



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Apoie mulheres e pessoas não binárias a recomeçar: desperte o potencial com o kit de ferramentas da pessoa mentora



Ment-Net



www.restarteurope.org



FH MÜNSTER
University of Applied Sciences

Firda



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA



ACEEU
ACCREDITATION COUNCIL
FOR ENTREPRENEURIAL &
ENGAGED UNIVERSITIES

Título: RestART Europe - Mentoring Second-chance Female Entrepreneurs to Restart the European Arts and Creative Sector

PR3: Kit de ferramentas para pessoas mentoras RestART

Website do Projeto: <https://www.restarteurope.org/>

O manual faz parte do projeto europeu "RestART Europe - Mentoring Second-chance Female Entrepreneurs to Restart the European Arts and Creative Sector", liderado pelo Centro de Investigação de Marketing Ciência-Empresa da Universidade de Ciências Aplicadas de FH Münster. Reúne cinco parceiros de quatro países. Os parceiros do RestART Europa têm planos ambiciosos para se tornarem pioneiros na oferta de um programa de mentoria que procura formar pessoas mentoras para fornecerem orientação, motivação e modelos de comportamento a mulheres e pessoas não binárias empresárias em segunda oportunidade e dotá-las de competências empresariais no sector das artes e da criatividade.

Esta publicação foi elaborada coletivamente pelos membros da parceria RestART.

Autoria

Elina Isakova, Xenia Morasch, Ekaterina Nikolaeva (FH Münster)

Harshita Pol Athula (ACEEU)

Eline de Koning (FIRDA)

Fabio Sandes, Ana Sofia Pereira, Mariana Müller (Universidade Lusófona, CICANT)

Ângelo Ranieri, Cristina Mele (University of Naples Federico II)

Contato: elina.isakova@fh-muenster.de (Elina Isakova, Gestão de Projeto)

Parcerias do consórcio

Declaração de exoneração de responsabilidade

"As informações e opiniões apresentadas neste website são da responsabilidade dos seus autores e não reflectem necessariamente a opinião oficial da União Europeia. Nem as instituições e organismos da União Europeia nem qualquer pessoa agindo em seu nome podem ser responsabilizados pela utilização que possa ser feita da informação aqui contida."

A reprodução, distribuição e utilização por terceiros dos produtos e recursos desenvolvidos pelo projeto RestART Europe, ou parte deles, em qualquer uma das formas acima referidas, está licenciada ao abrigo de uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike. A sua autoria é atribuída ao Consórcio RestART Europe.



Attribution — Deve dar o devido crédito, fornecer uma hiperligação para a licença e indicar se foram efectuadas alterações. Pode fazê-lo de qualquer forma razoável, mas não de uma forma que sugira que o licenciante o apoia a si ou à sua utilização.



NonCommercial — O utilizador não pode utilizar o material para fins comerciais.



ShareAlike — Se remisturar, transformar ou desenvolver o material, deve distribuir as suas contribuições ao abrigo da mesma licença que o original.

MAPA DO KIT DE FERRAMENTAS



FINAL



- Avaliar os resultados
- Potencializar
- Partilhar experiência



CRESCIMENTO

- Trabalhar para atingir objetivos
- Tópicos de orientação de conteúdos

COMPETÊNCIAS

SOCIOCULTURAIS



**COMPETÊNCIAS DE
EMPREENDEDORISMO**

- Finanças, subsídios, financiamento
- Pensamento estratégico
- Planeamento, gestão do tempo
- Branding, marketing
- Vendas
- Ética

- Comunicação
- Pensamento e ação criativos
- Pensamento crítico
- Resolução de problemas
- Networking
- Autorregulação

**Competências
do Século 21**



NEGOCIAÇÃO

- Definir a estratégia
- Discutir as expectativas
- Definir a relação pessoa mentora / pessoa mentorada



PREPARAÇÃO

INÍCIO

- Construir a relação
- Criar confiança
- Sobre a mentoria
- Visão sobre a mentoria
- Modelos de mentoria

AS FERRAMENTAS E OS ÍCONES

Esta página proporciona-lhe uma visão geral da utilização das ferramentas, a quem se destina e o que significa os ícones individuais.



OS BENEFÍCIOS DAS FERRAMENTAS

As ferramentas oferecem às pessoas mentoras simultaneamente métodos e instrumentos cientificamente validados e práticos para colaborar as pessoas mentoradas. As descrições fornecidas e os guias passo-a-passo foram concebidos para o ajudar, enquanto pessoa mentora, a orientar eficazmente as suas pessoas mentoradas através do processo de mentoria, ao mesmo tempo que transmite competências específicas.

GRUPO ALVO

Estas ferramentas são adaptadas a um vasto espectro de pessoas mentoras, especialmente os que têm uma forte orientação empresarial e se centram nas mulheres empresárias das artes e das indústrias criativas.

As pessoas mentoras podem ser de diversas origens, abrangendo universidades, empresas, organizações sem fins lucrativos e a esfera política, podem aceder a esta variedade de ferramentas e melhores práticas.

Estes recursos são cuidadosamente selecionados não só para melhorar as competências e capacidades das pessoas mentoras, mas também para lhes fornecer as ferramentas de que necessitam para ter um impacto significativo e oferecer um apoio essencial às mulheres empreendedoras que iniciam o seu percurso através da mentoria.

ÍCONES



O tempo indicado corresponde a uma estimativa dos actores envolvidos na ferramenta. Pode variar consoante a implementação, o número de pessoas e o contexto, tendo também em conta o tempo suficiente para a preparação e o acompanhamento.



Este ícone destaca as competências que a pessoa mentorada irá adquirir ou aprimorar através do uso da ferramenta.



Alguns métodos podem ser aplicados sem grande preparação, enquanto outros requerem competências específicas e experiência no processo.

Fácil: A ferramenta pode ser compreendida e aplicada sem conhecimento metodológico ou técnico prévio.

Médio: Esta ferramenta é fácil de usar com conhecimentos prévios e maiores informações.

Difícil: A ferramenta requer alguns conhecimentos metodológicos ou técnicos prévios ou formação.

FERRAMENTAS DIGITAIS

As ferramentas digitais nada mais são do que ferramentas utilizadas para melhorar a colaboração e a comunicação no ambiente digital, que também podem ser utilizadas, por exemplo, no processo de mentoria. As ferramentas e métodos listados aqui podem apoiar pessoas mentoras a tornar a mentoria mais eficaz, eficiente e simplificar a implementação de estratégias.



FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO



Cisco WebEx: Software para videoconferências e reuniões on-line



Hangouts do Google: Comunicações chat e vídeo através do Google



Slack: Ferramenta de colaboração e comunicação para grupos reunidos em canais



Microsoft Teams: Ferramenta de comunicação em grupo e de conversação em equipa centrada na colaboração digital



Zoom: Sistema de videoconferência com salas de reunião diferenciadas

FERRAMENTAS DE ORGANIZAÇÃO



Asana: Ferramentas para tarefas complexas



Calendly: Software de agendamento entre colaboradores, toda a equipa ou parceiros externos



Evernote: Gerir e organizar tarefas e notas



Notion: Disponibilização de vários componentes para a criação de um sistema de gestão individual.



Trello: Ferramenta de gestão de tarefas baseada no método Kanban

FERRAMENTAS DE PARTICIPAÇÃO



Kahoot: Plataforma de aprendizagem baseada em jogos através de questionários



Mentimeter: Votação criativa em tempo real e recolha de ideias



Slido: Plataforma de votação de P&R em tempo real

FERRAMENTAS DE CRIATIVIDADE



Adobe XD: Software para a criação de interfaces gráficas d para aplicações web e móveis.



Canva: Plataforma de design gráfico para a criação de conteúdos visuais, nomeadamente cartazes, documentos e redes sociais



Figma: Ferramenta de edição e prototipagem de gráficos vectoriais



Miro: Quadro branco online para colaboração em equipa



Mural: Quadro branco online para colaboração digital

FERRAMENTAS DE ARMAZENAMENTO DE DOCUMENTOS



Dropbox: O sistema de armazenamento na nuvem mais utilizado no mercado com 2 GB de armazenamento gratuito, expansível até 16GB de armazenamento gratuito através de referências a contactos



Google Drive: Sistema de armazenamento em nuvem gratuito do Google até 15 GB



OneDrive: sistema de armazenamento em nuvem gratuito da Microsoft até 5 GB

PARTE 1

PREPARAÇÃO

O QUE É MENTORIA?

Esta ferramenta é uma introdução ao que queremos dizer como 'mentoria' para pessoas mentoras do RestART.



1. O QUE É MENTORIA?

- Na mentoria, a pessoa mentora fornece suporte a uma ou mais pessoas mentoradas.
- A mentoria providencia uma contribuição essencial para o crescimento e o sucesso.
- As pessoas mentoradas alcançam os seus objetivos melhor e mais rapidamente quando recebem apoio e incentivo de alguém que já percorreu o mesmo caminho.
- Elas usam as estratégias de vida da pessoa mentora.
- O poder da mentoria reside no fato de que todos os envolvidos se beneficiam dela.

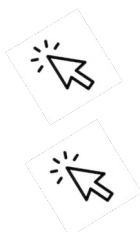
2. QUEM É UMA PESSOA MENTORA?

- Uma pessoa mentora é uma especialista em experiências (de vida) e um modelo a seguir.
- As pessoas mentoras usam o seu próprio conhecimento e experiência.
- Uma pessoa mentora é alguém que permanece ao lado das pessoas mentoradas, elogia-a, encoraja-o e motiva-o a continuar.
- Uma pessoa mentora tira o melhor partido das pessoas e considera a capacidade de cada uma.

ASSISTA MAIS

[Rhodes Jean, Keynote EuropeanMentoring Summit 2018](#)

[Ralf Reid. "Fazendo um mentor." TEDxUSFSM](#)



3. TIPOS DE MENTORIA

Mentoria individual:

Uma pessoa mentora é designada por alguém que pode ser um modelo a seguir e um perito em experiências tácitas.

Mentoria em grupo:

Uma pessoa mentora pode também ter diversas pessoas mentoradas num grupo. Desta forma, as pessoas mentoradas também podem se beneficiar mutuamente. É importante não esquecer que orientar um grupo requer competências diferentes da pessoa mentora.

QUESTÕES

- Utilize esta informação para descobrir o que lhe é mais adequado. Não existe certo ou errado. A mentoria assume diversas formas. Leve o tempo que necessitar e faça o que mais lhe aprouver.
- Que tipo de mentoria reconhece na sua própria vida?
- Quais são as suas experiências com mentoria?
- Discuta isto durante a introdução



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

4 FASES DA MENTORIA

Esta ferramenta apresenta as fases que existem numa mentoria bem sucedida: preparação, negociação, crescimento e final.



QUATRO FASES

As relações de mentoria bem sucedidas passam por quatro fases: preparação, negociação, crescimento e final.

Estas fases sucessivas desenvolvem-se reciprocamente e variam em duração. Existem passos específicos em cada fase e estratégias que conduzem a uma mentoria de boa qualidade.

A plataforma RestART oferece ferramentas em cada fase para auxiliar o processo de mentoria.

FASE 1: PREPARAÇÃO

- Preparar a relação
- Iniciar o contacto
- Trocar informações de enquadramento
- Conhecer-se mutuamente

FASE 2: NEGOCIAÇÃO

- Coordenar as agendas
- Como reunir-se (online, pessoalmente)
- Regras básicas
- Expectativas
- Objectivos

FASE 3. CRESCIMENTO

- Incentivar e capacitar.
- Enquanto pessoa mentora, utilize os seus conhecimentos, experiência e competências para ajudar a outra pessoa a crescer.
- Desenvolva competências para que isso seja possível.

FASE 4: FINAL

- O fim é o começo...
- Considere como quer que seja a sua relação de mentoria após a conclusão da relação formal.
- Partilhar experiências.



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil

PARTILHA DE HISTÓRIAS DE VIDA

Esta é uma poderosa ferramenta para criar empatia, compreensão e um sentido de comunidade entre pessoas mentoras e mentoradas através da partilha de histórias das suas vidas.



1. PREPARAÇÃO DO PALCO

Reúna as mentoradas (4-5 no total) em ambiente confortável e seguro, como uma sala de reuniões ou uma disposição em círculo. Certifique-se de que todas conseguem se ver e ouvir bem. É essencial criar um ambiente seguro e de apoio.

2. EXPLICAÇÃO DO EXERCÍCIO

Apresente brevemente o exercício "Partilha da história de vida" e o seu objetivo. Explique que cada participante terá a oportunidade de partilhar uma versão resumida da sua história de vida num determinado período de tempo (5 minutos). Informe-as de que é fundamental respeitar o limite de tempo para garantir que todas as pessoas tenham a mesma oportunidade de falar.

3. RESPEITO E APOIO

Crie uma atmosfera de respeito e apoio durante o exercício. Encoraje a escuta ativa e respeitosa, sem interrupções. Recorde às pessoas participantes que o percurso de vida de cada uma é único e que a partilha deve ser encarada com compreensão e compaixão.

4. PARTILHA DE PESSOAS MENTORAS

Comece por si como exemplo. Pode partilhar a sua breve história de vida dentro do limite de tempo para dar o mote e incentivar as outras a seguirem o exemplo.

5. PARTILHA DE PESSOAS MENTORADAS

Dê a cada participante a sua vez de partilhar a história da sua vida dentro do período de tempo especificado. Incentive-as a centrarem-se em acontecimentos, marcos ou experiências importantes que tenham moldado quem são atualmente.

6. REFLEXÃO E PARTILHA

Depois de cada participante ter partilhado a sua história de vida, abra um espaço para reflexão. Convide as participantes a partilharem os seus sentimentos, percepções ou quaisquer ligações que tenham sentido durante o exercício.

7. CONCLUSÃO COM GRATIDÃO

Conclua o exercício expressando gratidão a todas as participantes pela sua disponibilidade para partilhar e ouvir. Saliente o valor da criação de empatia e compreensão através da narração de histórias.

IMPORTANTE

Lembre-se de que o exercício "Partilha de histórias de vida" pode ter um impacto emocional para algumas pessoas participantes, pelo que a sensibilidade e o apoio são essenciais durante todo o processo. Como facilitador(a), assegure-se de que o ambiente permanece positivo, inclusivo e respeitoso para todas as participantes.



45-60 minutos



Construção de confiança



Dificuldade média

QUEBRAR O GELO

Este é um valioso quebra-gelo para si e para as suas pessoas mentoradas, pois incentiva a comunicação aberta, contribui para quebrar barreiras e promove uma relação de mentoria positiva e de confiança.



1. APRESENTAÇÃO DO EXERCÍCIO

Informe as pessoas participantes (4-5) de que cada uma partilhará, à vez, três afirmações sobre si própria: duas afirmações verdadeiras e uma falsa.

2. RONDAS DE PARTICIPAÇÃO

Cada participante, na sua vez, partilha as suas três afirmações com o grupo. Encoraje-as a misturar verdades e mentiras de forma criativa para que as outras se sintam envolvidas.

3. RONDA DE ADIVINHAS

Depois de cada participante partilhar as suas afirmações, permita que as outras participantes adivinhem qual a afirmação que pensam ser uma mentira. Este aspeto interativo promove o diálogo e ajuda a criar uma atmosfera amigável.

4. REVELAÇÃO DA MENTIRA

Depois que todas adivinharem, a pessoa que compartilha as afirmações revela qual delas era a mentira e compartilha uma breve explicação ou história por trás de cada afirmação.

5. ALTERNÂNCIA DA VEZ

Continue a alternar entre si e as pessoas mentoradas até que cada participante tenha tido a oportunidade de partilhar as suas declarações e as outras tenham adivinhado a mentira.

6. INCENTIVO À CONEXÃO

Após a conclusão do exercício, considere a possibilidade de realizar uma breve sessão de balanço para refletir sobre a atividade. As participantes podem partilhar quaisquer pormenores interessantes que tenham aprendido umas sobre as outras durante o exercício, promovendo um sentimento de ligação e camaradagem.

EXEMPLO

Uma pessoa mentorada diz: “Viajei por três países diferentes durante o verão, sou proficiente em código Morse e alcancei a posição de topo durante o meu mestrado”.

Todos tentam adivinhar o que é verdadeiro (2 afirmações) e o que é falso (1 afirmação).

A pessoa mentorada partilha todas as afirmações e continua a elaborar cada uma delas, partilhando a história por detrás das suas viagens a países específicos, o percurso de aprendizagem do código Morse e as razões por que não foi a melhor aluna do curso.



30-45 minutos



Teambuilding



Dificuldade fácil

REFLEXÃO DA LINHA DO TEMPO

Esta é uma ferramenta valiosa que lhe permite ajudar a pessoa mentorada a adquirir sabedoria a partir da sua experiência e a tomar decisões mais informadas à medida que progride.



1. IDENTIFICAÇÃO DOS MOMENTOS

Incentive a pessoa mentorada a pensar em momentos-chave da sua vida que tenham tido um impacto significativo sobre ela.

Estes momentos podem ser experiências positivas ou desafiantes, pontos de viragem, realizações, fracassos ou qualquer evento que tenha deixado uma impressão profunda.

2. VISUALIZAÇÃO DOS MOMENTOS

Peça à pessoa mentorada para criar uma representação gráfica destes momentos significativos, colocando-os num gráfico em que o eixo x representa a linha do tempo da sua vida e o eixo y reflecte o aspeto emocional, variando de negativo a positivo.

3. PERCEÇÃO DO QUE ACONTECEU

Peça à mentorada para relembrar os detalhes dos momentos selecionados. Incentive-as a investigar o contexto, as emoções, as pessoas envolvidas e as ações que realizaram durante esses momentos.

4. IDENTIFICAÇÃO DAS LIÇÕES

- Incentive a pessoa mentorada a considerar o que aprendeu com cada experiência.
- Que conhecimentos, competências ou perspectivas ganharam ao passar por esses momentos?
- O que as ajudou a lidar com o fracasso e o que as ajudou a ter sucesso?

5. CONEXÕES

- Ajude a pessoa mentorada a estabelecer conexões entre os diferentes momentos e a identificar temas ou padrões recorrentes na sua vida.
- Existe alguma emoção comum que parece surgir nesses vários momentos?
- A pessoa mentorada observou alguma semelhança nas pessoas com quem tem tendência a se cercar nesses momentos?

- Há alguma aspiração que persistiu durante esses momentos?

6. CRESCIMENTO E A RESILIÊNCIA

Destaque a importância de reconhecer o crescimento pessoal e a resiliência adquirida com a superação de desafios. Incentive a mentorada a reconhecer os seus pontos fortes e conquistas.

7. REFLEXÃO SOBRE A APLICAÇÃO

Incentive a pessoa a pensar sobre como as lições aprendidas com experiências passadas podem ser aplicadas nos seus esforços presentes e futuros. Como é que as pessoas mentoradas podem usar esse conhecimento para fazer mudanças positivas ou lidar com desafios futuros?

IMPORTANTE

Recorde à sua pessoa mentorada que a reflexão sobre a vida é um processo contínuo que pode levar ao crescimento contínuo e à autoconsciência. Incentive-as a visitar periodicamente este exercício para obter novas ideias à medida que progridem na vida.



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

PARTILHA DE PONTOS FORTES

Este exercício visa aprofundar o relacionamento entre si e a sua pessoa mentorada, explorando pontos fortes, estabelecendo metas mútuas e alinhando aspirações.



1. EXPLORAÇÃO DE FORÇAS

Faça uma lista dos seus principais pontos fortes, competências e áreas de especialização. Oriente que a pessoa mentorada faça o mesmo sobre ela. Depois, partilhem as vossas listas. Discutam porque é que estes pontos fortes são importantes para vós e como contribuíram para os vossos percursos pessoais e profissionais.

2. ESTABELECIMENTO DE OBJETIVOS MÚTUOS

Identifiquem áreas onde seus pontos fortes se alinham ou se complementam. Podem estar relacionados a uma competência, um projeto ou objetivo específico. Realizem um brainstorming e discutam possíveis objetivos mútuos que potencializem esses pontos fortes combinados. Esses objetivos podem envolver crescimento pessoal, desenvolvimento de competências ou até projetos colaborativos.

3. DISCUSSÃO SOBRE O ALINHAMENTO DOS OBJECTIVOS

Converse sobre como os seus pontos fortes combinados podem contribuir para alcançar objetivos mútuos. Explore como a sua orientação e o entusiasmo da pessoa mentorada podem levar a uma concretização mais eficaz destes objetivos.

4. PLANO DE AÇÃO

Crie de forma colaborativa um plano de ação que descreva as etapas necessárias para trabalhar em direção aos objetivos mútuos. Atribua responsabilidades e estabeleça um cronograma para atingir os objetivos.

5. CHECK-INS REGULARES

Agende sessões regulares de acompanhamento do progresso, para discutir desafios e comemorar sucessos. Utilize essas sessões para trocar feedback e oferecer apoio.

6. REFLEXÃO E ADAPTAÇÃO

Refleta periodicamente sobre seus pontos fortes e como contribuíram para o progresso dos objetivos mútuos. Se necessário, adapte o plano de ação, considerando novas oportunidades, desafios ou alterações de circunstâncias.

IMPORTANTE

O sucesso deste exercício reside na comunicação aberta, na participação ativa e na vontade de aprender e crescer juntas. Através deste processo, é possível desenvolver uma compreensão mais profunda das competências de cada uma e criar uma base para um relacionamento forte e impactante.



45-60 minutos



Vínculo de relacionamento



Dificuldade Fácil-Média

CRIAÇÃO DE UM VISION BOARD

Neste exercício a pessoa mentora e a mentorada a visualizam, em colaboração, os seus objetivos individuais e partilhados, promovendo o consenso e a motivação no âmbito da relação de mentoria.



1. DISCUSSÃO DE OBJETIVOS

Comece por discutir os objetivos e aspirações individuais, bem como quaisquer objetivos mútuos que identificou para sua jornada de mentoria.

2. RECOLHA DE MATERIAIS

Recolha revistas, jornais e imagens impressas que correspondam aos seus objetivos. Procure imagens, palavras e frases que ressoem com as suas visões e representem seus objetivos, valores, sonhos e emoções.

3. PARTILHA DE SELEÇÕES

Partilhem as imagens e os textos escolhidos ambas. Explique o significado de cada elemento e como ele se relaciona com seus objetivos.

4. CRIAÇÃO A VISION BOARD

Comece a organizar e colar as imagens e o texto no seu cartaz de uma forma que pareça visualmente atraente e significativa para si. Sinta-se à vontade para sobrepor, colar ou criar seções.

5. DISCUSSÃO DAS CRIAÇÕES

Depois dos dois vision boards estiverem concluídos, revezem-se na discussão dos elementos incluídos e da história que conta. Partilhe como seus objetivos se relacionam e apoiam mutuamente. Identifique quaisquer temas ou elementos comuns que aparecem em ambos os vision boards.

6. DEFINIR OBJETIVOS MÚTUOS

Discuta a possibilidade de definir metas conjuntas, que se alinhem com os temas identificados. Podem ser atividades, projetos ou áreas nas quais planeia trabalhar de forma colaborativa.

7. EXIBIÇÃO OS VISION BOARDS

Encontre um local visível para exibir os seus vision boards, seja nos seus espaços de trabalho ou em outras áreas significativas. Vê-los diariamente servirá como um lembrete constante dos seus objetivos.

8. REVISÃO E REFLEXÃO

Reveja periodicamente os seus vision boards em conjunto durante as sessões de mentoria. Reflita sobre o progresso que fez em direção aos seus objetivos e quaisquer ajustes necessários.

EXEMPLO



45-60 minutos



Colaboração e Visualização



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DEFINIÇÃO DE UMA VISÃO

Esta ferramenta promove a comunicação aberta e a confiança, ajudando a criar uma definição de uma visão conjunta. Permite-lhe orientar a sua mentorada no sentido de estabelecer um forte sentido de objetivo e direção.



1. INTRODUÇÃO ÀS DEFINIÇÕES DE VISÃO

Comece por explicar à sua pessoa mentorada o conceito de uma definição de visão. Partilhe exemplos de definições de visão bem conhecidas. Enfatize que uma definição de visão vai além de objetivos específicos e captura o panorama geral do que elas desejam alcançar por meio do relacionamento de mentoria.

2. DEFINIÇÃO DA VISÃO

Oriente a pessoa mentorada na definição de sua visão para o futuro. Incentive-as a pensar sobre o impacto que desejam causar, as competências que desejam desenvolver e os valores que desejam defender. Ajude-as a articular a sua visão numa declaração concisa e inspiradora.

3. ATIVIDADE COLABORATIVA

Participe numa atividade colaborativa para criar uma visão colaborativa. Incentive a discussão aberta, o brainstorming e o aperfeiçoamento de ideias. Este processo ajuda a construir confiança entre si e a sua pessoa mentorada enquanto trabalham juntas para definir uma visão significativa e inspiradora.

4. REVISÃO E FINALIZAÇÃO

Reveja a definição de visão com a sua mentorada. Certifique-se de que reflete com precisão as suas aspirações e se alinha com o propósito do relacionamento de mentoria. Realize os ajustes necessários para criar uma definição que pareça genuína e motivadora.

5. EXIBIÇÃO E REVISITA

Incentive a pessoa mentorada a exibir a sua definição de visão num local onde a veja com frequência. Isso serve como um lembrete constante dos seus objetivos finais e estimula o comprometimento com a jornada de mentoria.



60-90 minutos



Comunicação e Confiança



Dificuldade média

ASSISTA MAIS

[Palestra TED de Simon Sinek "Como grandes líderes inspiram ação"](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PLANEAMENTO DE OBJETIVOS

Ao participar numa sessão de planeamento de objetivos e usar a estrutura de metas REAIS, pode estabelecer uma base de propósitos partilhados, comunicação aberta e compromisso mútuo.



1. INTRODUÇÃO AOS OBJETIVOS REAIS

Apresente a estrutura de metas REAIS: Relevante, Experimental, Aspiracional, Baseada na Aprendizagem. Explique cada componente e como contribuem para a criação de objetivos significativos. Enfatize que os objetivos fornecem uma direção clara, ajudam a acompanhar o progresso e garantem que tanto a pessoa mentorada quanto a pessoa mentora estejam alinhados nos seus esforços.

2. PESSOA MENTORADA COMO LÍDER

Incentive a pessoa mentorada a assumir a liderança no desenvolvimento dos seus objetivos REAIS. Forneça orientação e apoio conforme necessário, mas deixe-as expressarem suas aspirações e ideias. Se elas tiverem dificuldades, faça perguntas investigativas para ajudá-las a esclarecer seus objetivos.

3. DEFINIÇÃO DE CRONOGRAMA

Trabalhem juntas para criar um cronograma para cada objetivo. Discuta a viabilidade de atingir cada objetivo dentro do prazo do relacionamento de mentoria. Certifique-se de que o cronograma seja realista e alcançável. Para cada objetivo, estabeleça referências ou marcos que lhe permitam a si e à pessoa mentorada acompanharem o progresso. Discuta como medirá o seu sucesso em diferentes pontos ao longo do caminho.

4. REVISÃO E REFLEXÃO REGULARES

À medida que a pessoa mentora progride no relacionamento de mentoria, reveja regularmente os objetivos em conjunto. Reflita sobre o progresso alcançado, discuta quaisquer desafios enfrentados e ajuste os objetivos, se necessário. Este diálogo contínuo cria confiança e responsabilização.

5. COMEMORAÇÃO DE CONQUISTAS

Comemore cada marco e conquista, não importa quão pequeno seja. Reconheça os esforços da sua pessoa mentorada e reconheça o seu crescimento. O reforço positivo fortalece a confiança e a motivação.



60-90 minutos



Comunicação e Confiança



Dificuldade média

ASSISTA MAIS

[Por que o segredo do sucesso é definir as metas certas | John Doerr | TED](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

JOB SHADOWING

Esta ferramenta ajuda-a a si e à pessoa mentorada a compreenderem melhor as funções e contribuições de cada uma. A transparência e a aprendizagem partilhada aumentam a confiança entre vós.



1. OBJETIVO DO JOB SHADOWING

Job Shadowing se refere ao acompanhamento no posto de trabalho. Destaque que esta atividade envolve a observação das suas tarefas e responsabilidades diárias pela sua pessoa mentorada e a obtenção de informações valiosas sobre a sua função e o ambiente de trabalho. Enfatize que isso oferece uma oportunidade para a pessoa mentorada compreender melhor o seu papel, as competências necessárias e as nuances do seu trabalho.

2. PREPARAÇÃO

Antes do dia de acompanhamento do trabalho, compartilhe um esboço da sua programação com sua pessoa mentorada. Destaque as principais atividades, reuniões e tarefas que as pessoas observarão. Incentive-as a preparar perguntas com base nos seus objetivos de aprendizagem.

3. DIA DO JOB SHADOWING

No dia designado, peça à sua pessoa mentorada que a “siga” virtual ou fisicamente, dependendo do ambiente de trabalho. Incentive-a a fazer anotações, a observar as suas interações e participar na experiência.

4. PARTICIPE EM DIÁLOGOS

Durante todo o dia de acompanhamento do trabalho, participe em diálogos com a sua mentorada. Incentive-as a fazer perguntas, procurar esclarecimentos e partilhar as suas observações. Discuta a lógica por trás das suas decisões e ações.

5. APRENDIZAGEM MÚTUA

Destaque que o acompanhamento no trabalho é uma experiência de aprendizagem mútua. Assim como a pessoa mentorada obtém conhecimentos, a pessoa mentora também tem benefícios ao ver o seu ambiente de trabalho com novos olhos. Isto promove a compreensão e a confiança mútuas.



Algumas horas num dia



Comunicação e Confiança



Dificuldade média

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

["21 Coisas a Fazer e Não Fazer Durante o Job Shadowing"](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DISCUSSÃO DE NOTÍCIAS VERSUS OBJETIVOS

Esta ferramenta ajuda a si e à pessoa mentorada a ampliar perspectivas. Esta experiência de aprendizagem partilhada aumenta a confiança, demonstrando o seu compromisso em se manter atualizada.



1. DEFINIÇÃO DO OBJETIVO

Esclareça que o objetivo de discutir notícias ou eventos é trazer contexto do mundo real para os objetivos pessoa mentorada. Notícias, estudos ou investigações podem fornecer exemplos e estudos de caso relacionados com os seus objetivos. Explique à sua pessoa mentorada a ideia de discutir notícias ou eventos relacionados a objetivos para enriquecer suas discussões de mentoria.

2. IDENTIFICAÇÃO DE TEMAS RELEVANTES

Colabore com a sua pessoa mentorada para identificar tópicos que estejam diretamente relacionados com os seus objetivos. Estes podem incluir tendências do setor, melhores práticas, tecnologias emergentes, competências de liderança ou qualquer outro assunto relevante.

3. CONFIGURAÇÃO DE REALLY SIMPLE SYNDICATION (RSS) FEEDS

Apresente à pessoa mentorada ferramentas como o Feedly, que permitem que ela faça configurações de forma a receber automaticamente atualizações personalizados sobre tópicos específicos. Oriente-a no processo de seleção de fontes relevantes e subscrição.

4. ESCOLHA DOS PONTOS DE DISCUSSÃO

Reveja os artigos partilhados e selecione os principais pontos de discussão que se alinhem com os objetivos da sua pessoa mentorada. Estes pontos podem destacar estratégias inovadoras, desafios, histórias de sucesso ou lições aprendidas. Reserve tempo regular para discutir as notícias ou eventos selecionados.

5. REFLEXÃO E APLICAÇÃO

Após a discussão, incentive a sua pessoa mentorada a refletir sobre o que aprendeu e considere como pode aplicar essas competências nos seus objetivos e percurso profissional.



60-90 minutos



Comunicação e Confiança



Dificuldade média

LEIA MAIS SOBRE RSS

[Como funcionam os feeds RSS?](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

A RELAÇÃO DE MENTORIA

Esta ferramenta ajuda-a aprender mais sobre as funções específicas da pessoa mentora e pessoa mentorada e fornece uma visão geral da relação de mentoria.



1. A RELAÇÃO DE MENTORIA

A mentoria é uma relação de desenvolvimento pessoal, em que uma pessoa mais experiente ou com mais conhecimento (mentora), apoia e orienta uma pessoa menos experiente ou com menos conhecimento (mentorada).

2. ESPECIFICIDADES DA PESSOA MENTORA

- A pessoa mentora é voluntária;
- Experiência de vida e profissional;
- Responsabilidade corporativa e social;
- Modelo: oferece estratégias de sucesso.

3. ESPECIFICIDADES DA PESSOA MENTORADA

- Perguntas e objetivos de aprendizagem;
- A pergunta por trás da pergunta;
- Força interior pessoal;
- Crescer em ambições;
- Sente-se apoiada e reconhecida.

4. A COMBINAÇÃO

- Baseado na unicidade e autenticidade pessoal;
- Reconhecimento e reconhecimento na indústria criativa;
- Uma mentorada é combinada com alguém, que pode ser um modelo e especialista com experiência;
- Os objetivos de aprendizagem (mentorada) e a experiência (pessoa mentora) combinam-se.

QUESTÕES

Para pessoa mentora e mentorada:

- Verifique os detalhes durante uma reunião.
- Estão reunidas todas as condições para uma boa parceria?
- Que tipo de mentoria reconhece na sua própria vida?
- Quais são as suas experiências como pessoa mentora ou mentorada?
- Discuta isso durante a introdução.

ASSISTA MAIS

[Shirley Liu. "Por que o poder do mentoring pode mudar o mundo". Palestra TED.](#)



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

VANTAGENS DA MENTORIA

Com esta ferramenta, pode convencer outras empresas ou freelancers nas indústrias artísticas e criativas da importância da mentoria.



PRINCIPAIS VANTAGENS

Melhoria das competências de liderança

- A mentoria é uma forma de cada profissional aprimorar as suas competências de liderança. A mentoria requer disposição para partilhar, ouvir e fornecer conselhos num relacionamento flexível, moldado pelas necessidades pessoa mentorada.

Responsabilidade social corporativa

- A mentoria é uma forma de as empresas demonstrarem responsabilidade social corporativa (RSE). O envolvimento no programa de mentoria é uma forma de retribuir à sociedade.

Futuros profissionais

- O envolvimento no programa de mentoria cria a oportunidade de preparar futuros profissionais.

Imagem corporativa

- A mentoria cria uma imagem positiva da sua empresa entre futuros funcionários, futuros clientes. Consequente, gera lucro financeiro.

Gratificação pessoal

- Poderá existir uma satisfação pessoal em transmitir sabedoria e experiência a outras pessoas sem um grande comprometimento de tempo.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Programa Mentor Friesland](#)



[Por que mentoria](#)



QUESTÕES

Para pessoa mentora e mentorada:

- Quais benefícios se aplicam a si?
- Discuta isso durante a introdução.



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil

ASSISTA MAIS

[Vinnie Malcolm. "Os benefícios mútuos da mentoria". Palestra TED.](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

FUNÇÕES DA PESSOA MENTORA

Uma pessoa mentora tem diversas funções. É importante saber o que sua função significa e como ela se relaciona com outras funções.



	COACH	PESSOA PROFESSORA	PESSOA CONSELHEIRA	PESSOA MENTORA
CENTRO	Tarefas, competências	Novas competências, conhecimentos	A pessoa	A pessoa
FOCO	Tarefas, desempenho	Aprendizagem de competências, conhecimento de informações	Autoconsciência e resolução de problemas	Crescimento pessoal, construção de capacidades
RELAÇÃO	Principalmente 1:1	A partir de 1, até grupos	Principalmente 1:1	Principalmente 1:1
COMPETÊNCIAS CHAVE	Feedback sobre o desempenho observado	Instruções, explicações	Escutar e questionar	Ajudar a pessoa a descobrir a própria sabedoria
ORIENTAÇÃO PARA METAS	Definir metas para si e para a pessoa apoiada	Passar em testes, diploma	Ajudar a pessoa a lidar sozinha	Trabalhar com os objetivos da pessoa mentorada
PROXIMIDADE DA RELAÇÃO	Moderado	Baixo	Baixo	Alto
FLUXO DE APRENDIZAGEM	Uma via	Uma via	Uma via	Duas vias
DURAÇÃO	De acordo com a necessidade, curto prazo	Depende do tipo de formação	Curto prazo, a depender das sessões	Pode evoluir para uma relação de anos
VANTAGENS	Coachee	Estudante	Cliente	Ambas as partes

PERGUNTAS PARA DISCUTIR

- Reconhece-se nesses papéis?
- Sente-se confortável com o papel de pessoa mentora ?
- A sua pessoa mentorada está ciente das diferenças entre as funções?



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

FACTOS SOBRE MENTORIA

Quem é uma pessoa mentora significativa? Nesta ferramenta pode encontrar alguns fatos interessantes sobre mentoria.



1. QUEM É A SUA PESSOA MENTORA FAVORITA?

As pessoas entrevistadas foram convidadas a refletir sobre a pessoa mentora “mais significativa”.

Uma pessoa mentora é descrita como “aquela em quem pensamos primeiro quando pensamos no apoio de uma pessoa atenciosa, aquela a quem devemos agradecer por nos ajudar ao longo da jornada para a idade adulta”.

Aqui estão alguns destaques da investigação:

- Mais de 70% das pessoas de todas as gerações sentiram que deviam grande parte do seu sucesso a estas pessoas significativas.
- As pessoas mentoras naturais tinham três vezes mais probabilidades de serem nomeadas do que as pessoas mentoras programáticas, especialmente professores, amigos da família e membros da família alargada.
- As escolas foram a fonte mais proeminente de pessoas mentoras formais em todas as idades, mas especialmente para os jovens adultos.

2. MAIS SIGNIFICATIVO

Coisas que essas pessoas mentoras “mais significativas” fizeram:

- Ajudaram a resolver problemas;
- Ajudaram a construir um sentimento de pertença;
- Ajudaram a entender 'quem eu sou como pessoa'.

3. LEIA MAIS

THE
CHRONICLE
OF EVIDENCE-BASED MENTORING



[A Crônica da Mentoria Baseada em Evidências](#)



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DICAS RÁPIDAS SOBRE MENTORIA

Esta ferramenta fornece dicas rápidas para melhorar a qualidade do processo de mentoria para si e para a sua pessoa mentorada.



