



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

Capacitar mulheres empresárias em fase de recomeço: Libertar o potencial com o kit de ferramentas do(a) mentor(a)



[kit de ferramentas do\(a\)
mentor\(a\)](#)



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 do Projeto: RestART Europe-Mentoring Second-Chance Female Entrepreneurs to Restart the European Arts and Creative Sector

PR3: O kit de ferramentas da pessoa mentora do Restart

Website do projeto: www.restarteurope.org

O conjunto de ferramentas faz parte do projeto europeu "RestART Europe-Mentoring Second-Chance Female Entrepreneurs to Restart the European Arts and Creative Sector", liderado pelo Science-to-Business Marketing Research Centre da Universidade de Ciências Aplicadas de FH Münster. Reúne cinco parceiros de quatro países. Os parceiros do RestART Europe têm como ambição ser pioneiros na oferta de um programa de mentoria que procura formar pessoas mentoras para fornecerem orientação, motivação e modelos para apoiar as mulheres e pessoas não-binárias empresárias a recomeçar os seus negócios ou atividades, e equipá-las com competências empresariais no sector artístico e criativo.

Esta publicação foi elaborada coletivamente pelos membros da parceria RestART.

Autores

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

Harshitha Polathula (ACCEU)

Eline de Koning (FIRDA)

Fabio S. Sandes, Ana Sofia Pereira, Mariana Muller (Lusófona University)

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

Contacto: elina.isakova@fh-muenster.de (Elina Isakova, Project Manager)

Parceiros do consórcio

Isenção de responsabilidade

"As informações e opiniões apresentadas neste sítio Web são da responsabilidade dos seus autores e não refletem 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."

MAPA DE FERRAMENTAS DO(A) MENTOR(A)



CONCLUSÃO 🏁

- Avaliar resultados
- Capacitar
- Partilhar experiências

- Posição social das mulheres no setor
- Empoderamento

COMPETÊNCIAS

SOCIOCULTURAIS



CRESCIMENTO 🏔️

- Trabalhar para atingir objetivos
- Tópicos de conteúdo de mentoria

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

COMPETÊNCIAS EMPRESARIAIS

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

COMPETÊNCIAS DO SÉCULO XXI

NEGOCIAÇÃO 🤝

- Definir a estratégia
- Discutir as expectativas
- Definir a relação mentor(a)/ mentorada

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



PREPARAÇÃO



INÍCIO



AS FERRAMENTAS E OS ÍCONES

Esta página dá-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 aos mentores(as) métodos e instrumentos cientificamente validados e práticos para colaborar com as mentoradas. As descrições fornecidas e os guias passo a passo foram elaborados para ajudar mentores(as) a orientar efetivamente suas mentoradas durante o processo de mentoria, ao mesmo tempo que transmite habilidades específicas.

GRUPO ALVO

Estas ferramentas são adaptadas a um amplo espectro de mentores(as), especialmente aqueles com um forte foco empreendedor e focados em mulheres empreendedoras nas artes e nas indústrias criativas.

Mentores(as) de diversas origens, abrangendo universidades, empresas, organizações sem fins lucrativos e a arena política, podem acessar esta variedade de ferramentas e melhores práticas.

Estes recursos são cuidadosamente selecionados para não só melhorar as competências e capacidades dos mentores(as), mas também para lhes fornecer os instrumentos necessários para causar um impacto significativo e oferecer apoio essencial às mulheres empreendedoras à medida que iniciam a sua

ÍCONES



O tempo aqui indicado é uma estimativa dos atores envolvidos na ferramenta. Pode variar dependendo da implementação, do número de pessoas e do contexto, considerando ainda tempo suficiente para preparação e acompanhamento.



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



Alguns métodos podem ser aplicados sem muita preparação, enquanto outros requerem habilidades específicas e experiência em processos.

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 algum conhecimento ou treinamento metodológico ou técnico prévio.

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 mentores(as) a tornar a mentoria mais eficaz, eficiente e simplificar a implementação



FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO



Cisco WebEx: software para videoconferências e reuniões on-line



Hangouts do Google: vídeo e bate-papo comunicação através do Google



Slack: ferramenta de colaboração e comunicação para grupos agrupados em canais



Microsoft Teams: ferramenta de comunicação para grupo e bate-papo em equipe com foco na colaboração digital



Zoom: Sistema de videoconferência com salas de descanso

FERRAMENTAS DE ORGANIZAÇÃO



Asana: ferramentas para tarefas complexas



Calendly: software de agendamento entre indivíduos, toda a equipe ou parceiros externos



Evernote: gerencie e organize tarefas e anotações



Noção: Fornecimento de vários componentes para criar seu próprio sistema de gerenciamento



Trello: ferramenta de gerenciamento de tarefas baseada no método Kanban

FERRAMENTAS DE ENGAJAMENTO



Kahoot: plataforma de aprendizagem baseada em jogos através de questionários



Mentimeter : votação criativa em tempo real e coleção de ideias



Slido : plataforma de votação de perguntas e respostas em tempo real

FERRAMENTAS DE CRIATIVIDADE



Gráficos : software para design interfaces gráficas de usuário para aplicativos da web e aplicativos móveis.



Canva: plataforma de design gráfico para criação de conteúdo visual, por exemplo, pôsteres, documentos, redes sociais



Figma: edição de gráficos vetoriais e ferramenta de prototipagem



Miro: quadro branco online para colaboração de equipe



Mural: Quadro branco online para colaboração digital

FERRAMENTAS DE ARMAZENAMENTO DE DOCUMENTOS



Dropbox: armazenamento em nuvem mais usado sistema no mercado com 2 GB grátis armazenamento, expansível até 16 GB grátis armazenamento através de indicações a amigos



GoogleDrive : 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 mentores(as) do RestART.



1. O QUE É MENTORIA?

- Na mentoria, o(a) mentor(a) fornece suporte a um ou mais mentoradas.
- A mentoria dá uma contribuição essencial para o crescimento e o sucesso.
- As mentoradas alcançam seus objetivos melhor e mais rápido quando recebem apoio e incentivo de alguém que já percorreu o mesmo caminho.
- Elas usam as estratégias de vida do(a) mentor(a).
- O poder da mentoria reside no fato de que todos os envolvidos se beneficiam dela.
- Um(a) mentor(a) é um especialista em experiência (de vida) e um modelo.
- Os(as) mentores(as) usam seu próprio conhecimento e experiência.
- Um(a) mentor(a) é alguém que fica ao lado da mentorada, elogia, incentiva e motiva a continuar.
- Um(a) mentor(a) tira o melhor proveito das pessoas e analisa a força da pessoa.

ASSISTA MAIS

[Rhodes Jean, Keynote European Mentoring Summit 2018](#)



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



3. TIPOS DE MENTORIA

Mentoria individual:

Uma mentorada é compatível com alguém que pode ser um modelo e especialista com experiência.

Mentoria em grupo :

Um(a) mentor(a) também pode ter mais mentoradas como grupo. Dessa forma, as mentoradas também podem se beneficiar umas das outras. Tenha em mente que orientar um grupo requer habilidades diferentes do(a) mentor(a).

QUESTÕES

Use essas informações para descobrir o que combina com você. Não há certo ou errado. A mentoria assume muitas formas. Não tenha pressa e faça o que mais lhe convier.

- Que tipo de mentoria você reconhece em sua própria vida?
- Quais são as suas experiências como mentor(a) ou mentorada?
- Discuta isso 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 mostra quais fases existem em uma mentoria de sucesso: preparação, negociação, crescimento e encerramento.



QUATRO FASES

Relacionamentos de mentoria bem-sucedidos passam por quatro estágios: preparação, negociação, crescimento e encerramento.

Essas fases sucessivas se complementam e variam em duração. Existem etapas específicas em cada fase e estratégias que levam a uma mentoria de boa qualidade.

Esta plataforma RestART oferece ferramentas em todas as etapas para ajudar mentores(as) em sua orientação.

FASE 1: PREPARAÇÃO

- Preparando o relacionamento
- Iniciar contato
- Trocar informações básicas
- Conhecendo um ao outro

FASE 2: NEGOCIAÇÃO

- Coordenação de agendas
- Como se encontrar (online, pessoalmente)
- Regras básicas
- Expectativas
- Metas

FASE 3. CRESCIMENTO

- Incentivar e capacitar
- Como mentores(as), você usa seus conhecimentos, experiência e habilidades para ajudar a outra pessoa a crescer.
- Você desenvolve habilidades para tornar isso possível.

FASE 4: ENCERRAMENTO

- O Fim é o Começo...
- Considere como você deseja que seja seu relacionamento de mentoria após a conclusão do relacionamento formal.
- Compartilhe a experiência .



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil

PARTILHAR HISTÓRIAS DE VIDA

Esta é uma ferramenta poderosa para construir empatia, compreensão e sentido de comunidade entre mentores(as) e mentoradas através da partilha



1. PREPARANDO O PALCO

Reúna suas mentoradas (4-5 no total) n um ambiente confortável e seguro, como uma sala de reuniões ou um círculo. Certifique-se de que todos possam ver e ouvir bem uns aos outros. É essencial criar um ambiente seguro e de apoio.

2. EXPLICAÇÃO DO EXERCÍCIO

Apresente brevemente o exercício “Compartilhar Histórias de Vida” e seu propósito. Explique que cada participante terá a oportunidade de partilhar uma versão resumida da sua história de vida num prazo definido (5 minutos). Deixe-as saber que respeitar o limite de tempo é crucial para garantir que todas tenham oportunidades iguais de falar.

3. RESPEITO E APOIO

Crie uma atmosfera de respeito e apoio durante o exercício. Incentive todas a ouvir com atenção e respeito cada oradora, sem interrupção. Lembre as participantes que a jornada de vida de cada uma é única e que a partilha deve ser encarada com compreensão e compaixão.

4. COMPARTILHAMENTO DE MENTORES(AS)

Comece com você mesmo como exemplo. Você pode compartilhar sua breve história de vida dentro do prazo para definir o tom e encorajar outras a seguirem o seu exemplo.

5. COMPARTILHAMENTO DE MENTORADAS

Dê a cada participante a oportunidade de compartilhar sua história de vida dentro do prazo especificado. Incentive-as a se concentrarem nos principais eventos, marcos ou experiências que moldaram quem elas são hoje.

6. REFLETIR E COMPARTILHAR

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

7. CONCLUSÃO COM GRATIDÃO

Conclua o exercício expressando gratidão a todos as participantes pela sua disponibilidade em partilhar e ouvir. Destaque o valor de construir empatia e compreensão por meio da narrativa.

IMPORTANTE

Lembre-se, o exercício “Compartilhar Histórias de Vida” pode ter um impacto emocional para algumas participantes, por isso sensibilidade e apoio são essenciais durante todo o processo. Como facilitador(a), garanta que o ambiente permaneça positivo, inclusivo e respeitoso para todas as participantes.



45-60 minutos



Construção de confiança



Dificuldade média

QUEBRAR O GELO

Este é um quebra-gelo valioso para você e suas mentoradas, pois incentiva a comunicação aberta, ajuda a quebrar barreiras e promove um relacionamento de mentoria positivo e de confiança.



1. APRESENTE O EXERCÍCIO

Deixe as participantes (4-5 mentoradas) saberem que cada uma se revezará compartilhando três afirmações sobre si mesmas: duas afirmações verdadeiras e uma afirmação falsa.

2. TURNOS DAS PARTICIPANTES

Cada participante faz a sua vez e compartilha suas três afirmações com o grupo. Incentive-as a misturar verdades e mentiras de forma criativa para tornar isso atraente para as outras.

3. RODADA DE ADIVINHAÇÕES

Depois que uma participante compartilhar suas afirmações, permita que as outras participantes adivinhem qual afirmação elas acham que é mentira. Este aspecto interativo promove a conversa e ajuda a construir uma atmosfera amigável.

4. REVELE A 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. TROCAR TURNOS

Continue alternando turnos entre você e as mentoradas até que cada participante tenha tido a oportunidade de compartilhar suas declarações e outros tenham adivinhado a mentira.

6. INCENTIVAR A CONEXÃO

Depois de concluir o exercício, considere fazer uma breve sessão de balanço para refletir sobre a atividade. As participantes podem partilhar quaisquer factos interessantes que aprenderam umas sobre as outras durante o exercício, promovendo um sentimento de ligação e camaradagem.

EXEMPLO

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



30-45 minutos



Consolidação de equipe



Dificuldade fácil

REFLEXÃO DA LINHA DO TEMPO

Esta é uma ferramenta valiosa que permite ajudar a mentorada a obter sabedoria com sua experiência e a tomar decisões mais informadas à medida que avança.



1. IDENTIFICANDO MOMENTOS SIGNIFICATIVOS

Incentive a sua mentorada a pensar sobre os momentos-chave da sua vida que tiveram um impacto duradouro sobre ela. Esses momentos podem ser experiências positivas ou desafiadoras, momentos decisivos, conquistas, fracassos ou qualquer acontecimento que tenha deixado uma impressão profunda.

2. VISUALIZANDO ESTES MOMENTOS

Peça à mentorada para criar uma representação gráfica desses momentos significativos, colocando-os em um gráfico onde o eixo x representa a linha do tempo de sua vida e o eixo y reflete o aspecto emocional, variando de negativo a positivo.

3. ENTENDER O 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 APRENDIDAS

- Incentive sua mentorada a considerar o que aprendeu com cada experiência.
- Que entendimentos, habilidades ou perspectivas elas ganharam ao passar por esses momentos?
- O que os ajudou a lidar com o fracasso e o que os ajudou a ter sucesso?

5. ESTABELEÇER CONEXÕES

- Ajude a mentorada a estabelecer conexões entre diferentes momentos e a identificar temas ou padrões recorrentes em sua vida.
- Há alguma emoção comum que parece surgir nesses vários momentos?
- A mentorada observou alguma semelhança nas pessoas com quem

- Há alguma aspiração que persistiu nesses momentos?

6. ENFATIZANDO O 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 seus pontos fortes e conquistas.

7. REFLETINDO SOBRE A APLICAÇÃO FUTURA

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

IMPORTANTE

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



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

TROCA DE FORÇAS

Este exercício visa aprofundar o relacionamento entre você e sua mentorada, explorando os pontos fortes de cada um(a), estabelecendo metas mútuas e alinhando aspirações.



1. EXPLORAÇÃO DE FORÇAS

Você e sua mentorada fazem, de forma independente, uma lista de seus principais pontos fortes, habilidades e áreas de especialização. Em seguida, reveze-se para compartilhar suas listas. Discuta por que esses pontos fortes são importantes para você e como contribuíram para sua jornada pessoal e profissional.

2. ESTABELECIMENTO DE METAS MÚTUAS

Juntos(as), identifiquem áreas onde seus pontos fortes se alinham ou se complementam. Isso pode estar relacionado a uma habilidade, projeto ou objetivo específico. Faça um brainstorming e discuta possíveis objetivos mútuos que potencializem esses pontos fortes combinados. Esses objetivos podem envolver crescimento pessoal, desenvolvimento de habilidades e realização de projetos colaborativos.

3. DISCUSSÃO DE ALINHAMENTO DE METAS

Converse sobre como seus pontos fortes combinados podem contribuir para alcançar os objetivos mútuos. Explore como a sua orientação e o entusiasmo da 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 marcos.

5. CHECK-INS REGULARES

Agende sessões regulares de acompanhamento para acompanhar o progresso, discutir desafios e comemorar sucessos. Use essas sessões para trocar feedback e oferecer suporte.

6. REFLEXÃO E ADAPTAÇÃO

Reflita periodicamente sobre seus pontos fortes e como elas contribuíram para o progresso dos objetivos mútuos. Adapte o plano de ação, se necessário, considerando novas oportunidades, desafios ou mudanças nas circunstâncias.

IMPORTANTE

O sucesso deste exercício reside na comunicação aberta, na participação ativa e na vontade de aprender e crescer juntos. Através deste processo, vocês podem desenvolver uma compreensão mais profunda das habilidades de cada um(a) e criar uma base para um relacionamento forte e impactante.



45-60 minutos



Vínculo de relacionamento



Dificuldade Fácil-Média

CRIAÇÃO DO QUADRO DOS SONHOS

Este exercício ajuda você e sua mentorada a visualizar de forma colaborativa seus objetivos individuais e compartilhados, promovendo alinhamento e motivação dentro do relacionamento



1. DISCUTINDO OBJETIVOS

Comece discutindo seus objetivos e aspirações individuais, bem como quaisquer objetivos mútuos que você identificou para sua jornada de mentoria.

2. COLETA DE MATERIAIS

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

3. SELEÇÕES PARA COMPARTILHAR

Compartilhe as suas imagens e os seus textos escolhidos entre si. Explique o significado de cada elemento e como ele se relaciona com seus objetivos.

4. CRIANDO QUADRO DOS SONHOS

Comece a organizar e colar as imagens e o texto em seu cartaz de uma forma que pareça visualmente atraente e significativa para você. Sinta-se à vontade para sobrepor, colar ou criar seções.

5. DISCUTINDO SUAS CRIAÇÕES

Depois que os dois quadros dos sonhos estiverem concluídos, revezem-se na discussão dos elementos incluídos e da história que seu quadro dos sonhos conta. Compartilhe como seus objetivos se conectam e apoiam uns aos outros. Identifique quaisquer temas ou elementos comuns que apareçam em ambos quadros

6. DEFINIR OBJETIVOS CONJUNTOS

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

7. EXIBIR QUADROS DOS SONHOS

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

8. REVISÃO E REFLEXÃO

Revise periodicamente seus quadros de visão em conjunto durante as sessões de mentoria. Reflita sobre o progresso que você 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

PARTILHAR HISTÓRIAS DE VIDA

Esta é uma ferramenta poderosa para construir empatia, compreensão e sentido de comunidade entre mentores(as) e mentoradas através da partilha de histórias das suas vidas.



1. PREPARANDO O PALCO

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

2. EXPLICAÇÃO DO EXERCÍCIO

Apresente brevemente o exercício “Compartilhar Histórias de Vida” e seu propósito. Explique que cada participante terá a oportunidade de partilhar uma versão resumida da sua história de vida num prazo definido (5 minutos). Deixe-as saber que respeitar o limite de tempo é crucial para garantir que todas tenham oportunidades iguais de falar.

3. RESPEITO E APOIO

Crie uma atmosfera de respeito e apoio durante o exercício. Incentive todos a ouvir com atenção e respeito cada oradora, sem interrupção, a jornada de vida de cada uma. Lembre as participantes que a partilha deve ser encarada com compreensão e compaixão.

4. COMPARTILHAMENTO DE MENTORES(AS)

Comece com você mesmo como exemplo. Você pode compartilhar sua breve história de vida dentro do prazo para definir o tom e encorajar as outras a seguirem o exemplo.

5. COMPARTILHAMENTO DE MENTORADAS

Dê a cada participante a oportunidade de compartilhar a sua história de vida dentro do prazo especificado. Incentive-as a se concentrarem nos principais eventos, marcos ou experiências que moldaram quem elas são hoje.

6. REFLETIR E COMPARTILHAR

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

7. CONCLUSÃO COM GRATIDÃO

Conclua o exercício expressando gratidão a todas as participantes pela sua disponibilidade em partilhar e ouvir. Destaque o valor de construir empatia e compreensão por meio da narrativa.

IMPORTANTE

Lembre-se, o exercício “Compartilhar Histórias de Vida” pode ter um impacto emocional para alguns participantes, por isso sensibilidade e apoio são essenciais durante todo o processo. Como facilitador(a), garanta que o ambiente permaneça positivo, inclusivo e respeitoso para todos as participantes.



45-60 minutos



Construção de confiança



Dificuldade média



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

DECLARAÇÃO DE VISÃO

Esta ferramenta promove a comunicação aberta e a confiança, ajudando a criar em conjunto uma declaração de visão. Ela permite que você oriente sua mentorada para estabelecer um poderoso senso de propósito e direção.



1. INTRODUÇÃO ÀS DECLARAÇÕES DE VISÃO

Comece explicando a sua mentorada o conceito de uma declaração de visão. Compartilhe exemplos de declarações de visão bem conhecidas. Enfatize que uma declaração de visão vai além de objetivos específicos e captura o panorama geral do que elas desejam alcançar por meio do relacionamento de mentoria.

2. DEFININDO A VISÃO

Orientar sua mentorada na definição de sua visão para o futuro. Incentive-as a pensar sobre o impacto que desejam causar, as habilidades 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 de uma atividade colaborativa para criar a declaração de visão juntos. Incentive a discussão aberta, o brainstorming e o refinamento de ideias. Este processo ajuda a construir confiança entre você e sua mentorada enquanto trabalham juntos para definir uma visão significativa e inspiradora.

4. REVISÃO E FINALIZAÇÃO

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

5. EXIBIÇÃO E REVISITA

Incentive sua mentorada a exibir sua declaração de visão em um local onde a veja com frequência. Isso serve como um lembrete constante de 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 METAS

Ao participar numa sessão de planeamento de metas e usar a estrutura de metas REAIS, você estabelece uma base de objetivos compartilhados, 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 ele contribui para a criação de metas significativas. Enfatize que as metas fornecem uma direção clara, ajudam a acompanhar o progresso e garantem que tanto a mentorada quanto o(a) mentor(a) estejam alinhados em seus esforços.

2. DEIXE SUA MENTORADA LIDERAR

Incentive sua mentorada a assumir a liderança no desenvolvimento de 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. DEFINA UM CRONOGRAMA

Trabalhem juntos para criar um cronograma para cada meta. Discuta a viabilidade de atingir cada meta dentro do prazo de seu relacionamento de mentoria. Certifique-se de que o cronograma seja realista e alcançável. Para cada meta, estabeleça referências ou marcos que permitam que você e sua mentorada acompanhem o progresso. Discuta como você medirá o sucesso em diferentes pontos ao longo do caminho.

ASSISTA MAIS

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



4. REVISÃO E REFLEXÃO REGULARES

À medida que você progride no relacionamento de mentoria, revise regularmente as metas em conjunto. Reflita sobre o progresso alcançado, discuta quaisquer desafios enfrentados e ajuste as metas, se necessário. Este diálogo contínuo cria confiança e responsabilização.

5. COMEMORAR CONQUISTAS

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



60-90 minutos



Comunicação e Confiança



Dificuldade média

ACOMPANHAMENTO MÚTUO DO TRABALHO

Esta ferramenta, também conhecida como mutual job shadowing, ajuda pessoas mentoras e mentoradas a apreciar mais profundamente as funções e contribuições de cada um(a). A transparência e a aprendizagem partilhada aumentam a confiança entre as partes.



1. OBJETIVO DO TRABALHO DA SOMBRA

Destaque que esta atividade envolve a observação das suas tarefas e responsabilidades diárias pela sua mentorada e a obtenção de informações valiosas sobre a sua função e o ambiente de trabalho. Enfatize que isso oferece uma oportunidade para a sua mentorada compreender melhor o seu papel, as habilidades necessárias e as nuances do seu trabalho.

2. PREPARAÇÃO

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

3. DIA DO TRABALHO DA SOMBRA

No dia designado, peça a sua mentorada que o(a) “siga” virtual ou fisicamente, dependendo do ambiente de trabalho. Incentive-a a fazer anotações, observar suas interações e participar da experiência.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[“21 O que fazer e o que não fazer no Job Shadowing” pela equipe editorial do Even](#)



4. PARTICIPE DE DISCUSSÕES

Durante todo o dia de acompanhamento do trabalho, participe de discussões com sua mentorada. Incentive-as a fazer perguntas, buscar esclarecimentos e compartilhar suas observações. Discuta a lógica por trás de suas decisões e ações.

5. APRENDIZAGEM MÚTUA

Destaque que o acompanhamento no trabalho é uma experiência de aprendizagem mútua. Assim como sua mentorada obtém entendimentos, você também se beneficia ao ver seu ambiente de trabalho com novos olhos. Isso promove a compreensão e a confiança mútuas.



Algumas horas a um dia



Comunicação e Confiança



Dificuldade média



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

META RELACIONADA À DISCUSSÃO DE NOTÍCIAS

Essa ferramenta ajuda a incentivar sua mentorada a ampliar suas perspectivas. Essa experiência de aprendizagem compartilhada aumenta a confiança, mostrando seu compromisso em se manter atualizado(a).



1. DEFINIÇÃO DO OBJETIVO

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

2. IDENTIFICAÇÃO DE TEMAS RELEVANTES

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

3. CONFIGURANDO FEEDS DE DISTRIBUIÇÃO REALMENTE SIMPLES (RSS)

Apresente à sua mentorada ferramentas como o Feedly, que permitem que ela configure feeds RSS personalizados para tópicos específicos. Oriente-as no processo de seleção de fontes relevantes e assinatura de atualizações.

4. ESCOLHA DOS PONTOS DE DISCUSSÃO

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

5. REFLEXÃO E APLICAÇÃO

Após a discussão, incentive sua mentorada a refletir sobre o que aprendeu e considere como pode aplicar esses entendimentos aos seus objetivos e jornada 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 do(a) mentor(a) e da mentorada e fornece uma visão geral da relação de mentoria.



1. A RELAÇÃO DE MENTORIA

Mentoria é uma relação de desenvolvimento pessoal, em que uma pessoa mais experiente ou com mais conhecimento, mentor(a), ajuda a orientar uma pessoa menos experiente ou com menos conhecimento (mentorada).

2. ESPECÍFICOS DO(A) MENTOR(A)

- Um(a) mentor(a) é um voluntário(a);
- Experiência de vida e profissional;
- Responsabilidade corporativa e social;
- Modelo: oferece estratégias de sucesso.

3. ESPECÍFICOS DA MENTORADA

- Perguntas e objetivos de aprendizagem;
- A pergunta por trás da pergunta;
- Força interior pessoal;
- Crescer em ambições;
- Modelo: oferece estratégias de sucesso;
- Sinta-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 (mentor/a) combinam-se.

QUESTÕES

Mentor(a) e mentorada:

- Verifique os detalhes durante uma reunião.
- Estão reunidas todas as condições para um bom jogo?
- Que tipo de mentoria você reconhece em sua própria vida?
- Quais são as suas experiências como mentor(a) 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, você 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 suas habilidades de liderança. A mentoria requer disposição para compartilhar, ouvir e fornecer conselhos em um relacionamento flexível, moldado pelas necessidades da 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 funcionários

- O envolvimento no programa de mentoria cria a oportunidade de preparar e explorar futuros funcionários.

Imagem corporativa

- A mentoria cria uma imagem positiva da sua empresa entre futuros funcionários, futuros clientes e clientes e, assim, cria ganhos comerciais.

Pessoalmente gratificante

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

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Programa Mentormafriesland](#)



[Por que mentoria](#)



QUESTÕES

Mentor(a) e mentorada:

- Quais benefícios se aplicam a você?
- 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 DO(A) MENTOR(A)

Como mentores(as), você tem várias funções.
É importante saber o que sua função significa
e como ela se relaciona com outras funções.



