

Saiba como elaborar um programa de mentoria e suas vantagens!

As empresas que estão atentas com as melhores práticas já perceberam que investimentos no desenvolvimento pessoal dos colaboradores é capaz de gerar diversos benefícios. Por isso, o programa de mentoria, dedicado aos profissionais, tem sido bastante utilizado.

A mentoria ou mentoring (em inglês), como também é conhecido, auxilia as pessoas a conquistarem os seus objetivos de curto, médio ou, até mesmo, longo prazo. Ela explora as potencialidades dos indivíduos e os tornam mais focados em suas tarefas do dia a dia.

Quer saber como elaborar e colocar em prática um programa de mentoria na sua empresa? Confira o nosso post!

O que é e como funciona o programa de mentoria?

A mentoria foi originada na mitologia grega, quando Ulisses ordenou ao seu criado que orientasse e instrísse o seu filho. O nome dado a ele foi de mentor e, por causa disso, essa palavra passou a ser utilizada com o significado de orientador, tutor, professor e conselheiro.

Ou seja, o mentor é uma pessoa mais sábia e mais experiente, que auxilia outras pessoas a evoluírem na vida. No âmbito profissional, normalmente, a mentoria é dada por um profissional mais velho e com mais bagagem, que compartilha com os seus mentorados a sua vivência, a fim de estimulá-los na busca de seus objetivos.

Como escolher entre programa de mentoria e coaching?

Não existe regra sobre qual é mais efetivo do que o outro. Assim como as demais ações de Recursos Humanos, o programa deve levar em consideração o perfil dos profissionais participantes e os objetivos a serem alcançados. É fundamental entender se o investimento visa à capacitação de lideranças, retenção de talentos, integração de equipe e outros.

Além do Programa de Desenvolvimento Individual (PDI), as pesquisas de clima fornecem insumos para essa tomada de decisão, a partir do momento que mapeia os aspectos positivos e pontos a melhorar da empresa, e também as expectativas de crescimento na carreira.

É essencial mapear a equipe interna, para compreender quais são as necessidades encontradas e qual o programa que se encaixa melhor na realidade organizacional. Por isso, separamos algumas dicas.

Entenda a principal diferença entre eles

O programa de coaching tem sido muito buscado pelas empresas que visam desenvolver os talentos e estimulá-los a perseguirem os seus objetivos. Ele pode ser definido como um processo que auxilia a realização de mudanças positivas e duradouras, por meio de técnicas e ferramentas — testadas e comprovadas — que permitem o desenvolvimento da consciência interna sobre os pontos fortes e fracos.

No coaching, não há dicas, nem julgamento, nem conselhos. O programa é desenvolvido para fazer com que o próprio coachee (quem participa do processo) encontre as suas respostas, responsabilize-se pelas suas escolhas e potencialize as suas habilidades. É uma ótima oportunidade para o colaborador se colocar no centro de suas decisões e parar de responsabilizar outras pessoas por atitudes que ele

mesmo deveria ter tomado.

Por outro lado, a mentoria é comandada por um profissional experiente na área do colaborador. O programa é baseado no aconselhamento e na troca de experiências, com o intuito de estimular o aprimoramento do funcionário, assim como eliminar possíveis inseguranças na tomada de decisões.

Analise o orçamento disponível para o programa

Já pensou se você começa a investir em um programa que está fazendo o maior sucesso com a equipe, mas precisa paralisar, por falta de budget? Além de perder o timing do processo, a empresa perde também a confiança do colaborador. Um acompanhamento precisa de um início, meio e fim. Interromper esse desenvolvimento pode se tornar mais caro e prejudicial.

Identificados os recursos disponíveis — e sendo necessário tomar decisão sobre quem seguir e quem ficar para um segundo momento — deve-se levar em consideração o programa de sucesso e o PDI anteriormente citado. Como o mentoring e o coaching podem ter custos e tempo de duração diferentes, a análise de orçamento te dará suporte, no momento de escolher qual é mais adequado para o momento do negócio.

Estude o mercado

Não estamos falando aqui que é aconselhável copiar as ações que estão aparecendo com mais frequência em seu feed no LinkedIn. O objetivo é analisar a concorrência, entender quais são os programas com melhores resultados e adaptar ao seu negócio. Se você identificar o que tem feito os olhos dos profissionais brilharem — e que pode culminar em [perdê-los para a concorrência](#) — você já tem a resposta.

Essa é também uma ótima maneira para conseguir referência de profissionais com gabarito para conduzir o programa em sua empresa. Opções existem aos montes, mas qualidade, nem tanto.

Como implementar o programa de mentoria na empresa?

Agora que você já conheceu mais sobre o programa de mentoria, chegou o momento de aprender a colocá-lo em prática na sua empresa. Confira o passo a passo, a seguir.