1. DICAS PARA SER UMA ÓTIMA PESSOA MENTORADA

Na mentoria, a pessoa mentora fornece apoio a uma ou mais pessoas mentoradas.

- Selecione uma pessoa mentora que possa ajudá-la a ser o melhor que pode ser – e não aquele que possa facilitar o seu sucesso.
- Às vezes pode aprender mais com pessoas diferentes de si.
- Esclareça os seus objetivos e expectativas para o relacionamento de mentoria e comunique-os em na sua primeira reunião.
- Seja uma pessoa autêntica. Esteja disposta a correr riscos com novas competências e ideias.
- Ao receber feedback, ouça bem e agradeça.

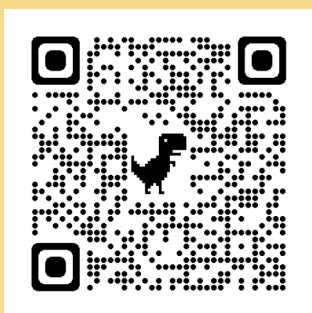
2. DICAS PARA SER UMA ÓTIMA PESSOA MENTORA

- A mentoria é uma parceria para ajudar a pessoa mentorada a aprender. Não se trata de ser um especialista ou autoridade.
- Não instrua, promova a descoberta. Faça perguntas poderosas em vez de dar respostas inteligentes.
- Seja uma pessoa autêntica, aberta e sincera. Estabeleça um ambiente confortável e seguro.
- Aja mais como uma pessoa amiga do que como uma chefia.
- Seja uma pessoa curiosa e atenta.
- Dê feedback com forte foco no futuro, não no passado.

“A parte mais poderosa, porém difícil, da mentoria é ser quem é... Isso não quer dizer que uma pessoa mentora deva ser algum tipo de super-herói/heroína sem falhas, dúvidas ou capacidade de cometer erros. Fundamentalmente, mentoria é sobre crescimento – pessoas mentoras crescendo com protegidos, protegidos crescendo com pessoas mentoras”.

Bell, C. R., & Goldsmith, M. (2013). *Managers as mentors: Building partnerships for learning*. Berrett-Koehler Publishers.

LEIA MAIS



[A magia da mentoria.](#)



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

A MAGIA DA MENTORIA

Esta ferramenta inspiradora fornece informações sobre por que razão a mentoria funciona, que efeito pode alcançar e como pode (ou não pode) prová-lo.



CITAÇÕES DE PESSOAS MENTORAS EXPERIENTES – PROGRAMA DE MENTORIA FRIESLAND

Cathy Wielema:

“Nunca se sabe exatamente no que se está a meter. Por vezes, surgem questões práticas muito básicas. Ou acontece algo inesperado na vida da pessoa mentorada. Depois, adaptamo-nos à situação. Porque acompanhamos o desenvolvimento pessoal, por vezes surgem outras questões que não esperávamos inicialmente. Isso é bonito e significativo e torna-o divertido de fazer”.

[Perspectiva da pessoa mentora - Entrevista com Cathy Wielema](#)



Oege Reitsma:

“É difícil medir os efeitos da mentoria porque nunca se sabe como é que essa pessoa se teria desenvolvido se eu não tivesse estado lá para a orientar. Mas a minha experiência é que, depois de cada mentoria, ambos sentimos que beneficiamos com ela. O que a torna tão significativa”.

Hans Doodkorte:

“Duas pessoas iniciam uma relação recíproca. É essa a essência. A escolha é sua. O que acontece exatamente a seguir é sempre uma surpresa e sempre diferente. Há (quase) sempre algo de belo. Não é fácil de explicar. Mas tanto a pessoa mentora como a pessoa mentorada experimentam algo significativo e aprendem com isso. É mágico”.

QUESTÕES

Para pessoa mentora e mentorada:

- Pode dar um exemplo de uma situação em que teve que se adaptar a um desenvolvimento inesperado durante um relacionamento de mentoria?
- Como deseja lidar com desafios inesperados ou mudanças nas circunstâncias e, ao mesmo tempo, garantir que o relacionamento de mentoria permaneça eficaz?
- Conhece exemplos em que a orientação levou a um desenvolvimento pessoal inesperado e significativo?
- Como equilibra a discussão de questões práticas fundamentais e a facilitação de um desenvolvimento pessoal mais profundo?

LEIA MAIS

[Taylor Francis Magic - Mentoria](#)



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

QUESTIONAR

Fazer perguntas abertas e incisivas é uma parte essencial do coaching. Deve utilizar frequentemente perguntas para ajudar as suas pessoas mentoradas a explorarem os seus desafios, objetivos e soluções.



1. CRIAÇÃO UMA RELAÇÃO DE CONFIANÇA

Antes de começar a esclarecer dúvidas, é fundamental estabelecer uma relação de confiança com a pessoa mentorada. Isso ajuda-a a se sentir confortável em partilhar pensamentos, emoções e desafios pessoais.

2. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Comece por perguntar à pessoa mentorada quais são os seus objetivos para a sessão de mentoria ou para o processo de mentoria como um todo. Ajude a mentorada a definir metas claras e mensuráveis que sejam consistentes com a sua visão e valores.

3. SITUAÇÃO ATUAL

Utilize perguntas abertas para ajudar a pessoa mentorada a explorar em profundidade a sua situação atual, incluindo desafios e emoções associadas.

4. DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES E AÇÕES CONCRETAS

Uma vez compreendida a situação atual, faça perguntas orientadas para soluções para ajudar a pessoa mentorada a desenvolver planos de ação concretos para atingir os seus objetivos.

5. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PROGRESSO

Periodicamente, avalie o progresso pessoa mentorada em direção às metas e faça os ajustes necessários no plano de ação. Além disso, permita que reflita sobre o seu progresso e conquistas.

LEIA MAIS

[“Perguntas que as pessoas mentoras devem fazer às suas pessoas mentoradas”, por Carruthers](#)

[“Dicas eficazes de questionamento para pessoas mentoras” pela European Mentor Incubator](#)



30 minutos



Autorregulação



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MODELO ADKAR

Esta ferramenta é fundamental para compreender, orientar e apoiar as pessoas mentoradas nas várias fases de desenvolvimento pessoal e profissional.



1. CONSCIENTIZAÇÃO

Identifique a necessidade de mentoria. Pode ser uma lacuna de competências, uma aspiração de carreira ou uma meta de desenvolvimento pessoal. Reconheça os benefícios da mentoria para o crescimento pessoal e profissional.

2. DESEJO

Desenvolva um forte desejo e comprometimento com o processo de mentoria. Compreenda o valor e os resultados potenciais do relacionamento de mentoria.

3. CONHECIMENTO

Entenda o que a mentoria envolve. Esclareça as suas funções e responsabilidades e as da pessoa mentorada. Identifique quaisquer possíveis preocupações ou dúvidas sobre o processo de mentoria.

4. HABILIDADE

Avalie a prontidão e a capacidade da pessoa para se envolver na mentoria. Aborde quaisquer barreiras logísticas ou práticas que possam afetar a relação de mentoria, como horários ou restrições de recursos.

5. REFORÇO

Estabeleça um sistema de apoio para reforçar o compromisso com a mentoria. Isso pode incluir colegas ou pessoas mentoras. Crie um plano para feedback e avaliação contínuos para garantir que o processo de mentoria permaneça eficaz e alinhado com os objetivos da pessoa mentorada.

A AWARENESS - CONSCIÊNCIA da necessidade de mudança

D DESIRE - DESEJO de apoiar a mudança

K KNOWLEDGE - CONHECIMENTO de como mudar

A ABILITY - HABILIDADE de demonstrar competências e comportamentos

R REINFORCEMENT - REFORÇO para fazer a mudança persistir

ASSISTA MAIS

[Jim Hemerling. "5 maneiras de liderar em uma era de mudanças constantes". Palestra TED.](#)



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MODELO DE CRESCIMENTO

Esta ferramenta fornece uma abordagem estruturada e sistemática para definição de metas, resolução de problemas e planeamento de ações. Ela capacita as pessoas mentoradas a assumirem a responsabilidade pelo seu desenvolvimento e fornece um caminho claro para alcançar os seus objetivos.



1. DEFINIÇÃO DE METAS

Comece por esclarecer as metas e objetivos do relacionamento de coaching ou mentoria. Que resultados específicos pretende alcançar? Essas metas devem ser específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado.

2. COMPREENSÃO DA SITUAÇÃO ATUAL

Reserve um tempo para compreender completamente a situação atual, os pontos fortes, os pontos fracos e os desafios da indivíduo. Isto envolve a recolha de informações e dados relevantes sobre as suas circunstâncias.

3. OPÇÕES POSSÍVEIS

- Crie uma lista de possíveis maneiras de atingir o objetivo. Isto pode envolver brainstorming, pensar fora da caixa e considerar abordagens não convencionais.
- Avalie cuidadosamente todas as vantagens e desvantagens de cada alternativa. Esta avaliação ajuda na tomada de decisões informadas.
- Certifique-se de que o caminho escolhido esteja alinhado com suas crenças e capacidades fundamentais.
- Examine os riscos e potenciais obstáculos associados a cada opção identificada e analisada anteriormente.
- Priorize as opções com base na sua viabilidade e alinhamento com o objetivo geral.

4. CRIAÇÃO DE UM PLANO

Ao considerar as opções identificadas, desenvolva um plano estruturado que descreva as etapas, os marcos e um cronograma para atingir as metas. Este plano deve servir como um guia para todo o processo.

META

O que quer alcançar?

REALIDADE

Onde está agora?

OPÇÕES

O que poderia fazer?

DECISÃO

O que irá fazer?



45-60 minutos



Planeamento



Dificuldade média

MODELO DE MUDANÇA

Esta ferramenta ajuda a orientar as suas pessoas mentorada nas mudanças ou transformações pessoais ou profissionais. O modelo de mudança visa facilitar alterações ou adaptações de comportamento, mentalidade ou perspectiva para atingir objetivos ou melhorias específicas.



1. AVALIAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

Comece por avaliar a situação atual, que inclui os pontos fortes, fracos, objetivos e desafios pessoa mentorada.

Crie consciência sobre a necessidade de mudança ou transformação. Ajude a mentorada a reconhecer áreas que requerem melhoria ou desenvolvimento.

2. DEFINIÇÃO DE OBJETIVO

Defina de forma colaborativa objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado (SMART).

3. EXPLORAÇÃO E APRENDIZAGEM

Explore diversas estratégias, técnicas ou abordagens que possam facilitar as mudanças desejadas.

Adquira o conhecimento, as competências e os conhecimentos necessários para realizar as mudanças desejadas.

4. AÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO

Atuar nos planos e estratégias desenvolvidos durante a fase de exploração.

Aplique consistentemente novos comportamentos, abordagens ou estratégias em situações da vida real.

5. ACOMPANHAMENTO E FEEDBACK

Acompanhe continuamente o progresso em direção aos objetivos definidos. Utilize métricas, marcos ou indicadores-chave de desempenho (KPIs) para avaliar o desempenho da pessoa e se ela está a caminhar na direção desejada. Ofereça feedback construtivo e orientação com base em observações e dados.

S SPECIFY - ESPECIFIQUE o resultado desejado

H HIGHLIGHT - DESTAQUE obstáculos e categorizar

I IDENTIFY - IDENTIFICAR o fator humano

F FIND - ENCONTRE alternativas

T TAKE - TOME ações disciplinadas



45-60 minutos



Intercambialidade de planeamento



Dificuldade média

PARTE 2

NEGOCIAÇÃO

FUNÇÕES DA PESSOA MENTORA / MENTORADA

Esta é uma ferramenta para si e para a mentorada definirem e compreenderem as suas funções.



1. INVENTÁRIO

Pessoa mentora: Escreva em post-its: o que espera do seu papel como pessoa mentora?

Pessoa mentorada: Escreva em post-its: o que espera do seu papel como pessoa mentorada?

2. O RESULTADO

Cole os post-its da pessoa mentorada e os seus separadamente.

3. CLASSIFICAÇÃO

Classifique todos os post-its como:

- **Modelo:** a pessoa mentora é alguém próximo pessoa mentorada. Alguém que está alguns passos adiante num local onde também quer chegar.
- **Confidente:** a pessoa mentora é parceira de diálogo que apoia a pessoa mentorada na partilha de uma história. Regra básica: "O que é compartilhado entre pessoa mentora e mentorada não é compartilhado com outros".
- **Coach:** a pessoa mentorada pode ter questões existenciais ou de vida e a pessoa mentora dá conselhos e dicas com base nas próprias experiências e percepções.
- **Desenvolvedora de talentos:** a pessoa mentora reconhece pontos fortes e talentos. O que a pessoa mentorada realmente deseja alcançar? O que é necessário para alcançar?
- **Responsabilidade:** como pessoa mentora, é responsável por acompanhar o processo para que as mentorias atinjam o seu objetivo.

4. COMPARAÇÃO

Discuta semelhanças e diferenças em como se sentem em relação aos seus próprios papéis e aos outros.

5. CONCLUSÃO

Reconheça as diferenças, se houver, e concorde sobre como entende o relacionamento.

DICAS ADICIONAIS

- Como pessoa mentorada, mantenha um diário de bordo durante o processo de mentoria. Compre um caderno no qual possa, por exemplo, fazer anotações das conversas da pessoa mentora e anotar dicas ou pensamentos úteis para a próxima sessão.
- Crie um vision board. Pode colar as suas ideias futuras com fotos num grande pedaço de papel. Também pode usar o seu computador para criar um vision board digital.



30 minutos



Comunicação e Clareza



Dificuldade média

A PESSOA MENTORA IDEAL

Este é um exercício importante para que pessoa mentora e mentorada tomem consciência das experiências de mentoria anteriores.



1. QUEM LHE DEU APOIO

Pense nas pessoas na sua vida que desempenharam um papel de apoio ou atuaram como pessoas mentoras. Podem ser pais, professores, familiares, amigos, treinadores, etc.

2. RECORDE-SE

Escolha uma ou duas dessas pessoas e pense no relacionamento e na interação com essa pessoa. Compartilhe suas memórias.

3. PERGUNTAS

Revezem-se discutindo as seguintes questões:

- Como é que sentiu-se?
- O que aprendeu com essas pessoas?
- Que qualidades vê nessas pessoas?

4. PERGUNTAS ADICIONAIS

- O que aprendeu e gostaria de transmitir?
- O que aprendeu e não gostaria de transmitir?

5. COMPLETAR JUNTAs A PARTE I

A pessoa mentora deve fazer um inventário (utilizando um flipchart) sobre a sua atitude ideal e da sua pessoa mentorada:

- Dê espaço à pessoa mentorada;
- Mostre empatia;
- Mostre algo sobre si;
- Dê um passo para trás;
- Esteja lá quando necessário;
- Tenha paciência;
- Persevere.

6. COMPLETE A PARTE II

Sobre como lidar com a resistência pessoa mentorada:

- Ao ganhar confiança;
- Demonstrando interesse;
- Oferecendo segurança;
- Colocando as próprias expectativas em perspectiva.

DICAS ADICIONAIS

Visualize a sua pessoa mentora ideal por:

- Imagens;
- Retratos;
- Filmes;
- Símbolos.

ASSISTA MAIS

[Kenneth Ortiz. "Como ser um Grande Mentor". Palestra TED.](#)



30-45 minutos



Auto-avaliação



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

LIMITES DA MENTORIA

Com este exercício, descubra os seus limites e responsabilidades como pessoa mentora.



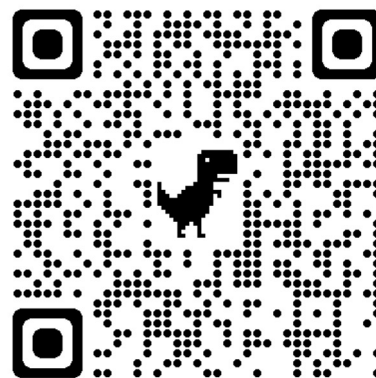
SIM OU NÃO?

- ☐ Tomar decisões pela pessoa mentorada
- ☐ Compreender os sentimentos e pensamentos pessoa mentorada
- ☐ Reuniões regulares
- ☐ Desenvolver uma paixão
- ☐ Começar um relacionamento amoroso
- ☐ Estar disponível para a pessoa mentorada
- ☐ Avaliação após ação
- ☐ Convites mútuos para festas (aniversários)
- ☐ Ter respeito mútuo
- ☐ Dar conselhos pessoais
- ☐ Moralizar e julgar
- ☐ Empréstimo de dinheiro à pessoa mentorada
- ☐ Fazer amizade mútua
- ☐ Utilização de redes sociais, WhatsApp

IMPORTANTE

Como pessoa mentora, é importante discutir isto regularmente com a pessoa mentorada e verificar se as duas partes estão alinhadas.

Observe que ambas as pessoas são responsáveis por respeitar os seus próprios limites e os dos demais.



ASSISTA MAIS

[Nedra Glover Tawwab. "O seu guia de três etapas para estabelecer melhores limites no trabalho". TED.](#)



30 minutos



Conhecimento



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

LISTA DE VERIFICAÇÃO PRÁTICA

Com esta ferramenta, é possível estabelecer acordos claros sobre os métodos de planeamento e de reunião.



1. PERGUNTAS PARA RESPONDER EM CONJUNTO

- Quais são os canais de comunicação que utilizamos?
- Reuniões online ou presenciais?
- Onde é que as reuniões físicas devem acontecer?
- Quanto tempo deve haver entre as reuniões?
- Marcações para as próximas reuniões (quais dias da semana e horários são possíveis?)

2. OUTROS TEMAS DE DISCUSSÃO

- Duração das reuniões.
- E se alguém não puder vir?
- Quem toma a iniciativa da próxima reunião?

3. FORMATO DA REUNIÃO

Formato para cada reunião (se desejar):

- Início: olhando para trás, discuta o sentimento após a última sessão de mentoria.
- Determine o tema desta reunião.
- Avalie cada reunião.



30 minutos



Definir relacionamento



Dificuldade fácil

EXEMPLO DE FORMULÁRIO

FORMULÁRIO DE MENTORIA

PESSOA MENTORA:

PESSOA MENTORADA:

Todas as reuniões entre pessoa mentora e mentorada são realizadas conforme acordado.

Uma reunião de acompanhamento é agendada após cada sessão.

A pessoa mentora e a mentorada respeitam a duração da mentoria (mínimo meses).

Tanto a pessoa mentora quanto a pessoa mentorada entram em contato imediatamente se houver alguma mudança no cronograma.

A pessoa mentora e mentorada tratam as informações mútuas de forma confidencial.

Em caso de problemas, a pessoa mentorada pode entrar em contato com o suporte de ... pessoa/plataforma.

Data:

Assinatura
(pessoa mentora):

Assinatura
(pessoa mentorada):



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

COMO DAR FEEDBACK

Esta ferramenta ajuda a pessoa mentora a refletir sobre como dar feedback para tirar o máximo partido do mesmo.



1. DIRETRIZES DE FEEDBACK

- Reserve um tempo para formular o seu feedback. Anote primeiro para verificar se está de acordo com as regras.
- Fale na primeira pessoa “Eu”: “Eu vi, ouvi, notei...”. Não comece com ‘você...’! Isso imediatamente parece uma acusação ou condenação.
- Fale numa linguagem clara e concreta.
- Baseie o seu feedback em percepções sensoriais: “Eu vi isso... ouvi aquilo”. Indique concretamente o que precisa mudar.
- Dê feedback sobre o comportamento da pessoa, não sobre ela.
- Comunique críticas positivas:
 - O que poderia ser melhorado?
 - O que a outra pessoa fez bem?
- Descreva os seus sentimentos.
- Descreva qual foi o efeito do comportamento em si.

2. ORIENTAÇÕES PARA RECEBER FEEDBACK

- Fale na primeira pessoa: “Eu”.
- Peça esclarecimentos.
- Pergunte o que a outra pessoa deseja.
- O que recebe tem a ver com o seu comportamento e não com a sua personalidade.
- Esteja disponível para receber feedback.
- Não vá imediatamente para a defensiva/ataque.

3. AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE DAR FEEDBACK

- Faça das sessões de feedback um assunto regular das reuniões.
- Melhore-o através da prática regular.

ASSISTA MAIS

[LeeAnn Renninger. “O segredo para dar um ótimo feedback”. TED.](#)

[Sheila Heen. “Como usar o feedback dos outros para aprender e crescer”. Palestra TED.](#)



LEIA MAIS

[Não gosta de dar feedback? Essas 20 dicas são para si](#)



30-45 minutos



Definindo relacionamento



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CÍRCULO DE ESCUTA ATIVA (CAL)

Este exercício ajuda-a a orientar as pessoas mentoradas através da técnica ACL para promover uma comunicação aberta, discutir expectativas e melhorar as suas capacidades de escuta. Esta atividade interactiva encorajará um diálogo significativo e ajudará a construir uma comunidade de apoio.



1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às pessoas mentoradas e explique o objetivo da sessão: explorar expectativas e desenvolver competências de escuta ativa, enfatizando ao mesmo tempo a importância de criar um espaço seguro e respeitoso para partilha.

2. EXPLICAÇÃO DO EXERCÍCIO

- Apresente o conceito de escuta ativa: dar atenção total à oradora, compreender a sua perspectiva e responder com atenção.
- Explique que o círculo de escuta ativa é um formato estruturado para um diálogo significativo.

3. DISCUSSÃO SOBRE EXPECTATIVAS

- Apresente um conjunto de questões para discussão preparadas relacionadas às expectativas. Essas perguntas podem abranger aspectos pessoais, profissionais e interpessoais.
- Incentive a pessoa mentorada a compartilhar seus pensamentos e experiências.

4. PRÁTICA DE ESCUTA ATIVA

- Divida o grupo em duplas ou pequenos grupos.
- Em cada par/grupo, uma pessoa partilhará a sua resposta a uma pergunta enquanto a outra pratica a escuta ativa.
- Após um tempo definido, troque de papéis, permitindo que ambos as participantes compartilhem e ouçam.

5. REFLEXÃO DE GRUPO

- Reúna o grupo novamente e convide as voluntárias para partilharem as suas ideias a partir da prática de escuta ativa.
- Facilite uma breve discussão sobre a experiência de ser uma ouvinte ativa e o impacto que isso tem na comunicação.

6. CONCLUSÃO E PRÓXIMOS PASSOS

- Resuma as principais conclusões da sessão: a importância de ouvir ativamente e compreender as expectativas.
- Discuta maneiras pelas quais o grupo pode continuar a praticar a escuta ativa em suas vidas diárias.
- Convide a pessoa mentorada a compartilhar comentários sobre a sessão e sugerir tópicos para discussões futuras.



75 minutos



Escuta ativa



Fácil – dificuldade média

Nichols, M. N. (1995). *The Lost Art of Listening: How Learning to Listen Can Improve Relationships*.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

- Disposição confortável dos assentos;
- Cronómetro, blocos de notas e canetas;
- Lista de questões para discussão relacionadas às expectativas



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

A GALERIA DE ARTE DAS EXPECTATIVAS

Nesta sessão de mentoria, irá guiar as pessoas mentoradas através de uma atividade "Galeria de Arte das Expectativas". Este exercício criativo e envolvente irá encorajar a pessoa mentorada a explorar e expressar as suas expectativas de uma forma única e visual.



1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às pessoas mentoradas e explique o propósito: expressar e discutir expectativas através da arte.

2. DISCUSSÃO SOBRE EXPECTATIVAS

- Comece com uma breve discussão sobre a importância das expectativas em vários aspectos da vida.
- Partilhe o tema e o propósito da galeria de arte: representar visualmente as expectativas individuais.

3. EXPECTATIVAS

- Distribua materiais de arte e incentive as pessoas mentoradas a refletirem sobre as suas expectativas em diferentes áreas (por exemplo, relacionamentos, carreira, crescimento pessoal).
- Explique que a arte delas pode ser simbólica, abstrata ou literal.

4. CRIAÇÃO DE ARTE

- Dê tempo às pessoas mentoradas para criarem as suas obras de arte com base em suas reflexões sobre as expectativas.
- Enfatize que não existem maneiras certas ou erradas de se expressar.

5. CONFIGURAÇÃO DA GALERIA DE ARTE

- Configure cavaletes ou espaços para exibir a arte de cada pessoa mentorada.
- Coloque cartões ou etiquetas ao lado de cada obra de arte para obter uma breve descrição.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

- Materiais de arte (tintas, pincéis, marcadores, lápis, etc.);
- Folhas grandes de papel ou telas (uma para cada pessoa mentorada);
- Cavaletes ou espaços para exposição da arte;

- Temporizador, cartões ou etiquetas para descrições da arte;
- Disposição de assentos confortável.

6. CAMINHADA E DISCUSSÃO

- Convide as pessoas mentoradas a fazerem uma caminhada pela galeria, observando as obras de arte umas das outras e lendo as descrições.
- Após a caminhada, reúna o grupo para discutir suas interpretações sobre a arte e as expectativas que ela representa.

7. REFLEXÃO E CONHECIMENTO

- Facilite uma discussão em grupo sobre o conhecimento obtido com a atividade.
- Discuta como expressar expectativas através da arte pode oferecer novas perspectivas e conversas abertas.

8. ENCERRAMENTO E INCENTIVO

- Resuma as principais conclusões da atividade e o poder da expressão criativa.
- Incentive as pessoas mentoradas a continuar a explorar e a comunicar as suas expectativas de várias maneiras.



80 minutos



Criatividade



Dificuldade média – difícil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EXPECTATIVAS: FOGUEIRA PARA CONTAR HISTÓRIAS

Nesta sessão de mentoria, conduzirá as suas pessoas mentoradas através de uma atividade de storytelling. Esta experiência única e imersiva incentivará as pessoas mentoradas a partilharem as suas expectativas de uma forma criativa e narrativa, promovendo um sentido de comunidade e de ligação.



1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às pessoas mentoradas e explique o propósito: partilhar expectativas através da narração de histórias e criar uma “fogueira” simbólica de conexão.

2. DISCUSSÃO SOBRE EXPECTATIVAS

- Comece com uma breve discussão sobre a importância das expectativas em vários aspectos da vida.
- Compartilhe o tema e o propósito da fogueira de contar histórias: compartilhar expectativas pessoais por meio de histórias.

3. REFLEXÃO E DIÁRIO

- Distribua cadernos ou diários em branco e incentive as pessoas mentoradas a refletir sobre as suas expectativas em diferentes áreas da vida.
- Instrua-as a anotar pontos-chave, sentimentos e pensamentos relacionados às suas expectativas.

4. ELABORAÇÃO DE HISTÓRIA

- Dê tempo às pessoas mentoradas para transformarem suas reflexões em histórias criativas e envolventes.
- Incentive-as a incorporar imagens vívidas, emoções e experiências pessoais.

5. PARTILHA DE HISTÓRIAS

- Convide capessoa mentorada a se revezar compartilhando suas histórias em torno da “fogueira”.
- Incentive um ambiente aberto e de apoio para ouvir e compartilhar.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

- Cadernos ou diários em branco para capessoa mentorada;
- Canetas ou lápis;
- Uma fogueira ou área segura designada para uma “fogueira” (real ou simulada);
- Velas movidas a bateria ou luzes de fada (se estiver a utilizar um fogo simulado);
- Assentos aconchegantes (almofadas de cadeiras, cobertores);

6. REFLEXÃO E DISCUSSÃO

- Facilite uma discussão sobre as emoções, percepções e conexões que surgiram da experiência de contar histórias.
- Discuta temas comuns e conclusões relacionadas às expectativas.

7. CERIMÔNIA DE ENCERRAMENTO

- Como gesto simbólico, convide as pessoas mentorada a colocarem as suas anotações do diário na “fogueira” (real ou simulada).
- Enfatize a ideia de abandonar as expectativas para criar espaço para crescimento e conexão.



90 minutos



Narrativa



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EXPECTATIVAS: SIMULAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO(I)

Este exercício prático ajudará a sua pessoa mentorada a compreender a importância de discutir expectativas num ambiente de negociação. Siga este manual para conduzir a sessão de forma eficaz.



1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas à sua pessoa mentorada e estabeleça um tom colaborativo e educativo para a sessão.
- Explique o propósito da atividade: praticar a discussão de expectativas num cenário de negociação.

2. DISCUSSÃO SOBRE EXPECTATIVAS NA NEGOCIAÇÃO

- Comece com uma breve discussão sobre o papel das expectativas na negociação.
- Compartilhe a importância de uma comunicação clara e do alinhamento de expectativas para negociações bem-sucedidas.

3. EXPLICAÇÃO DA SIMULAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO

- Apresente o conceito de simulações de negociação: cenários de simulação que imitam situações reais de negociação.
- Explique que o objetivo é praticar a discussão e o alinhamento de expectativas num contexto de negociação.

4. SELEÇÃO DE CENÁRIO

- Escolha um cenário de negociação que seja relevante para os interesses ou objetivos da sua pessoa mentorada.
- Descreva resumidamente o cenário e as funções e as suas funções

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

- Cronómetro;
- Caneta e papel para a pessoa mentora e mentorada
- Cenários de negociação impressos (preparados com antecedência).

5. ENCENAÇÃO E DISCUSSÃO

- Atribua funções a si e à sua pessoa mentorada(pessoa negociadora e contraparte).
- Defina um cronómetro para a simulação de negociação (cerca de 15 minutos para cada dramatização).
- Participe da simulação de negociação, concentrando-se na discussão de expectativas, necessidades e resultados desejados.
- de negociação, os desafio. Após cada dramatização, participe de uma discussão sobre o processo s enfrentados e as lições aprendidas .

6. DIÁLOGO REFLEXIVO

- Participe de uma conversa sobre as experiências da sua pessoa mentorada durante a simulação de negociação.
- Discuta os conhecimentos obtidos com o exercício e como a discussão das expectativas influenciou a negociação .

7. PERSPETIVAS E PRÓXIMOS PASSOS

- Resuma as principais conclusões da atividade e a importância das expectativas na negociação.



90 minutos



Comunicação



Fácil – dificuldade média

EXPECTATIVAS:

SIMULAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO (II)

SUGESTÕES DE CENÁRIO: Algumas sugestões de cenários para utilizar nesta atividade.

CENÁRIO 1: ESTÚDIO DE ARTE

Duas pessoas mentoradas participarão neste cenário de negociação:

- **Mentorada A:** Pretendo alugar um estúdio de arte na cidade por um ano.
- **Mentorada B:** Representa a proprietária do estúdio.
- **Histórico:** a mentorada A está interessada em arrendar o estúdio na cidade. O estúdio atende a maioria das suas necessidades, mas ela está preocupada com o valor do arrendamento e com a necessidade de alguns pequenos reparos no imóvel. A mentorada B, a proprietária, está disposta a negociar, mas tem um valor final de arrendamento para cobrir as despesas.
- **Expectativas para discutir:**
 - Valor do arrendamento;
 - Responsabilidades de reparos e manutenção;
 - Termos e duração do arrendamento..

CENÁRIO 2: PROPOSTA DE PROJETO COLABORATIVO

Duas pessoas mentoradas diferentes, participarão neste cenário de negociação:

- **Mentorada C:** Uma designer gráfico que deseja colaborar com uma programadora num projeto.
- **Mentorada D:** Uma programadora interessada na colaboração.
- **Antecedentes:** a mentorada C e a mentorada D estão a considerar colaborar num projeto que envolve a concepção e desenvolvimento de um website para uma empresa local. Ambas as pessoas mentoradas possuem competências únicas que são essenciais para o sucesso do projeto. Elas precisam de discutir as suas funções, remuneração e divisão de responsabilidades para garantir uma colaboração mutuamente benéfica.
- **Expectativas para discutir:**
 - Papéis e responsabilidades;
 - Remuneração e participação nos lucros;
 - Cronograma e objetivos do projeto.
- Sinta-se à vontade para adaptar esses cenários para atender aos interesses e objetivos específicos das suas pessoas mentoradas. Estes cenários permitir-lhes-ão praticar técnicas de negociação baseadas em princípios e obter conhecimentos sobre como discutir eficazmente as expectativas num ambiente de negociação.

EXPECTATIVAS: SIMULAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO (III)

PRINCÍPIOS: Os princípios que a pessoa mentorada deve seguir numa simulação deste tipo estão resumidos abaixo.

SIGA OS PRINCÍPIOS

1. Separe as pessoas do problema:

Este princípio enfatiza a importância de se focar nos problemas a resolver, em vez das emoções ou relacionamentos pessoais. Ao abordar as questões substantivas e ao mesmo tempo manter uma relação positiva e respeitosa com a outra parte, os negociadores podem evitar conflitos desnecessários e criar um ambiente mais produtivo.

1. Concentre-se nos interesses, não nas posições:

Em vez de aderir rigidamente a posições específicas, os negociadores devem identificar os interesses e necessidades subjacentes que impulsionam essas posições. Ao compreender os interesses de cada parte, os negociadores podem encontrar soluções criativas que satisfaçam as necessidades de ambas as partes, conduzindo a acordos mutuamente benéficos.

1. Gere opções para benefício mútuo:

Incentivar o brainstorming e explorar diversas alternativas ajuda a descobrir soluções potenciais que maximizam o valor para todas as partes envolvidas. Os autores enfatizam a importância de ampliar o leque de opções para evitar ficar preso em soluções limitadas.

1. Insista em usar critérios objetivos:

Em vez de confiar apenas em opiniões subjetivas, os negociadores devem utilizar critérios ou padrões objetivos como referência para avaliar as soluções propostas. Os critérios objetivos proporcionam uma base justa e imparcial para a tomada de decisões, aumentando a credibilidade do processo de negociação.

TESTE DAS 16 PERSONALIDADES

Esta ferramenta visa aprimorar a experiência da mentoria, ao promover uma compreensão mais profunda de si e das outras pessoas.



1. COMPREENSÃO DAS 16 PERSONALIDADES

Forneça uma visão geral dos 16 tipos de personalidade. Explique resumidamente por que é importante entender o próprio tipo e como usar essas informações.

2. TESTE

Incentive a pessoa mentorada a fazer o teste num ambiente tranquilo onde possa refletir sobre as suas respostas.

Use o teste da página da web:

16personalidades.com 

3. INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Ofereça uma breve visão geral do que cada componente do código (E/I, S/N, T/F, J/P) representa. Dê tempo à mentorada para ler os resultados e compreendê-los.

4. REFLEXÃO SOBRE OS RESULTADOS

Forneça um conjunto de perguntas para a pessoa mentorada refletir sobre os seus resultados. Por exemplo:

- Que aspectos da descrição da personalidade ressoam em si?
- Consegue-se lembrar de momentos de sua vida em que essas características eram evidentes?
- Como é que acha que sua personalidade influencia o seu comportamento e decisões?

5. COMPREENSÃO DO TIPO DE PERSONALIDADE

Discuta como os diferentes tipos de personalidade podem interagir e colaborar de forma eficaz. Incentive a pessoa mentorada a refletir sobre seus pontos fortes e áreas de crescimento identificadas em seu tipo de personalidade. Ofereça dicas sobre como adaptar a comunicação para se relacionar melhor com os diferentes tipos de personalidade.

6. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Fornecer orientação sobre como lidar com conflitos que possam surgir devido a diferenças de personalidade. Sugira técnicas e abordagens de comunicação eficazes.

IMPORTANTE

Lembre-se de promover um ambiente aberto e sem julgamentos para que a pessoa mentorada possa explorar e discutir o seu tipo de personalidade.



45-60 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ESTRATÉGIA DE MENTORIA

A mentoria eficaz é uma relação recíproca. Tanto a pessoa mentora como a pessoa mentorada contribuem para o sucesso da relação, e uma abordagem aberta, respeitosa e colaborativa é fundamental para alcançar resultados significativos.



1. OBJETIVOS CLAROS

Defina objetivos e expectativas claras para o relacionamento de mentoria.

- O que a pessoa mentorada deseja alcançar?
- Em quais áreas específicas elas precisam de orientação?

2. CONFIANÇA E CONEXÃO

Crie um ambiente aberto e de confiança onde a mentorada se sinta confortável em compartilhar seus desafios, aspirações e preocupações.

3. ESCUTA ATIVA

Ouçá atentamente os pensamentos, ideias e perguntas pessoa mentorada. Isso mostra que valoriza a sua contribuição e que está genuinamente interessada no seu crescimento.

4. PERGUNTAS IMPACTANTES

Utilize perguntas abertas para incentivar a reflexão, o pensamento crítico e a autodescoberta pessoa mentorada.

5. FEEDBACK CONSTRUTIVO

Ofereça feedback específico, acionável e focado em comportamentos ou ações. Equilibre o feedback positivo com áreas de melhoria.

6. PARTILHA DE EXPERIÊNCIAS

Partilhe anedotas, experiências e lições relevantes de sua jornada para ilustrar conceitos e fornecer entendimentos práticos.

7. OBJETIVOS SMART

Ajude a pessoa mentorada a definir objetivos SMART (específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado) e a desenvolver planos de ação.

8. OFEREÇA ORIENTAÇÕES, NÃO SOLUÇÕES

Em vez de fornecer todas as respostas, oriente a mentorada a explorar soluções potenciais por conta própria. Isso promove o pensamento independente e competências de resolução de problemas.

9. CELEBRAÇÃO DE CONQUISTAS

Reconheça e comemore as conquistas pessoa mentorada, não importa quão pequenas sejam. Isso aumenta a sua confiança e motivação.

10. ADAPTAÇÃO ÀS NECESSIDADES INDIVIDUAIS

Adapte sua abordagem de mentoria de acordo com o estilo de aprendizagem, a personalidade e os objetivos específicos pessoa mentorada.



Ao longo do processo



competências de mentoria



Dificuldade média

OS 4CS DA MENTORIA

A estrutura dos 4Cs permite-lhe, enquanto pessoa mentora, promover conversas abertas e criar ligações autênticas, com uma comunidade de apoio e uma cultura positiva.



PAPEL DA PESSOA MENTORA

- **Envolva-se ativamente:** inicie discussões abertas e empáticas, fazendo perguntas esclarecedoras.
- **Partilhe sabedoria:** forneça orientação, partilhe experiências e ofereça feedback construtivo para apoio à definição de objetivos e reflexão.

- **Construa conexão:** Crie um ambiente de confiança, com comunicação aberta e interesse genuíno.
- **Partilhe histórias pessoais:** estabeleça uma conexão partilhando experiências e anedotas relevantes.