	TREINADOR(A)	PROFESSOR(A)	CONSELHEIRO(A)	MENTOR(A)
CENTRAL	Tarefa, habilidades	Novas habilidades, conhecimentos	O indivíduo	O indivíduo
FOCO	Desempenho da tarefa	Aprendizagem de habilidades, conhecimento de informação	Construindo autoconsciência e resolvendo problemas pessoais	Crescimento pessoal, construção de capacidade
RELAÇÃO	Principalmente 1:1	A partir de 1 até grupos	Principalmente 1:1	Principalmente 1:1
HABILIDADES CHAVE	Dar feedback sobre o desempenho observado	Instruir, explicar	Ouvir, questionar	Ajudando o aluno a descobrir sua própria sabedoria
ORIENTAÇÃO PARA METAS	Estabeleça metas para a organização do aluno/a. Defina metas também	Passando em um teste, diploma	Ajudar a pessoa a lidar sozinha	Funciona com os próprios objetivos do aluno(a)
PROXIMIDADE DA RELAÇÃO	Moderado	Baixo	Baixo	Alto
FLUXO DE APRENDIZAGEM	Mão Única	Mão Única	Mão Única	Em dois sentidos. Aprendizagem de adultos
DURAÇÃO	De acordo com a necessidade, curto prazo	Dependendo da formação	Curto prazo, dependendo das sessões	Pode evoluir para um relacionamento de muitos anos
VANTAGENS	Aprendiz ou aluno	Estudante	Cliente	Ambas as partes

PERGUNTAS PARA DISCUTIR

- Você reconhece esses papéis?
- Você se sente confortável com o papel de mentor(a)?
- A sua mentoria está ciente das diferenças entre as funções?



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



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

FATOS SOBRE MENTORIA

Quem é um(a) mentor(a) significativo? Nesta ferramenta você pode encontrar alguns fatos interessantes sobre mentoria.



1. SEU MENTOR(A) FAVORITO?

Os entrevistados adultos foram convidados a refletir sobre o(a) mentor(a) “mais significativo”.

Um(a) mentor(a) é descrito como “aquele em quem pensamos primeiro quando pensamos no apoio de um adulto atencioso, aquele a quem devemos agradecer por nos ajudar ao longo da jornada para a idade adulta”.

Aqui estão alguns destaques da pesquisa:

- Mais de 70% dos indivíduos de todas as gerações sentiram que deviam grande parte do seu sucesso pessoal a estes números significativos.
- Os(as) mentores(as) naturais tinham três vezes mais probabilidades de serem nomeados(as) do que os(as) mentores(as) programáticos, especialmente professores, amigos da família e familiares alargados.
- As escolas foram a fonte mais proeminente de mentores(as) formais em todas as idades, mas especialmente para os jovens adultos.

2. MAIS SIGNIFICATIVO

Coisas que esses mentores(as) primários “mais significativos” fizeram:

- Ajudou a resolver problemas;
- Ajudou a construir um sentimento de pertencimento;
- Ajudou 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 você e sua mentorada.



1. DICAS PARA SER UMA ÓTIMA MENTORADA

Na mentoria, o(a) mentor(a) fornece suporte a um ou mais mentoradas.

- Selecione um(a) mentor(a) que possa ajudá-la a ser o melhor que você pode ser – e não aquele que possa facilitar seu sucesso.
- Às vezes você pode aprender mais com pessoas diferentes de você.
- Esclareça seus objetivos e expectativas para o relacionamento de mentoria e comunique-os em sua primeira reunião.
- Seja você mesmo. Esteja disposto a correr riscos com novas habilidades e ideias.
- Ao receber feedback, ouça bem e agradeça.

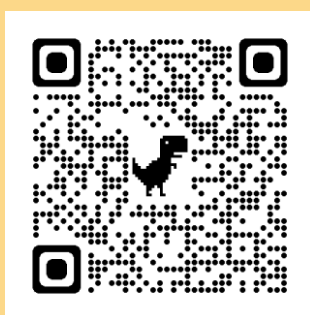
2. DICAS PARA SER UM GRANDE MENTOR(A)

- A mentoria é uma parceria para ajudar sua 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 autêntico(a), aberto(a) e sincero(a). Estabeleça um ambiente confortável e seguro.
- Aja mais como um amigo(a) do que como um chefe.
- Seja curioso(a) e atento(a).
- Dê feedback com forte foco no futuro, não no passado.

“A parte mais poderosa, porém difícil, da mentoria é ser quem você é... Isso não quer dizer que um(a) mentor(a) deva ser algum tipo de super-herói/heroína sem falhas, dúvidas ou capacidade de cometer erros. Fundamentalmente, mentoria é sobre crescimento – mentores(as) crescendo com protegidos, protegidos crescendo com mentores(as)”.

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

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO



[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 a mentoria funciona, que efeito você pode alcançar e como pode (ou não pode) prová-lo.



CITAÇÕES DE MENTORES (AS) EXPERIENTES – PROGRAMA DE MENTORIA FRIESLAND

Cathy Wielema :

“Você nunca sabe exatamente no que está se metendo. Às vezes surgem questões práticas muito básicas. Ou algo inesperado acontece na vida da mentorada. Então, você se adapta a essa situação. Porque você acompanha o desenvolvimento pessoal, às vezes surgem outras questões do que esperávamos inicialmente. Isso é lindo e significativo e torna divertido fazer isso”.

[Perspectiva do\(a\) mentor\(a\)- Entrevista com Cathy Wielema](#)



Oege Reitsma:

“É difícil medir os efeitos da mentoria porque você nunca sabe como essa pessoa teria se tornado se eu não estivesse presente como mentores(as). Mas minha experiência é que, após cada mentoria, ambos sentimos que nos beneficiamos dela. o que o torna tão significativo”.

Hans Doodkorte :

“Duas pessoas iniciam um relacionamento mentor(a)-mentorada. Essa é a essência. Você escolhe. O que exatamente acontece a seguir é sempre uma surpresa e sempre diferente. Há (quase) sempre algo bonito. Não é fácil explicar. Mas tanto o(a) mentor(a) quanto a mentorada vivenciam algo significativo e aprendem com isso. É Magica”.

QUESTÕES

Para mentor(a) e mentorada:

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

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Taylor Francis Magic - Mentoria](#)



30 minutos



Sobre mentoria



Dificuldade fácil



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

QUESTIONANDO

Fazer perguntas abertas e incisivas é uma parte essencial do coaching. Você deve usar frequentemente perguntas para ajudar suas mentoradas a explorar seus desafios, objetivos e soluções.



1. CRIANDO UMA RELAÇÃO DE CONFIANÇA

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

2. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

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

3. EXPLORANDO A SITUAÇÃO ATUAL

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

4. DESENVOLVENDO SOLUÇÕES E AÇÕES CONCRETAS

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

5. AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO DO PROGRESSO

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

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[“Perguntas que os\(as\) mentores\(as\) devem fazer aos mentoradas”, por Ryan Carruthers](#)

[“Dicas eficazes de questionamento para mentores\(as\)” pela European Incubator](#)



30 minutos



Autorregulação



Dificuldade fácil



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

MODELO ADKAR

Esta ferramenta é valiosa para você compreender, orientar e apoiar suas mentoradas em vários estágios de desenvolvimento pessoal e profissional.



1. CONSCIENTIZAÇÃO

Identifique a necessidade de mentoria. Pode ser uma lacuna de habilidades, 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 o coaching ou mentoria envolve.

Esclareça as funções e responsabilidades de você e da mentorada.

Identifique quaisquer possíveis preocupações ou dúvidas sobre o processo de mentoria.

4. HABILIDADE

Avalie a prontidão e a capacidade do indivíduo para se envolver em coaching ou mentoria.

Aborde quaisquer barreiras logísticas ou práticas que possam afetar a relação de coaching/mentoria, como horários ou restrições de recursos.

ASSISTA MAIS

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



5. REFORÇO

Estabeleça um sistema de apoio para reforçar o compromisso com coaching ou mentoring. Isso pode incluir colegas, colegas ou mentores(as).

Crie um plano para feedback e avaliação contínuos para garantir que o processo de coaching ou mentoria permaneça eficaz e alinhado com os objetivos do indivíduo.

A	(AWARENESS) CONSCIÊNCIA da necessidade de mudança
D	(DESIRE) DESEJO de apoiar a mudança
K	(KNOWLEDGE) CONHECIMENTO de como mudar
A	(ABILITY) CAPACIDADE de demonstrar habilidades e comportamentos
R	(REINFORCEMENT) REFORÇO para fazer a mudança durar



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 planejamento de ações. Ela capacita as mentoradas a assumirem a responsabilidade pelo seu desenvolvimento e fornece um caminho claro para



1. ESTABELECENDO METAS

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

2. COMPREENDENDO A SITUAÇÃO ATUAL

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

3. EXPLORANDO OPÇÕES POSSÍVEIS

- Gere uma lista de possíveis maneiras de atingir a meta. 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. CRIANDO 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 roteiro para todo o processo.

META

O que você quer?

REALIDADE

Onde você está agora?

OPÇÕES

O que você poderia fazer?

DECISÃO

O que você vai fazer?



45-60 minutos



Planejamento



Dificuldade média



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

MODELO DE MUDANÇA

Esta ferramenta ajuda a orientar suas mentoradas em mudanças ou transformações pessoais ou profissionais. O modelo de mudança visa facilitar mudanças ou mudanças de comportamento, mentalidade ou perspectiva para atingir objetivos e resultados específicos.



1. AVALIAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

Comece avaliando a situação atual, que inclui os pontos fortes, fracos, objetivos e desafios do indivíduo.

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

2. DEFINIÇÃO DE METAS

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

3. EXPLORAÇÃO E APRENDIZAGEM

Explore várias estratégias, técnicas ou abordagens que podem facilitar as mudanças desejadas.

Adquira o conhecimento, as habilidades e os entendimentos necessários para fazer as mudanças desejadas.

S (SPECIFY) ESPECIFIQUE o resultado desejado

H (HIGHLIGHT) DESTAQUE obstáculos e categorizar

I (IDENTIFY) IDENTIFICAR o fator humano

F (FIND) ENCONTRE alternativas

T (TAKE) TOMAR medidas disciplinadas

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. MONITORAMENTO E FEEDBACK

Acompanhe continuamente o progresso em direção às metas definidas. Use métricas, marcos ou indicadores-chave de desempenho (KPIs) para avaliar o desempenho da pessoa e se ela está caminhando na direção desejada.

Ofereça feedback construtivo e orientação com base em observações e dados.



45-60 minutos



Intercambialidade de planejamento



Dificuldade média

PARTE 2

NEGOCIAÇÃO

FUNÇÕES DE UM(A) MENTOR(A) & MENTORADA

Esta é uma ferramenta para você e sua mentorada ou um grupo de mentoradas definirem e compreenderem as funções.



1. INVENTÁRIO

Mentor(a):

Escreva em vários post-its: o que você espera do seu papel como mentores(as)?

Mentoradas:

Escreva em vários post-its: o que elas esperam do seu papel como mentoradas?

2. O RESULTADO

Cole os post-its da(s) mentorada(s) e de você em abas separadas.

3. CLASSIFICAÇÃO

Classifique todos os post-its nas seguintes funções:

- **Modelo:** o(a) mentor(a) é alguém próximo da mentorada. Alguém que está alguns passos adiante num local onde a mentorada também quer chegar.
- **Confidente:** o(a) mentor(a) é um parceiro de discussão que apoia a mentorada na partilha de uma história. Regra básica: "O que é compartilhado entre mentor(a) e mentorada não é compartilhado com outros".
- **Conselheiro(a):** o(a) mentor(a) não é um conselheiro, mas a mentorada pode ter questões existenciais ou de vida. O(a) mentor(a) dá conselhos e dicas com base em suas próprias experiências e percepções.
- **Desenvolvedor de talentos:** o(a) mentor(a) reconhece pontos fortes e talentos. O que a mentorada realmente deseja alcançar? O que é necessário para alcançar?

4. COMPARAÇÃO

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

5. CONCLUSÃO

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

DICAS ADICIONAIS

- Como mentorada, mantenha um diário de bordo durante o processo de mentoria. Compre um caderno no qual você possa, por exemplo, fazer anotações das conversas do(a) mentor(a) e anotar dicas ou pensamentos úteis para a próxima reunião.
- Crie um quadro de humor. Você pode colar suas ideias futuras com fotos em um grande pedaço de papel. Você também pode usar seu computador para criar um painel de humor.



30 minutos



Comunicação e Clareza



Dificuldade média



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

O(A) IDEAL MENTOR(A)

Este é um exercício valioso para você e sua mentorada tomarem conhecimento de experiências anteriores de mentoria.

1. QUEM TE APOIOU

Pense nas pessoas em sua vida que desempenharam um papel de apoio ou atuaram como mentores(as). Podem ser pais, professores, familiares, amigos, treinadores, etc.

2. LEMBRE-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 elas fizeram você se sentir?
- O que você aprendeu com essas pessoas?
- Que qualidades você vê nessas pessoas?

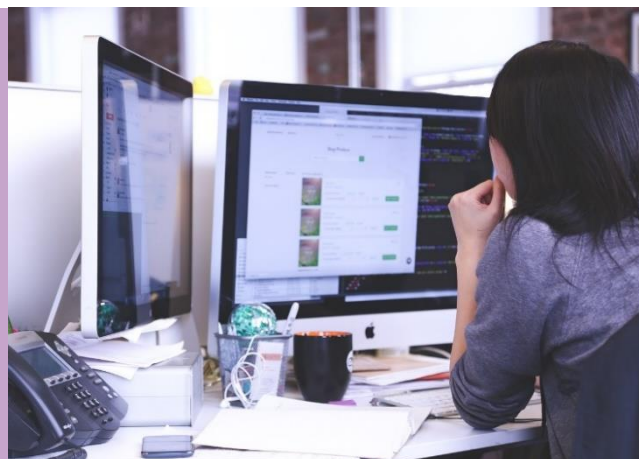
4. PERGUNTAS ADICIONAIS

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

5. COMPLETAR JUNTOS A PARTE I

Você deve fazer um inventário (usando um flipchart) sobre a atitude ideal de você e do sua mentorada:

- Dê espaço à mentorada;
- Seja empático(a);
- Mostre algo sobre você;
- Dê um passo para trás;
- Esteja lá/pronto quando necessário;
- Tenha paciência;
- Persevere.



6. COMPLETAR JUNTOS A PARTE II

Sobre como lidar com a resistência da mentorada:

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

DICAS ADICIONAIS

Visualizar seu/sua mentor(a) ideal por:

- Imagens;
- Retratos;
- Clipes de filme;
- 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, você descobrirá seus limites e responsabilidades como mentores(as).



SIM OU NÃO?

- ☐ Tomar decisões pela mentorada
- ☐ Compreender os sentimentos e pensamentos da mentorada
- ☐ Consultas regulares
- ☐ Apaixonar-se um(a) pelo outro(a)
- ☐ Comece um relacionamento um(a) com o/a outro(a)
- ☐ Esteja disponível para a mentorada
- ☐ Avaliação após ação
- ☐ Convidem uns/umas aos/as outros(as) para uma festa (de aniversário)
- ☐ Tenha respeito um(a) pelo(a) outro(a)
- ☐ Dando conselhos pessoais
- ☐ Moralizar e pregar
- ☐ Empréstimo de dinheiro à mentorada

ASSISTA MAIS

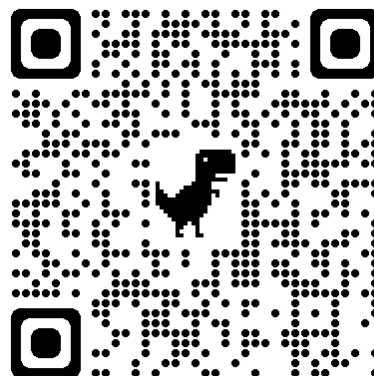
- ☐ Façam amizade um(a) com o/a outro(a) [Nedra Glover Tawwab. "Seu guia de três etapas para estabelecer melhores limites no trabalho". TED.](#)
- ☐ Uso de mídias sociais, WhatsApp



IMPORTANTE

Como mentores(as), é importante discutir isto regularmente com a mentorada e verificar se ainda está atualizado.

Observe que vocês dois/duas são responsáveis por respeitar seus próprios limites e os da outra pessoa.



30 minutos



Conhecimento



Dificuldade média



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

LISTA DE VERIFICAÇÃO PRÁTICA

Com esta ferramenta, você pode fazer acordos claros sobre métodos de planejamento e reunião.



1. PERGUNTAS PARA RESPONDER JUNTOS

- Quais canais de comunicação utilizamos?
- Reuniões online/presenciais?
- Onde 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 consulta?

3. FORMATO DE 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 DE MENTORIA

FORMULÁRIO DE MENTORIA	
MENTOR(A):	
MENTORADA:	
Todas as reuniões entre mentor(a) e mentorada são realizadas conforme acordado.	
Uma consulta de acompanhamento é agendada após cada reunião.	
O(a) mentor(a) e a mentorada respeitam a duração da mentoria, que é de pelo menos... meses.	
Tanto o(a) mentor(a) quanto a mentorada entram em contato um com o outro imediatamente se houver alguma mudança no cronograma.	
Mentor e mentorada tratam as informações um do outro de forma confidencial.	
Em caso de problemas, a mentorada pode entrar em contato com o suporte de xxx pessoa/plataforma.	
Data:	
Assinatura MENTOR(A)	
Assinatura mentorada	

COMO DAR FEEDBACK

Esta ferramenta ajuda você a fazer acordos sobre como dar feedback para se beneficiar ao máximo dele.



1. DIRETRIZES DE FEEDBACK

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

2. ORIENTAÇÕES PARA RECEBER FEEDBACK

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

3. AVALIANDO O 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.](#)

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

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



30-45 minutos



Definindo relacionamento



Dificuldade média



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

CÍRCULO ATIVO DE ESCUTA (CAL)

Este exercício ajuda você a orientar suas mentoradas através da técnica CAL para promover uma comunicação aberta, discutir expectativas e aprimorar suas habilidades de escuta. Esta atividade interativa incentivará um diálogo significativo



1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às mentoradas e explique o objetivo da sessão: explorar expectativas e desenvolver habilidades 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 ao orador, compreender 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 cada 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 compartilhará 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.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

- Disposição confortável dos assentos;
- Cronômetro, blocos de notas e canetas;
- Lista de questões para discussão relacionadas às expectativas (preparada pelo mentor/a).

5. REFLEXÃO DE GRUPO

- Reúna o grupo novamente e convide voluntários/as para compartilharem 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 eficaz.

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 as mentoradas 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*.



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

GALERIA DE ARTE AS EXPECTATIVAS

Nesta sessão de mentoria, você guiará suas mentoradas através de uma atividade "Galeria de Arte das Expectativas". Este exercício criativo e envolvente irá encorajar as mentoradas a explorar e expressar as suas expectativas de uma forma única e pessoal.



1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às 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.
- Compartilhe o tema e o propósito da galeria de arte: representar visualmente as expectativas individuais.

3. EXPLORANDO EXPECTATIVAS

- Distribua materiais de arte e incentive as 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. CRIANDO ARTE

- Dê tempo às mentoradas para criarem 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 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 mentorada);
- Cavaletes ou espaços para exposição da arte;

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

6. CAMINHADA E DISCUSSÃO NA GALERIA

- Convide as 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 ENTENDIMENTOS

- Facilite uma discussão em grupo sobre os entendimentos obtidos 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 mentoradas a continuar explorando e comunicando suas expectativas de várias maneiras.



80 minutos



Criatividade



Dificuldade média – difícil



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

EXPECTATIVAS: NARRATIVAS DA FOGUEIRA

Nesta sessão de mentoria, você conduzirá suas mentoradas através de uma atividade de Narrativas da Fogueira. Esta experiência única e envolvente irá encorajar as mentoradas a partilharem as suas expectativas de uma forma criativa e narrativa, promovendo um sentido de



1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às mentoradas e explique o propósito: compartilhar 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 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 mentoradas para transformarem suas reflexões em histórias criativas e envolventes.
- Incentive-as a incorporar imagens vívidas, emoções e experiências pessoais.

5. COMPARTILHAMENTO DE HISTÓRIAS

- Convide cada 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 cada 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 usando um fogo simulado);
- Arranjos de 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 DA FOGUEIRA

- Como gesto simbólico, convide as mentoradas 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 ajuda a sua 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 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 EM 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 mentorada.
- Descreva resumidamente o cenário e as funções da sua mentorada.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

- Cronômetro;
- Caneta e papel para você e sua mentorada
- Cenários de negociação impressos (preparados com antecedência).

5. ENCENAÇÃO E DISCUSSÃO

- Atribua funções a você e à sua mentorada (negociador/a e contraparte).
- Defina um cronômetro 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.
- Após cada dramatização, participe de uma discussão sobre o processo enfrentado e as lições aprendidas.

6. DIÁLOGO REFLEXIVO

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

7. ENTENDIMENTOS 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: ALUGAR UM ESTÚDIO DE ARTE

Duas mentoradas participarão deste cenário de negociação:

- **Mentorada A:** Pretendo alugar um estúdio de arte na cidade por um ano.
- **Mentorada B:** Representando a proprietária do estúdio.
- **Histórico:** a mentorada A está interessada em alugar o estúdio na cidade. O estúdio atende a maioria de suas necessidades, mas elas estão preocupadas com o valor do aluguel 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 aluguel para cobrir as despesas.
- Expectativas para discutir:
 - Valor do aluguel;
 - Responsabilidades de reparos e manutenção;
 - Termos e duração do aluguel.

CENÁRIO 2: PROPOSTA DE PROJETO COLABORATIVO

Duas mentoradas diferentes participarão deste cenário de negociação:

- **Mentorada C:** Uma designer gráfico que deseja colaborar com uma desenvolvedora web em um projeto.
- **Mentorada D:** Uma desenvolvedora web 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 mentoradas possuem habilidades únicas que são essenciais para o sucesso do projeto. Elas precisam discutir 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 marcos do projeto.
- Sinta-se à vontade para adaptar esses cenários para atender aos interesses e objetivos específicos de suas 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 sua mentorada devem seguir em tal simulação conforme estão resumidos abaixo.

SIGA OS PRINCÍPIOS

1. Separe as pessoas do problema:

Este princípio enfatiza a importância de focar nas questões em pauta, 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 aderirem 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 ambos os lados, conduzindo a acordos mais mutuamente benéficos.

1. Gerar opções para ganho 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 DE 16 PERSONALIDADES

Esta ferramenta visa aprimorar a experiência de mentoria, promovendo uma compreensão mais profunda de si mesmo e dos outros.



1. COMPREENDENDO AS 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. FAZER O TESTE

Incentive a mentorada a fazer o teste em um ambiente descontraído onde possa refletir sobre suas respostas.

Use o teste da página da web:

16personalidades.com



3. INTERPRETANDO OS 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. REFLETINDO SOBRE OS RESULTADOS

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

- Que aspectos da descrição da personalidade ressoam em você?
- Você consegue se lembrar de momentos de sua vida em que essas características eram evidentes?
- Como você acha que sua personalidade influencia seu comportamento e decisões?

5. ENTENDENDO O TIPO

Discuta como diferentes tipos de personalidade podem interagir e colaborar de forma eficaz. Incentive a 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 conectar melhor com 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 encorajar uma atmosfera aberta e sem julgamentos para que a mentorada explore e discuta 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 via de mão dupla. Tanto o(a) mentor(a) como a mentorada contribuem para o sucesso do relacionamento, e uma abordagem aberta, respeitosa e colaborativa é fundamental para alcançar resultados significativos.

1. ESTABELECENDO OBJETIVOS CLAROS

Defina metas e expectativas claras para o relacionamento de mentoria.

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

2. CONSTRUINDO 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 da mentorada. Isso mostra que você valoriza a contribuição dela e está genuinamente interessado em seu crescimento.

4. FAZENDO PERGUNTAS PODEROSAS

Use perguntas abertas para incentivar a reflexão, o pensamento crítico e a autodescoberta da mentorada.

5. FORNECENDO FEEDBACK CONSTRUTIVO

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

6. COMPARTILHANDO EXPERIÊNCIAS PESSOAIS

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

7. INCENTIVAR A DEFINIÇÃO DE METAS

Ajude a mentorada a definir metas SMART (específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes, com prazo determinado) e a desenvolver planos de ação para trabalhar em direção a seus objetivos.

8. OFERECENDO ORIENTAÇÃO, 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 habilidades de resolução de problemas.

9. CELEBRANDO CONQUISTAS

Reconheça e comemore as realizações e marcos da mentorada, não importa quão pequenos sejam. Isso aumenta sua confiança e motivação.

10. ADAPTAR-SE ÀS

NECESSIDADES INDIVIDUAIS

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



Ao longo do processo



Habilidades de mentoria



Dificuldade média



OS 4CS DE MENTORIA

A estrutura dos 4Cs capacita você como o(a) mentor(a) para facilitar conversas abertas, construir conexões autênticas, promover uma comunidade de apoio e moldar uma cultura positiva.



PAPEL DO/DA MENTOR(A)

O PAPEL DA MENTORADA

1. CONVERSA

- **Envolva-se ativamente:** inicie discussões abertas e empáticas, fazendo perguntas esclarecedoras.
- **Compartilhe sabedoria:** forneça orientação, compartilhe experiências relevantes e ofereça feedback construtivo para apoiar o estabelecimento de metas e promover a reflexão.

- **Esteja aberto:** compartilhe aspirações e desafios abertamente para criar uma base para conversas significativas.
- **Inicie o envolvimento:** traga tópicos de forma proativa, estabeleça agendas de discussão e reflita sobre o progresso.

2. CONEXÃO

- **Construa conexão:** Crie um ambiente confortável e de confiança através de comunicação aberta e interesse genuíno.
- **Compartilhe histórias pessoais:** estabeleça uma conexão compartilhando experiências e anedotas relevantes.

- **Envolva-se de forma autêntica:** seja aberta e receptiva, permitindo que uma conexão genuína se desenvolva com seu/sua mentor(a).
- **Abrace a sabedoria do/da mentor(a):** valorize e aprenda com as experiências do(a) seu/sua mentor(a), criando uma base de confiança.

3. COMUNIDADE

- **Facilite o networking:** apresente as mentoradas aos contatos, colegas ou recursos que podem enriquecer a sua rede de contatos e seu conhecimento.

- **Aproveite a orientação:** siga as apresentações e conexões fornecidas por seu/sua mentor(a) para expandir a sua rede de contatos.

4. CULTURA

- **Modelo de Comportamento Ético:** Manter padrões éticos nas interações e decisões, dando um exemplo positivo para a mentorada.
- **Incentivar o Crescimento:** Sugerir iniciativas de crescimento pessoal alinhadas aos valores, fomentando uma cultura de desenvolvimento contínuo.

- **Valorize a Ética:** Adote o comportamento ético em suas ações e decisões, alinhando-se aos padrões do(a) mentor(a).
- **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 com fontes fornece entendimentos, estratégias e técnicas valiosas para aprimorar as habilidades de negociação.



COLABORAR É A MELHOR OPÇÃO

O modelo **ganha-ganha** prioriza o atendimento às 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.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[“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

DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS INTELIGENTES

O subelemento de meta SMART é uma estrutura valiosa para você, como mentores(as), orientar suas mentoradas na elaboração de metas que sejam específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo definido, promovendo um caminho claro e eficaz para o crescimento pessoal e profissional.



