humanidade.

Competências que permitem desenvolver:

- Explica o mundo ao nosso redor de maneira ordenada e lógica.
- Desenvolver observação e experimentação para produzir conhecimento.
- Incentiva a imaginação e o design de maneiras interessantes de perceber a realidade e transformá-la.
- Explica o mundo e oferece soluções reais.

Conhecimento Empírico

Características:

- Pode ser demonstrado porque se baseia na experiência do mundo.
- É obtido realizando uma ação por repetição ou percebendo um objeto diversas vezes.
- É produzido por meio dos sentidos, ao vivenciar sensações sobre a realidade com a qual interage.

Valor e relevância:

- Esse conhecimento tem a qualidade de ser particular, pois é conhecido pela experiência e pela percepção.
- Este conhecimento permite uma ligação imediata com a realidade, mesmo quando apenas uma parte de tudo o que nos rodeia é conhecida.

Competências que permitem desenvolver:

- Como o conhecimento empírico não é geral, permite identificar que cada experiência é diferente, pois cada indivíduo sente a vida de forma diferente.
- O momento de vivenciar sensações sobre o que nos rodeia permite-nos sentir outros tipos de emoções e valorizar a natureza de uma forma diferente.
- Ele permite que você resolva de forma prática os problemas que surgirem.

Conhecimento intuitivo

Características:

- Permite al ser humano desenvolverse eficazmente en el mundo y conocer lo relevante.
- No requiere de comprobación para que se considere cierto ya que se nutre de la experiencia cotidiana.
- Se refiere al conocimiento que se experimenta ante las cosas, objetos y fenómenos del mundo, tal cual y como se presenta.

Valor e relevância:

Este conhecimento às vezes recebe pouca importância quando comparado à ciência, porém, deve-se considerar que através do conhecimento intuitivo a maioria dos problemas, obstáculos ou circunstâncias são resolvidos.

Competências que permitem desenvolver:

- Ele permite que você decida em quais situações da vida diária é melhor utilizá-lo.
- Permite-nos pensar e sentir as nossas próprias experiências ou alguns problemas novos ou o que normalmente surge.

Conhecimento Teológico

Características:

- Baseia-se na tradição escrita ou oral e é normativa: produz regras, normas e valores que não são questionados.
- É gerado por meio de rituais e ações que remetem a um ser sagrado.
- Eles possuem uma riqueza de conhecimentos sagrados e inquestionáveis.
- Produz crenças e confiança, pois não requer demonstração.

Valor e relevância:

Parte desse tipo de conhecimento nos permite explicar os acontecimentos da vida para ordenar, harmonizar e atuar no mundo a partir de uma visão sagrada e confiante.

Competências que permitem desenvolver:

Permite questionar e distinguir fatos verificáveis daqueles que não o são, bem como avaliar certas práticas baseadas em crenças.

A tipologia do conhecimento refere-se à classificação e categorização dos diferentes tipos de conhecimento existentes. Mencionamos com uma descrição geral mais algumas tipologias:

Conhecimento Filosófico:

Definição: Conhecimento baseado na reflexão, raciocínio lógico e especulação abstrata.

Características: Explora questões fundamentais sobre existência, realidade e moralidade.

Conhecimento Técnico:

Definição: Conhecimento especializado de habilidades e técnicas específicas.

Características: Aplicação prática em áreas como tecnologia, engenharia, etc.

Conhecimento formal:

Definição: Conhecimento codificado e estruturado, como regras matemáticas e teoremas.

Características: Altamente organizado e sujeito a regras precisas.

Conhecimento Tácito:

Definição: Conhecimento implícito que é difícil de expressar verbalmente.

Características: Experiências pessoais, habilidades práticas, intuições, difíceis de formalizar.

Conhecimento explícito:

Definição: Conhecimento que pode ser documentado e compartilhado formalmente.

Características: Informações que podem ser expressas claramente em palavras, números, etc.

Conhecimento Social:

Definição: Conhecimento compartilhado e construído na interação social.

Características: Surge da comunicação e colaboração entre indivíduos.

NÍVEL 02 - CAPÍTULO 7

7.- A MENTORIA E AS DIFERENTES DISCIPLINAS COMPLEMENTARES.

AS DIVERSAS DISCIPLINAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO, COMO PSICOTERAPIA, COACHING, MENTORING, CONSULTORIA, FACILITAÇÃO, ENTRE OUTRAS... NÃO SÃO CLASSIFICADAS EM TERMOS DE SUPERIORIDADE OU INFERIORIDADE; TODOS ELES DESEMPENHAM PAPÉIS FUNDAMENTAIS E SE COMPLEMENTAM. SEU PRINCIPAL OBJETIVO É O DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DAS PESSOAS.

O objetivo deste capítulo é observar cada uma das disciplinas e modalidades de acompanhamento, que contribuem para o desenvolvimento de outros seres humanos, resgatando seus pontos fortes e marcando suas diferenças, para que cada leitor possa discernir qual o papel que está cumprindo ao acompanhá-los. outra pessoa, sabendo que cada profissional de desenvolvimento humano pode tender a comportar-se ora como Mentor, ora como Coach, ora como Formador, ora como Professor, ora como Conselheiro, e por muito tempo, etc.

Embora às vezes seja funcional atuar a partir de mais de uma disciplina do conhecimento, para atender alguém de acordo com suas necessidades e circunstâncias particulares de crescimento e desenvolvimento, é muito antifuncional não reconhecer as particularidades de cada disciplina.

Aproximando-nos dessa atualização conceitual, podemos estruturar uma breve síntese, enfatizando especialmente os encontros e desencontros entre Mentoring e Coaching.

Mentoria e Coaching

Distinções metodológicas básicas

Na RGM partimos da premissa de que todo Mentor pode ser Coach, desde que tenha formação para isso, mas que nem todo Coach é Mentor (o Coach não precisa ser um especialista na área de atuação do seu cliente, como se solicitado pelo Mentor), seria um bom ponto de partida para fazer distinções entre essas duas disciplinas profissionais.

A diferença fundamental reside no grau de experiência e formação na ação que o Mentor deve ter e nos tipos de diálogos que sustentam ambas as profissões.

Quanto a um Coach externo, ele realmente não precisa conhecer a fundo o negócio ou o trabalho de seu cliente para ajudá-lo a maximizar seu potencial. Mesmo no coaching de vida, o Coach ajudará a pessoa a esclarecer quais são os seus desejos e objetivos pessoais na vida e a implementar um plano de ação para alcançá-los. Você não precisa ter experiência para transferir.

Ao contrário do Coach, o Mentor deve ser uma figura de referência para a transferência, deve ter experiência na área que é objeto do Mentoring, com experiência na empresa ou na área em que o Mentorado pretende progredir, e ter uma trajetória de vida e valores humanos a transmitir, associados à necessidade disso.

Além disso, os Mentores dispõem de outros recursos para apoiar o progresso pessoal e profissional dos seus Mentorados, como a sua agenda de contactos e a sua própria influência pessoal.

A influência do Mentor costuma ter uma projeção de longo prazo, ao invés de focar no alcance dos objetivos e no desempenho das tarefas atuais.

Mentoring e Coaching são duas disciplinas, com metodologias de desenvolvimento humano muito poderosas, tanto para indivíduos como para organizações. Eles são muito semelhantes em sua natureza, mas diferem em seus princípios orientadores. Eles parecem semelhantes em competências e habilidades essenciais, mas são separados em suas estruturas processuais, relacionais e conversacionais.

Ambos compartilham a missão de promover o desenvolvimento pessoal e profissional, possuem pilares filosóficos semelhantes quando falam do ser humano e de sua necessidade de apoio, e ambos exigem habilidades pessoais e interpessoais avançadas tanto do Mentor quanto do Coach, porém, diferem nas posições em relação transferência e diretividade, porque o coaching não se baseia neles e o Mentoring sim. E assim por diante por um longo etc.

Qual função o Mentor cumpre?

De acordo com a Rede Global de Mentores, um Mentor é um ser humano que, com base no seu conhecimento, compreensão e percurso de vida, nutre outro ser humano, o Mentorado, com reflexão, experiência e conhecimento, orientando-o e acompanhando-o em uma experiência de aprendizagem experiencial, para que desenvolva comportamentos e competências que conduzam a desempenho e resultados superiores, nos diferentes ecossistemas em que atua.

O Mentor, apoiando-se nos princípios e fundamentos do diálogo estratégico, torna-se um protagonista necessário da gestão pessoal e organizacional, visto que, a partir da sua elevada moralidade e ética, promove a disseminação de conhecimentos e boas práticas através dos seus Mentorados, para acelerar as curvas de aprendizagem. - Ação.

Mentoria é um processo através do qual o Mentorado tem uma pessoa que obteve grandes progressos em algum aspecto importante da sua vida (habilidades, conhecimentos, consciência), e a toma como um modelo digno de imitar e seguir, com base no seu desenvolvimento pessoal e profissional. . Por sua vez, o Mentor partilha generosamente a sua sabedoria e encoraja o Mentor a procurar os seus recursos mais profundos.

Mentor e Mentor dialogam a partir dos quadros estabelecidos para diálogos estratégicos e produtivos, orientados para o desenvolvimento de estratégias, metodologias, estruturas, processos, competências e habilidades, que contribuam para a aprendizagem, transformação e ação em e a partir de papéis, funções e tarefas, específicas para trabalho e vida.

Mentoria e diálogo estratégico, incluindo alternativas

Como já dito nos primeiros capítulos do Guia Básico do Mentor, a Mentoria tem sua origem histórica na mitologia grega, século VIII a.C.. C., com base no princípio de que os humanos aprendem habilidades, cultura e valores diretamente de outras pessoas que respeitam e admiram.

Lembremos que o Mentor é um sábio experiente que orienta e aconselha Telêmaco, para que ele desenvolva e aprimore seus comportamentos, habilidades e talentos, para que cresça e se desenvolva não só como indivíduo, mas como líder, já que Telêmaco é o príncipe e será o futuro Rei de Ítaca.

É fundamental não perder de vista que Mentoring não é Coaching, Aconselhamento, tutoria ou consultoria, dado que é uma disciplina apoiada numa metodologia de desenvolvimento, apoiada na estratégia de aprendizagem significativa-desenvolvimento-transformadora, baseada em problemas e objetivos que procura, através de uma relação de confiança e compreensão, e contando com o diálogo estratégico, produzir mudanças e desenvolvimento a nível cognitivo, atitudinal e de competências no Mentee, com o objetivo de facilitar o seu crescimento pessoal e profissional.

A Mentoria desenvolve-se através do modo de atuação profissional dos Mentores, que se expressa através do conjunto de processos, métodos e ferramentas, que identificam as ações do Mentor e do Mentee na sua relação profissional.

El Coaching

Dada a tendência de confundir Mentoring e Coaching, consideramos oportuno ressaltar que são duas disciplinas que podem parecer semelhantes no campo científico, mas são definitivamente diferentes no campo de atuação.

O termo Coach tem origem nos séculos XV e XVI, quando a cidade húngara de Kocs, localizada entre Viena e Pest, começou a se tornar muito popular. Kocs tornou-se parada obrigatória nas viagens entre essas duas capitais. Ali, tornou-se comum um transporte chamado “carruagem”, equipado com sistema de suspensão, o que tornava mais confortável para essas viagens. Foi assim que as pessoas começaram a falar das carruagens Kocs, como símbolo de excelência. O termo Kocs passou para o alemão como Kutsche e para o espanhol como carro. A palavra ônibus deriva de carro, que cumpre a função de transportar pessoas de um lugar para outro. O Coaching de alguma forma também transporta as pessoas de onde elas estão, para o lugar onde elas querem ir, e o Coachee é quem define a direção.

Atualmente, um Coach é um profissional que “ajuda as pessoas a irem de um lugar para outro”, perguntando-lhes sobre o motivo de suas ações, as crenças que as acompanham, as opções que têm, o que é melhor para elas alcançarem os resultados e como. para alcançar e manter a motivação.

A palavra Coach hoje é muito utilizada no esporte, para definir uma pessoa que auxilia um atleta em seu treinamento e aprimoramento. A partir daí a ideia se espalhou por todos os aspectos da vida.

Segundo a International Coaching Federation (ICF), coaching é um processo de acompanhamento e apoio numa relação de facilitação entre o Coach e outra pessoa, organização ou equipa (também chamada cliente ou Coachee), que integra ferramentas linguísticas, emocionais e

corporais, cuja combinação produz uma comunicação eficaz, que se baseia em dois princípios básicos:

1. O “senso de propósito” ou sempre ter “um fim em mente”,
2. “Ação” como conjunto de atos que visam alcançar mais e melhores resultados na vida das pessoas, na profissão, na empresa ou nos negócios.

“O Coaching consiste numa relação profissional, continuada e limitada no tempo pelos critérios acordados entre Coach e Coachee, com o objetivo de acelerar o progresso em direção aos objetivos definidos pelo Coachee, proporcionando uma abordagem diferente e uma maior consciência das suas necessidades. escolha.”

Qual a função que um Coach desempenha?

Um Coach trabalha a partir da questão baseada na dialética socrática, ou seja, através da maiêutica, para “trazer à luz” o coachee, através de uma reflexão que é sua, e que vem de dentro para fora, sem transferência ou diretividade por parte do coachee. Treinador.

O Coach toma como ponto de partida a situação atual do Coachee e, através de uma parceria com ele, orienta-o a focar de forma reflexiva e criativa, potencializando e/ou desenvolvendo o seu próprio conhecimento tácito, ou seja, o conhecimento que o coachee possui de forma inata. de forma implícita e criativa, para se movimentar no mundo e nos objetivos que se dispõe a trabalhar, para chegar de onde você está até onde gostaria de estar no futuro, sabendo que todo resultado depende das intenções, escolhas e ações seguidas pelo Coachee.

Em cada sessão o Coachee escolhe o tema da conversa de forma autodirigida, enquanto o Coach ouve e “espelha”, devolvendo ao coachee suas próprias palavras, sem diretividade, garantindo assim que o coachee, ao se ver, associe, descubra e crie novas perspectivas, conceitos e ideias que o levam a atingir seus objetivos e resolver seus problemas sozinho, para potencializar seu progresso por meio da autoaprendizagem que surge ao enfrentar as circunstâncias em que você se encontra e, assim, alcançar a sabedoria.

As perguntas do coach ajudam o coachee a tomar consciência, descobrir e expandir-se no seu próprio processo de transformação e crescimento pessoal e profissional.

Coaching e diálogo socrático

Para o coaching, "a descoberta da verdade de cada pessoa pertence à sua interioridade", razão pela qual o diálogo socrático serve de apoio e guia para a profissão de Coach. E talvez aqui resida a diferença metodológica mais relevante entre coaching e Mentoring.

O Treinador é um estudioso no uso da maiêutica socrática.

"O objetivo do diálogo socrático é desenvolver o pensamento do interlocutor, a partir do seu campo fenomênico, dos dados que lhe interessam, com a intenção de que ele possa chegar a uma definição bem elaborada das coisas, tendo assim como princípio que "Saber sobre algo é comprovado pela definição dada a isso."

"O interrogatório socrático é uma questão de tentar compreender exatamente por que as crenças são mantidas. Em essência, trata-se de perguntar respeitosamente, a si mesmo ou aos outros: "Por que as crenças são mantidas e as outras não?"

A tarefa do Coach é questionar e fazer refletir o seu Coachee, com o objetivo de orientá-lo a estabelecer melhores objetivos e alcançá-los.

Como diferenciar a relação do Mentor com o Mentorando e a do Coach com o Coachee?

Ambas as relações são profissionais e transitórias, porém, os processos têm projeções diferentes do objetivo substancial e do alcance temporal de cada uma delas.

Objetivos substanciais

- O objetivo substancial das ações do Mentor é a aptidão. O Mentor traz o futuro para o presente, depois projeta o longo prazo para o presente e tem como foco ensinar a pensar e agir sobre conteúdos significativos e contextualizados de saber ser - fazer - ter, promovendo processos de autoestruturação no Mentor, por meio da recepção significativa e transformadora, relacionando a nova informação com a informação existente em sua estrutura cognitiva, de forma substantiva e não aleatória, para que avance em consciência e presença, até incorporar novas capacidades e competências, em sua estrutura cognitivo-ativa, pautada pela intencionalidade estruturante, que mobiliza significados e processos reais e psicológicos, por meio de conteúdos processuais e atitudinais.
- O objetivo substancial das ações do Coach é atitudinal. O Coach centra-se na realidade presente do Coachee e nas suas aspirações, orientando-o, desde o método maiêutico, à descoberta significativa do que deveria ser, sob princípios de causalidade - possibilidade, cujo significado é potencial e lógico, de mobilizar processos motivacionais e afetivos, através de processos declarativos.

Tempo de ação:

- Um processo de Mentoring dura o tempo necessário para que o Mentorado desenvolva, através da aprendizagem processual e atitudinal, o know-how que está em causa nesse processo.
- Um processo de coaching dura em média entre cinco e dez sessões de uma hora cada sessão.

Em contexto organizacional, em que casos é mais favorável aplicar Mentoring e em que casos é mais favorável aplicar Coaching?

A mentoria deve ser sempre aplicada no processo de colmatar lacunas de desempenho em cargos, funções e tarefas, que exigem o desenvolvimento de competências e habilidades, e no desenvolvimento de planos de sucessão e carreira.

Coaching no processo de colmatação de lacunas comportamentais e no desenvolvimento de projetos de vida.

Como os resultados esperados do Mentoring diferem daqueles do coaching organizacional?

Se lembrarmos que Mentoring é um processo que visa desenvolver o talento e o potencial das pessoas, empresas e organizações, baseado na transferência de estratégias, modelos, metodologias, competências e habilidades, através da aprendizagem significativa, que transforma experiência em conhecimento qualificado, tudo dentro um processo predominantemente pragmático, no qual se estabelece uma relação causal, pessoal e de confiança entre um Mentor que orienta, estimula, desafia e incentiva os outros de acordo com as suas necessidades, para que se desenvolvam e dêem o melhor de si e das suas organizações, num trabalho A nível pessoal e profissional, podemos concluir que o Mentoring, nas organizações, ajuda assim:

1. Melhora o desempenho e a produtividade dos mentorados.
2. Favorece o clima organizacional.
3. Forma competências técnicas e gerenciais na Mentoria.
4. Desenvolva futuros líderes.
5. Recruta e retém pessoas com alto potencial e altos níveis de competência.
6. Reduz a rotatividade de pessoal.

7. A curva de aprendizagem dos Mentees aumenta, sobre os clientes e o negócio, a empresa, a política e filosofia da organização e o know-how (know-how).

Por seu turno, ao tomar consciência de que, através do processo de coaching, o Coachee aprofunda o seu autoconhecimento investigando-se, e a partir disso aumenta o seu nível de competência emocional e melhora a sua qualidade de vida, então podemos concluir que o coaching:

1. Ao aumentar a conscientização sobre objetivos comuns, você tornará as equipes mais conscientes de si mesmas e de suas responsabilidades individuais e compartilhadas como equipes.
2. Ao servir de ajuda e apoio às equipes no seu próprio desenvolvimento, acelerará o progresso dos objetivos da empresa, levando os membros da equipe a buscar opções e tomar melhores decisões.
3. Através de conversas sobre desempenho, você alcançará um método interativo, que cria transparência e motiva os Coaches a agir.
4. Isso gerará maior foco e consciência das suas possibilidades de escolha e, conseqüentemente, levará a melhores resultados.

Muitas vezes a conclusão do processo de coaching é que o Coachee necessita de um Mentor.

Como descrever a influência exercida por um Mentor e a exercida por um Coach?

Las influencias básicas de un Mentor se centran en:

1. Consolide de forma rápida e eficaz novas promoções ou alterações na atribuição de papéis, funções ou tarefas na organização.

2. Promover a fidelização de talentos internos.
3. Integrar metodologia que multiplique as capacidades e competências das pessoas.
4. Inovar em processos ou modelos de gestão.
5. Impulsione os resultados do negócio.

As influências básicas de um Coach são:

1. Descubra, esclareça e defina o que o coachee deseja alcançar.
2. Estimule a autodescoberta do coachee.
3. Elicitar soluções e estratégias geradas pelo próprio coachee.
4. Manter uma atitude responsável e consistente no coachee.

Que requisitos em termos de formação acadêmica e experiência deve o Mentor cumprir e quais deve cumprir o Coach?

Mentor e Coach são dois profissionais de qualquer disciplina do conhecimento, acadêmico ou prático, que se diferenciam pelo fato de o Mentor ter percorrido o caminho que hoje compartilha com seu Orientado, o que, não necessariamente, acontece com o Coach.

Ambos deverão conhecer “o seu trabalho” e “as técnicas específicas de intervenção”, das respectivas disciplinas de Mentoring e Coaching.

O Mentor é um ser conhecedor, a partir da sua própria prática, do ser e do dever daquilo que fala, sabe e sabe fazer, por isso acompanha o processo de desenvolvimento das competências e habilidades do seu Mentor.

O Coach é um especialista no método socrático e a partir disso orienta o Coachee a fazer e responder as perguntas que levam à realização, para

que ele possa então assumir o comando através de atos responsáveis de fechar suas lacunas de comportamento e desempenho.

