



**Formação em *reverse* *mentoring***

Autoria: Mindshift Talent Advisory, Portugal

Módulo 1: **Princípios e técnicas de *mentoring* e de *reverse* *mentoring***

**UA1:** Introdução ao *mentoring* e ao *reverse* *mentoring*

Ficha 2: Cenário 1 – A Carla e o Roberto são desafiados a tornarem-se mentores no local de trabalho

*Aprender é descobrir o que já sabe. Fazer é demonstrar que o sabe. Ensinar é lembrar aos outros que eles sabem tanto quanto você. Somos todos aprendizes e professores -* Richard Bach

Em início de carreira, já todos fomos aprendizes. E, ainda assim, no decurso da vida profissional e contanto com anos de experiência, é possível voltar a ser-se aprendiz. A fase de aprendizagem em contexto laboral, conhecida como estágio, é amplamente conhecida por todos. Trata-se de ajudar o outro a aprender, o que está de alguma forma relacionado com o *mentoring.* O mentor é um indivíduo que tem conhecimentos relevantes e que os sabe transmitir. Em contextos organizacionais, o conceito de *reverse mentoring* (mentoria inversa) foi promovido por Jack Welch, antigo CEO da General Electric que, em 1999, virou a empresa de pernas para o ar colocando, como o próprio disse, “*os mais novos e melhores a ensinar os mais velhos*”, criando assim um dos primeiros programas de *reverse mentoring*. Neste sentido, e em contexto organizacional, o termo *reverse mentoring* refere-se a práticas de mentoria, onde um funcionário considerado júnior orienta e apoia um funcionário sénior. O conceito ainda está fortemente ligado ao mundo empresarial e concentra-se na transmissão de conhecimento e de competências que uma geração pode passar para a outra, como por exemplo:

Dito assim, parece que esta transferência de competências é desequilibrada, mas a realidade pode ir mais longe. Juntar seniores e jovens no local de trabalho, através de práticas de *mentoring,* nada mais é do que a transmissão de conhecimentos, de competências e de valores.

**cartões de informação**

|  |
| --- |
| **Carla Rocha (66)** |
| A Carla tem 66 anos (nascida em 1956) e trabalha numa fábrica que confeciona roupa. Está nesta fábrica desde os 18 anos de idade. Começou como operadora de máquinas de costura e é agora supervisora de produção.  A Carla nunca teve a possibilidade de estudar, mas aproveitou as oportunidades que a sua empresa lhe deu para progredir na fábrica. Ninguém conhece a fábrica, as máquinas e todos os que ali trabalham como ela.  A Carla é uma pessoa muito carismática, altamente motivada, gosta de tomar a iniciativa, é uma líder natural. Além disso, com seus 48 anos de experiência, formou e deu apoio a quase todos que trabalham na linha de produção. Quando alguém quer saber algo sobre a fábrica, como funciona e como ali se fazem as coisas, perguntam à Carla.  Só há algo com a qual a Carla não se sente muito à vontade: trabalhar com computadores. E o novo gerente da fábrica quer digitalizar a empresa. |

|  |
| --- |
| **Roberto Silva (25)** |
| O Roberto tem 25 anos (nascido em 1997), é um *designer* gráfico com excelentes competências em TI, especialmente com *software* de *design* e edição de fotos. Tem excelentes competências criativas e foi recentemente contratado para desenvolver a nova campanha de *branding* da empresa.  Este é o segundo emprego do Roberto desde que saiu da faculdade. Apesar das suas excelentes competências de gestão de tempo e de organização, com atenção aos detalhes e pormenores, não se sente muito seguro em relação às suas competências e fica bastante stressado e muito preocupado em fazer tudo sempre da maneira mais correta.  Trabalha na fábrica há cerca de três meses e ainda não sabe quase nada sobre a empresa. Desta forma, como irá ser capaz de desenvolver a nova estratégia de *branding* para ajudar a empresa a destacar-se da concorrência? |