VISÃO GERAL RÁPIDA

Você começa apresentando as metas SMART e explicando cada aspecto.

1. ETAPA: ESPECÍFICO [SPECIFIC] (S)

Um objetivo específico é bem definido e indica claramente o que a mentorada deseja alcançar. Você pode usar as seguintes perguntas:

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

2. PASSO: MENSURÁVEL (M)

Uma meta mensurável inclui critérios concretos para acompanhar o progresso da mentorada e determinar quando ela alcançou a meta. A mentorada deve se fazer as seguintes perguntas:

- Como medirei meu progresso ou sucesso?
- Quais são os aspectos quantificáveis deste objetivo?
- Como saberei quando alcancei a meta?

3. ETAPA: ATINGÍVEL (A)

Uma meta alcançável é realista e alcançável, dados os recursos, habilidades e circunstâncias atuais da mentorada. As seguintes perguntas ajudam:

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

4. ETAPA: RELEVANTE (R)

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

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

5. ETAPA: TEMPO LIMITADO (T)

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

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



30-60 minutos



Definição e planejamento de metas



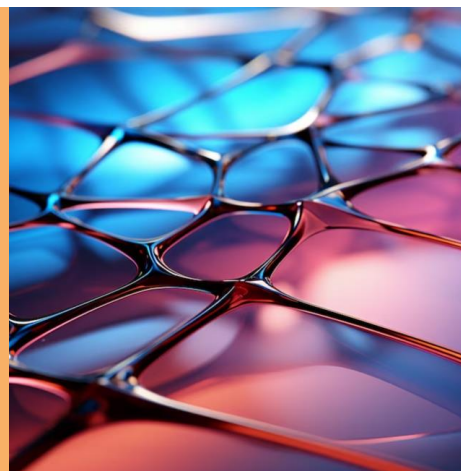
Dificuldade média

PARTE 3

HABILIDADES DO SÉCULO 21

O JOGO DO ESPELHO

Ao participar do jogo do espelho, você cria uma oportunidade única de praticar a escuta ativa, a empatia e as habilidades de comunicação não-verbal.



1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

Explique o conceito do jogo do espelho à sua 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 um.

2. DEFININDO OS TURNOS

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

3. TROCA DE FUNÇÕES

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

4. APLICANDO OS ENTENDIMENTOS

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

5. CELEBRANDO O PROGRESSO

Reconheça o progresso feito na comunicação entre você e 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

O JOGO DE PERGUNTAS

O jogo de perguntas serve como uma ferramenta poderosa para facilitar conversas mais profundas, incentivar a autodescoberta e estimular o pensamento criativo.

1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

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

2. SELEÇÃO DE TÓPICO

Peça à sua 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 DE ESCUTA ATIVA

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

4. EVITANDO DAR 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 elaboradas.

5. DISCUTINDO A APLICAÇÃO

Incentive a sua mentorada a considerar como os entendimentos do jogo de perguntas poderiam ser aplicados à sua situação. Ajude-as a identificar etapas viáveis com base em suas novas perspectivas.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO:

[40 perguntas para fazer a um mentor\(a\)](#)



[Cinco perguntas que todo\(a\) mentor\(a\) deve fazer](#)



30-45 minutos



Estilo de comunicação



Dificuldade média



O JOGO DE FEEDBACK

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



1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

Explique à sua 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, acionável e positivo. Esclareça que o objetivo do jogo de feedback é fornecer e receber feedback que destaque os pontos fortes e sugira áreas para melhoria.

2. SELECIONANDO O TRABALHO OU HABILIDADE

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

3. DANDO FEEDBACK (MENTOR/A)

Revise o trabalho ou habilidade fornecido pelo sua mentorada. Ofereça feedback que siga o modelo SBI. Por exemplo, "Durante a reunião do projeto, sua pesquisa completa e suas explicações claras ajudaram a equipe a compreender o tópico complexo, levando a decisões mais informadas". Participe de uma 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. DANDO FEEDBACK (MENTORADA)

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

5. OFERECENDO APOIO E RECURSOS

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

S SITUAÇÃO. Hora e lugar da âncora.

B [BEHAVIOUR] COMPORTAMENTO. Ação observável.

I IMPACTO. O que sua mentorada sentiu/pensou/experimentou.



30-45 minutos



Estilo de comunicação



Dificuldade média



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

O JOGO DE RESUMO

Ao parafrasear e validar ativamente os pensamentos uns dos outros, você cria um ambiente de apoio que promove o diálogo aberto e interações significativas.



1. INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO

Explique o propósito do jogo de resumo ao sua mentorada: melhorar a comunicação, mostrar interesse genuíno e garantir uma compreensão precisa. Descreva as etapas do jogo de resumo: sua mentorada compartilhará um problema, objetivo ou feedback, e você resumirá o que ela disse com suas próprias palavras para verificar sua compreensão.

2. PRATIQUE A ESCUTA ATIVA

À medida que a sua 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 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 ouvindo é..."

3. BUSCANDO CONFIRMAÇÃO

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

4. REFLETINDO E VALIDANDO

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

5. REPETIÇÃO DE EXERCÍCIOS

Incorpore o jogo de resumo em suas interações contínuas de 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



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

CAFÉ MUNDIAL

Esta ferramenta oferece a você, como mentores(as), um método flexível e criativo que leva a um diálogo intenso entre as mentoradas. Desta forma, problemas e questões sobre um tema específico podem ser discutidos intensamente em pequenos grupos transdisciplinares, as opiniões podem ser compreendidas com base em diferentes origens estruturais e lógicas e propostas de soluções



VISÃO GERAL RÁPIDA

Este método pode ser feito digitalmente usando um quadro branco online, por exemplo, Miro, ou pessoalmente em uma 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 possa escrever (por exemplo, toalha de papel).

2. PEQUENOS GRUPOS

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

3. PRIMEIRA RODADA DE DISCUSSÃO

Nos pequenos grupos, 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 rodada, as 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 RODADA DE DISCUSSÃO

Na segunda rodada de discussões, os pontos registrados na discussão anterior são utilizados para vinculá-los à nova rodada de discussões. Existe também a possibilidade de colecionar 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 RODADA

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

SUGESTÃO

Você pode fazer 3 rodadas de perguntas de construção com uma mudança de mesa a cada 20-25 minutos.



120 minutos



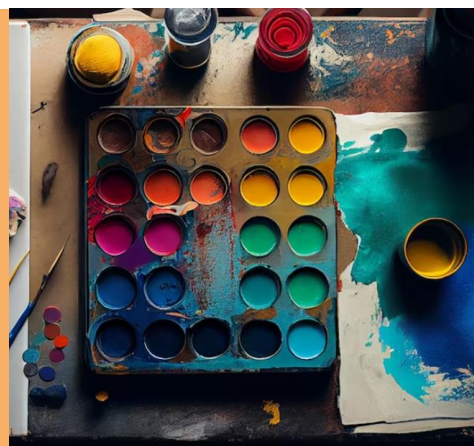
Comunicação



Fácil – dificuldade média

CAÇA AO TESOURO

Esta ferramenta ajuda você e suas mentoradas a se conhecerem e se valorizarem. Incentiva vocês a se aproximarem e compartilharem para construir confiança por meio de uma troca informal, mas orientada.



1. INTRODUÇÃO

No entanto, na preparação para o método de Caça ao Tesouro, você, como mentores(as), deve formular perguntas para as mentoradas que poderão fazer uns aos outros mais tarde. Você pode adaptar as perguntas individualmente a um determinado tema ou projeto. As perguntas podem basear-se num contexto pessoal e cultural, bem como em desenvolvimentos pessoais e projetos futuros.

2. PREPARAÇÃO

No início, todas as participantes deverão ter uma lista das questões desenvolvidas anteriormente. Para encontrar respostas a estas perguntas, as participantes circulam pela sala durante cerca de 15 minutos e conversam com as outras participantes. 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 pergunte a mais de uma pessoa ao mesmo tempo.

3. MAIS INFORMAÇÕES

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

4. DIFERENTES PONTOS DE VISTA

Agora, faça uma retrospectiva 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 você acha que isso aconteceu?
- O que você aprendeu com o exercício e como mudou sua confiança nas outras participantes?

SUGESTÃO

Você pode ter diferentes conversas com cerca de 15 minutos e 10 perguntas.



30 minutos



Comunicação



Dificuldade fácil

SOL DE COMPETÊNCIA

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



1. INTRODUÇÃO

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

Comece desenhando grandes raios de luz solar em um papel/quadro branco de acordo com o número de mentoradas em um pedaço de papel/quadro branco.

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.

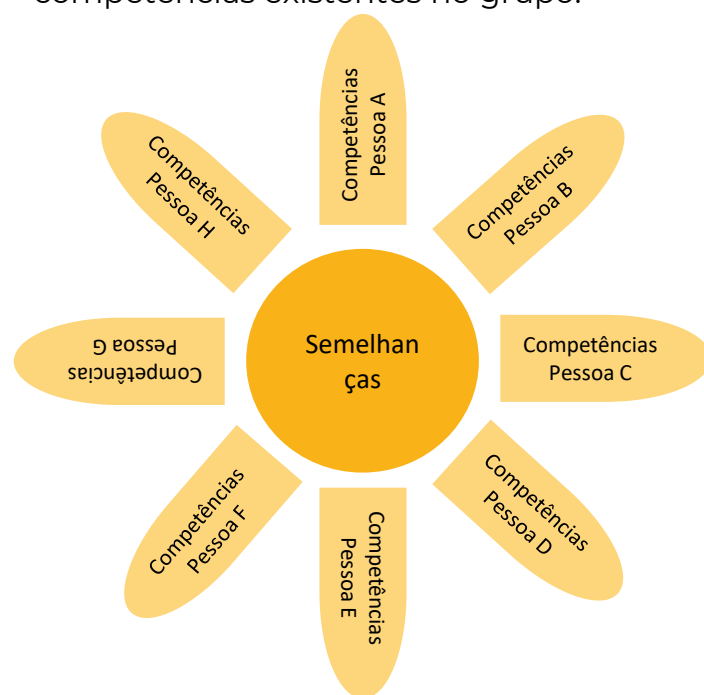
3. CARACTERÍSTICAS

A primeira pessoa agora começa a apresentar suas características. Características que também se aplicam a outras pessoas podem ser compartilhadas imediatamente. Perguntas podem ser feitas a qualquer momento.

Reúna as características que vocês têm em comum no meio do sol. Todas as outras características são colocadas no raio de sol da respectiva pessoa. As características que apenas algumas pessoas compartilham 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 você tem uma boa visão geral das competências existentes no grupo.



30 – 40 minutos



Comunicação



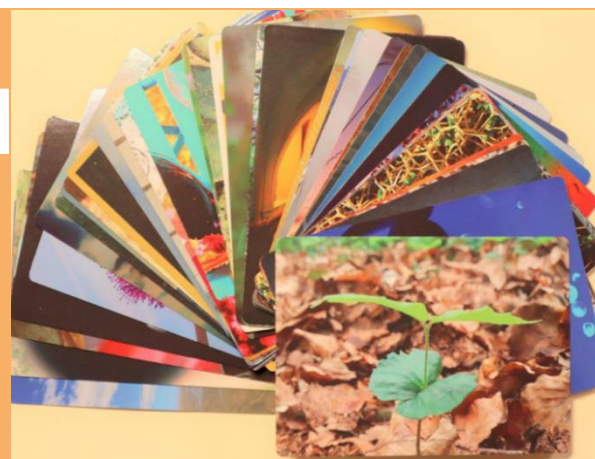
Dificuldade fácil



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

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, você expressa pensamentos e sentimentos por meio de imagens. Os cartões de associação não apenas proporcionam interação, mas também aprofundam a conversa.
- Você 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 pode melhorar a comunicação, a autoexpressão e o crescimento pessoal na orientação.
- Quer sejam usados na formação de equipes ou na solução criativa de problemas, eles promovem uma compreensão mais profunda 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 boa pergunta aplicável com base na qual ela possa escolher um ou mais cartões. A ideia é que a mentorada responda à pergunta associando a sua resposta a uma das cartas.

CARTÕES

Você pode usar todos os tipos de cartões como cartões postais, fotos, 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 sua emoção atual?
- Contação de histórias: crie uma história com base em alguns cartões selecionados.
- Definição de metas: escolha cartões para identificar e visualizar metas pessoais. Escolha cartões que correspondam aos resultados desejados e discuta suas intenções.
- Qual cartão você associa ao tema de hoje?
- Qual cartão representa o que você espera levar 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, pesquisador 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 você cruza essa fronteira?

2. RESUMO

Renove a maneira como você apresenta novas ideias. Em vez de brainstorming, experimente o processo criativo.

Esqueça tudo o que você sabe sobre um assunto e comece do zero. Aí você exagera ou combina elementos diferentes. E se algo ridículo sair disso, veja se você consegue torná-lo ainda mais louco.

Você registra tudo isso em um mapa mental.

EXERCÍCIO

Crie um caso real ou fictício para experimentar e abordar fora da caixa e faça um mapa mental dele.

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 ajudam você a ver 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.

2. POR QUE ISSO FUNCIONA

O storyboard permite que você veja suas ideias em um padrão sequencial. Você poderá ter uma visão geral abrangente de um processo novo ou atual sem se aprofundar muito nos detalhes.

Você pode começar de qualquer lugar – início, meio ou 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](#)



SAIBA MAIS

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



[Como liderar um brainstorm.](#)



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



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 mentorada tem para oferecer. Não fale, crie algo!



1. PROJETANDO A EMBALAGEM

Este é um exercício divertido para melhorar a comunicação sobre seu produto ou serviço e comercializá-lo de forma diferenciada.

Com este exercício, você projetará uma embalagem para seu produto, ideia ou serviço.

Configurar:

Forneça 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 à(s) mentorada(s) 30 minutos ou mais para criar a embalagem da sua ideia, imaginando-a numa prateleira de retalho.

Venda a caixa

- Cada equipe ou indivíduo apresenta e “vende” sua caixa ao grupo.
- Dê feedback sobre como os recursos são traduzidos em benefícios durante as apresentações.

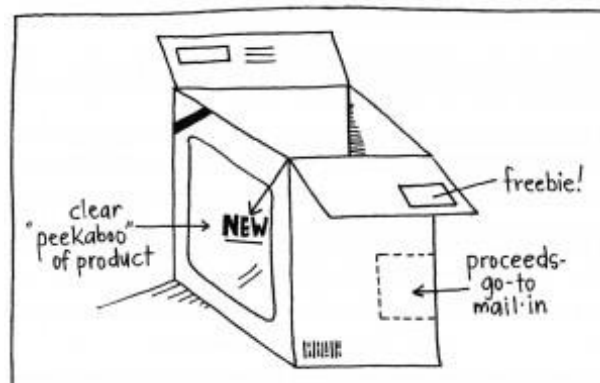
Estratégia: (opção)

- Exiba as caixas criadas em um 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

PERSONALIDADE

A personalidade é uma ferramenta amplamente utilizada no pensamento de design que ajuda você e sua mentorada a criar um tipo de usuário exemplar para o produto/serviço do sua mentorada. Isto permite definir características e comportamentos concretos e assim compreendê-los melhor para que uma abordagem orientada para as necessidades seja



1. INTRODUÇÃO

No início, pense em quem são os grupos-alvo da 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.

Dê um nome fictício à personalidade e represente-a com uma foto. Colete dados qualitativos e/ou quantitativos do seu grupo-alvo específico. Dependendo da complexidade da coleta de dados, o tempo necessário para o método varia consideravelmente. Você deve usar dados primários e secundários.

Descreva juntos a personalidade da mentorada. Comece com dados demográficos como idade, profissão, estado civil e local de residência.

4. MAIS INFORMAÇÕES

Colete mais informações sobre a personalidade.

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

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

5. PESQUISAS ADICIONAIS

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

6. DIFERENTES PONTOS DE VISTA

Sempre consulte a personalidade ao tomar decisões em um projeto específico, por exemplo: **"Seu projeto está alinhado com sua personalidade e suas necessidades estão sendo atendidas?"**

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

[Modelo de personalidade](#)

SAIBA MAIS



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 distinto de pensar. Esta ferramenta ajuda você a apoiar suas mentoradas, desenvolvendo a capacidade de abordar problemas, decisões e discussões de múltiplas perspectivas.



1. CHAPÉU BRANCO (FATOS E INFORMAÇÕES)

- Comece com o Chapéu Branco. Peça à sua mentorada para colocar o "Chapéu Branco" e focar em informações objetivas e baseadas em dados.
- Incentive-as a reunir fatos, números e dados relacionados ao problema ou tópico em questão.

2. CHAPÉU VERMELHO (EMOÇÕES E SENTIMENTOS)

- Discuta a importância de confiar em informações verificadas e evitar opiniões pessoais nesta fase.
- Mude para o Chapéu Vermelho. Instrua sua mentorada a colocar o "chapéu vermelho" e expressar suas emoções, intuições e sentimentos viscerais.
- Incentive-as a partilhar abertamente as suas respostas emocionais ao problema ou ideia, sem justificação.

3. CHAPÉU PRETO (CRÍTICO E PENSAMENTO NEGATIVO)

- Enfatize que este é um espaço seguro para expressar sentimentos sem julgamento.
- Transição para o Chapéu Preto. Peça à sua mentorada para colocar o "Chapéu Preto" e fazer o papel de advogado do diabo.
- Incentive-as a analisar criticamente e identificar potenciais riscos, pontos fracos ou desvantagens da ideia ou solução.

4. CHAPÉU AMARELO (POSITIVO E PENSAMENTO OTIMISTA)

- Discuta a importância da crítica construtiva sem ataques pessoais.
- Passe para o Chapéu Amarelo. Faça com que sua mentorada coloque o "Chapéu Amarelo" e concentre-se nos aspectos e

- Incentive-as a explorar as potenciais vantagens, oportunidades e pontos fortes da ideia ou solução.

5. CHAPÉU VERDE (PENSAMENTO CRIATIVO E INOVADOR)

- Discuta a importância do otimismo considerando diversas perspectivas.
- Passe para o Chapéu Amarelo. Faça com que sua 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.

6. CHAPÉU AZUL (PROCESSO E ORGANIZAÇÃO)

- Discuta a importância do otimismo considerando diversas perspectivas.
- Conclua o processo com o Chapéu Azul. Coloque o "Chapéu Azul" você mesmo ou junto com sua mentorada para supervisionar o processo de pensamento. Resuma os entendimentos coletados da perspectiva de cada chapéu. Discuta como esses entendimentos podem ser organizados, priorizados e transformados em um plano de ação coerente.



60 – 120 minutos



Pensamento e atuação criativa



Dificuldade média

AUTO- QUESTIONAMENTO

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



1. O QUE ESTÁ ACONTECENDO

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

2. POR QUE É IMPORTANTE?

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

3. O QUE NÃO VEJO?

- Desafie os indivíduos a pensar além do óbvio e a explorar fatores ocultos.
- Incentive o exame crítico de suposições e preconceitos.

4. COMO POSSO SABER?

- Promova a validação de informações por meio de pesquisas e evidências.
- Promova uma cultura de tomada de decisão baseada em evidências.

5. QUEM ESTÁ DIZENDO ISSO?

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

6. O QUE MAIS? E SE?

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

SAIBA MAIS

[Suryamukhi Venigalla. "Autoquestionamento significa uma mudança na percepção de sucesso". TED.](#)



30 minutos



Autorregulação



Dificuldade fácil

TREINAMENTO CEREBRAL

Esta ferramenta pode fornecer uma série de ideias de jogos que contribuem diretamente para a eficácia e o sucesso dos relacionamentos de mentoria.



1. RECONHECIMENTO DE PADRÃO

Muitos jogos de quebra-cabeça, como Sudoku, quebra-cabeças e Tetris, exigem que você reconheça e complete padrões. Isso treina seu cérebro para identificar regularidades e irregularidades, um componente-chave do pensamento crítico.

2. DEDUÇÃO LÓGICA

Jogos como xadrez e quebra-cabeças lógicos exigem pensamento lógico e dedução. Você precisa planejar seus movimentos, antecipar as ações do seu oponente e considerar vários resultados. Isso 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 sua capacidade de manipular objetos mentalmente e compreender suas relações espaciais. Essa habilidade é valiosa quando você precisa visualizar cenários complexos ou resolver problemas espaciais na vida real.

4. MEMÓRIA E RECORDAÇÃO

Jogos baseados em memória, como cartões de correspondência de memória ou aplicativos de treinamento cerebral, como o Lumosity, podem melhorar sua memória e retenção de informações. O pensamento crítico muitas vezes depende da sua capacidade de recordar e aplicar informações relevantes.

5. ATENÇÃO AOS DETALHES

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

6. TOMADA DE DECISÕES

Jogos que envolvem escolhas e consequências, como jogos de estratégia ou ficção interativa, podem ajudá-la a praticar a tomada de decisões. Você aprenderá a avaliar opções, antecipar resultados e fazer escolhas informadas.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

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



[Treinamento cerebral simples para empreendedores](#)



[5 técnicas de treinamento cerebral para cultivar seu gênio criativo](#)



30 minutos



Desenvolvimento da capacidade de raciocínio



Dificuldade fácil

PIRÂMIDE DE FLORES

Este modelo divide o pensamento crítico em níveis hierárquicos, começando com habilidades fundamentais e progredindo para habilidades 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. Isso envolve compreender o contexto, identificar ideias-chave e resumir o material.

3. APLICAÇÃO

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

4. ANÁLISE

A análise requer a divisão de informações complexas em 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 as 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

Neste nível, você avalia criticamente a qualidade e validade das informações, argumentos ou soluções. Você considera as evidências, a lógica e a credibilidade das fontes para fazer julgamentos sobre seu valor.

ASSISTA MAIS

[Use Bloom para pensar criticamente](#)



60-90 minutos



Organização



Dificuldade difícil



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

PROMOÇÕES DO DIÁRIO

Esta ferramenta oferece uma lista de sugestões que incentivam a sua mentorada a refletir sobre as experiências, emoções e estratégias das mentoradas para superar desafios. O registro no diário pode ser uma ferramenta poderosa para



1. DEFINIÇÃO DO OBJETIVO

Descrever claramente o propósito do diário solicita exercício. Você está se concentrando na autorreflexão, na gratidão, na resolução de problemas ou em outro aspecto da resiliência?

2. DETERMINAÇÃO DE FREQUÊNCIA E DURAÇÃO

Decida com que frequência a mentorada se envolverá com as instruções 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 mentorada ao elaborar as instruções. Certifique-se de que sejam relevantes e significativos para a mentorada.

4. FORNECENDO INSTRUÇÕES CLARAS

Explique claramente como a mentorada deve abordar o processo de registro no diário. Por exemplo, elas podem ser incentivadas a escrever livremente, sem se preocupar com gramática ou ortografia. Enfatize a importância de ser autêntica e honesta em suas anotações no diário. Isso ajuda a mentorada a obter entendimentos mais profundos sobre seus pensamentos e emoções.

5. ENFATIZANDO A REFLEXÃO

Incentive sua mentorada a refletir sobre suas escritas. O que elas aprenderam sobre si mesmas? Como o exercício as fez sentir?

6. OFERECENDO FEEDBACK E APOIO

Forneça feedback sobre as anotações do diário da mentorada, se apropriado. Ofereça incentivo e apoio e enfrente quaisquer desafios que possam estar enfrentando.

7. ADAPTAÇÃO E AJUSTE

Com base no feedback e no progresso da 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 mentorada de navegar e adaptar-se eficazmente aos desafios, adversidades e factores de estresse.



1. DEFINIR OBJETIVOS CLAROS

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

2. APRESENTANDO O CONCEITO DE RESILIÊNCIA

Forneça uma breve visão geral sobre resiliência e sua importância. Explique como a construção de resiliência pode beneficiar sua mentorada em suas vidas pessoais e profissionais.

3. ENVOLVENDO A MENTORADA EM UMA 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. INCENTIVAR A REFLEXÃO

Após a atividade, peça à sua mentorada que reflita sobre suas experiências. O que elas aprenderam? Como elas se sentem? Que estratégias elas usaram? Essa reflexão ajuda a solidificar a aprendizagem.

5. RELACIONADO COM CENÁRIOS DA VIDA REAL

Ajude suas mentoradas a conectar o que aprenderam com situações da vida real. Discuta como as estratégias praticadas no exercício podem ser aplicadas no seu dia a dia.

6. RESUMINDO AS PRINCIPAIS CONCLUSÕES

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

7. FECHER A SESSÃO

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



30-45 minutos




Resiliência



Dificuldade média

ASSISTA MAIS

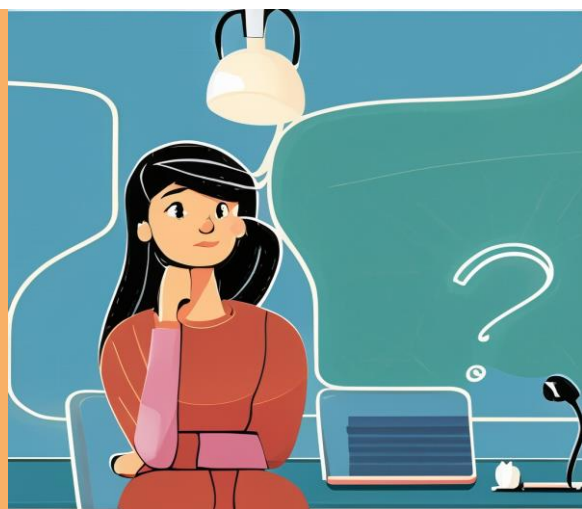
[Denise Mai. "How to build resilience as your superpower". TED.](#) 



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

TÉCNICA SCAMPER

SCAMPER é um acrônimo que significa Substituir, Combinar, Adaptar, Modificar, [Put to another use] Colocar em outro uso, Eliminar e Reorganizar. Siga estas instruções passo a passo para facilitar uma sessão SCAMPER envolvente e produtiva com suas



1. INTRODUÇÃO

- Comece apresentando a ferramenta de resolução de problemas SCAMPER às suas mentoradas. Compartilhe exemplos de como o SCAMPER tem sido usado com sucesso em vários setores para incentivar o pensamento inovador.

2. IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

- Defina o problema ou desafio que você deseja que suas mentoradas abordem. Pode estar relacionado a seus projetos, negócios ou objetivos pessoais.

3. GUIA DE ACRÔNIMOS DO SCAMPER

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

Combinar: incentive as 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.

Modifique as mentoradas do Desafio para explorar como elas poderiam modificar vários aspectos de sua solução para melhorar sua eficácia.

Dar outro uso: incentive as mentoradas a pensar em como sua solução poderia ser reaproveitada para uma aplicação ou contexto diferente. [Put to another use]

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

Reorganizar: Peça às 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 suas 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. COMPARTILHAMENTO E DISCUSSÃO

Depois que as ideias promissoras forem identificadas, ajude suas 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



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

MCKINSEY'S 8 PASSOS

Esta ferramenta irá ajudá-lo(a) a trabalhar com seu grupo de mentoradas por meio da estrutura de solução de problemas da McKinsey, incorporando os princípios de uma tomada de decisão eficaz.



