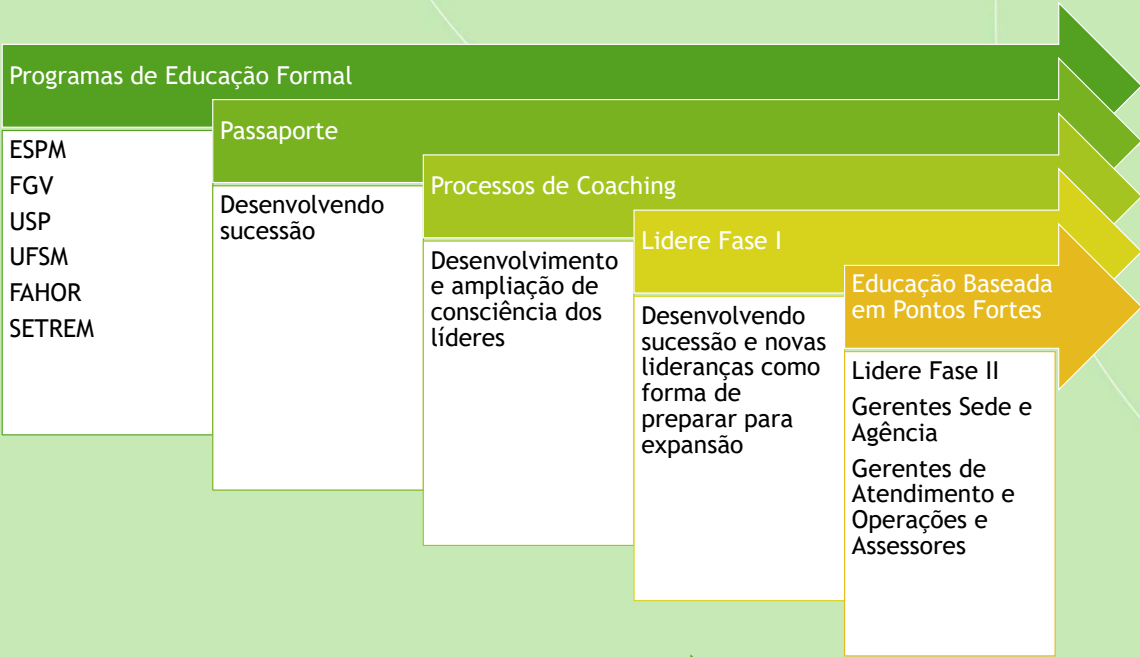
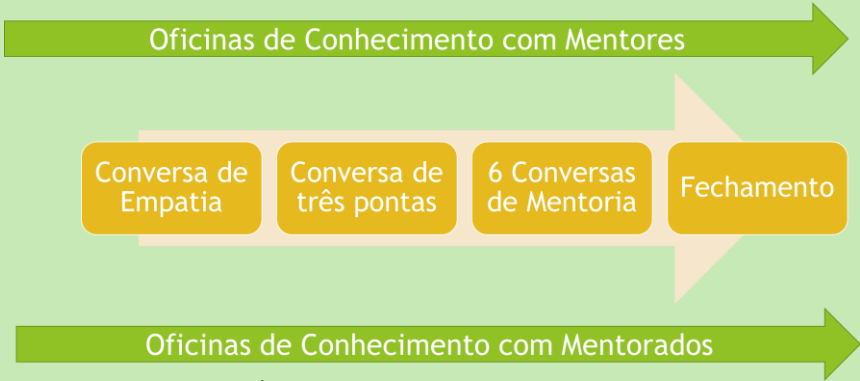




Anexo 1 – Ilustração do Processo Evolutivo de Gestão de Pessoas.



Anexo 2 – Panorama do Programa.

REGULAMENTO – PROGRAMA DE MENTORIA

Aplicando conceitos chave para a liderança

1. INTRODUÇÃO

1.1. A cooperativa convida os colaboradores para participar de uma ação cujo objetivo é aprofundar o desenvolvimento de líderes, na prática.