- **Facilite o networking:** apresente à pessoa mentorada colegas e recursos que podem enriquecer a sua rede de contatos e o seu conhecimento.

- **Modelo Ético:** Mantenha o comportamento ético como exemplo positivo para a pessoa mentorada.
- **Incentive o Crescimento:** Sugira iniciativas de crescimento pessoal alinhadas aos valores, fomentando uma cultura de desenvolvimento contínuo.

PAPEL DA PESSOA MENTORADA

- **Seja uma pessoa aberta:** partilhe aspirações e desafios abertamente para criar uma base para conversas significativas.
- **Inicie o envolvimento:** traga tópicos de forma proativa, estabeleça pontos de discussão e reflita sobre o progresso.

- **Envolva-se de forma autêntica:** seja uma pessoa aberta e receptiva, permitindo que uma conexão genuína.
- **Abrace a sabedoria partilhada:** valorize e aprenda com as experiências da pessoa mentora e crie uma base de confiança.

- **Aproveite a orientação:** siga as apresentações e conexões fornecidas pela pessoa mentora para expandir a sua rede de contatos.

- **Valorize a Ética:** Valorize e adote o comportamento ético nas suas ações e decisões.
- **Respeite a Diversidade:** Reconheça o valor de diversos pontos de vista e demonstre respeito nas interações.



Ao longo do processo



Dificuldade média



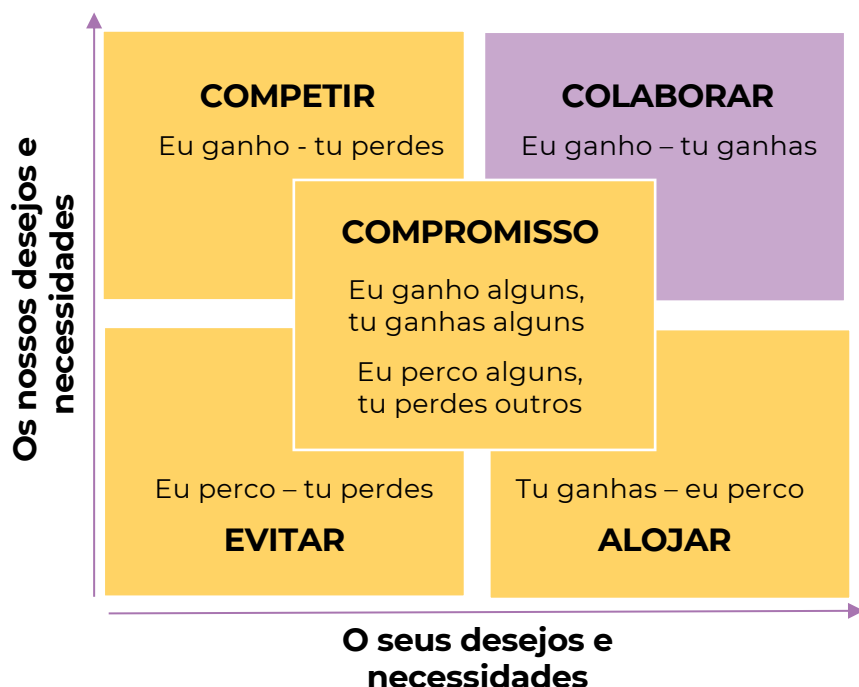
Relacionamento de mentoria



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ABORDAGENS DE NEGOCIAÇÃO

Esta ferramenta fornece informações, estratégias e técnicas valiosas para melhorar a capacidade de negociação.



COLABORAR É A MELHOR OPÇÃO

O modelo **ganha-ganha** prioriza a satisfação das necessidades de todas as partes envolvidas.

Uma abordagem de negociação **colaborativa** pode ser **desafiadora**, pois exige tempo e esforço significativos para descobrir as melhores soluções.

No entanto, produz **sucesso** em situações em que os objetivos das partes envolvidas são compatíveis, como em ambientes organizacionais ou familiares.

LEIA MAIS

[“Estilos de negociador na negociação” Charles Craver](#)

[“Qual é a sua estratégia de negociação” por Jonathan Hughes e Danny Ertel](#)



“SEJA CRIATIVO SOBRE O PROCESSO E O ENQUADRAMENTO”



30-45 minutos



Negociação



Fácil – Dificuldade Média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS SMART

A definição de objetivos SMART é uma estrutura valiosa para que o mentor oriente a pessoa mentorada na elaboração de objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazos definidos, promovendo um caminho claro e eficaz para o crescimento pessoal e profissional.



VISÃO GERAL

Comece por explicar os objetivos SMART..

1. ESPECÍFICO (S)

Um objetivo específico é bem definido e indica claramente o que se deseja alcançar. Pode utilizar as seguintes perguntas:

- O que exatamente eu quero realizar?
- Por que esse objetivo é importante?
- Quem está envolvido?
- Onde ocorrerá?
- Que recursos ou restrições estão envolvidos?

2. MENSURÁVEL (M)

Um objetivo mensurável inclui critérios concretos para acompanhar o progresso. A pessoa mentorada deve questionar-se da seguinte forma:

- Como medirei o meu progresso ou sucesso?
- Quais são os aspetos quantificáveis deste objetivo?
- Como saberei quando alcancei o objetivo?

3. ATINGÍVEL (A)

Um objetivo alcançável deve ser realista, dados os recursos, competências e circunstâncias atuais da pessoa mentorada. As seguintes perguntas ajudam:

- Este objetivo é realista e viável?
- Tenho os recursos, tempo e competências necessários para atingir esse objetivo?
- Existem obstáculos potenciais? Como posso superá-los?

4. RELEVANTE (R)

Um objetivo relevante alinha-se com os objetivos gerais da pessoa mentorada e contribui para as suas aspirações pessoais ou profissionais mais amplas. Usar as seguintes perguntas pode ajudar a pessoa mentorada:

- Este objetivo está alinhado com meus objetivos de longo prazo?
- Alcançar esse objetivo terá um impacto positivo no meu crescimento e desenvolvimento?

5. TEMPO LIMITADO / PRAZO (T)

Um objetivo com limite de tempo tem um prazo específico para conclusão. Definir um prazo cria um senso de urgência e ajuda a pessoa mentorada a manter o foco. Essas perguntas ajudam a definir o objetivo com um prazo determinado:

- Quando quero atingir esse objetivo?
- O que posso fazer hoje, esta semana e este mês para progredir em direção a este objetivo?



30-60 minutos



Definição e planeamento de metas



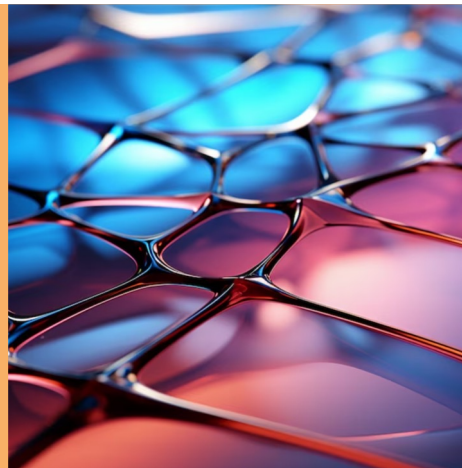
Dificuldade média

PARTE 3

**COMPETÊNCIAS DO
SÉCULO 21**

O JOGO DO ESPELHO

No jogo do espelho cria-se uma oportunidade para praticar a escuta ativa, a empatia e as competências de comunicação não verbal.



1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

Explique o conceito do jogo do espelho à pessoa mentorada como uma forma de melhorar a comunicação, a empatia e a compreensão entre ambas as partes. Esclareça que o objetivo do jogo do espelho é melhorar a comunicação, observando de perto e espelhando a linguagem corporal, as expressões faciais e o tom de voz de cada uma.

2. DEFINIÇÃO DAS TROCAS

Depois de alguns minutos, troque de função. Deixe a sua pessoa mentorada se tornar o espelho enquanto compartilha um tópico da sua escolha. Incentive-as a espelhar o seu estilo de comunicação, assim como fez com elas. Reserve um momento para refletir sobre a experiência com a sua pessoa mentorada. Discuta como o jogo do espelho fez com que cada uma de vós se sentisse e como isso impactou a percepção da comunicação uma da outra.

3. TROCA DE FUNÇÕES

Comece o jogo do espelho designando uma pessoa para começar a partilhar um tópico pelo qual ela tem paixão ou curiosidade. O papel da outra pessoa é espelhar ativamente os seus gestos, postura e entonação. À medida que a pessoa mentorada fala, espelhe ativamente as suas dicas não-verbais e estilo de comunicação. Concentre-se em demonstrar empatia e atenção genuínas, evitando exageros ou troca.

4. APLICAÇÃO DOS CONHECIMENTOS

Incentive a sua pessoa mentorada a incorporar os conhecimentos obtidos no jogo do espelho em sua comunicação regular. Discuta como elas podem usar sinais não-verbais intencionalmente para melhorar a sua mensagem.

5. CELEBRAÇÃO DO PROGRESSO

Reconheça o progresso feito na comunicação entre si e a sua mentorada. Comemore o aumento do nível de compreensão e abertura mútuas.

ENCONTRE MAIS:

[Centro de aprendizagem de professores de teatro](#)



60 minutos



Estilo de comunicação



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O JOGO DAS PERGUNTAS

O jogo das perguntas é uma ferramenta poderosa para estimular conversas mais profundas, incentivar a auto-descoberta e encorajar o pensamento criativo.



1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

Explique à sua pessoa mentorada que o jogo das perguntas visa aprofundar o seu pensamento e encorajar a exploração sem fornecer aconselhamento direto. Enfatize o valor das perguntas abertas na criação de conhecimentos e soluções. Esclareça o propósito do jogo de perguntas: aprofundar um tópico de interesse, explorar novos ângulos e descobrir possíveis soluções ou reflexões.

2. SELEÇÃO DO TÓPICO

Peça à sua pessoa mentorada que escolha um tópico que deseja explorar ou aprender mais. Pode ser um objetivo pessoal, um desafio que estão enfrentando ou um assunto sobre o qual têm curiosidade. Explique os tipos de perguntas que devem ser usadas: aquelas que começam com “o quê”, “como” ou “por que” para promover respostas aprofundadas. Desencoraje perguntas que possam ser respondidas com um simples sim ou não.

3. PRÁTICA DA ESCUTA ATIVA

À medida que a sua mentora fala sobre o tema escolhido, escute ativamente para identificar pontos-chave e áreas onde uma exploração mais profunda poderia ser benéfica. Comece por fazer perguntas abertas relacionadas com o tópico. Use frases como “Quais aspectos deste desafio considerou?” ou “Como imagina abordar esta questão?” Faça perguntas que incentivem a autorreflexão e a exploração, como “Por que acha que essa abordagem pode funcionar?” ou “Como esse desafio pode ser visto de outra perspectiva?”

4. CUIDADO COM SOLUÇÕES

Resista ao impulso de fornecer soluções ou conselhos diretos. Em vez disso, concentre-se em facilitar seu processo de pensamento por meio de perguntas bem estruturadas.

5. DISCUSSÃO DA APLICAÇÃO

Incentive a sua pessoa mentorada a considerar como os conhecimentos obtidos pelo jogo das perguntas poderiam ser aplicados à sua situação. Ajude-as a identificar etapas viáveis com base em suas novas perspectivas.

LEIA MAIS

[40 perguntas para fazer a uma pessoa mentora](#)

[05 perguntas que uma pessoa mentora deve fazer](#)



30-45 minutos



Estilo de comunicação



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O JOGO DE FEEDBACK

O jogo de feedback promove uma cultura de melhoria contínua e apoio mútuo.



1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

Explique à pessoa mentorada que o jogo de feedback foi concebido para promover a troca construtiva de feedback para melhorar o desempenho e promover o crescimento. Enfatize a importância de feedback específico, aplicável e positivo. Esclareça que o objetivo do jogo é fornecer e receber feedback que destaque os pontos fortes e áreas para melhoria.

2. SELEÇÃO E PARTILHA

Peça à pessoa mentorada para partilhar um trabalho, projeto ou competência que ela concluiu recentemente ou que está a trabalhar atualmente. Pode ser uma apresentação, um relatório ou qualquer tarefa relevante para seus objetivos. Apresente o modelo de feedback de **Situação, Comportamento e Impacto (SBI)**. Explique que o feedback deve incluir a situação/contexto, o comportamento observado e o impacto desse comportamento.

3. FEEDBACK DA PESSOA MENTORA

Reveja o trabalho ou competência fornecido pela pessoa mentorada. Ofereça feedback que siga o modelo SBI. Por exemplo, "Durante a reunião do projeto, a sua investigação completa e os seus esclarecimentos claros ajudaram a equipa a compreender o tópico complexo, levando a decisões mais informadas". Participe numa conversa reflexiva sobre o feedback trocado. Discuta áreas específicas para melhoria e pontos fortes destacados. Concentre-se nas etapas práticas que podem ser executadas.

4. FEEDBACK DA PESSOA MENTORADA

Convide a pessoa mentorada a fornecer feedback sobre seu estilo de mentoria usando o modelo SBI. Por exemplo, "Durante as nossas sessões, a sua orientação paciente e perspicaz ajudou-me a obter uma compreensão mais profunda dos meus objetivos, levando a uma maior motivação."

5. APOIO E RECURSOS

Forneça recursos ou sugestões que possam ajudar a sua pessoa mentorada a abordar as áreas de melhoria identificadas no feedback. Ofereça o seu apoio na sua jornada de crescimento.

S SITUAÇÃO (hora e sítio)

B COMPORTAMENTO (ação observável)

I IMPACTO (o que sentiu / pensou / experienciou)



30-45 minutos



Estilo de comunicação



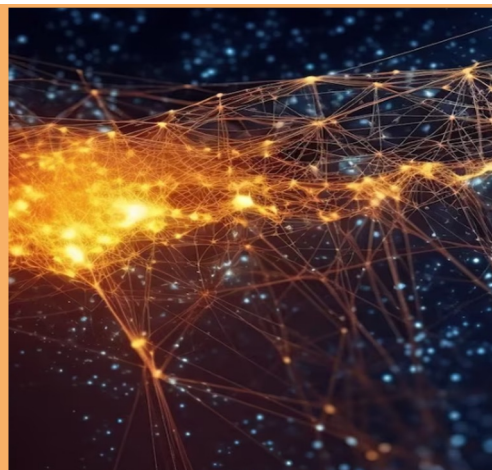
Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O JOGO DO RESUMO

Ao parafrasear e validar ativamente os pensamentos mútuos cria-se um ambiente de apoio que promove um diálogo aberto e interações significativas.



1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

Explique o propósito do jogo do resumo à sua pessoa mentorada: melhorar a comunicação, mostrar interesse genuíno e garantir uma compreensão mútua. Descreva as etapas do jogo do resumo: A sua pessoa mentorada partilhará um problema, objetivo ou feedback, e a pessoa mentorada resumirá o que ela disse com as suas próprias palavras para verificar a sua compreensão.

2. PRATIQUE A ESCUTA ATIVA

À medida que a sua pessoa mentorada fala, ouça ativamente e tome notas sobre os seus pontos principais, emoções expressas e quaisquer questões que ela levante. Evite interromper ou formar julgamentos. Assim que a sua pessoa mentorada terminar de compartilhar, use suas anotações para parafrasear e resumir o que ela disse. Comece com frases como "Se bem entendi..." ou "Então, o que estou a ouvir é..."

3. PROCURAR CONFIRMAÇÃO

Depois de resumir, pergunte à pessoa mentorada se o seu entendimento está de acordo com o que ela pretendia transmitir. Incentive-as a esclarecer quaisquer pontos que o pessoa mentora possa ter perdido ou entendido mal. Se a sua pessoa mentorada fornecer informações ou correções adicionais, reconheça o feedback dela e atualize o seu resumo de acordo. Participe numa conversa para explorar as emoções, pensamentos e ações subjacentes relacionadas ao tópico. Faça perguntas abertas para encorajar uma discussão mais abrangente.

4. REFLETIR E VALIDAR

Refleta sobre como o jogo do resumo lhe permitiu obter uma compreensão mais clara da perspectiva do sua pessoa mentorada. Valide os seus sentimentos e pensamentos expressando empatia e apoio.

5. REPETIÇÃO DOS EXERCÍCIOS

Incorpore o jogo do resumo nas suas interações contínuas da mentoria. A prática regular pode levar a uma melhor comunicação, redução de mal-entendidos e um relacionamento mais forte.

CONSELHO

Estar presente. Mantenha contato visual. Evite interromper. Faça perguntas esclarecedoras. Mostre empatia. Pratique a paciência.



45 minutos



Estilo de comunicação



Dificuldade média

WORLD CAFE

Esta ferramenta oferece um método flexível e criativo que conduz a um diálogo intenso entre as pessoas mentoradas. Desta forma, os problemas e as questões sobre um tópico específico podem ser discutidos intensivamente em pequenos grupos transdisciplinares, os pontos de vista podem ser compreendidos com base em diferentes origens estruturais e lógicas e as propostas de soluções podem ser desenvolvidas.



VISÃO GERAL

Este método pode ser feito digitalmente usando um quadro online, por exemplo, o Miro. Também pode ser feito pessoalmente numa grande folha de papel ou quadro branco.

1. ATMOSFERA ADEQUADA

Primeiro, crie um ambiente agradável para as participantes e cubra cada mesa (de preferência redonda) com uma toalha onde possam escrever (por exemplo, toalha de papel).

2. PEQUENOS GRUPOS

Distribua as pessoas participantes em pequenos grupos (3-5 pessoas) que se sentam juntos numa mesa. Cada mesa pode ter um tema diferente.

3. PRIMEIRA RONDA DE DEBATE

Nos pequenos grupos, pessoas as participantes discutem o respetivo tema através de uma questão pré-definida (+/- 20 minutos). Os pontos mais importantes da discussão deverão ser registrados diretamente por escrito ou graficamente na toalha de mesa. Existem várias rodadas de discussão, geralmente de acordo com o número de questões diferentes.

4. ROTAÇÃO

Após cada ronda, as pessoas participantes passam para qualquer outra mesa. Uma participante previamente selecionada permanece à mesa como “anfitriã” para resumir brevemente as discussões anteriores com as novas participantes.

5. SEGUNDA RONDA DE DISCUSSÃO

Na segunda ronda de discussões, os pontos registados no debate anterior são utilizados para vinculá-los à nova ronda. Existe também a possibilidade de recolher ideias completamente novas. Este processo é repetido até que cada participante tenha visitado todas as mesas ou até que a última questão para discussão tenha sido feita.

6. ÚLTIMA RONDA

Após a última ronda, os resultados e conclusões são apresentados a todas as participantes pelas anfitriãs das mesas, para serem discutidos, e finalmente resumidos.

SUGESTÃO

Pode fazer 3 rondas de perguntas de desenvolvimento, com uma mudança de mesa a cada 20-25 minutos.



120 minutos



Comunicação



Fácil – dificuldade média

CAÇA AO TESOURO

Esta ferramenta ajuda a si e à pessoa mentorada a conhecerem-se, a apreciarem-se mutuamente e a criarem uma relação de confiança.



1. INTRODUÇÃO

Na preparação para o método da Caça ao Tesouro, a pessoa mentora deve formular questões para as pessoas mentoradas. Pode adaptar as perguntas individualmente a um determinado tópico ou projeto. As questões podem basear-se em antecedentes pessoais e culturais, bem como em desenvolvimentos ou desafios em projectos futuros.

2. PREPARAÇÃO

No início, todas as pessoas participantes deverão ter uma lista das questões desenvolvidas anteriormente. Para encontrar respostas a estas perguntas, as pessoas participantes circulam pela sala durante cerca de 15 minutos e conversam com as outras. Para isso, podem pedir a resposta a qualquer pessoa, mas não é permitido obter mais de uma informação de uma pessoa por vez. Além disso, não questione mais que uma pessoa ao mesmo tempo.

3. MAIS INFORMAÇÕES

Peça às pessoas participantes que retornem ao círculo após 15 minutos. Faça todas as perguntas juntas. As pessoas que receberam uma resposta para cada pergunta levantam a mão e nomeiam a resposta.

4. DIFERENTES PONTOS DE VISTA

Agora, faça uma reflexão da atividade discutindo as seguintes questões:

- Quem sente que recebeu uma resposta única ou surpreendente?
- A quem foi feita a mesma pergunta pelas outras participantes e por que acha que isso aconteceu?
- O que aprendeu com o exercício e como mudou a sua confiança nas outras participantes?

SUGESTÃO

Pode fazer diferentes conversas com cerca de 15 minutos e 10 perguntas.



30 minutos



Comunicação



Dificuldade fácil

SOL DA COMPETÊNCIA

Esta ferramenta proporciona-lhe uma forma simples e criativa de ensinar a sua pessoa mentorada a descobrir algo sobre o carácter e as competências de outra pessoa, a descobrir semelhanças e diferenças no grupo e, assim, a reforçar a capacidade de trabalhar em equipa.



1. INTRODUÇÃO

Este método pode ser feito digitalmente usando um quadro branco online, por exemplo, o Miro. Também pode ser feito pessoalmente numa grande folha de papel ou quadro branco.

Comece por desenhar grandes raios de luz solar em um papel/quadro branco de acordo com o número de pessoas mentoradas num pedaço de papel/quadro branco.

2. PREPARAÇÃO

Cada pessoa é agora designada a um raio de sol e reúne pelo menos dez qualidades (por exemplo, competências ou características) sobre si mesma. Uma competência é anotada em um post-it e colada no raio de sol correspondente.

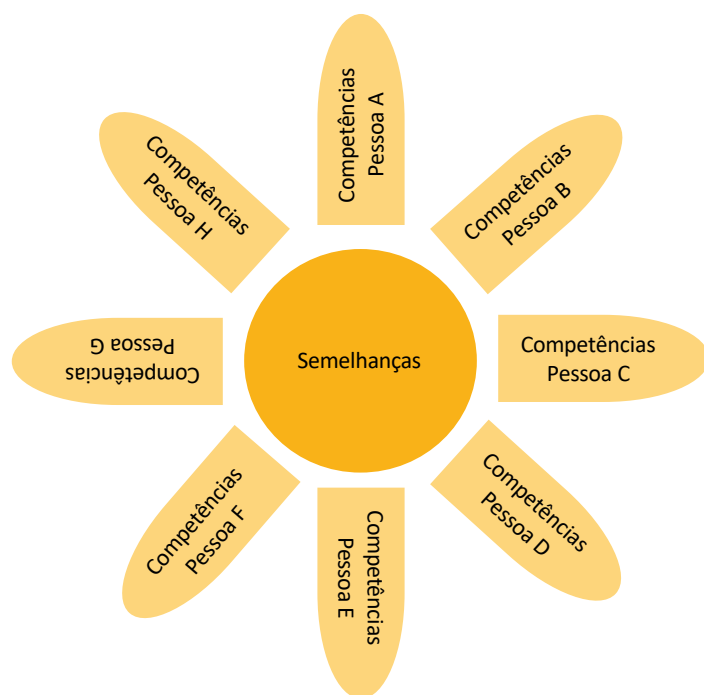
3. CARACTERÍSTICAS

A primeira pessoa agora começa a apresentar as suas características. Características que também se aplicam a outras pessoas podem ser partilhadas imediatamente. Quaisquer perguntas podem ser feitas a qualquer momento.

Reúna as características comuns no meio do sol. Todas as outras características são colocadas no raio de sol da respectiva pessoa. As características que apenas algumas pessoas partilham são anotadas com seus nomes ou com pontos coloridos.

4. NOME DO GRUPO COMUM

Finalmente, as participantes devem encontrar um nome de grupo comum para as competências recolhidas (por exemplo, as comunicativas). Agora, é possível ter uma boa visão geral das competências existentes no grupo.



30 – 40 minutos



Comunicação



Dificuldade fácil

ASSOCIAÇÃO COM CARTÕES

Esta ferramenta mostra como usar cartões de associação para fazer com que as ideias fluam durante uma sessão de brainstorming.



1. INTRODUÇÃO

- Com os cartões de associação, pode expressar pensamentos e sentimentos com base em imagens. Os cartões de associação não apenas proporcionam interação, mas também aprofundam a conversa.
- A pessoa mentora obtém informações sobre como alguém se sente naquele momento, se lembra de algo ou com o que alguém sonha. Os cartões de associação são uma ferramenta versátil que podem melhorar a comunicação, a autoexpressão e o crescimento pessoal na orientação.
- Quer sejam usados na formação de equipas ou na solução criativa de problemas, promovem a compreensão de emoções, pensamentos e aspirações, levando, em última análise, a interações mais significativas e percepções pessoais.

2. CHECK-IN

Espalhe todas as cartas sobre uma mesa. Forneça à mentorada uma pergunta aplicável, a partir da qual ela possa escolher um ou mais cartões. A ideia é que a pessoa mentorada responda à pergunta associando a sua resposta a uma das cartas.

CARTÕES

Pode utilizar todos os tipos de cartões, tais como postais, fotografias, imagens de revistas, etc. É importante ter uma variedade de cartões com símbolos, pessoas, paisagens, edifícios, entre outros.

3. EXEMPLO DE MÉTODOS DE TRABALHO

- Identificação da emoção: qual imagem representa a sua emoção atual?
- Contar histórias: crie uma história com base em alguns cartões selecionados.
- Definição de objetivos: escolha cartões para identificar e visualizar objetivos pessoais. Escolha cartões que correspondam aos resultados desejados e discuta suas intenções.
- Que carta representa a sua identificação com o tema de hoje?
- Que carta representa o que espera levar consigo depois de hoje?



35-50 minutos



Pensamento criativo



Dificuldade média

PENSE FORA DA CAIXA

Esta ferramenta é uma introdução ao pensamento inovador.



1. INTRODUÇÃO

O que é pensar fora da caixa?

Conheça o professor Giovanni Corazza, investigador, criativo e fundador do Instituto Marconi de Criatividade.

Esta é a sua definição de "pensar fora da caixa":

"Fora da caixa é um limite para o nosso pensamento. A fronteira entre o que sabemos e o que (ainda) não pensamos."

Como é que se atravessa a fronteira?

2. RESUMO

Renove a sua forma de ter novas ideias. Em vez de fazer brainstorming, experimente o processo criativo.

Esqueça tudo o que sabe sobre um assunto e comece do zero. Depois, exagere ou combine diferentes elementos. E se daí resultar algo ridículo, vê se consegue torná-lo ainda mais louco.

Registe tudo isto num mapa mental.

EXERCÍCIO

Conceber um caso real ou fictício para experimentar e abordar de forma inovadora e fazer um mapa mental do mesmo.

ASSISTA MAIS

[Giovanni Corazza. " Pensamento criativo - como sair da caixa e gerar ideias." TEDxRoma .](#)



[Luc de Brabandere. "Reinventando o pensamento criativo." TED@BCG Londres.](#)



35-50 minutos



Pensamento criativo



Dificuldade média

EXEMPLO DE FERRAMENTA DE MAPA MENTAL

[Ferramenta de mapa mental de Miro](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

TÉCNICA DE BRAINSTORMING

Esta ferramenta é um bom exemplo de técnica de brainstorming para uso em mentoria.



1. STORYBOARD

O storyboard pode ajudá-la a projetar um processo:

- Faça uma história visual para explorar o problema como uma narrativa.
- Use Post-its para escrever suas ideias como notas individuais. Podem ser todos os tipos de pensamentos, citações e imagens. Essas notas auxiliam a ter uma visão dos novos relacionamentos entre diferentes componentes.
- Depois de ter um grupo de post-its para trabalhar, comece a organizá-los no quadro como uma progressão: primeiro isto, depois aquilo.
- Organizar suas ideias como uma série contínua o ajudará a ver novas conexões e a eliminar materiais estranhos que não apoiam seu objetivo final.

SAIBA MAIS

[Brian Janosch. "Não é brincadeira! Sim, pode aprender como The Onion faz um brainstorming de suas ideias". TED.](#)

[Como liderar um brainstorm.](#)

[Como realizar um brainstorming para introvertidos \(e extrovertidos também\).](#)

2. POR QUE ISSO FUNCIONA

O Storyboarding permite-lhe ver as suas ideias num padrão sequencial. Poderá ter uma visão global de um processo novo ou atual sem se aprofundar demasiado nos detalhes.

Pode começar em qualquer sítio - no início, no meio ou no fim - e depois preencher os espaços em branco.

MAIS TÉCNICAS

[10 técnicas de brainstorming para desenvolver novas ideias](#)

[8 técnicas de brainstorming em grupo para equipes distribuídas e como abordá-las](#)



35-50 minutos



Pensamento criativo



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EXERCÍCIO INSPIRADOR

Este exercício é uma forma muito criativa de expressar o que a pessoa mentorada tem para oferecer. Não fale, crie algo!



1. PROJETAR A EMBALAGEM

Este exercício é uma forma muito criativa de expressar o que a pessoa mentorada tem para oferecer. Nada de falar, crie algo!

Com este exercício, vai conceber uma embalagem de produto para o seu produto, ideia ou serviço.

Configurar:

Providencie materiais como papel, marcadores, papel artesanal, adesivos, fita adesiva e tesoura para desenhar ou confeccionar caixas.

Preencha a caixa

- Reflita sobre o que poderia estar dentro da caixa.
- Considere nomes, clientes potenciais, recursos, funções e outros detalhes definidores.

Fase Dois: Faça a Caixa

- Dê às pessoas mentoradas 30 minutos ou mais para criar a embalagem da sua ideia, imaginando-a numa prateleira de retalho.

Venda a caixa

- Cada equipa ou pessoa apresenta e "vende" sua caixa ao grupo.
- Dê feedback sobre como os recursos são traduzidos em benefícios durante as apresentações.

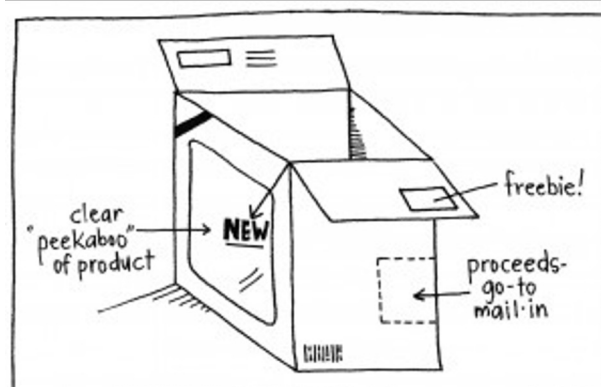
Estratégia: (opção)

- Exiba as caixas criadas num local de destaque como artefatos valiosos.
- Adapte o exercício para se adequar a diferentes contextos e participantes.

2. FONTE

O exercício tem vários nomes e fontes, com adaptações de "Product Box" de Luke Hohmann em "Innovation Games" e contribuições de Jim Highsmith e Bill Shackelford.

[Gamestorming](#)



35-50 minutos



Pensamento criativo



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PERSONA

A persona é uma ferramenta muito utilizada no design thinking que o ajuda a si e à pessoa mentorada a criar um tipo de utilizador exemplar para o seu produto/serviço. Isto permite-lhe definir características e comportamentos concretos e, assim, compreendê-los melhor para que uma abordagem orientada para as necessidades seja apoiada nos seus diferentes projectos.



1. INTRODUÇÃO

No início, pense em quem são os grupos-alvo da pessoa mentorada. Para cada um desses grupos-alvo, crie um tipo de usuário fictício (personalidade) que represente o grupo-alvo específico. Dependendo do número de grupos-alvo, pode ser uma ou mais personalidades. Deve ser criado um número correspondente de modelos nos quais sejam registradas as características mais importantes da sua personalidade.

2. PRIMEIRA ETAPA DE PREPARAÇÃO

Dê um nome fictício à personalidade e represente-a com uma foto. Recolha dados qualitativos e/ou quantitativos do seu grupo-alvo específico. Dependendo da complexidade da recolha de dados, o tempo necessário para o método varia consideravelmente. É aconselhável utilizar dados primários e secundários.

3. SEGUNDA ETAPA DE PREPARAÇÃO

Descrever em conjunto a personalidade da pessoa mentorada. Comece com factos demográficos como a idade, a profissão, o estado civil e o local de residência.

4. MAIS INFORMAÇÕES

Recolha mais informações sobre a personalidade.

- Como é o ambiente destas pessoas?
- Onde é que a sua personalidade passa muito tempo?
- O que as influencia?

Dependendo da relevância para a sua pessoa mentorada, pode adicionar mais atributos.

5. INVESTIGAÇÃO ADICIONAL

Por fim, defina com a sua pessoa mentorada o que ainda não sabe sobre sua personalidade e formule novas tarefas de investigação.

6. DIFERENTES PONTOS DE VISTA

Referir-se sempre à persona ao tomar decisões num projeto específico, por exemplo: **"O meu projeto está alinhado com a minha personalidade e as minhas necessidades estão a ser satisfeitas?"**

A sua pessoa mentorada deve continuar atualizando sua personalidade no projeto à medida que recolhe novas informações.

SAIBA MAIS

[Template para criação de persona](#)



120 – 240 minutos



Pensamento e atuação criativa



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SEIS CHAPÉUS DE PENSAMENTO

Os Chapéus são normalmente representados por seis cores diferentes, cada uma simbolizando um modo de pensar. Esta ferramenta ajuda a pessoa mentora a apoiar as pessoas mentoradas na tomada de decisões a partir de múltiplas perspectivas.



1. BRANCO (FATOS E INFORMAÇÕES)

- Peça à pessoa mentorada para colocar o "Chapéu Branco" e focar-se em informações objetivas e baseadas em dados.
- Incentive-a a reunir fatos, números e dados relacionados ao problema ou tópico em questão.
- Discuta a importância de confiar em informações verificadas e evitar opiniões pessoais nesta fase.

2. VERMELHO (EMOÇÕES E SENTIMENTOS)

- Instrua a pessoa mentorada a colocar o "chapéu vermelho" e expressar suas emoções, intuições e sentimentos viscerais.
- Incentive-a a partilhar abertamente as suas respostas emocionais ao problema ou ideia, sem justificação.
- Enfatize que este é um espaço seguro para expressar sentimentos sem julgamento.

3. PRETO (CRÍTICO, PENSAMENTO NEGATIVO)

- Peça à pessoa mentorada para colocar o "Chapéu Preto" e fazer o papel de advogado do diabo.
- Incentive-a a analisar criticamente e identificar potenciais riscos, pontos fracos ou desvantagens da ideia ou solução.
- Discuta a importância da crítica construtiva sem ataques pessoais.

4. AMARELO (POSITIVO, PENSAMENTO OTIMISTA)

- Peça que a pessoa mentorada coloque o "Chapéu Amarelo" e concentre-se nos aspectos e benefícios positivos. (continua na lado seguinte).

- Incentive-a a explorar as potenciais vantagens, oportunidades e pontos fortes da ideia ou solução.
- Discuta a importância do otimismo considerando diversas perspectivas.

5. VERDE (PENSAMENTO CRIATIVO E INOVADOR)

- Faça com que a sua pessoa mentorada coloque o "Chapéu Amarelo" e concentre-se nos aspectos e benefícios positivos.
- Incentive-as a explorar as potenciais vantagens, oportunidades e pontos fortes da ideia ou solução.
- Discuta a importância do otimismo considerando diversas perspectivas.

6. AZUL (PROCESSO E ORGANIZAÇÃO)

- Conclua o processo com o Chapéu Azul. Coloque o "Chapéu Azul" ou em conjunto a sua pessoa mentorada para supervisionar o processo de pensamento. Resuma as reflexões recolhidas da perspectiva de cada chapéu. Discuta como essas reflexões podem ser organizados, priorizados e transformados em um plano de ação coerente.



60 – 120 minutos



Pensamento e atuação criativa



Dificuldade média

AUTOQUESTIONAMENTO

O pensamento em si é uma competência. Quando os pensamentos são aproveitados e utilizados de forma eficaz para compreender, avaliar, interpretar e chegar a uma decisão, isso pode ser caracterizado como uma competência de pensamento.



1. O QUE ESTÁ A ACONTECER

- Incentive a observação e a consciência da situação atual.
- Melhore a capacidade de identificar e compreender o contexto de um problema.

2. PORQUE É IMPORTANTE?

- Promova a avaliação da importância e relevância da situação ou problema.
- Promova a capacidade de priorizar questões com base na sua importância.

3. O QUE NÃO VEJO?

- Desafie as pessoa mentorada a pensar além do óbvio e a explorar fatores ocultos.
- Incentive a análise crítica de suposições e preconceitos.

4. COMO POSSO SABER?

- Promova a validação da informação por meio de investigação e evidências.
- Promova uma cultura de tomada de decisão baseada em evidências.

5. QUEM DIZ ISSO?

- Incentive o ceticismo e a análise crítica das fontes de informação.
- Promova a alfabetização mediática e a capacidade de escolher fontes confiáveis.

6. O QUE MAIS? E SE?

- Incentive a criatividade e a exploração de perspectivas e soluções alternativas.
- Aprimore as competências de resolução de problemas considerando vários cenários.

SAIBA MAIS

[Surya Mukhi Venigalla. “Autoquestionamento significa uma mudança na percepção de sucesso”. TED.](#)



30 minutos



Autorregulação



Dificuldade fácil

TREINO CEREBRAL

Esta ferramenta pode fornecer-lhe uma série de ideias para jogos que contribuem diretamente para a eficácia e o sucesso das relações de mentoria.



1. RECONHECIMENTO DE PADRÕES

Muitos jogos de puzzle, como o Sudoku, os puzzles e o Tetris, exigem que se reconheçam e completem padrões. Isto treina o cérebro a identificar regularidades e irregularidades, uma componente essencial do pensamento crítico.

2. DEDUÇÃO LÓGICA

Jogos como o xadrez e os puzzles lógicos exigem raciocínio lógico e dedução. É necessário planear as jogadas, antecipar as acções do adversário e considerar vários resultados. Isto promove o pensamento analítico e o desenvolvimento de estratégias.

3. CONSCIÊNCIA ESPACIAL

Jogos de raciocínio espacial, como quebra-cabeças 3D ou exercícios de visualização espacial, melhoram a sua capacidade de manipular objetos mentalmente e compreender suas relações espaciais. Essa competência é valiosa quando precisa de visualizar cenários complexos ou resolver problemas espaciais na vida real.

