

REFLEXÕES SOBRE PROGRAMA DE MENTORIA PARA PÓS-GRADUAÇÃO

Lisarb do Amaral Ribeiro^a, Gabriela Maria Gregoreki Barazzetti^a, Ana Claudia B. Zampieri^{a*},
Cássia Ferraza Alves^{a*}

a) FSG Centro Universitário

*Autor correspondente (Orientador)

Cássia Ferraza Alves, endereço: Rua Os Dezoito do Forte, 2366 -
Caxias do Sul - RS - CEP: 95020-472

Palavras-chave:

Trabalho. Carreira. Mentoria.
Desenvolvimento.

INTRODUÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: Cada vez mais, a mentoria vem sendo aplicada como método de desenvolvimento do indivíduo, nos âmbitos de vida, trabalho e carreira (ERLICH, 2012). A mentoria consiste no ato de ouvir, influenciar e orientar o mentorado. Auxilia o sujeito a aprender algo que não conseguiria sozinho, ou teria mais dificuldade. Atualmente, a mentoria pode ser desenvolvida através de duas maneiras – informal ou formal. O primeiro refere-se a um encontro sem estrutura ou planejamento e a segunda segue um processo, desenvolvida através de um planejamento, com início e fim, além de ter um objetivo pré-estabelecido. Muitas vezes, este é caracterizado por uma mudança pessoal no mentorado. A mentoria formal possui funções de carreira, estas ligadas ao desenvolvimento profissional e também funções psicossociais que influenciam a autoestima do indivíduo dentro e fora da organização (VERGARA, 2010). Considerando o processo de mentoria formal, este estudo tem por objetivo discutir, a partir de um relato de experiência, um Programa de Mentoria desenvolvido para estudantes de Pós-Graduação de uma Instituição de Ensino Superior (IES). **MATERIAL E MÉTODOS:** O Programa de Mentoria para Pós-Graduação tem o intuito de promover um espaço de reflexão ao participante acerca de suas escolhas profissionais e seus objetivos de carreira. Além disso, busca possibilitar ao participante o reconhecimento de suas habilidades e competências e, em contrapartida, também seus pontos a desenvolver, que possam contribuir para alcançar estes objetivos. O Programa de Mentoria foi estruturado em um planejamento contendo quatro encontros, sendo os

dois primeiros de forma grupal e, ao final, dois encontros individuais. Neste programa, foram trabalhados os objetivos de carreira de um grupo de seis mentorados, todos eles vinculados à Pós-graduação de uma IES. O Programa foi estruturado através do desenvolvimento de atividades e exercícios reflexivos, tais como: a matriz de habilidades, que torna possível o despertar para autoconhecimento, reconhecendo competências e habilidades pessoais; o gráfico de carreira, que relaciona os picos de satisfação ou insatisfação do indivíduo com as atividades de trabalho desenvolvidas. Também, foi utilizada a técnica da linha da vida, que conduz o participante a analisar os papéis que escolheu ou foi convidado a desempenhar em seu passado e na atualidade, aumentando assim o autoconhecimento. **RESULTADOS E DISCUSSÕES:** Nas atividades realizadas, foi percebido o envolvimento de todos os participantes em busca de seu desenvolvimento pessoal e profissional. Todos os participantes relataram que o Programa promoveu reconhecimento e significação importante em seu percurso. A identificação das competências pessoais necessárias para a efetivação do alcance dos objetivos profissionais, foi um aspecto marcante na maioria dos participantes. É possível afirmar que, na atualidade, já não bastam somente a formação técnica e a operacionalização da profissão, mas também o indivíduo e o modo que se relaciona com o meio inserido na busca da realização profissional (VERGARA,2010). **CONCLUSÃO:** Foi possível concluir e certificar a importância e a necessidade de momentos reflexivos quanto a carreira profissional. Na atualidade, o cotidiano do trabalho é permeado por diversas influências, tanto externas quanto de caráter interno e subjetivo. Diante disso, torna-se cada vez mais essencial a criação de momentos de reflexão e autoconhecimento, promovendo e tornando mais efetivas a busca e o desenvolvimento de uma carreira de sucesso.

REFERÊNCIAS

ERLICH, P. **Desenvolvendo pessoas através da mentoria organizacional.**

Disponível em: <http://www.rh.com.br/portal> Acesso em: 31/08/2018

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas.** 9. ed.. São Paulo: Atlas, 2010.