1. A PRIMEIRA REUNIÃO

- Apresente o conceito de resolução de problemas proativamente com uma hipótese. Explique que uma hipótese bem definida define a direção para encontrar soluções.
- Incentive suas mentoradas a virem preparados 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 entendimentos mais holísticos.
- Instrua suas mentoradas a compartilharem sua intuição inicial sobre o problema antes de mergulhar na análise de dados.

3. FAÇA SUA PESQUISA

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

4. CONTE A HISTÓRIA POR TRÁS DOS DADOS

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

5. O CONCEITO PREWIRE

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

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

6. COMECE PELA CONCLUSÃO

- Discuta o poder de iniciar uma apresentação com a conclusão e depois fornecer as informações de apoio.
- Instrua suas mentoradas a estruturar sua apresentação de solução de problemas, apresentando antecipadamente suas hipóteses e principais conclusões.

7. ATINGIR ETAPAS

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

8. RESPEITE SEU TEMPO

- Incentive suas mentoradas a alocar 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 DE MCKINSEY

Este exercício capacitará suas mentoradas a abordar desafios complexos de maneira eficaz e eficiente. Ao orientar suas mentoradas através das 8 etapas para a solução de problemas da McKinsey e, ao mesmo tempo, incorporar os princípios especificados, você estará fornecendo a elas uma estrutura abrangente de resolução de problemas, enriquecida com estratégias práticas de tomada de decisão. Algumas sugestões de

CENÁRIO 1: ESTRATÉGIA DE EXPANSÃO DO VAREJO

- *Situação:* Uma empresa retalhista enfrenta desafios na expansão das suas operações para novos mercados.
- *Questões:* Concorrência, diferenças culturais, obstáculos regulatórios.
- *Causas Raiz:* Pesquisa de mercado limitada, localização inadequada, desconhecimento das regulamentações locais.
- *Soluções:* Campanhas de marketing customizadas, parcerias estratégicas e especialistas regulatórios na equipe.
- *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 FORNECIMENTO

- *Situação:* Uma empresa de manufatura está enfrentando interrupções na cadeia de suprimentos que afetam a produção.
- *Questões:* Gestão de estoque, atrasos no transporte, confiabilidade do fornecedor.
- *Causas raízes:* Previsão de demanda imprecisa, falta de fornecedores de backup, comunicação inadequada.
- *Soluções:* Implementar ferramentas avançadas de demanda e previsão, diversificar a base de fornecedores e melhorar os canais de comunicação.
- *Planos de Ação:* Integrar software de previsão de demanda, identificar e integrar fornecedores de backup e estabelecer protocolos de comunicação regulares.

SUGESTÕES PARA OS 8 PASSOS DE MCKINSEY

Este exercício capacitará suas mentoradas a abordar desafios complexos de maneira eficaz e eficiente. Ao orientar suas mentoradas através das 8 etapas para a solução de problemas da McKinsey e, ao mesmo tempo, incorporar os princípios especificados, você estará fornecendo a elas uma estrutura abrangente de resolução de problemas, enriquecida com estratégias práticas de tomada de decisão. Algumas sugestões de

CENÁRIO 3: ENGAJAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS

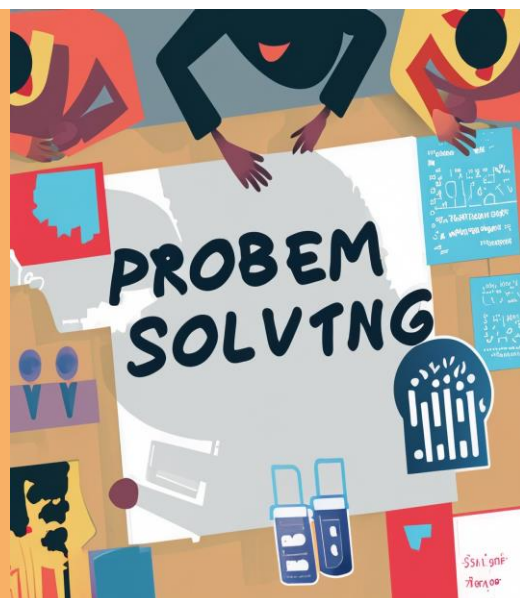
- *Situação:* Uma startup de tecnologia enfrenta baixo envolvimento dos funcionários e alta rotatividade.
- *Problemas:* Falta de oportunidades de crescimento, lacunas de comunicação, expectativas pouco claras.
- *Causas raízes:* Ausência de programas de desenvolvimento profissional, mecanismos de feedback 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 eletrônico está enfrentando baixas taxas de conversão e retenção de clientes.
- *Problemas:* estratégias de marketing ineficazes, experiência ruim do usuário do site, falta de envolvimento do cliente.
- *Causas raízes:* Mensagens de marketing desalinhadas, navegação complicada no site e ausência de programas de fidelidade.
- *Soluções:* revisar o conteúdo de marketing para atender às necessidades do cliente, otimizar o design do site e introduzir programas de fidelidade.
- *Planos de ação:* conduza pesquisas de mercado para personalizar mensagens de marketing, colabore com designers de UX para melhorias no site e implemente um programa de fidelidade em níveis.

ESTRUTURA DE RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS DA ACCENTURE

Esta ferramenta irá ajudá-lo(a) a trabalhar com seu grupo de mentoradas nas habilidades de resolução de problemas. A estrutura das 'Entrevistas de Caso da Accenture' permitirá que elas enfrentem coletivamente



1. INTRODUÇÃO

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

2. CONFIGURAÇÃO DE ATIVIDADES DE GRUPO

- Divida suas 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. APRESENTANDO 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 elas contribuem para o processo geral de resolução de problemas.

4. ATIVIDADE DE GRUPO

- As mentoradas se envolvem ativamente em discussões, colaboram na análise de dados e na geração de soluções criativas, enquanto vocês, como mentores(as), orientam o processo para avaliar opções e chegar a um consenso sobre a solução mais viável.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO

- Continue alternando entre vocês e as mentoradas até que cada grupo tenha tido a oportunidade de compartilhar sua apresentação.

DICAS DE FACILITAÇÃO

- Forneça a cada grupo os detalhes do 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.
- Atribuir 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 suas mentoradas através da estrutura usando esses diversos cenários, você permite que elas abordem desafios complexos de forma sistemática e estratégica. Esta atividade em grupo aprimorará suas habilidades de resolução de problemas, trabalho em equipe e capacidade de analisar e recomendar soluções para cenários de negócios do mundo real.



120 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média



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

PDF – APOSTILA DE ENTREVISTA DE CASO DA ACCENTURE

Algumas sugestões de cenários para usar 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.
- **Reúna informações:** pesquise o setor educacional do mercado-alvo, o cenário competitivo, os requisitos regulatórios e as parcerias potenciais.
- **Analisar informações:** analise os dados coletados para avaliar a demanda 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:** Apresentar a estratégia de entrada no mercado recomendada com evidências de apoio e riscos potenciais.
- **Melhorias:** Implemente um programa de fidelidade em níveis.

PDF – APOSTILA DE ENTREVISTA DE CASO DA ACCENTURE

Algumas sugestões de cenários para usar na discussão:

CENÁRIO 2: EXPERIÊNCIA DO CLIENTE PARA UMA PLATAFORMA DE E-COMMERCE

- **Problema:** Uma plataforma de comércio eletrônico está recebendo reclamações de clientes sobre a experiência do usuário 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 em um 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:** colete feedback dos usuários, conduza pesquisas, analise análises do site e compare com as experiências dos clientes dos concorrentes.
- **Análise informações :** identifique pontos problemáticos na jornada do usuário, entenda as preferências do cliente e avalie a eficácia do suporte ao cliente.
- **Desenvolva soluções:** proponha soluções como otimização do design do site, implementação de um chatbot com tecnologia de IA para suporte instantâneo e oferta de recomendações personalizadas.
- **Comunicar recomendações:** apresente as soluções recomendadas com entendimentos baseados em dados e benefícios potenciais para a satisfação e retenção do cliente.

PDF – APOSTILA DE ENTREVISTA DE CASO DA ACCENTURE

Algumas sugestões de cenários para usar na discussão:

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

- **Problema:** Uma empresa de manufatura enfrenta ineficiências operacionais que levam a atrasos na produção e aumento de custos.
- **Detalhes do Cenário:** A empresa fabricante produz produtos eletrônicos de consumo e opera em um mercado global competitivo.
- **Esclarecer:** Identifique os principais desafios operacionais, incluindo gargalos de produção, problemas de controle de qualidade e interrupções na cadeia de suprimentos.
- **Colete informações:** colete dados sobre processos de produção, manutenção de equipamentos, garantia de qualidade e desempenho da cadeia de suprimentos.
- **Analise informações:** analise os dados para identificar gargalos, 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:** apresente as soluções recomendadas com foco em como elas resolverão atrasos na produção, melhorarão a qualidade do produto e reduzirão custos.

PROJETANDO UM GUARDA-CHUVA

Nesta sessão de grupo, você conduzirá suas mentoradas através da estrutura criativa do Diagrama Radial, permitindo-lhes abordar desafios complexos de forma colaborativa.



1. A PRIMEIRA REUNIÃO

- Apresente a estrutura do Diagrama Radial. 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 DE GRUPO

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

3. APRESENTAÇÃO ETAPAS DO QUADRO

- Defina o problema central (problema do guarda-chuva)
- Identifique problemas associados
- Explorar interconexões
- Gere entendimentos e soluções

Discuta a finalidade e os objetivos de cada etapa, destacando como eles 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 Diagrama Radial 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 diagrama radial em branco.
- **Incentive** o brainstorming, a discussão e a colaboração dentro dos grupos.
- **Reserve** tempo suficiente para que cada grupo preencha os seus diagramas radiais 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 suas mentoradas através da estrutura do Diagrama Radial usando esses diversos cenários, você permite que eles abordem desafios complexos com uma visão holística e descubram questões subjacentes interconectadas.
- Esta atividade em grupo irá aprimorar suas habilidades de resolução de problemas, criatividade e capacidade de 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 Diagrama radial, também conhecido como Problema Guarda-chuva, para resolver problemas de forma criativa. Por favor, 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 necessidades 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 proteção do produto, eficiência de custos, apelo ao cliente e conformidade regulatória.
- **Interconexões:** Explore as relações entre materiais de embalagem, processos de produção, preferências do cliente e impacto ambiental.
- **Entendimentos e soluções :** propor soluções como o uso de materiais de base biológica, otimização de designs de embalagens para transporte eficiente e envolvimento dos clientes na jornada da sustentabilidade.

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

- **Problema:** Uma empresa de TI está enfrentando desafios para reter os melhores talentos e deseja implementar estratégias eficazes para reduzir a rotatividade.
- **Detalhes do cenário:** A empresa opera em um setor de tecnologia competitivo e tem como objetivo criar um ambiente de trabalho propício para 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 na carreira, remuneração competitiva e dinâmica de equipe.
- **Interconexões:** Explore como cada problema associado impacta os outros e influencia 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 equipe colaborativa.

SUGESTÕES DE CENÁRIOS

Algumas sugestões de cenários para aplicar o Diagrama radial, também conhecido como Problema Guarda-chuva, para resolver problemas de forma criativa. Por favor, leia as seguintes sugestões de cenários para uma melhor aplicação do exercício.

CENÁRIO 3: DIVERSIFICAÇÃO DE FLUXOS DE RECEITAS PARA UM NEGÓCIO DE HOSPITALIDADE

- **Problema:** Uma empresa hoteleira, focada num único fluxo de receitas, pretende explorar oportunidades de diversificação para fortalecer a sua estabilidade financeira.
- **Detalhes do cenário:** A empresa opera um hotel boutique e busca maneiras de gerar receitas adicionais além das reservas de quartos.
- **Problema Central (Problema Guarda-chuva):** Identificar e implementar novos fluxos de receita para complementar as operações do hotel.
- **Problemas Associados:** Avaliar fontes potenciais de receitas, garantir o alinhamento 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 varejo e o lançamento de pacotes de experiências exclusivas.

BRAINSTORMING PARA SOLUÇÕES CRIATIVAS

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



PREPARAÇÃO

- Selecione uma declaração de problema relevante para os interesses e necessidades do grupo.
- Familiarize-se com as técnicas de brainstorming que você usará.
- Organize a sala (ou espaço digital) para garantir que todos possam ver o quadro branco ou a tela compartilhada.

1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas às 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 imaginativas.
- Exemplo: "Se você pudesse ter qualquer superpoder, qual seria e como você o usaria para resolver um problema do mundo real?"

3. GERAÇÃO DE IDEIAS

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

- Defina um cronômetro para 5 minutos e incentive as 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 mentorada que compartilhe suas ideias, uma por uma, enquanto você as escreve no quadro branco.

4. COMBINAÇÃO DE IDEIAS

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

5. AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DE IDEIAS

- Explique a importância de avaliar e selecionar as ideias mais promissoras. Peça às 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).
- Declaração do problema (claramente definida e compartilhada com as mentoradas antes da sessão).



90 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média

RPG DE REDE DE CONTATOS

Simule cenários de rede de contatos, como conferências, eventos sociais, ou plataformas de rede online. Faça com que a mentorada pratique iniciar conversas, fazer perguntas significativas e trocar informações de contato.



1. CONFIGURANDO A CENA

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

2. FUNÇÕES

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

3. ELABORANDO CONVERSAS

Crie exemplos de iniciadores de conversa e respostas relevantes para o cenário de rede escolhido. Isso pode incluir saudações, tópicos de conversa fiada e perguntas relacionadas aos interesses profissionais da mentorada.

4. INICIAÇÃO DE CONVERSAS

Comece com a mentorada abordando os outros participantes e iniciando conversas. a mentorada pode usar seu discurso de elevador para se apresentar e depois fazer perguntas ou iniciar uma conversa com base nos tópicos preparados.

5. RESPOSTA AOS CENÁRIOS

À medida que o exercício de dramatização avança, você, como mentor(a), pode guiar a mentorada através de diferentes cenários que ela pode encontrar durante o networking. Isso 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 TREINAMENTO

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

EXEMPLO

Cenário: Imagine que a mentorada é um aspirante a artista visual participando de um evento de inauguração de uma galeria de arte. O(a) mentor(a) assumirá o papel de um(a) curador(a) de arte estabelecido(a) ou proprietário(a) de uma galeria, e outras participantes também poderão desempenhar o papel de outros artistas, entusiastas da arte ou clientes em potencial.

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

Passos:

1. Apresentação da mentorada
2. Apresentação de arte
3. Recebendo Feedback
4. Networking com colegas
5. Abordando potenciais clientes/cobradores
6. Construindo relacionamento
7. Troca de informações de contato
8. Plano de Acompanhamento



15-30 minutos por cenário



Rede de contatos eficaz



Dificuldade média



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

PRINCIPAIS REGRAS DE NETWORKING

Esta ferramenta oferece informações valiosas sobre as regras de um networking bem-sucedido. Pode ajudar você e sua mentorada a aprimorar suas habilidades de networking e construir conexões significativas.



VISÃO GERAL RÁPIDA

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

1. APRENDER MAIS SOBRE A PESSOA

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

2. CRESCER RELACIONAMENTOS SEM CONTAR PONTOS

Incentive sua 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. CONSTRUINDO UMA REDE DE CONTATOS ANTES DE VOCÊ PRECISAR DISSO

Incentive sua mentorada a construir relacionamentos de forma proativa, sem esperar benefícios imediatos. Ao focar em conexões genuínas, sua 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 [Loris Howes](#)



4. ESCOLHER AS MELHORES PESSOAS PARA TRABALHAR EM REDE

Aconselhe sua mentorada a estar atento à forma como ela aloca seu tempo e prioriza suas interações. Nem todos os indivíduos 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 nas suas interações com os outros se envolver em conversas banais ou desinteressantes para preencher o tempo, incentive a sua mentorada a priorizar a honestidade e a abertura com os outros.

IMPORTANTE

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



15-20 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média



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

TORNANDO REALIDADE

Esta ferramenta ajuda você a ensinar a mentorada a construir um perfil no LinkedIn, pois facilita o networking, a construção de credibilidade, a promoção da marca, o desenvolvimento de negócios e o acesso a entendimentos do setor, aumentando,



1. INTRODUÇÃO

A maioria das pessoas já tem um perfil. Se a sua mentorada não tiver um, você deve motivá-la a criar um.

2. ATUALIZAÇÃO DO PERFIL

A mentorada deve revisar seu perfil e identificar o que precisa fazer para mantê-lo atualizado.

Essas atividades podem incluir atualizar a foto atual, adicionar o trabalho atual e solicitar recomendações.

3. IDENTIFICAÇÃO

Faça um brainstorming junto com a mentorada para identificar palavras-chave comumente usadas na indústria e modificar os perfis com elas.



20-30 minutos



Marca pessoal



Dificuldade fácil

PASSOS ADICIONAIS QUE VOCÊ PODE SUGERIR ÀS SUAS MENTORADAS

1. Imagem de capa e título:

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

2. Resumo:

- Escreva um resumo convincente que descreva sua experiência, realizações, habilidades e aspirações.
- Destaque seus pontos de venda exclusivos e o que a diferencia como empreendedora.

3. Experiência

- Adicione suas funções atuais e passadas com descrições detalhadas de suas responsabilidades, conquistas e impacto.
- Use marcadores para facilitar a leitura de suas realizações.

4. Educação e Certificações

- Liste sua formação educacional, incluindo diplomas e certificações relevantes.

5. Habilidades e Endossos

- Selecione as principais habilidades que reflitam sua experiência e busque o endosso de colegas e conexões para validar suas habilidades.

Mayers, J. C. (2023). *Strategic Networking 2.0: Harness the power of connection and inclusion for business class*. Advantage Media Group.

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



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

REFLEXÃO SOBRE NETWORKING

Esta ferramenta pode orientar as mentoradas na reflexão sobre suas experiências de networking, ajudando-as a obter entendimentos mais profundos sobre seus pontos fortes, áreas de crescimento e formas de construir conexões significativas.



VISÃO GERAL RÁPIDA

Refletir sobre experiências de networking pode ser muito esclarecedor para o crescimento pessoal e profissional, pois pode ajudar a desenvolver uma série de habilidades valiosas.

1. COMEÇANDO COM PERGUNTAS ABERTAS:

- Refletindo sobre suas recentes interações de networking, que conversas específicas deixaram uma forte impressão?
- Como você normalmente se prepara para eventos de networking?
- Quais métricas você usa para monitorar o progresso em relação às suas habilidades de networking?

2. ESCUTA ATIVA

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

3. EXPLORANDO AS LIÇÕES APRENDIDAS

Oriente a mentorada a refletir sobre as competências que utilizou, os desafios que enfrentou e os resultados das suas interações em rede. Incentive-as a identificar lições valiosas que aprenderam. Você pode, por exemplo, perguntar a elas:

- Refletindo sobre sua jornada de networking, que desafios você pode apontar?

4. IDENTIFICAÇÃO DE FORÇAS E ÁREAS DE CRESCIMENTO

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

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

5. DEFINIÇÃO DE METAS

Com base na reflexão, ajude a mentorada a definir metas específicas de networking. Esses objetivos podem estar relacionados ao aprimoramento de habilidades, à expansão de sua rede ou ao estabelecimento de conexões mais significativas.

6. FORNECENDO O FEEDBACK

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



35-50 minutos



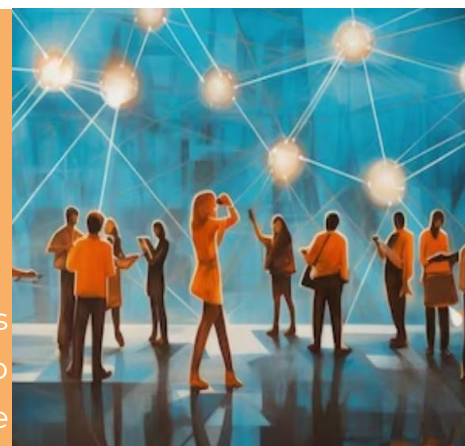
Desenvolvimento de estratégia de rede



Dificuldade média

INTERAÇÕES ENTRE EGOS DE PARTES INTERESSADAS

Esta ferramenta ajuda você e sua mentorada a trabalhar as relações entre as partes interessadas de um grupo de projeto transdisciplinar, a fim de utilizá-las da forma mais eficaz e eficiente



VISÃO GERAL RÁPIDA

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 sua mentorada o nó (ego). Como o ponto deve ser representado (individual ou equipe)?

2. PRIMEIRO NÍVEL

Insira as conexões diretas com o nó focal (ego) de sua 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 mentorada acesso a novos conhecimentos ou informações. Estes refletem as conexões indiretas. Assim, a sua mentorada deve usar as redes sociais se não tiver a certeza de quem são as suas ligações diretas.

4. RELACIONAMENTOS

- Agora sua mentorada deve usar setas para desenhar os relacionamentos entre os nós individuais em 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 links indiretos, mais fácil será para o ego alcançar esse nó. Considere quais nós têm uma função transfronteiriça.

5. CONEXÕES

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

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

6. INCLUSÃO DE MUDANÇA

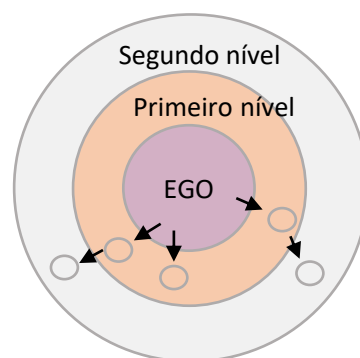
A rede muda durante o projeto, a sua mentorada deve modificar sua rede à medida que novas conexões surgem ou relacionamentos existentes desaparecem.

7. FEEDBACK E ORIENTAÇÃO

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

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Medindo 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

HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO INTERCULTURAL

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



1. PONTO DE PARTIDA

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

“Se você fala com um homem em uma língua que ele entende, isso sobe à cabeça dele. Se você falar com ele na língua dele, isso tocará seu coração.” -Nelson Mandela

2. ÁREAS-CHAVE

- Algum conhecimento das culturas, história e modo de vida geral de diferentes áreas.
- Reconhecimento de que esses aspectos afetam as normas comportamentais.
- Uma compreensão de como a cultura pode afetar a comunicação e a linguagem. Por exemplo, costuma-se dizer que os países nórdicos falam mais diretamente do que os falantes nativos de inglês.
- Alguma compreensão das convenções, tais como pontos de vista sobre o papel das mulheres.
- Consciência de suas próprias crenças e valores e das de outras pessoas, e disposição para reconhecer quando estes podem entrar em conflito.
- Sensibilidade em relação aos estereótipos culturais que podem afetar a comunicação intercultural.

QUESTÕES

1. Você já passou por uma situação desconfortável com diferença cultural?
 1. Como foi?
 1. Você reconhece as áreas principais?
 1. Em quais áreas você gostaria de se desenvolver ainda mais?



35-50 minutos



Comunicação intercultural



Dificuldade média

INTERSECTAR REALIDADES CULTURAIS

Este exercício ajuda a sua 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 você pode passar algum tempo observando lá.

2. PREPARAÇÃO

Encontre alguém na indústria criativa:

- Pelo menos sete anos mais velho ou mais novo que você.
- Faça um trabalho que você não imagina fazer.
- Culturalmente distintamente diferente de você.

3. ENTREVISTA

Seu objetivo é fazê-la falar. Ouça o que está sendo dito, o que está sendo sugerido e o que não está sendo dito. Não tente inserir sua opinião e experiência.

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

4. EXEMPLO DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTAS

- Que tipo de trabalho você faz?
- Por quanto tempo você tem feito isso?
- Ao observar: você consegue mostrar o que você faz e como é o seu dia?
- Por que você acabou fazendo esse trabalho?
- Que tipo de pessoa costuma fazer esse tipo de trabalho?
- O que você gosta neste trabalho?
- O que há de difícil neste trabalho?
- Como você trata a dificuldade?
- 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 você pensa sobre si mesmo e sobre o mundo?

Faça um relatório da entrevista e compartilhe com a pessoa.

ASSISTA MAIS

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



35-50 minutos



Compreensão Cultural



Dificuldade média



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

DICAS PRÁTICAS DE COMUNICAÇÃO


Dez principais dicas para uma comunicação intercultural eficaz.





10 PONTAS

1. Manter a etiqueta, por exemplo, como se dirigir a uma pessoa ('Senhor', 'Senhora')
1. Evite gírias
1. Falar devagar
1. Mantenha simples
1. Pratique a escuta ativa
1. Revezem-se para conversar
1. Escreva as coisas
1. Evite perguntas fechadas
1. Cuidado com o humor
1. Seja solidário

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 você acha dessas dicas?
- Você pode começar ou já está fazendo isso?
- O que você poderia melhorar?


"Quando você viajar, lembre-se de que um país estrangeiro não foi projetado para deixá-lo confortável. Ele foi projetado para deixar seu próprio povo confortável." -Clifton Fadiman

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Comunicando-se com sua mentorada](#) 

[O que é comunicação eficaz?](#)

[Habilidades para o trabalho, a escola e a vida](#) 

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



35-50 minutos



Comunicação



Dificuldade média



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

FERRAMENTA

DIÁRIO DE ESTRESSE

Esta ferramenta ajuda a identificar os gatilhos e a melhorar as habilidades de autorregulação, fornecendo uma abordagem estruturada para a compreensão dos estressores, das reatividades e



1. INICIANDO UM DIÁRIO DE ESTRESSE

Comece orientando sua mentorada a criar um diário de estresse. Pode ser um caderno físico ou um documento digital onde registram seus pensamentos, sentimentos e reações em resposta a diversas situações que desencadeiam o estresse. Ao longo do dia, sempre que se depararem com situações que desencadeiam o estresse, peça-lhes que reservem um momento para registrarem isso no seu diário de estresse, sendo específico sobre a situação, as pessoas envolvidas, as suas emoções e as suas reações.

2. REFLETINDO SOBRE PADRÕES

Peça à sua mentorada para registrar os gatilhos por alguns dias ou semanas e revisar juntos as escritas do diário de estresse. Procure padrões e pontos em comum entre as situações que desencadeiam o estresse. Para cada gatilho, identifique como a sua mentorada respondeu e entendam juntos onde a autorregulação é necessária.

3. EXPLORANDO AS CAUSAS RAÍZES

Aprofunde-se em por que certas situações desencadeiam tais respostas. Existem medos, inseguranças ou experiências passadas subjacentes que contribuíram para as reações das suas mentoradas? Compreender as causas raízes a/o ajudará a capacitá-las para resolvê-las de maneira eficaz.

4. SUBSTITUINDO COMPORTAMENTOS NEGATIVOS

Depois de identificar os gatilhos e as respostas negativas, faça um brainstorming de comportamentos e reações alternativas e mais positivas. Por exemplo, se a sua mentorada tende a criticar os colegas sob uma carga de trabalho elevada, considere estratégias como fazer pequenas pausas, praticar a respiração profunda ou comunicar educadamente a sua necessidade de espaço.