4. MEMÓRIA E RECORDAÇÃO

Jogos baseados na memória, como cartões de correspondência de memória ou aplicações de treino cerebral, como o Lumosity, podem melhorar a sua memória e retenção de informação. O pensamento crítico muitas vezes depende da sua capacidade de recordar e aplicar informações relevantes.

5. ATENÇÃO AOS DETALHES

Muitos jogos de treino cerebral exigem que preste muita atenção aos detalhes, o que é crucial para o pensamento crítico. Perder um pequeno detalhe num quebra-cabeça pode levar a conclusões ou soluções incorretas.

6. TOMADA DE DECISÕES

Os jogos que envolvem escolhas e consequências, como os jogos de estratégia ou de ficção interactiva, podem ajudá-lo a praticar a tomada de decisões. Aprenderá a avaliar opções, a antecipar resultados e a fazer escolhas informadas.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Como treinar uma mente empreendedora para ser produtiva.](#)

[Treino cerebral simples para empreendedores](#)

[5 técnicas de treino cerebral para cultivar seu génio criativo](#)



30 minutos



Desenvolvimento da capacidade de raciocínio



Dificuldade fácil

PIRÂMIDE DO FLOREAMENTO

Este modelo divide o pensamento crítico em níveis hierárquicos, começando pelas competências fundamentais e progredindo até às capacidades cognitivas avançadas.



1. CONHECIMENTO

A base da pirâmide representa o alicerce fundamental do pensamento crítico. Envolve adquirir e compreender informações, fatos e conceitos relevantes para um determinado assunto ou problema. Sem uma base sólida de conhecimento, o pensamento crítico não pode prosseguir de forma eficaz.

2. COMPREENSÃO

Depois de reunir o conhecimento, o próximo passo é compreender e captar o significado das informações. Isto envolve compreender o contexto, identificar ideias-chave e resumir o material.

3. APLICAÇÃO

Com uma boa compreensão das informações, é possível aplicar o que aprendeu em diferentes contextos. Este nível de pensamento crítico envolve a utilização do conhecimento e da compreensão para resolver problemas ou tomar decisões.

4. ANÁLISE

A análise requer a divisão de informações complexas nas suas partes e a identificação de padrões, relacionamentos e suposições subjacentes. Esta etapa envolve procurar evidências, avaliar argumentos e identificar preconceitos.

5. SÍNTESE

A síntese envolve pegar nas informações analisadas e combiná-las de maneiras criativas e inovadoras para gerar novos entendimentos, ideias ou soluções. Trata-se de ver conexões entre diferentes informações e pensar de forma holística.

6. AVALIAÇÃO

A este nível, avalie de forma crítica a qualidade e a validade da informação, dos argumentos ou das soluções. Considere as provas, a lógica e a credibilidade das fontes para fazer juízos sobre o seu valor.

ASSISTA MAIS

[Utilize o Bloom para pensar criticamente](#)



60-90 minutos



Organização



Dificuldade difícil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ENTRADAS NO DIÁRIO

Esta ferramenta oferece uma lista de sugestões que encorajam a sua pessoa mentorada a refletir sobre as suas experiências, emoções e estratégias para ultrapassar desafios. O registo no diário pode ser uma ferramenta poderosa para desenvolver a resiliência.



1. DEFINIÇÃO DO OBJETIVO

Definir claramente o objetivo do exercício de anotações no diário. Está a centrar-se na autorreflexão, na gratidão, na resolução de problemas ou noutro aspeto da resiliência?

2. DETERMINAÇÃO DE FREQUÊNCIA E DURAÇÃO

Decida com que frequência a pessoa mentorada se envolverá com as entradas do diário (por exemplo, diariamente, semanalmente) e por quanto tempo (por exemplo, 10 minutos, 30 minutos).

3. SELEÇÃO DE TÓPICOS E TEMAS

Identifique temas ou tópicos específicos que se alinhem com os objetivos de construção de resiliência. Considere os antecedentes, experiências e desafios da pessoa mentorada ao elaborar as instruções. Certifique-se de que sejam relevantes e significativos para ela.

4. INSTRUÇÕES CLARAS

Explique claramente como a pessoa mentorada deve abordar o processo de registo no diário. Por exemplo, devem ser incentivadas a escrever livremente, sem se preocupar com gramática ou ortografia. Enfatiza a importância da autenticidade e honesta em suas anotações no diário. Isso ajuda a pessoa mentorada a obter reflexões mais profundas sobre seus pensamentos e emoções.

5. ÊNFASE NA REFLEXÃO

Incentive a sua pessoa mentorada a refletir sobre a sua escrita. O que estas pessoas aprenderam sobre si mesmas? Como é que o exercício as fez sentir?

6. FEEDBACK E APOIO

Forneça feedback sobre as entradas do diário da pessoa mentorada, se apropriado. Ofereça encorajamento e apoio, e aborde quaisquer desafios que possam estar a enfrentar.

7. ADAPTAÇÃO E AJUSTE

Com base no feedback e no progresso da pessoa mentorada, considere fazer ajustes nas instruções ou na estrutura do exercício para melhor atender às suas necessidades.



45-60 minutos



Auto-reflexão



Dificuldade média

EXERCÍCIO DE CONSTRUÇÃO DE RESILIÊNCIA

Esta ferramenta ajuda a melhorar a capacidade da pessoa mentorada para navegar e adaptar-se eficazmente aos desafios, adversidades e factores de stress.



1. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS CLAROS

Indique claramente o objetivo do exercício. Que aspecto específico da resiliência pretende abordar (por exemplo, lidar com o stress, adaptar-se às mudanças, recuperar-se de contratempos)?

2. APRESENTAÇÃO DO CONCEITO DE RESILIÊNCIA

Forneça uma apresentação geral sobre resiliência e sua importância. Explique como a construção de resiliência pode beneficiar a sua pessoa mentorada na sua vida pessoal e profissional.

3. ENVOLVIMENTO A PESSOA MENTORADA NUMA ATIVIDADE

Escolha uma atividade que esteja alinhada com os objetivos. Pode ser um cenário de dramatização, um exercício de resolução de problemas ou uma atividade de expressão criativa.

4. INCENTIVO À REFLEXÃO

Após a atividade, peça à sua pessoa mentorada que reflita sobre a suas experiências. O que elas aprendeu? Como se sentiu? Que estratégias elas utilizou? Esta reflexão ajuda a solidificar a aprendizagem.

5. RELAÇÃO COM CENÁRIOS DA VIDA REAL

Ajude as suas pessoas mentoradas a conectarem-se com o que aprenderam com situações da vida real. Discuta como as estratégias praticadas no exercício podem ser aplicadas no seu quotidiano.

6. RESUMO DAS PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Reveja os pontos e conhecimentos principais do exercício. Enfatize como estes podem ser aplicados para aumentar a resiliência.

7. FECHAMENTO DA SESSÃO

Termine a sessão com um resumo do que foi abordado. Incentive a sua pessoa mentorada a continuar a desenvolver a sua resiliência e forneça recursos para uma exploração mais aprofundada.

ASSISTA MAIS

[Denise Mai. "How to build resilience as your superpower". TED.](#)



30-45 minutos



Resiliência



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

TÉCNICA SCAMPER

SCAMPER é um acrónimo que significa Substituir, Combinar, Adaptar, Modificar, Utilizar de outra forma, Eliminar e Inverter/Reorganizar. Siga estas instruções passo a passo para facilitar uma sessão SCAMPER envolvente e produtiva com as pessoas mentoradas.



1. INTRODUÇÃO

- Comece por apresentar a ferramenta de resolução de problemas SCAMPER às suas pessoas mentoradas. Partilhe exemplos de como a técnica SCAMPER tem sido utilizada com sucesso em vários setores para incentivar o pensamento inovador.

2. IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

- Defina o problema ou desafio que deseja que as suas pessoas mentoradas abordem. Pode estar relacionado com os seus projetos, negócios ou objetivos pessoais.

3. GUIA DE ACRÓNIMOS SCAMPER

Substituir: Peça às pessoas mentoradas que considerem substituir certos elementos da sua solução atual por algo diferente. Que alternativas poderiam melhorar a solução?

Combinar: Incentive as pessoas mentoradas a pensar em combinar diferentes ideias, elementos ou processos para criar uma nova solução que aproveite sinergias.

Adaptar: Discuta como soluções ou ideias existentes de diferentes contextos poderiam ser adaptadas para resolver o problema atual.

Modificar: Desafie as pessoas mentoradas a explorarem como podem modificar vários aspectos da sua solução para melhorar a sua eficácia.

Dar outro uso: Incentive as pessoas mentoradas a pensar em como a sua solução poderia ser reaproveitada para um contexto diferente. [Put to another use]

Eliminar: Peça às pessoas mentoradas para identificarem elementos que poderiam ser removidos ou simplificados de sua solução sem comprometer sua eficácia.

Reorganizar: Peça às pessoas mentoradas que considerem como poderiam inverter a ordem ou a disposição dos componentes para criar uma nova perspectiva.

4. AVALIAÇÃO DE IDEIAS

Depois de explorar todos os elementos, oriente as suas pessoas mentoradas na avaliação e seleção das ideias mais promissoras geradas durante a sessão. Discuta a viabilidade, o impacto potencial e o alinhamento com o problema ou desafio.

5. PARTILHA E DISCUSSÃO

Depois de que as ideias promissoras forem identificadas, ajude as suas pessoas mentoradas a desenvolver planos de ação para implementar e testar essas ideias. Incentive-as a considerar possíveis obstáculos, recursos necessários e prazos.



90 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média

OS 8 PASSOS DE MCKINSEY

Esta ferramenta irá ajudá-lo a trabalhar com o seu grupo de pessoas mentoradas através da estrutura de resolução de problemas McKinsey, incorporando os princípios de uma eficaz capacidade de decisão.



1. A PRIMEIRA REUNIÃO

- Apresente o conceito de resolução de problemas proativa com uma hipótese. Explique que uma hipótese bem definida define a direção para encontrar soluções.
- Incentive as pessoas mentoradas a se prepararem para a sessão com uma hipótese preliminar relacionada ao problema em questão.

2. IMPORTÂNCIA DA INTUIÇÃO

- Explique que combinar a intuição com a análise de dados pode levar a uma compreensão mais holística.
- Instrua as pessoas mentoradas a partilharem sua intuição inicial sobre o problema antes de mergulhar na análise de dados.

3. INVESTIGAÇÃO

- Incentive as suas pessoas mentoradas a explorar as soluções e melhores práticas existentes, enfatizando a importância da pesquisa para informar as decisões.
- Oriente as suas pessoas mentoradas a investigar quais os problemas semelhantes enfrentados por outras organizações e identificar possíveis soluções.

4. A HISTÓRIA POR TRÁS DOS DADOS

- Explique a importância de apresentar dados numa narrativa significativa. Os dados apoiam a história em vez de sobrecarregá-la.
- Instrua as suas pessoas mentoradas a analisar os dados que recolheram e a organizá-los numa narrativa coerente que apoie as suas hipóteses.

5. O CONCEITO PREWIRE

- Apresente o conceito Prewire que envolve a construção de um apoio para uma solução antes de apresentá-la formalmente.

- Incentive as pessoas mentoradas a identificar as principais partes interessadas que precisam de ser informadas/persuadidas e a definir estratégias para obter o seu apoio.

6. COMEÇO PELA CONCLUSÃO

- Discuta o poder de iniciar uma apresentação com a conclusão e depois fornecer as informações de apoio.
- Instrua as pessoas mentoradas a estruturarem a apresentação de resolução de problemas, com hipóteses e as principais conclusões.

7. ETAPAS

- Explique o princípio de fazer progresso constante, concentrando-se em etapas incrementais alcançáveis.
- Oriente as pessoas mentoradas a identificarem as ações imediatas que podem tomar para avançar em direção a uma solução, mesmo que ainda não estejam prontas para uma grande solução.

8. RESPEITE O SEU TEMPO

- Incentive as pessoas mentoradas a gerir o tempo de forma eficaz para cada etapa do processo de resolução de problemas e evite análises excessivas.



120 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SUGESTÕES PARA OS 8 PASSOS MCKINSEY

Este exercício irá habilitar a pessoa mentorada a abordar desafios complexos de forma eficaz e eficiente. Ao guiar as suas pessoas mentoradas através dos 8 Passos para a Resolução de Problemas McKinsey, incorporando os princípios mencionados, está a fornecer-lhes uma estrutura abrangente de resolução de problemas enriquecida com estratégias práticas de decisão. Algumas sugestões de cenários para usar na discussão:

CENÁRIO 1: ESTRATÉGIA DE EXPANSÃO DO COMÉRCIO RETALHISTA

- *Situação:* Uma empresa retalhista enfrenta desafios na expansão das suas operações para novos mercados.
- *Questões :* Concorrência, diferenças culturais, obstáculos relacionados com regulação de mercados. .
- *Causas de origem:* Pesquisa de mercado limitada, localização inadequada, desconhecimento das regulamentações locais.
- *Soluções :* Campanhas de marketing personalizadas, parcerias estratégicas e especialistas legais na equipa.
- *Planos de Ação:* Desenvolva planos de marketing personalizados para cada novo mercado, estabeleça parcerias com empresas locais e contrate consultores jurídicos para conformidade regulatória.

CENÁRIO 2: OTIMIZAÇÃO DA CADEIA DE ABASTECIMENTO

- *Situação:* Uma empresa de fabrico está a sofrer interrupções na cadeia de abastecimento que afectam a sua produção.
- *Questões:* Gestão de stock, atrasos no transporte, confiança do fornecedor.
- *Causas de origem:* Previsão de demanda imprecisa, falta de fornecedores de backup, comunicação inadequada.
- *Soluções:* Previsão incorrecta da procura, falta de fornecedores de reserva, comunicação inadequada.
- *Planos de Ação:* Integrar software de previsão da procura, identificar e integrar fornecedores de reserva e estabelecer protocolos de comunicação regulares.

SUGESTÕES PARA OS 8 PASSOS MCKINSEY

Este exercício irá capacitar as pessoas mentoradas a abordarem desafios complexos de forma eficaz e eficiente. Ao guiar as pessoas mentoradas através dos 8 Passos para a Resolução de Problemas McKinsey, incorporando os princípios especificados, está a fornecer-lhes uma estrutura abrangente de resolução de problemas enriquecida com estratégias práticas de tomada de decisão.

CENÁRIO 3: ENVOLVIMENTO DOS FUNCIONÁRIOS

- *Situação:* Uma empresa tecnológica em fase inicial está a enfrentar um baixo nível de envolvimento dos funcionários e uma elevada rotatividade.
- *Problemas:* Falta de oportunidades de crescimento, lacunas na comunicação, expectativas pouco claras.
- *Causas de origem:* Ausência de programas de desenvolvimento profissional, mecanismos de feedback limitados, planos de carreira indefinidos.
- *Soluções:* Introduzir programas de mentoria, estabelecer sessões regulares de feedback e mapear uma progressão clara na carreira.
- *Planos de Ação:* Lançar iniciativas de mentoria, agendar sessões de feedback trimestrais e criar planos de desenvolvimento de carreira personalizados.

CENÁRIO 4: EFICÁCIA DO MARKETING

- *Situação:* Uma empresa de comércio eletrónico está a enfrentar baixas taxas de conversão e retenção de clientes.
- *Problemas:* Estratégias de marketing ineficazes, pobre experiência do utilizador do sítio Web, falta de envolvimento do cliente.
- *Causas de origem:* Mensagens de marketing desalinhas, navegação complicada no site e ausência de programas de fidelidade.
- *Soluções:* Rever o conteúdo de marketing para atender às necessidades do cliente, melhorar o design do site e introduzir programas de fidelidade.
- *Planos de ação:* Conduzir pesquisas de mercado para personalizar mensagens de marketing, colabore com designers de UX para melhorias no site e implemente um programa de fidelidade com diferentes níveis.

ESTRUTURA DE RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS DA ACCENTURE

Esta ferramenta irá auxiliar no trabalho de grupo das pessoas mentoradas nas suas capacidades de resolução de problemas. O enquadramento estruturado da Accenture Case Interview permitir-lhes-á enfrentar coletivamente desafios complexos utilizando uma abordagem sistemática



1. INTRODUÇÃO

- Apresente a estrutura de entrevistas da Accenture (consulte a Parte 2), que é amplamente utilizada para analisar e resolver problemas de laborais. Enfatize a importância de dividir os desafios em etapas gerenciáveis para a tomada de decisões estratégicas.

2. CONFIGURAÇÃO DE ATIVIDADES

- Divida as suas pessoas mentoradas em pequenos grupos. Cada grupo trabalhará num cenário específico utilizando a estrutura da 'Entrevista de Caso'.
- Forneça a cada grupo as informações do cenário e oriente-os através da estrutura, passo a passo.

3. APRESENTAR OS 5 PASSOS CHAVES

- Esclarecer o problema; juntar informação, analisar as informações, desenvolver soluções, comunicar recomendações, discutir a finalidade e os objetivos de cada etapa, destacando como contribuem para o processo geral de resolução de problemas.

4. ATIVIDADE DE GRUPO

- As pessoas mentoradas devem envolver-se ativamente em discussões, colaborar na análise de dados e na criação de soluções criativas. As pessoas mentoradas orientam o processo para avaliar opções e chegar a um consenso sobre a solução mais viável.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO

- Continue a alternar entre si e as suas pessoas mentoradas até que cada grupo tenha tido a oportunidade de partilhar a sua apresentação.

DICAS DE FACILITAÇÃO

- Forneça a cada grupo os detalhes sobre o cenário e uma cópia da estrutura da 'Entrevista de Caso'.
- Incentive a participação ativa, a colaboração e a resolução criativa de problemas dentro dos grupos.
- Atribua tempo suficiente para que cada grupo trabalhe no quadro e desenvolva as suas recomendações.
- Durante a fase de apresentação e discussão, promova uma troca aberta de ideias e incentive os grupos a aprenderem uns com os outros.
- Ao orientar as suas pessoas mentoradas através da estrutura utilizando estes diversos cenários, permitindo que elas abordem desafios complexos de forma sistemática e estratégica. Esta atividade em grupo aprimorará as suas competências de resolução de problemas, trabalho em equipa e capacidade de analisar e recomendará soluções para cenários de laborais do mundo real.



120 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ESTUDO DE CASO: EXERCÍCIOS DA ACCENTURE

Algumas sugestões de cenários para utilizar na discussão:

CENÁRIO 1: ESTRATÉGIA DE ENTRADA NO MERCADO PARA UMA STARTUP DE TECNOLOGIA

- **Problema:** Uma startup de tecnologia deseja expandir-se para um novo mercado, mas não tem certeza sobre a estratégia de entrada ideal.
- **Detalhes do Cenário:** A startup produz soluções tecnológicas educacionais inovadoras para escolas e quer entrar no mercado internacional.
- **Esclarecer:** Defina as principais questões sobre o mercado, público-alvo, concorrência e opções de entrada no mercado.
- **Reunir informações:** Investigue o mercado-alvo, neste caso, o setor educacional. Recolha também informações sobre possíveis concorrentes, os requisitos regulamentares e as potenciais parcerias.
- **Analisar informações:** Analise os dados recolhidos para avaliar a procura do mercado, os pontos fortes da concorrência e possíveis barreiras à entrada.
- **Desenvolver soluções:** Gere estratégias para entrada no mercado, como parcerias diretas com escolas locais, parcerias de licenciamento ou distribuição online.
- **Comunicar recomendações:** Apresente a estratégia de entrada no mercado recomendada, com elementos de prova e riscos potenciais.
- **Melhorias:** Implemente um programa de fidelidade com diferentes níveis.

ESTUDO DE CASO: EXERCÍCIOS DA ACCENTURE

Algumas sugestões de cenários para utilizar na discussão:

CENÁRIO 2: EXPERIÊNCIA DO CLIENTE NUMA PLATAFORMA DE E-COMMERCE

- **Problema:** Uma plataforma de comércio eletrônico está a receber reclamações de clientes sobre a experiência do utilizador e deseja melhorar a satisfação do cliente.
- **Detalhes do Cenário:** A plataforma de e-commerce oferece uma ampla gama de produtos de diversos vendedores e atua num mercado competitivo.
- **Esclarecer:** Defina os problemas que afetam a experiência do cliente, incluindo navegação no site, pesquisa de produtos, processo de checkout e suporte ao cliente.
- **Colete informações:** Recolha feedback dos utilizadores, conduza uma investigação, analise o site e compare com as experiências dos clientes dos concorrentes.
- **Analise informações :** Identifique pontos problemáticos no percurso do utilizador, entenda as preferências do cliente e avalie a eficácia do apoio ao cliente.
- **Desenvolva soluções:** Proponha soluções como melhoria do design do site, implementação de um chatbot com tecnologia de IA para apoio instantâneo e oferta de recomendações personalizadas.
- **Comunicar recomendações:** Apresente as soluções recomendadas com informações baseadas em dados e potenciais benefícios para a satisfação e retenção do cliente.

ESTUDO DE CASO: EXERCÍCIOS DA ACCENTURE

Algumas sugestões de cenários para utilizar na discussão:

CENÁRIO 3: MELHORIA DA EFICIÊNCIA OPERACIONAL PARA UMA EMPRESA DE FABRICO

- **Problema:** Uma empresa de fabrico enfrenta ineficiências operacionais que levam a atrasos na produção e aumento de custos.
- **Detalhes do Cenário:** A empresa fabricante produz produtos eletrónicos de consumo e opera num mercado global competitivo.
- **Esclarecer:** Identifique os principais desafios operacionais, incluindo gargalos de produção, problemas de controle de qualidade e interrupções na cadeia de suprimentos.
- **Recolher informações:** Recolha dados sobre os processos de produção, manutenção de equipamentos, garantia de qualidade e desempenho da cadeia de abastecimento.
- **Analisar informações:** Analise os dados para identificar falhas, avaliar a eficiência da linha de produção e identificar as causas principais dos problemas de qualidade.
- **Desenvolver soluções:** Gere soluções como a implementação de princípios de manufatura enxuta, atualização de equipamentos e aprimoramento de processos de controle de qualidade.
- **Comunicar recomendações:** Crie soluções, tais como a aplicação de princípios de produção otimizada, a modernização do equipamento e a melhoria dos processos de controlo da qualidade.

PROJETAR UM GUARDA-CHUVA

Nesta sessão de grupo, irá orientar as suas pessoas mentoradas através da estrutura criativa do Radial Diagram, permitindo-lhes abordar desafios complexos de forma colaborativa.



1. A PRIMEIRA REUNIÃO

- Apresente a estrutura do Radial Diagram. Explique que esta ferramenta criativa ajuda a identificar problemas interligados dentro de uma questão maior. Enfatize a importância de explorar várias dimensões de um problema para descobrir desafios subjacentes.

2. CONFIGURAÇÃO DE ATIVIDADES

- Divida as pessoas mentoradas em pequenos grupos.
- Cada grupo trabalhará em um cenário específico usando a estrutura do Radial Diagram.
- Forneça a cada grupo as informações do cenário e oriente-os através da estrutura, passo a passo.

3. APRESENTAR ETAPAS DO QUADRO

- Defina o problema central (problema do guarda-chuva)
- Identifique problemas associados
- Explore interconexões
- Gere entendimentos e soluções
- Discuta a finalidade e os objetivos de cada etapa, destacando como contribuem para o processo geral de resolução de problemas.

4. CENÁRIO DE GRUPO

- Atribua um cenário a cada grupo. Dê tempo para os grupos trabalharem nas etapas da estrutura do Radial Diagram para seus respectivos cenários.
- Incentive os membros do grupo a debater ideias, discutir ideias e aproveitar as perspectivas uns dos outros.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO

- Facilite uma discussão após cada grupo ter concluído o seu exercício de resolução de problemas, pedindo-lhes que apresentem as suas conclusões, ideias e recomendações a todo o grupo.

DICAS DE FACILITAÇÃO

- **Forneça** a cada grupo os detalhes do cenário e um modelo de radial diagram em branco.
- **Incentive** o brainstorming, a discussão e a colaboração dentro dos grupos.
- **Reserve** tempo suficiente para que cada grupo preencha os seus diagramas e desenvolva as suas ideias.
- **Promova** uma troca aberta de ideias e incentive os grupos a aprenderem com as perspectivas uns dos outros durante a fase de apresentação e discussão.
- Ao orientar as suas pessoas mentoradas através da estrutura do diagrama utilizando estes diversos cenários, está a permitir-lhes abordar desafios complexos com uma visão holística e descobrir questões subjacentes interligadas.
- Esta atividade em grupo irá melhorar as suas capacidades de resolução de problemas, criatividade e aptidão para identificar soluções multidimensionais para cenários do mundo real.



90 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SUGESTÕES DE CENÁRIOS

Algumas sugestões de cenários para aplicar o Radial Diagram, também conhecido por Umbrella Problem, para resolver problemas de uma forma criativa. Leia as seguintes sugestões de cenários para uma melhor aplicação do exercício.

CENÁRIO 1: SOLUÇÕES DE EMBALAGENS SUSTENTÁVEIS PARA UMA EMPRESA DE BENS DE CONSUMO

- **Problema :** Uma empresa de bens de consumo está empenhada em reduzir a sua pegada ambiental e pretende explorar opções de embalagens sustentáveis.
- **Detalhes do Cenário:** A empresa produz uma gama de produtos com diversas opções de embalagem, desde produtos perecíveis até itens duráveis.
- **Problema Central (Problema Guarda-chuva):** Identificar soluções de embalagens sustentáveis em diversas categorias de produtos.
- **Problemas associados:** Equilibrar a proteção do produto, a eficiência de custos, o apelo ao cliente e o enquadramento legal.
- **Interconexões:** Explore as relações entre materiais de embalagem, processos de produção, preferências do cliente e impacto ambiental.
- **Entendimentos e soluções :** Proponha soluções como o uso de materiais de base biológica, melhoria de designs de embalagens para transporte eficiente e envolvimento dos clientes no caminho para a sustentabilidade.

CENÁRIO 2: ESTRATÉGIAS DE RETENÇÃO DE TALENTOS PARA UMA EMPRESA DE IT

- **Problema:** Uma empresa de IT está a enfrentar desafios para reter os melhores talentos e deseja implementar estratégias eficazes para reduzir a rotatividade.
- **Detalhes do cenário:** A empresa opera num setor de tecnologia competitivo e tem como objetivo criar um ambiente de trabalho propício para os seus funcionários.
- **Problema Central (Problema Guarda-chuva):** Desenvolver estratégias abrangentes de retenção de talentos para aumentar a satisfação e o envolvimento dos funcionários.
- **Problemas associados:** Abordar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oportunidades de crescimento de carreira, remuneração competitiva e dinâmica de equipa.
- **Interconexões:** Explore como cada problema associado impacta os outros e influência coletivamente a retenção de talentos.
- **Entendimentos e soluções :** Recomende soluções como acordos de trabalho flexíveis, programas de mentoria, planos de desenvolvimento de carreira personalizados e promoção de uma cultura de equipa colaborativa.

SUGESTÕES DE CENÁRIOS

Algumas sugestões de cenários para aplicar o Radial Diagram, também conhecido por Umbrella Problem, para resolver problemas de uma forma criativa. Leia as seguintes sugestões de cenários para uma melhor aplicação do exercício.

CENÁRIO 3: DIVERSIFICAÇÃO DAS FONTES DE RENDIMENTO PARA UMA EMPRESA DE HOTELARIA

- **Problema:** Uma empresa hoteleira, focada numa única fonte de rendimentos, pretende explorar oportunidades de diversificação para fortalecer a sua estabilidade financeira.
- **Detalhes do cenário:** A empresa opera um hotel boutique e procura formas de gerar receitas adicionais, para além das reservas de quartos.
- **Problema Central (Problema Guarda-chuva):** Identificar e implementar novas fontes de rendimento para complementar as operações do hotel.
- **Problemas Associados:** Avaliar potenciais fontes de rendimento, garantir o ajuste com a identidade da marca, gerir recursos de forma eficaz.
- **Interconexões:** Examine como cada nova fonte de receita poderia aproveitar os recursos existentes e melhorar a experiência geral dos hóspedes.
- **Entendimentos e soluções:** Sugira soluções como a oferta de serviços de hospedagem de eventos, a colaboração com artesãos locais para ofertas exclusivas de comércio e o lançamento de pacotes de experiências exclusivas.

BRAINSTORMING PARA SOLUÇÕES CRIATIVAS

Nesta sessão de grupo, guiará um grupo de pessoas mentoradas através de uma atividade de brainstorming de resolução criativa de problemas. O objetivo é gerar ideias inovadoras para resolver um problema específico.



PREPARAÇÃO

- Selecione uma problemática relevante para os interesses e necessidades do grupo.
- Familiarize-se com as técnicas de brainstorming que vai utilizar.
- Organize a sala (ou o espaço digital) para garantir que todos conseguem ver o quadro branco ou o ecrã partilhado.

1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às pessoas mentoradas e explique o objetivo da sessão: gerar ideias criativas para resolver um problema específico.
- Apresente brevemente a definição do problema ao grupo e estabeleça as regras básicas para uma participação respeitosa e aberta.

2. ATIVIDADE DE AQUECIMENTO

- Comece com uma atividade de aquecimento para fazer fluir a criatividade, fazendo uma pergunta divertida e não relacionada ao grupo, incentivando respostas rápidas e criativas.
- Exemplo: "Se pudessem ter qualquer superpoder, qual seria e como utilizariam para resolver um problema do quotidiano?"

3. GERAR IDEIAS

Explique o processo de brainstorming ao grupo. Comece apresentando a "Técnica Clássica de Brainstorming":

- Defina um cronómetro para 5 minutos e incentive as pessoas mentoradas a anotar individualmente o maior número possível de ideias relacionadas à definição do problema.
- Enfatize a quantidade em vez da qualidade.
- Após 5 minutos, peça a cada pessoa que partilhe as suas ideias, uma por uma, enquanto a pessoa mentora escreve no quadro branco.

4. COMBINAÇÃO DE IDEIAS

- Apresente a "Técnica de Combinação de Ideias":
- Reveja a lista de ideias criadas no quadro branco.
- Incentive as pessoas mentoradas a identificar combinações ou variações interessantes das ideias existentes.
- Anote as novas ideias e facilite uma discussão sobre os potenciais pontos fortes e fracos de cada ideia resultante.

5. AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DE IDEIAS

- Explique a importância de avaliar e selecionar as ideias mais promissoras. Peça às pessoas mentoradas que marquem individualmente as ideias combinadas que consideram mais intrigantes.
- Discuta em grupo quais ideias receberam mais notas e por que elas se destacam.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

- Post-its e canetas (ou ferramentas digitais para sessões virtuais).
- Temporizador (para cada fase).
- Definição do problema (claramente definida e partilhada com as pessoas mentoradas antes da sessão).



90 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PRINCIPAIS REGRAS DE NETWORKING

Esta ferramenta proporciona informações importantes sobre as regras de um networking eficaz. Pode auxiliar tanto a pessoa mentora como a pessoa mentorada a desenvolver as suas competências de networking e criar relações úteis.



VISÃO GERAL

Veja esta ferramenta como uma diretriz para melhorar as capacidades networking da pessoa mentorada, em vez de um exercício rigoroso e passo a passo.

1. APRENDA MAIS SOBRE A PESSOA

Incentive a sua pessoa mentorada a ter um grande interesse na pessoa com quem deseja interagir. Sugira que invistam tempo aprendendo mais sobre os seus interesses, objetivos e valores.

2. DESENVOLVA RELAÇÕES SEM CONTABILIZAR

Incentive a sua pessoa mentorada a pensar nos relacionamentos como um músculo que cresce e se fortalece com o uso. Quanto mais investirem na construção de ligações significativas, na oferta de apoio e na demonstração de interesse genuíno pelos outros, mais forte se tornará a sua rede.

3. CONSTRUA UMA REDE ANTES DE PRECISAR DELA

Incentive a sua pessoa mentorada a construir relacionamentos de forma proativa, sem esperar benefícios imediatos. Ao focar-se em conexões genuínas, a sua pessoa mentorada pode estabelecer uma base sólida que será inestimável no futuro.

SABER MAIS

[LEIA: "Nunca coma sozinho", de Keith Ferrazzi](#)

[ASSISTA: "Como construir uma rede poderosa", de Keith Ferrazzi com Lewis Howes](#)

4. ESCOLHA AS MELHORES PESSOAS PARA NETWORKING

Aconselhe a sua pessoa mentorada a estar atenta à forma como gere o seu tempo e prioriza suas interações. Nem todas as pessoas proporcionarão benefícios iguais, por isso precisam de discernir entre ligações valiosas e outras que podem não ser tão produtivas.

5. A MELHOR CONVERSA É EVITAR CONVERSA

Em vez de se envolver em conversa de circunstância trivial ou desinteressante para preencher o tempo, encoraje a sua pessoa mentorada a dar prioridade à honestidade e à abertura nas suas interações com os outros.

IMPORTANTE

- A estimativa de tempo para utilização desta ferramenta depende de fornecer todas as informações à pessoa mentorada. Após a sessão, é responsabilidade da pessoa mentorada de se envolver de forma independente em atividades como ler, assistir, aprender sobre várias pessoas, etc.



15-20 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DRAMATIZAÇÃO DE NETWORKING

Simule cenários de trabalho em rede, tais como conferências, eventos sociais ou plataformas de trabalho online. Faça com que as pessoas mentoradas pratiquem iniciar conversas, fazer perguntas significativas e trocar informações de contacto.



1. CENÁRIO

Comece por decidir o tipo de evento ou cenário de networking que deseja simular, como uma conferência profissional, encontro do setor ou reunião social.

2. FUNÇÕES

Determine quem desempenhará o papel da pessoa mentorada e quem atuará como os outros participantes ou profissionais com quem a pessoa irá interagir (por exemplo, mentoria em grupo). A pessoa mentora pode também assumir funções de tipos específicos de pessoas com quem a pessoa mentorada deseja interagir (por exemplo, empregadores e especialistas do setor).

3. ELABORE CONVERSAS

Crie exemplos de conversas e respostas que sejam relevantes para o cenário de networking escolhido. Estes podem incluir saudações, tópicos de conversa de circunstância e perguntas relacionadas com os interesses profissionais da pessoa mentorada.

4. INICIE UMA CONVERSA

Comece com a pessoa mentorada a aproximar-se dos restantes participantes e a iniciar uma conversa. A pessoa participante pode utilizar uma frase própria para se apresentar e, em seguida, fazer perguntas ou iniciar uma conversa com base nos tópicos preparados.

5. RESPOSTA AOS CENÁRIOS

À medida que o exercício de dramatização avança, a pessoa mentora pode guiar a pessoa mentorada através de diferentes cenários que pode encontrar durante o networking. Pode incluir lidar com questões desafiadoras, navegar em conversas em grupo ou sair de uma conversa com elegância para conhecer outras pessoas.

6. FEEDBACK E TREINO

Após cada interação de dramatização, forneça feedback construtivo e treinamento à pessoa mentorada. Aponte áreas onde se destacou e ofereça sugestões de melhorias.

EXEMPLO

Cenário: Imagine que a pessoa mentorada é aspirante a artista visual que está a participar num evento de inauguração de uma galeria de arte. A pessoa mentora assumirá o papel de curadoria artística ou titular de uma galeria, e outras participantes também poderão desempenhar o papel de outros artistas, entusiastas da arte ou potenciais clientes.

Objetivo: O objetivo do exercício é ajudar a pessoa mentorada a praticar competências de networking, fazer conexões significativas e criar oportunidades para mostrar o seu trabalho.

Passos:

1. Apresentação da pessoa mentorada
2. Apresentação artística
3. Receber Feedback
4. Networking com colegas
5. Abordar potenciais clientes/cobradores
6. Construir relacionamentos
7. Troca de informações de contato
8. Plano de Acompanhamento



15-30 minutos por cenário



Rede de contatos



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

TORNAR REALIDADE

Esta ferramenta permite ensinar a pessoa mentorada a criar um perfil no LinkedIn, uma vez que facilita o networking, a construção de credibilidade, a promoção da marca, o desenvolvimento comercial e o acesso a informações sobre o sector, aumentando assim as oportunidades de crescimento e sucesso.



1. INTRODUÇÃO

A maioria das pessoas já tem um perfil. Se a sua pessoa mentorada não estiver inscrita nesta rede social, a pessoa mentora deve motivá-la a criar um perfil.

2. ATUALIZAÇÃO DO PERFIL

A pessoa mentorada deve rever o seu perfil e identificar como o manter atualizado.

Estas atividades podem incluir atualizar a foto atual, adicionar a função atual e solicitar recomendações.

3. IDENTIFICAÇÃO

Faça um brainstorming junto com a sua pessoa mentorada para identificar palavras-chave utilizadas na indústria e alterar o seu perfil com base nestes conceitos.



20-30 minutos



Marca pessoal



Dificuldade fácil

PASSOS ADICIONAIS QUE PODE SUGERIR ÀS SUAS PESSOAS MENTORADAS

1. Imagem de capa e título:

- Escolha uma imagem de capa relevante que represente a sua marca ou setor.
- Crie um título conciso que destaque a sua função, experiência e proposta de valor.

2. Resumo:

- Escreva um resumo convincente que descreva sua experiência, objetivos, competências e aspirações.
- Destaque aspectos de marketing pessoais e o que a diferencia como pessoa empreendedora.

3. Experiência

- Adicione as suas funções atuais e passadas com descrições detalhadas das suas responsabilidades, êxitos e impacto.
- Utilize marcadores para facilitar a leitura das suas conquistas.

4. Educação e Certificações

- Enumere a sua formação educacional, incluindo diplomas e certificados relevantes.

5. Competências e certificados

- Selecione as principais competências que reflitam a sua experiência e busque o feedback de colegas e conexões para validar suas competências.

6. Mais: recomendações, realizações, média e publicações, informações de contato e personalização de URL.

REFLEXÃO SOBRE NETWORKING

Esta ferramenta pode orientar a pessoa mentorada na reflexão sobre as suas experiências de networking, ajudando-o a obter uma visão mais profunda sobre os pontos fortes, áreas de crescimento e formas de construir contactos relevantes.



VISÃO GERAL

Refletir sobre as experiências de networking pode ser muito esclarecedor para o crescimento pessoal e profissional, pois pode ajudar no desenvolvimento de competências úteis.