Resumindo:

Por que o Mentoring é frequentemente confundido com o Coaching?

Porque ao ignorar a tradição vinculativa de ambas as disciplinas, esquecem-se os princípios e métodos que lhes conferem coerência, eficiência e legitimidade.

Como já dito neste guia, o Mentor também pode ser Coach, mas nem todo Coach é Mentor; Quando este princípio é desconhecido, as duas disciplinas são assimiladas, quase ao ponto de considerá-las sinônimas.

Tanto o Mentor como o Coach trabalham confrontando as autopercepções, que induzem mentalidades fixas, para levá-los ao desenvolvimento de mentalidades de crescimento, a partir do "mindset" (mentalidade) ou da atitude de sucesso.

Mentoring e Coaching apoiam o desenvolvimento humano, trabalham o hábito do aqui e agora, motivam e ouvem, desafiam o compromisso, trabalham nas disciplinas de execução (focar no que é crucialmente importante - agir em medidas preditivas - manter um painel de resultados - criar uma cadência de responsabilização) e são mobilizados a partir da arte do possível, e a partir daí são muito parecidos.

As duas profissões apoiam-se em estratégias e modelos de acção como "GROW", cuja tradução do inglês é crescer, sigla cuja sigla marca o processo a seguir: Goal (meta), Realidade (realidade), Opções (opções).) e Will (vontade/compromisso).

Ambas as profissões trabalham com referências para definir seus objetivos, contando com metodologias SMART, inteligentes, ou seja, metas específicas, mensuráveis, alcançáveis, realistas e com prazo determinado, metas PURAS, o que significa que devem ser metas afirmadas de forma positiva, compreendidas, relevantes. e objetivos éticos e CLAROS, claros, desafiadores, legais, ambientalmente corretos, acordados e registrados.

As diferenças começam no que diz respeito aos princípios norteadores de ambas as disciplinas, que dão origem a um método próprio que pode ser diferenciado da natureza, estrutura e dinâmica.

O coaching baseia-se num método que, a partir da recuperação da arte perdida de ouvir, constitui um mobilizador de atitudes de mudança, que consiste em acompanhar, através de uma acção maiêutica, uma pessoa ou um grupo delas, com o objectivo de que possam desenvolver uma mentalidade que induz comportamentos que visam alcançar e cumprir objetivos específicos, trazendo à tona o que já existe dentro do Coachee.

O Coach “não transfere julgamentos, informações, conhecimento ou experiência sobre o conteúdo dos assuntos tratados pelo Coachee, mas sim faz com que o Coachee associe conceitualmente e/ou combine materialmente seus próprios recursos e meios psicológicos e físicos, criando suas próprias respostas ou soluções para seus problemas e/ou objetivos”, afirma Leonardo Ravier, em seu livro “Coaching não-diretivo, metodologia e prática”.

O diálogo socrático e a maiêutica constituem, para o Coach, o seu estilo de conversação e acompanhamento; É uma forma de ser e de se relacionar com as pessoas em busca de apoio ou de aprendizagem, por isso é tão fácil quanto difícil ao mesmo tempo; fácil porque consiste simplesmente em aceitar humildemente que não se conhece a “verdade” e ter o desejo profundo de investigá-la com autêntica curiosidade e grande amor por acompanhar as pessoas nas suas buscas. mas difícil. Trata-se de aceitar humildemente que a “verdade” não é conhecida e ter a disposição amorosa de acompanhar o outro na sua busca, sem ser o protagonista, mas um simples companheiro de viagem.

O Mentor procura, pelo contrário, nutrir a relação e transmitir a experiência, orientando e desafiando, uma vez que no Mentoring as funções profissionais do Mentor envolvem patrocínio, formação, proteção, exposição e desafio, tornando o âmbito do Mentoring muito maior. o do coaching, pois o Mentoring trata não só das estratégias, metamodelos, metodologias, capacidades e competências do Mentorando, que o orientam a aprender a demonstrar, mas também com ele como pessoa integral e com o avanço da sua carreira profissional .

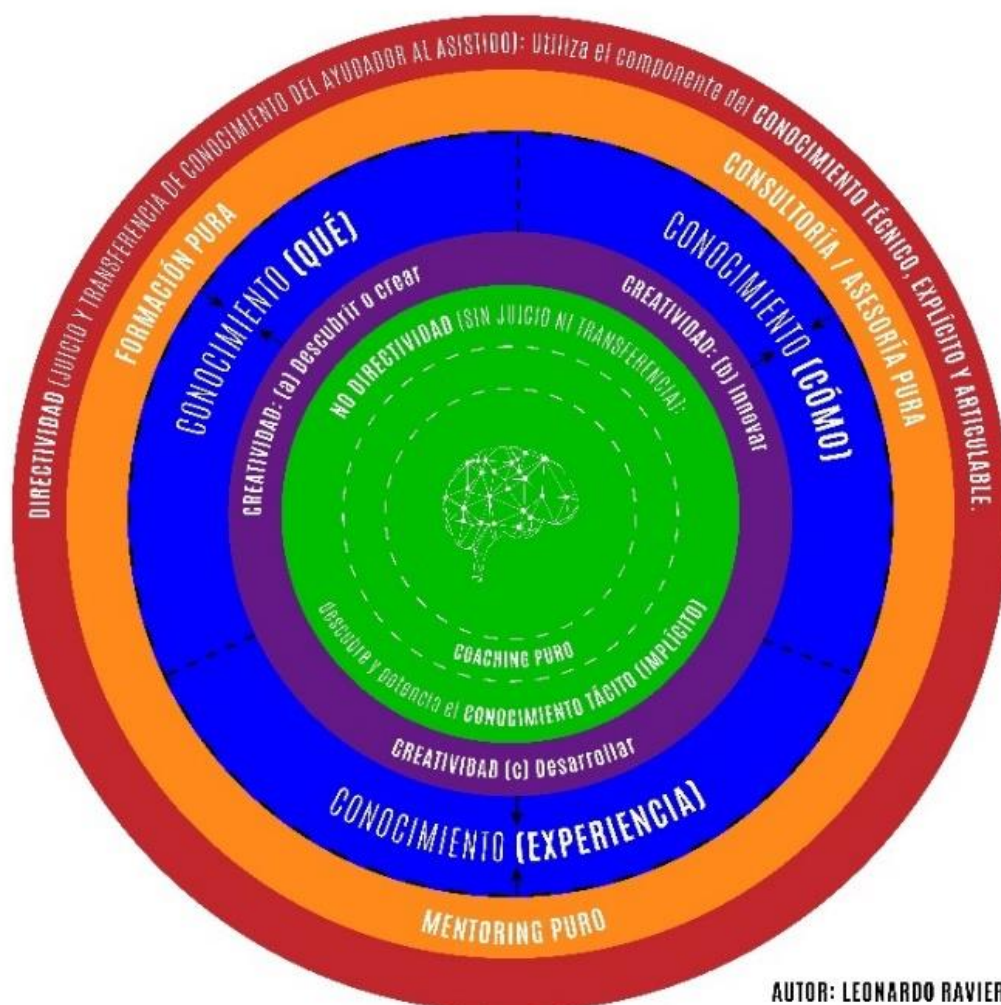
O Mentor orienta, a partir de uma “experiência maior”, o Mentorado. Assim, apoia o Mentorado para que este possa desempenhar o seu papel, funções e tarefas de forma mais adequada e produtiva.

O Mentor deve ter mais tempo disponível para se dedicar ao seu Mentorado. Você deve oferecer conhecimento de forma desinteressada.

Você deve ter muita energia para se dedicar, fomentar e manter um relacionamento desse tipo.

O Mentor é a pessoa que, com base na sua própria experiência, sabe que o presente reverte ao passado e o presente abre o caminho para o futuro e por isso decide ajudar, orientar e iluminar o caminho dos outros, desde o profissional, formação e equipe para estimular e promover a ação através da compreensão, ao mesmo tempo que fornece ferramentas, apoio e estrutura para que o mentorado possa alcançar mais.

MENTORIA E OUTRAS DISCIPLINAS DE APOIO QUE APARECEM COMO SEMELHANTES.



Dada a falta de conhecimento dos tipos de processo, resultado e relacionamento, típicos de cada disciplina de acompanhamento, estes tendem a ser confundidos.

O Dr. Leonardo Ravier, em seu livro Non-Directive Coaching, nos dá em um gráfico magistral, as diferenças essenciais entre as diferentes disciplinas que apoiam o ser humano.

É necessário aprender a diferenciar os modos de atuação profissional entre si, com base na sua singularidade, distinção e identidade, para evitar confusões na hora de articular os seus conteúdos e aplicações e realizar um exercício cientificamente coerente, eficaz na própria prática. ética e legitimidade.

Treinador

Treiner é alguém que direciona seu modo de atuação profissional para desenvolver competências e habilidades em seus estagiários com técnicas e exercícios que os tornem mais competitivos. Destacam-se muito na área militar ou esportiva, onde tratam, por exemplo, do desenvolvimento estratégico e do fortalecimento muscular que servem de base para o sucesso em uma atividade específica.

Adviser

Um Asesor possui conhecimentos acadêmicos específicos que lhe permitem acompanhar permanentemente o seu cliente em áreas como marketing, finanças, jurídico, vendas, recursos humanos, qualidade, registo de marcas, gestão e outros temas.

Portanto, sua principal função é propor e recomendar aos seus clientes as melhores opções possíveis, na área de sua especialidade, e auxiliar na sua implementação.

O Asesor pode ou não ter conhecimento empírico para aconselhar em sua vertical.

Consultor

O consultor é um verdadeiro especialista que disponibiliza a sua experiência profissional para ajudar a diagnosticar e encontrar alternativas que permitam resolver problemas específicos do negócio, ou desenvolver um negócio sobre questões específicas do desenvolvimento organizacional.

Um consultor informa, opina e aconselha sobre assuntos específicos, encaminhando seus clientes para quem pode ajudar a implementar as soluções. Os consultores afetam apenas indiretamente os indivíduos.

Professor

Um professor possui conhecimento acadêmico e passa esse conhecimento de professor para aluno. O professor sabe algo que o aluno tem que aprender porque está indicado em um plano acadêmico, um programa que foi gerado para a informação e formação de um grupo de alunos.

Terapeuta

Um terapeuta trabalha com um cliente em busca de alívio de sintomas psicológicos ou físicos. O cliente deseja cura emocional e alívio da dor mental.

A terapia aborda a saúde mental do cliente. A razão do cliente para iniciar a terapia ou aconselhamento é geralmente afastar-se da dor ou do desconforto, em vez de avançar em direção aos objetivos desejados.

Counseling

Aconselhamento refere-se a um processo no qual um profissional (conselheiro) fornece apoio emocional e ajuda indivíduos ou grupos a enfrentar e superar problemas pessoais ou emocionais. Concentra-se na escuta ativa e na exploração de soluções.

Resumindo

Pelas definições fornecidas, podemos dizer que os tipos de processos não podem ser confundidos, pois alguns são orientados para o reflexivo, outros para o criativo, outros para o transformacional, o colaborativo ou o sistêmico, etc.

Os tipos de resultados também não, pois enquanto alguns visam a ampliação do potencial, a partir da conscientização, que leva à descoberta, ao crescimento e à ampliação de possibilidades, outros focam na inspiração, na melhoria do desempenho no trabalho, na experiência de vida e muito mais.

O mesmo acontece com os tipos de relacionamento: uns focam na solução, outros na facilitação, outros ainda na associação, etc.

Portanto, um Mentor pode ou não ter conhecimentos conceptuais e transversais das diferentes disciplinas de suporte, mas isso não o torna competente ou incompetente para auxiliar pessoas ou processos nas diferentes situações que surgem.

O que torna verdadeiramente o Mentor competente é o seu percurso de vida ou de trabalho em áreas específicas e a preparação adequada no domínio científico da disciplina de Mentoring e no âmbito de atuação da profissão como Mentor, não devendo portanto interferir em diferentes especialidades. daqueles da área em que você tem experiência, e você só deve atuar como Mentor nessa área e encaminhar seus clientes para outros especialistas, quando ficar evidente que eles precisam de uma área de atuação diferente.

8.- APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS E OBJETIVOS.

"A APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA, TRANSFORMADORA E DESENVOLVIMENTISTA, BASEADA EM PROBLEMAS E OBJETIVOS, POTENCIALIZA O CRESCIMENTO INTEGRAL AO FUNDIR A COMPREENSÃO PROFUNDA COM A RESOLUÇÃO ATIVA DE DESAFIOS CONCRETOS."

A aprendizagem baseada em problemas requer a realização de atividades que, através de processos de pesquisa individuais e grupais, privilegiem a aprendizagem e o desenvolvimento de competências dos orientandos e realcem o produto dessas competências e habilidades, que não tem necessariamente que se cristalizar de imediato, especialmente se é um projeto de vida.

Uma aprendizagem em que o problema é o ponto de partida dos seus processos pressupõe a interdisciplinaridade, a exemplaridade, a relação entre teoria e prática e a aprendizagem. Assim, dado que no objeto da mentoria o que estão em causa são as competências para o modo de atuação do Mentorado, é necessário construir previamente interesses comuns entre Mentor e Mentorado. De tal forma que permite estabelecer

o quadro de competências necessárias para formar, transcender fórmulas abstratas e que os projetos de formação sejam decompostos em objetivos alcançáveis, refletidos na formação de competências para a resolução de problemas específicos. Ao mesmo tempo, pretende-se que estas competências permitam responder aos problemas transversais que a Mentoria pretende resolver.

O aprendizado ocorre quando o relacionamento permite que o Mentorado se sinta até mesmo vulnerável diante de seu Mentor e em troca receba compreensão e novas orientações para ação.

Isto permite ao pupilo descobrir algo que já sabia ou ficar cara a cara com o seu vazio fértil.

Aqui estamos perante duas oportunidades de aprendizagem e consciencialização e talvez o Mentee reaja com algo do género; E se eu soubesse, por que não fiz algo a respeito? OU Agora que sei que não sei, vou incorporar alguns aprendizados para seguir em frente!

Perante estas ou outras posições do Mentorado, o Mentor assumirá uma atitude compreensiva e desafiante para com o Mentorado.

Pode-se dizer que a responsabilidade de ensinar é do Mentor e a responsabilidade de aprender é do Mentorado, mas os componentes do processo de mentoria incluem o compromisso individual e a responsabilidade partilhada.

Estes partilham a fase em que o Mentor apresenta o seu problema, entre os dois se aprofundam na sua natureza e posteriormente o Mentor contribui com as suas experiências relativamente à situação que o Mentor apresentou.

Aprendizagem evolutiva, rítmica e objetiva

A mentoria é uma estratégia de aprendizagem significativa em que o problema/limite de cada mentorado é em si um objetivo direto de aprendizagem. Para abordá-lo adequadamente é necessário entender a realidade, as oportunidades e o ritmo da Mentoria. Para isso, o Mentor trabalha inicialmente com o pupilo desde o limite do treinamento de

assertividade, orientando-o a aprender a discriminar afirmação-submissão-agressão. Orientando-o então nos processos de aprendizagem de organização comportamental para execução ao vivo, transitando-o pelos critérios de melhoria, manutenção e generalização de resultados, até potencializá-lo nos comportamentos e estratégias de autogestão, auto-reforço e auto-avaliação.

Resultados esperados da ação de Mentoring na resolução de problemas.

Embora o resultado seja específico para cada processo, em termos muito gerais, um resultado desejado para um processo de mentoria pode ser expresso sob uma premissa como: “Que o Mentorando faça mais mudanças na sua forma de pensar, agir e se relacionar, para produzir resultados tangíveis resultados vitais, que teriam sido alcançados com outro modelo de acompanhamento.”

Para que esta premissa seja cumprida, o Mentor irá inspirar um grande sentimento de realização no Mentorando, capacitá-lo com diretrizes concretas de ação e exigir esforço para atingir seus objetivos. Embora um Mentor queira o melhor para o seu pupilo, tem clareza sobre a diferença entre apoiar e ajudar, e sabe que ao ajudar o seu pupilo interfere na acção autónoma que corresponde exclusivamente ao pupilo.

A distinção entre esses dois termos é:

- Apoiar: prestar apoio ao Orientando para que ele, com autonomia, decida, aja e resolva.
- Ajuda: faça algo para aliviar o trabalho do pupilo.

O Mentor apoia o Mentor, e o Mentor se ajuda, transformando-se em direção ao seu próprio domínio, tornando-se um engenheiro de pontes, que permite que suas necessidades ressoem dentro dele para parar de construir paredes e começar a construir pontes, desenvolvendo as habilidades de um engenheiro de pontes, que pode ser resumido da seguinte forma:

Confiança: Você aprende a confiar, porque confiar em si mesmo, nos outros e na vida abre possibilidades imprevistas.

Corra riscos: salte barreiras, não as transforme em desculpas, cujo substrato é o medo da novidade e da mudança.

Aceitar: reconhecer que erros, tropeços e decepções fazem parte do crescimento e da evolução. Em vez de condená-los ou temê-los, ele os observa e decifra a sua mensagem. Tudo tem seu significado e sua razão de ser. É saudável abandonar o peso do drama e colocar-se na perspectiva adequada.

Solte-se: acabe com tudo que é inútil, destrutivo e descartável. Deixar ir requer coragem, capacidade de perdoar, confiança e compaixão. É a possibilidade de ser verdadeiramente livre, porque torna desnecessários pensamentos e sentimentos do passado, e também preocupações irrealistas com o futuro. Significa dizer “não” à negatividade e deixar a vida avançar a partir deste ponto.

Brincar: entenda as regras do jogo e decida jogá-lo bem. Um bom jogador é calmo, tolerante e flexível, não fica preso a uma jogada, a um movimento ou a outro jogador por muito tempo. Respeite os outros jogadores e preste atenção em cada jogada, mas siga em frente. Um bom jogador desempenha o papel que lhe corresponde no jogo e não tenta desempenhar o dos outros.

É paciente: enfrenta condicionamentos e programações para dar respostas imediatas, o que evita a espera e produz facilmente impaciência. Assim você não perde tantas vezes as coisas boas da vida, nem fica com raiva ou cheio de ressentimentos até que a insatisfação e o descontentamento te invadam.

Discernir: O poder do discernimento ajuda você a distinguir a verdade real da verdade aparente, o verdadeiramente valioso do supérfluo, reconhecendo as armadilhas da ilusão, não importa quão lindamente decoradas e atraentes elas possam ser. O discernimento é a arte de ver; veja o que é verdadeiro e o que é falso. Para discernir e compreender o que realmente está acontecendo, dê um passo atrás e ganhe alguma distância, para que a nova perspectiva lhe permita compreender com mais clareza. Curiosamente, esse retrocesso funciona como uma lupa: ao

combinar distanciamento e foco você vê toda a cena, e também todas as suas partes, e consegue compreender a verdade do momento.

NÍVEL 02 - CAPÍTULO 9

9.- ABORDAGEM AO MENTORADO E ÀS SUAS NECESSIDADES.

"O MENTORANDO, AO EXPLORAR OS SEUS PARADIGMAS E CONCEPTUALIZAÇÕES, AS SUAS DIMENSÕES VITAIS E AS RESPOSTAS EM CADA UMA, JUNTAMENTE COM AS DICOTOMIAS E CAPACIDADES, ENCONTRA NO MENTOR UM SUPORTE VITAL PARA O SEU DESENVOLVIMENTO INTEGRAL.."

O problema/possibilidade do Mentee, os seus paradigmas e conceptualizações, as suas dimensões vitais e os intervalos de respostas em cada um deles, a eficácia do seu comportamento e as suas dicotomias e défices ou inibições de competências ao responder, os seus sistemas verbais cognitivos e os seus modelos de integração de competências sociais, são normalmente pontos de partida para o Mentorando, quando procura o apoio de um Mentor.

É aqui que o Mentor pode "ficar preso", acreditando-se em condições de atuar como educador, psicoterapeuta, coach, conselheiro ou qualquer outra coisa, e intervir a partir de modos de atuação profissional que não são típicos da mentoria.

Consequentemente, ao aproximar-se do Mentor, o Mentor deve ter consciência de que o seu papel essencial consiste em extrair

aprendizagens das experiências vividas e convertê-las em mapas de territórios a serem percorridos e descobertos por outros. Então é preciso lembrar que a mentoria expressa o processo de aprendizagem ativa modelando um Mentorado, baseado no exercício relacional - profissional com um Mentor e que neste exercício, mediado pelas metodologias dos processos de Mentoring, o Mentor apresenta um relacionamento profissional orientado para o desenvolvimento do Mentorado para orientá-lo, orientá-lo e acompanhá-lo nos seus processos de desenvolvimento de competências e habilidades, com sentido de utilidade para as suas atividades contextualizadas na sua vida.

Assim, o Mentor pode verdadeiramente ser e atuar como um farol e guia que, com uma mente de iniciante, cuida e apoia um Mentor no processo de desenvolvimento do seu potencial de aprendizagem e na aplicação das suas competências e conhecimentos, de acordo com os seus interesses específicos. Através desta relação colaborativa, ajuda-o a tomar decisões mais informadas e a realizar atividades com maiores competências e habilidades, para atingir os seus objetivos imediatos e futuros.