5. MONITORANDO SEU BEM-ESTAR

Oriente sua mentorada a avaliar regularmente seu bem-estar e níveis de estresse usando os entendimentos de seu diário de estresse.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

DESAFIO DE AUTODISCIPLINA

Praticar a autodisciplina por meio de um desafio de autodisciplina é uma maneira poderosa de ajudar a cultivar a persistência, o foco e a capacidade de permanecer comprometido com os próprios objetivos.



1. DEFININDO O DESAFIO

Comece orientando sua mentorada a identificar a área de seu trabalho profissional onde ela gostaria de melhorar sua autodisciplina. Definam claramente juntos os objetivos do desafio da autodisciplina. Que comportamento ou hábito específico elas desejam desenvolver? Certifique-se de que essas metas sejam específicas, mensuráveis, 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 atenda 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. MONITORANDO O PROGRESSO

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

4. CONSTRUINDO IMPULSO

Oriente sua mentorada a usar o impulso de completar um desafio de autodisciplina para enfrentar objetivos maiores e mais complexos.

5. COMPARTILHANDO A EXPERIÊNCIA

Pergunte à sua mentorada se ela deseja compartilhar sua experiência de desafio de autodisciplina com outras pessoas que possam se beneficiar dela. A jornada delas pode inspirar e motivar outras pessoas a tomar medidas proativas em direção ao autoaperfeiçoamento.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

OS TRÊS R'S DE MUDANÇA DE HÁBITO

Relembrar, Rotina e Recompensa.



1. IDENTIFICANDO: RELEMBRAR

Esta ferramenta orienta os(as) mentores(as) e apoia as mentoradas no processo de mudança de hábitos, com foco nos três Rs: Relembrar, Rotina e Recompensa. O primeiro passo seria conversar com sua mentorada sobre as situações ou pistas que desencadeiam comportamentos indesejados em sua capacidade de administrar seus negócios com sucesso.

2. DEFININDO: A NOVA ROTINA


Depois de identificar a rotina ou comportamento que a sua mentorada deseja mudar, planejem juntos com antecedência para neutralizar a antiga rotina e encontrem uma maneira de apoiar a sua mentorada no desenvolvimento de uma nova rotina que se alinhe com seus objetivos de autorregulação.

3. DETERMINANDO: A RECOMPENSA

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

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

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

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

4. COLOCANDO TUDO JUNTO

Ao orientar as mentoradas através dos três Rs da mudança de hábitos, você permite que elas assumam o controle de sua autorregulação e tenham sucesso nas indústrias criativas:

Lembrete: capacite as mentoradas a reconhecer gatilhos e padrões de dúvidas.

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

Recompensa: Mude a perspectiva delas em direção a recompensas significativas, como conexões e colaborações.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

PARTE 4
HABILIDADES DE
EMPREENDEDEDORISMO

APRENDER LENDO

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

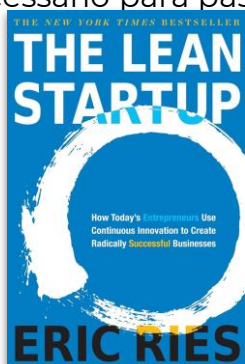


1. "A STARTUP LEAN" DE ERIC RIES

A abordagem Lean Startup promove empresas que são mais eficientes em termos de capital e que alavancam a criatividade humana de forma mais eficaz. Inspirado nas lições da produção enxuta, baseia-se na "aprendizagem validada", na experimentação científica rápida, bem como em diversas práticas contra-intuitivas que encurtam os ciclos de desenvolvimento de produtos, medem o progresso real sem recorrer a métricas de vaidade e aprendem o que os clientes querem. Ela permite que uma empresa mude de direção com agilidade, alterando os planos centímetro a centímetro, minuto a minuto. Esta leitura oferece entendimentos sobre como construir uma startup de forma eficiente e eficaz.

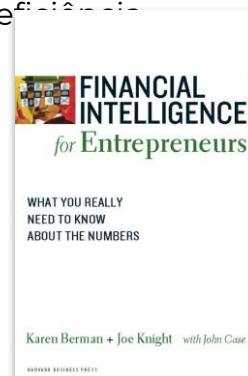
2. "OFERTAS DE EMPREENHIMENTO" DE BRAD FELD E JASON MENDELSON

Ser mais esperto que seu advogado e capitalista de risco é um recurso obrigatório para qualquer empreendedor. No entanto, o processo de negociação de capital de risco é um local complexo e competitivo, mas com este livro como guia, você descobrirá o que é necessário para passar por ele.



3. "INTELIGÊNCIA FINANCEIRA PARA EMPREENDEDORES" POR KAREN BERMAN & JOE KNIGHT

Este livro é sobre como saber o que os números realmente significam. Ele foi escrito para empreendedores e proprietários de empresas que precisam entender exatamente o que está acontecendo em sua empresa do ponto de vista financeiro. Ele fornece o conhecimento financeiro de que você precisa para administrar seu negócio com mais eficiência.



60 minutos



Sabendo mais



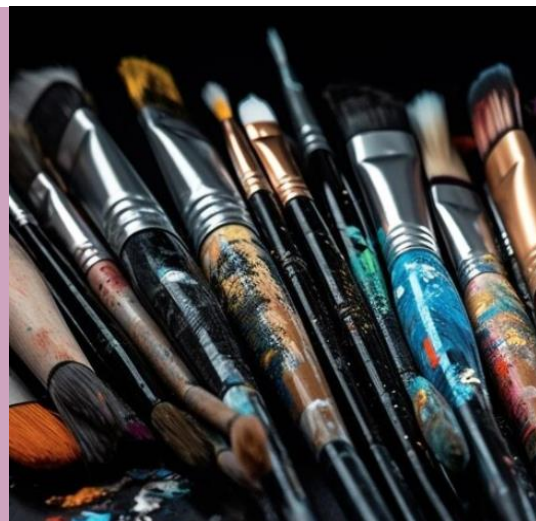
Dificuldade fácil



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

PLATAFORMA DO INVESTIDOR

Uma plataforma para investidores é uma ferramenta vital para empreendedores e startups que buscam financiamento. É uma apresentação visual concisa que comunica sua ideia de negócio, valor e perspectivas financeiras a potenciais investidores.



1. SOLUÇÃO DO PROBLEMA

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

2. OPORTUNIDADE DE MERCADO

Mostre o tamanho e o potencial de crescimento do mercado que você está almejando. Use dados e pesquisas de mercado para demonstrar que há uma demanda substancial para sua oferta.

3. MODELOS DE NEGÓCIOS

Explique como sua empresa planeja ganhar dinheiro. Descreva seus fluxos de receita, estratégia de preços e abordagem de aquisição de clientes. Os investidores querem entender a viabilidade financeira do seu negócio.

4. ÊXITOS E MARCOS

Destaque quaisquer conquistas, marcos ou êxitos significativos que sua empresa alcançou. Isso pode incluir crescimento de usuários, números de receita, parcerias ou marcos de desenvolvimento de produtos.

5. EQUIPE

Apresente os membros principais da sua equipe, enfatizando suas habilidades e experiências relevantes. Os investidores muitas vezes investem em pessoas tanto quanto investem em ideias.

6. PROJEÇÕES FINANCEIRAS

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

7. VISUAIS E DESIGN

Mantenha a apresentação do argumento de venda visualmente envolvente e fácil de seguir. Use recursos visuais, gráficos e um design limpo para aumentar a compreensão e manter o interesse do/da investidor(a).



30-45 minutos



Prospecção



Dificuldade média

MODELO DE NEGÓCIOS DO CANVAS

Uma ferramenta de gestão estratégica que fornece uma estrutura visual para desenvolver, descrever e analisar o modelo de negócios de um negócio ou startup.



1. IDENTIFICAÇÃO DE SEGMENTOS DE CLIENTES

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

2. DEFINIÇÃO DE PROPOSTAS DE VALOR

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

3. MAPEAMENTO DAS ATIVIDADES E RECURSOS PRINCIPAIS

Identifique as atividades e recursos críticos necessários para entregar sua proposta de valor. Isso pode incluir produção, marketing, tecnologia, parcerias e muito mais.

4. ESTABELECENDO FLUXOS DE RECEITAS

Descreva como sua empresa ganhará dinheiro. Especifique sua estratégia de preços, fontes de receita e canais de vendas. Considere várias opções de monetização.

5. DESCRIÇÃO DO RELACIONAMENTO E CANAIS COM O CLIENTE

Descreva o tipo de relacionamento que você estabelece com seus clientes. Identifique as várias maneiras de entregar sua proposta de valor aos clientes.

6. IDENTIFICAÇÃO DE PARCERIAS PRINCIPAIS E ESTRUTURA DE CUSTOS

Liste os principais parceiros ou fornecedores com os quais você precisa colaborar para operar com eficiência. Além disso, analise sua estrutura de custos identificando os principais componentes de custos e entendendo como eles impactam seus negócios.

Key Partners 1. Fornecedores de matéria-prima 2. Distribuidores 3. Parceiros de marketing	Key Activities 1. Produção em massa 2. Logística 3. Atendimento ao cliente	Value Propositions 1. Preço baixo 2. Qualidade superior 3. Entrega rápida	Customer Relationships 1. Atendimento personalizado 2. Suporte técnico 3. Programa de fidelidade	Customer Segments 1. Consumidores finais 2. Empresas 3. Governos
Key Resources 1. Mão de obra qualificada 2. Máquinas e equipamentos 3. Tecnologia		Channels 1. Loja física 2. Site 3. Redes sociais		
Cost Structure 1. Matéria-prima 2. Salários 3. Aluguel		Revenue Streams 1. Venda direta 2. Licenciamento 3. Serviços		

[Criar tela](#) 



60 minutos



Habilidades analíticas



Dificuldade média

PROPOSTA DE FINANCIAMENTO

Um documento estruturado usado para solicitar financiamento de subsídios, bolsas de estudo ou outras fontes. Normalmente inclui informações sobre o seu projeto ou organização e explica por que merece 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 de subsídio. Forneça uma introdução concisa que explique a missão da sua organização e apresente brevemente o projeto para o qual você está buscando 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 do financiador(a).

3. INFORMAÇÃO FINANCEIRA

Apresente um orçamento detalhado que detalhe as despesas, incluindo pessoal, materiais e outros custos. Indique o valor do financiamento que você está solicitando e como ele será utilizado. Forneça documentos financeiros, como demonstrações 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 você 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, demonstrando 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 projeções ajudam as empresas a planejar o futuro, tomar decisões informadas e comunicar suas perspectivas financeiras às partes interessadas, como investidores, credores ou administração interna.



1. PROJEÇÕES DE RECEITAS

Estime vendas futuras e fluxos de receita com base em dados históricos, pesquisas de mercado e expectativas de crescimento. Inclua detalhes sobre preços de 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 a pessoal, materiais, marketing, aluguel e serviços públicos. Considere despesas variáveis e fixas e quaisquer alterações previstas.

3. DEMONSTRAÇÃO DE LUCROS E PERDAS

Crie um demonstrativo de lucros e perdas que calcule seu lucro líquido projetado para um período específico no futuro, subtraindo as despesas projetadas da receita projetada. Isso fornece uma imagem clara da lucratividade esperada, estrutura de custos e saúde financeira geral.

4. PROJEÇÕES DE FLUXO DE CAIXA

Desenvolva projeções de fluxo de caixa para monitorar o momento das entradas e saídas de caixa. Certifique-se de ter dinheiro suficiente em mãos para cobrir despesas, pagar dívidas e apoiar o crescimento do negócio.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

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



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



IMPORTANTE

Tenha cuidado ao escolher um período específico de tempo!



45-60 minutos



Planejamento



Dificuldade difícil

DEFININDO AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO(A) CLIENTE

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



1. INTRODUÇÃO

- Você pode trabalhar com 1 a 4 mentoradas simultaneamente usando esta ferramenta.
- O objetivo é ajudar as mentoradas a entender melhor seus consumidores-alvo, explorando o comportamento on-line.
- Você orientará as mentoradas durante o processo, que envolve a seleção de indivíduos que representem o público ideal de sua marca. Esses indivíduos podem pertencer aos círculos pessoais das mentoradas (amigos, conhecidos, familiares) ou às suas associações de marca anteriores ou atuais.

2. ETAPAS DO EXERCÍCIO

1. Comece instruindo as mentoradas a escolher três pessoas que se pareçam muito com seu público-alvo.
2. Para cada pessoa escolhida, as mentoradas precisam explicar porque acreditam que esses indivíduos são os melhores representantes do seu público.
3. As mentoradas passam então cerca de 10 minutos examinando os perfis de mídia social desses indivíduos escolhidos. O objetivo é identificar traços de personalidade por meio de sua presença online. Elas devem fazer anotações sobre quaisquer traços de personalidade que observem ou qualquer coisa que considerem significativa.
4. Após cada período de 10 a 12 minutos, você pode solicitar às mentoradas que mudem para o segundo e depois para o terceiro consumidor. Essa rotação é importante para evitar gastar muito tempo em pesquisas.

5. Depois que as informações forem coletadas para os três consumidores, oriente as mentoradas a passarem de 15 a 20 minutos analisando características comuns e únicas entre os indivíduos escolhidos. O foco está na identificação de características compartilhadas e no que diferencia cada consumidor.
6. As mentoradas compilam uma lista de traços de personalidade com base em suas descobertas. A partir desta lista, elas devem selecionar características que acreditam estar alinhadas com os valores de sua marca ou com a imagem de marca desejada para o futuro.
7. Em seguida, ocorre uma discussão de 25 a 30 minutos. Cada mentorada tem 5 minutos para apresentar sua lista final e compartilhar quaisquer observações dignas de nota da atividade.

LEMBRETE

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



90 minutos



Perfil do/da cliente



Fácil – dificuldade média

EXERCÍCIO DE MATRIZ DE DIFERENCIAÇÃO DE MARCA

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



1. INTRODUÇÃO

- Comece a sessão enfatizando o valor de obter entendimentos sobre o cenário competitivo de sua marca.

2. IDENTIFICAÇÃO DE PRODUTOS/SERVIÇOS E CONCORRENTES

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

3. MATRIZ DE DIFERENCIAÇÃO DE MARCAS

- Explique o conceito da matriz: uma tabela com três linhas representando os produtos/serviços da mentorada e três colunas denominadas "Concorrente A", "Concorrente B" e "Sua Marca".
- Instrua sua 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 sua mentorada na análise de por que um consumidor pode escolher o Concorrente A, o Concorrente B ou sua própria marca para cada um dos três produtos ou serviços.
- Incentive sua 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 DE MARCA

- Com a matriz preenchida, mude seu foco para as células pertencentes à marca da sua mentorada. Ajude-as a identificar padrões e tendências nos pontos fortes e nos pontos de venda exclusivos de sua marca em comparação com os concorrentes.
- Peça à sua mentorada que considere quais 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 sua mentorada possa melhorar para aumentar seu apelo aos consumidores.

6. PERCEPÇÃO DA MARCA

- Resuma os entendimentos obtidos na matriz como um todo. Este resumo fornecerá uma visão abrangente da percepção da marca da sua 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 objetivos estratégicos da marca.



90 minutos



Orientação para o/a cliente



Dificuldade média



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

DEFININDO UMA VISÃO PARA O FUTURO DA SUA MARCA

Este exercício inovador foi concebido para ajudar o seu grupo de mentoradas a criar uma visualização estratégica do futuro das suas marcas e a desenvolver uma compreensão clara do posicionamento de mercado desejado.



1. INTRODUÇÃO E CONFIGURAÇÃO

- Apresente o conceito enfatizando que este exercício incentiva suas mentoradas a imaginar um cenário futuro onde sua marca alcança reconhecimento e sucesso significativos.
- Explique que cada mentorada irá conceituar uma notícia destacando um evento especial ou marco relacionado ao crescimento e conquistas de sua marca.

2. VISÃO DO NEWSFLASH

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

3. ELABORANDO O NEWSFLASH

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

4. COMPARTILHAMENTO E REFLEXÃO

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

- Após cada apresentação, participe de uma breve discussão sobre os pontos fortes e atributos exclusivos destacados no newsflash. Incentive as mentoradas a explicar por que essas características são essenciais para o sucesso futuro de sua marca.

5. CAMINHOS ESTRATÉGICOS

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

6. A ESSÊNCIA DO NEWSFLASH

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



60 minutos



Planejamento estratégico



Dificuldade média

CONSTRUINDO A ESSÊNCIA DA SUA MARCA

O objetivo desta ferramenta é encontrar a identidade e os valores centrais da marca e transformá-los em uma essência de marca concisa e impactante declaração.



1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO DE CONFIGURAÇÃO

- Comece explicando a declaração da essência da marca. Enfatize que ela capta a natureza fundamental da marca e atua como base para todas as decisões relacionadas à marca.
- Compartilhe exemplos de declarações de essência de marca bem conhecidas para contextualizar e inspirar sua mentorada.

2. EXPLORAÇÃO E REFLEXÃO

- Peça à sua mentorada para refletir sobre a missão, valores, visão, público-alvo e argumentos de venda exclusivos de sua marca. Incentive-as a considerar o que torna sua marca distinta no mercado.
- Oriente sua mentorada por meio de uma discussão sobre os traços de personalidade, voz e caráter geral de sua marca. Incentive-as a pensar sobre como desejam que sua marca seja percebida pelos clientes.

3. PRINCIPAIS TEMAS E ATRIBUTOS

- Ajude sua mentorada a identificar de 3 a 4 temas ou atributos principais que definem a essência de sua marca. Essas devem ser as qualidades que encapsulam a identidade central da marca e repercutem em seu público-alvo.
- Incentive sua mentorada a usar adjetivos, valores e emoções para descrever cada tema ou atributo escolhido. Esses descritores desempenharão um papel crucial na definição da declaração de essência.

4. DECLARAÇÃO DE ESSÊNCIA DA MARCA

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

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

5. O REFINAMENTO DA DECLARAÇÃO

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

6. DISCUSSÃO DA DECLARAÇÃO

- Peça à sua mentorada que compartilhe a declaração da essência da marca com você. Ouça e forneça feedback construtivo para garantir que a declaração reflita com precisão a essência da marca.
- Participe de uma discussão sobre como a declaração se alinha com a visão e os objetivos da marca. Resolva quaisquer dúvidas ou preocupações que elas possam ter. Trabalhe em conjunto para finalizar a declaração da essência da marca.



90 minutos



Planejamento estratégico



Dificuldade média – difícil

O MANIFESTO DA MARCA

Nesta sessão, suas mentoradas escreverão um manifesto para definir o que sua marca representa. Um manifesto de marca é uma declaração que encapsula os valores, crenças e aspirações fundamentais da marca de uma forma que ressoe profundamente no público.



1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

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

2. DEFINIÇÃO DE VALOR DA MARCA

- Comece discutindo a identidade, os valores, a missão e os argumentos de venda exclusivos da marca. Incentive sua mentorada a refletir sobre o que torna sua marca especial e por que ela é importante para seu público-alvo.
- Oriente sua mentorada em uma conversa sobre a conexão emocional que ele deseja estabelecer com seu público.

3. O MANIFESTO DA MARCA

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

4. IDENTIFICAÇÃO DOS TEMAS CHAVE

- Peça à sua 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 sua mentorada a delinear uma estrutura para o manifesto que destaque esses temas principais.

5. ELABORAÇÃO DE CONTEÚDO

- Trabalhe com sua mentorada para redigir o manifesto da marca. Incentive-as a usar 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 emotivo.

6. EDIÇÃO E REFINAMENTO

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

7. REVISITA E POLIMENTO

- Incentive sua mentorada a dar um passo atrás e revisar o manifesto com novos olhos. Captura a essência e a emoção que elas pretendiam?
- Trabalhem juntos para aprimorar o manifesto e garantir sua autenticidade e eficácia.



90 minutos



Planejamento estratégico



Dificuldade média

MAPEAMENTO DA INDÚSTRIA

Por meio deste exercício colaborativo de mapeamento do setor, você e suas mentoradas podem se aprofundar no entendimento do setor da mentorada e definir metas estratégicas para navegar de maneira eficaz em sua jornada de carreira.



1. INTRODUÇÃO AO CONCEITO DE MAPEAMENTO

Explique à sua mentorada o conceito de mapeamento do setor e sua importância na compreensão do cenário do setor e da trajetória de carreira. Juntos, usem um mural como ferramenta para representar visualmente suas conexões no setor e na carreira.

2. PREPARAÇÃO DOS MATERIAIS

Instrua a sua mentorada a desenhar-se no centro do mapa, representando sua posição atual na indústria. Oriente-a a visualizar o seu papel como principal atuante, as organizações e as partes interessadas 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. IDENTIFICAÇÃO DE LACUNAS DE HABILIDADES

Oriente sua mentorada no mapeamento de suas ambições de carreira no setor. Incentive sua mentorada a refletir sobre seu conjunto de habilidades existentes e avaliar se ela possui as habilidades necessárias para se destacar em sua posição atual e atingir seus objetivos. Peça-lhe que compartilhe como estabelecer ligações com os seus contatos e discutam os contatos potenciais que necessitam se desenvolver ainda mais.

4. IDENTIFICAÇÃO DE OPORTUNIDADES DE EXPANSÃO DA REDE DE CONTATOS

Envolve sua mentorada em uma conversa sobre as lacunas em sua rede e como ela pode alcançar novos contatos. Incentive-as a debater estratégias para expandir sua rede para se conectar com especialistas e colegas relevantes do setor.

5. REFLEXÃO E ESTABELECIMENTO DE METAS

Facilite uma discussão reflexiva com sua mentorada sobre os entendimentos obtidos no exercício de mapeamento do setor. Ajude-as a definir metas viáveis para desenvolvimento de habilidades, expansão de rede de contatos e avanço na carreira com base em sua representação visual.



60-90 minutos



Compreendendo as redes da indústria



Dificuldade difícil

AValiação DE TEMPO

Esta ferramenta ajudará a mentorada a identificar em que investe seu tempo e permitirá que encontre o tempo necessário para se desenvolver.



1. CRIAR UMA LISTA QUE ABRE TODOS OS ASPECTOS DA VIDA ATUAL

Peça à mentorada para tomar nota dos vários aspectos da sua vida aos quais dedica diariamente o seu tempo. Essas áreas podem incluir categorias como carreira, lazer, responsabilidades domésticas, atividade física, autodesenvolvimento e muito mais. Procure identificar um total de 4 a 6 áreas amplas, mas também é importante incluir subcategorias.

2. DETERMINAÇÃO DO NÚMERO DE HORAS PARA CADA ÁREA

Ao fazer cálculos, lembre-se que uma semana abrange 168 horas; no entanto, é importante contabilizar aproximadamente 7 a 8 horas de sono por dia, tempo para refeições, higiene pessoal e outras atividades rotineiras.

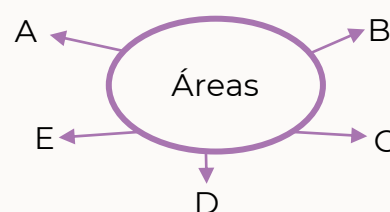
3. CONSCIÊNCIA DO TEMPO DISPONÍVEL

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

4. DECOMPONDO O TEMPO

Você pode usar o modelo de 4 quadrados para identificar e distinguir entre o que tem maior importância e o que requer atenção imediata nas circunstâncias atuais.

EXEMPLO



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



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

OBJETIVOS DA ENGENHARIA REVERSA

Este exercício ajudará você e sua mentorada a criar um plano estruturado e prático para alcançar as aspirações de longo prazo da sua mentorada.



1. ESCLARECENDO OBJETIVOS DE LONGO PRAZO

Comece discutindo as aspirações e objetivos de longo prazo da mentorada. Ajude-as a definir metas específicas e significativas que desejam alcançar no futuro.

2. DIVIDINDO METAS EM MARCOS

Trabalhe com a mentorada para dividir seus objetivos de longo prazo em marcos menores e alcançáveis. Esses marcos devem ser passos progressivos que levam à realização do objetivo maior.

3. IDENTIFICAÇÃO DE OBJETIVOS DE CURTO PRAZO

Incentive a mentorada a identificar objetivos ou tarefas de curto prazo que contribuam para atingir cada marco. Esses objetivos devem ser acionáveis, mensuráveis e atingíveis.

4. ATRIBUIR PRAZOS

Ajude a mentorada a estabelecer prazos realistas para cada tarefa de curto prazo. Ao definir prazos bem definidos, a mentorada ganha uma compreensão clara de como alocar o seu tempo de forma eficaz para atingir os seus objetivos.

5. DETERMINAR OS RECURSOS NECESSÁRIOS

Discuta os recursos (por exemplo, habilidades, conhecimento, apoio) necessários para atingir cada objetivo de curto prazo. Identifique quaisquer desafios potenciais e como eles podem ser abordados.

6. DESENVOLVIMENTO DE PLANOS DE AÇÃO

Trabalhe com a mentorada para criar planos de ação para cada objetivo de curto prazo. Esses planos devem delinear as etapas necessárias para realizar as tarefas.

7. PRIORIZAÇÃO E SEQUÊNCIA

Ajude a mentorada a priorizar seus objetivos de curto prazo e organizá-los em uma sequência lógica. Isso garante que elas estejam progredindo de maneira estruturada e eficiente.

8. MONITORANDO O PROGRESSO

Incentive a mentorada a monitorar regularmente seu progresso. Forneça suporte e feedback enquanto elas trabalham para atingir seus objetivos.

IMPORTANTE

Lembre à mentorada que o estabelecimento de metas é um processo contínuo. Incentive-as a rever e ajustar os seus objetivos à medida que as circunstâncias mudam e surgem novas oportunidades.



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

A MATRIZ DE PRIORIZAÇÃO

Esta ferramenta simples mas eficaz irá ajudá-lo(a) a orientar a mentorada na categorização de tarefas de acordo com a sua urgência e importância, melhorando a sua capacidade de gerir eficazmente o seu tempo e prioridades.



1. DESENHE OS QUADRANTES

Desenhe uma matriz 2x2 em um 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. IDENTIFICAÇÃO DE TAREFAS

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

3. CATEGORIZAÇÃO DE TAREFAS

Q1: Urgente e Importante

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

Q2: Importante, mas não urgente

Essas tarefas são importantes para 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 trimestre 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 mentorada gasta com elas.

4. PLANEJAMENTO DE AÇÃO

Ajude a mentorada a traçar estratégias sobre como abordar as tarefas em cada quadrante. Discuta qual tarefa deve ser realizada primeiro, como alocar tempo para tarefas importantes, mas não urgentes, e como gerenciar ou delegar tarefas nos outros quadrantes. Resuma o exercício e as principais conclusões. Defina um plano para quando você revisará o progresso da mentorada com 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



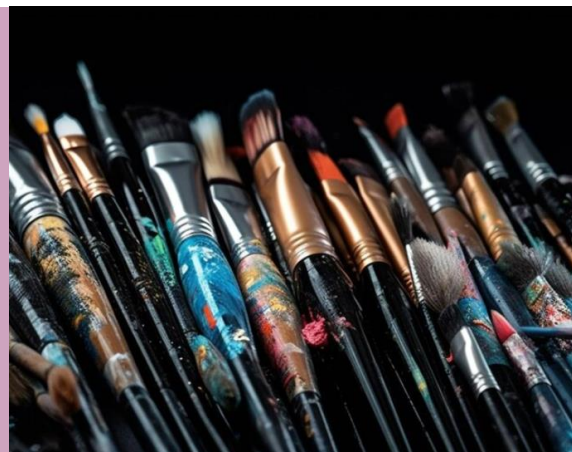
Dificuldade média



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

O DESAFIO DA DISTRAÇÃO

Esta ferramenta ajuda você a desafiar as mentoradas a terem uma hora livre de distrações todos os dias para um trabalho focado e oferece estratégias para minimizar essas distrações durante esse período, como desligar notificações, encontrar um local de trabalho silencioso, etc.