1. PERGUNTAS ABERTAS:

- Ao refletir com as suas recentes interações de networking, que conversas específicas lhe deixaram uma forte impressão?
- Como é que se prepara para eventos de networking?
- Que indicadores utiliza para monitorizar o progresso das suas competências de networking?

2. ESCUTA ATIVA

À medida que a pessoa mentorada partilha as suas experiências, ouça ativamente sem interromper. Mostre interesse genuíno nas suas histórias e faça perguntas complementares para se aprofundar em aspectos específicos.

3. EXPLORE AS LIÇÕES APRENDIDAS

Oriente a pessoa mentorada a refletir sobre as competências que utilizou, os desafios que enfrentou e os resultados do seu networking. Incentive-as a identificar lições valiosas que aprenderam. A pessoa mentora, pode colocar a seguinte questão:

- Ao refletir sobre o seu percurso de networking, que desafios pode apontar?

4. IDENTIFICAR FORÇAS E ÁREAS DE CRESCIMENTO

Ajude a pessoa mentorada a reconhecer os seus pontos fortes que contribuíram para interações de networking bem-sucedidas e a destacar áreas onde identifica oportunidades de melhoria.

- O que pode fazer especificamente para aumentar a eficácia do seu networking?

5. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Com base na reflexão, ajude a pessoa mentorada a definir objetivos específicos de networking. Esses objetivos podem estar relacionados com a melhoria de competências, à expansão da sua rede ou ao estabelecimento de relações mais significativas.

6. FORNECENDO O FEEDBACK

Ofereça feedback para reconhecer os esforços da pessoa mentorada na autorreflexão e no crescimento do networking. Esse incentivo pode motivá-la a continuar a melhorar as suas competências.



35-50 minutos



Desenvolvimento de estratégia de rede



Dificuldade média

INTERAÇÕES ENTRE PARES

Esta ferramenta ajuda-o a si e à pessoa mentorada a trabalhar as relações entre os intervenientes de um grupo de projeto transdisciplinar, de modo a utilizá-los da forma mais eficaz e eficiente possível.



VISÃO GERAL

A rede do ego consiste em um nó focal (ego = “eu”) e os nós conectados a ele (idade “pessoa de contato”).

1. DEFINIÇÃO DE NÓ

Defina com a sua pessoa mentorada o nó (ego). Como o ponto deve ser representado (individual ou em equipa)?

2. PRIMEIRO NÍVEL

Insira as conexões diretas com o nó focal (ego) da pessoa mentorada no primeiro nível.

3. SEGUNDO NÍVEL

Para o segundo nível, pense em quem as pessoas do primeiro nível podem conhecer. Isso pode dar à sua pessoa mentorada acesso a novos conhecimentos ou informações. Estes refletem as conexões indiretas. Assim, a pessoa mentorada deve utilizar as redes sociais se não tiver a certeza de quem são as suas ligações diretas.

4. RELACIONAMENTOS

- Agora a pessoa mentorada deve utilizar setas para desenhar os relacionamentos entre os nós individuais na sua rede. A direção da seta simboliza o fluxo de informação e conhecimento.
- Quanto mais frequentemente um nó estiver conectado a outros nós através de ligações indiretas, mais fácil será para o ego alcançar esse nó. Considere quais os nós têm uma função transfronteiriça.

5. CONEXÕES

Além disso, discuta quais as conexões que são consideradas fortes ou fracas.

- Com quais conexões a pessoa mentorada deve ter cuidado?
- Que conexões possuem uma boa base de confiança?

6. INCLUSÃO DA MUDANÇA

Tal como a rede muda durante o projeto, a pessoa mentorada deve alterar a sua rede à medida que surgem novas conexões ou desaparecem relacionamentos existentes.

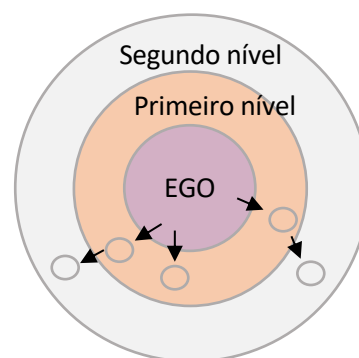
7. FEEDBACK E ORIENTAÇÃO

Se a pessoa mentorada quiser conectar a rede do seu ego a redes diferentes, pode seguir o procedimento descrito no artigo abaixo.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO



[MediR redes sociais egocêntricas na web: questões de design de questionários por Vehovar, Vasia, et al. \(2008\).](#)



30-60 minutos



Networking



Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL

Esta ferramenta abrange algumas áreas-chave do conhecimento para melhorar a comunicação intercultural.



1. PONTO DE PARTIDA

O desejo da comunicação intercultural parte do ponto de vista de que a comunicação é melhor se for construtiva e não sofrer mal-entendidos e rupturas.

"Se falares a um homem numa língua que ele compreende, a mensagem chegará à sua cabeça. Se lhe falares na sua própria língua, a mensagem chegará ao seu coração." - Nelson Mandela

2. ÁREAS-CHAVE

- Algum conhecimento das culturas, história e modo de vida geral de diferentes comunidades.
- Reconhecimento de que esses aspectos afetam as normas comportamentais.
- Uma compreensão de como a cultura pode afetar a comunicação e a linguagem. Por exemplo, é frequente dizer que os cidadãos nórdicos comunicam de forma mais direta do que os falantes nativos de inglês.
- Alguma compreensão das convenções, tais como perspectivas sobre o papel das mulheres.
- Consciência das suas próprias crenças e valores e das de outras pessoas. Ter disposição para reconhecer quando podem entrar em conflito.
- Sensibilidade em relação aos estereótipos culturais que podem afetar a comunicação intercultural.

QUESTÕES

1. Alguma vez passou por uma experiência desconfortável com base numa diferença cultural?
 1. Como foi?
 1. Reconhece as áreas principais?
 1. Em que áreas gostaria de aprofundar os seus conhecimentos?



35-50 minutos



Comunicação intercultural



Dificuldade média

REALIDADE INTERCULTURAL

Este exercício ajuda a pessoa mentorada a obter mais informações sobre a realidade intercultural.



1. CONVERSA NO TRABALHO

Converse com uma ou duas pessoas sobre questões culturais que encontram no trabalho. Se possível, encontre-se no local de trabalho da pessoa e pergunte se pode dispor de algum tempo de observação.

2. PREPARAÇÃO

Encontre alguém na indústria criativa:

- Pelo menos sete anos mais velho ou mais novo.
- Faça um trabalho que não imaginava fazer.
- Que seja culturalmente diferente.

3. ENTREVISTA

O seu objetivo é dar-lhe o lugar de fala. Ouça o que está a ser dito, o que está a ser sugerido e o que não está a ser dito. Não tente interferir com a sua opinião e experiência.

Comece a entrevista explicando quem é e por que a está a entrevistar. Agradeça-lhe sinceramente por dedicar o seu tempo e reflexões. Ao longo da entrevista, fique atento se a pessoa deseja continuar.

ASSISTA MAIS

[Shireen Chua. "Explorando Inteligência Cultural". TED](#)



4. EXEMPLO DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTAS

- Que tipo de trabalho faz?
- Há quanto tempo o faz?
- Ao observar: Consegue demonstrar-me o que faz e qual o seu quotidiano?
- Por que escolheu este trabalho?
- Que tipo de pessoa costuma fazer este tipo de trabalho?
- O que gosta neste trabalho?
- Que dificuldades encontra?
- Como é que lida com as adversidades?
- Como é que o facto de ser (preencher o espaço em branco com uma categoria cultural distinta, por exemplo, homem, pessoa idosa, afro-americano) desempenha um papel no trabalho que realiza?
- Este trabalho mudou a maneira como pensa sobre si e sobre o mundo?

Elabore um relatório da entrevista e partilhe com a pessoa.



35-50 minutos



Compreensão Cultural



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DICAS PRÁTICAS DE COMUNICAÇÃO

Dez dicas principais para uma comunicação intercultural eficaz.



10 DICAS

1. Manter a etiqueta
1. Evite utilizar o calão
1. Falar devagar
1. Mantenha a simplicidade
1. Pratique a escuta ativa
1. Revezem-se para conversar
1. Tome apontamentos
1. Evite perguntas fechadas
1. Cuidado com o humor
1. Mostre solidariedade

ASSISTA MAIS

[Lera Boroditsky. "Como a linguagem molda a maneira como pensamos". TEDMulheres.](#)

[Tesouro Juliano. "Como falar para que as pessoas queiram ouvir". TEDGlobal](#)

[Katherine Hampsten. "Como acontece a falha de comunicação \(e como evitá-la\)". TED-Ed](#)

QUESTÕES

- O que acha destas dicas?
- Pode começar a fazê-lo ou já o faz?
- O que poderia melhorar?

"Quando viajares, lembra-te que um país estrangeiro não é projetado para te deixar confortável. É projetado para deixar os seus próprios habitantes confortáveis." - Clifton Fadiman

LEIA MAIS

[Comunicar com a pessoa mentorada](#)

[O que é comunicação eficaz?
Competências para o trabalho, a escola e a vida](#)

[8 maneiras de melhorar suas competências de comunicação](#)



35-50 minutos



Comunicação



Dificuldade média

DIÁRIO DE STRESS

Esta ferramenta ajuda a identificar os factores desencadeantes e a melhorar as competências de autorregulação, fornecendo uma abordagem estruturada para compreender os factores de stress, as respostas e os comportamentos.



1. DIÁRIO DE STRESS

Comece por indicar a pessoa mentorada a criar um diário de stress, com um caderno físico ou um documento digital. Sugira que reflita e escreva ao final do dia, de modo a identificar a situação, as pessoas envolvidas, as emoções e as reações.

2. REFLEXÃO SOBRE OS PADRÕES

Explique para a pessoa mentorada que o diário é um recurso individual e que a partilha é opcional.

Oriente a identificar padrões e eventos recorrentes que desencadeiam o stress (por exemplo, a dificuldade com o cumprimento de prazos).

3. AÇÕES

Proponha que a pessoa mentorada faça uma lista de ações possíveis para minimização do stress, não só ações individuais, mas também ações que passem por redes de apoio, associações profissionais ou organizações. Reveja esta lista de acções possíveis em conjunto.

4. RECURSOS

Avalie com a pessoa mentorada quais podem ajudá-la a lidar com algumas das situações desencadeadoras de stress (por exemplo, ferramentas de gestão de tarefas).

5. SUPORTE E BEM-ESTAR

Oriente que a pessoa mentorada observe os próprios níveis de stress e os possíveis impactos no bem-estar. Ofereça acolhimento e, sempre que necessário, oriente a busca por atendimento médico e psicológico.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

DESAFIO DE AUTODISCIPLINA

Praticar a autodisciplina através de um desafio de autodisciplina é uma forma poderosa de ajudar a cultivar a persistência, a concentração e a capacidade de se manter comprometido com os seus objectivos.



1. DEFINIR O DESAFIO

Comece por orientar a pessoa mentorada na identificação da área do seu trabalho profissional onde gostaria de melhorar sua autodisciplina. Definam mutuamente os objetivos do desafio da autodisciplina. Que comportamento ou hábito específico desejam desenvolver? Certifique-se de que esses objetivos sejam específicos, tangíveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado (SMART).

2. COMPROMISSO COM UM CRONOGRAMA

Decida a duração do desafio de autodisciplina. Pode ser uma semana, um mês ou qualquer período que adequado aos seus objetivos. Ter um cronograma definido adiciona estrutura e motivação. Descreva um plano de ação para cada dia ou semana do desafio. Ter um plano claro torna mais fácil permanecer no caminho certo.

3. MONITORAR O PROGRESSO

Acompanhe regularmente o progresso da sua pessoa mentorada ao longo do desafio. Peça à pessoa para usar um diário ou qualquer outra ferramenta digital para registrar seus esforços, conquistas e quaisquer obstáculos que encontrar. Lembre consistentemente a sua pessoa mentorada dos benefícios de longo prazo e ajude-a a se concentrar no objetivo final.

4. CONSTRUIR IMPULSO

Oriente a pessoa mentorada a utilizar o impulso do desafio de autodisciplina para enfrentar objetivos maiores e mais complexos.

5. PARTILHAR A EXPERIÊNCIA

Pergunte pessoa mentorada se deseja partilhar a sua experiência no desafio de autodisciplina com outras pessoas que possam se beneficiar dela. A sua jornada pode inspirar e motivar outras pessoas a tomar medidas proativas em direção ao autoaperfeiçoamento.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

OS TRÊS R'S DA MUDANÇA DE HÁBITOS

Relembrar, Rotina e Recompensa.



1. IDENTIFICAR O LEMBRETE

Esta ferramenta orienta as pessoas mentoradas e apoia as pessoas mentoradas no processo de mudança de hábitos, com foco nos três Rs: Relembrar, Rotina e Recompensa. O primeiro passo seria conversar com a pessoa mentorada sobre as situações ou estímulos que desencadeiam comportamentos indesejados na sua capacidade de administrar o seu negócio com sucesso.

2. DEFINIR A NOVA ROTINA

Depois de identificar a rotina ou comportamento que a pessoa mentorada deseja mudar, realizem um plano conjunto com antecedência para neutralizar a antiga rotina e encontrem uma maneira de apoiar a pessoa mentorada no desenvolvimento de uma nova rotina que se alinhe com seus objetivos de autorregulação.

3. DETERMINAR A RECOMPENSA

Acompanhe regularmente o progresso da pessoa mentorada e identifique uma recompensa associada à antiga rotina. Ao implementar os três Rs da mudança de hábitos, a pessoa mentorada pode melhorar a sua autorregulação e o controlo sobre o seu comportamento.

4. JUNTAR AS PEÇAS

Ao orientar as pessoas mentoradas através dos três Rs da mudança de hábitos, a pessoa mentora permite que assumam o controlo da sua autorregulação e tenham sucesso nas indústrias criativas:

Lembrete: Capacite a pessoa mentorada a reconhecer gatilhos e padrões de insegurança.

Rotina: Colabore em estratégias práticas que se alinhem com seus pontos fortes e com a construção de confiança.

Recompensa: Altere a perspectiva da pessoa mentorada em direção a recompensas significativas, como contactos e colaborações.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[“Troque maus hábitos por bons”, por Harvard Health Publishing](#)



[“Criar Novos Hábitos a para Aprendizagem” por Physiopedia](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PARTE 4

COMPETÊNCIAS DE EMPREENDEDORISMO

APRENDER COM A LEITURA

Esta ferramenta apresenta três livros importantes que podem fornecer mais informações sobre o empreendedorismo.

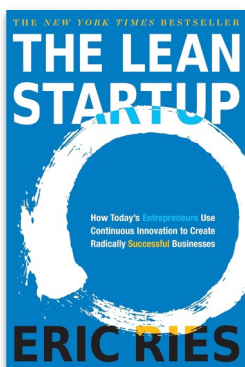


1. "A STARTUP LEAN" DE ERIC RIES

A abordagem Lean Startup promove empresas que são simultaneamente mais eficientes em termos de capital e que aproveitam a criatividade humana de forma mais efectiva. Inspirada nas lições da produção otimizada, baseia-se na "aprendizagem validada", na experiência científica rápida, bem como em várias práticas contra-intuitivas que encurtam os ciclos de desenvolvimento de produtos, medem o progresso real sem recorrer a métricas de conveniência e percebem o que os clientes querem. Permite a uma empresa mudar de direcção com agilidade, alterando os planos centímetro a centímetro, minuto a minuto. Esta leitura oferece informações sobre a construção de uma startup de forma eficiente e eficaz.

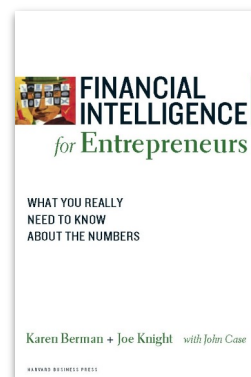
2. "VENTURE DEALS" DE BRAD FELD E JASON MENDELSON

Be Smarter Than Your Lawyer e *Venture Capitalist* são um recursos imprescindíveis para qualquer pessoa empresária. No entanto, o processo de negociação de capital de risco é complexo e competitivo, mas com este livro como guia, descobrirá o que é necessário para o ultrapassar.



3. "FINANCIAL INTELLIGENCE FOR ENTREPRENEURS" POR KAREN BERMAN & JOE KNIGHT

Este livro destina-se a saber o que os números realmente significam. Foi escrito para pessoas empresárias e proprietárias de empresas que precisam de compreender exactamente o que está a acontecer na sua empresa sob uma perspetiva financeira. Fornece os conselhos financeiros necessários para gerir a sua empresa de forma mais eficaz.



60 minutos



Saber mais



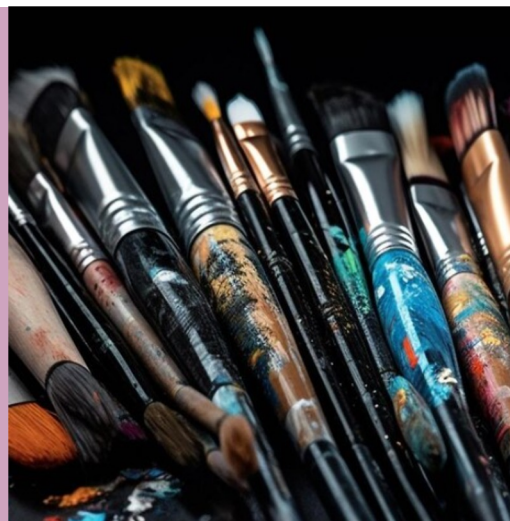
Dificuldade fácil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PLATAFORMA DA PESSOA INVESTIDORA

Uma plataforma para pessoas empresárias é uma ferramenta vital para empresários e empresas em fase de inicial que procuram financiamento. É uma apresentação concisa e visual que comunica a sua ideia de negócio, valor e perspectivas financeiras a potenciais investidores.



1. SOLUÇÃO DO PROBLEMA

Defina claramente o problema que o seu produto/serviço aborda e como sua solução é única.

2. OPORTUNIDADE DE MERCADO

Apresente o tamanho e o potencial de crescimento do mercado que ambiciona. Utilize dados e investigações de mercado para demonstrar que há uma procura substancial para a sua oferta.

3. MODELOS DE NEGÓCIOS

Explique como é que a sua empresa planeia ganhar dinheiro. Descreva as suas fontes de receita, estratégia de preços e abordagem de aquisição de clientes. As pessoas investidoras querem entender a viabilidade financeira do seu negócio.

4. ÊXITOS E MARCOS

Destaque quaisquer conquistas, marcos ou resultados significativos que a sua empresa tenha atingido. Isto pode incluir o crescimento de utilizadores, receita financeira, parcerias ou etapas de desenvolvimento de produtos.

5. EQUIPA

Apresente os membros principais da sua equipa, enfatizando as suas competências e experiências relevantes. As pessoas investidoras frequentemente investem em pessoas tanto como ideias.

6. PROJEÇÕES FINANCEIRAS

Forneça uma previsão financeira realista. Explique a sua diferenciação e estratégia competitiva.

7. VISUAIS E DESIGN

Mantenha a apresentação da proposta visualmente atractiva e fácil de seguir. Utilize elementos visuais, gráficos e um design simples para melhorar a compreensão e manter o interesse da pessoa investidora.



30-45 minutos



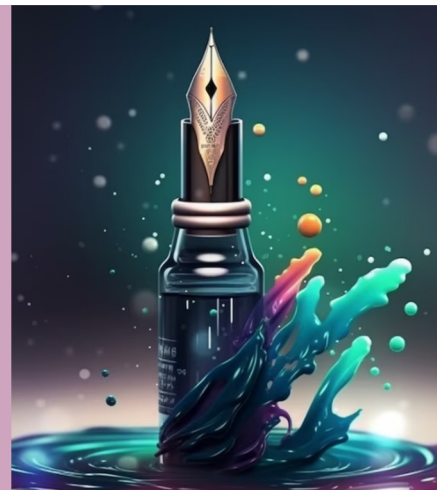
Prospecção



Dificuldade média

QUADRO VISUAL DO MODELO DE NEGÓCIO

Uma ferramenta de gestão estratégica que fornece um quadro visual para desenvolver, descrever e analisar o modelo de negócio de uma empresa ou de uma empresa em fase inicial.



1. SEGMENTOS DE CLIENTES

Determine quem são os seus clientes-alvo e segmente-os com base nas suas necessidades, preferências e comportamentos. Conheça o seu público e suas características específicas.

2. PROPOSTAS DE VALOR

Articule claramente o valor exclusivo que o seu produto ou serviço oferece aos segmentos de clientes escolhidos. Explique como a sua oferta resolve os seus problemas ou atende às suas necessidades.

3. ATIVIDADES E RECURSOS

Identifique as atividades e os recursos críticos necessários para concretizar a sua proposta de valor. Podem incluir produção, marketing, tecnologia, parcerias e muito mais.

4. FONTES DE RECEITA

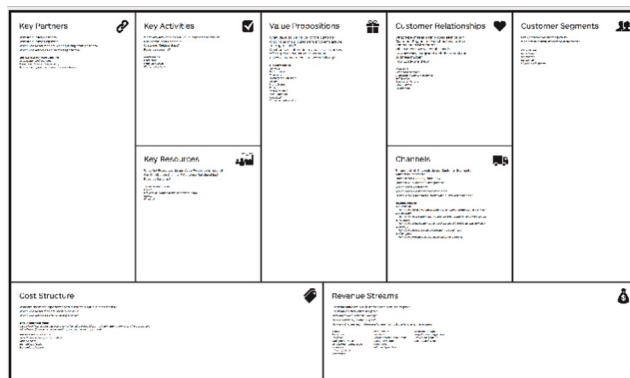
Descreva como é que a sua empresa vai rentabilizar o capital. Especifique a sua estratégia de preços, as fontes de receitas e os canais de venda. Considere várias opções de monetização.

5. RELACIONAMENTO E CANAIS COM O CLIENTE

Descreva o tipo de relacionamento que quer estabelecer com os seus clientes. Identifique as várias formas de explicitar a sua proposta de valor aos clientes.

6. PARCERIAS-CHAVE E ESTRUTURA DE CUSTOS

Enumere os principais parceiros ou fornecedores com os quais precisa de colaborar para operar com eficiência. Além disso, analise a sua estrutura de custos identificando os principais componentes, de forma a entender como influenciam o seu negócio.



[Criar um quadro](#)



60 minutos



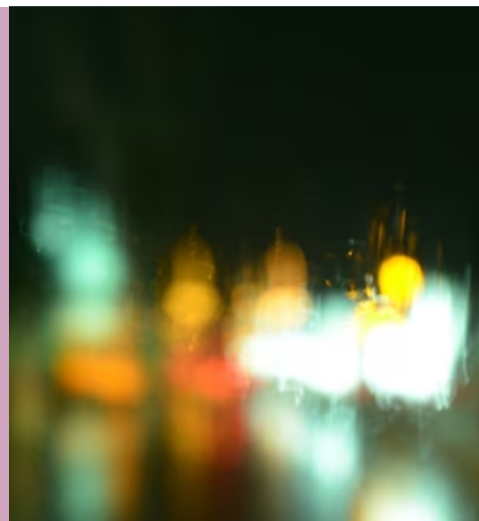
Competências analíticas



Dificuldade média

PROPOSTA DE FINANCIAMENTO

Trata-se de um documento estruturado utilizado para se candidatar a financiamento através de subsídios, bolsas de estudo ou outro tipo de financiamento. Normalmente, inclui informações sobre o seu projeto ou organização e explica por que razão deve receber apoio financeiro.



1. CABEÇALHO E INTRODUÇÃO

Comece com um cabeçalho que inclua o nome da sua organização, informações de contato e a data do pedido do financiamento. Forneça uma introdução concisa que explique os objetivos da sua organização e apresente brevemente o projeto para o qual procura financiamento.

2. DETALHES DO PROJETO

Descreva os objetivos e metas do projeto e o problema ou necessidade específica que ele aborda. Descreva a metodologia, o cronograma e os resultados esperados do projeto. Destaque a importância e a relevância do seu projeto para as áreas de foco ou prioridades da pessoa financiadora.

3. INFORMAÇÃO FINANCEIRA

Apresente um orçamento detalhado que apresente as despesas, incluindo pessoal, materiais e outros custos. Indique o valor do financiamento que solicita e como será aplicado. Forneça documentos financeiros, como declarações financeiras da organização ou relatórios auditados, se necessário.

4. INFORMAÇÕES DE VIABILIDADE

Explique o impacto potencial do seu projeto na comunidade ou público-alvo. Discuta como planeja medir e avaliar o sucesso do projeto. Aborde a sustentabilidade do projeto descrevendo como pretende garantir financiamento ou recursos além do período de subvenção. Assim, irá demonstrar viabilidade a longo prazo.

[Modelo](#)



45-60 minutos



Proposta de Financiamento



Dificuldade difícil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PROJEÇÃO FINANCEIRA

As projecções auxiliam as empresas a planear o futuro, a tomar decisões informadas e a comunicar as suas perspectivas financeiras às partes interessadas, como os investidores, os credores ou a gestão interna.



1. PROJEÇÕES DE RECEITAS

Estime vendas futuras e fontes de receita com base em dados históricos, pesquisas de mercado e expectativas de crescimento. Inclua detalhes sobre preços dos produtos ou serviços, volume de vendas e quaisquer fatores que afetem a receita.

2. PROJEÇÕES DE DESPESAS

Preveja as despesas operacionais do seu negócio, incluindo custos relacionados com pessoal, materiais, marketing, aluguer e serviços públicos. Considere despesas variáveis e fixas e alterações previstas.

3. DECLARAÇÃO DE LUCROS E PERDAS

Crie uma projecção de resultados que calcule o seu rendimento líquido previsto para um período específico no futuro, subtraindo as despesas previstas das receitas estimadas. Isto fornece uma imagem clara da rentabilidade expectável, da estrutura de custos e da saúde financeira geral.

4. PROJEÇÕES DE FLUXOS DE TESOURARIA

Desenvolva projecções de tesouraria para monitorizar o calendário das entradas e saídas de capital. Certifique-se de que dispõe de fundos suficientes para cobrir as despesas, pagar as dívidas e apoiar o crescimento da empresa.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[“Previsão com confiança” pela KPMG](#)



[“O que é uma declaração de lucros e perdas?” da Hubspot](#)



IMPORTANTE

Tenha cuidado ao escolher um período específico de tempo!



45-60 minutos



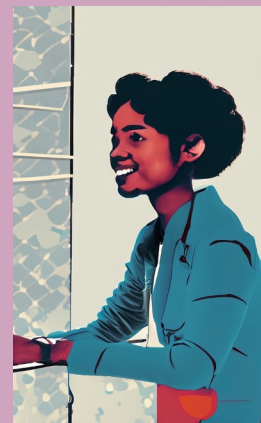
Planeamento



Dificuldade difícil

DEFINIÇÃO DAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DE CLIENTES

Esta sessão sobre 'Netnografia Básica' indicará como usar as redes sociais para compreender o público das pessoas mentoradas. O objetivo deste exercício é encorajar a pessoa mentorada a pensar criticamente sobre as características e preferências do seu público-alvo.



1. INTRODUÇÃO

- Pode trabalhar com 1 a 4 pessoas mentoradas em simultâneo utilizando esta ferramenta.
- O objetivo é ajudar as pessoas mentoradas a compreender melhor o seu público-alvo.
- Irá guiar as pessoas mentoradas ao longo do processo, que envolve a seleção de pessoas que representam o público ideal da sua marca. Estas pessoas podem pertencer aos círculos pessoais das pessoas mentoradas (amigos, conhecidos, família) ou às suas associações de marcas anteriores ou actuais.

2. ETAPAS DO EXERCÍCIO

1. Comece por instruir as pessoas mentoradas a escolherem três elementos que se assemelham ao seu público-alvo.
2. Para cada pessoa escolhida, as pessoas mentoradas precisam explicar porque é que acreditam que esses elementos são os melhores representantes do seu público.
3. As pessoas mentoradas passam então cerca de 10 minutos a examinar os perfis nas redes sociais dos participantes escolhidos. O objetivo é identificar traços de personalidade através da sua presença online. Devem tomar notas sobre quaisquer traços de personalidade que observem ou qualquer coisa que considerem significativa.
4. Após cada período de 10-12 minutos, pode pedir às pessoas mentoradas que passem para o segundo e depois para o terceiro consumidor. Esta rotação é importante para evitar gastar demasiado tempo na investigação.

5. Uma vez recolhida a informação sobre as três pessoas consumidoras, oriente as pessoas mentoradas a passarem 15-20 minutos a analisar as características comuns e únicas entre os representantes escolhidos. O objetivo é identificar os traços partilhados e o que distingue cada consumidor.
6. As pessoas mentoradas devem fazer uma lista de traços de personalidade. A partir desta lista, devem selecionar os traços que acreditam estar alinhados com os valores da sua marca ou com a imagem de marca desejada para o futuro.
7. De seguida, realiza-se uma discussão de 25-30 minutos. Cada pessoa mentora tem 5 minutos para apresentar a sua lista final e partilhar quaisquer observações relevantes resultantes da atividade.

LEMBRETE

Ao analisar o comportamento online e os traços de personalidade, as pessoas mentoradas podem obter informações valiosas sobre o público com o qual a sua marca se identifica ou pretende atrair.



90 minutos



Perfil da pessoa cliente



Fácil – dificuldade média

EXERCÍCIO DA MATRIZ DE DISTINÇÃO DA MARCA

O objetivo desta ferramenta é ajudar a pessoa mentorada a desenvolver uma compreensão mais clara da posição e dos pontos fortes da sua marca no mercado.



1. INTRODUÇÃO

- Comece a sessão salientando o valor de adquirir informações sobre o contexto competitivo da sua marca.

2. PRODUTOS/ SERVIÇOS E CONCORRENTES

- Peça à pessoa mentorada para enumerar os três produtos ou serviços mais relevantes. Devem ser as ofertas principais que definem a proposta de valor da marca.
- Peça à pessoa mentorada que identifique dois concorrentes principais que oferecem produtos ou serviços semelhantes. Estes concorrentes devem ser aqueles com quem a pessoa mentorada compete no mercado.

3. MATRIZ DE DIFERENCIAÇÃO DA MARCA

- Explique o conceito da matriz: uma tabela com três linhas, que representa os produtos/serviços da pessoa mentorada e três colunas: "Concorrente A", "Concorrente B" e "A Minha Marca".
- Instrua a pessoa mentorada a criar a estrutura matricial em formato físico ou digital. Esta matriz servirá como uma ferramenta visual para comparar suas ofertas com a concorrência.

4. PREFERÊNCIAS DO CONSUMIDOR

- Oriente a pessoa mentorada na análise das causas que levam um consumidor a escolher o Concorrente A, o Concorrente B ou a sua própria marca para cada um dos três produtos ou serviços.
- Incentive a pessoa mentorada a explorar fatores como preços, recursos, qualidade, atendimento ao cliente, reputação e quaisquer outros aspectos relevantes que influenciam as decisões do consumidor.
- Preencha a matriz de forma colaborativa, discutindo e anotando os motivos em cada célula correspondente.

5. DIFERENCIADORES DA MARCA

- Com a matriz preenchida, mude o seu foco para as células pertencentes à marca da pessoa mentorada. Ajude-a a identificar padrões e tendências nos pontos fortes e nos pontos de venda exclusivos da sua marca, em comparação com os concorrentes.
- Peça à pessoa mentorada que considere quais os aspectos diferenciam sua marca e proporcionam uma vantagem competitiva. Discuta como essas vantagens contribuem para a proposta de valor geral da marca.
- Aborde quaisquer lacunas ou áreas onde a marca da pessoa mentorada possa melhorar para aumentar seu apelo aos consumidores.

6. PERCEPÇÃO DA MARCA

- Resuma os conhecimentos obtidos na matriz como um todo. Este resumo fornecerá uma visão abrangente da percepção da marca da pessoa mentorada no mercado em relação aos concorrentes.
- Descreva de forma colaborativa os principais pontos de ação para capitalizar os diferenciais da marca e alinhá-los com os seus objetivos estratégicos.



90 minutos



Orientação para a pessoa cliente



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DEFINIR UMA VISÃO PARA O FUTURO DA SUA MARCA

Este exercício inovador foi concebido para ajudar o seu grupo de pessoas mentoradas a criar uma visão estratégica do futuro das suas marcas e a desenvolver uma compreensão clara do seu posicionamento no mercado desejado.



1. INTRODUÇÃO E CONFIGURAÇÃO

- Introduza o conceito, salientando que este exercício incentiva as pessoas mentoradas a imaginarem um cenário futuro em que a sua marca alcança um reconhecimento e sucesso significativos.
- Explique que cada pessoa irá apresentar uma notícia, destacando um evento especial ou um marco relacionado ao crescimento e conquistas da sua marca.

2. VISÃO GERAL DA NOTÍCIA

- Peça às pessoas mentoradas que imaginem um cenário futuro, digamos, daqui a cinco anos. Instrua-as a visualizar a sua marca como uma entidade bem estabelecida em seu setor.
- Incentive as pessoas mentoradas a imaginarem um canal de comunicação (por exemplo, artigo de imprensa, uma publicação nas redes sociais, um comunicado jornalístico) apresentando uma destaque sobre o sucesso da sua marca. Peça-lhes que pensem sobre as principais características e conquistas que esta notícia destacaria.

3. ELABORAR A NOTÍCIA

- Em pares, peça às pessoas mentoradas que discutam e articulem as notícias que pretendem. Que evento ou realização inovadora ela retrata? Que qualidades, conquistas e inovações específicas são destacadas?
- Incentive a criatividade e a inovação na elaboração dos títulos das comunicações.

4. PARTILHA E REFLEXÃO

- Convide cada pessoa mentorada a partilhar a sua notícia elaborada com todo o grupo, promovendo uma troca dinâmica de ideias e incentivando-as a aprender mutuamente.

- Após cada apresentação, participe numa breve discussão sobre os pontos fortes e características exclusivas destacadas no destaque. Incentive as pessoas mentoradas a explicar porque é que essas características são essenciais para o sucesso futuro da sua marca.

5. CAMINHOS ESTRATÉGICOS

- Leia uma discussão sobre os caminhos estratégicos e ações que precisam de ser tomadas para transformar a notícia prevista numa realidade. Inclua as etapas necessárias para alcançar as conquistas destacadas.
- Orientar as pessoas mentoradas na identificação de marcos, objetivos e estratégias importantes para alinhar as suas visões futuras com planos práticos e tangíveis..

6. A ESSÊNCIA DO DESTAQUE

- Incentive as pessoas mentoradas a manterem as notícias imaginadas como fonte de inspiração e um lembrete dos seus objetivos de longo prazo.
- Conclua a sessão incentivando as pessoas mentoradas a refletir sobre o exercício. Que conhecimentos obtiveram sobre o potencial da sua marca? Como é que o exercício fomentou o seu pensamento estratégico?



60 minutos



Planeamento estratégico



Dificuldade média

CONSTRUIRA ESSÊNCIA DA SUA MARCA

O objetivo desta ferramenta é encontrar a identidade e os valores fundamentais da marca e transformá-los numa expressão concisa e impactante da identidade da marca.



1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO

- Comece por explicar a definição da identidade da marca. Sublinhe que capta a natureza fundamental da marca e actua como base para todas as decisões relacionadas com a marca.
- Partilhe exemplos de expressões de identidade de marcas bem conhecidas para fornecer contexto e inspirar a pessoa mentorada.

2. EXPLORAÇÃO E REFLEXÃO

- Peça à pessoa mentorada para refletir sobre a missão, os valores, a visão, o público-alvo e os aspetos exclusivos de venda da marca. Incentive-a a considerar o que torna a sua marca singular no mercado.
- Oriente a pessoa mentorada numa discussão sobre os traços de personalidade, a voz e o perfil geral da marca. Encoraje-a pensar na forma como querem que a sua marca seja percebida pelos clientes.

3. PRINCIPAIS TEMAS E ATRIBUTOS

- Ajude a pessoa sua mentorada a identificar de 3 a 4 temas ou atributos principais que definem a identidade da marca. Essas devem ser as qualidades que distinguem a identidade central da marca e ressoem no seu público-alvo.
- Incentive a pessoa mentorada a utilizar adjetivos, valores e emoções para descrever cada tema ou atributo escolhido. Estes conceitos irão ter um papel crucial na definição da identidade da marca.

4. DECLARAÇÃO DA IDENTIDADE DA MARCA

- Com os temas ou atributos identificados em mente, oriente a pessoa mentorada na elaboração de uma declaração concisa e impactante da identidade da marca. Esta declaração deve capturar o espírito e a essência da marca em apenas algumas frases.

- Sugira que a declaração siga num formato como "Somos [adjetivo], [adjetivo] e [adjetivo], oferecendo [proposta de valor] para [público-alvo] por meio de [abordagem/característica única]".

5. O APERFEIÇOAMENTO DA DECLARAÇÃO

- Trabalhe com a pessoa mentorada para aperfeiçoar a declaração da identidade da marca. Discuta a escolha de palavras, clareza e alinhamento com a identidade da marca.
- Incentive a pessoa mentorada a testar a afirmação, perguntando se realmente ressoa com os valores e objetivos fundamentais da sua marca.

6. DISCUSSÃO DA DECLARAÇÃO

- Peça à pessoa mentorada partilhar a declaração da identidade da marca consigo. Ouça e forneça feedback construtivo para garantir que a declaração reflita com precisão a identidade da marca.
- Participe numa discussão sobre como a declaração se alinha com a visão e os objetivos da marca. Resolva quaisquer dúvidas ou preocupações que possam ter. Trabalhe em conjunto para finalizar a declaração da identidade da marca.



90 minutos



Planeamento estratégico



Dificuldade média – difícil

O MANIFESTO DA MARCA

Nesta sessão, as pessoas mentoradas irão escrever um manifesto para definir o que a sua marca representa. Um manifesto de marca é uma definição que encapsula os valores fundamentais, as crenças e as intenções da marca de uma forma que ressoa profundamente com o público.



1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

- Comece a sessão por explicar o conceito e o propósito de um manifesto de marca. Partilhe exemplos de manifestos de marca impactantes para fornecer contexto e inspiração.

2. DEFINIÇÃO DE BRAND EQUITY

- Comece por discutir a identidade, os valores, a missão e os argumentos de venda específicos da marca. Incentive a pessoa mentorada a refletir sobre o que torna a sua marca especial e porque é importante para o seu público-alvo.
- Oriente a pessoa mentorada numa conversa sobre a conexão emocional que deseja estabelecer com o seu público-alvo.