1.2. O Programa de Mentoria, tem a intenção de:

- a) Aprofundar competências de liderança, de forma experiencial;
- b) Ampliar o repertório dos colaboradores participantes ao promover espaços de conversas sobre o SER e o FAZER do líder educador;
- c) Aprofundar o compartilhamento dos pontos fortes, gerando engajamento de todos em todo do aprendizado e desenvolvimento das pessoas;
- d) Promover a conexão entre pessoas e a formação de alianças para o atingimento dos resultados estratégicos na cooperativa.

1.3. Esta ação é voltada para colaboradores que fizeram parte do Lidere, em 2022, Gerentes de Agência e Sede, Gerentes de Atendimento e Operações, Assessores e Coordenadores, além dos Membros do Colegiado.

2. PROGRAMA DE MENTORIA

2.1 Mentoring é “uma ferramenta que as empresas usam para tornar as pessoas que nelas trabalham profissionais mais maduros, capazes de crescer e gerar mais valor e qualidade para os negócios”.

2.2. Na cooperativa, o programa de mentoring é uma prática que confirma a intenção de inovar para transformar ao promover o aprofundamento da prática da liderança educadora, incorporando o mentoring como uma abordagem possível para geração de conversas de valor.

2.3. No processo de mentoring teremos duas partes importantes:

- a) Mentores: alguém experiente, com uma carreira consolidada, líder em sua área de atuação, com motivação e entusiasmo para explicar, demonstrar, aconselhar e ouvir as pessoas com menos experiência e tempo de estrada do que ele.

Classificação da informação: Uso Interno

Anexo 3 – Regulamento do Programa.

Card de Comunicação dos Pares

Mentorado	Mentor
Aline Antonia Perkoski	Pérsio Schweig
Aline Cristina Wisneski Mattner	Jorge Leandro Schmidt
Angela Maiara Pinno	Anderson Pierin
Angélica Pache Zollmann	Luis Carlos Kroetz
Arlan Dinei Baum dos Santos	Aline Motta Bonfim
Bruna Kogeliski de Souza	Flavio Lucas do Rosário
Cristieli Carline Barth	Leonardo Veller
Daniela de Fátima Backes Schosler	Luiz Fernando Fiorim
Eduardo Elias Link	Jussara Erbach Kohl
Elaine Teresinha Wagner	Diogo Dorst
Everton Cassiano Caneppele Lucke	Marcelo Silveira
Fabiana Monhon Orlandin	Vera Lucia Teixeira
Fernando Bertoldo Bozz	Jucelito Diel
Francieli Janner	Osório Nardes
Gabriele Tais Gil	Eber Limberger
Gionei Alencar Caneppele Lucke	Edson Ferreira
Jakeline Andressa Schultz Zingler	Luis Antonio Borger
Marcos Felipe Dollis	Flavio Lucas do Rosário
Pablo Eduardo Rodrigues da Silva	Chalimar Ellwanger
Rafael Antonio Dotto	Vanderlei Hansen
Regina Smaneoto Gessi	Cleber Zingler
Scheita Aline Chassot Fockink	Douglas Avoani Santos
Tania Ferrari Martins	Elenice Zingler
Vinicius Heinen	Mauri Schneider

Contexto da análise para definição das duplas:

Olhamos para o desejo do mentorado, as forças do mentor e como a conversa de mentoria pode gerar aprendizado para ambos os lados.

| Gestão de Pessoas |



Anexo 6 – Card de Comunicação dos Pares.



Ficha de Acompanhamento – Encontros de Mentoria

Nome do Mentor:

Nome do Mentorado:

Responda as questões abaixo:

1. Data do encontro:
2. Quais os principais aprendizados?

3. Qual o combinado de ação?

Anexo 7 – Ficha de Acompanhamento.