É muito importante conectar o processo de Mentoria com o processo educacional/treinamento/desenvolvedor e a partir daí vale lembrar que uma sessão de Mentoria é uma sessão de aprendizagem significativa para o Mentorado.

Segundo o teórico americano David Ausubel, a aprendizagem significativa é um tipo de aprendizagem através da qual "o aluno associa novas informações com aquelas que já possui; reajustando e reconstruindo ambas as informações neste processo. Ou seja, a estrutura dos conhecimentos anteriores condiciona novos conhecimentos e experiências, e estes, por sua vez, os modificam e reestruturam. Este conceito e esta teoria estão localizados no âmbito da psicologia construtivista.

"A aprendizagem significativa ocorre quando uma nova informação está ligada a um conceito relevante já existente na estrutura cognitiva (isto implica que novas ideias, conceitos e proposições podem ser aprendidos de forma significativa na medida em que as ideias, conceitos ou proposições relevantes já existam). na estrutura cognitiva do aluno são claros e disponíveis, de modo que funcionam como ponto de ancoragem para o primeiro). Por sua vez, novos conhecimentos modificam a

estrutura cognitiva, potencializando os esquemas cognitivos que permitem a aquisição de novos conhecimentos. A aprendizagem significativa consiste na combinação do conhecimento prévio que o indivíduo possui com o novo conhecimento que é adquirido. Esses dois quando se relacionam, formam uma conexão.

O modelo seguinte inclui cinco componentes que contribuem para o processo de aproximação com o Mentee no processo de mentoria. Esses elementos fornecem sequência, progresso e ritmo a uma sessão de Mentoria. Para compreender estes componentes, lembremos que a essência do processo se trata de partilhar coração a coração e encontrar valores comuns, e que desde a forma é necessária uma estrutura de intervenção-participação.

Tópico e propósito da sessão

Ao iniciar a sessão e com o objetivo de focar o processo nas necessidades do orientando, é necessário que este escolha o tema, finalidade ou conteúdo sobre o qual se centrará a interação e a aprendizagem significativa. Ou seja, o quadro de missão do processo deve ser claro, específico e mensurável. E este é o espaço para estabelecer também o quadro da relação e a declaração da “verdade” do pupilo como seu princípio de realidade.

Objetivo

Em consonância com o tema, o Mentee definirá o objetivo de aprendizagem que será fonte de motivação e antecipação dos resultados esperados, como expressão do princípio da intencionalidade.

Consciência e Consciência

Tomar consciência é apreender a realidade a partir de suas condições objetivas e subjetivas. Tomar consciência é elevar o autoconhecimento, é perceber algo, discerni-lo e conseqüentemente modificar comportamentos.

Ações e Contribuições

Nada pode ser só porque, tudo tem uma razão de ser. Cada coisa, a partir de sua própria identidade, torna-se visível, mas não apenas como sistema, mas também como modelo e, portanto, é decomposta para ser analisada em suas partes. O resultado é fruto do processo, e decorre da aplicação do método da autoeficiência e da assertividade, associado ao que se espera que o orientando obtenha como aprendizagem prática incorporada ao seu contexto real.

A ação será evidente porque o Mentorando estará aprendendo e desenvolvendo novas competências e habilidades que mudarão a sua situação atual e isso será consequência da contribuição e ação deliberativa/construtiva com o seu Mentor, que submete as antigas e novas competências a contraste, a partir da observação de modelos e discriminação de seus componentes, para gerar um processo de construção/construção, precedido pela auto-observação da causalidade, e continuado pelo confronto acional que gera intencionalidade, reconhecimento, aceitação e auto-reforço.

Resultados

A realidade não é feita de partes, é um todo, portanto, por princípio hologramático, cada célula contém o eneagrama genético (rede) de todo o ser e demonstra um tipo de organização insuspeitada, com ordenação harmoniosa de processamento de informações (Logo), da vida (Bio) e das relações (Ethos), o que exige, nos resultados da relação profissional associada ao Mentoring, evidências da linguagem vinculante da complexidade: a realidade é movimento, mudança, transformação.

NÍVEL 02 - CAPÍTULO 10

10.- COMO TRANSFERIR SABEDORIA.

DAR É UM GESTO GENEROSO E TRANSCENDENTAL,
CONSTITUI A ESSÊNCIA DA DOAÇÃO AUTÊNTICA.

Nos anos de vida seguintes, as pessoas vivenciam diversas situações, desde perdas inesperadas até conquistas significativas. Cada experiência, boa ou ruim, contribui para forjar sabedoria e maturidade. A capacidade de refletir sobre o passado, orientada por profissionais como psicólogos, coaches ou mentores, oferece a oportunidade de tirar lições e expandir a consciência humana.

A maturidade espiritual entendida como a capacidade de não agir a partir do ego e, portanto, de se livrar das pretensões de poder e de verdades absolutas, não está ligada à idade terrena, mas à reflexão e ao aprendizado contínuo. A transcendência, como disse Maslow, incentiva deixar uma marca e compartilhar conhecimento. A transferência efetiva de sabedoria, entendida como a capacidade de transformar conhecimento em compreensão, e compreensão em ação, requer o aprimoramento das habilidades de transferência de conhecimento, por meio de modelos estruturados baseados na produção de resultados... Pois, como apontou Platão, aprender sem praticar equivale a arar sem semear.

Este capítulo oferece ferramentas para maximizar o impacto do Mentor na transferência de conceitos e ideias, promovendo o crescimento pessoal, profissional e espiritual.

O MÉTODO STORYTELLING

Entre muitas outras ferramentas possíveis, o Mentoring aposta no método de Storytelling, contando histórias na primeira pessoa, destacando-se dos demais métodos, não só pela capacidade de cativar, mas pela oportunidade que proporciona de reviver experiências e promover o crescimento contínuo. Cada instância, seja uma sessão presencial, um cenário, um workshop em grupo, um vídeo ou um livro, representa uma oportunidade de partilhar a sabedoria acumulada pelo Mentor, através do Storytelling, e contribuir para o desenvolvimento de outros.

Graças à neurociência, hoje sabemos que diante de estímulos de informações objetivas (por exemplo, dados), são ativadas áreas muito específicas do nosso cérebro, aquelas necessárias para processar essas informações. No entanto, quando nos contam histórias com conteúdo emocional, todo o nosso cérebro é ativado. Este facto tem impacto na memória: esquecemos facilmente os dados e lembramos, em vez disso, as histórias que nos emocionaram.

As 5 características de uma história bem contada

Uma boa história deve levar em conta estes cinco fatores:

1. Surpresa

O conteúdo, o contexto, o tom e a forma devem ser combinados para que consigamos uma história agradável e divertida que capte a atenção do público.

2. Simplicidade

A história deve ser suficientemente ilustrativa para que o usuário possa lembrá-la facilmente. Portanto, evitaremos palavras muito complicadas ou excesso de informações. O público deve ficar “querendo mais”.

3. Pessoal

É fundamental estabelecer vínculos emocionais entre o produto e o público. Para isso, o conteúdo da história deve relacionar o indivíduo com a empresa. Terceiros são frequentemente usados para servir de ponte entre os dois; Ao contar suas experiências emocionais com a marca ou produto, a história passa a ser percebida como mais credível e objetiva.

4. Autenticidade

Embora embelezemos a nossa história para torná-la mais atraente e fácil de lembrar, ela tem que ser verdadeira, honesta e transparente. Promessas excessivamente ambiciosas podem ser implausíveis e alienar o consumidor.

5. Relevância

É fundamental adaptar a história ao público a que se dirige. A forma de se conectar emocionalmente com os jovens estudantes não é a mesma que, por exemplo, com as mães de meia-idade.

Contar histórias é uma ferramenta especialmente eficaz quando nos comunicamos através de formatos audiovisuais. Porém, para que nossa história convença, é essencial compreender profundamente o público ao qual nos dirigimos. É por isso que a documentação é essencial.

Um erro muito comum é usar as histórias como recurso paralelo à comunicação, como um parêntese anedótico no meio de um discurso. Muito pelo contrário, as histórias devem fazer parte da própria mensagem que queremos transmitir.

Contar histórias é um recurso que pode nos ajudar em nossos propósitos. Comunicar mais e melhor é um dos desafios que enfrentamos e parece que substituir argumentos, exposições e enumerações por histórias emocionantes aumenta a atenção e predispõe-nos à ação. E isso, por mais paradoxal que seja, é confirmado pela ciência.

“Histórias lidas na hora certa, nunca te abandonam. Você pode esquecer o autor ou o título. Você pode não se lembrar exatamente do que aconteceu. Mas se você se identificar com a história, ela continuará dentro de você para sempre.. (Neil Gaiman)”

Utilize o método Storytelling não só como forma de captar a atenção do destinatário, mas também para dedicar um espaço de tempo para reviver aquela experiência que foi tão importante. Sempre há uma nova oportunidade de continuar aprendendo com isso. É como um filme que vemos mais de uma vez, cada vez que o apreciamos, encontramos e entendemos coisas que não tínhamos percebido antes, pois nosso olhar se treina e nosso espírito cresce, amadurece, tornando-nos uma pessoa diferente a cada dia. , com sentimentos mais ágeis e consciência mais ampliada.

Agora, como preparar um Storytelling?

Você pode encontrar dezenas de livros para se aprofundar e se especializar nesta maravilhosa técnica de comunicação. Abaixo segue um guia rápido para apresentar o conceito:

- Na escolha do tema a abordar, destaca-se a importância de selecionar experiências pessoais que marcaram uma viragem significativa na vida do mentor. Autenticidade e conexão emocional com o assunto são essenciais para transmitir sabedoria de forma inspiradora.
- A recomendação de escolher um tema no qual o mentor tenha muita experiência parte da ideia de que ninguém conhece uma pessoa melhor do que ele mesmo. Ser reflexivo e ter crescimento espiritual permite ao mentor aprender com cada experiência, tornando-o especialista em sua própria vida. A autorreferencialidade da exposição e a narração de histórias vividas conferem autenticidade e evitam a probabilidade de alguém da plateia ter maior autoridade técnica sobre o tema.

- Encontrar um propósito claro para a intervenção é essencial para alinhar consciente e inconscientemente as energias do mentor. A finalidade pode variar, desde despertar sentimentos até gerar reflexões ou conscientizar. A clareza de propósito facilita a ligação entre o mentor e o público, permitindo a transmissão não só de conhecimento, mas também de emoções.
- Avaliar o tema em relação ao público envolve diferenciar o ensino de um mentor daquele de um professor. Enquanto um professor ensina de acordo com um programa acadêmico, um mentor ensina de acordo com as necessidades e demandas de seu público. Analisar as necessidades e interesses do público, consultar os organizadores do evento e garantir que a ideia é inovadora são passos fundamentais para adaptar a apresentação às expectativas e exigências do público.

Algumas recomendações:

1. Se a sua ideia é aquela que o seu público sabe que é relevante para eles, declare-a claramente desde o início. Se não for uma ideia que seu público perceba ser relevante para eles, mostre como ela se relaciona com algo que seu público sabe que é relevante para eles.
2. Se a sua ideia for emocionalmente intensa, comece com uma abordagem discreta, mas direta. Deixe seu público sentir algo sobre o assunto, em vez de ditar suas emoções.
3. Evite usar uma série de estatísticas. Uma única informação relevante tem mais peso, principalmente se for uma surpresa para o seu público.
4. Reserve e gaste mais tempo em sua palestra com informações que sejam novas para o seu público e elimine ou gaste menos tempo com coisas que eles já ouviram antes.
5. Use mais evidências apoiadas por suas próprias observações, experiências e pelas do seu público, evidências empíricas, em vez de contar o que aconteceu a outra pessoa como anedotas.

6. Minimize o uso de terminologia especializada e, sempre que possível, apresente-a de forma que o seu público possa compreender a definição no contexto.
7. Reconheça respeitosamente dúvidas legítimas e evidências contrárias.
8. Guarde as citações até depois de apresentar seu ponto de vista ou escreva-as em letras pequenas na parte inferior dos slides relevantes.
9. Considere pedir a alguém para ajudá-lo a coletar e selecionar evidências.

Dica: Se não tiver certeza sobre as necessidades específicas do seu público ao formular sua palestra, você pode recorrer às quatro necessidades básicas: a necessidade de ser amado e de pertencer, o interesse pessoal, o desenvolvimento pessoal e a esperança no futuro.

Aviso: Adicionar humor a uma palestra pode ser útil, mas não exagere. A maioria das rotinas de comédia stand-up envolve conectar uma série de tópicos não relacionados, em vez de uma série de pontos relacionados.

Preparando-se para uma sessão presencial

Nas sessões presenciais, o mentor experiencia uma ligação emocional única, criando uma ponte num ambiente íntimo que incentiva a abertura do pupilo. A quantidade e qualidade da informação à disposição do mentor depende diretamente da vontade do pupilo em partilhar os seus segredos mais profundos.

Destaca-se a importância de criar uma conexão empática com outra pessoa, para que ela se comunique com menos resistência, o que é chamado de "rapport", palavra de origem francesa (rapporter), que significa "trazer de volta" ou "criar um relacionamento ." », concebido

como o fenômeno psicológico e emocional que se estabelece por meio da atenção mútua, da positividade mútua e da coordenação. Este conceito enfatiza a reciprocidade nas relações interpessoais, onde o que uma pessoa envia é retribuído pela outra. Essa conexão geralmente é estabelecida em terapia ou situações sociais que requerem estímulo e troca de informações.

Quanto à geração de 'rapport', vale a pena levar em consideração alguns conselhos recolhidos de especialistas reconhecidos como Arturo Torres e José Luis Ortiz.

Ressalta-se a importância da primeira impressão, destacando que os Mentores devem se apresentar aos seus pupilos de maneira ideal para estabelecer uma base de relacionamento baseada na confiança.

A importância da coerência entre a linguagem não verbal e a verbal é destacada como aspecto essencial para evitar possíveis mal-entendidos na interpretação dos sinais do Mentor.

A formulação de afirmações claras e inequívocas, a avaliação constante da qualidade do relacionamento e a prática frequente de autocrítica surgem como elementos-chave na construção bem sucedida da relação Mentor-Mentee.

Preparando um discurso

As palestras, no âmbito da mentoria de grupo, tornam-se uma poderosa ferramenta que os Mentores utilizam para transmitir conhecimentos, inspirar, motivar e orientar os seus pupilos para o desenvolvimento pessoal e profissional. Estes discursos, carregados de significado e experiência, surgem como veículos fundamentais para a transmissão de valores, perspectivas e aprendizagens relevantes. Os mentores, ao recorrerem a esses discursos, conseguem não apenas transmitir informações, mas também impactar profundamente a mente e o espírito de quem busca orientação. Dessa forma, as falas na mentoria em grupo não apenas educam, mas também conectam emocionalmente, gerando um ambiente propício ao crescimento, à reflexão e ao estímulo de novas ideias e perspectivas no grupo de pupilos,

Ao desenvolver o conteúdo provisório, o mentor começa por declarar o propósito da palestra e delinear algumas linhas conceituais a serem

transmitidas. A sugestão é enviar a base do discurso aos organizadores, buscando seu feedback para confirmar o alinhamento com o tema do congresso e garantir a compatibilidade com o público. Esta etapa, embora incomum, é recomendada, principalmente quando profissionais especializados fazem a curadoria das conferências. Obtida a aprovação, o mentor prossegue com o desenvolvimento do conteúdo.

Quanto à introdução, destaca-se sua missão de despertar o interesse, captar a atenção e fazer com que o público se identifique com a história. São sugeridos recursos como começar com situações hipotéticas ou histórias pessoais, sempre orientados para um conceito realista e compreensível para o público. A principal recomendação é reformular o tema conforme necessário e manter comunicação constante com os organizadores para garantir a compatibilidade entre o tema escolhido e o público.

No que diz respeito ao suporte visual, enfatiza-se a importância da utilização de slides para apoiar pontos-chave sem distrair o público. São fornecidas orientações sobre a preparação de slides, incluindo resolução, proporção e simplicidade do conteúdo. A ênfase é colocada na possibilidade de realizar a exposição mesmo em caso de imprevistos técnicos.

Quanto à conclusão, destacam-se as opções para encerrar a conferência, seja com um final feliz motivador ou um final triste reflexivo, dependendo do propósito escolhido. A ênfase é colocada em evitar esticar a conclusão, falar rápido demais ou terminar abruptamente, garantindo que a frase de chamariz não seja percebida como um discurso de vendas.

Definir limites de tempo é o próximo ponto, lembrando que a qualidade não está relacionada à duração da palestra. Você é desafiado a preparar uma palestra de quinze a vinte minutos, destacando a importância da prática com cronômetro e diante de diversos públicos de teste. Sugere-se também ensaiar sob supervisão dos organizadores, aproveitando os ensaios online e os ensaios gerais no local do evento para se familiarizar com o ambiente.

Preparando um Workshop

A preparação e execução de workshops específicos tornam-se um pilar fundamental no domínio da mentoria de grupo, orientando e formando um grupo de indivíduos na procura de potenciar as suas competências e perspetivas, seja no âmbito pessoal, profissional ou em áreas de particular interesse. Estas oficinas, como “Tirando-Planificar” e “Tirando-Accionando”, adquirem relevância fundamental ao divulgar uma visão da própria vida, destacando a importância de uma abordagem abrangente que permita aos participantes das oficinas crescer na área de conferência, sem descurar os outros aspectos fundamentais da vida.

Embora, muito provavelmente, o mentor já tenha ensinado o seu trabalho de sensibilização noutros ambientes e/ou em sessões individuais, a conceptualização destes workshops é vista como um passo intermédio entre conferências e sessões de mentoria. A intenção é proporcionar uma experiência mais imersiva e prática, onde a interação, a troca de ideias e a aquisição de competências se fundem para incentivar o crescimento pessoal, o desenvolvimento profissional ou a exploração de áreas específicas com bases sólidas e uma compreensão clara do caminho a seguir.

Formar um grupo de pessoas torna-se uma decisão baseada na necessidade de evangelizar com a própria visão de vida. O mentor destaca a relevância de workshops específicos para empreendedores, como “Decolar-Planificar” e “Decolar-Accionando”, pensados para que os participantes empreendam sem descurar áreas vitais. Embora já tenha realizado este trabalho de sensibilização em universidades e sessões individuais, o workshop é percebido como uma atividade com impacto intermédio entre conferências e sessões de mentoria.

O impacto de uma conferência é limitado para muitas pessoas, enquanto uma sessão de mentoria impacta significativamente poucas. Por outro lado, um workshop representa um impacto intermediário para um grupo de dez a vinte pessoas. Num ambiente privado, partilhar cinquenta a cem horas pode ser uma experiência enriquecedora, beneficiando tanto os participantes como o mentor coordenador, especialmente se a expressão de todos os presentes for incentivada. A mentora destaca a importância da humildade e do aprendizado contínuo nesse processo.

Em muitos dos Centros de Treinamento RGM você poderá incorporar conceitos básicos da construção de uma oficina educativa, também poderá enfatizar o planejamento, que inclui definir a finalidade, conhecer o perfil dos participantes e destinar o tempo adequado para cada apontar. Aprenda também a importância de ser flexível e de se adaptar a acontecimentos inesperados durante o workshop. Definições de workshop como programas educacionais curtos e intensivos que enfatizam a participação na resolução de problemas.

Você também receberá sugestões adicionais para realizar workshops mais eficazes. Incluindo apresentar os participantes uns aos outros, declarar os objetivos do cumprimento, criar um ambiente descontraído e incentivar a participação ativa. Entenda também a importância de fornecer informações relevantes, adaptar atividades e estilos, fazer resumos e pedir feedback do grupo. É preciso aproveitar e se divertir no processo, com a ideia de que ensinamos o que precisamos aprender.

Lembre-se da citação de Bono no U2, destacando a noção de que ensinamos o que precisamos aprender e a importância de continuar a crescer com humildade e sem arrogância.

*... "We preach what we need to hear" ...
... "Pregamos o que precisamos ouvir" ...
Bono (U2)*

Preparando um livro

Sêneca escreveu ao seu querido discípulo Lucílio: "Homines dum docent discunt" "os homens aprendem enquanto ensinam".

A escrita, como suporte à mentoria, não é apenas um meio de expressão da alma do Mentor, mas torna-se um poderoso instrumento de introspecção que convida o Mentor a mergulhar nos recantos mais profundos da mente, enquanto escreve. Este ato criativo torna-se um catalisador de concentração e reflexão do Mentor, desencadeando uma jornada interna no Mentorando que o lê, para encontrar caminhos de

ação no turbilhão da vida cotidiana. O processo de escrita, mais do que uma simples ação, é uma oportunidade única de olhar para dentro, explorar ideias, sentimentos e experiências que residem no subconsciente.

Através das palavras, abre-se a porta para uma melhor compreensão do que realmente importa na vida. É neste espaço íntimo que se encontra a possibilidade de desvendar pensamentos, esclarecer objetivos e refletir sobre propósito e direção pessoal. Assim, escrever não se torna apenas um ato criativo, mas também uma poderosa ferramenta de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, oferecendo uma forma de alcançar uma compreensão mais profunda de si mesmo e do mundo que nos rodeia.