3. O MANIFESTO DA MARCA

- Explique que o manifesto da marca é um conteúdo mais longo, normalmente um parágrafo. Deve ser emocionalmente impactante, autêntico e vividamente descritivo.
- Incentive a pessoa mentorada a escrever de forma livre e expressiva, concentrando-se naquilo em que a marca acredita, no que representa e no impacto que ambiciona causar.

4. IDENTIFICAÇÃO DOS TEMAS CHAVE

- Peça à pessoa mentorada para identificar os principais temas que deseja transmitir no manifesto da marca. Estes podem incluir valores, missão, visão, propósito e a resposta emocional desejada do público.
- Ajude a pessoa mentorada a delinear uma estrutura para o manifesto, que destaque os temas principais.

5. ELABORAÇÃO DO CONTEÚDO

- Trabalhe com a pessoa mentorada para redigir o manifesto da marca. Incentive-a a utilizar uma linguagem descritiva, imagens vívidas e apelo emocional para envolver o leitor.
- Discuta a importância de manter o manifesto conciso e ao mesmo tempo manter seu poder emocional.

6. EDIÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

- Reveja o rascunho com a pessoa mentorada, oferecendo feedback sobre clareza, repercussão emocional e concordância com a identidade da marca.
- Oriente a pessoa mentorada no processo de aperfeiçoamento do manifesto, garantindo que cada palavra contribua para o seu impacto.

7. REVER E POLIR

- Incentive a pessoa mentorada a dar um passo atrás e rever o manifesto sobre outra perspetiva. Será que captura a identidade e emoção pretendidas?
- Trabalhem juntas para aprimorar o manifesto e garantir a sua autenticidade e eficácia.



90 minutos



Planeamento estratégico



Dificuldade média

MAPEAMENTO DA INDÚSTRIA

Através deste exercício colaborativo de mapeamento da indústria, pode aprofundar o conhecimento da indústria da pessoa mentorada e definir objectivos estratégicos para navegar eficazmente no seu percurso profissional.



1. INTRODUÇÃO AO CONCEITO DE MAPEAMENTO

Explique à pessoa mentorada o conceito de mapeamento do setor e sua importância na compreensão do cenário do setor e do percurso de carreira. Juntas, utilizem um quadro Mural como ferramenta para representar visualmente suas relações no setor e na carreira.

2. PREPARAR DOS MATERIAIS

Instrua a pessoa mentorada a desenhar-se no centro do mapa, representando a sua posição atual na indústria. Oriente-a a visualizar o seu papel como principal agente, as organizações e os stakeholders no seu setor. Ajude-a a desenhar uma representação visual de como funciona a indústria, considerando as relações e dinâmicas entre os diferentes intervenientes.

3. IDENTIFICAR LACUNAS NAS COMPETÊNCIAS

Oriente a pessoa mentorada no mapeamento da suas ambições de carreira no setor. Incentive-a a refletir sobre o seu conjunto de competências existentes e avaliar se possui as aptidões necessárias para se destacar na sua posição atual e atingir os seus objetivos. Peça-lhe que partilhe como estabelecer ligações com os seus contatos e discutam como desenvolver esta rede.

4. IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE EXPANSÃO DA REDE DE CONTATOS

Envolve a pessoa mentorada numa conversa sobre as lacunas na sua rede e como pode alcançar novos contatos. Incentive-a a debater estratégias para expandir a sua rede para se conectar com especialistas e pares relevantes do setor.

5. REFLEXÃO E ESTABELECIMENTO DE METAS

Facilite uma discussão reflexiva com a pessoa mentorada sobre os conhecimentos obtidos no exercício de mapeamento do setor. Ajude-a a definir metas viáveis para o desenvolvimento de competências, expansão de rede de contatos e avanço na carreira com base na representação visual.



60-90 minutos



Compreender as estruturas do sector



Dificuldade difícil

AVALIAÇÃO DE TEMPO

Esta ferramenta auxiliará a pessoa mentorada a identificar aquilo em que investe o seu tempo e permitir-lhe-á encontrar o tempo necessário para se aperfeiçoar.



1. CRIAR UMA LISTA QUE ENGLOBA TODOS OS ASPECTOS DA VIDA ACTUAL

Peça à pessoa mentorada que tome nota dos vários aspectos da sua vida aos quais dedica o seu tempo diariamente. Estas áreas podem incluir categorias como carreira, lazer, responsabilidades domésticas, atividade física, desenvolvimento pessoal, entre outros. O objetivo é identificar um total de 4-6 áreas gerais, mas também é importante incluir subcategorias.

2. DETERMINAR O NÚMERO DE HORAS PARA CADA ÁREA

Ao fazer os cálculos, tenha em conta que uma semana engloba 168 horas; no entanto, é importante ter em conta cerca de 7-8 horas de sono por dia, tempo para as refeições, higiene pessoal e outras actividades de rotina.

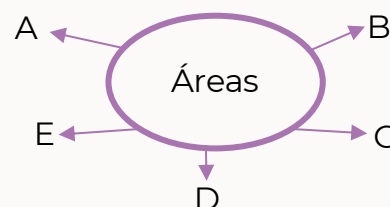
3. CONSCIÊNCIA DO TEMPO DISPONÍVEL

Ajude as pessoas mentoradas a utilizar uma calculadora para determinar o número de horas disponíveis por semana. Depois, podem atribuir e distribuir esse tempo, alinhando-o com as suas metas e objetivos específicos.

4. DECOMPOR O TEMPO

Pode utilizar o modelo dos 4 quadrados para identificar e distinguir entre o que tem uma maior importância e o que requer atenção imediata nas circunstâncias actuais.

EXEMPLO



Importância	A X horas	B horas
	D m horas	C, E n horas
Atenção		



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

OBJETIVOS DA ENGENHARIA INVERSA

Este exercício irá ajudar a si e à pessoa mentorada a criar um plano estruturado e exequível para alcançar as aspirações a longo prazo da pessoa mentorada.



1. OS OBJETIVOS A LONGO PRAZO

Comece por discutir as ambições e objectivos a longo prazo da pessoa mentorada. Ajude-a a definir objectivos futuros específicos e significativos.

2. OBJECTIVOS EM ETAPAS

Trabalhe com a pessoa mentorada para dividir os seus objectivos a longo prazo em etapas mais pequenas e alcançáveis. Estes marcos devem ser passos progressivos que conduzam à realização do objetivo maior.

3. OBJETIVOS A CURTO PRAZO

Encoraje a pessoa mentorada a identificar objetivos ou tarefas a curto prazo que contribuam para alcançar cada marco. Estes objectivos devem ser exequíveis, quantificáveis e atingíveis.

4. ATRIBUIÇÃO DE PRAZOS

Ajude a pessoa mentorada a estabelecer prazos concretos para cada tarefa a curto prazo. Ao estabelecer prazos bem definidos, a pessoa mentorada adquire uma compreensão clara de como distribuir o seu tempo de forma eficaz para atingir os seus objectivos.

5. RECURSOS NECESSÁRIOS

Discuta os recursos (por exemplo, competências, conhecimentos, apoio) necessários para atingir cada objetivo a curto prazo. Identifique os potenciais desafios e a forma de os resolver.

6. PLANOS DE AÇÃO

Trabalhe com a pessoa mentorada para criar planos de ação para cada objetivo a curto prazo. Estes planos devem delinear os passos necessários para realizar as tarefas.

7. PRIORIZAÇÃO E SEQUÊNCIA

Ajude a pessoa mentorada a dar prioridade aos seus objectivos a curto prazo e organize-os numa sequência lógica. Isto assegura que estão a progredir de uma forma estruturada e eficiente.

8. ACOMPANHAMENTO

Incentive a pessoa mentorada a controlar regularmente o seu progresso. Forneça apoio e feedback à medida que trabalha para atingir os seus objectivos.

IMPORTANTE

Relembre a pessoa mentorada que a definição de objetivos é um processo contínuo. Encoraje-a a rever os seus objetivos à medida que as circunstâncias mudam e surgem novas oportunidades.



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

MATRIZ DE PRIORIDADES

Esta ferramenta simples, mas eficaz irá ajudar a orientar a pessoa mentorada a categorizar as tarefas de acordo com a sua urgência e importância, aumentando a sua capacidade de gerir o seu tempo e prioridades de forma eficaz.



1. DESENHAR OS QUADRANTES

Desenhe uma matriz 2x2 num pedaço de papel ou crie uma versão digital. Rotule-os da seguinte forma:

- Quadrante 1: Urgente e Importante
- Quadrante 2: Importante, mas não Urgente
- Quadrante 3: Urgente, mas não Importante
- Quadrante 4: Nem urgente nem importante

2. IDENTIFICAR DE TAREFAS

Incentive a pessoa mentorada a anotar todas as tarefas e atividades que precisa de realizar em post-its, bloco de notas ou lista digital.

3. CATEGORIZAR TAREFAS

Q1: Urgente e Importante

As tarefas do Q1 requerem atenção imediata e devem ser concluídas o mais rápido possível. Muitas vezes, elas são cruciais e têm um impacto direto nos seus objetivos ou bem-estar.

Q2: Importante, mas não urgente

Estas tarefas são importantes para os seus objetivos de longo prazo e crescimento pessoal, mas não têm prazo imediato. Agende um tempo para essas tarefas para garantir que elas recebam a devida atenção.

Q3: Urgente, mas não importante

As tarefas do terceiro quadrante costumam ser distrações ou interrupções que podem parecer urgentes, mas não contribuem significativamente para os objetivos. Se possível, delegue essas tarefas a outras pessoas ou minimize o seu impacto no tempo.

Q4: Nem urgente nem importante

Essas tarefas são de baixa prioridade e podem ser uma perda de tempo. Considere eliminá-las ou limitar o tempo que a pessoa mentorada gasta com elas.

4. PLANEAMENTO DA AÇÃO

Ajude a pessoa mentorada a traçar estratégias sobre como abordar as tarefas em cada quadrante. Discuta qual a tarefa que deve ser realizada primeiro, como distribuir o tempo para tarefas importantes, mas não urgentes, e como gerir ou delegar tarefas nos outros quadrantes. Resuma o exercício e as principais conclusões. Defina um plano de revisões para acompanhar o progresso da pessoa mentorada com as suas tarefas recém-priorizadas.

EXEMPLO

	Urgente	Não urgente
Importante	Faça primeiro	Agendar
Não é importante	Delegar ou minimizar	Eliminar ou limitar



30-45 minutos



Autoconsciência



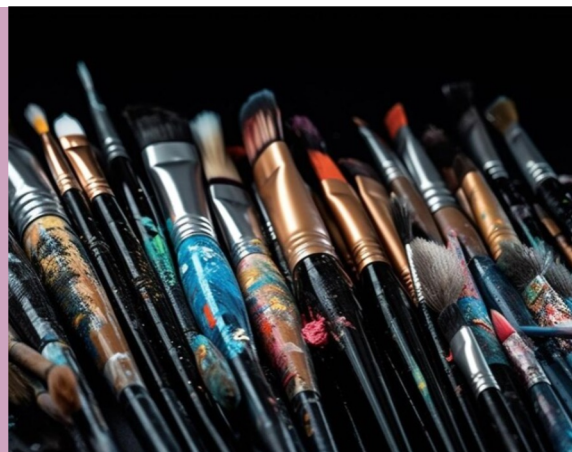
Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O DESAFIO DA DISTRAÇÃO

Esta ferramenta ajuda-o a desafiar as pessoas mentoradas a terem uma hora livre de distrações todos os dias para trabalharem concentradas, e oferece-lhes estratégias para minimizar essas distrações durante esse tempo, como desligar as notificações, encontrar um local de trabalho tranquilo, etc.



1. DESAFIO DO TEMPO SEM DISTRAÇÕES

- **Descreva o desafio** como sendo dedicar um período de tempo específico todos os dias para trabalhar sem distrações. Pode ser uma hora ou mesmo apenas 30 minutos, dependendo do que for mais fácil para a pessoa mentorada.
- Explique que durante este tempo dedicado, a pessoa mentorada deve comprometer-se a minimizar ou eliminar as distrações. Isto inclui desligar as notificações, guardar o telemóvel, fechar os separadores desnecessários do browser e criar um espaço de trabalho tranquilo.

Ofereça estratégias adicionais:

1. Crie um espaço de trabalho designado;
2. Use bloqueadores de sites e aplicações;
3. Priorize tarefas e bloqueie o tempo;
4. Use a técnica Pomodoro;
5. Organize o seu espaço de trabalho;
6. Limite multitarefas;
7. Pratique a atenção plena e meditação;
8. Use música de fundo ou ruído branco;
9. Pratique uma desintoxicação digital;
10. Defina limites;
11. Preocupe-se com a hidratação e faça caminhadas curtas.

2. PREPARAÇÃO

- **Definir objetivos:** Ajude a pessoa mentorada a identificar os objetivos que deseja alcançar durante o tempo livre de distrações (por exemplo, completar uma tarefa específica ou fazer progresso).
- **Escolha um horário:** Incentive a pessoa mentorada a escolher um horário consistente todos os dias para o desafio. Pode ser de manhã, à tarde ou à noite – o que estiver de acordo com o seu ritmo natural.
- **Crie um espaço de trabalho:** Sugira que as pessoas criem um espaço de trabalho limpo e organizado. Isto ajuda a criar um ambiente propício ao trabalho focado.

3. IMPLEMENTAÇÃO

- **Minimize as distrações:** oriente as pessoas mentoradas sobre como minimizar as distrações. Isso pode envolver desligar notificações em dispositivos, fechar aplicações, redes sociais e informar outras pessoas que estão numa sessão de trabalho focada.
- **Definir um cronómetro:** É recomendado utilizar um cronómetro para a duração escolhida (por exemplo, 30 minutos ou uma hora). Isto serve como um lembrete para permanecer no caminho certo e oferece um ponto final claro.

4. REVISÃO E REFLEXÃO

- **Após a sessão:** Quando o tempo livre de distrações terminar, peça à pessoa mentorada que reflitam sobre como foi. Cumpriram seu objetivo? Houve algum desafio inesperado?
- **Ajuste e Aprendizagem:** Discuta quaisquer entendimentos obtidos com a experiência. Houve momentos em que elas ficaram tentadas a distrair-se? Quais estratégias funcionaram melhor para manterem o foco?



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

FERRAMENTA DE NARRAÇÃO

Crie narrativas cativantes que se conectem ao seu público e comunique eficazmente os valores e a missão da sua marca.



1. O PODER DO STORYTELLING

Apoie a pessoa mentorada na compreensão do impacto da narrativa nas emoções humanas e na retenção de memória. Reconheça o potencial da narrativa para criar um vínculo forte entre as marcas e seu público.

2. A HISTÓRIA DA MARCA

Juntamente com a pessoa mentorada, identifique os valores fundamentais, a missão e a essência da sua marca ou empresa. Trabalhe em conjunto para criar uma narrativa que ressoe com seu público-alvo e mostre como seus produtos ou serviços atendem a essas necessidades.

3. ABORDAGEM NARRATIVA

Decida o tipo de narrativa que se adapta à marca da pessoa mentorada (por exemplo, anedotas pessoais, histórias de sucesso de clientes). Determine o tom e o estilo que se alinham à identidade da marca. Considere ferramentas que permitam apresentações dinâmicas, criação de vídeos, d gestão de redes sociais, marketing de conteúdo e gestão de ativos digitais.

ASSISTA MAIS

[Kelly Parker. "Narrativa de negócios facilitada". TEDxBalchStreet](#)



4. CRIAÇÃO DE APRESENTAÇÕES

Utilize o Prezi ou Canva para criar apresentações envolventes e não lineares que cativam o seu público. Pode também utilizar ferramentas como o Animoto para criar vídeos com aparência profissional usando imagens, videocliques e texto. Utilize o Hootsuite para agendar e gerir o conteúdo das redes sociais em várias plataformas. Opte pelo StoryChief para centralizar os processos de narrativa da marca.



60 minutos



Marketing



Dificuldade média

NAVEGAR PELO MERCADO

Esta ferramenta permite-lhe definir o seu público-alvo passo a passo, garantindo que a sua marca ressoa junto daqueles que realmente se interessam.



1. IDENTIFICAÇÃO DO SEGMENTO DE MERCADO

Auxilie a pessoa mentorada a identificar o âmbito do seu mercado-alvo, compreendendo quem são os seus clientes ideais. Considere fatores como a idade, o género, a localização e o nível de salário que se alinham com o seu produto ou serviço.

2. ANÁLISE DE CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS

Aprofunde-se nas características comportamentais do público-alvo da pessoa mentorada, examinando os seus hábitos de compra, as razões para comprar um produto e as suas preferências. Identifique as localizações geográficas onde este público-alvo reside ou se envolve frequentemente. Isto ajuda a adaptar as estratégias para responder a preferências regionais específicas.

3. COMPREENSÃO DO SEGMENTO DE MERCADO

Para uma compreensão mais aprofundada, explore vários tipos de segmentação do mercado. Isto pode incluir segmentos demográficos, psicográficos, comportamentais e geográficos. Obtenha informações adicionais para ajustar a sua abordagem de segmentação.

4. ADAPTAÇÃO DA ESTRATÉGIA

Utilize as informações recolhidas para adaptar a sua estratégia de marketing a cada segmento. Elabore mensagens, conteúdos e campanhas que se identifiquem especificamente com as características identificadas do seu público-alvo.

SAIBA MAIS

["Público-alvo: como encontrar o seu" por HubSpot](#)



["4 tipos de segmentação de mercado: exemplos e benefícios do mundo real" por Yieldify](#)



["Como posso ajudá-lo?" - Compreendendo as barreiras do público-alvo" por Nancy Lee no TEDxMontlakeCut](#)



60-90 minutos



Marketing



Dificuldade difícil

A MARCA VISUAL

Ao utilizar o Piktochart como uma ferramenta de marca visual. Crie gráficos, infografias e conteúdos visuais de qualidade profissional que se enquadram na identidade da sua marca.



1. PERSONALIZAÇÃO DE CONTEÚDO

Criar uma conta no website do Piktochart. Explore a vasta gama de modelos concebidos profissionalmente disponíveis para infografias, apresentações, relatórios e muito mais. Seleccione um modelo que se alinhe com o estilo e a mensagem da sua marca.

2. IDENTIDADE DE MARCA

Certifique-se de que os elementos de identidade da sua marca, como o logótipo, o slogan e as cores da marca, são consistentes em todo o design. Isto cria uma identidade visual coesa e reconhecível. Utilize as ferramentas de fácil utilização do Piktochart para adicionar ícones, imagens, quadros, gráficos e outros elementos visuais que melhorem o conteúdo e transmitam a mensagem da sua marca de forma eficaz.

3. SELEÇÃO DE TIPOGRAFIA

Escolha tipos de letra que estejam de acordo com a personalidade e o tom da sua marca. Mantenha a consistência na utilização do tipo de letra nas diferentes secções do design. Elabore mensagens concisas e impactantes que tenham impacto no seu público-alvo. Certifique-se de que a linguagem e o tom utilizados reflectem os valores e a voz da sua marca.

4. EXPORTAR E COMPARTILHAR

Quando o seu design estiver pronto, exporte-o no seu formato preferido (PDF, PNG, etc.). Partilhe o conteúdo visual nos seus canais de marketing, como as redes sociais, o sítio Web, as campanhas de correio eletrónico e as apresentações. Acompanhe o desempenho do conteúdo visual criado utilizando o Piktochart. Analise as métricas de participação para avaliar a eficácia dos seus esforços de branding e marketing.

LEIA MAIS

["Guia da pessoa estudante para começar a utilizar o Piktochart", por Justin Wiesenfeld](#)

["Introdução ao design infográfico e uso do Piktochart" pela Universidade de Toronto](#)



60-90 minutos



Marketing



Dificuldade difícil

O VÍDEO DA MARCA

Ao tirar partido das ferramentas de branding de vídeo com IA do Vimeo Create, pode criar vídeos cativantes que se alinham com a identidade da sua marca e transmitem a sua mensagem de forma eficaz.



1. EXPLORE O VIMEO CREATE

Visite o website do Vimeo Create ou descarregue a aplicação. Familiarize-se com as características e ofertas da plataforma. Aceda às ferramentas de criação de vídeo e comece a criar o seu conteúdo de marca. Selecione o tipo de vídeo que pretende criar (por exemplo, vídeo promocional, publicação em redes sociais).

2. PERSONALIZE COM ELEMENTOS DE MARCA

Identifique a finalidade e a mensagem do vídeo para alinhar com os objectivos da sua marca. Carregue as suas filmagens, imagens e logotipo para incorporar a identidade da sua marca. Utilize o editor com tecnologia de IA do Vimeo para sugerir cores, temas, tipos de letra e música.

3. EDITE E APERFEIÇOE

Organize e edite os seus clips de vídeo para contar uma história convincente. Certifique-se de que o conteúdo do vídeo está em conformidade com as directrizes e a mensagem da sua marca. Armazene o seu vídeo na plataforma Vimeo. Utilize as opções de distribuição para partilhar o vídeo em vários canais online.

4. EXPORTE E PARTILHE

Publique o vídeo e partilhe-o com o seu público-alvo. As funcionalidades da plataforma, incluindo sugestões de edição baseadas em IA e opções de distribuição, oferecem uma solução abrangente para melhorar os seus esforços de branding e marketing através de conteúdos de vídeo.

ASSISTA PARA COMEÇAR

[“Como usar o Vimeo Create” por Click2View](#)



[“Tutorial do Vimeo - Tudo o que precisa de saber para começar” por Capture Video and Marketing](#)



60-90 minutos



Marketing



Dificuldade difícil

O MÉTODO SANDLER

Esta ferramenta fornece uma abordagem estruturada e ética às vendas que se centra na construção de relações fortes e duradouras com as pessoas clientes. Auxilia as pessoas mentoradas a compreenderem e a responderem às necessidades do mercado, ao mesmo tempo que capacita a pessoa compradora no processo de decisão.



1. UM RELACIONAMENTO SÓLIDO

Estabelecer e construir uma relação sólida de confiança com a potencial pessoa cliente. Falar com simplicidade e transparência, fazer muitas perguntas abertas, ouvir atentamente as respostas da pessoa interlocutora e resumir essas informações, apresentando-as como soluções para a sua necessidade.

2. OS ACORDOS INICIAIS

Definir um pré-acordo com a potencial pessoa cliente: local de encontro, objeto do encontro, expectativas e pormenores do produto/serviço e respetivo preço.

3. A DOR

Compreender as razões da sua necessidade, quais são os obstáculos com que se depara e o que o satisfaz com o produto/serviço que escolheu para centrar a atenção da pessoa cliente na solução proposta e no preço.

4. O PREÇO

Discuta diretamente o orçamento, a estrutura e as soluções (com preços diferentes) a propor, e estabeleça em que intervalo pode ser colocado à sua potencial pessoa cliente.

5. A DECISÃO FINAL

Informar com precisão e atenção todas as etapas internas para estruturar a decisão final a propor à sua potencial pessoa cliente.

6. A CONCRETIZAÇÃO

A venda é concluída quando as necessidades da pessoa cliente são satisfeitas com o seu produto/serviço.

7. PÓS-VENDA

Agendar previamente as próximas reuniões pós-venda quando receber a chamada do produto/serviço e certificar-se de que a pessoa cliente está satisfeita com o serviço. Manter o relacionamento e o envolvimento.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

SAIBA MAIS

[Os 6 principais vídeos do TED Talk para motivar sua equipa de vendas](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

A VENDA SNAP

Uma abordagem prática e adaptável centra-se na compreensão e na satisfação das necessidades dos actuais clientes ocupados e sobrecarregados.



MANTENHA A SIMPLICIDADE



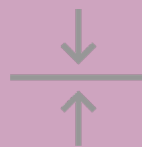
Torne as coisas fáceis e claras para as pessoas clientes.

GERE VALOR



Destaque-se por ser a pessoa indispensável para as suas pessoas clientes.

PRIORIZE A CONEXÃO



Certifique-se de que está em sintonia com os objetivos, problemas e necessidades da pessoa cliente.

AUMENTE PRIORIDADES



Mantenha as decisões mais importantes em mente.

1. SIMPLIFIQUE A MENSAGEM

Aplique o princípio da "simplicidade", descomplicando a sua mensagem de venda. Crie uma proposta de valor clara e concisa que comunique a forma como o seu produto ou serviço pode resolver os problemas do cliente ou satisfazer as suas necessidades. Evite o calão e a complexidade.

2. FORNEÇA SOLUÇÕES VALIOSAS

Concentre-se em fornecer valor em cada interação com as potenciais pessoas clientes. Isto implica compreender os seus pontos fracos e mostrar como a sua oferta fornece uma solução inestimável. Esteja disponível para responder eficazmente às suas questões e preocupações.

3. ESTABELEÇA PRIORIDADES

Demonstre que as pessoas clientes são uma prioridade. Mostre que compreende as suas limitações de tempo e que o contacto consigo é uma utilização importante do seu tempo.



30-45 minutos



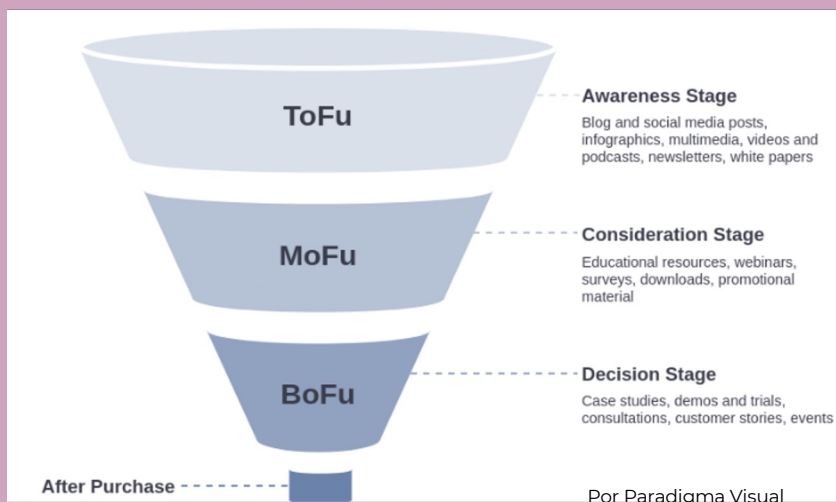
Análise



Dificuldade média

O FUNIL DE VENDAS

Esta ferramenta ajuda a compreender um processo estruturado que orienta as potenciais pessoas clientes através das fases do seu percurso de compra.



1. FUNIL DE VENDAS

Antes de escolher estratégias de vendas para cada fase, é necessário ter uma compreensão clara do seu funil de vendas. Saiba o que cada fase representa, qual a sua finalidade e como as potenciais pessoas clientes normalmente passam por elas.

TOFU (Topo do Funil): Fase de consciencialização - É aqui que atrai a atenção das potenciais pessoas clientes e as torna conscientes da sua marca ou produto.

MOFU (Middle of the Funnel): Fase de consideração - Nesta fase, a pessoa cliente está a considerar o seu produto ou serviço e a compará-lo com alternativas.

BOFU (Bottom of the Funnel - Fundo do funil): Fase de decisão - Esta é a fase final, em que as potenciais pessoas clientes estão prontas para tomar uma decisão e fidelizarem-se.

2. DEFINIÇÃO DE PERSONAS

Compreenda quem é o seu público-alvo, criando buyer personas. Cada fase do funil pode visar uma pessoa ligeiramente diferente ou ter características únicas. Isto ajudá-lo-á a adaptar as suas estratégias em conformidade.

3. ESTRATÉGIA DE VENDAS

TOFU (Fase de sensibilização)

- Marketing de conteúdos: Criar publicações informativas,, vídeos e infográficos para educar o seu público sobre os seus pontos fracos e como pode resolvê-los.
- Marketing de redes sociais: Utilize as redes sociais para aumentar o conhecimento da marca e interagir com a sua audiência.
- Publicidade paga: Investir em anúncios direcionados para alcançar um segmento mais vasto.

MOFU (Fase de Consideração)

- Marketing por e-mail: Envie e-mails informativos, estudos de casos e comparações de produtos para ajudar os potenciais clientes a tomar decisões informadas.
- Webinars e workshops: Organize eventos online para mostrar as vantagens do seu produto.
- Campanhas de Nurturing Leads: Crie campanhas de fluxo contínuo automatizadas para manter as potências pessoas clientes envolvidas e em movimento através do funil.

BOFU (Fase de Decisão)

- Chamadas de vendas ou demonstrações: Ofereça aconselhamento personalizado ou demonstrações de produtos para responder a necessidades específicas e concluir a venda.
- Comentários e depoimentos de pessoas clientes: Partilhe histórias de sucesso e críticas para criar confiança e credibilidade.
- Descontos ou ofertas especiais: Ofereça incentivos para encorajar as potenciais pessoas clientes a efetuar uma compra.



60 minutos



Planeamento



Dificuldade difícil

A VENDA SPIN

Uma abordagem prática e adaptável centra-se na compreensão e na satisfação das necessidades das pessoas clientes que vivem atualmente ocupadas e sobrecarregadas.



1. SOLUÇÕES PERSONALIZADAS

Os empreendedores têm frequentemente produtos ou serviços únicos. O SPIN Selling ajuda-o a adaptar as suas ofertas às necessidades específicas das pessoas clientes. Em vez de utilizar uma abordagem genérica, pode fornecer soluções personalizadas que se adequam ao seu público-alvo, o que pode resultar em taxas de conversão mais elevadas.

Estas perguntas destinam-se a recolher informações sobre a situação atual da pessoa cliente e a contextualizar a venda:

- Pode descrever o seu atual [inserir aspeto relevante]?
- Qual é o seu processo atual para [inserir processo relevante]?
- Há quanto tempo este desafio [inserir problema relevante]?
- Que pessoas estão envolvidas nos processos de decisão?

2. COMPREENSÃO DOS PROBLEMAS

As questões relativas a problemas visam identificar os pontos fracos, os desafios ou os problemas que a pessoa cliente enfrenta.

- Que desafios ou dificuldades tem com [inserir aspeto relevante]?
- Notou algum problema específico relacionado a [inserir problema relevante]?
- Como [inserir questão relevante] afeta seus negócios ou operações diárias?
- Existem alguns objetivos ou metas específicos que está a tentar alcançar?

3. ANÁLISE DAS IMPLICAÇÕES

As perguntas de implicação têm como objetivo ajudar a pessoa cliente a reconhecer as consequências ou implicações dos problemas ou desafios que identificou na etapa anterior.

O que pensa que poderá acontecer se [inserir problema relevante] não for resolvido?

Como é que [inserir problema relevante] afecta a produtividade da sua equipa ou os seus resultados?

Considerou o impacto a longo prazo de [inserir desafio relevante] na sua empresa?

É possível quantificar as implicações em termos de custos ou de tempo da não resolução de [inserir a questão relevante]?

4. EXPLORAR O RETORNO

As perguntas sobre o possível retorno são concebidas para explorar os benefícios ou as necessidades do cliente e que o seu produto ou serviço pode satisfazer.

- Como é que a nossa solução teria um impacto positivo na eficiência da sua equipa?
- Consegue imaginar os benefícios da utilização do nosso produto ou serviço para a sua organização?



60 minutos



Autorregulação



Dificuldade difícil

ILEIA MAIS

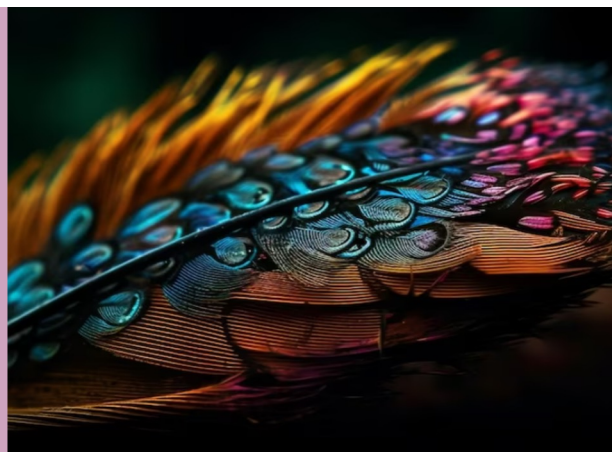
[“Venda SPIN: Guia completo para 2022”](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ÉTICA NAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS

Sugestões e recursos para ajudar a enfrentar os desafios éticos que podem surgir no espaço do empreendedorismo criativo da pessoa mentorada.



1. QUESTÕES MAIS IMPORTANTES

Transparência

- Seja transparente e pratique a autenticidade nas suas práticas comerciais. Divulgue claramente as informações sobre os seus produtos, serviços e preços.

Privacidade do cliente

- Proteja os dados e a privacidade das pessoas clientes. Cumpra os regulamentos de proteção de dados.
- Respeite os direitos autorais e os direitos de propriedade intelectual. Não utilize o trabalho de outra pessoa sem permissão.

Compensação Justa

- Pague salários justos e proporcionar uma compensação justa aos membros do pessoal, freelancers e membros da parceria.

Responsabilidade ambiental

- Considere o impacto ambiental do seu negócio criativo e adote práticas sustentáveis.

Diversidade e Inclusão

- Promova a diversidade e a inclusão no seu negócio criativo, fomentando uma cultura de trabalho inclusiva.

Envolvimento da Comunidade

- Envolver-se na sua comunidade local e retribua quando possível.

Marketing Ético

- Evite táticas de marketing enganosas e garanta que sua publicidade seja verdadeira e ética.

Conflito de interesses

- Esteja ciente de possíveis conflitos de interesse que possam surgir nas suas negociações comerciais.

Aprendizagem contínua

- Mantenha-se a par das questões éticas e das tendências do seu sector para adaptar as suas práticas em conformidade.

EXERCÍCIO: DILEMA ÉTICO

1. Como profissional (exemplo: designer ou artista), tem experiência com a fronteira entre inspirar-se no trabalho de outras pessoas e cometer plágio?
2. O que faria se se deparasse com isso?

LEIA MAIS

[Não seja uma pessoa idiota](#)



[Crença, atitude e intenção em relação às indústrias criativas](#)



35-50 minutos



Competências de

Empreendedorismo



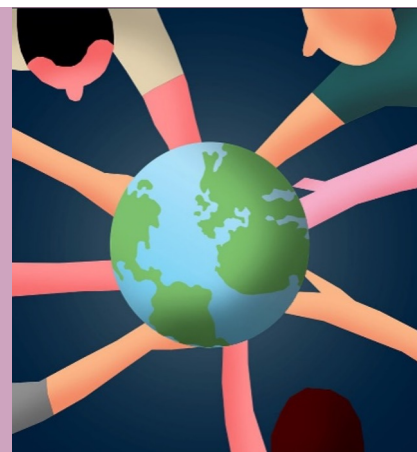
Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Esta ferramenta permite-lhe ensinar a pessoa mentorada a desenvolver a consciência dos benefícios da responsabilidade social das empresas.



1. DEFINIÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) NA INDÚSTRIA CRIATIVA

Significa que, para além de procurar o lucro e o sucesso, está também consciente do efeito que as suas actividades têm no planeta e nas pessoas.

2. POR QUE A RSE LEVA A MELHORES RESULTADOS À SOCIEDADE

É bom para a reputação da sua empresa. Está a ser elaborada legislação que tornará a RSE menos voluntária. Por conseguinte, é inteligente adotar uma abordagem mais ampla em relação ao que já está a fazer no domínio da RSE.

3. DICAS PARA DESTACAR A RSE NA SUA EMPRESA

- Faça um levantamento do que já está a fazer
- Mantenha-se próximo das suas actividades principais
- Faça-o em conjunto
- (Não) diga o que faz em termos de RSE
- Comece hoje

4. PERGUNTAS PARA DISCUTIR

- Até que ponto já está consciente das possibilidades da RSE?
- Que valor acrescentado pode significar a RSE para si?
- Como é que pode começar com estas dicas?

SAIBA MAIS



[5 palestras TED sobre responsabilidade social corporativa](#)

[O que é responsabilidade social corporativa?](#)

[O que é responsabilidade social corporativa? 4 tipos](#)

["Responsabilidade Social Corporativa" pela Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial](#)

[Mentoria e responsabilidade social corporativa: uma combinação vencedora em casa](#)



35-50 minutos



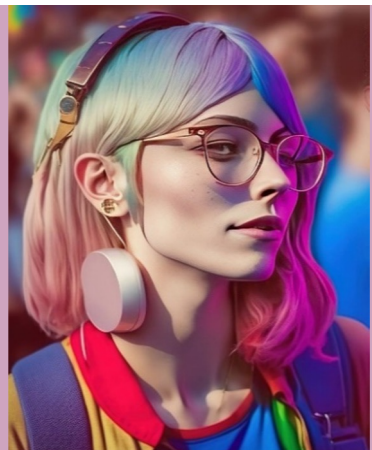
Sustentabilidade



Dificuldade média

EMPREENDEDORISMO E DIVERSIDADE

Esta ferramenta pretende ajudar a pessoa mentora e mentorada a refletir e promover a diversidade, equidade e inclusão na atividade empreendedora.



1. DIVERSIDADE NA FORÇA DE TRABALHO NAS INDÚSTRIAS CULTURAIS E CRIATIVAS

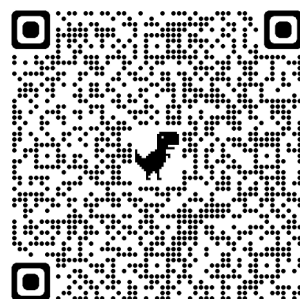
- Pense se as pessoas com quem trabalha pertencem a grupos sociais diversos em termos de género, idade, etnia/raça, origem, etc.
- Reconheça a importância de ter uma força de trabalho diversa nas indústrias culturais e criativas.
- Estas pessoas poderão, por sua vez, abrir-lhe novos mercados e ajudar na compreensão de um leque mais vasto de experiências.
- Reflita sobre os enviesamentos na sua vida profissional.

2. DIVERSIDADE NAS AUDIÊNCIAS

- Que características das pessoas com quem trabalha poderiam ajudar a promover o seu negócio, os seus produtos e serviços artísticos e criativos, junto de novos públicos?
- Como é que pode valorizar as pessoas de grupos sociais minoritários e sub-representados?
- A que novas audiências pode chegar?