1. DESAFIO DE TEMPO LIVRE DE DISTRAÇÃO

- **Descreva o desafio** como dedicar um período específico de tempo todos os dias para trabalhar sem distrações. Isso pode levar uma hora ou até apenas 30 minutos, dependendo do que for administrável para a mentorada.
- Explique que durante este tempo dedicado, a mentorada deve comprometer-se a minimizar ou eliminar distrações. Isso inclui desligar notificações, guardar o telefone, fechar guias desnecessárias do navegador e criar um espaço de trabalho silencioso.

Ofereça estratégias adicionais:

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

2. PREPARAÇÃO

- **Definir metas:** Ajude a mentorada a identificar as metas que deseja alcançar durante o tempo livre de distrações (por exemplo, completar uma tarefa específica ou fazer progresso).
- **Escolha um horário:** incentive a 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 seu ritmo natural.
- **Crie um espaço de trabalho:** sugira que elas criem um espaço de trabalho limpo e organizado. Isso ajuda a criar um ambiente propício ao trabalho focado.

3. IMPLEMENTAÇÃO

- **Minimize as distrações:** oriente-as sobre como minimizar as distrações. Isso pode envolver desligar notificações em dispositivos, fechar aplicativos de mídia social e informar outras pessoas que estão em uma sessão de trabalho focada.
- **Definir um cronômetro:** Recomendamos usar um cronômetro para a duração escolhida (por exemplo, 30 minutos ou uma hora). Isso serve como um lembrete para permanecer no caminho certo e também oferece um ponto final claro.

4. REVISÃO E REFLEXÃO

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



30-45 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

FERRAMENTA DE CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS

Crie narrativas cativantes que conectem seu público e comuniquem de forma eficaz os valores e a missão da sua marca.



1. RECONHECENDO O PODER DA CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS

Apoie sua 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. DEFINIÇÃO DA HISTÓRIA DA MARCA

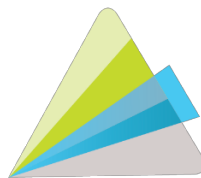
Juntamente com o sua mentorada, identifique os valores fundamentais, a missão e a essência da sua marca ou empresa. Trabalhe em conjunto para criar uma narrativa que ressoe com seu público-alvo e mostre como seus produtos ou serviços atendem a essas necessidades.

3. ESCOLHENDO UMA ABORDAGEM DE CONTAÇÃO DE HISTÓRIAS

Decida o tipo de narrativa que se adapta à marca da sua 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, gerenciamento de mídias sociais, marketing de conteúdo e gerenciamento de ativos digitais.

4. CRIAÇÃO DE APRESENTAÇÕES

Use Prezi ou Canva para criar apresentações envolventes e não lineares que cativam seu público. Contrate o Animoto para criar vídeos com aparência profissional usando imagens, vídeos e texto. Utilize o Hootsuite para agendar e gerenciar conteúdo de mídia social em várias plataformas. Opte pelo StoryChief para centralizar os esforços de narrativa da marca.



ANIMOTO



ASSISTA MAIS

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



60 minutos



Marketing



Dificuldade média

NAVEGANDO NO ALCANCE DO MERCADO

Esta ferramenta permite definir passo a passo o seu público-alvo, garantindo que a sua marca ressoe com quem mais importa.



1. DEFINIÇÃO DO SEGMENTO DE MERCADO

Apoie sua mentorada na identificação do escopo de seu mercado-alvo, entendendo quem são seus clientes ideais. Considere fatores como idade, sexo, localização e nível de renda que se alinham ao seu produto ou serviço.

2. ANÁLISE DE CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS

Mergulhe mais fundo nas características comportamentais do público-alvo do sua mentorada, examinando seus hábitos de compra, motivos para comprar um produto e suas preferências. Identifique as localizações geográficas onde esse público-alvo reside ou interage com frequência. Isto ajuda a adaptar estratégias para atender às preferências regionais específicas.

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](#)



3. EXPLORAÇÃO DO SEGMENTO DE MERCADO

Para uma compreensão mais aprofundada, explore vários tipos de segmentação de mercado.

Isso pode incluir segmentos demográficos, psicográficos, comportamentais e geográficos. Obtenha entendimentos adicionais para ajustar sua abordagem de segmentação.

4. ADAPTANDO A ESTRATÉGIA

Utilize os entendimentos coletados para adaptar sua estratégia de marketing para cada segmento. Elabore mensagens, conteúdo e campanhas que ressoem especificamente com as características identificadas de seu público-alvo.



60-90 minutos



Marketing



Dificuldade difícil

A MARCA VISUAL

Ao usar o Piktochart como uma ferramenta de branding visual, você pode criar gráficos, infográficos e conteúdo visual de qualidade profissional que se alinhem com a identidade da sua marca.



1. PERSONALIZAÇÃO DE CONTEÚDO

Crie uma conta no site do Piktochart. Explore a ampla variedade de modelos criados profissionalmente disponíveis para infográficos, apresentações, relatórios e muito mais. Selecione um modelo que se alinhe ao estilo e à mensagem da sua marca.

2. INCORPORAR IDENTIDADE DE MARCA

Certifique-se de que os elementos de identidade da sua marca, como logotipo, slogan e cores da marca, sejam consistentes em todo o design. Isso cria uma identidade visual coesa e reconhecível. Utilize as ferramentas fáceis de usar do Piktochart para adicionar ícones, imagens, tabelas, gráficos e outros elementos visuais que melhoram o conteúdo e transmitem a mensagem da sua marca de forma eficaz.

3. SELEÇÃO DE TIPOGRAFIA E FONTES

Escolha fontes que se alinhem com a personalidade e o tom da sua marca. Mantenha a consistência no uso de fontes em diferentes seções do design. Crie mensagens concisas e impactantes que ressoem com seu público-alvo. Certifique-se de que a linguagem e o tom usados refletem os valores e a voz da sua marca.

4. EXPORTAR E COMPARTILHAR

Quando estiver satisfeito com seu design, exporte-o no formato de sua preferência (PDF, PNG, etc.). Compartilhe o conteúdo visual em seus canais de marketing, como mídias sociais, sites, campanhas por e-mail e apresentações. Acompanhe o desempenho do conteúdo visual criado usando Piktochart. Analise as métricas de engajamento para avaliar a eficácia de seus esforços de branding.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[“Guia do aluno para começar a usar 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 aproveitar as ferramentas de branding de vídeo de IA do Vimeo Create, você pode criar vídeos cativantes que se alinham com a identidade da sua marca e transmitem suas mensagens de maneira eficaz.



1. EXPLORANDO O VIMEO CREATE

Visite o site Vimeo Create ou baixe o aplicativo. Familiarize-se com os recursos e ofertas da plataforma. Acesse as ferramentas de criação de vídeos e comece a construir seu conteúdo de marca. Selecione o tipo de vídeo que deseja criar (por exemplo, vídeo promocional, postagem em mídia social, etc).

2. PERSONALIZANDO COM ELEMENTOS DE MARCA

Identifique o propósito e a mensagem do vídeo para alinhá-lo aos objetivos de sua marca. Faça upload de suas filmagens, imagens e logotipo para incorporar a identidade de sua marca. Utilize o editor com tecnologia de IA do Vimeo para sugerir cores, temas, fontes e músicas.

3. EDITAR E MELHORAR

Organize e edite seus vídeos para contar uma história convincente. Certifique-se de que o conteúdo do vídeo esteja alinhado com as diretrizes e mensagens de sua marca. Hospede seu vídeo na plataforma Vimeo. Utilize as opções de distribuição para compartilhar o vídeo em vários canais online.

4. EXPORTAR E COMPARTILHAR

Publique o vídeo e compartilhe-o com seu público-alvo. Os recursos da plataforma, incluindo sugestões de edição e opções de distribuição baseadas em IA, oferecem uma solução abrangente para aprimorar seus esforços de branding e marketing por meio de conteúdo de vídeo.

ASSISTA PARA COMEÇAR

[“Como usar o Vimeo Create” por Click2View](#)



[“Tutorial do Vimeo - Tudo o que você precisa saber para começar” por Capture Video and Marketing](#)



60-90 minutos



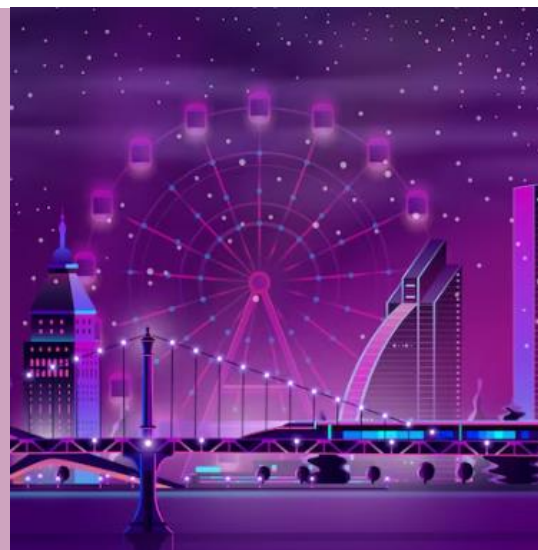
Marketing



Dificuldade difícil

O MÉTODO SANDLER

Esta ferramenta fornece uma abordagem estruturada e ética para vendas que se concentra na construção de relacionamentos fortes e duradouros com os clientes. Ajuda as mentoradas a compreender e atender às necessidades de seus clientes, ao mesmo tempo que capacita o



1. UM RELACIONAMENTO SÓLIDO

Estabelecer e construir uma sólida relação de confiança com o potencial cliente. Fale com simplicidade e transparência, faça muitas perguntas abertas, ouça atentamente o que o lead responde e resuma essas informações, apresentando-as como soluções para a sua necessidade.

2. OS ACORDOS INICIAIS

Defina um pré-acordo com o potencial cliente: local de encontro, objeto do encontro, expectativas e detalhes do produto/serviço e seu preço.

3. A DOR

Entenda os motivos da sua necessidade, quais os obstáculos que ela está encontrando e o que o satisfaz no produto/serviço que escolheu para focar a atenção do cliente na solução e no preço proposto.

4. O PREÇO

Fale de imediato sobre o orçamento, estrutura e soluções (com preços diferenciados) a propor, e estabeleça em que gama pode ser colocado o seu potencial cliente.

5. A DECISÃO FINAL

Informar com precisão e atenção quaisquer passos internos para estruturar a decisão final a propor ao potencial cliente.

6. O CUMPRIMENTO

A venda termina quando as necessidades do cliente são atendidas com seu produto/serviço.

7. PÓS-VENDA

Já agende as próximas reuniões de pós-venda ao receber a ligação do produto/serviço e certifique-se de que o cliente está satisfeito com o atendimento. Manter relacionamento e envolvimento.



45-60 minutos



Autorregulação



Dificuldade média

SAIBA MAIS

[Os 6 principais vídeos do TED Talk para motivar sua equipe de vendas](#)



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

A VENDA SNAP

Uma abordagem prática e adaptável concentra-se em compreender e atender às necessidades dos clientes ocupados e sobrecarregados de hoje.



MANTENHA SIMPLES _



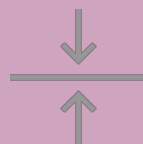
Torne as coisas fáceis e claras para seus clientes.

SEJA VALIOSO _



Destaque-se por ser a pessoa sem a qual seus clientes não podem viver.

SEMPRE LIGADO



Certifique-se de estar sincronizado com os objetivos, problemas e necessidades do seu cliente.

AUMENTAR PRIORIDADES _



Mantenha as decisões mais importantes em mente.

1. SIMPLIFICANDO A MENSAGEM

Aplique o princípio “Simples” simplificando sua mensagem de vendas. Crie uma proposta de valor clara e concisa que comunique como seu produto ou serviço pode resolver os problemas do cliente ou atender às suas necessidades. Evite jargões e complexidade.

2. FORNECENDO SOLUÇÕES VALIOSAS

Concentre-se em agregar valor em cada interação com seus clientes potenciais. Isso envolve compreender seus pontos fracos e mostrar como sua oferta fornece uma solução inestimável. Esteja pronto para responder às suas dúvidas e preocupações de forma eficaz.

3. ESTABELECENDO PRIORIDADES

Demonstre aos seus clientes que eles são uma prioridade. Mostre que você entende as limitações de tempo deles e que interagir com você é um uso valioso do tempo deles.



30-45 minutos



Analisando



Dificuldade média

O FUNIL DE VENDAS

Essa ferramenta ajuda a compreender um processo estruturado que orienta os potenciais clientes pelas etapas de sua jornada de compra.

1. ENTENDENDO O FUNIL DE VENDAS

Antes de escolher estratégias de vendas para cada etapa, você precisa ter um entendimento claro do seu funil de vendas. Saiba o que cada estágio representa, seu propósito e como os clientes em potencial normalmente passam por ele.

TOFU (Topo do Funil): Etapa de Conscientização - É onde você atrai a atenção de potenciais clientes e os torna conscientes de sua marca ou produto.

MOFU (Meio do Funil): Estágio de Consideração - Nesta fase, os clientes em potencial estão considerando seu produto ou serviço e comparando-o com alternativas.

BOFU (Fundo do Funil): Estágio de Decisão - Este é o estágio final, onde os clientes em potencial estão prontos para tomar uma decisão e se converterem em clientes.

2. DEFINIÇÃO DE PESSOAS DO COMPRADOR

Entenda quem são seus clientes ideais criando buyer personas (uma representação do seu cliente ideal). Cada estágio do funil pode ter como alvo uma persona ligeiramente diferente ou ter características únicas. Isso o ajudará a adaptar suas estratégias de acordo.



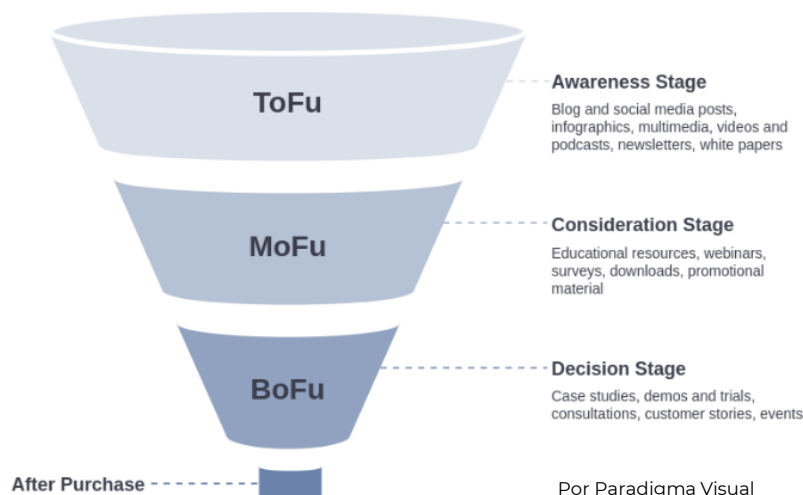
60 minutos



Planejamento



Dificuldade difícil



3. ESTRATÉGIA DE VENDAS PARA CADA ETAPA

TOFU (Estágio de Conscientização)

- Marketing de conteúdo: crie postagens informativas em blogs, vídeos e infográficos para educar seu público sobre seus pontos fracos e como você pode resolvê-los.
- Marketing de mídia social: use plataformas sociais para aumentar o conhecimento da marca e interagir com seu público.
- Publicidade Paga: Invista em anúncios direcionados para atingir um público mais amplo.

MOFU (Estágio de Consideração)

- Marketing por e-mail: envie e-mails informativos, estudos de caso e comparações de produtos para ajudar os clientes em potencial a tomar decisões informadas.
- Webinars e workshops: organize eventos online para mostrar os benefícios do seu produto.
- Campanhas de incentivo a leads: crie campanhas automatizadas de gotejamento para manter os leads engajados e avançando no funil.

BOFU (Estágio de Decisão)

- Chamadas de vendas ou demonstrações: ofereça consultas personalizadas ou demonstrações de produtos para atender a necessidades específicas e fechar o negócio.
- Avaliações e depoimentos de clientes: compartilhe histórias de sucesso e avaliações para construir confiança e credibilidade.

A VENDA SPIN

Uma abordagem prática e adaptável concentra-se em compreender e atender às necessidades dos clientes ocupados e sobrecarregados de hoje.



1. SOLUÇÕES PERSONALIZADAS

Os empreendedores geralmente têm produtos ou serviços exclusivos. A venda *Spin* ajuda você a adaptar suas ofertas às necessidades específicas do cliente. Em vez de usar uma abordagem única, você pode fornecer soluções personalizadas que repercutam em seu público-alvo, o que pode resultar em taxas de conversão mais altas.

Essas perguntas têm como objetivo reunir informações sobre a situação atual do cliente e contextualizar a venda:

- Você pode descrever seu [inserir aspecto relevante] atual?
- Qual é o seu processo atual para [inserir processo relevante]?
- Há quanto tempo você enfrenta esse [inserir problema relevante]?
- Quem está atualmente envolvido no processo de tomada de decisão?

As perguntas sobre problemas visam identificar os pontos fracos, desafios ou problemas do cliente que ele está enfrentando.

- Que desafios ou dificuldades você está enfrentando com [inserir aspecto relevante]?
- Você notou algum problema específico relacionado a [inserir problema relevante]?
- Como [inserir questão relevante] afeta seus negócios ou operações diárias?
- Há algum objetivo ou meta específica que você está lutando para alcançar?

3. EXPLORAÇÃO DAS IMPLICAÇÕES

As perguntas de implicação visam ajudar o cliente a reconhecer as consequências ou implicações dos problemas ou desafios identificados na etapa anterior.

- O que você acha que pode acontecer se **[inserir problema relevante]** não for resolvido?
- Como **[inserir problema relevante]** afeta a produtividade da sua equipe ou seus resultados financeiros?
- Você já considerou o impacto de longo prazo de **[inserir desafio relevante]** em seu negócio?
- Você pode quantificar as implicações de custo ou tempo de não resolver **[inserir problema relevante]**?

4. EXPLORAÇÃO DA NECESSIDADE DE RECUPERAÇÃO

As perguntas de necessidade de solução são elaboradas para explorar os benefícios ou necessidades que o cliente tem e que seu produto ou serviço pode atender.

- Como nossa solução impactaria positivamente a eficiência da sua equipe?
- Você consegue imaginar os benefícios de usar nosso produto ou serviço para



60 minutos



Autorregulação



Dificuldade difícil

CONSULTE MAIS
INFORMAÇÃO

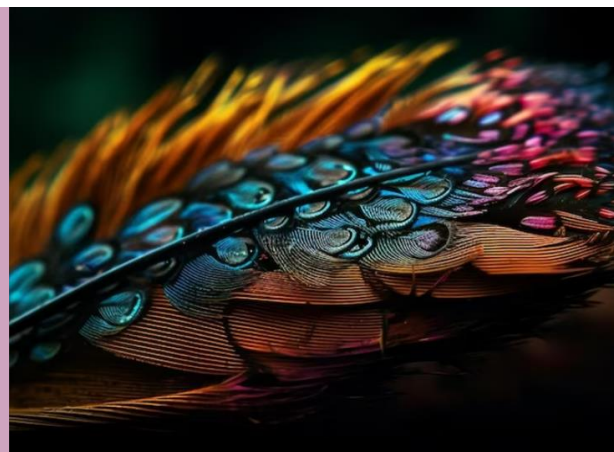
["Venda SPIN: Guia completo para 2022"](#)



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

ÉTICA NAS INDÚSTRIAS CRIATIVAS

Esta atividade ajudará a mentoria (a) a enfrentar os desafios éticos que podem surgir no espaço do empreendedorismo criativo para o sua mentorada.



1. QUESTÕES MAIS IMPORTANTES

Transparência

- Seja aberto e honesto em suas práticas comerciais. Divulgue informações sobre seus produtos, serviços e preços de forma clara.

Privacidade do cliente

- Proteja os dados e a privacidade dos seus clientes. Cumpra os regulamentos de proteção de dados.
- Respeite os direitos autorais e os direitos de propriedade intelectual. Não use o trabalho de outra pessoa sem permissão.

Compensação Justa

- Pague salários justos e forneça compensações justas aos funcionários, freelancers e parceiros.

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 e mitigue conflitos de interesse que possam surgir em suas negociações comerciais.

Aprendizado contínuo

- Mantenha-se informado sobre questões éticas e tendências em seu setor para adaptar suas práticas de acordo.

EXERCÍCIO: DILEMA ÉTICO

1. Como designer ou artista, você tem experiência com a fronteira entre inspirar-se no trabalho de outras pessoas e cometer plágio?
2. O que você faria se se deparasse com isso?

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Não seja um idiota](#)



[Crença, atitude e intenção em relação às indústrias criativas](#)



35-50 minutos



Habilidades de

Empreendedorismo



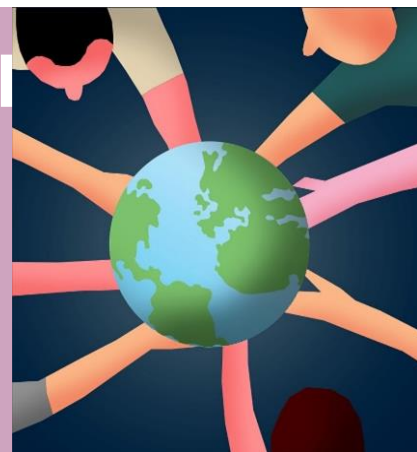
Dificuldade média



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

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Esta ferramenta ajuda você a ensinar sua mentorada a desenvolver a consciência dos benefícios da responsabilidade social corporativa.



1. DEFINIÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) NA INDÚSTRIA CRIATIVA

Significa que além de buscar o lucro e o sucesso, você também está ciente do efeito que suas atividades 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 sendo elaborada a legislação que tornará a RSE menos voluntária. É, portanto, inteligente adoptar uma abordagem mais ampla ao que já se está a fazer no domínio da RSE.

3. DICAS PARA DAR UM LUGAR MAIOR À RSE NA SUA EMPRESA

- Mapeie o que você já está fazendo;
- Fique perto de suas atividades principais;
- Faça isso juntos;
- Diga (não) o que você faz em termos de RSE;
- Comece hoje.

4. PERGUNTAS PARA DISCUTIR

- Até que ponto você já está ciente das possibilidades da RSE?
- Que valor acrescentado pode significar RSE para si?
- Como você poderia começar com as 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 oferece dicas para ensinar sua mentorada a promover a diversidade sobre deficiência, LGBTQ + e outras experiências de minorias distintas na indústria criativa.



1. DIVERSIDADE NAS INDÚSTRIAS DE ARTE E CRIATIVAS

A maioria dos/das freelancers trabalha na indústria criativa.

Esses criativos não aparecem na maioria das estatísticas.

Embora, em termos de emprego, estes criativos tenham menos oportunidades de diversificação.

Eles/Elas não têm funcionários permanentes.

2. COMECE:

- Pense: se as pessoas com quem você trabalha têm diversidade de experiências:

Qual mercado você está perdendo e quais qualidades de outros poderiam ajudar a promover seu trabalho para novos públicos?

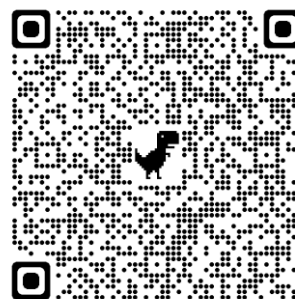
- Fale: como você pode elevar as minorias e aqueles que estão em desvantagem?

Essas pessoas, por sua vez, serão capazes de abrir novos mercados para você e ajudá-la a compreender uma gama mais ampla de experiências.

- Reconheça preconceitos inconscientes.

3. PERGUNTAS PARA DISCUTIR

- Discuta as dicas de 'Primeiros passos'
- O que você acha difícil?
- Qual é a sua experiência com a diversidade?



["Diversidade Criativa" pela Federação das Indústrias Criativas](#)



35-50 minutos



Habilidades de Empreendedorismo



Dificuldade média

ASSISTA MAIS

[Wendy Knight Agard. "De dentro para fora: diversidade, inclusão e pertencimento". TEDxKanata](#)



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

DIREITO AUTORAL

Como empresário ou freelancer, sua mentorada precisa saber sobre direitos de imagem.



1. DIREITOS AUTORAIS

Seus direitos:

Ao criar uma obra literária, científica e artística original, como poemas, artigos, filmes, músicas ou esculturas, você está protegido por 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 durante a vida do autor mais 70 anos.

Proteção Automática: Os direitos autorais são concedidos automaticamente na criação de uma obra qualificada e nenhum registro formal é necessário.

Direitos Exclusivos: Os proprietários dos direitos autorais têm direitos exclusivos para reproduzir, distribuir, exibir e adaptar suas obras. Outros precisam de permissão para usar ou reproduzir essas obras.

Direitos Digitais: A Diretiva também aborda questões relacionadas com os direitos digitais, incluindo os direitos e responsabilidades das plataformas online e dos prestadores de serviços.

Direitos morais: Os criadores na Europa têm direitos morais, incluindo o direito de serem atribuídos como autores 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 você faria se alguém o usasse incorretamente?
1. Como você se protege 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, violação com Copyright.eu](#) 

[Compreendendo os princípios básicos dos direitos autorais](#) 



45-60 minutos



Habilidades de

Empreendedorismo



Dificuldade média



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

ÉTICA E SEGURANÇA ONLINE

Como empresário ou freelancer, ser ativo online é indispensável, mas no que a sua 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 de outras pessoas;
7. Certifique-se de que as mensagens sejam claras;
8. Crie postagens apropriadas;
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 gerenciadores de senhas para proteger suas senhas;
3. Esteja alerta às ameaças online;
4. Use firewalls e software de segurança;
5. Instale atualizações de software;
6. Faça backup de seus sistemas.


ASSISTA MAIS

[6 devem assistir às palestras do TED sobre privacidade de dados](#) 

3. PERGUNTAS PARA DISCUTIR

- Discuta as regras de 'Etiqueta Online' e os conselhos de 'Fique Seguro'
- Você já experimentou algo desagradável na internet?
- Você segue essas regras? Por que ou por que não?
- Você sente falta de alguma habilidade 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
HABILIDADES
SÓCIO-CULTURAIS

DESIGUALDADES DE GÊNERO 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 autônoma ou freelancer.
- Alguns investigadores entendem que existe uma desigualdade sistêmica no setor criativo, com barreiras distintas para aqueles que nele trabalham. A estas fragilidades somam-se assimetrias relacionadas com classe, raça, gênero, idade, nacionalidade ou outras.
- Convidamos você a refletir sobre sua experiência particular. **Como mulher ou pessoa não binária no setor artístico e criativo, que obstáculos você enfrenta relacionados ao seu gênero, raça/etnia, idade e/ou habilidade?**

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

- Um inquérito belga mostra que uma em cada quatro mulheres que trabalham no setor cultural sofreu assédio sexual.