Salvamento Automático Inspira Scredi Verificação de meio do processo Mentores Uso Inter... Salvo neste PC Usiane Chechi Prestes

Arquivo Página Inicial Inserir Layout da Página Fórmulas Dados Revisão Exibir Automate Ajuda Design da Tabela Comentários Compartilhar

Calibri Light 9 A A+ Fontes Alinhamento Número Estilos Células Edição Confidencialidade Suplementos

B2 Vanderlei Hansen

	A	B	C	D	E
	Data de preenchimento:	Nome completo do mentor:	Nome completo do mentorado:	De 0 a 10, quanto seu mentorado já concluiu do seu objetivo inicial:	Cite evidências da resposta acima:
1					Rafael se propôs a trabalhar em três pilares: Indicadores de produtividade de seu time e acompanhamento; Líder Educador; conhecimento de Líder com viés voltado a autogerenciamento, estilos de liderança e dentro disso não sofrer por não agradar a todos. Tem trabalhado e construído ações nos três pilares principais a que se propôs a trabalhar, ações já implementadas e outras ainda com prazo definido para execução.
2	10/5/2023	Vanderlei Hansen	Rafael Antonio Dotto	6	
3	10/5/2023	Osório Antonio Nardes	Francieli Janner	8	Na minha percepção ela está conseguindo desenvolver o seu papel de GAO se posicionando em algumas situações, está fazendo conversas difíceis algumas vezes e o principal é se perceber em algumas situações que poderia ser feito melhor. Está cumprindo com os acordos e combinados, colocando em prática visitas de aproximação, sendo pró-ativo, buscando informações dos associados antes das visitas, para surpreender e demonstrar a real preocupação da necessidade de se aproximar e ampliar negócios com os associados. Fez o encontro com o Assessor AGRO, para entender melhor atividade, giro, gestor de carteira. Para que consiga o proposto, precisou ensinar/delegar o operacional dos custeios para outros colegas mais administrativos, o que até então era feito só pelo gestor. Assim tendo mais tempo ao atendimento aos associados o qual já recebeu Feedbacks positivos. Está buscando praticar a Presença, trouxe exemplos práticos onde se sentiu presente; Está tentando no seu dia a dia estar atento no que se propôs Começar, Continuar e Cessar. Está trazendo para os encontros, mais questionamentos para que conto minhas experiências.
4	10/5/2023	Jussara Erbach Kohl	Eduardo Elias Link	8	
5	10/5/2023	Chalimar Ellwanger	Pablo Eduardo Rodrigues da Silva	8	o mesmo já executou diversas atividades relacionadas ao objetivo, como treinamento da equipe, reunião com os gestores, para entendimento do Painel Gerencial, agora vai executar um papel de liderança no período da viagem. Colaboradora tem como objetivo conhecer a ferramenta de gestão do Power BI e como acompanhar e analisar os números, essa etapa está 100% concluída outro desafio é propor um dash no power BI para apoiar a direx e gestores de agências com informações gerenciais sobre as entidades beneficiadas com o fundo social ao longo dos anos, esta etapa está em andamento sendo que buscou informações junto a outras cooperativas e demandou junto a área do Anderson Daiforno a implementação dessa demanda.
6	10/5/2023	Pérsio Schweig	Aline Antonia Perkoski	9	Leitura do Livro Comunicação Não Violenta, conversa com os colegas e pedir como gostariam que fosse a comunicação interna, conversar com pelo menos 3 colegas para ver como está o desenvolvimento em sua nova função. Exatex contatos.com

Sheet1

Fonte: Uso Interno Acessibilidade: Investigar

Pesquisar Scredi

11:11 13/05/2023

Anexo 8 – Formulário de Atingimento dos Objetivos.

6

Programa de Mentoria



Neste mês, os participantes do programa foram desafiados a construir uma escultura que representasse a visão de futuro ao final da iniciativa de educação. Como todo programa de desenvolvimento de pessoas, é essencial ter um indicador de efetividade na conclusão.

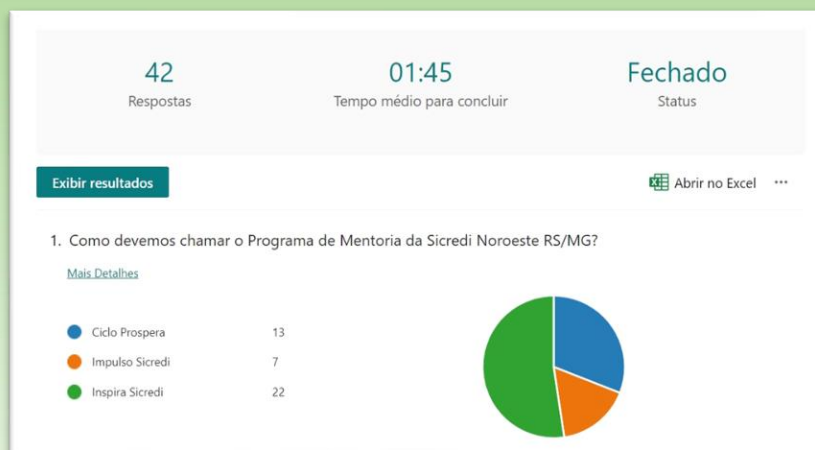
Mudar comportamento e hábitos sempre é um desafio e o programa tem o objetivo de apoiar os mentorados nesta jornada através de práticas de aprendizagem que estimulam a experimentação.