3. QUESTÕES PARA DISCUSSÃO

- Qual é a sua experiência profissional em lidar com a diversidade?
- Quais são as oportunidades e os desafios de integrar a diversidade no empreendedorismo?



["Diversidade Criativa" pela Federação das Indústrias Criativas](#)



35-50 minutos



Competências de Empreendedorismo



Dificuldade média

ASSISTA MAIS

[Wendy Knight Agard . "De dentro para fora: diversidade, inclusão e pertença". TEDxKanata](#)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DIREITOS AUTORAIS

Enquanto pessoa empresária ou freelancer, a pessoa mentorada precisa de conhecer os seus direitos de imagem.



1. DIREITOS AUTORAIS

Os seus direitos:

Ao criar uma obra literária, científica e artística original, como poemas, artigos, filmes, músicas ou esculturas, tem a proteção dos seus direitos autorais.

[Como os direitos autorais afetam nosso futuro \(recorte do TEDx\)](#)



2. PRINCIPAIS QUESTÕES

Duração: A proteção dos direitos de autor na Europa dura normalmente a vida do autor acrescida de 70 anos.

Proteção Automática: Os direitos autorais são concedidos automaticamente na criação de uma obra qualificada e nenhum registo formal é necessário.

Direitos Exclusivos: As pessoas titulares dos direitos autorais têm direitos exclusivos para reproduzir, distribuir, exibir e adaptar as suas obras. Outros precisam de permissão para usar ou reproduzir essas obras.

Direitos Digitais: Esta diretiva também aborda questões relacionadas com os direitos digitais, incluindo os direitos e responsabilidades das plataformas online e dos prestadores de serviços.

Direitos morais: As pessoas criadoras na Europa têm direitos exclusivos, incluindo o direito de serem atribuídos como titulares de uma obra e de se oporem ao tratamento depreciativo da sua obra.

Verifique os regulamentos locais de direitos autorais e procure aconselhamento jurídico quando necessário.

QUESTÕES

1. Quais dos seus produtos criativos estão sujeitos a direitos autorais?
1. O que faria se alguém utiliza-se o seu trabalho indevidamente?
1. Como é que se pode proteger contra o abuso de direitos autorais?

FONTES IMPORTANTES

[Um guia básico](#)



[FAQs sobre direitos autorais para consumidores](#)



[Direitos Autorais Empresariais da Youreurope](#)

[Proteja um design contra cópia e violação com Copyright.eu](#)



[Compreender os princípios básicos dos direitos autorais](#)



45-60 minutos



competências de

Empreendedorismo



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ÉTICA E SEGURANÇA ONLINE

Como pessoa empresária ou freelancer, ter uma presença online é indispensável, mas no que a sua pessoa mentorada deve prestar atenção?



1. ETIQUETA ON-LINE

10 regras para praticar netiqueta

1. Pratique o uso da empatia;
2. Use um tom amigável;
3. Use uma linguagem respeitosa;
4. Envie mensagens se apropriado;
5. Verifique se há erros gramaticais;
6. Respeite a privacidade das outras pessoas;
7. Certifique-se de que as mensagens sejam claras;
8. Crie posts apropriados;
9. Responda aos e-mails na hora certa;
10. Leia atentamente o conteúdo.

2. FIQUE SEGURO

Alguns conselhos comuns incluem:

1. Use senhas fortes e contas de usuário;
2. Use gestores de senhas para maior segurança;
3. Esteja alerta às ameaças online;
4. Use firewalls e software de segurança;
5. Instale atualizações de software;
6. Faça backup dos seus sistemas.

ASSISTA MAIS

Palestras do TED sobre privacidade de dados que deve assistir



3. PERGUNTAS PARA DISCUTIR

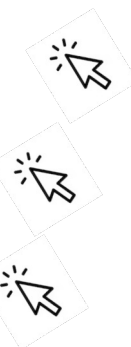
- Discuta as regras de 'Etiqueta Online' e os conselhos de 'Segurança'
- Já experimentou algo desagradável na internet?
- Segue essas regras? Por que ou por que não?
- Sente falta de alguma competência sobre esses tópicos?

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Ética no mundo digital: onde estamos agora e o que vem a seguir](#)

[Segurança digital: Aplicando os direitos humanos no mundo digital](#)

[Segurança na Internet em 2021: 12 coisas que devemos e não devemos fazer](#)



35-50 minutos



Ética



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PARTE 5

COMPETÊNCIAS SÓCIO-CULTURAIS

DESIGUALDADES DE GÉNERO E CONDIÇÕES DE TRABALHO



1. BARREIRAS E DESIGUALDADES

- Mesmo antes da pandemia da Covid-19, o setor cultural estava, em geral, rodeado de desafios financeiros e de muitas desigualdades relacionadas com as condições de trabalho. Uma fração importante dos seus trabalhadores é autónoma ou freelancer.
- Investigações que consideram que existe uma desigualdade sistémica no setor criativo, com barreiras distintas para pessoas que nela trabalham. A estas fragilidades somam-se assimetrias relacionadas com classe, raça, género, idade, nacionalidade ou outras.
- Convidamos a uma reflexão sobre a sua experiência particular. **Como mulher ou pessoa não binária no setor artístico e criativo, que obstáculos enfrenta relacionados ao seu género, raça/etnia e idade?**

2. O CONTEXTO EUROPEU

- O Conselho Europeu reconhece no seu Plano de Trabalho para a Cultura 2019-2022 que as mulheres trabalhadoras do setor cultural têm menos acesso a recursos criativos e produtivos. Segundo o documento, recebem salários mais baixos e estão sub-representados em cargos de liderança ou de tomada de decisão.
- Em 2019, 92% dos entrevistados em uma pesquisa focada na criação de artistas na Irlanda eram mulheres. A maioria dos entrevistados (80%) sentiu um impacto negativo na sua prática artística depois de se tornarem pais e 76% recusaram oportunidades devido à falta de cuidados infantis.

- Um inquérito belga mostra que uma em cada quatro mulheres que trabalham no setor cultural sofreu assédio sexual.
- **Estes dados recordam-lhe histórias específicas? Tente lembrar-se. Agora, sugerimos que imagine as mudanças que poderiam ocorrer com mais mulheres ou pessoas não binárias em posições de liderança ou de decisão.**

3. AS DESIGUALDADES PODEM LEVAR À EXPLORAÇÃO

- A investigação centrada na televisão, na música e nas revistas identificou que muitos trabalhadores aceitam baixos salários, longas horas de trabalho e baixos níveis de segurança e proteção para alcançar uma determinada realização pessoal. Esse processo se insere numa lógica de autoexploração, que acaba também por misturar horas de trabalho e lazer.
- Salários baixos, longas horas de trabalho e baixos níveis de segurança e proteção podem levar a problemas de saúde mental e física.
- **Como pessoa mentora, tenha em atenção como estas desigualdades impactam a vida profissional e pessoal das pessoas mentoradas.**

DESIGUALDADES DE GÉNERO E CONDIÇÕES DE TRABALHO



4. PAPÉIS E ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

- Um estudo identificou uma série de padrões sobre homens e mulheres que trabalham no setor cultural. Em geral, as mulheres estão mais presentes em cargos de comunicação, produção e coordenação, enquanto os homens ocupam funções criativas de prestígio e dominam áreas consideradas mais técnicas.
- Para os autores, diversas noções estereotipadas de género influenciam estes padrões, por exemplo, a ideia de que as mulheres são mais organizadas e cuidadosas e que os homens são mais criativos.
- **Já pensou sobre os estereótipos de papéis de género no setor criativo? Acredita que a disseminação desses estereótipos pode ser um problema para a carreira de mulheres e pessoas não-binárias?**

5. ESTEREÓTIPOS E MEDIA

- Em 2019, a Rede Europeia de Peritos em Cultura e Audiovisual referiu-se aos estereótipos de género perpetuados pelos meios de comunicação social como uma das causas das disparidades salariais entre homens e mulheres, da discriminação, da falta de acesso a recursos e de posições de tomada de decisão nas indústrias culturais.
- Glamoroso, único e divertido são palavras usadas para descrever o trabalho no setor criativo no sentido comum. Filmes, programas de TV e revistas podem ajudar a espalhar esses estereótipos rapidamente.
- **Pode enumerar três produtos mediáticos que retratam o trabalho criativo de uma forma realista?**



60 minutos



Conhecimento



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

IGUALDADE NO CINEMA E AUDIOVISUAL

Esta ferramenta de mentoria foi concebida para promover a sensibilização para a representação das mulheres na indústria cinematográfica, em particular como criadoras de conteúdos. É conduzida num contexto de mentoria de grupo, com uma pessoa mentora a orientar várias pessoas mentoradas através de uma série de passos práticos.

1. INTRODUÇÃO

O foco é aumentar a compreensão e o reconhecimento das disparidades de género no mundo cinematográfico.

2. FAVORITOS PESSOAIS

- Favoritos de todos os tempos (géneros, épocas e estilos).

3. INFLUÊNCIA DAS MULHERES

- Depois de criar suas listas, oriente as pessoa mentoradas a investigarem os filmes para verificar se foram escritos, produzidos e/ou dirigidos por uma mulher.
- Incentive as pessoa mentoradas a considerar também a paridade de género em outras funções por trás das câmeras.
- As pessoas mentoradas podem usar fontes como IMDb, sites oficiais de filmes ou bancos de dados confiáveis de filmes para obter essas informações.
- Aconselhe as pessoas mentoradas a usarem os seus smartphones ou computadores para recolher esses dados.

4. DISCUSSÃO

- Assim que a fase de pesquisa estiver concluída, convoque as pessoas mentoradas para uma discussão em grupo sobre as suas descobertas.
- Espera-se que as pessoas mentoradas partilhem quais dos seus filmes favoritos tiveram mulheres envolvidas em papéis importantes nos bastidores (por exemplo, escritoras, produtoras, realizadoras) e quais não.
- Na maioria das vezes, os filmes escolhidos pelas pessoa mentoradas não terão representação feminina significativa em funções de criação de conteúdo. Incentive as pessoa mentoradas a reflectirem sobre quaisquer padrões emergentes ou disparidades nas suas preferências.

5. REFLEXÃO

- Inicie uma conversa onde as pessoas mentoradas possam refletir sobre as consequências das suas descobertas.
- Nos casos em que os filmes selecionados pelas pessoas mentoradas apresentam de fato uma representação feminina substancial em funções de criação de conteúdo, enfatize os filmes contemporâneos e populares durante esta etapa.
- Envolver as pessoas mentoradas em discussões sobre tópicos como:

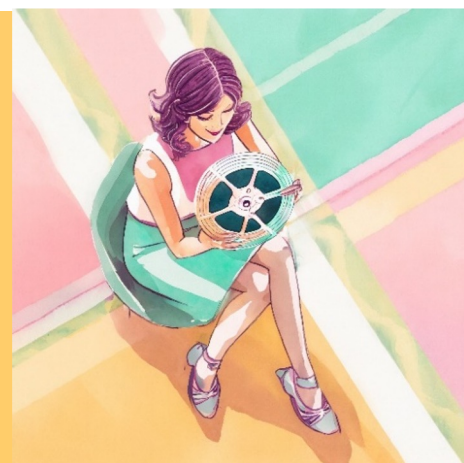
1. As possíveis razões para a sub-representação de filmes realizados por mulheres nas suas listas.
2. Como os filmes criados por mulheres diferem daqueles feitos por homens.
3. O que estas descobertas revelam sobre as disparidades de género na indústria cinematográfica.

6. INFORMAÇÕES DA INDÚSTRIA

- Oferecer uma visão geral das disparidades de género prevalentes na indústria cinematográfica (estatísticas relevantes sobre a sub-representação das mulheres em funções criativas importantes, como realizadoras, argumentistas e produtoras).
- Facilite uma discussão sobre a importância das diversas vozes na formação de narrativas e como a representação de género influencia o conteúdo e as construções sociais dentro e fora da indústria.

SUGESTÕES

Esta sessão de mentoria não só aumenta a consciência sobre as disparidades de género na indústria cinematográfica, mas também incentiva as pessoas mentoradas a estarem mais atentas ao seu consumo de média e a apoiarem as criadoras no cinema. Pode levar a escolhas e discussões de filmes mais inclusivas e diversificadas.



SUGESTÕES DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS QUE PODEM SER UTILIZADOS PARA APROFUNDAR O TÓPICO DAS DISPARIDADES DE GÉNERO NA INDÚSTRIA DO CINEMA E DO AUDIOVISUAL:

- “Arquivo Vivo: O Teto de Celulóide. Documentando 25 anos de emprego feminino em filmes norte-americanos”. Centro de Estudo da Mulher na Televisão e no Cinema.
<https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2023/08/25-years-of-womens-employment-in-film-report.pdf> - Simone, Patrícia. 2022.
- “Mulheres profissionais na produção cinematográfica europeia, edição 2022”. Observatório Europeu do Audiovisual.
<https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2022-edition-p-simone/1680a886c5>



60 minutos



Conhecimento



Dificuldade média

DESCONSTRUINDO ESTEREÓTIPOS

Esta sessão de mentoria envolve as pessoas mentoradas numa exploração crítica das representações estereotipadas das mulheres no cinema e do seu impacto na indústria e na sociedade.



1. INTRODUÇÃO

A atividade começa com um excerto de um filme que apresenta estereótipos de género, conduzindo a uma discussão que aprofunda a persistência e evolução dessas caracterizações. Também incentiva as pessoas mentoradas a identificarem filmes e personagens que desafiam estereótipos, considerar as suas implicações e abordar a interseccionalidade.

2. MOSTRA DE ESTEREÓTIPOS

- Comece com um clip de filme conciso sobre representações estereotipadas de mulheres no cinema.
- Discuta brevemente as impressões imediatas que o filme transmite.

3. IDENTIFICAÇÃO DE ESTEREÓTIPOS

- Peça às pessoas mentoradas para enumerar os estereótipos associados às mulheres no filme com base no clipe e no seu conhecimento.

4. DISCUSSÃO SOBRE ESTEREÓTIPOS

- Participe numa discussão focada para analisar os estereótipos identificados (por exemplo, estereótipos como esposa, mãe, guerreira, mulher promíscua, etc.).
- Discuta se essas caracterizações ainda prevalecem ou se estão a evoluir no cinema contemporâneo.

5. EXEMPLOS ANTI-ESTEREOTÍPICOS

- Peça às pessoas mentoradas que identifiquem personagens femininas que desafiam os estereótipos tradicionais.
- Incentive as pessoas mentoradas a articular as suas perspectivas sobre a razão pela qual acreditam que estas personagens femininas se desviam dos estereótipos tradicionais.

6. AVALIAÇÃO CRÍTICA

- Promova uma breve discussão sobre se essas personagens femininas não estereotipadas realmente se libertam das convenções de género.
- Considere suas implicações.

7. CONSIDERAÇÕES FUTURAS

- Discuta o que precisa acontecer na indústria cinematográfica para romper com representações estereotipadas de personagens (por exemplo, vozes mais diversas em papéis criativos), abordando brevemente a interseccionalidade.



90 minutos



Pensamento crítico



Dificuldade média

SUGESTÕES

Esta sessão de mentoria serve para destacar os estereótipos de género predominantes atribuídos às personagens femininas no cinema. Incentiva as pessoas mentoradas a desenvolverem uma lente crítica para avaliar as representações dos meios de comunicação e a defenderem representações mais autênticas e diferenciadas. Em última análise, procura facilitar escolhas e discussões de filmes mais ricos e conscientes dos estereótipos.



SUGESTÕES DE CLIPES DE FILME QUE PODEM SER USADOS PARA INICIAR A CONVERSA:

- “POULOU , Penélope. (2018). “Como personagens sexistas no cinema estimulam o assédio às mulheres nos bastidores”. VOA , Voz da América (VOA News) .
<https://www.voanews.com/a/how-sexist-characters-in-film-abet-womens-harassment-behind-the-scenes/4599113.html>.
- “Os 10 principais estereótipos femininos em filmes que precisam parar”. 2022. YouTube , YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=g-UTO_whGgs.



LUZES, CÂMARA, EQUIDADE

Esta ferramenta ajuda a sensibilizar para a relação entre o número e o tipo de personagens femininas e não binárias no ecrã e o contributo das mulheres e pessoas não binárias como realizadoras, argumentistas e produtoras. Pretende incentivar o pensamento crítico sobre a representação de género no cinema.

1. INTRODUÇÃO

Esta atividade foi concebida para examinar a relação entre o número e o tipo de personagens femininas e não binárias no ecrã e a presença de mulheres e pessoas não binárias e em papéis importantes nos bastidores, como diretoras, roteiristas e produtoras. Incentiva as pessoas mentoradas a explorar a interação entre a representação na tela e a diversidade de vozes que contribuem para a produção cinematográfica.

2. EXIBIÇÃO DE FILMES

- Excertos de *Lady Bird* e *Three Billboards Outside Ebbing, Missouri*.
- Inicie uma discussão entre as pessoas mentoradas para determinar qual filme foi escrito e/ou realizado por uma mulher ou pessoa não binária e qual foi escrito e/ou realizado por um homem.

3. ANÁLISE DE PERSONAGEM E PRODUÇÃO

- Peça às pessoas mentoradas que examinem as listas de elenco, prestando atenção à distribuição de género nos filmes.
- Envolver as pessoas mentoradas numa discussão abrangente sobre a quantidade e caracterizações dos papéis femininos e não binários nos filmes. Incentive a análise de como esses personagens se alinham ou desafiam os estereótipos e normas de género.
- Simultaneamente, investigar a presença de mulheres nos papéis de produção do filme e o impacto do seu envolvimento na narrativa.

4. CORRELAÇÕES

- Estimule as pessoas mentoradas a contemplar as possíveis conexões entre a representação de personagens femininas na tela e a composição de género da equipa de produção do filme.
- Incentive as pessoas mentoradas a partilhar abertamente as suas reflexões, observações e conclusões.

5. REFLEXÃO

- Conclua a sessão com uma reflexão concisa sobre as implicações da ligação estabelecida para a indústria cinematográfica e a sociedade.
- Discutir as vantagens potenciais de ampliar o envolvimento das mulheres e pessoas não binárias em posições de bastidores e a sua influência potencial na promoção de personagens femininas mais inclusivas e genuínas no cinema.
- Incorpore estudos de caso e estatísticas relevantes para apoiar a discussão.



90 minutos



Pensamento crítico



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SUGESTÃO

Esta sessão de mentoria tem como objetivo desvendar a interação entre o número e a representação de personagens femininas na tela e o envolvimento das mulheres na produção cinematográfica. Incentiva a análise crítica, enfatizando a importância de contar histórias inclusivas.



1. SUGESTÕES DE CLIPES DE FILME QUE PODEM SER USADOS PARA INICIAR A CONVERSA:

- De *Lady Bird*:
<https://youtu.be/mpDGnFwbw0U?si=EmSRG-koZCEdmptg>.
- De *Three Billboards Outside Ebbing, Missouri*:
<https://youtu.be/usIsEXlqxd8?si=dkYpIypHPoYfLZIX>.

2. INVESTIGAÇÃO QUE PODE SER UTILIZADA PARA MOSTRAR A CORRELAÇÃO ENTRE PERSONAGENS FEMININAS NA TELA E NO BASTIDORES DO EMPREGO:

- Lauzen, Martha M. 2023. "It's a Man's (Celluloid World: Portrayals of Female Characters in the Top Grossing U.S. Films of 2022". Center for Study of Women in Television and Film. <https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2023/03/2022-its-a-mans-celluloid-world-report-rev.pdf>.



MARCA PESSOAL

Orientar as pessoas mentoradas no desenvolvimento de uma marca pessoal forte que se alinhe com as suas competências valores e objetivos. Isso as ajudará a se destacar e causar uma impressão memorável.



1. AUTOAVALIAÇÃO E CLAREZA

- Comece por ajudar a sua pessoa mentorada a compreender a importância da marca pessoal e como ela pode impactar sua carreira e seus objetivos.
- Guie-a através de um processo de autoavaliação para identificar seus pontos fortes, competências, paixões, valores e qualidades únicas.
- Incentive-a a refletir sobre as suas aspirações profissionais, público-alvo e a mensagem que desejam transmitir por meio de sua marca pessoal.
- Possíveis perguntas iniciais:
 - Quem sou eu? (Descrevendo-se)
 - Quais são os atributos da minha marca (qualidades, características, traços, características)?

2. A PROPOSTA DE VALOR

- Trabalhe com a sua pessoa mentorada para elaborar uma proposta de valor clara e concisa. Esta é uma declaração que comunica o valor único que elas agregam ao seu campo ou indústria.
- Ajude-as a identificar seu nicho e o que os diferencia dos demais. Que problemas elas podem resolver? Que experiência elas têm?

Possíveis perguntas iniciais:

- Quais são as cinco principais descrições (palavras-chave) que quero que as pessoas usem quando descrevem ou pensam sobre mim?
- Como quero ser vista pelos outros? Que tipo de pessoa eu quero ser percebida aos olhos dos outros?

3. PRESENÇA ON-LINE

- Ensine a pessoa mentorada sobre a importância de uma forte presença online, especialmente em plataformas como LinkedIn e blogs ou sites pessoais.
- Oriente-as na otimização dos seus perfis de redes sociais para refletir sua marca pessoal. Isso inclui uma foto profissional, uma biografia bem escrita e mensagens consistentes.

Possíveis perguntas iniciais:

- Que passos devo seguir para moldar essa imagem?
- Como acho que os outros descreveriam minha marca pessoal?

4. PITCH E HISTÓRIA PESSOAL

- Ajude a sua mentorada a elaborar um argumento de venda atraente que comunique de forma sucinta sua marca pessoal e proposta de valor.
- Guie-as no desenvolvimento de sua história pessoal.



45-60 minutos (por sessão)



Auto-avaliação



Fácil – dificuldade média

EXPLORAR LIMITES

Este exercício deve ajudar a pessoa mentorada a compreender a importância de estabelecer e respeitar limites e a desenvolver competências para identificar e discutir conceitos de limites de forma eficaz (exemplo de mentoria em grupo).



1. INTRODUÇÃO (10 MIN)

- Apresente o conceito de limites e sua importância em vários aspectos da vida, como relacionamentos pessoais, trabalho e bem-estar emocional.
- Apresentar exemplos de diferentes cenários fronteiriços e os seus potenciais impactos, tanto positivos como negativos.

2. LIMITES DO BRAINSTORMING (15 MIN)

- Divida as pessoas mentoradas em pequenos grupos (3-4 pessoas mentoradas por grupo) e instrua os grupos a debater diferentes tipos de limites que encontram nas suas vidas (por exemplo, físicos, emocionais, profissionais).
- Peça a cada grupo que escreva as suas ideias

3. DISCUSSÃO EM GRUPO (20 MIN)

- Reúna todos os grupos e crie um mapa mental do conceito de limites no quadro branco, organizando as ideias da sessão de brainstorming.
- Facilite uma discussão sobre cada conceito de limite, incentivando as pessoas mentoradas a partilharem as suas experiências ou ideias.
- Explore situações em que os limites possam ser ultrapassados ou negligenciados, e as possíveis consequências.

4. ESTUDOS DE CASO (20 MIN)

- Distribua folhetos com estudos de caso reais ou hipotéticos que envolvam desafios relacionados a limites.
- Cada grupo deve identificar os conceitos de limites em jogo e discutir possíveis estratégias para abordar as questões.

5. RPG

- Peça a cada grupo que escolha um estudo de caso e represente um cenário onde demonstrem como discutir e negociar limites de forma eficaz.

6. DEBRIEF E REFLEXÃO (10 MIN)

- Reúna todas as pessoas mentoradas e discuta os resultados das dramatizações.
- Facilite uma reflexão em grupo sobre os desafios enfrentados durante o exercício e como elas podem ser traduzidos em situações da vida real.

7. CONCLUSÕES E PLANO DE AÇÃO (10 MIN)

- Resuma as principais conclusões do exercício e reforce a importância de compreender e respeitar os limites.
- Incentive as pessoas mentoradas a criar um plano de ação pessoal sobre como elas podem melhorar as suas competências de definição de limites e discussão.

8. ENCERRAMENTO (5 MIN)

- Conclua o exercício com uma sessão final de perguntas e respostas, permitindo que as pessoas mentoradas façam quaisquer perguntas restantes.
- Agradecer a todas pela participação e comprometimento com o crescimento pessoal.



60-90 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

CONSTRUIR CONFIANÇA & RESILIÊNCIA

Dado que as carreiras artísticas podem ser desafiantes, este exercício ajuda a promover a resiliência e a capacidade de recuperar de contratempos é essencial.



1. QUEBRA-GELO E DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Comece a sessão com uma recepção calorosa e um breve quebra-gelo para estabelecer um relacionamento. Pergunte à pessoa mentorada sobre as suas atuais atividades criativas e o que ela espera alcançar no seu percurso artístico.

2. FORÇAS E SUCESSOS

Encoraje a pessoa mentorada a partilhar sucessos dos quais se orgulha. Discuta como esses sucessos e conquistas refletem as suas competências e potencial.

3. IDENTIFICAR OBSTÁCULOS

Peça à pessoa mentorada para identificar um grande obstáculo ou dúvida que prejudica a sua confiança ou resiliência na prossecução dos seus objetivos criativos. Pode ser medo de críticas, autocomparação ou sentimento de impostora.

4. AFIRMAÇÕES POSITIVAS

Trabalhe em conjunto para criar afirmações positivas personalizadas que contrariem diretamente o obstáculo identificado. Por exemplo, se a pessoa mentorada luta contra dúvidas, uma afirmação poderia ser: "Sou uma pessoa talentosa e capaz de criar arte significativa".

5. EXERCÍCIO DE VISUALIZAÇÃO

Oriente a pessoa mentorada através de um exercício de visualização. Peça que fechem os olhos e visualizem-se superando com confiança um obstáculo identificado. Incentive a visualizar a resiliência perante desafios.

6. PARTILHA DE EXEMPLOS

Partilhe uma breve história de um artista ou profissional criativo de sucesso que enfrentou contratempos, mas demonstrou notável resiliência e confiança. Destaque as lições que a mentorada pode aprender com a sua jornada.

7. DEFINIÇÃO DE METAS E PLANO DE AÇÃO

Ajude a pessoa mentorada a definir uma meta criativa de curto prazo específica e alcançável. Descreva as etapas que elas precisam seguir para atingir essa meta e desenvolva um plano de ação. Enfatize a importância de dar passos pequenos e consistentes em direção ao progresso.

8. PENSAMENTOS FINAIS

Antes de pessoa encerrar a sessão, ofereça palavras de encorajamento e apoio. Lembre a pessoa mentorada dos seus pontos fortes, potencial e do impacto positivo que elas podem causar por meio das suas atividades criativas.

9. ACOMPANHAMENTO

Ofereça-se para acompanhar a pessoa mentorada após a sessão para ver como ela está a progredir em direção ao seu objetivo e para fornecer qualquer apoio adicional que possa precisar.

Embora uma sessão possa não ser suficiente para abordar todos os aspectos da construção de confiança e resiliência, este exercício condensado pode estabelecer as bases e fornecer à pessoa mentorada informações e ferramentas valiosas para continuar a sua jornada de autodescoberta e crescimento.



30-60 minutos (por sessão)



Auto-eficácia



Dificuldade média



DISCUSSÕES GUIADAS PELA PESSOA MENTORADA

Peça à pessoa mentorada para liderar debates sobre tópicos de interesse, permitindo-lhe demonstrar liderança e facilitar conversas significativas.



1. DEFINIÇÃO DE EXPECTATIVAS

O objetivo de uma discussão liderada pela pessoa mentorada é capacitá-la a assumir a liderança na condução da conversa e na definição da agenda. Explique à pessoa mentorada o propósito e a estrutura da discussão liderada pela mentorada. Enfatize que irá conduzir a conversa e que sua função é fornecer orientação e apoio.

2. SELEÇÃO DE TÓPICO

Incentive a pessoa mentorada a escolher um tópico relevante que deseja discutir. Pode estar relacionado aos seus objetivos, desafios, aspirações profissionais ou a uma competência que deseja desenvolver.

3. ESCLARECIMENTO DE OBJETIVOS

Peça à pessoa mentorada para descrever o que espera alcançar através da discussão (conselhos, soluções...). Isso ajudará a definir o rumo da conversa.

4. PREPARAÇÃO DA DISCUSSÃO

Oriente a pessoa mentorada na preparação de pontos de discussão, perguntas ou sugestões relacionadas ao tópico escolhido. Eles servirão como iniciadores de conversa e manterão o foco da discussão.

5. INTRODUÇÃO E ESCUTA ATIVA (5-10 MIN)

Peça à pessoa mentorada que apresente o tema e os seus objetivos. Ouça ativamente enquanto apresenta seus pontos de discussão e expressa os seus pensamentos.

6. PARTILHA FACILITADA (20-30 MIN)

Incentive a pessoa mentorada a liderar a conversa apresentando seus pontos de discussão e fazendo perguntas. Partilhe as suas reflexões, experiências e conselhos em resposta a cada ponto.

7. DIÁLOGO ABERTO (10-15 MIN)

Convide a pessoa mentorada a fazer perguntas de acompanhamento, procurar esclarecimento ou aprofundar-se num aspecto específico do tópico. Promova um diálogo aberto que permita uma exploração significativa.

8. REFLEXÃO E SÍNTESE (10-15 MIN)

Resuma as principais conclusões da discussão. Reflita sobre os entendimentos compartilhados e ajude a pessoa mentorada a sintetizar as informações em etapas viáveis.

9. FEEDBACK E ORIENTAÇÃO (10 MIN)

Forneça feedback sobre as competência de discussão pessoa mentorada, incluindo a sua facilidade, formulação de perguntas e envolvimento. Ofereça esclarecimentos ou sugestões adicionais conforme necessário.

10. CONCLUSÃO DE PENSAMENTOS (10 MIN)

Encerre a discussão partilhando as suas impressões e percepções gerais. Ofereça incentivo e apoio para o crescimento da pessoa mentorada com base na discussão.



60-90 minutos



Comunicação e Liderança



Dificuldade média – difícil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PARTE 6

CRESCIMENTO

IKIGAI: ENCONTRAR O PROPÓSITO NA SUA VIDA

Um guia de mentoria para discutir propósito e significado da sua vida com sua pessoa mentorada.



1. INTRODUÇÃO

- Segundo a cultura japonesa, todos temos um ikigai dentro de nós. É a RAZÃO DE SER de cada pessoa. Encontrá-lo requer um grande autoconhecimento.
- Acredita-se que descobrir um ikigai traz satisfação e significado à vida.
- No Japão, Ikigai é, aparentemente, o que chamamos de felicidade no Ocidente em livre interpretação, e que cientificamente significa bem-estar subjetivo, segundo a psicologia positiva.
- Ikigai inclui propósito e significado, algo que motiva, que dá alegria por viver. É nos faz sair da cama todos os dias. Portanto, um hobby, um relacionamento, um projeto e um trabalho podem proporcionar o ikigai. Quem encontra consegue apresentar resultados superiores em tudo que faz.

2. RECONHECENDO SEU IKIGAI

Pense no seu cotidiano e no seu trabalho e responda às perguntas do Diagrama IKIGAI:

O que ama fazer?
O que o MUNDO precisa que faça?
O que pode ser PAGO para fazer?
No que atinge a excelência?

3. IMPORTANTE: INTERSEÇÕES

- Entre o que AMA fazer e o que o MUNDO precisa que faça = **MISSÃO**.
- Entre o que o MUNDO precisa que faça e o que pode ser PAGO para fazer = **VOCAÇÃO**.
- Entre o que pode ser PAGO para fazer e o que é BOM em fazer = **TRABALHO**.
- Entre o que é BOM em fazer e o que AMA fazer = **PAIXÃO**.
- A interseção entre todas as respostas dá origem a essas 4 respostas é onde está o seu IKIGAI e trará satisfação e sentido à vida. É a sua RAZÃO DE SER.



90 minutos



Auto-reflexão



Dificuldade média – difícil

NOS SAPATOS DE OUTRA PESSOA

Esta é uma ferramenta para intervenção em grupo.



PASSO 1: A EXPERIÊNCIA

A pessoa mentorada conta uma experiência.

Os seguintes pontos são abordados:

- Fatos: O que aconteceu?
- Ação: O que fez?
- Sentimento e experiência: O que a situação significa para si?
- Pergunta: Qual é a questão que precisa de mais investigação?

PASSO 2: FAZER PERGUNTAS

A pessoa mentora faz perguntas esclarecedoras e garantir que fatos, ações, sentimentos e experiências, questões ainda a serem investigadas (ver passo 1), sejam discutidos.

PASSO 3: CALÇAR OS SAPATOS

Coloque-se no lugar das outras pessoas participantes. Coloque-se no lugar da pessoa que está a apresentar.

Eles são baseados nos seguintes pontos:

- Sentimento e experiência: O que a situação significaria para si?
- Ação: O que faria se estivesse nessa situação?
- Julgamento: Como é que responderia à pergunta feita (etapa 1)?
- Visão: Quais são as razões por trás disso? Qual é a sua visão?

As pessoas participantes ouvem e fazem perguntas esclarecedoras conforme necessário. Não há discussão.

PASSO 4: A ESSÊNCIA

Todas as pessoas levam alguns minutos para formular qual é a sua essência e a partilhá-la.

As seguintes perguntas podem ajudar:

- No que pensa?
- O que deve levar a sério?
- Que coragem é necessária para fazer justiça a isso?
- O que deve ser abandonado?
- O que tem que enfrentar?
- O que é preciso?

PASSO 5: FECHO

Finalmente, todas as pessoas participantes partilham o que aprenderam.



45-60 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média

O MODELO

Com esta entrevista, deixe-se inspirar por pessoas que lhe antecederam e cujos sonhos se tornaram realidade.



1. INTRODUÇÃO

Para realizar o seu sonho é importante deixar-se inspirar por pessoas que lhe precederam neste sonho tornado realidade. Estas pessoas são os exemplos com as quais deve aprender.

2. FORMULÁRIO DE ENTREVISTA

1. Sente-se em pares (pessoa mentora-pessoa mentorada ou 2 pessoas mentoradas).
2. Decida quem é a pessoa A e quem é B.
3. A pessoa A faz as perguntas e ouve, mas não responde. Se a pessoa B tiver terminado de falar, poderá fazer mais perguntas para saber mais, depois disso, deixe a outra pessoa falar novamente.
4. Depois inverta os papéis.

3. PERGUNTAS

Pense em alguém que lhe sensibiliza, que admira, que é um exemplo a seguir na sua área.

Perguntar:

- O que admira nesta pessoa?
- De que forma lhe dá inspiração?

ASSISTA MAIS

[Dyan de Nápoles. "Quem o inspira? Por que heróis, modelos e pessoas mentoras são importantes". TEDxDrewMiddleSchool](#)



4. APLICAR CONHECIMENTOS

Após a entrevista, discuta o que aprendeu e como pode aplicar as lições e a inspiração de seus modelos na própria vida e na conquista dos seus sonhos.

Este exercício é uma forma poderosa de promover o crescimento e o desenvolvimento pessoal, ao aprender com pessoas admiráveis. Pode ser uma ferramenta útil para identificar qualidades e percepções específicas que podem ser uma forma de realizar os seus objetivos e sonhos.

DICAS

Visualize também a sua pessoa mentora ideal, por:

- Fotos;
- Retratos;
- Excertos de filmes;
- Símbolos.



60 minutos



Estilo de comunicação



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

AVANÇAR

O método Feed Forward funciona de forma excelente num grupo de pessoas mentoradas e demora pouco tempo.



1. INTRODUÇÃO

Com o método *Feed Forward*, as pessoas mentoradas podem escolher algo que desejam mudar.

Por exemplo, 'Quero promover a minha empresa' ou 'Quero mais tarefas dentro da minha especialidade'.

2. COMO FUNCIONA

Em 15 minutos, as suas pessoas mentoradas devem perguntar ao maior número de pessoas possível como podem conseguir o que desejam.

As regras:

- Não reclame do passado;
- Não faça perguntas, apenas dê respostas;
- Não julgue o conselho;
- Agradeça pelo feedback;
- Sem mas, sem discussões, sem julgamento, apenas receba.

Isso cria espaço para realmente ouvir. Em seguida, as pessoas mentoradas decidem que conselhos podem usar.

DICAS PARA A PESSOA MENTORADA

- **Abordagem proativa:** É importante ser proativo. Pedir conselhos às pessoas mostra que está com disposição para aprender e tem abertura a novas ideias.
- **Gratidão:** Agradeça às pessoas que dedicam o seu tempo para partilhar os seus conselhos, mesmo que não siga os conselhos indicados. A gratidão pode abrir a porta para conversas futuras.
- **Crescimento contínuo:** Esta técnica pode ser uma forma eficaz de impulsionar o seu crescimento pessoal e profissional. Permite que aprenda com os outros, ganhe mais imaginação e continue a desenvolver-se.



60 minutos



Crescimento – resolução de problemas



Dificuldade média

VEJA MAIS

'[O que te trouxe aqui, não vai te levar lá](#)'.



FERRAMENTA DE DESENHO

Esta ferramenta funciona num grupo de pessoas mentoradas que gostam de visualizar as ideias. Não é necessário nenhum talento prévio.



COMO FUNCIONA: VARIAÇÕES

1. DESENHO

Desenhe-se a si e à outra pessoa com quem trabalha. Escreva palavras nesta representação. Desenhe como preferir:

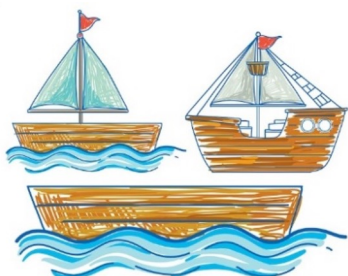
- O que é que é necessário acontecer para chegar a este ponto?
- O que é que já posso utilizar e o que é que ainda posso desenvolver?

2. OBJETO NO CENTRO

Cada pessoa desenha o objeto de sua própria perspectiva. Pendure-os e discuta-os entre si. Enquadre-o no seu quotidiano.

3. TRÊS PALAVRAS

- Desenham-se mutuamente sem olhar para o desenho (desenham no colo, debaixo da mesa).
- Quando o desenho terminar, escreva três palavras que lhe vierem à mente ao ver o desenho.
- Então discute o desenho + palavras.
- Depois, escreva as palavras importantes juntas.



