



Brazilian Journal of OTORHINOLARYNGOLOGY

www.bjorl.org



EDITORIAL

A call for mentorship in otolaryngology[☆]

A busca de mentores em otorrinolaringologia



Mentoria é fundamental. A orientação, a sabedoria e a benevolência de um colega experiente são muito importantes e guiarão uma carreira que se inicia. Leitores mais experientes certamente irão lembrar-se de mentores que doaram seu tempo de forma altruística, com impacto positivo em suas trajetórias profissionais. Provavelmente, podemos apreciar as formas específicas pelas quais nossas carreiras foram influenciadas ou transformadas pela sabedoria de nossos mentores. No entanto, apesar de todos os aspectos positivos relacionados à mentoria, bons mentores são escassos. Infelizmente, mesmo aqueles que se beneficiaram tendem a esquecer a importância de retribuir esse papel a jovens cirurgiões, e sucumbem a uma rotina com agenda profissional e pessoal intensa. E, no entanto, também reconhecemos que provavelmente não estaríamos onde estamos em nossas carreiras se não fosse pela generosidade de outros que conseguiram arrumar algum tempo em suas agendas lotadas em nosso benefício.

A importância da mentoria na medicina acadêmica já foi validada por pesquisas na área. O fato de ter um mentor foi associado a escores de satisfação profissional significativamente maiores, maior produtividade em pesquisa e menor tempo para alcançar uma promoção.¹⁻³ A pesquisa também elucidou as qualidades essenciais do mentor de sucesso: profissionalmente, é colaborativo, intelectual e tem boas conexões; pessoalmente, o mentor de sucesso é altruísta, compassivo, honesto, sem tecer críticas, nem julgamentos em excesso.^{4,5} A pesquisa também identificou as qualidades do mentorado de sucesso: comprometido, aberto a receber *feedback*, autoavaliador e um ouvinte ativo.⁴

Uma vez que o encontro bem-sucedido de mentor e mentorado tenha ocorrido, o relacionamento requer compromisso mútuo, respeito e entusiasmo para que se desenvolva. O relacionamento deve se concentrar no mento-

rado, com a agenda definida por ele, que precisa estar bem preparado para as sessões de mentoria e respeitar a agenda ocupada do mentor. O mentor de sucesso deve ser sensível e responsivo às necessidades específicas do mentorado, o que também pode refletir diferenças geracionais (*os millennials*), diferenças baseadas no gênero ou perspectivas de minorias.

Eu iniciei o Programa de Mentoria da Sociedade Americana de Rinologia após identificar que jovens membros da nossa Sociedade sentiam-se desconectados apesar de procurar de forma ativa e contínua, contato com gerações de rinologistas mais experientes. Para abordar a questão do acesso aos mentores, estabelecemos um programa de pareamento que associava membros seniores e juniores da Sociedade com base em interesses profissionais, estilo de prática e gênero. Assim, um jovem rinologista com um interesse em pesquisa básica poderia ser associado a um cientista-clínico experiente que tivesse sido bem-sucedido em obter financiamento para pesquisas, enquanto um jovem rinologista com um consultório particular poderia se aliar a um rinologista mais experiente com seu próprio consultório e uma trajetória semelhante, o qual seria capaz de entender os desafios associados. A cada ano, mais de 60 pessoas participam do programa, agendaram sessões presenciais ou chamadas telefônicas de longa duração durante o ano. Ao oferecer aos participantes a oportunidade de construir fortes relacionamentos de mentoria no início de suas carreiras, nossa esperança é que os mentorados eventualmente se tornem os mentores, como frequentemente o fazem, o que torna o programa sustentável.

E, finalmente, é importante lembrar que todos podemos nos beneficiar da mentoria, independentemente do estágio de nossas carreiras. Embora alguns dos relacionamentos mais gratificantes dos quais desfrutei profissionalmente tenham sido no contexto de servir como mentor, também continuei a procurar mentores após duas décadas como otorrinolaringologista clínico acadêmico. Até mesmo os mentores precisam de mentores – estar aberto a novas perspectivas e à sabedoria de outros pode ser algo transformador e restaurador, tanto nos estágios tardios de nossas carreiras quanto nos seus estágios iniciais. E, ao vivenciar

DOI se refere ao artigo: <https://doi.org/10.1016/j.bjorl.2018.10.005>

[☆] Como citar este artigo: Hwang PH. A call for mentorship in otolaryngology. Braz J Otorrinolaryngol. 2019;85:1-2.

uma mentoria de alta qualidade, somos desafiados mais ainda a sermos os melhores mentores possíveis.

Conflitos de interesse

O autor declara não haver conflitos de interesse.

Referências

1. Palepu A, Friedman RH, Barnett RC, Carr PL, Ash AS, Szalacha L, et al. Junior faculty members' mentoring relationships and their professional development in U.S. medical schools. *Acad Med.* 1998;73:318–23.
2. Steiner JF, Curtis P, Lanphear B, Vu KO. Assessing the role of influential mentors in the research development of primary care fellows. *Acad Med.* 2004;79:865–72.
3. Wise MR, Shapiro H, Bodley J, Pittini R, McKay D, Willan A. Factors affecting academic promotion in obstetrics and gynecology in Canada. *J Obstetr Gynecol Can.* 2004;26:127–36.
4. Perry RE, Parikh JR. Developing Effective Mentor-Mentee Relationships in Radiology. *J Am Coll Radiol.* 2018;15:328–33.
5. Straus SE, Sackett DL. What are the characteristics and behaviors of effective mentors and mentees?'' in *Mentorship in Academic Medicine*. First Edition John Wiley & Sons, Ltd; 2014.

Peter H. Hwang
*Stanford University School of Medicine, Department
of Otolaryngology-Head & Neck Surgery, Stanford,
Estados Unidos*
E-mail: hwangph@stanford.edu