Esses dados lembram você de histórias específicas? Tente lembrar-se. Agora, convidamos você a imaginar mudanças que poderiam acontecer com mais mulheres ou pessoas não binárias em posições de liderança ou de tomada de decisão.

3. AS DESIGUALDADES PODEM LEVAR À AUTOEXPLORAÇÃO

- 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 outros problemas.
- **Com base na sua experiência, os níveis de estresse são elevados no setor criativo? Você tem mais questões em mente que podem contribuir para condições de trabalho difíceis?**

DESIGUALDADES DE GÊNERO E CONDIÇÕES DE TRABALHO



4. PAPÉIS E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

- 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 gênero influenciam estes padrões, por exemplo, a ideia de que as mulheres são mais organizadas e cuidadosas e que os homens são mais criativos.
- **Você já pensou sobre os estereótipos de papéis de gênero no setor criativo? Você acredita que a disseminação desses estereótipos pode ser um problema para a carreira de mulheres e pessoas não-binárias?**

5. ESTEREÓTIPOS E MÍDIA

- Em 2019, a Rede Europeia de Peritos em Cultura e Audiovisual referiu-se aos estereótipos de gênero 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.
- Glamouroso, 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.
- **Você pode listar três produtos de mídia que cobrem o trabalho criativo de uma forma realista?**



60 minutos



Conhecimento



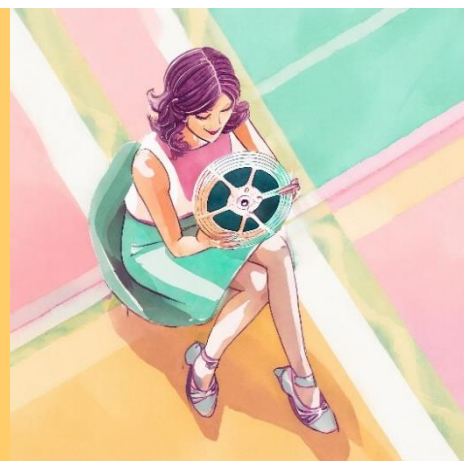
Dificuldade média



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

IGUALDADE DE CARRETEL

Esta ferramenta de mentoria foi concebida para promover a consciencialização sobre a representação das mulheres na indústria cinematográfica, especialmente como criadoras de conteúdos. É conduzido em um ambiente de mentoria em grupo, com um(a) mentor(a) orientando várias mentoradas através de uma série de etapas práticas.



1. INTRODUÇÃO

O foco da ferramenta é aumentar a compreensão e o reconhecimento das disparidades de gênero no mundo cinematográfico.

2. FAVORITOS PESSOAIS

- Favoritos de todos os tempos, abrangendo gêneros, épocas e estilos.

3. INFLUÊNCIA DAS MULHERES

- Depois de criar suas listas, oriente as mentoradas a investigarem os filmes para verificar se foram escritos, produzidos e/ou dirigidos por uma mulher.
- Incentive as mentoradas a considerar também a paridade de gênero em outras funções por trás das câmeras.
- As mentoradas podem usar fontes como IMDb, sites oficiais de filmes ou bancos de dados confiáveis de filmes para obter essas informações.
- Aconselhe as mentoradas a usarem seus smartphones ou computadores para coletar esses dados.

4. DISCUSSÃO DE ENTENDIMENTOS

- Assim que a fase de pesquisa estiver concluída, convoque as mentoradas para uma discussão em grupo sobre as suas descobertas.
- Espera-se que os orientandos compartilhem 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 mentoradas não terão representação feminina significativa em funções de criação de conteúdo. Incentive as mentoradas a refletirem sobre quaisquer padrões emergentes ou disparidades nas suas preferências.

5. REFLETINDO SOBRE AS IMPLICAÇÕES

- Inicie uma conversa onde as mentoradas possam refletir sobre as consequências das suas descobertas.
- Nos casos em que os filmes selecionados pelas mentoradas apresentam de fato uma representação feminina substancial em funções de criação de conteúdo, enfatize os filmes contemporâneos e populares durante esta etapa.
- Envolve as mentoradas em discussões sobre tópicos como:

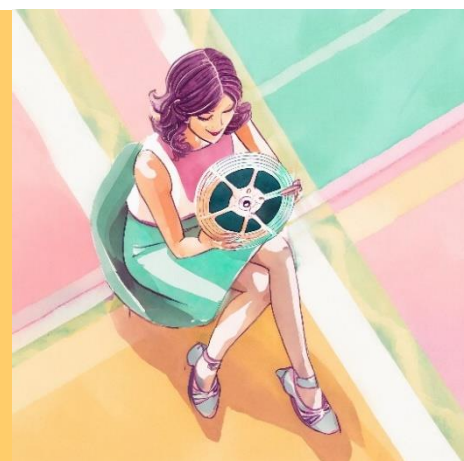
1. As possíveis razões para a sub-representação de filmes realizados por mulheres nas suas listas.
2. Como os filmes criados por mulheres diferem daqueles feitos por homens.
3. O que estas descobertas revelam sobre as disparidades de gênero na indústria cinematográfica.

6. INFORMAÇÕES DA INDÚSTRIA



- Oferecer uma visão geral das disparidades de gênero prevaletentes 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 gênero 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 mentoradas a estarem mais atentas ao seu consumo de mídia 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 CINEMÁTICA:

- “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 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 trecho de filme apresentando tais estereótipos, conduzindo a uma discussão que aprofunda a persistência e evolução dessas caracterizações. Também incentiva as mentoradas a identificar filmes e personagens que desafiam estereótipos, considerar as suas implicações e abordar a interseccionalidade.

2. MOSTRA DE ESTEREÓTIPO

- Comece com um clipe de filme conciso sobre representações estereotipadas de mulheres no cinema.
- Discuta brevemente as impressões imediatas que ele transmite.

3. IDENTIFICAÇÃO DE ESTEREÓTIPOS

- Peça às mentoradas para listarem os estereótipos associados às mulheres no filme com base no clipe e no seu conhecimento.

4. DISCUSSÃO SOBRE ESTEREÓTIPOS

- Participe de uma discussão focada para analisar os estereótipos identificados (por exemplo, estereótipos como esposa, mãe, guerreira, mulher promíscua, etc.).
- Discuta se essas caracterizações ainda prevalecem ou estão evoluindo no cinema contemporâneo.

5. EXEMPLOS ANTI-ESTEREOTÍPICOS

- Peça às mentoradas que identifiquem personagens femininas que desafiam os estereótipos tradicionais.
- Incentive as mentoradas a articular as suas perspectivas sobre a razão pela qual acreditam que estas personagens femininas se desviam dos estereótipos tradicionais.

6. AVALIAÇÃO CRÍTICA

- Participe de uma breve discussão sobre se essas personagens femininas não estereotipadas realmente se libertam das convenções de gênero.
- 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 e dissecar os estereótipos de género predominantes atribuídos às personagens femininas no cinema. Incentiva as mentoradas a desenvolverem uma lente crítica para avaliar as representações dos meios de comunicação e a defenderem ativamente representações mais autênticas e diferenciadas. Em última análise, procura facilitar escolhas e discussões de filmes mais ricas 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, CÂMERA, EQUIPE

Esta ferramenta ajuda a criar consciência sobre a relação entre o número e o tipo de personagens femininas na tela e as contribuições das mulheres como diretoras, roteiristas e produtoras. Incentivar o pensamento crítico sobre a representação de gênero no cinema.



1. INTRODUÇÃO

Esta atividade foi concebida para examinar a relação entre o número e o tipo de personagens femininas na tela e a presença de mulheres em papéis importantes nos bastidores, como diretoras, roteiristas e produtoras. Incentiva as 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

- Trechos de tela de *Lady Bird* e *Three Billboards Outside Ebbing, Missouri*.
- Inicie uma discussão entre as mentoradas para determinar qual filme foi escrito e/ou dirigido por uma mulher e qual foi escrito e/ou dirigido por um homem.

3. ANÁLISE DE PERSONAGEM E PRODUÇÃO

- Peça às mentoradas que examinem as listas de elenco, prestando atenção à distribuição de gênero nos filmes.
- Envolver as mentoradas em uma discussão abrangente sobre a quantidade e caracterizações dos papéis femininos nos filmes. Incentive a análise de como esses personagens se alinham ou desafiam os estereótipos e normas de gênero.
- Simultaneamente, investigar a presença de mulheres nos papéis de produção do filme e o impacto do seu envolvimento na narrativa.

4. REFLEXÃO SOBRE AS CORRELAÇÕES

- Estimule as mentoradas a contemplar as possíveis conexões entre a representação de personagens femininas na tela e a composição de gênero da equipe de produção do filme.
- Incentive as mentoradas a compartilhar abertamente seus entendimentos, observações e conclusões.

5. ENTENDIMENTOS E 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 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=dkYplypHPoYfLZIX>

2. PESQUISA QUE PODE SER USADA 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 mentoradas no desenvolvimento de uma marca pessoal forte que se alinhe com suas habilidades, valores e objetivos. Isso as ajudará a se destacar e causar uma impressão memorável.



1. AUTOAVALIAÇÃO E CLAREZA

- Comece ajudando sua mentorada a compreender a importância da marca pessoal e como ela pode impactar sua carreira e seus objetivos.
- Guie-as através de um processo de autoavaliação para identificar seus pontos fortes, habilidades, paixões, valores e qualidades únicas.
- Incentive-as a refletir sobre 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 característicos)?

2. A PROPOSTA DE VALOR

- Trabalhe com sua 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 percebido aos olhos dos outros?

3. PRESENÇA ON-LINE

- Ensine sua mentorada sobre a importância de uma forte presença online, especialmente em plataformas como LinkedIn e blogs ou sites pessoais.
- Oriente-as na otimização de seus perfis de mídia social 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. PASSO DE ELEVADOR E HISTÓRIA PESSOAL

- Ajude 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

EXPLORANDO LIMITES

Este exercício deve ajudar as mentoradas 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



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 mentoradas em pequenos grupos (3-4 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 mentoradas a compartilhar suas experiências ou pensamentos sobre o tópico.
- 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 todos as 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 mentoradas a criar um plano de ação pessoal sobre como elas podem melhorar suas habilidades de definição de limites e discussão.

8. ENCERRAMENTO (5 MIN)

- Conclua o exercício com uma sessão final de perguntas e respostas, permitindo que as mentoradas façam quaisquer perguntas restantes.
- Agradecer a todas pela participação e comprometimento com o crescimento pessoal.



60-90 minutos



Autoconsciência



Dificuldade média

CONSTRUINDO CONFIANÇA & RESILIÊNCIA

Embora todas as jornadas artísticas podem ser desafiantes, este exercício ajuda a promover a resiliência e a capacidade de recuperar de



1. QUEBRA-GELO E DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Comece a sessão com uma recepção calorosa e um breve quebra-gelo para estabelecer relacionamento. Pergunte à mentorada sobre suas atuais atividades criativas e o que ela espera alcançar em sua jornada artística.

2. FORÇAS E REALIZAÇÕES

Encoraje a mentorada a partilhar uma ou duas realizações das quais se orgulha nos seus esforços criativos. Discuta como essas realizações refletem suas habilidades e potencial.

3. IDENTIFICAÇÃO DE OBSTÁCULOS

Peça à 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 impossibilidade.

4. AFIRMAÇÕES

Trabalhe em conjunto para criar afirmações positivas personalizadas que contrariem diretamente o obstáculo identificado. Por exemplo, se a mentorada luta contra dúvidas, uma afirmação poderia ser: "Sou talentosa e capaz de criar arte significativa".

5. EXERCÍCIO DE VISUALIZAÇÃO

Oriente a mentorada através de um breve exercício de visualização. Peça-lhes que fechem os olhos e visualizem-se superando com confiança o obstáculo identificado. Incentive-as a visualizar sua resiliência diante dos desafios.

6. COMPARTILHAMENTO DE MODELO

Compartilhe uma breve história de um artista ou profissional criativo de sucesso que enfrentou contratempos, mas demonstrou notável resiliência e confiança em seu trabalho. Destaque as lições que a

7. DEFINIÇÃO DE METAS E PLANO DE AÇÃO

Ajude a 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 encerrar a sessão, ofereça palavras de encorajamento e apoio. Lembre as mentoradas de seus pontos fortes, potencial e do impacto positivo que elas podem causar por meio de suas atividades criativas.

9. ACOMPANHAMENTO

Ofereça-se para acompanhar a mentorada após a sessão para ver como ela está progredindo 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 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 MENTORADA

Peça à mentorada para liderar discussões sobre tópicos de interesse, permitindo-lhes demonstrar liderança e facilitar conversas significativas



1. DEFINIÇÃO DE EXPECTATIVAS

O objetivo de uma discussão liderada pela mentorada é capacitá-la a assumir a liderança na condução da conversa e na definição da agenda. Explique à mentorada o propósito e a estrutura da discussão liderada pela mentorada. Enfatize que elas liderarão a conversa e que sua função é fornecer orientação e apoio.

2. SELEÇÃO DE TÓPICO

Incentive a mentorada a escolher um tópico relevante que deseja discutir. Pode estar relacionado aos seus objetivos, desafios, aspirações profissionais ou a uma habilidade específica que desejam desenvolver.

3. ESCLARECIMENTO DE OBJETIVOS

Peça à mentorada para descrever o que espera alcançar através da discussão.

Elas estão buscando conselhos, entendimentos ou soluções de brainstorming? Isso ajudará a definir o rumo da conversa.

4. PREPARAÇÃO DE PONTOS DE DISCUSSÃO

Oriente a 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)

No início, peça à mentorada que apresente o tema e os seus objetivos. Ouça ativamente enquanto elas apresentam seus pontos de discussão e expressam seus pensamentos.

6. COMPARTILHAMENTO FACILITADO (20-30 MIN)

Incentive a mentorada a liderar a conversa apresentando seus pontos de discussão e fazendo perguntas. Compartilhe seus entendimentos, experiências e conselhos em resposta a cada ponto.

7. DIÁLOGO ABERTO (10-15 MIN)

Convide a mentorada a fazer perguntas de acompanhamento, buscar esclarecimentos ou se aprofundar em aspectos específicos 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 mentorada a sintetizar as informações em etapas viáveis.

9. FEEDBACK E ORIENTAÇÃO (10 MIN)

Forneça feedback sobre as habilidades de discussão da mentorada, incluindo sua facilitação, formulação de perguntas e envolvimento. Ofereça entendimentos ou sugestões adicionais conforme necessário.

10. CONCLUSÃO DE PENSAMENTOS (10 MIN)

Encerre a discussão compartilhando suas impressões e percepções gerais. Ofereça incentivo e apoio para o crescimento da 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: ENCONTRANDO PROPÓSITO NA SUA VIDA

Um guia de mentoria para discutir propósito e significado com suas mentoradas.



1. INTRODUÇÃO

- Segundo a cultura japonesa, todos temos um ikigai dentro de nós. É a RAZÃO DE SER de cada um(a). 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 encanta e motiva, que dá alegria por estar vivo. É o que faz você 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 dia a dia e no seu trabalho e responda às perguntas do Diagrama IKIGAI:

O que você ama fazer?
O que o MUNDO precisa que você faça?
O que você pode ser PAGO para fazer?
O que você é BOM em fazer?

3. IMPORTANTE: INTERSEÇÕES

- Entre o que você AMA fazer e o que o MUNDO precisa que você faça = **MISSÃO**.
- Entre o que o MUNDO precisa que você faça e o que você pode ser PAGO para fazer = **VOCAÇÃO**.
- Entre o que você pode ser PAGO para fazer e o que você é BOM em fazer = **TRABALHO**.
- Entre o que você é BOM em fazer e o que você 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



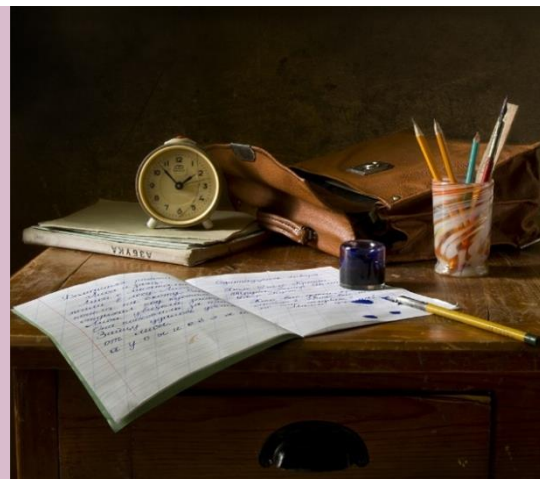
Auto-reflexão



Dificuldade média – difícil

NO SAPATO DE OUTRA PESSOA

Esta é uma ferramenta para intervenção em grupo.



PASSO 1: A EXPERIÊNCIA

A mentorada conta uma experiência.

Os seguintes pontos são abordados:

- Fatos: O que aconteceu?
- Ação: O que você mesmo fez?
- Sentimento e experiência: O que a situação significa para você?
- Pergunta: Qual questão precisa de mais investigação?

PASSO 2: FAZER PERGUNTAS

Você deve fazer 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 dos outras participantes
Coloque-se no lugar do apresentador(a).

Eles são baseados nos seguintes pontos:

- Sentimento e experiência: O que a situação significaria para você?
- Ação: O que você faria se estivesse nessa situação?
- Julgamento: Como você responderia à pergunta feita (etapa 1)?
- Visão: Quais são as razões por trás disso? Qual é a sua visão?

As participantes ouvem e fazem perguntas esclarecedoras conforme necessário. Não há discussão.

PASSO 4: A ESSÊNCIA

Todos levam alguns minutos para formular qual é a essência e compartilhá-la.

As seguintes perguntas podem ajudar:

- No que você está pensando?
- O que você deve levar a sério?
- Que coragem é necessária para fazer justiça a isso?
- O que deve ser abandonado?
- O que você tem que enfrentar?
- O que é preciso?

PASSO 5: FECHAMENTO

Finalmente, todos as participantes compartilham o que aprenderam.



45-60 minutos



Solução de problemas



Dificuldade média

O MODELO

Com esta entrevista, você se deixa inspirar por pessoas que o precederam nisso e cujos sonhos se tornaram realidade.



1. INTRODUÇÃO

Para realizar o seu sonho é importante deixar-se inspirar por pessoas que o precederam neste sonho tornado realidade. Elas são os exemplos, modelos com os quais você pode aprender.

2. FORMULÁRIO DE ENTREVISTA

1. Sente-se em pares (mentor/a-mentorada ou 2 mentoradas).

1. Decida quem é a pessoa A e quem é B.

1. A pessoa A faz as perguntas e ouve, mas não responde. Se a pessoa B tiver terminado de falar, você poderá fazer mais perguntas para saber mais, depois disso, deixe a outra pessoa falar novamente.

3. PERGUNTAS

Pense em alguém que te toca, que você admira, um modelo na sua área.

Perguntar:

- O que você admira nesta pessoa?
- De que forma ele(s)/ela(s) inspiram você?

ASSISTA MAIS

[Dyan de Nápoles. "Quem inspira você? Por que heróis, modelos e mentores\(as\) são importantes". TEDxDrewMiddleSchool](#)



4. APLICAÇÃO DE ENTENDIMENTOS

Após a entrevista, discuta o que você aprendeu e como você pode aplicar as lições e a inspiração de seus modelos em sua própria vida e na busca de seus sonhos.

Este exercício é uma forma poderosa de promover o crescimento e o desenvolvimento pessoal, aprendendo com aqueles que você admira. Ajuda você a identificar qualidades e percepções específicas que podem ajudá-la a realizar seus objetivos e sonhos.

DICAS

Visualize também seu mentor ideal, por:

- Fotos;
- Retratos;
- Fragmentos de filme;
- Símbolos.



60 minutos



Estilo de comunicação



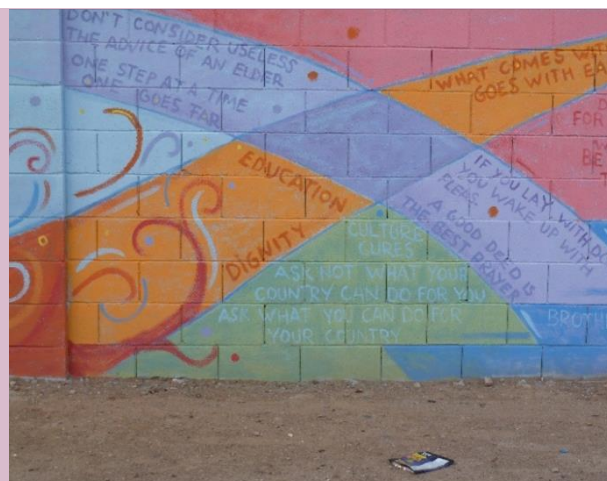
Dificuldade média



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

AVANÇAR

O método 'Feed Forward' funciona excelentemente em um grupo de mentoradas e leva pouco tempo.



1. INTRODUÇÃO

Com o método *Feed Forward*, suas 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

As suas mentoradas devem perguntar ao maior número de pessoas possível como elas podem conseguir o que desejam em 15 minutos.

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, elas decidem que conselhos podem usar.

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

'[O que te trouxe aqui, não vai te levar lá](#)'.



DICAS PARA SUA MENTORADA

- **Abordagem proativa:** É importante ser proativo. Pedir conselhos às pessoas mostra que você está disposto a aprender e aberto a novas ideias.
- **Gratidão:** Agradeça às pessoas que dedicam seu tempo para compartilhar seus conselhos, mesmo que você 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 você aprenda com os outros, ganhe nova imaginação e continue a se desenvolver.



60 minutos



Crescimento – resolução de problemas



Dificuldade média

FERRAMENTA DE DESENHO

Esta ferramenta funciona em um grupo de mentoradas que gostam de visualizar. Nenhum talento de desenho é necessário.



COMO FUNCIONA: VARIAÇÕES

1. DESENHO

Desenhe você mesmo e a outra pessoa com quem você trabalha. Escreva palavras com ela. Desenhe como você gostaria:

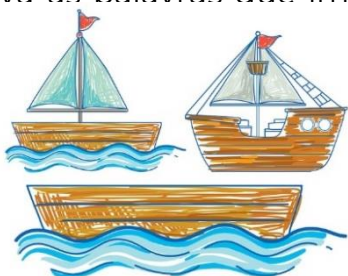
- O que precisa acontecer para chegar a este ponto?
- O que você já pode usar e o que ainda pode desenvolver?

2. OBJETO NO CENTRO

Cada um desenha o objeto de sua própria perspectiva. Pendure-os e discuta-os entre si. Faça a transferência para as coisas do dia a dia.

3. TRÊS PALAVRAS

- Vocês desenharam um ao outro sem olhar o desenho (desenhando no colo embaixo da mesa).
- Quando o desenho terminar, escreva três palavras que lhe vierem à mente ao ver o desenho.
- Então você discute o desenho + palavras.
- Depois, escreva as palavras que importam juntas.



4. DETERMINADA SITUAÇÃO

- As 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...).
- O questionador continua a fazer perguntas na metáfora (para onde está indo 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

CONCLUSÃO

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Esta ferramenta pode ajudar a verificar os resultados e conclusões da mentoria, geralmente relativa a um projeto, programa, iniciativa ou conjunto de atividades.



1. FASE DE PREPARAÇÃO

- Você e a mentorada participaram de reuniões introdutórias para se conhecerem pessoal e profissionalmente.
- Interesses, experiências e valores comuns foram identificados para fortalecer a conexão mentor(a)-mentorada.
- A comunicação aberta e honesta foi incentivada e ambas as partes se sentem confortáveis.

2. FASE DE NEGOCIAÇÃO

- Você e a mentorada tiveram conversas abertas e honestas sobre as expectativas do relacionamento 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 seus objetivos de curto e longo prazo para o relacionamento de mentoria.
- Foram agendadas reuniões ou avaliações periódicas de acompanhamento.
- Um plano ou roteiro de mentoria foi desenvolvido de forma colaborativa entre você e a mentorada.
- Você e a mentorada identificaram medidas potenciais de sucesso.

3. FASE DE CRESCIMENTO

- Novas habilidades e conhecimentos foram adquiridos por meio de mentoria
- Mudanças comportamentais positivas na mentorada foram demonstradas
- Conquistas e sucessos foram devidamente comemorados.

4. ENCERRAMENTO

- Projetos, promoções ou certificações são concluídos.
- São coletados comentários de você e de sua mentorada sobre 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 HABILIDADES

Esta ferramenta ajuda a avaliar as competências adquiridas durante um processo de mentoria, pois é crucial tanto para você como para o sua mentorada. Ela fornece uma maneira estruturada de avaliar o progresso e identificar áreas de melhoria.



1. ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS

Comece identificando as habilidades ou 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 mentorada. Um exemplo de esquema poderia ser:

- ☐ Construindo e nutrindo equipes
- ☐ Comunicação Eficaz
- ☐ Pensamento Inovador
- ☐ Criatividade
- ☐ Colaboração
- ☐ Impacto de condução
- ☐ Delegação Efetiva
- ☐ Tomando iniciativa
- ☐ Incentivar a inclusão e a diversidade
- ☐ Produtividade
- ☐ Inteligência Emocional
- ☐ Adaptabilidade
- ☐ Responsabilidade
- ☐ Gestão de riscos
- ☐ Liderança

2. DISCUSSÃO SOBRE HABILIDADES

Em resumo, discutir as competências adquiridas é a base de um relacionamento de mentoria bem-sucedido. Ela garante que a orientação permaneça focada, orientada para objetivos e adaptável às novas circunstâncias. Ele capacita a mentorada a crescer e se desenvolver de maneira significativa, guiado por feedback, autoconsciência e uma compreensão clara de suas habilidades.

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

GRADE DE POSICIONAMENTO

A Ferramenta Grade de Posicionamento capacita mentores(as) e mentoradas a explorar e compreender de forma colaborativa o posicionamento do seu setor em termos de dinheiro e significado/valores.



1. INTRODUÇÃO À FERRAMENTA DE GRADE DE POSICIONAMENTO

Explique à sua 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: Dinheiro e Significado/Valores. Use um mural para criar duas linhas perpendiculares, formando um eixo X e Y. Rotule um eixo como “Dinheiro” e o outro como “Significado/Valores”.

2. DEFINIÇÃO DA DIREÇÃO DESEJADA

Envolve sua mentorada em uma discussão sobre a direção desejada em termos de dinheiro e significado/valores. Peça-lhes que identifiquem onde gostariam de avançar na grelha e expliquem o seu raciocínio para essa nova posição.

3. AVALIAÇÃO DE SENTIMENTOS E ALINHAMENTO

Envolve-as numa conversa sobre as compensações entre mais dinheiro e mais significado/valores e se certas posições se sentem mais alinhadas com as suas aspirações. Discuta medidas viáveis que elas podem tomar para se aproximarem de seus objetivos, seja isso envolvendo buscar oportunidades alinhadas com dinheiro ou buscar funções alinhadas com seus valores.