4. DETERMINAR A SITUAÇÃO

- As pessoas participantes desenharam como se veem numa determinada situação (por exemplo, como parte de uma equipe, num conflito, quando as coisas estão difíceis, ...)
- Não literalmente, mas uma metáfora para esta situação (um navio com marinheiros, um vulcão em erupção, uma bateria num carregador, um elefante numa loja de porcelana...).
- A pessoa que está a questionar, continua a fazer perguntas na metáfora (para onde está a ir o navio, quem está no leme, como está o mar, como está o tempo, quem não está lá, etc...)



60 minutos



Crescimento – resolução de
problemas



Dificuldade média

PARTE 7

FINAL

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Esta ferramenta pode ajudar a verificar os resultados e conclusões da mentoria, geralmente relativa a um projeto, programa, iniciativa ou um conjunto de atividades.



1. FASE DE PREPARAÇÃO

- A pessoa mentorada e a pessoa mentora participaram em reuniões introdutórias para se conhecerem pessoal e profissionalmente.
- Interesses, experiências e valores comuns foram identificados para fortalecer a relação de mentoria.
- A comunicação aberta e honesta foi incentivada e ambas as partes se sentem confortáveis.

2. FASE DE NEGOCIAÇÃO

- A pessoa mentora e a pessoa mentorada tiveram uma conversa aberta e honesta sobre as expectativas da relação de mentoria.
- As expectativas relacionadas à frequência e ao modo de comunicação foram discutidas e acordadas.
- O propósito e os objetivos do relacionamento de mentoria foram claramente articulados.
- Ambas as partes compartilharam os seus objetivos de curto e longo prazo para o relacionamento de mentoria.
- Foram agendadas reuniões ou avaliações periódicas de acompanhamento.
- Um plano ou guia de mentoria foi desenvolvido de forma colaborativa entre a pessoa mentora e a pessoa mentorada.
- Cada pessoa identifica medidas potenciais de sucesso.

3. FASE DE CRESCIMENTO

- Novas competências e conhecimentos foram adquiridos através da mentoria.
- Mudanças comportamentais positivas na pessoa mentorada.
- Conquistas e sucessos foram devidamente comemorados.

4. ENCERRAMENTO

- Projetos, promoções ou certificações são concluídos.
- São recolhidos comentários de si e da sua pessoa mentorada sobre as suas experiências durante o processo de mentoria.
- Os resultados estão alinhados com os objetivos iniciais definidos para o relacionamento de mentoria.
- Os desafios encontrados durante o relacionamento de mentoria são identificados.
- As lições que podem ser aplicadas ao futuro são discutidas.



30 minutos



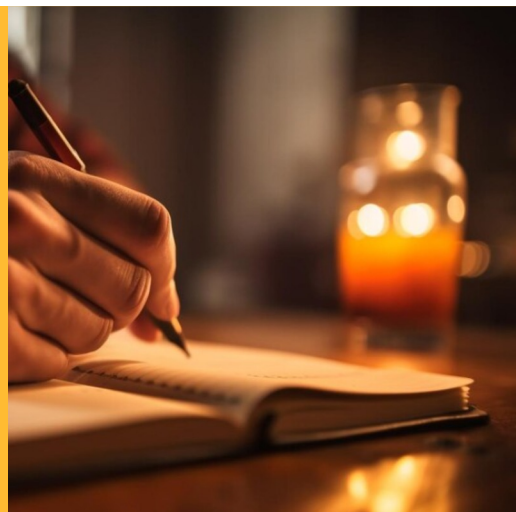
Autorregulação



Dificuldade fácil

LISTA DE VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Esta ferramenta ajuda a avaliar as competências adquiridas durante um processo de mentoria, pois é crucial tanto para si como para a sua pessoa mentorada. Ela fornece uma maneira estruturada de avaliar o progresso e identificar áreas de melhoria.



1. ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS

Comece por identificar as competências específicas que foram o foco do relacionamento de mentoria. Estas podem incluir competências técnicas, competências interpessoais ou quaisquer outras competências relevantes para os objetivos da pessoa mentorada. Um exemplo de esquema poderia ser:

- ☐ Construir e Nutrir equipas
- ☐ Comunicação Eficaz
- ☐ Pensamento Inovador
- ☐ Criatividade
- ☐ Colaboração
- ☐ Impacto na Ação
- ☐ Delegação Efetiva
- ☐ Tomar iniciativa
- ☐ Incentivar a inclusão e a diversidade
- ☐ Produtividade
- ☐ Inteligência Emocional
- ☐ Adaptabilidade
- ☐ Responsabilidade
- ☐ Gestão de riscos
- ☐ Liderança

2. DISCUSSÃO SOBRE COMPETÊNCIAS

Em resumo, discutir as competências adquiridas é a base de um relacionamento de mentoria bem-sucedido. Garante que a orientação permaneça focada, orientada para objetivos e adaptável às novas circunstâncias. Capacita a pessoa mentorada a crescer e a desenvolver-se de forma significativa, guiado por feedback, autoconsciência e uma compreensão clara das suas competências

IMPORTANTE

Analisar as competências adquiridas numa relação de mentoria é essencial para acompanhar o progresso, identificar áreas de melhoria, definir novas metas e fornecer orientação personalizada.



15-30 minutos



Autorregulação



Dificuldade fácil

GRELHA DE POSICIONAMENTO

A Ferramenta Grelha de Posicionamento capacita as pessoas mentoras e pessoa mentoradas a explorar e compreender de forma colaborativa o posicionamento do seu setor relativamente ao capital e significado/valores.



1. INTRODUÇÃO À FERRAMENTA DA GRELHA DE POSICIONAMENTO

Explique à pessoa mentorada que a ferramenta foi concebida para ajudá-la a avaliar e compreender a sua posição atual e desejada no seu setor com base em duas dimensões principais: Capital e Significado/Valores. Use um quadro para criar duas linhas perpendiculares, formando um eixo X e Y. Rotule um eixo como “Capital” e o outro como “Significado/Valores”.

2. DEFINIÇÃO DA DIREÇÃO DESEJADA

Envolve a pessoa mentorada numa discussão sobre a direção desejada em termos de capital e significado/valores. Peça-lhe que identifique onde gostaria de avançar na grelha e que explique o seu raciocínio para essa nova posição.

3. AVALIAÇÃO DE SENTIMENTOS E ALINHAMENTO

Envolve-as numa conversa sobre os compromissos entre mais dinheiro e mais significado/valores e se certas posições se sentem mais alinhadas com as suas ambições. Discuta as medidas que podem ser tomadas para se aproximarem dos seus objectivos, quer se trate de procurar oportunidades alinhadas com o dinheiro ou de procurar funções que estejam de acordo com os seus valores.

4. REFLETIR E PLANEAR O FUTURO

Refleta com a pessoa mentorada sobre os conhecimentos obtidos no exercício de posicionamento. Ajude-a a identificar estratégias viáveis e etapas específicas para fazer a transição da posição atual para a posição desejada.

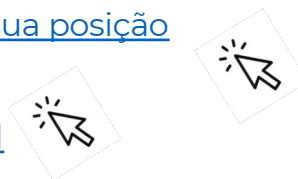
5. VISUALIZAR A POSIÇÃO DO SETOR

Reforce a visualização do posicionamento do setor e incentive a pessoa mentorada a integrar esse conhecimento nas suas decisões e planeamento de carreira.

SAIBA MAIS

[Mapeando a sua posição competitiva](#)

[Quadro mural](#)



45 minutos



Priorização



Dificuldade média

MÉTRICAS DE DESEMPENHO(I)

As métricas de desempenho permitem avaliar o sucesso de uma atividade ou processo. São amplamente utilizadas em diversos campos para acompanhar o progresso em direção aos objetivos.



1. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Comece por identificar claramente os objectivos ou resultados que pretende medir. Os objectivos devem ser específicos, mensuráveis, realizáveis, realistas e com um prazo (SMART).

2. IDENTIFICAR MÉTRICAS

Determine as métricas específicas que permitirão avaliar o progresso em direção aos seus objetivos. As métricas devem ser relevantes para os objetivos e devem ser capazes de fornecer dados quantitativos ou qualitativos.

3. RECOLHA DE DADOS

Implementar um sistema para recolher os dados necessários para calcular as métricas. Isto pode envolver o uso de software, ferramentas de monitorização ou registo manual de dados.

4. ANÁLISE DE DADOS

Recolha dados e analise-os para avaliar se está no bom caminho para atingir os seus objectivos. Esta etapa envolve a comparação dos dados actuais com os objectivos estabelecidos.

5. AÇÃO E OTIMIZAÇÃO

Com base nos resultados da análise de dados, tome medidas corretivas ou otimizações para melhorar o desempenho e se aproximar das metas. Isto pode envolver mudanças em estratégias, processos ou recursos alocados.

IMPORTANTE

Ao seguir estas etapas, a pessoa mentorada pode acompanhar com eficácia o seu desempenho, tomar decisões baseadas em dados e permanecer alinhadas com os seus objetivos estratégicos.

Os indicadores-chave de performances - Key Performance Indicators (KPIs) - servem como ferramentas essenciais para impulsionar o sucesso e manter a responsabilidade dentro de uma organização.

LEIA MAIS

[Exemplos de indicadores para medidas de mentoria e coaching.](#)



45-60 minutos



Planeamento



Dificuldade média

MÉTRICAS DE DESEMPENHO (II)

As métricas de desempenho permitem avaliar o sucesso de uma atividade. São utilizadas em vários campos para monitorizar o progresso em direção aos objetivos.



DADOS

Mede o desempenho de ações ou processos de negócios específicos?

MÉTRICAS

Mede o progresso em direção a um resultado estratégico de negócios?

KPIs

Informações acionáveis

Gestão do Plano

Operações
Gestão

Gestão Corporativa

LEIA MAIS

[O que é um KPI? Definição e exemplos](#)



45-60 minutos



Planeamento



Dificuldade média

AMOSTRA

Um grupo focal é uma técnica de investigação qualitativa utilizada para recolher dados e informações através de discussões de grupo estruturadas e orientadas sobre um tópico ou tema específico.



1. DEFINIÇÃO DA DIREÇÃO

No contexto de um grupo focal, esta primeira fase normalmente envolve o estabelecimento de objetivos claros e a definição do âmbito e da finalidade do estudo

- Qual é o problema?

2. SELEÇÃO DO GRUPO FOCAL

A etapa consiste no processo de seleção das participantes para um grupo focal. É crucial garantir que o grupo seja composto por pessoas que fornecerão informações relevantes e úteis para atingir os objetivos da pesquisa ou discussão.

- Quantos grupos/pessoas?
- Quem pode participar?

3. ESBOÇOS DE PERGUNTAS

A etapa consiste no processo de elaboração e formulação das perguntas que serão feitas às pessoas participantes durante o grupo focal. Esta etapa é crucial porque as perguntas são a principal ferramenta para coletar informações e estimular a discussão dentro do grupo.

- Que tipo de perguntas?
- Como minimizar preconceitos?

4. GRUPO FOCAL PILOTO

A etapa consiste na realização de um grupo focal piloto ou de teste antes da efetiva execução do estudo principal.

- O que adicionar/remover?
- Que ordem perguntar?

5. REALIZAÇÃO DE GRUPO FOCAL

Durante esta etapa, as pessoas participantes reúnem-se para participar numa discussão moderada sobre um determinado tema ou tema.

- Quais são as regras?
- Como manter o foco?

6. ANÁLISE DE RESULTADOS

Esta etapa consiste em processar e interpretar os dados recolhidos durante o grupo focal para extrair informações significativas e formular conclusões.

- Quais são as descobertas?
- Quais são os temas?



60 minutos



Comunicação e Discussão



Dificuldade fácil

ANÁLISE DE CUSTO-BENEFÍCIO

Uma forma eficaz de avaliar a análise custo-benefício de uma atividade de mentoria do ponto de vista financeiro é garantir que os benefícios derivados do programa de mentoria justificam os custos incorridos.



1. DEFINIÇÃO DO CÁLCULO DO RETORNO DO INVESTIMENTO (ROI)

Identifique os custos relevantes: Comece por reunir todos os custos associados ao programa de mentoria. Isto inclui custos diretos, como tempo da pessoa mentora e pessoa mentorada, materiais de treino, despesas administrativas e qualquer tecnologia ou software usado para a mentoria.

Determine os benefícios: Quantifique os benefícios da mentoria, que podem incluir fatores como melhor desempenho dos funcionários, maior retenção, redução de custos de rotatividade ou maior desenvolvimento de competências.

2. CÁLCULO DO ROI

Subtrair os custos totais dos benefícios totais: Calcule o benefício líquido ao subtrair os custos totais dos benefícios totais (Benefício Líquido = Benefícios Totais - Custos Totais).

Divida pelos custos totais: divida o benefício líquido pelos custos totais para calcular o ROI.

$$\text{ROI: } \frac{\text{Benefício Líquido} = \text{Benefícios Totais} - \text{Custos Totais}}{\text{Custos totais}}$$

Monitorizar e melhorar continuamente o programa de mentoria com base na análise de ROI. Use os entendimentos obtidos para otimizar a alocação de recursos, refinar estratégias de mentoria ou expandir o programa para obter melhores resultados.

3. INTERPRETAÇÃO DO ROI

Um ROI positivo (maior que 1) indica que os benefícios superam os custos, o que significa que o programa de mentoria compensa financeiramente.

Um ROI negativo (menos de 1) sugere que o programa não está a gerar benefícios suficientes para cobrir os seus custos e pode necessitar de ajustes ou reconsideração.

ROI de 1 significa que o programa atinge o ponto de equilíbrio, com benefícios iguais aos custos.

IMPORTANTE

Entenda o prazo durante o qual está a avaliar o ROI. Alguns benefícios podem levar algum tempo para se materializarem, portanto considere os impactos de curto e longo prazo.



45-60 minutos



Contabilizar



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

A RODA DA VIDA

Ensine as suas pessoas mentoradas a desenharem a roda da vida, uma técnica sólida para compreenderem uma visão holística da sua vida.



A Roda da Vida é uma ferramenta que ajuda a avaliar diferentes áreas da vida, como a carreira, as relações, a saúde e o desenvolvimento pessoal, entre outras. Pode atribuir uma pontuação a cada área, refletindo o seu nível de satisfação. Isto ajuda a identificar as áreas que precisam de mais atenção e ação para alcançar um equilíbrio mais saudável e gratificante.

1. CARREIRA/TRABALHO

Esta área refere-se à sua vida profissional, incluindo seu trabalho, plano de carreira e satisfação no local de trabalho. Envolve aspectos como realização no trabalho, oportunidades de crescimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

2. FINANÇAS

As finanças abrangem a sua estabilidade financeira, gestão de dinheiro, poupança, investimentos e bem-estar financeiro geral. Reflete a sua capacidade de gerir as despesas e planear o futuro.

3. SAÚDE

A saúde abrange o bem-estar físico e mental. Inclui aspectos como exercícios, nutrição, descanso, controle do stress, saúde mental e condicionamento físico geral.

4. VIDA SOCIAL

A sua vida social envolve interações com uma rede mais ampla de amigos, conhecidos e grupos sociais. Reflete o seu nível de envolvimento e satisfação nas atividades sociais.

5. CRESCIMENTO PESSOAL

O crescimento pessoal abrange autoaperfeiçoamento, aprendizagem e desenvolvimento pessoal. Envolve definir e atingir metas, expandir o seu conhecimento e evoluir continuamente.

6. ESPIRITUALIDADE

A espiritualidade inclui a sua relação com o seu eu interior, crenças pessoais, valores e senso de propósito. Pode abranger crenças religiosas ou filosóficas, meditação, atenção plena e um sentido de significado na vida.

7. DIVERSÃO E RECREAÇÃO

Esta área representa atividades de lazer, hobbies e atividades que proporcionam relaxamento e entretenimento. É necessário reservar um tempo para fazer coisas que ama e que lhe trazem alegria.

8. CONTRIBUIÇÃO/COMUNIDADE

Esta área está relacionada ao seu envolvimento na comunidade e ao impacto positivo que causa nas outras pessoas. Envolve voluntariado, retribuir e contribuir para causas importantes para si.



30-60 minutos



Auto-avaliação



Fácil – dificuldade média

A RODA DA VIDA

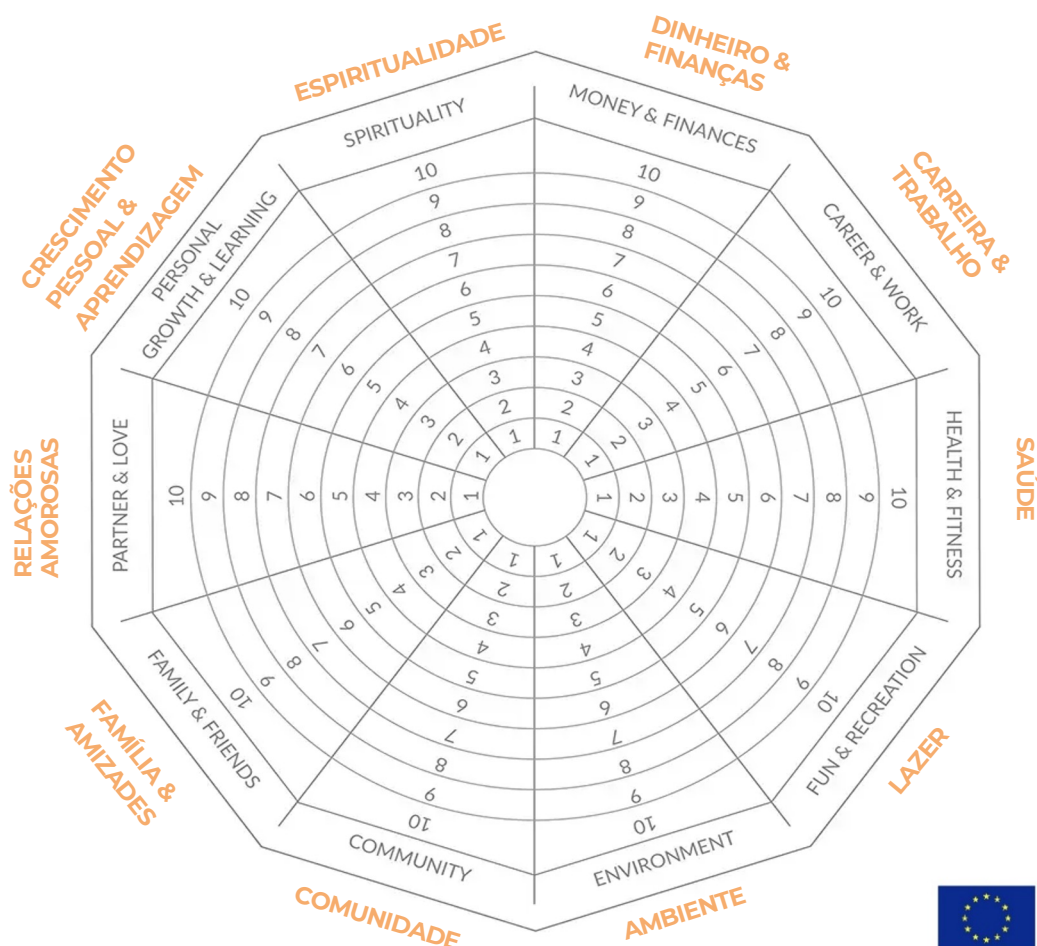
Ao utilizar a Roda da Vida, pode-se avaliar o seu nível de satisfação em cada uma destas áreas para identificar quais as que precisam de mais atenção e melhoria. Esta abordagem holística ajuda a trabalhar no sentido de alcançar uma vida equilibrada e harmoniosa.

SUGESTÃO

- A imagem abaixo é apenas uma sugestão. As áreas a incluir na roda poderão ser personalizadas de acordo com as necessidades de cada pessoa mentorada.
- É importante, no final do processo, perguntar: Dentro destas colunas, qual delas, se forem dadas ações e foco específicos, fará com que esta e outras colunas de objetivos de vida aumentem?
- O passo seguinte é determinar ações para 24 horas (fácil), 1 semana (médio fácil) e 1 mês (desafio).

IMPORTANTE

Todas as ações devem ser focadas e alcançáveis.



TÉCNICA DO PLANO B

Esta técnica é um plano de ação passo a passo que envolve a divisão de objetivos em etapas mais pequenas. Isto ajuda as pessoas a sentirem-se capacitadas à medida que avançam. Torne o projeto concreto e realizável!



Este plano de ação deve começar com uma carta, sempre no presente e detalhada:

“Eu, (escreva seu nome) em (data) deste ano, tenho esta formação, moro nesta zona, tenho este carro, faço tais atividades....”.

1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas à pessoa mentorada e explique o objetivo da sessão: definir metas claras e alcançáveis usando a técnica.
- Enfatize a importância de definir uma direção clara para o crescimento pessoal e profissional.

2. EXPLIQUE A TÉCNICA

- Apresente o conceito de “Ponto B”. Explique que representa o estado ou objetivo futuro desejado que a pessoa mentorada pretende alcançar.

3. REFLEXÃO DO ESTADO ATUAL

- Incentive a pessoa mentorada a refletir sobre a sua situação atual e a identificar áreas que deseja melhorar ou mudar.
- Discuta seus pontos fortes, desafios e aspirações.

4. DEFINIÇÃO DO PONTO B

- Oriente a pessoa mentorada a definir metas específicas do “Ponto B” que se alinhem com suas ambições.
- Cada meta deve atender aos critérios SMART: específico, mensurável, alcançável, relevante e com prazo determinado.
- Exemplo: “Nos próximos seis meses, concluirei uma certificação relevante para melhorar as minhas competências em marketing digital e aumentar as minhas chances de uma promoção”

5. DIVISÃO DAS METAS

- Para cada meta do “Ponto B”, ajude a sua pessoa mentorada a dividi-la em etapas menores e viáveis.
- Discuta possíveis obstáculos e estratégias para superá-los. Exemplo: identifique cursos on-line, destine tempo de estudo, conclua tarefas e faça exames práticos.

6. GESTÃO DE TEMPO E RESPONSABILIDADE

- Resuma as metas do “Ponto B” e os critérios SMART para defini-las.
- Discuta quando será a próxima sessão de acompanhamento e como a pessoa mentorada pode entrar em contato de precisar de orientação.

7. CONCLUSÃO E PRÓXIMOS PASSOS

- Discuta como a pessoa mentorada planeia administrar seu tempo para atingir seus objetivos, incentivando-a a usar ferramentas como calendários ou aplicações de gestão de tarefas.
- Estabeleça um método de responsabilização e acompanhamento do progresso, como check-ins regulares.



30-60 minutos



Definição de metas



Dificuldade média

MOMENTO NO FLUXO

Esta ferramenta permite-lhe orientar as pessoas mentoradas na exploração dos seus estados de desempenho máximo e na compreensão dos factores que contribuem para os mesmos.



1. INTRODUÇÃO À FERRAMENTA DE MOMENTO “NO FLUXO”

Explique à sua pessoa mentorada que a ferramenta visa explorar os seus momentos “no fluxo” quando ela está no seu melhor e completamente absorvida nas suas atividades.

Peça à sua pessoa mentorada para relembrar e descrever pelo menos um momento específico em que se sentiu “no fluxo”. Incentive-as a escolher uma experiência onde suas competências, felicidade e absorção se encontrem harmoniosamente.

2. ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA “NO FLUXO”

Oriente a sua pessoa mentorada a refletir sobre as circunstâncias e o ambiente do momento In Flow. Ajude-a identificar quais foram os fatores contribuíram para a criação desse estado.

Faça perguntas como: O que estava a fazer? Com quem estava? Onde estava? Quais foram as suas emoções?

3. CONEXÃO COM VALORES ESSENCIAIS

Ajude a sua pessoa mentorada a conectar a experiência “no fluxo” com seus valores fundamentais e prioridades pessoais. Discuta como a atividade se alinhou com os seus valores e por que foi tão significativa.

4. RECRIAÇÃO DO MOMENTO “NO FLUXO”

Incentive a sua pessoa mentorada a considerar se é possível recriar momentos do momento “no fluxo” nas circunstâncias atuais. Discuta possíveis estratégias ou atividades que possam se alinhar com as suas competências, paixões e valores.

5. VISUALIZAÇÃO DE ESTAR “NO FLUXO”

Discuta a importância de reconhecer e realizar atividades que levem a momentos “no fluxo”. Incentive a sua pessoa mentorada a procurar oportunidades que lhe permitam aproveitar os seus pontos fortes e alcançar o desempenho máximo.



45 minutos



Criatividade



Dificuldade média

O QUE DEFINE O SUCESSO? E SERÁ QUE O TENHO?

Técnicas de Sucesso é uma ferramenta que contribui para a projeção do que significa sucesso para cada pessoa, compreendendo a sua subjetividade e singularidade.



1. EXERCÍCIO

Convide a pessoa mentorada a pensar em 10 características de sucesso que ela ou uma pessoa de sucesso deveriam ter. Estas podem ser características que a pessoa já possui ou que aspira ter. Pergunte:

O que essa característica significa para si, por que ela é importante?

Isso fará com que a pessoa identifique o que deseja e se esse desejo é dela, ou algo imposto pela estrutura ou construções sociais.

2. CONCLUSÃO

Com as 10 características escritas, a pessoa mentorada deverá avaliá-las de 0 a 10.

VEJA MAIS

[O que é sucesso?](#)



60 minutos



Auto-capacitação



Dificuldade média

COLAGEM DO EMPODERAMENTO

Nesta sessão de mentoria, guiará um grupo de pessoas através da técnica de colagem para aumentar o seu sentido de empoderamento e autoestima.

Esta atividade criativa e introspectiva irá ajudá-las a refletir sobre os seus pontos fortes, objectivos e fontes de inspiração.



1. INTRODUÇÃO

Explique o objetivo da sessão: explorar e celebrar as suas fontes de empoderamento. Crie um ambiente seguro e inclusivo para a partilha e a auto-expressão.

2. EXPLICAR O EXERCÍCIO

Introduza o conceito de empoderamento e autoestima. Discuta a importância de reconhecer os pontos fortes e as aspirações pessoais. Explique que uma colagem de empoderamento é uma representação visual que lhes dá força e inspira.

3. RECOLHA DE IMAGENS

- Forneça uma variedade de revistas e materiais impressos.
- Instrua a pessoa mentorada a folhear os materiais e recortar imagens, palavras e frases que ressoem com seu sentido de empoderamento e objetivos.

MATERIAL NECESSÁRIO:

- Revistas, jornais ou imagens impressas;
- Bastões de cola ou fita adesiva, tesoura, cronómetro;
- Cartazes ou folhas grandes de papel;
- Marcadores, lápis de cor ou giz de cera.

4. CRIAÇÃO DA COLAGEM

- Distribua os cartazes ou folhas grandes de papel a cada pessoa mentorada.
- Incentive-as a organizar e colar as imagens recolhidas no cartaz, criando uma colagem que reflita a sua jornada de empoderamento pessoal.
- Lembre-as de deixar espaço para desenhos, textos ou decorações adicionais.

5. PARTILHA E DISCUSSÃO

- Assim que as colagens estiverem concluídas, dê a cada pessoa mentorada a oportunidade de partilhar a sua colagem com o grupo.
- Após cada apresentação, convide o grupo a fazer perguntas e a oferecer feedback positivo.

6. REFLEXÃO E PRÓXIMOS PASSOS

- Facilite uma discussão em grupo sobre o processo de criação das colagens e as emoções que surgiram.
- Incentive as pessoas mentoradas a identificarem as principais conclusões e reflexões sobre suas próprias fontes de empoderamento.
- Discuta como podem integrar esses conhecimentos nas suas vidas diárias e continuar a cultivar o empoderamento.
- Esta técnica incentiva as pessoas mentoradas a expressarem-se de forma criativa enquanto refletem sobre suas forças e aspirações internas. O objetivo é proporcionar um ambiente de apoio para as pessoas se conectarem, celebrarem os seus percursos e saírem da sessão com um elevado sentido de empoderamento e autoestima.



75 minutos



Fortalecimento



Dificuldade média

DIÁRIO DE REFLEXÃO

Este exercício permite que tanto a pessoa mentora como a pessoa mentorada registem os seus pensamentos, experiências e perceções ao longo do processo de mentoria. Este exercício ajuda a ganhar clareza, a identificar padrões e a acompanhar o progresso.



1. UMA ROTINA DE DIÁRIO

Encoraje a si e à sua pessoa mentorada a reservar tempo regular para escrever um diário. A consistência é fundamental para captar a evolução dos pensamentos e emoções ao longo do tempo.

2. FORNECER INSTRUÇÕES

Ofereça algumas instruções de registo no diário para começar. Isso pode incluir perguntas como:

Quais são os seus objetivos atuais para o relacionamento de mentoria?

O que aprendeu na última sessão de mentoria?

Que desafios enfrenta e como planeia superá-los?

Que pontos fortes ou competências notou a desenvolverem-se em si?

3. HONESTIDADE E ABERTURA

Enfatize a importância da honestidade e abertura nas reflexões. Garanta que o diário é um espaço privado para autodescoberta e que pode-se partilhar pensamentos sem medo de julgamento.

4. PROGRESSO E RETROCESSO

Incentive a pessoa mentorada a não apenas comemorar seus sucessos e progressos, mas também a refletir sobre quaisquer contratempos ou obstáculos que encontrar. Discutir desafios pode levar a conhecimentos valiosos e oportunidades de crescimento.

5. DISCUTIR AS ENTRADAS NO DIÁRIO

Durante a fase de encerramento da mentoria, reserve tempo para si e para a pessoa mentorada reverem todas as entradas no diário. Isso ajudará a reconhecer o seu crescimento e o percurso percorrido.

6. TEMAS E PADRÕES

Incentive a si e à pessoa mentorada a identificar temas e padrões recorrentes nas vossas reflexões. Isto pode incluir mudanças de atitudes, de prioridades ou áreas de melhoria consistente.

7. A AUTO-REFLEXÃO DA PESSOA MENTORADA

Como pessoa mentora, pode facilitar a autorreflexão pessoa da mentorada ao fazer perguntas sobre as suas anotações no diário:

Como se sente em relação ao progresso que fez para alcançar os seus objetivos?

Houve alguma surpresa ou reflexão durante o processo de mentoria?

Como imagina aplicar o que aprendeu após a conclusão da mentoria?

8. DEFINIR OBJETIVOS FUTUROS

Com base nos conhecimentos obtidos a partir da sua reflexão escrita, ajude a pessoa mentorada a definir metas futuras e a criar um plano de ação para o seu crescimento contínuo para além da relação de mentoria.



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média – difícil



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CARTAS DE APRECIÇÃO

Este exercício dá a si e à pessoa mentorada a oportunidade de expressarem a sua gratidão, refletirem sobre a jornada de mentoria e reconhecerem o crescimento e a aprendizagem alcançados.



1. REFLEXÃO SOBRE A MENTORIA

Antes da reunião, a pessoa mentorada e a pessoa mentora devem refletir individualmente sobre os conhecimentos adquiridos, os desafios enfrentados e o crescimento alcançado durante a mentoria.

2. CARTAS DE APRECIÇÃO

Cada participante escreve uma carta de agradecimento sincero à outra pessoa. A carta deve expressar gratidão, destacar momentos específicos e refletir sobre o impacto da mentoria. Nas cartas, partilhe percepções pessoais obtidas com a mentoria, lições aprendidas e quaisquer mudanças significativas de perspectiva ou competências. Destaque quaisquer conquistas, marcos ou avanços resultantes do relacionamento de mentoria.

3. EXPRESSÃO DE CRESCIMENTO E PARTILHA DE FUTURAS INTENÇÕES

Discuta como a orientação contribuiu para o crescimento pessoal e profissional, incluindo novas competências, aumento de confiança e expansão de conhecimento. Peça à pessoa mentorada para mencionar como as experiências da mentoria serão aplicadas no futuro.

4. LEITURA E DISCUSSÃO DAS CARTAS

Revezem-se na leitura das cartas em voz alta. Reserve tempo para reflexão e discussão após a leitura de cada carta.

5. PARTILHAR O IMPACTO

Partilhe quaisquer reflexões geradas com a leitura das cartas e discuta como a orientação impactou cada pessoa a nível pessoal e profissional.

6. PRÓXIMOS PASSOS

Discuta a possibilidade de manterem contato além da orientação formal, seja por meio de check-ins ocasionais, atualizações ou colaboração.

7. TROCA DE CARTAS

Troque as cartas de agradecimento escritas em cópias físicas ou por e-mail para que cada pessoa tenha uma recordação tangível da experiência.

8. CONCLUSÃO E FUTURAS INTENÇÕES

Conclua a reunião expressando mais uma vez gratidão, estabelecendo intenções para o encerramento da mentoria e discutindo o potencial de reconexão no futuro.



60 -75 minutos



Reflexão



Dificuldade média

CRONOGRAMA DE CRESCIMENTO

Este exercício permite a si e à pessoa mentorada a mapearem visualmente os principais marcos, conquistas e momentos memoráveis ao longo do percurso de mentoria, promovendo a reflexão e celebrando o crescimento.



1. RECOLHA DE MATERIAIS

Recolha marcadores, lápis de cor, post-its, fichas e quaisquer fotografias ou lembranças que tenham significado para o seu percurso de mentoria.

2. REFLEXÃO SOBRE A JORNADA

Reserve um momento para refletir individualmente sobre os principais momentos, conquistas e marcos experienciados ao longo do relacionamento de mentoria.

3. QUADRO CRONOLÓGICO COM OS PRINCIPAIS MARCOS

Desenhe uma linha horizontal na folha de papel ou na ferramenta digital para representar a linha de tempo. Peça à pessoa mentorada para colocar notas adesivas ou cartões de índice ao longo da linha do tempo para representar os principais marcos, realizações e momentos significativos. Por baixo de cada marco importante, adicione notas autocolantes ou cartões de índice mais pequenos com detalhes de apoio, tais como lições aprendidas, desafios ultrapassados e crescimento pessoal experienciado.

4. REPRESENTAÇÕES VISUAIS

Se tiver fotografias ou lembranças que representem momentos específicos, anexe-as à linha do tempo perto das entradas relevantes.

5. DISCUSSÃO DE CADA MARCO

Começando pelo início da linha do tempo, discutam à vez cada marco importante e partilhem ideias, emoções e pensamentos associados a esse momento. Reflita sobre a forma como cada marco contribuiu para o seu crescimento, tanto individualmente como enquanto par. Discuta quaisquer conhecimentos adquiridos ou competências desenvolvidas.

6. DESAFIOS E APRENDIZAGENS

Aborde quaisquer desafios ou obstáculos que tenha enfrentado ao longo do seu percurso. Discuta a forma como esses desafios conduziram a oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal.

7. RESUMO DA JORNADA

Reflita sobre a forma como a relação de mentoria contribuiu para o desenvolvimento pessoal e profissional da pessoa mentorada. Seguem-se algumas perguntas que podem ajudar a facilitar esta reflexão:

- Como é que os seus objetivos e expectativas iniciais evoluíram?
- Que competências ou conhecimentos específicos adquiriu durante a mentoria que não possuía antes?
- Como é que o apoio da pessoa mentora contribuiu para a sua confiança em assumir novas responsabilidades, projetos ou funções?
- Como o relacionamento de mentoria contribuiu para o seu crescimento como pessoa?



45 -60 minutos



Auto-avaliação



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SESSÃO DE FEEDBACK

Este exercício permite-lhe a si e à sua pessoa mentorada mapear visualmente os principais marcos, realizações e momentos memoráveis ao longo do percurso de mentoria, promovendo a reflexão e celebrando o crescimento.



1. UMA SESSÃO DEDICADA

Reserve um horário específico para a sessão de feedback reflexivo. Idealmente, esta sessão deve ocorrer no final do programa de mentoria, dando à pessoa mentora e à mentorada tempo suficiente para reunirem os seus pensamentos e refletirem sobre o seu percurso.

2. PREPARAÇÃO

Tanto a pessoa mentora como a pessoa mentorada devem refletir de forma independente sobre os seguintes aspectos:

- **Conquistas:** Quais foram os principais objetivos ou marcos alcançados durante a mentoria?
- **Desafios:** Quais obstáculos foram superados ou que ainda precisam de atenção?
- **Aprendizagens:** Que novas competências, conhecimentos ou percepções foram adquiridos?
- **Crescimento:** Como é que a mentoria contribuiu para o crescimento pessoal e profissional?
- **Feedback:** Quais foram os pontos fortes do relacionamento de mentoria e as áreas que poderiam ser melhoradas?

3. CONVERSA GUIADA

Durante a sessão, guie a conversa utilizando as seguintes instruções:

Observações de abertura: Comece com uma introdução calorosa e positiva. Expresse gratidão pela oportunidade de fazer parte de um percurso de mentoria,

Partilha de Conquistas: Incentive a pessoa mentorada partilhe as suas conquistas e sucessos que foram possíveis através da desta relação. Discuta como essas conquistas se alinham com seus objetivos iniciais.

Discutir Desafios: Aborde quaisquer desafios enfrentados durante a mentoria. Isto pode incluir obstáculos que foram superados ou áreas que ainda requerem atenção.

Refletir sobre a aprendizagem: Partilhe reflexões e novas competências que foram adquiridas durante a mentoria. Discuta como estas aprendizagens influenciaram a abordagem pessoa mentorada na sua área ou carreira.

Destacar o Crescimento: Fale sobre o crescimento pessoal e profissional ocorrido a partir da mentoria. Discuta as mudanças na mentalidade, confiança e capacidades.

Dando Feedback: Tanto a pessoa mentora quanto a mentorada devem fornecer feedback sobre a experiência geral de mentoria. Isso pode incluir o que funcionou bem, áreas para melhoria e sugestões para orientação futura.

Planos Futuros: Explore os planos pessoa mentorada para o futuro, como ela pretende aplicar a sua aprendizagem e quais objetivos que tem para além do programa de mentoria. Em seguida, resuma as principais conclusões e ações.



60-90 minutos



Autoconsciência e comunicação



Dificuldade média



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



RestART
EUROPE

Ment-Net



www.restarteurope.org



FH MÜNSTER
University of Applied Sciences

Firda



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II



UNIVERSIDADE
LUSÓFONA



ACEEU
ACCREDITATION COUNCIL
FOR ENTREPRENEURIAL &
ENGAGED UNIVERSITIES