A escrita assume uma relevância significativa no contexto da mentoria por vários motivos:

Autoconsciência: Escrever permite que os Mentores explorem seus pensamentos, emoções e experiências de uma forma cuidadosa e profunda. Esta introspecção é crucial no processo de mentoria, pois um maior autoconhecimento facilita o estabelecimento de objetivos claros e o desenvolvimento de estratégias eficazes para alcançá-los.

Clareza e reflexão: A escrita fornece uma plataforma para organizar ideias e refletir sobre situações ou desafios específicos. Isso ajuda os Mentores a compreender melhor suas próprias percepções e encontrar soluções para problemas, trazendo clareza mental e foco em seus objetivos.

Expressão Eficaz: A capacidade de comunicar de forma clara e eficaz é

fundamental na mentoria. A prática da escrita melhora as habilidades de expressão do Mentor, permitindo que os pupilos que leem o livro articulem seus pensamentos e sentimentos com maior precisão e coerência.

Acompanhamento e evolução: A escrita pode ser uma ferramenta para manter um registro do progresso, das reflexões e do aprendizado ao longo do tempo. Isso facilita o acompanhamento do crescimento pessoal, o que é inestimável em um relacionamento de mentoria onde o objetivo é o desenvolvimento contínuo.

Facilita a comunicação com o pupilo: Ao anotar os seus pensamentos ou preocupações, os Mentores podem fornecer informações mais detalhadas e estruturadas aos seus pupilos, o que enriquece a interação e o feedback no processo de mentoria.

Escrever torna-se um ato de introspecção que convida à concentração e ao pensamento. O processo de escrita incentiva você a olhar para dentro de si, algo que raramente é feito. Através da escrita é possível entender melhor o que realmente importa.

Escrever um livro pode ser uma forma de se encontrar e redescobrir quem você é, explorando pensamentos, valores e motivações profundas.

Razões para escrever um livro:

Se a exposição pública não for do agrado e a necessidade de transcender persistir, a captura de um legado num formato consumível no futuro, como a escrita, apresenta-se como uma opção.

Não se pretende substituir o trabalho de professores ou mentores literários, que podem ensinar o que é necessário para se tornar um autor ou mesmo um escritor profissional. A mentora destaca que escrever, principalmente utilizando a técnica de Storytelling, é uma forma de exteriorizar a sabedoria amadurecida ao longo da vida.

Encoraja-se a busca no tronco das memórias por experiências relevantes que marcaram uma virada de comportamento, quebraram crenças limitantes e fortaleceram valores. A ideia é traduzir essas histórias em palavras, gerando um ato de transcendência de pensamentos e sentimentos.

Sobre o que escrever:

A sugestão “sobre o que escrever” baseia-se na exploração pelo Mentor do vasto arquivo das suas memórias pessoais em busca de oportunidades de Mentoria e temas relevantes para mobilizar a consciência dos Mentorandos.

Ao escrever, é importante que o Mentor seja capaz de mergulhar nas memórias, conscientes e inconscientes, reconhecendo que estas últimas podem ser mais difíceis de colocar em palavras. Às vezes, pode ser necessário recorrer a profissionais de áreas de outras disciplinas, que estão fora da expertise do Mentor, para validar conceitualmente ou praticamente os temas sobre os quais ele está escrevendo.

Ao explorar tópicos para escrever como mentores, abrem-se múltiplas esferas de experiência nas quais podemos mergulhar para compartilhar e enriquecer nossas histórias. Além das profundas experiências pessoais, há uma ampla gama de tópicos que abrangem diferentes áreas da vida e da orientação.

Podemos explorar a riqueza do aperfeiçoamento pessoal, contando histórias de conquistas contra todas as probabilidades, os desafios e sucessos no mundo dos negócios, lições valiosas derivadas de viagens e culturas diversas, bem como os altos e baixos da vida familiar e profissional. Além disso, temas relacionados com a inovação tecnológica, a liderança na era digital, a gestão do tempo e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional também são fontes valiosas de aprendizagem e inspiração.

Escrever sobre como construir relacionamentos fortes, desenvolver habilidades de comunicação eficazes, gerenciar o estresse e resolver conflitos são áreas que podem iluminar o caminho para quem busca orientação no domínio da mentoria.

Explorar conscientemente estas áreas e partilhar aprendizagens e experiências, seja por conquistas ou desafios, pode enriquecer não só as nossas próprias vidas, mas também o crescimento e a jornada de aprendizagem daqueles que orientamos. Ao mergulhar nestas diversas esferas de experiência, abrimo-nos à possibilidade de inspirar, ensinar e orientar a partir de uma série de áreas vitais, proporcionando um amplo espectro de conhecimento e perspectiva.

Embora o impacto emocional no leitor ou no pupilo possa ser um efeito colateral, nosso foco principal ao escrever sobre esses tópicos é promover o crescimento espiritual e a cura pessoal do autor, para que ele se torne um melhor mentor nos tópicos de seu interesse. É através deste processo que não só encontramos forças para partilhar as nossas histórias, mas também nos permitimos aprender, perdoar e crescer.

11.- ANÁLISE DE CASO.

"APÓS CADA SESSÃO DE MENTORIA, A ANÁLISE DE CASO SURGE COMO O FAROL QUE ILUMINA O CAMINHO DO MENTOR, PROPORCIONANDO-LHE LIÇÕES VALIOSAS E O CONHECIMENTO NECESSÁRIO PARA EVOLUIR E APERFEIÇOAR O SEU OFÍCIO, TRANSFORMANDO CADA EXPERIÊNCIA NUMA OPORTUNIDADE DE APRENDIZAGEM CONTÍNUA.."

El "Análise de Caso" refere-se a um processo sistemático de exame minucioso de situações, cenários ou problemas práticos específicos que ocorreram num contexto real. No domínio da mentoria, envolve revisar e desvendar os detalhes de interações e experiências passadas entre o mentor e o pupilo. Esta análise procura compreender plenamente os factores que contribuíram para o sucesso ou desafio num determinado caso, com o objectivo de retirar lições, identificar melhores práticas e melhorar a eficácia do processo de mentoria. É uma ferramenta crucial para o desenvolvimento contínuo do mentor, permitindo-lhe ajustar e aperfeiçoar as suas abordagens com base em experiências anteriores.

É desejo da RGM que os seus mentores tomem como boa prática a realização de "Análise de Caso" após cada processo de mentoria, entendendo esta boa prática como um ato de aprendizagem significativa. Esta ação tem vários benefícios para listar:

Aprendizagem Reflexiva: A análise de caso proporciona ao mentor a oportunidade de refletir sobre experiências passadas, identificar sucessos e desafios e tirar lições valiosas.

Melhoria de competências: Permite ao mentor avaliar e melhorar as suas competências, estratégias e abordagens na mentoria, compreendendo o que funcionou bem e o que pode ser melhorado.

Adaptação às Necessidades Individuais: Facilita a adaptação das estratégias de mentoria para atender às necessidades específicas de cada pupilo, reconhecendo que cada situação é única.

Desenvolvimento Profissional Contínuo: Contribui para o desenvolvimento contínuo do mentor, promovendo autenticidade, autorreflexão e adaptabilidade em sua prática.

Otimização do Programa de Mentoria: Análises agregadas de casos podem ajudar os organizadores do programa a identificar padrões e áreas de melhoria, contribuindo para a otimização geral do programa.

Construção de Conhecimento Coletivo: Ao compartilhar e discutir casos entre mentores, constrói-se um conhecimento coletivo que beneficia toda a comunidade de mentores.

Fomentar a Comunidade de Prática: Fortalece a comunidade de prática promovendo a colaboração, a troca de experiências e o apoio mútuo entre mentores.

Maior Eficácia em Mentorias Futuras: A análise de casos fornece informações valiosas para melhorar futuros programas de mentoria, garantindo maior eficácia e satisfação tanto para mentores quanto para mentorados.

Identificação de Melhores Práticas: Permite identificar e documentar melhores práticas que podem ser replicadas em futuras mentorias para alcançar resultados positivos.

Promovendo a Responsabilidade Ética: Ajuda os mentores a avaliar a ética de suas ações e decisões, promovendo responsabilidade e integridade no processo de mentoria.

Em resumo, a análise de casos é uma ferramenta valiosa para a melhoria contínua, a eficácia e o sucesso a longo prazo dos programas de mentoria.

Estrutura para realizar Análise de Caso

Abaixo segue uma estrutura recomendada para que os mentores possam realizar suas análises de caso de forma padronizada. Esta estrutura procura recolher informações fundamentais e facilitar a avaliação e comparação de casos:

Título del Caso:

Um título breve e descritivo que reflete o conteúdo central do caso.

Contexto:

Descrição do contexto geral em que ocorreu a mentoria.
Inclua informações sobre o mentorado, o setor/indústria, o objetivo da mentoria e quaisquer outros detalhes relevantes.

Desafios e Objetivos:

Enumeração dos desafios específicos que o pupilo enfrentou no início da mentoria.
Definição clara dos objetivos que foram estabelecidos para enfrentar estes desafios.

Estrategias y Enfoques:

Detalhes sobre as estratégias e abordagens utilizadas pelo mentor para enfrentar desafios e atingir objetivos.
Inclui ferramentas, métodos ou abordagens específicas usadas durante a mentoria.

Resultados e Conquistas:

Descrição dos resultados obtidos e das conquistas alcançadas ao final da mentoria.

Inclua métricas quantificáveis sempre que possível.

Lições aprendidas:

Reflexões sobre as lições aprendidas durante o processo de mentoria.

Identificação do que funcionou bem e áreas que poderiam ser melhoradas.

Impacto a longo prazo:

Avaliar o impacto a longo prazo da mentoria na vida ou carreira do pupilo.

Observações sobre mudanças sustentáveis e evolução contínua.

Recomendaciones para Futuras Mentorías:

Sugestões e recomendações baseadas na experiência para melhorar futuras mentorias.

Inclui ideias para enfrentar desafios semelhantes e otimizar o processo.

Conclusiones:

Resumo geral destacando os pontos-chave da análise do caso.

Pode incluir reflexões adicionais sobre a experiência geral.

Ao padronizar a apresentação das análises de casos com esta estrutura, você facilitará a revisão e a análise comparativa. Além disso, fornecerá orientações claras para que os mentores comuniquem eficazmente as suas experiências e aprendizagens aos seus pares.

"A padronização da estrutura na análise do caso garante coerência, facilita a compreensão e otimiza a extração de lições valiosas no processo de mentoria."

NÍVEL 02 - CAPÍTULO 12

12.- LIVRO DE TAREFAS PARA SUA CERTIFICAÇÃO CPM.

PREENCHA ESTA SEÇÃO E ENVIE-A NO FINAL DO EXAME DE MÚLTIPLA ESCOLHA QUE VOCÊ PREENCHERÁ NA PLATAFORMA RGM ACADEMY.

A certificação 'Certified Professional Mentor - CPM', sendo uma designação de segundo nível no mundo do mentoring, constitui um trampolim crucial para a excelência nesta área. Esta certificação intermediária demonstra um nível avançado de habilidades e competências para conduzir 'Sessões de Mentoria Profissional' individualmente ou em grupos.

A sua posição como Mentor que obteve uma certificação de segundo nível na RGM indica um progresso significativo no seu compromisso com a prática ética e comportamento exemplar na consecução dos objetivos dos seus clientes. Da mesma forma, demonstra o desenvolvimento contínuo do Mentor, atestando o fortalecimento dos seus conhecimentos, aptidões e competências, para enfrentar os próximos desafios da sua mentoria, com confiança e habilidade.

Através da certificação 'Certified Professional Mentor - CPM', os titulares demonstram uma dedicação constante à excelência na mentoria, marcando um marco crucial na sua jornada rumo a níveis mais elevados de profissionalismo e domínio na arte de orientar e capacitar outros.

Esta CERTIFICAÇÃO DE SEGUNDO NÍVEL reconhece e eleva Mentores que já obtiveram certificações no nível "PRACTITIONER". Baseados numa base de formação profissional, transformaram as suas vidas num caminho de aprendizagem e experiências, partilhando esse conhecimento com outros como MENTORES PROFISSIONAIS.

Caso tenha interesse em atingir esta hierarquia na RGM, solicitamos que preencha os seguintes dados e os anexe ao final da prova de múltipla escolha ou também pode enviá-los por correio para info@rgmentores.org, com o assunto "CPM solicitação de credenciamento" por RGM.

Complete os seguintes pontos em:

1. Dados Pessoais:
2. Em que disciplina tem desenvolvido (Psicoterapia, Coaching, Aconselhamento, Consultoria, Ensino, Mentoria,...)?
3. Quantos anos de experiência você tem fazendo sessões com clientes?
4. Em que área da Mentoria você acha que pode fazer "Propostas de Valor", definir o Nicho de Mercado e a Região que pretende atingir?

Responda às seguintes perguntas da forma mais completa possível:

1. Qual documento padrão você usa para coletar os dados de um cliente em sua primeira reunião?
2. Que critérios você usa para determinar em quantas sessões estimadas você trabalhará com o Cliente?
3. Como consolidar os objectivos (Destino Final a alcançar) e as Metas (parciais), a forma de medir as "Vitórias Antecipadas"?
4. Como você planeja continuar trabalhando se as primeiras vitórias não forem alcançadas?

5. Como você planeja a sessão se o pupilo alega não continuar com as sessões de Mentoria?
6. Como você agiria se durante as sessões o pupilo afirmasse que não quer continuar trabalhando no seu Objetivo e que precisa repensá-lo?
7. Como você agiria se durante as sessões percebesse que não tem experiência suficiente para continuar acompanhando o pupilo?
8. Como fechar um processo de Mentoring na última sessão acordada?

Prepare os seguintes resultados:

1. Análise de Casos (problemas, ação e resultados) que serve, desde a sua narrativa e desenho de questões-chave de conteúdo, como suporte à investigação empírica e sabedoria prática, na formação de outros Mentores.
2. Um vídeo de depoimento em formato StoryTelling.
3. Uma sessão de Mentoria, com aprovação prévia do Mentorando, em formato de vídeo, áudio ou texto, na qual são demonstrados os conceitos e procedimentos onde se aplicam os conceitos e práticas de Mentoria, num tempo mínimo estabelecido.

MENTOR ESPECIALISTA

A compreensão do conteúdo a seguir é considerada essencial para a conclusão com êxito do exame de certificação nível 03 - CXPM.

NÍVEL 03 - CAPÍTULO 0

0.- INTRODUÇÃO AO NÍVEL 03.

"A CERTIFICAÇÃO EXPERT PROFESSIONAL MENTOR – CXPM NÃO É APENAS UMA DISTINÇÃO, É A CHAVE QUE POSICIONA VOCÊ COMO REFERÊNCIA GLOBAL, ILUMINANDO SEU CAMINHO PARA LIDERAR COM MAESTRIA E EXCELÊNCIA NA TRANSFORMAÇÃO DE VIDAS."

Bem-vindo ao cumprimento de um novo objetivo no caminho da excelência em mentoria, você alcançará agora a certificação de terceiro nível na RGM: A certificação 'Certified Expert Professional Mentor - CXPM' que representa o ápice do seu desenvolvimento como Mentor credenciado pela a RGM, ao demonstrar a sua capacidade de fazer a diferença na prática da mentoria, elevando esta profissão a um impacto significativo no mundo.

POR QUE OBTER A CERTIFICAÇÃO CXPM?

Hierarquia Internacional: RGMentors considera a Certificação CXPM essencial para quem deseja liderar com maestria em Mentoria. É a distinção que o posiciona como referência global na disciplina.

Reconhecimento de Carreira: O CXPM reconhece e classifica Mentores que acumularam sabedoria de vida, transformando seu aprendizado em um guia valioso para outros. É o reconhecimento de uma história de dedicação e generosidade.

Unificação de Conhecimentos: Tendo conceitos, definições e distinções unificadas a nível internacional, a RGMentors garante que você tenha conhecimentos abrangentes e atualizados na disciplina de Mentoria.

REQUISITOS PARA OBTER A CERTIFICAÇÃO CXPM

Certificações anteriores: Certifique-se de ter as certificações Basic Mentoring Practitioner (BMP) e Certified Professional Mentor (CPM) como uma base sólida para sua jornada em direção à excelência.

Formação Continuada: Demonstre o seu compromisso com a melhoria contínua realizando e passando no mínimo 12 (doze) horas de formação em ferramentas de comunicação, relacionais e de expansão da consciência, essenciais para o desenvolvimento humano integral e estratégias organizacionais eficazes.

Evidência de especialização: Apresente evidências tangíveis de sua experiência e conhecimento como Mentor, com pelo menos três anos de experiência. Utilize uma Apostila e envie escritos, análises de casos, sessões gravadas, etc., para que os RGMentors demonstrem sua contribuição única como Mentor Profissional.

Exame de Credenciamento: Supere o desafio intelectual realizando o exame de credenciamento com base na orientação do Mentor Profissional Especialista, garantindo a obtenção de pontuação mínima de 80% e validando seu conhecimento excepcional.

Eleve seu Mentoring a novos patamares com a Certificação CXPM! Faça da sua paixão por liderar os outros um legado duradouro. Inscreva-se hoje e comece sua jornada rumo ao status de Especialista Profissional com RGMentors. O mundo precisa de sua sabedoria e experiência!



Tempo estimado necessário para este nível de treinamento.

- Tempo estimado de interação com o professor: 12 horas
- Tempo mínimo de práticas demonstradas: 60 horas
- Tempo estimado de leitura e estudo: 28 horas

TOTAL ESTIMADO: 100 horas.

NÍVEL 03 - CAPÍTULO 1

1.- EXPERIÊNCIAS VIVIDAS.

"NAS EXPERIÊNCIAS DE VIDA, CADA CAPÍTULO É UMA LIÇÃO QUE EXPANDE NOSSA CONSCIÊNCIA, TRANSFORMANDO A JORNADA PESSOAL EM UM CAMINHO ILUMINADO PARA O CRESCIMENTO E A PLENITUDE.."

As experiências vividas têm um impacto significativo no SER de uma pessoa, moldando sua personalidade, perspectivas e formas de interagir com o mundo. Esses impactos podem se manifestar em diversos aspectos:

1. Desenvolvimento de Identidade:

As experiências vividas são a base sobre a qual se constrói a identidade de uma pessoa. Das interações cotidianas aos eventos mais importantes, cada experiência contribui para a compreensão única de si mesmo. A infância, a adolescência e a vida adulta são marcadas por uma sucessão de momentos que constituem a base da identidade.

As experiências positivas tendem a fortalecer a autoestima e a autoconfiança, enquanto as negativas podem gerar reflexão e autoavaliação. A capacidade de se adaptar e aprender com diversas experiências é essencial para o desenvolvimento saudável da identidade,

permitindo que a pessoa abrace a sua singularidade e evolua ao longo da vida.

2. Mudança de Perspectiva:

Cada experiência vivida é uma janela que se abre para novas perspectivas. Momentos desafiadores podem ser transformados em oportunidades de crescimento, alterando as percepções existentes. A capacidade de ver situações de diferentes ângulos é fortalecida pela exposição a diversas experiências.

Experiências que desafiam crenças pré-existentes promovem a mente aberta e a aceitação da complexidade do mundo. Essa mudança constante de perspectiva contribui para uma abordagem mais equilibrada e compreensiva da vida e dos outros.

3. Aprendizagem e Adaptação:

As experiências de vida são professores inestimáveis. Através de sucessos e fracassos, as pessoas adquirem conhecimentos e habilidades práticas que lhes permitem adaptar-se a situações futuras. O processo contínuo de aprendizagem que surge das experiências é essencial para o crescimento pessoal.

As lições aprendidas em situações específicas tornam-se ferramentas valiosas para enfrentar desafios semelhantes no futuro. A capacidade de aprender e se adaptar por meio de experiências é uma característica fundamental do desenvolvimento humano.

4. Formação de Valores e Crenças:

As experiências vividas influenciam significativamente na formação de valores e crenças. Das interações familiares às experiências sociais, cada encontro contribui para a construção de um sistema de valores único.

Experiências que despertam emoções intensas muitas vezes têm um impacto duradouro na formação de valores morais e éticos. Refletir sobre essas experiências pode levar a uma maior clareza sobre as convicções pessoais e como elas orientam a tomada de decisões.

5. Desenvolvimento da Empatia:

A empatia, a capacidade de compreender e partilhar os sentimentos dos outros, é alimentada por experiências partilhadas. Aqueles que enfrentaram desafios e triunfos podem se conectar mais profundamente com as experiências dos outros.

As situações que geram empatia muitas vezes incluem momentos de vulnerabilidade e compreensão mútua. A empatia desenvolvida através de experiências compartilhadas torna-se um poderoso vínculo emocional que enriquece as relações interpessoais.

6. Resiliência e Força:

A resiliência, a capacidade de recuperação das adversidades, é forjada através de experiências difíceis. Enfrentar desafios, superar fracassos e perseverar em momentos difíceis contribui para construir força emocional e mental.