NPS 95%

"O encontro Inspira Scredi é um encontro vivo, com uma escuta muito ativa, que faz com que a pauta se adapte ao que os participantes estão demandando. Realmente consegue inspirar quem está participando, pois gera segurança psicológica e isso faz com que haja muita entrega." Participante do Programa

"Reflexões pontuais que precisavam ser tratadas, esclarecidas. Assuntos diversos, mas que nos trouxe insumos para tratar com a equipe, alguns possíveis ruídos. Parabéns por trazer a mesa com transparência e pontualidade." Participante do Programa



Anexo 10 – Formulário de Escolha do Nome do Programa.



Anexo 11 – Linha do Tempo.



Anexo 12 – Mapa de Atividades.

Questionário inicial -Programa de Mentoria

Nome do Mentor:

Nome do Mentorado:

Questões iniciais		S	N
1	Eu estou comprometido a investir tempo no meu desenvolvimento.		
2	Sei que eventuais atividades pós encontro farão parte da minha agenda.		
3	Tenho objetivos claros e estou disposto a compartilhá-los com meu mentor.		
4	Me comprometo a trabalhar nas atividades, garantindo constância e empenho no meu desenvolvimento.		
5	Entendo que sou responsável pelo meu desenvolvimento, considerando as decisões envolvidas, e que o papel do mentor é de parceiro para atingir meus objetivos.		

Responda as questões abaixo:

- De 1-10, como você se percebe em relação a Liderança Educadora? Descreva o que você já faz bem e quais as lacunas que você entende ter.
- Você demonstrou uma intenção de desenvolvimento ao se inscrever no programa. Ao final do programa, o que você espera obter? (concreto, visível e observável)
- Qual o seu maior objetivo, então?
- Para tornar esse objetivo uma realidade, quais os passos que você entende que precisa dar?
- Como você entende que o Mentor pode te apoiar nessa jornada?

Anexo 13 – Questionário Inicial.

	Presença	Produtividade
Individuo	Estar disponível, tratar o que precisa ser tratado, ter foco, considerando o dia cheio. Participação e construção de planejamento e promoção de colegas. Desenvolvimento. Estar com as pessoas, clarificação de dúvidas e apoio	Delegar papeis Puxar ações relacionadas a produto, conversas sobre temas importantes em busca de soluções. Acompanhar informações e tomar decisões de forma assertiva
Equipe	Ter proatividade Foco Clareza dos papeis Clarificar situações	Ter proatividade Clareza dos papeis Alinhamento da equipe Senso de dono e responsabilidade gera velocidade Engajamento Envolvimento da equipe na decisão e construção Indicadores claros e apoio para o ensino. Exemplo de como as coisas devem ser feitas. Equilibrar Investimentos e custos
Cooperativa	Instigar, dar o norte, deixar claro a estratégia (objetivos) da cooperativa. Clareza dos papeis Convenção, gera entendimento e clareza da cultura. Engajamento. Presença da cooperativa na comunidade em momentos de desastres. "Fazer o bem sem olhar a quem" Conexão	Ter a Hackathon A estratégia clara com o vínculo com o propósito Estar atento ao que está acontecendo no Sistema e trazer isso para a cooperativa Olhar para as pessoas e atende a necessidade das pessoas e como atende as necessidades. Alta diretoria disponível para uma conversa

Anexo 14 – Produtividade e Presença.