4. REFLETIR E PLANEJAR O FUTURO

Refleta com sua mentorada sobre os entendimentos obtidos no exercício de posicionamento. Ajude-as 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 sua mentorada a integrar esse entendimento na sua tomada de decisões e no planejamento de carreira.

SAIBA MAIS

[Mapeando sua posição competitiva](#)



[Quadro mural](#)



45 minutos



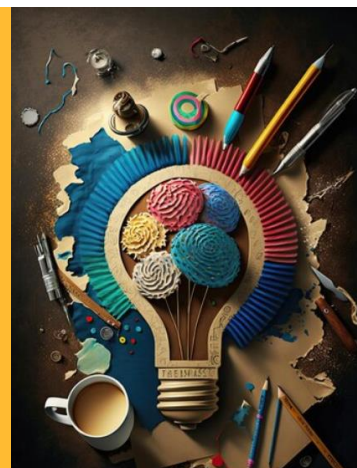
Priorização



Dificuldade média

MÉTRICAS DE DESEMPENHO(I)

As métricas de desempenho permitem avaliar o sucesso de uma atividade ou processo. Elas são amplamente utilizados em vários campos para monitorar o progresso em direção aos objetivos.



1. DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS

Comece identificando claramente os objetivos ou resultados que deseja medir. Os objetivos devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, realistas e com prazo (SMART).

2. IDENTIFICAÇÃO DE 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. COLETA DE DADOS

Implementar um sistema para coletar os dados necessários para calcular as métricas. Isto pode envolver o uso de software, ferramentas de monitoramento ou registro manual de dados.

4. ANÁLISE DE DADOS

Colete dados e analise-os para avaliar se você está no caminho certo para atingir seus objetivos. Esta etapa envolve a comparação dos dados atuais com as metas definidas.

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

Seguindo essas etapas, as mentoradas podem acompanhar com eficácia seu desempenho, tomar decisões baseadas em dados e permanecer alinhadas com 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.



45-60 minutos



Planejamento



Dificuldade média

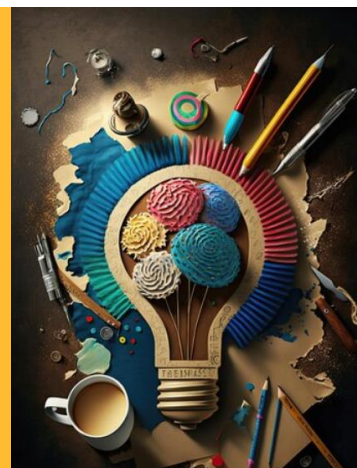
CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[Exemplos de indicadores para medidas de mentoria e coaching.](#)



MÉTRICAS DE DESEMPENHO(II)

As métricas de desempenho permitem avaliar o sucesso de uma atividade ou processo. Elas são amplamente utilizadas em vários campos para monitorar 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 Corporativa
Gerenciamento

CONSULTE MAIS INFORMAÇÃO

[O que é um KPI? Definição e exemplos](#)



45-60 minutos



Planejamento



Dificuldade média

AMOSTRA

Um grupo focal é uma técnica de pesquisa qualitativa usada para coletar dados e informações por meio de discussões em grupo estruturadas e orientadas sobre um tópico ou tema específico.



1. DETERMINANDO A DIREÇÃO

No contexto de um grupo focal, esta primeira fase normalmente envolve o estabelecimento de objetivos claros e a definição do escopo e da finalidade do grupo focal.

- Qual é o problema?

2. SELEÇÃO DE GRUPOS DE FOCO

A etapa consiste no processo de seleção das participantes para um grupo focal. É crucial garantir que o grupo focal seja composto por indivíduos 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 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 DE FOCO PILOTO

A etapa consiste na realização de um grupo focal piloto ou de teste antes da efetiva execução do grupo focal principal.

- O que adicionar/remover?
- Que ordem perguntar?

5. GRUPO FOCAL DE CONDUÇÃO

Durante esta etapa, as participantes se reúnem para participar de uma 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 coletados 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 justifiquem os custos incorridos.



1. DEFINIÇÃO DO CÁLCULO DO RETORNO DO INVESTIMENTO / RETURN ON INVESTMENT (ROI)

Identifique os custos relevantes: Comece reunindo todos os custos associados ao programa de mentoria. Isso inclui custos diretos, como tempo do(a) mentor(a) e da mentorada, materiais de treinamento, despesas administrativas e qualquer tecnologia ou software usado para 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 habilidades.

2. CÁLCULO DO ROI

Subtrair os custos totais dos benefícios totais: Calcule o benefício líquido subtraindo 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.

$$\text{ROI: } \frac{\text{Benefício Líquido} = \text{Benefícios Totais} - \text{Custos Totais}}{\text{Custos totais}}$$

Monitorar 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. INTERPRETANDO O ROI

Um ROI positivo (maior que 1) indica que os benefícios superam os custos, o que significa que o programa de mentoria vale a pena 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 você está avaliando o ROI. Alguns benefícios podem levar algum tempo para se materializarem, portanto considere os impactos de curto e longo prazo.



45-60 minutos



Contabilizando



Dificuldade média



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

DESENHO A RODA DA SUA VIDA

Ensine suas mentoradas a desenhar a roda da vida, uma técnica sólida para compreender uma visão holística de sua vida.



A Roda da Vida é uma ferramenta que ajuda a avaliar diversas áreas da vida, como carreira, relacionamentos, saúde e desenvolvimento pessoal, entre outras. Você pode atribuir uma pontuação para cada área, refletindo o seu nível de satisfação. Isto ajuda a identificar quais áreas 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 sua estabilidade financeira, gestão de dinheiro, poupança, investimentos e bem-estar financeiro geral. Reflete sua capacidade de gerenciar despesas e planejar o futuro.

3. SAÚDE

A saúde abrange o bem-estar físico e mental. Inclui aspectos como exercícios, nutrição, descanso, controle do estresse, saúde mental e condicionamento físico geral.

4. VIDA SOCIAL

Sua vida social envolve interações com uma rede mais ampla de amigos, conhecidos e grupos sociais. Reflete seu nível de envolvimento e satisfação nas atividades sociais.

5. CRESCIMENTO PESSOAL

O crescimento pessoal abrange autoaperfeiçoamento, aprendizado e desenvolvimento pessoal. Envolve definir e atingir metas, expandir seu conhecimento e evoluir continuamente.

6. ESPIRITUALIDADE

A espiritualidade inclui sua conexão com seu eu interior, crenças pessoais, valores e senso de propósito. Pode abranger crenças religiosas ou filosóficas, meditação, atenção plena e um senso de significado na vida.

7. DIVERSÃO E RECREAÇÃO

Esta área representa atividades de lazer, hobbies e atividades divertidas que proporcionam relaxamento e entretenimento. É reservar um tempo para fazer coisas que você ama e que lhe trazem alegria.

8. CONTRIBUIÇÃO/COMUNIDADE

Esta área está relacionada ao seu envolvimento na comunidade e ao impacto positivo que você causa nos outros. Envolve voluntariado, retribuir e contribuir para causas importantes para você.



30-60 minutos



Auto-avaliação



Fácil – dificuldade média

DESENHANDO A RODA DA SUA VIDA

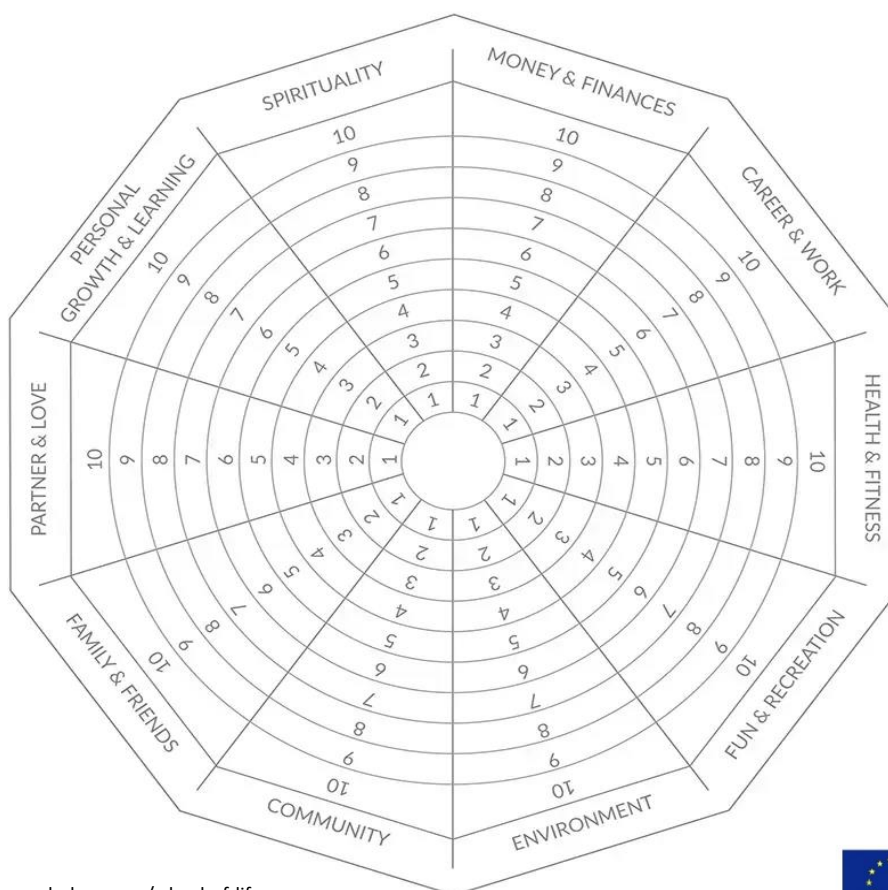
Ao utilizar a Roda da Vida, o indivíduo pode avaliar seu nível de satisfação em cada uma dessas áreas para identificar quais delas podem precisar de mais atenção e aprimoramento. Esta abordagem holística ajuda os indivíduos a trabalhar para alcançar uma vida equilibrada e harmoniosa.

SUGESTÃO

- A imagem anexa é apenas uma sugestão. As áreas a incluir na roda poderão ser personalizadas de acordo com as necessidades de cada 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 todas as outras colunas de realização de vida aumentem?
- O passo seguinte é determinar ações para 24 horas, fácil, 1 semana, médio fácil e 1 mês, desafiando aumentar esta coluna.

IMPORTANTE

Todas as ações devem ser focadas e alcançáveis. É comum que as mentoradas fiquem vagando ou sugiram metas inalcançáveis.



TÉCNICA PLANO B

Essa técnica é um plano de ação passo a passo que envolve dividir metas maiores em etapas menores e alcançáveis. Isso ajuda as mulheres a se sentirem fortalecidas à medida que progredem, evitando sentimentos de opressão. Torne o projeto concreto e alcançável.



Este plano de ação deve começar com uma carta, sempre no presente, dizendo:

“Eu, (escreva seu nome) em (data) daquele ano, tenho essa formação, moro em tal lugar, tenho esse carro, faço tais atividades, quanto maior o número de detalhes, maior a possibilidade de conferência SMART.”

1. INTRODUÇÃO

- Dê as boas-vindas à sua 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. EXPLICAÇÃO DA TÉCNICA

- Apresente o conceito de “Ponto B”. Explique que representa o estado ou objetivo futuro desejado que a mentorada pretende alcançar.

3. REFLEXÃO DO ESTADO ATUAL

- Incentive a sua mentorada a refletir sobre a sua situação atual e identificar áreas que deseja melhorar ou mudar.
- Discuta seus pontos fortes, desafios e aspirações.

4. DEFINIÇÃO DO PONTO B GLAS

- Oriente sua mentorada a definir metas específicas do “Ponto B” que se alinhem com suas aspirações.
- 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 aprimorar minhas habilidades em marketing digital e aumentar minhas chances de promoção.”

5. DIVIDINDO METAS NO PLANO DE AÇÃO

- Para cada meta do “Ponto B”, ajude sua mentorada a dividi-la em etapas menores e viáveis.
- Discuta possíveis obstáculos e estratégias para superá-los. Exemplo: identifique cursos on-line, aloque 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 elas podem entrar em contato se precisarem de orientação.

7. CONCLUSÃO E PRÓXIMOS PASSOS

- Discuta como a sua mentorada planeja administrar seu tempo para atingir seus objetivos, incentivando-a a usar ferramentas como calendários ou aplicativos de gerenciamento de tarefas.
- Estabeleça um método de responsabilização e acompanhamento do progresso, como check-ins regulares.



30-60 minutos



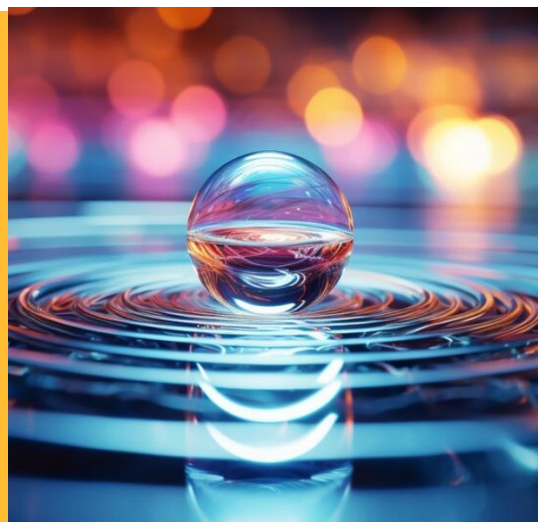
Definição de metas



Dificuldade média

MOMENTO NO FLUXO

Esta ferramenta ajuda você a orientar as mentoradas na exploração de seus estados de desempenho máximo e na compreensão dos fatores que contribuem para eles.



1. INTRODUÇÃO À FERRAMENTA DE MOMENTO “NO FLUXO”

- Explique à sua 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 mentorada para lembrar e descrever pelo menos um em momento específico em que se sentiu “no fluxo”. Incentive-as a escolher uma experiência onde suas habilidades, felicidade e absorção se encontram harmoniosamente.

2. ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA “NO FLUXO”

- Oriente sua mentorada a refletir sobre as circunstâncias e o ambiente do momento In Flow. Ajude-as a identificar quais fatores contribuíram para a criação desse estado.
- Faça perguntas como: O que você estava fazendo? Com quem você estava? Onde você estava? Quais foram suas emoções?

3. CONEXÃO COM VALORES ESSENCIAIS

- Ajude sua mentorada a conectar a experiência “no fluxo” com seus valores fundamentais e prioridades pessoais. Discuta como a atividade se alinhou com seus valores e por que foi tão significativa para ela.

4. RECRIAÇÃO DO MOMENTO “NO FLUXO”

- Incentive a sua mentorada à considerar se é possível recriar momentos do momento “no fluxo” nas circunstâncias atuais. Discuta possíveis estratégias ou atividades que possam se alinhar com suas habilidades, paixões e valores.

5. VISUALIZAÇÃO DE ESTAR “NO FLUXO”

- Discuta a importância de reconhecer e realizar atividades que levem a momentos “no fluxo”. Incentive sua mentorada a buscar oportunidades que lhe permitam aproveitar seus pontos fortes e alcançar o desempenho máximo.



45 minutos



Criatividade



Dificuldade média

O QUE DEFINE O SUCESSO? E EU O TENHO?

Técnicas do Sucesso é uma ferramenta que contribui para a projeção do que significa sucesso para cada mulher, entendendo sua subjetividade e singularidade.



1. EXERCÍCIO

Convide a mentorada a pensar em 10 características de sucesso que ela ou uma mulher de sucesso deveriam ter; estas podem ser características que já possuem ou que aspiram. Sempre pergunte:

O que essa característica significa para você, 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 dez características escritas no topo das colunas, ela deverá avaliá-las de zero a dez.

ASSISTA MAIS Séries de Palestras do TFD:

[O que é sucesso?](#)



60 minutos



Auto-capacitação



Dificuldade média

CAPACITANDO COM A COLAGEM

Nesta sessão de mentoria, você guiará um grupo de mentoradas através da técnica de colagem para aumentar seu senso de empoderamento e auto-estima. Esta atividade criativa e introspectiva os ajudará a refletir sobre seus pontos fortes, objetivos e fontes de inspiração.



1. INTRODUÇÃO

- Comece explicando o propósito da sessão: explorar e celebrar suas fontes de empoderamento.
- Crie um ambiente seguro e inclusivo para compartilhamento e autoexpressão.

2. EXPLICAÇÃO DO EXERCÍCIO

- Apresente 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 daquilo que as capacita e inspira.

3. COLETA DE IMAGENS

- Forneça uma variedade de revistas e materiais impressos.
- Instrua as mentoradas a folhear os materiais e recortar imagens, palavras e frases que ressoem com seu senso de capacitação e objetivos.

MATERIAL NECESSÁRIO:

- Revistas, jornais ou imagens impressas;
- Bastões de cola ou fita adesiva, tesoura, cronômetro;
- Cartazes ou folhas grandes de papel;
- Marcadores, lápis de cor ou giz de cera.

4. CRIAÇÃO DE COLAGEM

- Distribua os cartazes ou folhas grandes de papel para cada 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, escritos ou decorações adicionais.

5. COMPARTILHAMENTO E DISCUSSÃO

- Assim que as colagens estiverem concluídas, dê a cada mentorada a oportunidade de partilhar a sua colagem com o grupo.
- Após cada apresentação, convide o grupo a fazer perguntas e 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 mentoradas a identificarem os principais conclusões e entendimentos sobre suas próprias fontes de empoderamento.
- Discuta como elas podem integrar esses entendimentos em suas vidas diárias e continuar a cultivar o empoderamento.
- Esta técnica incentiva as mentoradas a se expressarem de forma criativa enquanto refletem sobre suas forças e aspirações internas. O objetivo é proporcionar um ambiente de apoio para as mulheres se conectarem, celebrarem as jornadas umas das outras e saírem da sessão com um elevado senso de empoderamento e autoestima.



75 minutos



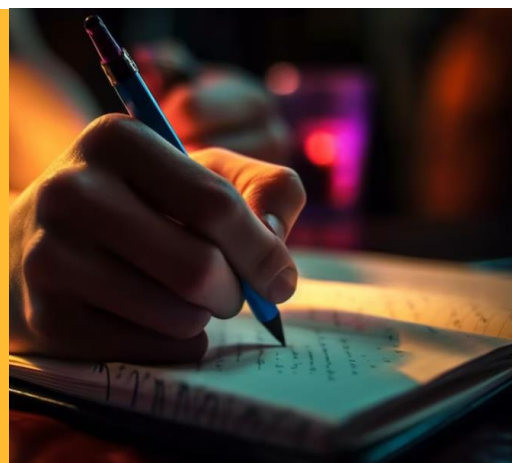
Fortalecimento



Dificuldade média

DIÁRIO REFLEXIVO

Este exercício permite que tanto o(a) mentor(a) quanto a mentorada registrem seus pensamentos, experiências e percepções ao longo do processo de mentoria. Ajuda você a obter clareza, identificar padrões e acompanhar o progresso a ser estabelecido desde o início da orientação.



1. UMA ROTINA DE DIÁRIO

Incentive você e sua mentorada a reservar um tempo regular para registrar no diário. Pode ser diário, semanal ou após sessões ou marcos significativos de mentoria. A consistência é a chave para capturar a evolução dos pensamentos e emoções ao longo do tempo.

2. FORNECENDO INSTRUÇÕES

Ofereça algumas instruções de registro no diário para começar. Isso pode incluir perguntas como:

- Quais são seus objetivos atuais para o relacionamento de mentoria?
- O que você aprendeu na última sessão de mentoria?
- Que desafios você está enfrentando e como planeja superá-los?
- Que pontos fortes ou habilidades você percebeu desenvolvendo dentro de você?

3. HONESTIDADE E ABERTURA

Enfatize a importância de serem honestos e abertos em suas reflexões. Garanta-lhes que o diário é um espaço privado para autodescoberta e que elas podem compartilhar seus pensamentos sem medo de julgamento.

4. PROGRESSO E RETROCESSO

Incentive as mentoradas a não apenas comemorarem seus sucessos e progressos, mas também a refletirem sobre quaisquer contratempos ou obstáculos que encontrarem. Discutir desafios pode levar a entendimentos valiosos e oportunidades de crescimento.

5. DISCUTINDO AS ESCRITAS NO DIÁRIO

Durante a fase de encerramento do relacionamento de mentoria, reserve tempo para você e a mentorada revisarem todos os lançamentos no diário. Isso ajudará a reconhecer o crescimento delas e a jornada que vocês percorreram juntos.

6. TEMAS E PADRÕES

Incentive vocês dois/duas a identificarem temas e padrões recorrentes em suas reflexões. Isto pode incluir mudanças de atitudes, mudanças de prioridades ou áreas de melhoria consistente.

7. A AUTO-REFLEXÃO DA MENTORADA

Como mentores(as), você pode facilitar a autorreflexão da mentorada fazendo perguntas sobre suas anotações no diário:

- Como você se sente em relação ao progresso que fez para alcançar seus objetivos?
- Houve alguma surpresa ou realização durante o processo de mentoria?
- Como você imagina aplicar o que aprendeu após o término do relacionamento de mentoria?

8. DEFININDO OBJETIVOS FUTUROS

Com base nos conhecimentos obtidos a partir do seu diário reflexivo, ajude a 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

CARTAS DE APRECIÇÃO

Este exercício oferece a você e à sua mentora a oportunidade de expressar sua gratidão, refletir sobre a jornada de mentoria e reconhecer o crescimento e a aprendizagem alcançados em conjunto.



1. REFLETINDO SOBRE A MENTORIA

Antes da reunião, você e sua mentorada devem refletir individualmente sobre os entendimentos adquiridos, os desafios enfrentados e o crescimento vivenciado durante a mentoria.

2. ESCREVER SUAS 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, compartilhe percepções pessoais obtidas com a orientação, lições aprendidas e quaisquer mudanças significativas de perspectiva ou habilidades. Destaque quaisquer conquistas, marcos ou avanços resultantes do relacionamento de mentoria.

3. EXPRESSANDO CRESCIMENTO E COMPARTILHANDO INTENÇÕES FUTURAS

Discuta como a orientação contribuiu para o crescimento pessoal e profissional, incluindo novas habilidades, aumento de confiança e expansão de conhecimento. Peça à mentorada para mencionar como as experiências da mentoria serão aplicadas no futuro.

4. LEITURA E DISCUSSÃO DE CARTAS

Revezem-se na leitura de suas cartas de agradecimento em voz alta. Reserve tempo para reflexão e discussão após a leitura de cada carta.

5. COMPARTILHANDO IMPACTO

Compartilhe quaisquer entendimentos obtidos com a leitura das cartas e discuta como a orientação impactou cada um de vocês em nível pessoal e profissional.

6. DISCUTINDO PRÓXIMOS PASSOS

Discuta a possibilidade de manter 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 você e sua mentorada tenham um lembrete tangível da experiência.

8. DEFINIÇÃO DE ENCERRAMENTO E INTENÇÕES FUTURAS

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 que você e sua mentorada mapeiem visualmente os principais marcos, conquistas e momentos memoráveis ao longo da jornada de mentoria, promovendo a reflexão e celebrando o crescimento.



1. COLETA DE MATERIAIS

Colete marcadores, lápis de cor, post-its, fichas e quaisquer fotografias ou lembranças que tenham significado para sua jornada de mentoria.

2. REFLETINDO SOBRE A JORNADA

Reserve um momento para refletir individualmente sobre os principais momentos, conquistas e marcos vivenciados ao longo do relacionamento de mentoria.

3. QUADRO DE CRONOGRAMA COM PRINCIPAIS MARCOS

Desenhe uma linha horizontal na folha de papel ou na ferramenta digital para representar a linha do tempo. Peça à mentorada para colocar post-its ou fichas ao longo da linha do tempo para representar os principais marcos, conquistas e momentos significativos. Abaixo de cada marco principal, adicione post-its menores ou fichas com detalhes de apoio, como lições aprendidas, desafios superados e crescimento pessoal vivenciado.

4. INSERINDO VISUAIS

Se você tiver fotografias ou lembranças que representem momentos específicos, anexe-as à linha do tempo perto das entradas relevantes.

5. DISCUTINDO CADA MARCO

Começando do início da linha do tempo, revezem-se na discussão de cada marco importante e no compartilhamento de percepções, emoções e pensamentos associados a esse momento. Reflita sobre como cada marco contribuiu para o seu crescimento, tanto individualmente quanto como dupla de mentores(as). Discuta quaisquer entendimentos obtidos ou

6. CAPTURANDO DESAFIOS E APRENDIZAGEM

Enfrente quaisquer desafios ou obstáculos que você enfrentou ao longo do caminho. Discuta como esses desafios levaram a oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal.

7. RESUMINDO A VIAGEM

Reflita sobre como a relação de mentoria contribuiu para o desenvolvimento pessoal e profissional da mentorada. Aqui estão algumas perguntas que podem ajudar a facilitar essa reflexão:

- Como evoluíram seus objetivos e expectativas iniciais?
- Que habilidades ou conhecimentos específicos você adquiriu durante a orientação que não possuía antes?
- Como o apoio do/da seu mentor(a) contribuiu para a sua confiança em assumir novas responsabilidades, projetos ou funções?
- Como o relacionamento de mentoria contribuiu para o seu crescimento como indivíduo?



Auto-avaliação



Dificuldade média



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

SESSÃO DE OPINIÃO

Este exercício permite que você e sua mentorada mapeiem visualmente os principais marcos, conquistas e momentos memoráveis ao longo da jornada 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 ao(à) mentor(a) e à mentorada tempo suficiente para reunirem os seus pensamentos e refletirem sobre a sua jornada.

2. PREPARAÇÃO

Tanto você como a sua 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 ainda precisam de atenção?
- **Aprendizados:** Que novas habilidades, conhecimentos ou percepções foram adquiridos?
- **Crescimento:** Como 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 usando as seguintes instruções:

- **Observações de abertura:** Comece com uma introdução calorosa e positiva. Expresse gratidão pela oportunidade de fazer parte da jornada de mentoria.
- **Compartilhando Conquistas:** Faça com que a mentorada compartilhe suas conquistas e sucessos que foram possíveis através da mentoria. Discuta como essas conquistas se alinham com seus objetivos

Discutindo Desafios: Aborde quaisquer desafios enfrentados durante a orientação. Isto pode incluir obstáculos que foram superados ou áreas que ainda requerem atenção.

Refletindo sobre os aprendizados: Compartilhe entendimentos e novas habilidades que foram adquiridas durante a mentoria. Discuta como esses aprendizados influenciaram a abordagem da mentorada em sua área ou carreira.

Destacando o Crescimento: Fale sobre o crescimento pessoal e profissional ocorrido a partir da mentoria. Discuta mudanças na mentalidade, confiança e capacidades.

Dando Feedback: Tanto você 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 da mentorada para o futuro, como ela pretende aplicar seus aprendizados e quais objetivos ela tem além da orientação. Em seguida, resuma as principais conclusões e itens de ação.

60-90 minutos
Autoconsciência e comunicação
Dificuldade média