Introdução:

DOI: 10.20396/sinteses.v0i7.10219

O processo de assumir um cargo de gestão na Unicamp é muito desafiador. A formação teórica não alcança toda realidade da prática. Um novo líder-gestor encontra muitos desafios e precisa criar identidade com esse novo papel. Isso pode significar muito esforço, stress, repetição de padrões da cultura organizacional não desejado, manutenção de um status quo avesso à inovação. No primeiro semestre de 2019 a DPD/DGRH ofereceu à DAC um acompanhamento a líderes-gestores que assumiam, pela primeira vez, um cargo na Universidade. A esse processo chamamos MENTORIA. O objetivo da MENTORIA, na DAC, é construir um olhar de atenção acolhedora e individualizada a essas pessoas fortalecendo-as para que se sintam inspiradas e confortáveis ao novo desafio gerencial proposto.

Metodologia:

A MENTORIA é um processo relacional entre dois indivíduos, num dado ambiente, que se inicia com práticas de aquietação, física e mental, e avança por meio da presença (escuta e atenção plenas) que nutre diálogo. Em encontros regulares, busca despertar no outro, sua reconexão consigo mesmo, fortalecendo autonomia. Permeia as inquietações do mentorado reconhecendo a Qualidade de Ser (pensar, sentir e querer) e as Habilidades do Fazer.

Resultados:

A MENTORIA é regida pelas percepções entre os envolvidos. Para sua realização precisa ancorar-se em relações de confiança, intimidade e ética. Nasce, na Unicamp, baseada na visão da empresa Housidea, e, com o auxílio dela, na formação e supervisão de um mentor. Inicia-se na DAC com o aceite à participação, pelos líderes-gestores. O processo de feedback mentor/mentorado é permanente. Feedbacks periódicos junto à gestão superior avaliam ciclos de avanço, e necessidade de repactuações. São depoimentos: "Acho que a MENTORIA, como espaço de troca, ajudou a organizar ideias, abrir visão e influenciar nos relacionamentos com os funcionários. Me fazia parar e perceber aquilo que era essencial." "Importante compartilhar momentos com uma pessoa que contribui, não para falar faça isso, mas para auxiliar a perceber as possibilidades que existem. Isso é um ganho muito grande!" "A MENTORIA tem contribuído bastante para me sentir mais segura e ter mais clareza de como lidar com os diversos desafios com as pessoas. As conversas ajudam a repensar posturas." "Na MENTORIA, conforme ia conversando, me ouvia, me lembrava das relações com os colaboradores e ia desenvolvendo um olhar para as pessoas. É preciso buscar os objetivos da unidade e associa-los a capacidade, habilidade e querer de cada um."

Considerações finais:

Esse trabalho apresenta a ação da MENTORIA: um instrumento metodológico aplicado ao apoio da gestão na DAC. Evidencia sua potencia junto a novos líderes-gestores. Acredita na sua importância e ação no campo gerencial, para além da proposta a novos líderes-gestores, e também junto a profissionais técnicos com vistas a protagonismo e inovação. MENTORIA poderá ser um embrião de um modelo que amplie e impulse novas formas institucionais de governança e desenvolvimento.

Referências: Laloux, Frederic - Reinventando as Organizações: Um Guia para Criar Organizações Inspiradas no Próximo Estágio da Consciência Humana - Editora VOO, 2017 Valença, Antônio Carlos - Caderno de Campo - Mediação Método da Investigação Apreiativa da Ação-na-ação, Edições Bagaço, 2009. Wheathey, Margaret J. - Liderança e a nova Ciência - Editora Cultrix - Amana Key, 1999.

Agradecimentos: À DAC pela energia visionária promovendo abertura a novas frentes. À DPD/DGRH por potencializar essa proposta de novos olhares para desenvolvimento humano. À Housidea por acreditar que a Unicamp merece esse cuidado aos seus gestores.