7

Programa de Mentoria



O grupo de mentores, neste mês de agosto, fez um mergulho sobre os resultados da pesquisa de Clima a nível de Cooperativa e, na sequência, um olhar local. Conectar o clima com um diálogo com ênfase em mentoria gerou uma valiosa expansão de consciência e aprendizado.



Já o time de mentorados pode trazer uma pausa para olhar sua evolução até aqui, uma vez que estamos no meio do processo. Com um método chamado “Aquário”, os participantes olharam para seus objetivos e reconheceram a vivência de mentoria como geração de repertório. Ainda, puderam se exercitar em modelos de comunicação.

Você sabia que possuímos uma Trilha de Aprendizado sobre Mentoria no Sicredi Aprende? Ficou curioso? Clique aqui para acessar.

“Novas formas de auxílio enquanto equipe... Nem sempre a gente tem esse tempo, mas temos que encontrar espaços de diálogo para possibilitar a solução de problemas.” Participante do Programa

“Que precisamos aproveitar os espaços que temos para aprender com as pessoas que conhecemos, cada pessoa diferente tem algo a nos ensinar e a aprender.” Participante do Programa

5 Programa Inspira Sicredi



Em 2023 também nos desafiamos através de uma iniciativa inovadora e potente de desenvolvimento de pessoas! O Inspira Sicredi - Programa de Mentoria, está a serviço da estratégia da Sicredi Noroeste RS/MG, ou seja, **impactar positivamente no repertório de liderança** de praticamente 50 profissionais para que este aprendizado reverbere no entorno, transformando cultura e pessoas.

Neste mês, encerramos este ciclo através da partilha das lições aprendidas, foi um momento de reflexão, insights e nobres significações. O programa foi conduzido em parceria com a Carol Souto, Angatu Consultoria.

Índice de Satisfação
Mentores 93%



Índice de Satisfação
Mentorado 93%



"Levo vários Insights, entre eles, continuar a buscar o desenvolvimento, a importância da preparação e presença antes de uma conversa de carreira ou de desenvolvimento. Além disso, reforçou o quão é importante estar aberto, e buscar a inovação e criatividade. Participante do Programa Inspira Mentor"

"Que nunca estamos prontos, e sempre deixaremos e levaremos aprendizados nos meios onde estamos inseridos". Participante do Programa Inspira Mentorado"

Anexo 16 - Reunião de Fechamento do Programa | Extraído do informativo interno Por Dentro da Coop. Edição Dezembro/2023.

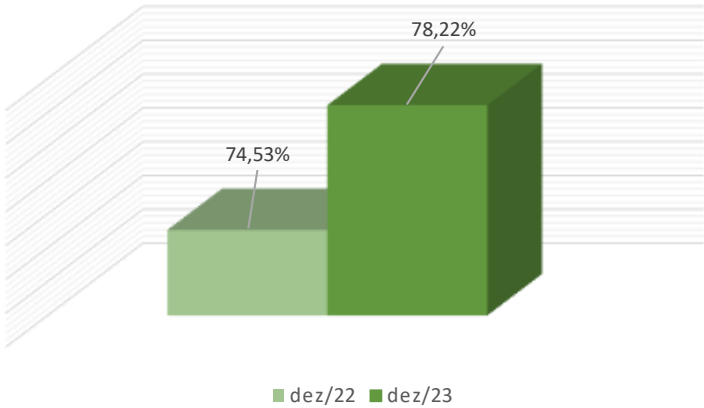
Média da Avaliação de Satisfação do Programa Inspira

Mês	Avaliação dos Mentores	Avaliação dos Mentorado
Março	97	97
Abril	95	95
Maio	91	92
Junho	95	95
Julho	92	94
Agosto	90	94
Setembro	93	97
Outubro	94	100
Novembro	90	88
Novembro ¹	93	93
Média	93%	94%

Anexo 17 – Satisfação com o Programa.

¹ No mês de novembro houveram dois encontros do Programa.