Defina os objetivos do programa

Como dissemos, antes de decidir qual programa aplicar, é importante conhecer as necessidades da empresa. Isso também serve para delimitar os objetivos que serão alcançados com a mentoria. A ideia é aprimorar as [lideranças](#), reter talentos ou motivar os colaboradores? Então, tudo isso deve ser definido, antes do início das mentorias.

Defina avaliações

Se você está buscando a implementação de melhorias na empresa, é necessário criar maneiras de medir o impacto de tais programas na rotina organizacional. Logo, vale a pena realizar avaliações iniciais e após o programa de mentoria para, assim, conseguir comparar a evolução, tanto dos colaboradores quanto da equipe, como um todo.

Invista no planejamento

O planejamento é fundamental para que o programa seja bem aplicado. Por isso, estipule as regras da

mentoria — se será aplicada a todos os colaboradores ou apenas aos gestores, qual será a duração, o método de avaliação, se será obrigatório, entre outras informações que o [setor de RH](#) julgar necessário.

Selecione os mentores

A [seleção](#) dos mentores é fundamental para uma boa aplicação do programa. Podem ser escolhidos profissionais de dentro da organização, bem como uma consultoria externa que já tenha o treinamento necessário para a realização da mentoria. Independentemente da decisão, a dica é já ter os mentorados definidos, pois, assim, saberá quais são as áreas de atuação e como a escolha dos mentores será definida.

Quais são os objetivos do programa de mentoria?

Como dissemos, o programa de mentoria tem o objetivo primordial de incentivar a evolução profissional das pessoas, utilizando o autoconhecimento e a sabedoria de um mentor mais experiente. No entanto, as vantagens do programa não param por aí. Nós falaremos sobre algumas delas, nos tópicos abaixo.

Capacitação para cargos de liderança

A sociedade mudou bastante nesses últimos tempos e, com isso, a maneira de agir nos cargos de liderança também. Se antigamente, o modelo mais sisudo e impessoal dominava, atualmente, os [gestores](#) devem dominar uma série de ferramentas para serem firmes e respeitados.

Além disso, devem ser capazes de estimular os seus colaboradores e oferecer apoio em momentos difíceis. Também é necessário saber elaborar feedbacks e realizar negociações com outras áreas e clientes, de maneira que tragam benefícios para a empresa e a sua equipe.

Desenvolvimento profissional no geral

No entanto, o programa de mentoria não deve ser pensado e disponibilizado apenas para os cargos de liderança. Todos os colaboradores da empresa contam com a sua parcela de importância, para que a organização colha bons resultados. Logo, [se um deles estiver desanimado](#) e não dando o melhor de si, a equipe inteira pode ser prejudicada.

Além disso, as empresas devem apreender os seus talentos, e isso só acontece com investimento em treinamentos. Há colaboradores com pouco tempo de casa, que ainda estão na área técnica, mas que seriam ótimos gestores, no futuro. Portanto, é importante pensar em estratégias de mentoria em todos os níveis organizacionais e aproveitar, da melhor maneira possível, os recursos.

Redução de custos

Instituir um programa de mentoria reduz custos! Sim, primeiro porque o programa deve ser entendido como investimento, uma vez que trabalha o desenvolvimento dos colaboradores. A partir do momento em que você investe nos seus funcionários, [benefícios](#) — como aumento da produtividade, melhora da qualidade na entrega, maior retenção de talentos — são sentidos.

Quais são as vantagens do programa de mentoria?

Já explicamos muita coisa por aqui, não é mesmo? Possivelmente, você já está certo de que a mentoria é uma ótima opção para a sua empresa. Mesmo assim, trouxemos algumas vantagens, para não deixar nenhuma dúvida.

Aumento da rede de contatos

Os mentores estão acostumados a rodar no mercado e já vivenciaram várias culturas organizacionais. Sendo assim, podem indicar ou apresentar potenciais parceiros ou investidores para projetos que você deseja desenvolver futuramente. O mentor vai atuar como um facilitador dessa parceria, dando dicas, passando o contato e intermediando, em um primeiro momento.

Personificação

Encontramos muitos cursos no mercado que são genéricos, o que pode impactar no ROI (retorno sobre investimento) de um treinamento. A mentoria conta com um especialista que analisa o cenário específico da sua empresa, gerando, assim, resultados mais potencializadores.

Flexibilidade

Você sabia que muitas empresas já investem em mentorias voltadas para o planejamento financeiro pessoal de um colaborador, acompanhamento emocional e, até mesmo, jurídico? O programa pode ser feito para além do negócio, agregando valor para a equipe e trazendo maior segurança no âmbito pessoal e profissional.

Como visto, o programa de mentoria é uma ótima oportunidade de investimento para o desenvolvimento dos colaboradores, com o intuito de torná-los mais motivados, fazerem entregas com mais qualidade e aumentar a retenção de talentos na empresa.

E você pode ajudar a fazer com que o programa de mentoria fique ainda mais reconhecido no mercado. Basta compartilhar esse conteúdo em suas redes sociais, para que sua rede tenha acesso ao conteúdo.