Pessoas que vivenciaram resiliência tendem a desenvolver maior capacidade de enfrentar contratempos futuros com determinação e coragem. A resiliência é uma lição valiosa que advém do enfrentamento das provações da vida.

7. Influência nas Relações Interpessoais:

As experiências vividas têm um impacto profundo na forma como nos relacionamos com os outros. Relacionamentos familiares, amizades e conexões profissionais são moldados por nossas experiências passadas.

As interações positivas incentivam a construção de relacionamentos baseados na confiança e na camaradagem. Por outro lado, experiências negativas podem gerar cautela e afetar a disposição de confiar nos outros. Compreender essas dinâmicas melhora a qualidade das relações interpessoais.

8. Motivação e Paixão:

Experiências positivas muitas vezes geram paixões e motivações. Aquilo que trouxe alegria e satisfação pode se tornar uma fonte contínua de inspiração. A conexão emocional com determinadas experiências pode levar as pessoas a perseguirem seus sonhos e objetivos com maior dedicação.

Identificar as experiências que geram entusiasmo e propósito fornece um mapa para o desenvolvimento pessoal e profissional. Essas experiências motivadoras são faróis que orientam a tomada de decisões e o planejamento para o futuro.

9. Impacto nas decisões futuras:

As experiências passadas influenciam as escolhas futuras. As lições aprendidas e as consequências vividas orientam as decisões e ações subsequentes. Refletir sobre experiências anteriores proporciona visão e sabedoria ao enfrentar decisões cruciais.

A análise cuidadosa de como as experiências passadas afetaram resultados específicos pode informar estratégias para enfrentar desafios semelhantes no futuro. Essa abordagem cuidadosa melhora a tomada de decisões informadas.

10. Contribuição para o Desenvolvimento Pessoal e Profissional:

As experiências vividas são essenciais para o crescimento pessoal e profissional. Eles podem fornecer informações valiosas que são aplicadas em vários contextos. A capacidade de transferir habilidades e conhecimentos adquiridos de uma experiência para outra impulsiona o desenvolvimento contínuo.

A aprendizagem derivada das experiências pessoais e profissionais contribui para a evolução da pessoa como um indivíduo completo. Sintetizar essas experiências em um conjunto coerente de habilidades e valores é essencial para o florescimento em múltiplos aspectos da vida.

“As experiências vividas são peças-chave na construção do SER de uma pessoa, moldando a sua identidade, valores e perspectivas de vida. Cada experiência, seja ela desafiadora ou gratificante, contribui para o processo contínuo de crescimento e desenvolvimento pessoal, enriquecendo significativamente a vida.”.

NÍVEL 03 - CAPÍTULO 2

2.- SABEDORIA.

"A VERDADEIRA SABEDORIA É TECIDA COM CADA EXPERIÊNCIA VIVIDA, CADA LIÇÃO APRENDIDA E CADA COMPREENSÃO ALCANÇADA, CRIANDO UMA TAPEÇARIA DE CONHECIMENTO QUE ILUMINA O NOSSO CAMINHO PARA A TOTALIDADE.."

A riqueza da sabedoria, segundo o filósofo Bertrand Russell, é fruto de uma mente reflexiva que processou e compreendeu profundamente as experiências vividas. Neste contexto, cada experiência de vida torna-se uma tela na qual pintamos a jornada da nossa existência, e a sabedoria emerge quando somos capazes de extrair significado e compreensão desses acontecimentos aparentemente caóticos.

Analisar cada experiência envolve mergulhar nas suas camadas mais profundas, examinando as circunstâncias, as emoções envolvidas e as lições subjacentes. Esta capacidade de decompor os componentes essenciais de uma experiência é o primeiro passo para transformá-la em sabedoria. Como Confúcio salientou correctamente, a verdadeira sabedoria reside na capacidade de ver o que os outros ignoram.

Compreensão e compreensão andam de mãos dadas neste processo. Embora a compreensão envolva ter uma percepção clara dos eventos, a compreensão envolve uma conexão mais profunda com as implicações emocionais e cognitivas desses eventos. A sabedoria, nas palavras de Sócrates, é a capacidade de reconhecer a diferença entre o que sabemos e o que não sabemos, um ato que requer compreensão e compreensão.

Aprender com as experiências de vida significa adotar uma abordagem de estudante perpétuo às lições que a vida nos oferece. Aristóteles, um dos grandes filósofos da antiguidade, sustentou que a educação é o melhor meio para alcançar a excelência moral e, portanto, a sabedoria. Nesse sentido, cada experiência torna-se uma lição e o aprendizado constante é o veículo para a sabedoria.

O perdão, embora muitas vezes desafiador, é outro pilar crucial na transformação de experiências em sabedoria. O filósofo Friedrich Nietzsche afirmou que a capacidade de perdoar é um indicador da força interior e da resiliência do indivíduo. A sabedoria envolve libertar-se das cadeias do ressentimento e encontrar a paz no perdão, mesmo quando a situação parece injusta.

Curar feridas, tanto emocionais quanto espirituais, é o último ato neste processo de transmutação. Nas palavras do pensador Sêneca, “a verdadeira felicidade é aproveitar o presente, sem ansiar pelo futuro”. À medida que curamos, encontramos paz no momento presente, e essa paz é um componente fundamental da sabedoria que permeia todos os aspectos da nossa existência.

Assim, sob a orientação de filósofos como Russell, Confúcio, Sócrates, Aristóteles, Nietzsche e Sêneca, a sabedoria revela-se como a capacidade de extrair, discernir e aplicar conhecimentos derivados de nossas experiências vividas. Em última análise, a sabedoria é o fruto maduro de uma mente que aprendeu a destilar a essência da vida e transformá-la numa bússola para guiar o nosso caminho.

A transmissão da sabedoria de um mentor é um ato transcendental que requer uma base sólida de aprendizagem e reflexão. A criação de um Modelo de Mentoria, como veículo desta transmissão, deve ser o resultado de um processo exaustivo que garanta a integridade e a utilidade da sabedoria partilhada.

Aqui exploraremos detalhadamente a importância deste processo e como ele contribui para a eficácia do mentor.

1. **Aprendizaje Reflexivo:**

A sabedoria de um mentor não surge simplesmente de experiências vividas, mas de um aprendizado reflexivo profundo. Cada experiência torna-se uma oportunidade para extrair lições valiosas, mas somente através da reflexão consciente e estruturada esse conhecimento pode ser transformado em sabedoria aplicável.

2. **Processo de filtragem:**

É fundamental que o mentor submeta suas experiências a um processo de filtragem. Nem todas as lições são igualmente relevantes ou benéficas para o pupilo. Um mentor sábio discernirá quais são os aspectos essenciais que podem contribuir positivamente para o crescimento do seu cliente e, por sua vez, filtrará as partes que poderiam ser contraproducentes.

3. **Criação do Modelo de Mentoria:**

O Modelo de Mentoring não é simplesmente um conjunto de regras ou diretrizes, mas a destilação da sabedoria do mentor. Este modelo deve ser criado meticulosamente, incorporando os valores, princípios e lições aprendidas de forma coerente e estruturada. A criação deste modelo é, por si só, uma forma de aprendizagem contínua.

4. **Interação de diálogo:**

A transmissão eficaz da sabedoria não é um monólogo, mas um diálogo enriquecedor. O mentor, por meio da interação dialógica, não apenas compartilha seu modelo, mas também busca compreender as necessidades específicas de seu pupilo. Este processo bidirecional permite a cocriação de estratégias e ações adaptadas às circunstâncias únicas do pupilo.

5. **Evolução Contínua:**

A sabedoria não é estática; evolui com o tempo e a compreensão. Cada vez que o mentor acessa suas experiências passadas, ele o faz de uma perspectiva renovada. O processo de aprendizagem é contínuo e a sabedoria se enriquece a cada nova reflexão. Este reconhecimento da evolução perpétua é essencial para manter uma atitude humilde e receptiva.

6. **Níveis de Consciência:**

O mentor deve estar ciente de seu próprio crescimento e desenvolvimento. Os níveis de compreensão, consciência e raciocínio evoluem com o tempo. Aceitar que uma experiência é compreendida mais profundamente hoje do que no passado é essencial para transmitir uma sabedoria cada vez maior.

7. **Alinhamento com Valores:**

A sabedoria compartilhada deve estar alinhada com os valores fundamentais do mentor. Isso garante consistência e autenticidade na transmissão das lições de vida. A congruência entre o que o mentor diz e o que pratica fortalece a ligação e a confiança com o pupilo.

“A sabedoria assim compartilhada torna-se um farol orientador, iluminando o caminho de crescimento e desenvolvimento para aqueles que buscam a orientação do mentor.”

NÍVEL 03 - CAPÍTULO 3

3.- SABEDORIA QUE EXPANDE A CONSCIÊNCIA.

"A SABEDORIA QUE EXPANDE A CONSCIÊNCIA É A LUZ QUE ILUMINA CAMINHOS, HUMANIZANDO A NOSSA HUMANIDADE E NOS GUIANDO PARA UM MUNDO MAIS CONSCIENTE E COMPASSIVO.."

LA evolução de um Mentor Profissional vai além de simplesmente acumular experiências de vida; Envolve um discernimento consciente sobre quais dessas experiências contribuirão para o seu crescimento espiritual e quais serão transformadas em "Propostas de Valor". Este processo reflexivo distingue as sabedorias destinadas à esfera profissional daquelas que enriquecem a dimensão humana do mentor.

A sabedoria gerada no domínio do crescimento espiritual acrescenta uma dimensão transcendental ao ser do Mentor. A expansão da consciência afasta você da mesquinhez e o aproxima de uma perspectiva baseada no amor. Estas experiências, embora não estejam diretamente relacionadas com a profissão de Mentor, desempenham um papel crucial na sua humanização. A dualidade entre sabedoria profissional e espiritual cria um equilíbrio único que distingue o Mentor Profissional não só pelo seu conhecimento, mas pela sua integridade e empatia.

O despertar espiritual, experiência transcendental que pode se manifestar em diversos momentos da existência de uma pessoa, constitui

uma revelação interna que redefine sua perspectiva e comportamento no mundo. Este despertar não tem uma entrada única, pode ocorrer no nascimento, durante experiências reveladoras ou até minutos antes da morte. A essência deste despertar reflete-se na vida cotidiana através do comportamento humano e da notável transformação de atitudes anteriormente associadas ao egoísmo, à inveja, ao ódio e à ganância.

Nascidos com um Despertar Espiritual: Algumas almas parecem nascer com um nível de consciência mais elevado, carregando consigo uma profunda sensibilidade e compreensão desde o início de suas vidas. Essas pessoas podem demonstrar empatia, compaixão e uma conexão intuitiva com o espiritual desde a infância. Seu despertar espiritual se manifesta naturalmente, influenciando suas interações cotidianas e fazendo uma diferença notável na forma como você se relaciona com o mundo desde cedo.

Experiências reveladoras como pontos de viragem: Experiências reveladoras atuam como pontos de viragem na vida de uma pessoa, desencadeando um despertar espiritual que altera a sua trajetória existencial. A perda de um ente querido, uma doença terminal ou o encontro próximo com a morte são situações que desafiam a percepção da mortalidade e geram uma reflexão profunda sobre o propósito e o sentido da vida. Nestes momentos cruciais, a consciência se expande e a pessoa se afasta das atitudes egocêntricas, aproximando-se do amor, do pensamento coletivo e do benefício compartilhado com os outros.

Transformação através da dor e da adversidade: A dor e a adversidade, em vez de serem obstáculos intransponíveis, tornam-se catalisadores para a transformação espiritual. Aqueles que sofreram perdas significativas ou enfrentaram a possibilidade iminente de morte muitas vezes emergem com uma perspectiva renovada. Essa mudança não envolve apenas um distanciamento da mesquinhez emocional, mas também uma mudança em direção a valores fundamentais como o amor, a compaixão e a busca por um propósito mais elevado.

As experiências transformadoras, quando encaradas como oportunidades de aprendizagem, permitem que uma pessoa cumpra “anos espirituais”. Esta abordagem vai além da medição convencional do

tempo e refere-se ao acúmulo de sabedoria e compreensão ao longo da vida. Cada experiência, cada desafio superado contribui para humanizar a humanidade do indivíduo, tecendo uma narrativa em que o crescimento espiritual se confunde com a jornada terrena.

A expansão da consciência não envolve apenas uma compreensão mais profunda de si mesmo, mas também uma conexão mais forte com o propósito da existência. Aqueles que encaram as suas experiências como oportunidades de aprender, crescer e contribuir para o bem-estar colectivo embarcam numa procura consciente do seu propósito na vida. Esse propósito, alimentado pela sabedoria acumulada, orienta ações e decisões, transformando a vida de forma significativa.

“As pessoas têm duas vidas e a segunda começa quando percebem que só têm uma..”

Esta frase resume a essência do despertar espiritual. Este reconhecimento revela a dualidade da existência e desperta a urgência de viver plenamente e com propósito.

O despertar espiritual é uma jornada contínua, moldada por experiências, reflexões e escolhas conscientes. Aqueles que abraçam esta jornada transformadora cultivam uma perspectiva única e enriquecida, marcada pela consciência expandida e pela conexão com um propósito superior.

4.- SABEDORIA PARA PROPOSTAS DE VALOR.

"SABEDORIA PARA PROPOSTA DE VALOR É O TESOURO QUE, QUANDO COMPARTILHADO COM OUTRAS PESSOAS POR MEIO DE MENTORIA, NÃO APENAS ENRIQUECE VIDAS, MAS TAMBÉM TRANSFORMA CONHECIMENTO EM PROSPERIDADE COMPARTILHADA."

A evolução de Mentor Profissional para Mentor Profissional Expert vai além do simples acúmulo de experiências de vida; Envolve um discernimento consciente sobre quais dessas experiências contribuirão para o seu crescimento espiritual e quais serão transformadas em "Propostas de Valor". Este processo reflexivo distingue as sabedorias destinadas à esfera profissional daquelas que enriquecem a dimensão humana do mentor.

O caminho para o "Professional Expert Mentor" envolve uma seleção criteriosa das experiências que se tornarão componentes essenciais do seu "Estoque" de Propostas de Valor. Cada experiência, analisada de uma perspectiva crítica, contribui para a riqueza de conhecimentos e habilidades que você oferecerá aos seus pupilos.

Trata-se de identificar e compreender a riqueza das nossas experiências, discernindo como estas podem ser transformadas em lições valiosas e propostas de enriquecimento. Esta reflexão não se centra apenas na

utilidade comercial das nossas experiências, mas na forma como essas experiências podem oferecer benefícios tangíveis no crescimento pessoal e profissional.

Assim, o Mentor Especialista Profissional não só aproveita as suas experiências para nutrir a sua dimensão humana, mas também utiliza a sua "expertise" como parte da sua função, utilizando a sua bagagem vital para inspirar, orientar e enriquecer a vida dos outros a partir de uma visão abrangente e compassivo, que lhe corresponde com uma remuneração adequada pela prestação dos seus serviços.

"O "Expert Professional Mentor" está numa posição única para fundir a sua paixão por partilhar sabedoria, com a capacidade de aproveitar a sua "expertise" para gerar oportunidades de negócio. Em vez de considerá-la como uma encruzilhada entre vocação e profissão, o verdadeiro desafio reside em transformar ambas as opções num complemento harmonioso e eficaz.

O Mentor vê a transferência de sabedoria não apenas como um ato intrínseco de orientação e apoio, mas também como uma oportunidade para satisfazer uma demanda latente pela sua experiência no mercado. Reconhece que as experiências vividas não só têm valor a nível pessoal, mas também representam um bem valioso que pode ser partilhado para benefício mútuo Mentor-Mentor.

A transferência de sabedoria para fins profissionais requer uma abordagem que englobe tanto o negócio como o profissional. O Mentor, ao avaliar as experiências acumuladas, deve considerar a demanda potencial de sua expertise no mercado. Isto envolve uma análise exaustiva de variáveis críticas como a dimensão do nicho de mercado, o poder de compra e a vontade de investir dos potenciais Mentees, aspectos essenciais para determinar a viabilidade de transformar essa sabedoria numa profissão sustentável.

É crucial discernir entre mentoria como vocação e como profissão. Um Mentor Profissional não apenas compartilha sabedoria pelo amor ao conhecimento, mas também encontra nesta prática seu sustento. A capacidade de transformar experiências em serviços solicitados reflete a profissionalização do mentor, onde o seu nível de "expertise" se torna uma valiosa fonte de rendimento económico.

Neste sentido, o Mentor Profissional procura fundir a sua paixão intrínseca por orientar e apoiar com a capacidade de prestar serviços valiosos e procurados no mercado. Esta combinação não só enriquece a prática da mentoria, mas também permite ao Mentor cultivar uma profissão profissional e profissionalmente gratificante e sustentável.

“A habilidade do Mentor não reside apenas no acúmulo de sabedoria, mas na integração hábil de ambas as dimensões: a profissional e a espiritual. O equilíbrio entre oferecer um serviço de qualidade e nutrir o crescimento espiritual pessoal define a autenticidade de um Mentor Profissional Especialista.”

Diversidade de nicho na mentoria: transformando vidas e sociedades

A mentoria tornou-se um farol que ilumina o caminho de indivíduos e comunidades na sua busca por crescimento e desenvolvimento. À medida que este campo evolui, são revelados inúmeros nichos de mercado onde os mentores desempenham papéis cruciais, transferindo conhecimentos, valores e experiências em áreas específicas da vida. Exploraremos alguns desses nichos e como a mentoria está moldando ativamente esses campos, influenciando a educação, os negócios, a saúde, os esportes, a arte e muito mais.

1. Professores: Transformando a Educação em Mentoria

No campo educacional, os professores enfrentam o desafio de se adaptarem às novas dinâmicas de aprendizagem. A mentoria é apresentada como uma ferramenta poderosa para complementar o ensino tradicional. Os mentores desse nicho não apenas transmitem conhecimento acadêmico, mas também orientam os alunos no desenvolvimento de habilidades práticas, valores e tomada de decisões. A mentoria transforma a educação num processo mais personalizado, onde os professores não apenas instruem, mas também inspiram e modelam o caminho para o crescimento holístico.

2. **Aposentados: uma fonte de sabedoria e generosidade**

Os aposentados, com décadas de experiência e sabedoria acumulada, representam uma fonte inestimável de orientação. Este nicho oferece aos aposentados a oportunidade de compartilhar seus conhecimentos e experiências com as gerações mais jovens. A mentoria neste contexto não só enriquece os pupilos, mas também proporciona aos reformados uma nova forma de contribuir para a sociedade, sentindo-se úteis e ligados às gerações futuras.

3. **Mentores de Incubadoras e Aceleradoras de Empreendedorismo:**

Promovendo o Sucesso Empresarial No mundo dos negócios, a mentoria tornou-se um pilar fundamental para os empreendedores. Mentores com experiência no mundo dos negócios compartilham sua sabedoria com quem está dando os primeiros passos na criação de negócios. Desde o desenvolvimento de planos de negócios até o gerenciamento de equipes e a tomada de decisões estratégicas, a mentoria empresarial acelera o aprendizado e aumenta as chances de sucesso no competitivo mundo dos negócios.

4. **Gestão Média e Gestão Sênior de Grandes Empresas**

No âmbito corporativo, a mentoria se consolidou como uma ferramenta fundamental para o desenvolvimento profissional. Os líderes médios e seniores encontram mentores como guias experientes que os ajudam a aprimorar habilidades de liderança, gerenciar equipes com eficiência e enfrentar desafios corporativos. A mentoria corporativa contribui para a formação de líderes competentes e éticos, essenciais para o sucesso sustentável das organizações.

5. **Profissionais de Saúde**

No setor saúde, os profissionais buscam a orientação de mentores para complementar sua formação acadêmica. De médicos recém-formados a especialistas com anos de experiência, a mentoria nesse nicho aborda aspectos técnicos, habilidades interpessoais e gerenciamento de estresse em ambiente clínico. A mentoria em saúde contribui para a formação de profissionais mais completos e empáticos.

6. **Atletas Altamente Competitivos**

No âmbito esportivo, a presença de mentores é fundamental para o desenvolvimento de atletas de alto rendimento. Do planejamento de

carreira ao gerenciamento de pressão e à tomada de decisões em campo, a mentoria esportiva otimiza o desempenho e contribui para o bem-estar emocional dos atletas.

7. Artistas de diversas áreas

Os artistas, sejam músicos, escritores, pintores ou atores, encontram na mentoria um espaço de crescimento criativo e pessoal. Mentores experientes compartilham suas jornadas, fornecem feedback construtivo e orientam artistas emergentes no aprimoramento de suas habilidades e na navegação na indústria das artes.

8. Pais, Responsáveis e Representantes

A mentoria não se limita a contextos profissionais; Também desempenha um papel crucial na educação e orientação dos jovens. Os pais, tutores e representantes legais podem beneficiar de mentores que oferecem aconselhamento parental, educação e apoio emocional necessário para orientar os jovens no seu desenvolvimento.