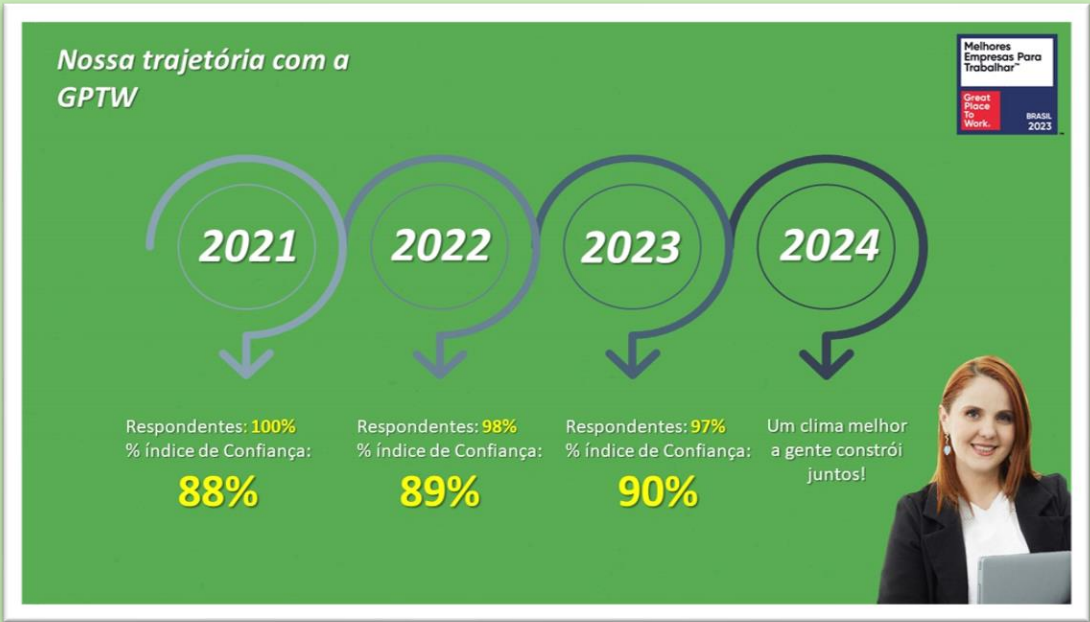
NPS Cooperativa



Anexo 18 – NPS da Cooperativa.

Resultado Financeiro da Cooperativa	
dez/22	dez/23
R\$ 72.744.441,80	R\$ 83.465.003,64
Crescimento de	14,70%

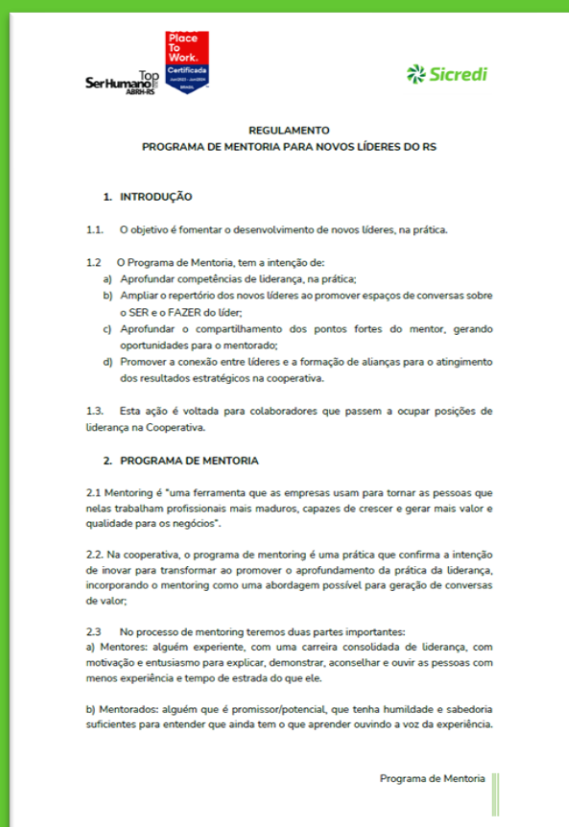
Anexo 19 – Resultado Financeiro.



Anexo 20 – Evolução da Pesquisa de Clima.



Anexo 21 – Dilemas de Gestão.



Anexo 22 – Programa de Mentoria para Novos Líderes.

Confira este link para acessar os arquivos base do Programa Inspira Sicredi:

<https://bit.ly/InspiraSicredi>