**cartões DE CONTEXTO**

|  |
| --- |
| **Cartão de contexto 1 - Carla (66)** |
| Olá, Carla! Foi recentemente chamada ao departamento de recursos humanos (DRH) da sua empresa e o que aconteceu foi o seguinte:  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *Carla, a empresa está a crescer e tudo está digitalizado. Para executar as suas tarefas diariamente, terá de ser capaz de trabalhar com o novo software que a empresa adquiriu. Com este programa poderá controlar os turnos, trocar informações com outros trabalhadores, receber as suas folhas de vencimento. Basicamente, tudo o que costumava fazer no papel, será feito através deste novo software digital.*  **Carla:**  *Mas a Lúcia sabe que computadores não são o meu “forte”!*  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *Sim Carla, nós sabemos. Mas não se preocupe com isso. A empresa tem um novo programa de mentoring. O objetivo deste programa é juntar diferentes colaboradores de diferentes áreas e departamentos e tê-los a trocar conhecimentos e competências através de sessões de mentoring formais.*  **Carla:**  *E o que isso significa na prática?*  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *No seu caso, e indo direta à questão, vamos juntá-la com o Roberto Silva, o nosso novo designer gráfico que sabe tudo sobre este novo software sobre computadores, redes sociais e tudo o que há para saber sobre a internet e como as coisas funcionam neste mundo digital em que vivemos*. O Roberto vai ser o seu mentor.  **Carla:**  *O meu mentor? Mas ele só tem 25 anos e só está aqui na empresa há três meses. O que é que me pode ensinar? Não consigo perceber como é que isso vá funcionar!*  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *Bem Carla, como lhe disse, ele entende muito de tecnologias e a Carla precisa de formação e apoio nessa área. E como disse, "ele só está aqui há três meses". Por essa razão, a Carla foi escolhida para ser mentora do Roberto. Vai orientá-lo também e dar-lhe apoio em tudo o que ele precisar. Mas não se preocupe para já, todos os trabalhadores irão receber formação neste novo programa de mentoring.* |

|  |
| --- |
| **Cartão de contexto 2 - Roberto (25)** |
| Olá, Roberto! Foi recentemente chamado ao departamento de recursos humanos (DRH) da sua empresa e o que aconteceu foi o seguinte:  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *Roberto, verificámos que está a ter algumas dificuldades para se familiarizar com a dinâmica da empresa e notámos também que está a ter alguns problemas para se ligar e estabelecer relações com pessoas de diferentes departamentos.*  **Roberto:**  *É verdade, Lúcia. Estou realmente preocupado com o projeto de rebranding da empresa e totalmente focado em encontrar o conceito certo, que mal tenho tempo para entrar em contato com meus colegas.*  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *Mas sabe, estar em contato com os seus colegas poderia facilitar o seu trabalho: Sabe disso, não sabe?*  **Roberto:**  *Como assim?*  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *A empresa tem um novo programa de mentoring. O objetivo deste programa é formar pares de diferentes colaboradores de diferentes áreas e departamentos e colocá-los a trocar conhecimentos e competências através de sessões de mentoring formais. Pensámos que poderia ter como sua mentora neste programa a Carla e, simultaneamente, ser o seu mentor.*  **Roberto:**  *Ser o mentor da Carla, como assim? O que posso ter eu para ensinar à Carla? A Carla sabe tudo sobre a história da empresa e está aqui há tanto tempo que aposto que não há nada que eu possa ensinar.*  **Lúcia Lopes (Diretora de DRH):**  *Bem, Roberto, é por isso que temos este departamento de formação. Estamos a criar pares de pessoas com diferentes e conhecimentos e aptidões. E tanto você como a Carla vão beneficiar desta troca. A Carla precisa de ser orientada no uso das tecnologias e você pode beneficiar da sua experiência e aprender mais sobre a história da fábrica e da empresa. A sua experiência irá definitivamente ajudá-lo a desbloquear as suas ideias para o projeto de rebranding e também estou certa de que ela é a pessoa certa para o apresentar aos outros trabalhadores da fábrica. E o Roberto depois pode usar os novos conhecimentos que vai fazer para desbloquear a sua criatividade.*  **Roberto:**  *Isso parece uma excelente ideia, na verdade. Avise-me só quando e como começar!* |