Estes exemplos destacam a versatilidade e o impacto da mentoria em vários ambientes. A evolução da mentoria reflete a sua capacidade de adaptação às novas necessidades da sociedade. À medida que os mentores desempenham papéis cada vez mais relevantes na formação dos indivíduos e das comunidades, fortalece-se a construção de um futuro mais sólido e humano. A mentoria se consolida como um meio essencial para o crescimento pessoal e profissional, transcendendo barreiras e gerações. Neste tecido de aprendizagem mútua, a sociedade beneficia de uma rede de apoio em constante crescimento, enriquecendo a vida de quem participa nesta valiosa prática.

5.- ESPECIALIZAÇÃO.

“NO CAMINHO DA ESPECIALIZAÇÃO, FORJA-SE A CHAVE QUE ABRE A PORTA PARA A EXCELÊNCIA”

A especialização é a chave que abre as portas da excelência em qualquer profissão ou comércio. Seja você engenheiro, médico, advogado ou qualquer outra profissão, mergulhar em uma especialidade é uma oportunidade única de acumular experiências e conhecimentos específicos que transformam a prática profissional. Esta abordagem não só minimiza os riscos e os tempos de implementação, mas também maximiza a qualidade do trabalho e, em última análise, as margens de lucro.

Estes são alguns benefícios da especialização:

1. Acumulação de Experiência:

A imersão em uma especialidade permite acumular “horas de voo” em uma área específica. Este tempo dedicado aprofunda a compreensão dos desafios e soluções específicos da disciplina, formando um especialista no assunto.

2. Minimização de riscos:

O especialista, ao conhecer a fundo a sua área, consegue antecipar e mitigar riscos de forma mais eficaz. A experiência acumulada atua como um escudo protetor, permitindo ao profissional navegar com segurança mesmo nas situações mais desafiadoras.

3. Eficiência na Implementação:

A especialização simplifica a execução de tarefas minimizando a curva de aprendizado. Procedimentos e protocolos específicos tornam-se quase instintivos para o especialista, resultando em uma implementação mais eficiente e precisa.

4. Maximização da qualidade:

Ao focar em uma área específica, o profissional consegue aprimorar suas habilidades e processos. Isso leva diretamente a uma produção de alta qualidade, pois cada tarefa é executada com maestria e atenção aos detalhes.

5. Maximização das margens de lucro:

A qualidade e a eficiência derivadas da especialização não só elevam a reputação do profissional, mas também aumentam a percepção de valor pelos clientes. Isto, por sua vez, pode traduzir-se em margens de lucro mais elevadas.

A metáfora do lenhador e da árvore ilustra o impacto da especialização e da diversificação na carreira profissional.

...“Um lenhador que bate repetidamente no mesmo lugar acabará derrubando a árvore”...

Este ato representa a especialização, onde a concentração constante em uma área específica leva ao domínio e ao sucesso. Por outro lado,

...“Um lenhador batendo em lugares diferentes danificará a árvore, mas nunca a derrubará completamente.”...

Este cenário reflete uma falta de foco, onde a falta de especialização pode levar a conhecimentos superficiais em diversas áreas, mas sem alcançar o domínio.

A especialização não consiste apenas em aprimorar habilidades; É também uma ferramenta poderosa para construir uma marca pessoal internacionalmente. Quando um profissional dedica tempo escrevendo, ensinando e participando de eventos relacionados à sua especialidade, ele está dando passos firmes em direção ao reconhecimento global.

1. **Produção de conteúdo:**

Escrever notas, colunas e livros especializados contribui para a produção de conteúdos valiosos. Esse material não apenas consolida o profissional como especialista em sua área, mas também se torna uma fonte de referência para outras pessoas.

2. **Masterclasses e Entrevistas:**

Oferecer masterclasses, participar de entrevistas e participar de painéis de discussão são formas eficazes de compartilhar conhecimentos e experiências. Essas atividades não beneficiam apenas o público, mas também elevam o perfil do profissional.

3. **Conferencias y Participación Internacional:**

Palestras em eventos nacionais e internacionais oferecem uma plataforma para compartilhar ideias e estabelecer conexões globais.

Esta participação ativa contribui significativamente para o posicionamento internacional.

A especialização não é simplesmente uma escolha de carreira; é um compromisso contínuo com a excelência e uma contribuição valiosa para um campo específico. Esta jornada envolve uma tomada de decisão cuidadosa, uma abordagem metódica para acumular experiência e uma vontade de compartilhar conhecimento com o mundo. À medida que os profissionais mergulham na especialização, eles transformam não apenas suas próprias trajetórias, mas também deixam uma marca indelével na evolução de suas respectivas disciplinas. Este conceito, mais do que um percurso acadêmico, representa um apelo ao domínio e à construção de um **legado duradouro**.

Decidir se especializar envolve mais do que simplesmente selecionar uma área de atuação. É uma **escolha consciente** comprometer-se com um caminho que exige dedicação, aprendizado contínuo e um desejo inato de se destacar. Essa escolha envolve a compreensão de que o domínio em uma área específica não beneficia apenas o indivíduo, mas também impacta positivamente a comunidade e a sociedade em geral.

No cerne da especialização está o **acúmulo de experiência**. Esse processo envolve enfrentar desafios, aprender com os erros, aprimorar habilidades e, por fim, tornar-se um especialista no tema escolhido. Cada projeto, cada tarefa, torna-se uma oportunidade de aprofundar a compreensão e se aprimorar como profissional.

A especialização não é uma jornada solitária. Pelo contrário, anda de mãos dadas com o compromisso de **partilhar conhecimento**. Profissionais especializados entendem que sua experiência pode iluminar o caminho de outras pessoas. O ato de compartilhar não só enriquece a comunidade, mas também contribui para o desenvolvimento contínuo da própria área.

À medida que os profissionais progredem em sua jornada de especialização, eles vivenciam profundas transformações. Não se trata apenas de aquisição de competências técnicas; É um processo que **promove o crescimento pessoal, profissional e espiritual**. A especialização torna-se um catalisador para o desenvolvimento de resiliência, paciência e uma mentalidade de aprendizagem constante.

A especialização não consiste apenas em dominar um assunto, mas também em ser parte integrante de sua **evolução**. Profissionais especializados estão na vanguarda da inovação e da melhoria contínua. As suas **contribuições**, seja através de investigação, desenvolvimento tecnológico ou abordagens inovadoras, são cruciais para o avanço neste campo.

A especialização encontra a sua poderosa expressão na intersecção entre a **experiência acumulada e a paixão pelo crescimento**. Essa combinação única leva os profissionais a se destacarem constantemente, desafiarem limites e buscarem maneiras de melhorar continuamente. Aqui, nesta intersecção, se forjam carreiras excepcionais que transcendem o campo profissional.

Finalmente, a especialização não só constrói carreiras notáveis, mas também estabelece **legados duradouros**. Profissionais especializados deixam uma marca que perdura na história da sua área. O seu impacto é medido não apenas pelas realizações pessoais, mas pela influência que tiveram na próxima geração de profissionais.

No entanto, tudo o que foi dito acima, embora a especialização seja uma forma de alcançar a excelência em muitos casos, a flexibilidade e adaptabilidade dos Mentores também são qualidades valorizadas em ambientes de trabalho onde a versatilidade e a capacidade de abordar múltiplos aspectos são essenciais. A decisão de especializar-se ou manter uma abordagem mais geral deve ser considerada com base no contexto específico de cada profissão ou ramo. Além disso, em campos em constante evolução, a capacidade de adaptação e aprendizagem contínua pode ser mais valorizada do que a especialização estrita.

...“A especialização é um chamado ao domínio e à construção de um legado duradouro. É uma jornada que vai além do mero acúmulo de conhecimento; É uma dedicação constante ao aprimoramento e à contribuição para o bem comum. Os profissionais que optam pelo caminho da especialização estão destinados não apenas a brilhar em suas carreiras, mas a iluminar o caminho de outros, deixando um impacto que transcende o tempo e o espaço. Este caminho, cheio de desafios e recompensas, representa a própria essência de uma carreira extraordinária e de um legado que perdura.”...

6.- COMO ENCONTRAR CONHECIMENTO.

"A DESCOBERTA DO SEU PROPÓSITO E A IDENTIFICAÇÃO DA SUA "EXPERTISE" É EQUIVALENTE A DESBLOQUEAR UM TESOURO ESCONDIDO. NESTE LUGAR SECRETO CONVERGEM SUA PAIXÃO INATA, SUAS HABILIDADES NATURAIS E AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO. A CHAVE ESTÁ EM EXPLORAR O SEU DENTRO, PORQUE DENTRO DE VOCÊ ESTÁ A ESPECIALIDADE QUE VOCÊ PROCURA ENCONTRAR."

Vamos especificar os conceitos:

Expertise (Experiência ou Especialização):

Especialização refere-se ao nível de experiência, habilidade ou conhecimento profundo que uma pessoa adquiriu em uma determinada área por meio da prática, estudo ou experiência profissional.

Relaciona-se a ser um especialista ou ter um domínio específico em uma determinada área. Essa experiência é adquirida ao longo do tempo e é baseada no aprendizado, dedicação e prática contínua.

A expertise pode estar vinculada a habilidades técnicas, conhecimentos especializados ou capacidades adquiridas em uma área específica, permitindo que a pessoa se destaque e seja reconhecida por sua competência naquela área específica.

Propósito:

Propósito refere-se ao senso de direção, significado ou motivação intrínseca que leva uma pessoa a um objetivo ou causa que ela considera valiosa e significativa em sua vida.

Está relacionado a identificar e comprometer-se com o que inspira, motiva ou dá significado profundo às ações e decisões de alguém.

O propósito pode variar de objetivos pessoais a contribuições significativas para uma causa maior e está frequentemente associado ao bem-estar emocional, satisfação pessoal e sensação de realização.

No vasto campo da mentoria, encontrar o 301 pode parecer uma tarefa desafiadora, mas a verdade é que as opções estão nas experiências vividas por cada mentor. A transferência de conhecimento empírico está no cerne da mentoria e é aqui que se revelam as possibilidades de especialização.

Cada pessoa carrega consigo um tesouro de experiências vividas. Estas experiências, sejam desafios superados, lições aprendidas ou momentos transformadores, constituem a matéria-prima da especialização. A diversidade de experiências enriquece a capacidade do mentor de oferecer perspectivas únicas e soluções personalizadas.

Nem todas as experiências vividas definem automaticamente a especialidade de um mentor. A chave está em submeter essas experiências a um profundo processo de reflexão e consciência. É necessário explorar como essas experiências se alinham com a vocação do mentor para o serviço e o propósito de vida. Este processo introspectivo revela não apenas o que foi vivenciado, mas também como essas experiências podem ser canais para ajudar outras pessoas.

A verdadeira especialização em mentoria surge quando as experiências vividas se conectam com o propósito e a vocação do mentor para o serviço. Descobrir as áreas onde o mentor se sente apaixonado, comprometido e motivado para fazer a diferença marca o início do caminho para a especialização. É um casamento entre o que você viveu e o que deseja contribuir para o mundo.

O processo de especialização para o exercício profissional de Mentoring não se limita ao indivíduo; Deve estar em harmonia com as necessidades do nicho de mercado escolhido. As experiências do mentor devem ser validadas através da identificação de necessidades não atendidas no mercado e da compreensão da intenção de compra dos potenciais clientes. A especialização eficaz é alimentada por uma intersecção precisa entre a paixão do mentor e as exigências do mercado.

O uso de ferramentas como o IKIGAI pode ser inestimável no processo de descoberta de propósito e experiência.

O IKIGAI surge como uma ferramenta que pode auxiliar na compreensão e na busca tanto pelo propósito quanto pela expertise, uma vez que se destina a explorar a intersecção entre diferentes aspectos da vida de uma pessoa.

IKIGAI, conceito japonês que significa “razão de ser” ou “a razão pela qual alguém se levanta de manhã”, é representado como a convergência entre quatro áreas fundamentais:

O que você ama: Refere-se a atividades pelas quais você é apaixonado e gosta de fazer. Está associado ao que você considera significativo e gratificante em sua vida.

O que o mundo precisa: Relaciona-se com as necessidades e demandas do mundo que podem ser satisfeitas através de suas habilidades, talentos ou conhecimentos. Envolve contribuir e fornecer algo valioso para os outros ou para a sociedade em geral.

O que você pode ser pago para fazer: Este aspecto refere-se às habilidades e conhecimentos que são valorizados pela sociedade e pelos quais você pode obter renda. Está relacionado à sua profissão ou carreira.

No que você é bom: Refere-se às suas habilidades, pontos fortes e áreas de especialização. Está associado ao que você faz bem e tem experiência.

A ferramenta IKIGAI procura encontrar um equilíbrio entre estes quatro aspectos, identificando o ponto para onde convergem. Neste ponto de convergência reside uma combinação ideal que pode trazer significado, satisfação e propósito à vida de uma pessoa.

Portanto, o IKIGAI pode ser uma ferramenta valiosa para explorar tanto o propósito (o que você ama e o que o mundo precisa) quanto a experiência (o que você é bom em fazer e pelo que pode ser pago). Ajuda a identificar áreas onde estes aspectos se sobrepõem, o que pode proporcionar clareza e orientação na busca de uma carreira ou estilo de vida mais satisfatório e significativo.

Embora as ferramentas e os processos sejam valiosos, a resposta final está dentro de cada mentor. A conexão intuitiva com o que ressoa no ser, com o que desperta entusiasmo e comprometimento, é o verdadeiro oráculo da especialização. Autenticidade e conexão pessoal com o caminho escolhido são essenciais para construir uma especialização duradoura e significativa.

Descobrir a especialização não é apenas um processo de definição de um nicho; É uma jornada de autodescoberta e transformação. A mentoria, em sua essência, leva os mentores a ir além do superficial e a explorar as camadas mais profundas de suas experiências e propósitos. É uma jornada que não só beneficia o mentor, mas também se torna uma poderosa fonte de apoio e orientação para aqueles que procuram a sua orientação.

À medida que o mentor descobre sua especialização, inicia-se um diálogo constante com o mercado. A especialização não é estática; Evolui à medida que o mentor interage com os clientes, recebe feedback e adapta sua abordagem. A co-criação da especialização envolve estar sintonizado com as mudanças nas necessidades do mercado e a disposição do mentor para ajustar sua oferta de valor.

Descobrir a especialização em mentoria é uma jornada que vai desde experiências vividas até se conectar com seu propósito mais profundo. A verdadeira especialização não consiste apenas em definir uma área de foco; É um compromisso contínuo com o crescimento pessoal e com a contribuição para o bem-estar dos outros. À medida que os mentores encontram o caminho para a especialização, eles não apenas constroem carreiras significativas, mas também deixam um legado de impacto duradouro nas vidas daqueles que têm o privilégio de serem guiados por eles.

...“Descobrir sua especialização em mentoria é uma jornada de crescimento pessoal e profunda contribuição. Você não apenas define seu foco, mas também constrói uma carreira significativa e deixa um legado de impacto duradouro nas vidas que leva.”...

CHAVES PARA DESCOBRIR SEU PROPÓSITO

1. Autoavaliação Profunda:

Refleta sobre seus valores fundamentais, interesses, o que você ama e o que você considera significativo na vida.

2. Identificação de Padrões:

Examine os momentos mais gratificantes da sua vida, aqueles em que você se sentiu mais realizado e motivado. Procure padrões e temas recorrentes.

3. Exploração de Interesses:

Pesquise uma ampla variedade de áreas que lhe interessam. Analise quais aspectos específicos dessas áreas o atraem e por quê.

4. Conexão com a Contribuição:

Considere como suas habilidades e paixões podem se alinhar às necessidades do mundo ou da sociedade. Como você poderia contribuir positivamente?

PASSOS PARA IDENTIFICAR SUA “EXPERTISE”

1. Examine Experiência e Conhecimento:

Avalie sua experiência profissional, educação, treinamento, certificações e quaisquer outras áreas nas quais você se destacou ou se sente altamente competente.

2. Feedback Externo:

Busque feedback de colegas, supervisores ou mentores anteriores sobre seus pontos fortes e habilidades distintivas. O feedback externo pode fornecer perspectivas valiosas.

3. Análise de Conquistas e Sucessos:

Revise suas conquistas significativas no passado. O que você fez para alcançá-los? Identifique as habilidades e conhecimentos específicos que contribuíram para o seu sucesso.

4. Identificação de Áreas de Interesse e Paixão:

Identifique as áreas em que você gosta de trabalhar e onde se sente mais motivado. Essas áreas podem indicar onde você pode desenvolver seus conhecimentos.

Em suma, integre a descoberta do seu propósito, com a identificação da sua "expertise", para encontrar a sua verdadeira vocação e transformá-la na sua profissão, fazendo o seguinte:

Registre suas experiências significativas: Anote detalhadamente todas as experiências significativas que você teve até agora, tanto pessoais quanto profissionais. Essas experiências podem variar desde desafios superados até conquistas significativas e momentos de aprendizagem.

Descubra a sua Vocação: Reflita sobre a sua vida e pergunte-se: Por que você estaria disposto a dar tudo? Qual é essa força motriz que te motiva e te enche de energia? Frequentemente, a resposta a essas perguntas revela sua verdadeira vocação e propósito na vida.

Evite curar feridas com sua vocação: Se você identifica que sua vocação ou propósito surge como resposta a uma experiência dolorosa, certifique-se de não estar tentando curar uma ferida pessoal através de seu trabalho como Mentor. Autenticidade e clareza nas suas motivações são essenciais para oferecer um serviço genuíno e, fundamentalmente, um serviço que é restritivo para você como Mentor.

Discernir as Experiências para sua “Proposta de Valor”: Aplique uma análise racional para identificar quais de suas experiências podem fazer parte de sua “Proposta de Valor” como Mentor. Concentre-se naqueles que possuem conhecimentos valiosos, habilidades únicas ou lições profundas que podem beneficiar outras pessoas.

Diferencie experiências de aprendizagem pessoal: reconheça experiências que, embora tenham lhe ensinado lições valiosas, não necessariamente se alinham com a sua oferta comercial como Mentor. Essas experiências ainda são valiosas para o seu crescimento pessoal e expansão da consciência, mas não farão necessariamente parte do seu serviço profissional. Talvez sejam experiências muito íntimas que você só deseja compartilhar com seus filhos, com seus netos ou com alguém que significa muito para você e nesses momentos, só nesses momentos, valerá a pena compartilhar.

Segmente suas experiências para trabalhar: Após esse processo de segmentação, você terá uma lista clara de experiências nas quais deverá se aprofundar e trabalhar. Estas serão a base da sua experiência como Mentor, contribuindo para a sua autenticidade e a qualidade dos seus serviços.

Esta abordagem sistemática permitirá não só descobrir o seu propósito, mas também identificar as suas competências, de forma a alinhar as suas experiências com o seu propósito, prestando um serviço valioso e autêntico aos seus pupilos e ao mesmo tempo consolidando o seu crescimento pessoal e espiritual. , ao mesmo tempo que fortalece o seu desenvolvimento profissional e econômico como Mentor.

7.- COMO COMPLEMENTAR A EXPERIÊNCIA.

"O CONHECIMENTO EMPÍRICO DO MENTOR É ENRIQUECIDO AO SER COMPLEMENTADO PELO CONHECIMENTO CIENTÍFICO, A PAR DO DESENVOLVIMENTO DE APTIDÕES E COMPETÊNCIAS, FUNDAMENTANDO ASSIM A SUA AUTORIDADE MORAL NA PROFISSÃO."

Conhecimento Técnico/Científico

A prática do Mentoring, embora baseada em valiosa experiência vivida, requer um suporte sólido que vai além da mera experiência. A combinação do conhecimento empírico com o conhecimento acadêmico, técnico e científico é essencial para desempenhar um papel eficaz e ético como Mentor, especialmente em situações de extrema vulnerabilidade por parte do cliente.

A experiência pessoal é a base do Mentoring. O Mentor, por ter passado por diversas situações de vida, pode oferecer perspectivas, conselhos e empatia com base na sua própria experiência. No entanto, reconhecer que a experiência por si só tem limitações é crucial para uma prática eficaz de mentoria.

O conhecimento acadêmico fornece a estrutura e a teoria necessárias para compreender e abordar diferentes contextos. Em situações de extrema vulnerabilidade, como dependências ou doenças terminais, ter uma sólida formação acadêmica permite ao Mentor compreender os aspectos médicos, psicológicos e sociais envolvidos, melhorando assim a qualidade da orientação prestada.

As especializações técnicas e científicas proporcionam ao Mentor ferramentas adicionais para avaliar, analisar e orientar em situações complexas. Por exemplo, um Mentor com formação em saúde mental pode ser mais eficaz na abordagem de questões emocionais e psicológicas associadas à perda de um ente querido.

Nos casos de dependências, onde está em jogo a saúde mental do indivíduo, a formação em psicologia e saúde mental torna-se um recurso essencial. O Mentor não apenas compartilha sua experiência pessoal, mas também utiliza abordagens com apoio psicológico para oferecer suporte abrangente.

Perante doenças terminais e processos de luto, a formação em aconselhamento e cuidados paliativos torna-se crucial. Um Mentor com conhecimentos específicos pode fornecer orientações sensíveis e empáticas, proporcionando apoio emocional em momentos difíceis.

A combinação de experiência vivida e conhecimento especializado confere ao Mentor autoridade moral e profissionalismo. Isto é essencial para construir a confiança do cliente e praticar o Mentoring de forma responsável e ética.

Em circunstâncias críticas, como a perda de um ente querido, o Mentor com formação acadêmica e técnica pode orientar o cliente para recursos especializados, garantindo uma intervenção ética e responsável.

A combinação de conhecimentos empíricos e acadêmicos permite ao Mentor desenvolver soluções eficazes e adaptadas às necessidades individuais do cliente, maximizando assim o impacto positivo da Mentoria.

Um Mentor com sólida formação acadêmica não só aborda situações superficiais, mas também contribui para o bem-estar integral do cliente, considerando aspectos físicos, emocionais e psicológicos.

A mentoria como profissão requer mais do que experiências pessoais; requer uma base de conhecimento robusta que apoie e enriqueça a orientação fornecida. Em situações de extrema vulnerabilidade, a combinação de experiência vivida, conhecimento acadêmico e formação técnico/científica é essencial para proporcionar um suporte integral e ético. O Mentor, ao se comprometer com essa combinação, se consolida como um guia especializado, capaz de impactar positivamente a vida de quem busca sua orientação. A Excelência em Mentoring surge da fusão harmoniosa entre experiência pessoal e profundidade acadêmica, permitindo ao Mentor oferecer um serviço transformador e sustentável ao longo do tempo.

...“A Mentoria Autêntica vai além da experiência vivida; Alimenta-se da fusão entre conhecimento empírico e solidez acadêmica. Em momentos de extrema vulnerabilidade, essa combinação torna-se a base ética e eficaz para orientar de forma consciente e transformadora.”...

Para ficar totalmente claro neste capítulo, daremos alguns exemplos de quais conhecimentos básicos devemos complementar algumas especialidades de mentoria. Para isso citaremos diferentes Especialidades como:

- **MENTOR EMPREENDEDOR:** Primeiro entenda que existem no mínimo 3 tipos de empreendedores.
 - Empreendedores de **Projetos Tradicionais**, entendendo estes como pequenos negócios como um restaurante, um instituto de idiomas, uma loja de roupas, etc...
 - Empreendedores de **Projetos Tecnológicos**, entendendo estes como e-commers, e-learning, aplicações móveis, etc...
 - Empreendedores de **Projetos Sociais**, entendendo-os como empresas civis, fundações, grupos sindicais, comunidades, etc...

Lembre-se que um Mentor é apenas um mentor daquilo que viveu, portanto dependendo da sua experiência pode ser considerado um Mentor de Empreendedores de Projetos Tradicionais e/ou Tecnológicos e/ou Sociais. Recomendar para cada especialidade complementar aqueles conhecimentos técnicos que serão essenciais para fazer **“Perguntas Estratégicas com Inclusão de Alternativas de Realização”** que são as perguntas que um Mentor faz em suas sessões de mentoria.

Um mentor de projetos tradicional deve adquirir conhecimentos técnicos de Marketing, Finanças, RH, Gestão, Qualidade, Jurídico, Fiscal, entre outras especialidades que incluam a particularidade do projeto em questão. Embora um empreendedor, além de se cercar de um Coach e de um Mentor, se rodeie de Consultores e Assessores, um Mentor deve lidar com essas questões técnicas com um nível aceitável para poder interagir com especialistas. Um Mentor deve dominar cada especialidade que o projeto exige porque caso contrário não poderá intervir naquela área com autoridade técnica, tendo que limitar-se a intervir como treinador, com questões socráticas e não com questões estratégicas incluindo alternativas.

Um mentor de projeto tecnológico deverá adquirir conhecimentos técnicos de Marketing Digital, Galerias de pagamentos multimoedas, ferramentas de gestão de equipa distribuída, Legislação Internacional, entre outras especialidades que incluam a particularidade do projeto em questão.

Um mentor de projetos sociais deve adquirir muitos dos conhecimentos mencionados acima e principalmente o funcionamento jurídico e tributário do país onde a organização ou fundação está localizada.

- **MENTOR ESPORTIVO:** Primeiramente entenda que existe uma grande quantidade de esportes (futebol, tênis, basquete, natação,...), bem como níveis competitivos (regional, nacional, pan-americano, mundial,...) entre outros segmentos que especialize o Mentor na hora de definir sua expertise. E lembre-se de que um mentor pode orientar o que você vivenciou em sua vida.

Um mentor em qualquer desporto e em qualquer nível competitivo deve adquirir e/ou solidificar os seus conhecimentos técnicos em Nutrição,

Desenvolvimento Físico, Controlo Mental, entre outras especialidades que incluam a particularidade do atleta em questão.

- **MENTOR DE VÍCIOS:** Primeiro entenda que existe um grande número de vícios (drogas, sexo, álcool, etc...) que uma pessoa pode ter, bem como diferentes causas pelas quais adquiriu esse vício. Portanto, ter passado por algum destes vícios é condição necessária, mas não suficiente, para que o Mentor Profissional intervenha num pupilo com acompanhamento de mentoria. O Mentor deverá incorporar outros conhecimentos para complementar a sua experiência ou integrar uma equipa de Profissionais multidisciplinares onde em equipa completam toda a expertise exigida por um cliente/paciente que atravessa este estado de vulnerabilidade.

Um mentor de Dependências deve adquirir e/ou solidificar os seus conhecimentos técnicos em Saúde Mental, Psicologia, Sociologia, entre outras especialidades que incluam a particularidade da dependência em questão.

- **MENTOR DE MIGRAÇÃO:** Primeiro entenda que há um grande número de razões pelas quais as pessoas migram do seu país para outro (oportunidades de emprego, exílio político, crises económicas, guerras, etc...). Portanto, o mentor que passou por essa experiência deve pensar em compreender a particularidade do seu pupilo e agir de acordo. Deve também interpretar o cenário do pupilo tendo em conta a estrutura familiar que mobiliza, a idade dos filhos se houver, a profissão ou ofício de quem irá sustentar a família, etc...

Um mentor de Migração deve adquirir e/ou solidificar os seus conhecimentos técnicos em Psicologia, Sociologia, Direito do país de destino,... bem como solidificar uma rede de contactos para resolver os procedimentos específicos exigidos para cada caso típico dos seus pupilos.

Competências e Habilidades

Embora tenhamos visto detalhadamente como encontrar a especialidade de Mentor e que esta deve ser complementada com conhecimentos técnicos/científicos, bem como todas aquelas chaves de sucesso que são exigidas para o exercício profissional da profissão, não quero falhar destacar que um Mentor deve desenvolver permanentemente diferentes competências e habilidades em busca da excelência profissional.

Essas competências e habilidades constituem a base de um profissional dedicado ao desenvolvimento humano, fornecendo as ferramentas necessárias para orientar e apoiar os indivíduos em seu crescimento pessoal e profissional.

Empatia: A capacidade de compreender e compartilhar os sentimentos do cliente. Envolve a capacidade de sintonizar-se emocionalmente com o cliente, compreender sua perspectiva e mostrar autenticidade no relacionamento.

- Exemplo de Empatia: Durante a sua primeira sessão, Ana partilha com Juan as suas preocupações sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Ela menciona que se sente sobrecarregada e pressionada pelas expectativas de trabalho e, às vezes, acha difícil se desconectar.

Em vez de oferecer soluções imediatas, Juan pratica a empatia. Ouça com atenção, reconhecendo as emoções de Ana e validando seus sentimentos. Você pode responder algo como: "Ana, posso sentir que você está enfrentando uma pressão considerável no trabalho e que equilibrar sua vida pessoal e profissional é um desafio para você neste momento. É completamente compreensível sentir-se sobrecarregado. Quero que você saiba que você não está sozinho nisso, e estou aqui para apoiá-lo na busca de maneiras de lidar com essas tensões. Você poderia compartilhar mais sobre o que especificamente o preocupa em seu trabalho?"

Neste exemplo, Juan demonstra empatia colocando-se no lugar de Ana, compreendendo suas emoções e expressando compreensão. Ele não julga nem minimiza os sentimentos dela, mas cria um espaço seguro para Ana compartilhar mais sobre suas preocupações. A empatia, neste contexto, envolve uma ligação emocional e uma vontade de

compreender a perspectiva do pupilo, estabelecendo as bases para uma relação de mentoria eficaz no desenvolvimento humano.

Comunicação Eficaz: A capacidade de expressar ideias de forma clara e compreensível. Inclui escuta ativa, fazer perguntas estratégicas e transmitir informações de uma forma que repercuta no cliente.

- Exemplo de comunicação eficaz: Durante uma sessão, David e María exploram estratégias para melhorar as suas capacidades de comunicação. David usa uma comunicação eficaz para guiá-la durante o processo.

Você pode dizer algo assim: "Mary, entendo que comunicar suas ideias de maneira eficaz é fundamental para sua liderança. Para melhorar, primeiro vamos refletir sobre a estrutura de sua mensagem. Você poderia descrever uma situação recente em que sentiu que a comunicação não foi tão eficaz quanto você esperava?"

Maria conta uma experiência em que seus colegas não compreenderam totalmente a sua proposta durante uma reunião.

David continua: "Obrigado por compartilhar isso, Maria. Agora, vamos nos concentrar na clareza da mensagem. exemplos para apoiar seus pontos.

Aqui, a comunicação eficaz de David envolve ouvir ativamente as preocupações de Maria, fazer perguntas ponderadas e oferecer orientação específica para enfrentar o desafio. Estabelece-se uma conversa aberta e colaborativa que ajuda María a compreender e aplicar melhor os princípios da comunicação eficaz em seu ambiente de trabalho.

Escuta Ativa: A capacidade de prestar total atenção e compreender a comunicação verbal e não verbal do cliente. Requer concentração, compreensão e capacidade de refletir e validar os sentimentos do cliente.

- Exemplo de Escuta Ativa: Andrés, praticando a escuta ativa, senta-se com Sofia e diz: "Sofia, estou aqui para ouvir você. Conte-me mais sobre o que você está vivenciando neste momento."

Sofia, sentindo-se apoiada, compartilha suas preocupações e frustrações em relação à sua carreira. Andrés não só presta atenção às suas palavras, mas também observa a sua linguagem corporal e tom de voz para captar as emoções por trás da história.

Durante a conversa, Andrés valida os sentimentos de Sofia dizendo coisas como: "Imagino que esta situação lhe tenha causado muito estresse e ansiedade". Reflita também sobre o que ouviu para ter certeza de que entendeu completamente: "Então, o que você está dizendo é que se sente desvalorizado em seu trabalho atual e está considerando novas opções".

Em vez de oferecer soluções imediatas, Andrés continua a explorar as preocupações de Sofia com perguntas abertas como: "Como você se sente com isso?" ou "O que você acha que poderia mudar para melhorar esta situação?"

A escuta ativa de Andrés cria um espaço seguro para Sofia expressar seus pensamentos e emoções. Através desta interação, ele não só compreende melhor a situação de Sofia, mas também permite que ela reflita sobre suas próprias soluções e aceite melhor o que Andrés tem a recomendar a partir de sua experiência como mentor.

Orientação para Alcance de Metas: Auxiliar o cliente no estabelecimento de metas claras e no alcance de resultados específicos. Envolve trabalhar de forma colaborativa para identificar metas, desenvolver planos de ação e celebrar conquistas.

- Exemplo de orientação para objetivos: Maria se encontra com Juan e inicia a conversa dando o tom: "Juan, estou animado para trabalhar com você para atingir seus objetivos profissionais. Você pode compartilhar comigo quais são seus objetivos de curto e longo prazo? "

Juan descreve seus objetivos, que incluem assumir um papel de liderança em sua empresa e melhorar suas habilidades de comunicação. Maria escuta atentamente e então eles colaboram para dividir essas metas em etapas menores e mais alcançáveis.

María apresenta a metodologia SMART (Específico, Mensurável, Atingível, Relevante e Definido no Tempo) para ajudar Juan a formular metas mais eficazes. Juntos, definem passos concretos e prazos realistas para cada um dos objetivos identificados.

Ao longo do processo, Maria orienta sobre como superar possíveis obstáculos e comemora conquistas. Além disso, ele mantém John responsável agendando check-ins regulares para avaliar seu progresso e fazer os ajustes necessários.

A orientação de objetivos de María ajuda Juan a transformar suas aspirações em ações concretas e mensuráveis. Esta abordagem estruturada não só impulsiona o progresso, mas também fortalece a confiança de Juan na sua capacidade de atingir os seus objectivos.

Adaptabilidade: A capacidade de se ajustar a diferentes situações e necessidades do cliente. Requer flexibilidade para adaptar abordagens e estratégias de acordo com as novas circunstâncias.

- Exemplo de Adaptabilidade: Ricardo se reúne com Sofia e discutem as transformações na indústria do marketing, focando na necessidade de adoção de novas estratégias digitais. Sofia manifesta a sua preocupação por não ter experiência anterior nesta área e teme ficar para trás.

Ricardo, em vez de impor soluções, utiliza uma abordagem de adaptabilidade. Comece perguntando a Sofia sobre suas habilidades e pontos fortes atuais. Eles descobrem que Sofia possui fortes habilidades analíticas e um profundo conhecimento do mercado.

Em vez de pedir a Sofia que abrace todas as mudanças de uma só vez, Ricardo sugere uma abordagem gradual. Juntos, identificam uma área específica de marketing digital na qual Sofia pode começar a trabalhar, potencializando as suas competências existentes. Eles também

planejam sessões de treinamento e desenvolvimento profissional para fortalecer as novas competências necessárias.

À medida que Sofia avança, Ricardo continua a adaptar o plano de acordo com as necessidades e desafios que surgem. Além disso, promove uma mentalidade de aprendizagem contínua e resiliência face à incerteza no cenário de marketing em mudança.

A adaptabilidade de Ricardo permite que Sofia enfrente desafios com confiança e desenvolva novas competências de forma eficaz, destacando como a capacidade de adaptação é essencial para prosperar em ambientes em constante mudança.

Inteligência Emocional: Capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar as próprias emoções e as dos outros. Inclui autoconsciência, autorregulação, empatia e habilidades sociais para promover relacionamentos saudáveis.

- Exemplo de Inteligência Emocional: Numa sessão, Juan compartilha com Carla suas dificuldades para equilibrar as demandas do negócio e sua vida pessoal. Você menciona que tem experimentado altos níveis de estresse e sente que seu desempenho está diminuindo.

Carla, consciente da importância da inteligência emocional, começa por demonstrar empatia por Juan. Reconhece suas emoções e oferece um espaço seguro para expressar seus sentimentos. Em vez de oferecer soluções imediatas, Carla promove a autoconsciência em Juan, encorajando-o a explorar as raízes do seu stress.

Usando a inteligência emocional, Carla identifica padrões emocionais nas experiências de Juan. Eles descobrem juntos que parte do estresse vem de uma sensação de sobrecarga ao tentar realizar todas as tarefas sozinhos.

Carla orienta Juan no desenvolvimento de habilidades emocionais, como gerenciamento de estresse e tomada de decisão consciente. Eles introduzem práticas regulares de atenção plena e técnicas de organização para ajudar John a manter o foco e priorizar suas responsabilidades.

Com o tempo, Juan aprende a reconhecer e regular suas emoções, melhorando sua capacidade de lidar com a pressão empresarial. Carla, através da inteligência emocional, fortalece a resiliência de Juan e contribui para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Este exemplo destaca como a inteligência emocional na mentoria pode melhorar o gerenciamento das emoções e promover o crescimento holístico.

Pensamento Crítico: Avaliar e analisar informações de forma objetiva e reflexiva. Envolve questionar suposições, considerar diversas perspectivas e tomar decisões informadas.

- Exemplo de Pensamento Crítico: Ana compartilha com Daniel um cenário de trabalho onde ela se sente pressionada a participar de práticas que considera eticamente questionáveis. Mencione que alguns colegas estão envolvidos em ações que poderiam beneficiar a empresa no curto prazo, mas que poderiam prejudicar outras pessoas no longo prazo.

Daniel, usando o pensamento crítico, começa fazendo perguntas reflexivas para compreender completamente a situação. Informe-se sobre detalhes específicos, os valores de Ana e as possíveis implicações de decisões éticas.

Em vez de oferecer uma resposta direta, Daniel orienta Ana através de um processo de análise. Juntos, eles exploram diferentes perspectivas, consideram as ramificações a longo prazo e avaliam como as decisões podem alinhar-se com os valores fundamentais de Ana. Daniel incentiva a auto-avaliação crítica de Ana, incentivando-a a questionar as implicações éticas e os possíveis resultados de cada opção. Utilizando o pensamento crítico, eles discutem como as decisões éticas afetam não apenas a empresa, mas também a integridade pessoal e o impacto na sociedade.

À medida que a conversa avança, Ana desenvolve uma compreensão mais profunda da situação e a capacidade de tomar decisões informadas. O pensamento crítico aplicado por Daniel não apenas aborda o problema imediato, mas também fortalece a capacidade de

Ana de enfrentar dilemas éticos no futuro. Este exemplo destaca como o pensamento crítico na mentoria promove a análise reflexiva e a tomada de decisões informadas.

Solução de problemas: Encontrar soluções eficazes para os desafios e obstáculos que o cliente enfrenta. Inclui identificar problemas, analisar opções e colaborar na implementação de soluções.

- Exemplo de resolução de problemas: Sofia conta a Carlos que a sua empresa está a passar por dificuldades financeiras devido à concorrência agressiva no mercado. As suas margens de lucro diminuíram e enfrenta dificuldades em manter a rentabilidade.

Carlos, usando habilidades de resolução de problemas, começa avaliando a situação. Analise os principais fatores, como custos, estratégias de preços e a proposta de valor da empresa. Os dois identificam então possíveis soluções para enfrentar a concorrência e melhorar a situação financeira.

Carlos orienta Sofia através de um processo estruturado de resolução de problemas. Juntos, eles definem claramente o problema, identificam as causas subjacentes e geram opções para resolver cada causa. Avaliam as potenciais consequências de cada solução e determinam a viabilidade e eficácia da sua implementação.

Durante este processo, Carlos incentiva a participação ativa de Sofia, incentivando-a a propor ideias e a considerar diferentes abordagens. Juntos, eles analisam as implicações de cada opção a curto e longo prazo, antecipando possíveis armadilhas e avaliando como cada solução impactará o negócio e seus objetivos de longo prazo.

Por fim, depois de analisar todas as opções, Carlos e Sofia escolhem uma estratégia que resolva eficazmente os problemas financeiros. Carlos fornece orientação contínua para implementar a solução e monitorar os resultados ao longo do tempo.

Este exemplo destaca como a resolução de problemas na mentoria envolve uma abordagem estruturada, análise crítica e colaboração ativa

para superar desafios específicos no desenvolvimento humano e empresarial.

Autoconhecimento: Compreender e ter consciência dos próprios pontos fortes, fracos e valores. Envolve uma jornada de exploração interna para melhorar a congruência e autenticidade na prática profissional.

- Exemplo de Autoconhecimento: Juan, como mentor, inicia a sessão explorando o autoconhecimento de Laura. Ele faz perguntas ponderadas, como "Quais aspectos do seu trabalho atual você considera mais gratificantes?" e "Quais são seus valores fundamentais na vida e na carreira?"

Enquanto Laura compartilha suas respostas, Juan usa sua experiência em desenvolvimento humano para ajudá-la a aprofundar seu autoconhecimento. Eles discutem seus pontos fortes, habilidades únicas e experiências de trabalho que a deixaram satisfeita no passado.

Juan também sugere exercícios práticos, como realizar uma avaliação de pontos fortes ou manter um diário de reflexão, para que Laura possa explorar ainda mais suas preferências, motivações e objetivos profissionais.

Ao longo de diversas sessões, Juan orienta Laura na exploração de seus interesses, valores e objetivos de longo prazo. Juntos, vocês identificarão padrões em suas experiências passadas e analisarão como esses padrões podem influenciar suas futuras decisões profissionais.

O autoconhecimento resultante permite que Laura tome decisões mais informadas sobre sua carreira. Ela descobre que sua paixão está em projetos que envolvam responsabilidade social corporativa, algo que não estava tão claro para ela antes das sessões com Juan.

Este exemplo ilustra como a autoconsciência na mentoria envolve a exploração consciente das dimensões internas de um indivíduo para ajudá-lo a compreender melhor a si mesmo, identificar seus objetivos e tomar decisões alinhadas com seu eu autêntico.

Ética Profissional: Manter elevados padrões éticos e conduta profissional. Inclui confidencialidade, respeito, integridade e responsabilidade em todas as interações profissionais.

- Exemplo de Ética Profissional: Marta, durante uma sessão de mentoria, sente-se sobrecarregada com as informações confidenciais que o seu cliente lhe forneceu. O cliente, em momento de vulnerabilidade, compartilhou detalhes sobre uma situação envolvendo um colega de trabalho.

É aqui que a ética profissional entra em jogo. Marta reconhece a importância de manter a confidencialidade e privacidade das informações partilhadas pelo cliente. No entanto, ele também percebe que existe um dilema ético: as informações que possui podem ter consequências negativas para o colega envolvido.

Em vez de agir impulsivamente, Marta decide discutir o dilema ético com o seu mentor, Carlos. Durante a sessão, Carlos orienta Marta na reflexão ética, explorando os princípios fundamentais da ética profissional na mentoria, como confidencialidade, integridade e responsabilidade.

Carlos e Marta discutem possíveis ações éticas e avaliam as possíveis consequências de cada decisão. Juntos, concluem que a ética profissional exige que Marta mantenha a confidencialidade, mas também a incentiva a encorajar o seu cliente a abordar a situação de forma ética.

Como resultado da mentoria ética, Marta sente-se mais confiante ao enfrentar dilemas éticos no futuro e aprende a importância de ter uma abordagem reflexiva e orientada por princípios na sua prática profissional.

Este exemplo destaca como a ética profissional na mentoria envolve a tomada de decisões informadas com base em princípios éticos sólidos e, quando necessário, a procura de orientação adicional para resolver dilemas éticos complexos.

NÍVEL 03 - CAPÍTULO 8

8.- PROPOSTA E MAPA DE VALORES.

PROPOSTA DE VALOR' E SEU 'MAPA DE VALOR', DOIS CONCEITOS CRUCIAIS QUE GUIARÃO SEU CAMINHO PARA O SUCESSO E A TRANSFORMAÇÃO DE VIDA.

A pós a seleção criteriosa das experiências vividas que estarão na base da especialização de um Mentor, a fase de preparação para a oferta e prestação do serviço é crucial. Neste ponto surgem dois conceitos essenciais: a “Proposta de Valor” e o “Mapa de Valor”.

Proposta de valor: o impacto transformador

A Proposta de Valor assume-se como o epicentro estratégico, delineando o impacto que o serviço de apoio do Mentor terá no cliente. Isto não é simplesmente uma declaração de intenções; pelo contrário, é a manifestação clara e persuasiva dos benefícios que o pupilo colherá após passar pela experiência de Mentoring.

Identificação de Benefícios: O Mentor deve se aprofundar na identificação precisa dos benefícios tangíveis e intangíveis que seu serviço proporcionará ao pupilo. Estes benefícios podem variar desde o desenvolvimento de competências específicas até ao crescimento económico, pessoal, profissional e espiritual.

Comunicação Externa: A Proposta de Valor, neste sentido, funciona como a “Comunicação Externa” de uma empresa. A sua função é atrair e cativar potenciais clientes, transformando-os em clientes convencidos de que o Mentoring será um poderoso catalisador nas suas vidas.

Mapa de valor: o caminho para a realização

Enquanto a Proposta de Valor se concentra nos resultados e benefícios finais, o Mapa de Valor se aprofunda no desenvolvimento do caminho que o Mentorado seguirá para alcançar essas conquistas. É, em essência, o roteiro que guiará o Mentee passo a passo.

Proteção das Estratégias Internas: Ao contrário da Proposta de Valor, o Mapa de Valor constitui a “Comunicação Interna” da empresa. Este documento, com estratégias e táticas meticulosamente definidas, é exclusivo para o Mentor. Aqui está a fórmula, a receita do próprio Mentor, que não deve ser revelada até que o processo de mentoria comece com o cliente.

Personalização da Jornada: O Mentor deverá ser capaz de customizar este mapa de acordo com as necessidades, objetivos e características únicas de cada Mentorado. É um documento dinâmico, adaptado para orientar de forma eficaz e eficiente, minimizando desvios e maximizando impacto.

Sinfonia entre proposta e mapa:

A eficácia desta estratégia reside na sinfonia harmoniosa entre a Proposta de Valor e o Mapa de Valores.

A Proposta seduz e convence, atraindo o cliente para a porta da Mentoria. O Mapa de Valores, por outro lado, é a chave mestra que desbloqueia o potencial e conduz o Mentee através do processo de transformação.

É notável perceber que a preparação e a oferta da especialização do Mentor assemelham-se a uma dança estratégica, onde a Proposta de

Valor e o Mapa de Valores se entrelaçam, criando uma experiência harmoniosa e transformadora para o Mentorado. Esta abordagem forte e equilibrada não só atrai potenciais clientes, mas também garante uma jornada de mentoria frutífera e satisfatória para ambas as partes envolvidas.

Para ficar totalmente claro neste capítulo, veremos alguns exemplos de como é a estrutura de uma “Proposta de Valor” com seu correspondente “Mapa de Valor”.

- **MENTOR DE PROJETOS TECNOLÓGICOS:** Uma proposta de valor deste mentor poderia ser “Incubação de uma Start Up Tecnológica”, entendendo o processo de incubação como um processo onde são realizadas 3 ações fundamentais:

- Empoderamento do Empreendedor.
- Consolidação da equipe.
- Validação da Ideia.

O mapa de valor correspondente é o roteiro que surge da seguinte descrição:

- Empoderamento do Empreendedor: A Autoestima do Líder do Projeto é trabalhada para que ele seja o principal protagonista e que toda a equipe presente e futura esteja alinhada a partir dele. Você trabalha com uma ferramenta chamada IKIGAI para descobrir sua vocação e alinhá-la com a visão do projeto. Em seguida, com o conceito de “Confiança e Autoconfiança”, são analisados seus conhecimentos técnicos dominantes, bem como suas competências e habilidades predominantes. Todas essas informações serão utilizadas para criar o Team Manager.
- Consolidação da Equipe: A equipe deve ser homogênea com membros heterogêneos e para isso utilizaremos a roda de conhecimento técnica necessária ao projeto e a Matriz de competências e habilidades para cada cargo para que os membros

do Team Manager sejam recrutados e selecionados a partir dela .

- Validação da Ideia: Com o desenvolvimento de um MPV (Produto Mínimo Viável) e a filosofia Lean Start Up, o produto será validado analisando especificamente se ele cobre a necessidade não atendida para a qual esta proposta de valor foi criada.

O mapa de valores deve ser desenvolvido com nível de detalhamento de acordo com a pessoa ou pessoas que serão guiadas por ele. Tendo que ser mais detalhista se o mentor for mais inexperiente e sem precisar de tantos detalhes, se o mentor for um mentor experiente tendo muita intuição, julgamento e habilidade para improvisar com eficiência.

- **MENTOR PARA EMPRESAS DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS:** Uma proposta de valor deste mentor poderia ser “Expansão da empresa para prestação de serviços na LATAM”, onde a atuação se subdivide em 3 ações fundamentais:

- Marketing Internacional.
- Produção Descentralizada.
- Gestão Económica e Financeira.

Seu mapa de valores correspondente é o roteiro que surge das seguintes descrições:

- Marketing Internacional: É desenvolvida uma Matriz de potenciais clientes com base no histórico da empresa, considerando três variáveis relevantes (País, Empresa e História de Sucesso), optando por priorizar casos onde apenas uma variável se move para minimizar o risco de expansão.
- Produção Descentralizada: O custo dos recursos produtivos é analisado por país e por oferta de profissionais. Adicionalmente,

utiliza-se o conceito de “Preço de Venda = 3 x Massa Salarial” e a distribuição dos custos associados a esta teoria.

- Gestão Econômico-Financeira: Múltiplas empresas produtivas e uma empresa alavancada mercadológica e financeira são geradas em uma cidade/estado com benefícios fiscais e tributários.

9.- IMAGEM DE MARCA PARA O SUCESSO PROFISSIONAL.

"CONSTRUIR UMA IMAGEM DE MARCA FORTE É COMO PINTAR UMA TELA QUE REPRESENTA SUA AUTENTICIDADE E SEUS VALORES."

A conclusão bem-sucedida da identificação de expertise e da definição clara das propostas de valor abre as portas para a construção da imagem de marca do Mentor. Este processo vai além da simples criação de um nome e logotipo; Trata-se de construir uma presença sólida e diferenciada no mercado. A seguir, detalharemos os principais elementos que compõem essa construção estratégica.

1. **Nome Profissional:**

O Nome Profissional serve como primeiro ponto de contato entre o Mentor e seu público. Pode ser o seu próprio nome, um pseudônimo, um apelido ou qualquer outra designação que o Mentor considere eficaz para um reconhecimento rápido e positivo no seu nicho. A escolha do nome deve refletir a essência do Mentor e estar alinhada com a percepção que ele busca projetar.

2. **Logotipo/Isologo:**

O Logo/Isologo é a representação visual da marca. Sua forma e cores devem ser selecionadas estrategicamente, e esse design deve servir de base para a criação de qualquer material promocional ou documentação. A coerência visual reforça a identidade e facilita a lembrança do público.

3. **Fotos profissionais:**

A escolha de fotos profissionais é um componente crítico na comunicação da personalidade do mentor. As imagens devem ser profissionais e ao mesmo tempo transmitir autenticidade. A comunicação visual através de fotos deve complementar a comunicação conceitual refletida em textos e outros materiais.

4. **Site Profissional:**

Um Site Profissional torna-se o epicentro virtual da marca do Mentor. É aqui que os potenciais clientes podem conhecer mais sobre os serviços oferecidos, explorar depoimentos e entrar em contato. O design deve ser intuitivo, as informações claras e a navegação simples para uma experiência positiva do usuário.

5. **Perfis nas Redes Sociais:**

Os perfis nas redes sociais devem estar alinhados ao Site Profissional. A parametrização adequada, aliada à coerência visual e conceitual, ajuda a consolidar a imagem da marca em todas as plataformas. É um meio eficaz de atingir um público mais amplo e gerar interação.

Construir uma imagem de marca transcende a busca por popularidade. Torna-se um meio de posicionar o Mentor no mercado-alvo, aumentando a visibilidade e, conseqüentemente, as oportunidades de contratação. Além disso, permite uma separação eficaz entre pessoa e personagem, especialmente quando as abordagens diferem significativamente.

As pessoas passam por diferentes estados de necessidade em suas vidas, algumas podem priorizar o crescimento econômico, outras o crescimento profissional, outras o crescimento pessoal e outras o crescimento espiritual. Optar por focar no crescimento económico/profissional em vez do crescimento pessoal/espiritual não é inerentemente negativo. O que é crucial é a capacidade do Mentor distinguir claramente a abordagem escolhida, compreender as razões desta escolha e estar consciente dos seus efeitos ao longo do percurso profissional que planeia percorrer.

A construção da imagem da marca revela-se como uma ferramenta estratégica para o Mentor. Não se trata apenas de uma identificação superficial; É uma declaração autêntica que comunica valores, princípios e compromissos.

A implementação cuidadosa destes elementos contribuirá não só para a diferenciação no mercado, mas também para o estabelecimento de uma presença duradoura e significativa. A imagem da marca constitui-se como a narrativa visual que orienta a percepção e a interação, definindo a essência e o propósito do Mentor no mundo do Mentoring.

...“No universo do Mentoring, a imagem de marca de um profissional independente é o eco visível do seu compromisso, a essência da sua narrativa e a promessa de transformação genuína. Como nos lembra Phillip Kotler, construir uma marca é construir uma conexão emocional; No desenvolvimento humano, essa ligação é a chave mestra que liberta o potencial e constrói legados duradouros.”...

10.- O SUCESSO DE UM PROFISSIONAL.

NA VASTA E EMOCIONANTE JORNADA DA VIDA, TODOS PROCURAMOS ALCANÇAR O SUCESSO PROFISSIONAL.

O sucesso na carreira pode variar de acordo com o setor e os objetivos individuais, mas existem alguns pontos-chave que geralmente se aplicam à maioria das pessoas que buscam ter sucesso em suas carreiras:

- 1.- Clareza de objetivos: Ter uma visão clara do que se deseja alcançar no curto e longo prazo é essencial. Isso inclui objetivos profissionais e pessoais.
- 2.- Habilidades e conhecimentos: Manter-se atualizado na sua área e desenvolver as competências necessárias é essencial para ser competitivo.
- 3.- Rede de contatos: As relações profissionais podem abrir muitas portas. Construir e manter uma rede forte pode ser crucial.
- 4.- Planejamento e organização: Ter um plano de carreira e saber administrar seu tempo e recursos de forma eficaz é essencial.
- 5.- Adaptabilidade: O mundo do trabalho está em constante mudança. A capacidade de se adaptar a novas circunstâncias e aprender com elas é valiosa.

6.- Resiliência: Enfrentar desafios e fracassos faz parte de qualquer carreira. A resiliência permite superar essas dificuldades e seguir em frente.

7.- Ética profissional: A integridade e a ética no trabalho são essenciais para manter a confiança e o respeito dos outros.

8.- Comunicação eficaz: Saber comunicar-se de forma eficaz, tanto verbalmente como por escrito, é fundamental em qualquer função profissional.

9.- Liderança e trabalho em equipe: Ser capaz de liderar equipes e colaborar eficazmente com outras pessoas é importante na maioria das profissões.

10.- Mentalidade de aprendizagem: Estar aberto para aprender e melhorar continuamente é uma característica comum entre profissionais de sucesso.

11.- Gestão financeira: Compreender como gerir as suas finanças pessoais e, no caso dos empresários, as finanças empresariais, é importante para a estabilidade e o sucesso a longo prazo.

12.- Marca pessoal: Desenvolver uma marca pessoal sólida pode ajudar você a se destacar e atrair oportunidades profissionais.

13.- Equilíbrio entre vida e trabalho: O sucesso não deve ser alcançado à custa da saúde física e emocional. Manter um equilíbrio saudável é importante.

Estos son solo algunos puntos clave, y la combinación exacta de factores para lograr el éxito puede variar según la persona y la industria.

...“O caminho para o sucesso é traçado com objetivos claros, aprendizado constante e uma dedicação inabalável ao crescimento e ao aprimoramento pessoal.”...

Agora, o que podemos dizer sobre um Profissional de Mentoring?” ...

O caminho para o sucesso profissional de um Mentor que orienta e desenvolve outras pessoas é caracterizado por uma série de elementos fundamentais, todos enraizados na sua própria experiência e aprendizagem pessoal.

Em primeiro lugar, o sucesso de um Mentor baseia-se na autenticidade e na capacidade de aprender com as próprias experiências. Através das suas próprias experiências e desafios, um Mentor adquire competências e habilidades valiosas que lhe permitem orientar os outros de forma eficaz. Esses aprendizados pessoais são essenciais para estabelecer a credibilidade e a empatia necessárias no relacionamento com seus clientes.

A inteligência emocional do Mentor é um ativo inestimável. Essa maturidade emocional vem da superação de desafios e do aprendizado com experiências passadas, permitindo que suas emoções não contaminem os conselhos que você dá aos seus clientes. Um Mentor Emocionalmente Inteligente é capaz de compreender e gerir as suas próprias emoções, o que por sua vez lhe permite abordar as emoções dos seus clientes de uma forma empática e construtiva.

Um dos conhecimentos técnicos fundamentais que um Mentor deve possuir é uma compreensão profunda das necessidades humanas e do funcionamento do cérebro. Isto permite-lhe intervir na vontade do seu cliente de forma ética e eficaz, sem causar perturbações emocionais. Uma sólida compreensão das motivações humanas e dos processos cognitivos permite ao Mentor oferecer conselhos verdadeiramente eficazes e alinhados com as necessidades e desejos dos seus clientes.

...“O sucesso profissional de um Mentor que orienta outras pessoas é construído sobre uma base de aprendizagem pessoal e desenvolvimento contínuo. A sua capacidade de aprender com as suas experiências pessoais, a sua inteligência emocional madura e o seu conhecimento técnico na compreensão das necessidades humanas e dos processos cognitivos são os pilares que lhe permitem orientar os seus clientes para o crescimento e a concretização dos seus objetivos de forma eficaz e ética”...

NÍVEL 03 - CAPÍTULO 11

11.- LIVRO DE TAREFAS PARA SUA CERTIFICAÇÃO CXPM.

PREENCHA ESTA SEÇÃO E ENVIE-A NO FINAL DO EXAME DE MÚLTIPLA ESCOLHA QUE VOCÊ PREENCHERÁ NA PLATAFORMA RGM ACADEMY.

A certificação “Certified Expert Professional Mentor – CXPM” distingue Mentores com conhecimento especializado em determinada área, apoiando-os a partir do site da RGM para oferecer orientação através de Mentoria em Empresas e Instituições que demandam serviços da organização.

A obtenção desta certificação implica o cumprimento de requisitos específicos, detalhados neste APOSTILA. Você deverá preencher este documento e enviá-lo à ACADEMIA RGM para avaliação. A aprovação da sua certificação como EXPERT MENTOR estará condicionada a esta análise.

Esta CERTIFICAÇÃO DE TERCEIRO NÍVEL reconhece e eleva Mentores que já obtiveram certificações nos níveis "PRATICANTE" e "PROFISSIONAL". Baseados numa base de formação profissional, eles transformaram as suas vidas num caminho de aprendizagem e experiências, partilhando esse conhecimento com outros como MENTORES PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS.

Caso tenha interesse em atingir esta hierarquia na RGM, solicitamos que preencha os seguintes dados e os anexe ao final da prova de múltipla escolha ou também pode enviá-los por correio para info@rgmentores.org, com o assunto "XPM solicitação de credenciamento" por RGM.

Este documento propõe reunir os seguintes conteúdos:

1. Dados Pessoais e Breve Biografia do Mentor.
2. Títulos Acadêmicos.
3. Áreas de especialização, com base na sua profissão ou comércio.
4. Reflexões de experiências vividas. (aprendendo com experiências negativas e positivas)
5. Desenvolvimento de diferentes "Modelos de Mentoria".
6. Proposta de valor
7. Mapa de valor
8. Apresentar Site Profissional e/ou Perfil Profissional nas Redes Sociais.
9. Um escrito que descreve detalhadamente 4 Ferramentas que integram ou podem integrar o seu processo de mentoria.
10. Um escrito sobre a sua visão prospectiva da área de Mentoring em que atua, indicando os principais desafios que essa área enfrenta e o que necessita para se desenvolver. (mínimo cinco páginas, tamanho carta, em fonte Arial 12 com espaçamento entre linhas de 1,15)
11. Um escrito sobre a sua visão pessoal dentro da área de Mentoring em que atua, indicando o desenvolvimento profissional que vislumbra para si, como Ser Humano e como Mentor. (mínimo cinco páginas, tamanho carta, em fonte Arial 12 com espaçamento entre linhas de 1,15)
12. Análise de Casos (problemas, ação e resultados) que serve, desde a sua narrativa e desenho de questões-chave de conteúdo, como

suporte à investigação empírica e sabedoria prática, na formação de outros Mentores.

13. Livros de sua autoria.

14. Três vídeos em formato MasterClass com duração mínima de 5 minutos.

15. Um vídeo de depoimento em formato StoryTelling.

16. Uma sessão de Mentoria, com aprovação prévia do Mentorando, em formato de vídeo, áudio ou texto, na qual são demonstrados os conceitos e procedimentos onde se aplicam os conceitos e práticas de Mentoria, num tempo mínimo estabelecido.

LITERATURA

- At&T School Of Business. The Supervisor: Coaching For Success. At&T - School Of Business. 1995.
- Brockbank, A. And McGill, I. Aprendizaje Reflexivo En La Educación Superior. Capítulo XIV. La Actuación Del Mentor. Madrid: Ed. Morata.
- Center For Health Leadership & Practice; Guía de Mentoría; Oakland; Public Health Institute.
- Covey, Stephen; Los Siete Hábitos De Las Personas Altamente Efectivas; - Kidsave Internacional; Manual Del Buen Mentor; Qualificar Ltda.
- Giorgio Nardone & Alessandro Salvini. El diálogo estratégico. Ed. Herder
- Murray. M.; Más Allá De Los Mitos y La Magia De La Mentoría: Cómo Facilitar Un Proceso De Mentoría Efectivo; San Francisco; Jossey-Bass.
- Ensher Ellen Y Murphy Susan. Power Modo de actuación de los Mentores. Jossey Bass
- Soler, M. R.; Modo de actuación de los Mentores. Estrategia De Desarrollo De Recursos Humanos; Barcelona; Epis
- 50 Actividades Para Desarrollar Destrezas de Coaching y Modo de actuación de los Mentores Para Directivos, Donna Berry.
- Conflict Modo de actuación de los Mentores: Cómo Afrontar Y Resolver Conflictos, Luis Casado Y Tino Prat. Amazon.Es
- Coaching Y Modo de actuación de los Mentores, Aa.Vv. Amazon.Es
- Desarrollo De Competencias En Modo de actuación de los Mentores Y Coaching, Beatriz Valderrama. Amazon.Es
- El Arte De Ser Un Mentor, Darlene Zschech. Amazon.Es
- El Mentor: Cómo Encontrar Un Mentor Y Ser Uno, Bobb Biehl. Amazon.Es
- La Práctica Del Modo de actuación de los Mentores En La Empresa, Estibaliz Ortiz. Amazon.Es
- Mentor 101: Lo Que Todo Líder Necesita Saber, John C.Maxwell. Amazon.Es
- Modo de actuación de los Mentores, Norman H. Cohen. Amazon.Es
- Modo de actuación de los Mentores: Hacer Crecer A Sus Colaboradores, Chip R. Bell. Amazon.Es
- Modo de actuación de los Mentores: Estrategia De Desarrollo De Recursos Humanos, María Rosa Soler. Casa Del Libro
- El principio de posibilidad, Mel Schawartz. Sirio Editorial