

## guia de orientações

### programa de mentoria

Caras *Mentoras*,

A REDE Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens congratula-se de poder contar com a vossa disponibilidade, experiência e *know-how* na segunda edição do projecto “de Mulher para Mulher” (dMpM2).

Este projecto é um dos contributos da REDE para promover a igualdade entre mulheres e homens e para tornar mais activa a participação cívica e política das jovens mulheres, já que as diferenças de género ao nível da participação são significativas. Este desequilíbrio, que fragiliza a qualidade da democracia, não desaparecerá apenas por via das iniciativas legislativas; para que mulheres e homens disponham de iguais oportunidades de participação cívica, é necessário que as cidadãs e os cidadãos se envolvam directamente na promoção da igualdade.

De seguida apresentam-se algumas informações, de carácter prático, acerca do programa de mentoria.

A Equipa de Projecto estará sempre disponível para clarificar as suas questões e facultar o apoio necessário ao longo deste processo.

Esperamos que a relação de mentoria que irão estabelecer com a vossa *mentorada* seja um processo gratificante e de aprendizagem recíproca.

*Bom Trabalho!*



## a mentoria

Considera-se normalmente que o termo **Mentoria** tem a sua origem na mitologia grega. Quando Ulisses decide realizar a sua viagem pede a um sábio grego chamado Mentor que se ocupe da educação do seu filho durante a sua ausência. O conceito de mentor/a entrou na linguagem comum para simbolizar a pessoa estimada e cultivada que guia e aconselha uma pessoa mais jovem e menos experiente. Actualmente, considera-se que o termo é provavelmente originário do trabalho de Fenelon (escritor francês do séc. XVIII). Note-se ainda que mentores eram comuns em África, muito antes da civilização grega.

Independentemente da origem do termo, quase todas as pessoas conseguem identificar uma pessoa adulta que, em determinado momento das suas vidas, teve um impacto significativo na sua evolução pessoal. Mentores ou Mentoras podem ser pessoas amigas, familiares, colegas de trabalho, educadores ou educadoras, personalidades históricas ou contemporâneas...

A Mentoria tornou-se ainda num método eficaz para auxiliar colaboradores/as na fase de integração numa empresa, na evolução na carreira, na resolução de problemas...

## objectivos do programa de mentoria

O programa de Mentoria procura constituir um espaço onde as experiências do domínio político e público possam ser transmitidas entre mulheres. Assim sendo, os seus principais objectivos são:

- ☉ Sensibilizar as jovens mulheres para as questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no contexto nacional, europeu e internacional;
- ☉ Contribuir para a integração das preocupações e necessidades particulares das jovens mulheres nos processos de decisão em diferentes tipos de organizações;
- ☉ Aumentar a participação das jovens mulheres nos processos de decisão;
- ☉ Desenvolver as competências das jovens mulheres;
- ☉ Contribuir para a criação e fortalecimento de redes de apoio para as jovens mulheres;
- ☉ Promover a comunicação e cooperação intra e intergeracional entre mulheres;
- ☉ Sensibilizar os rapazes e os homens para a importância das questões da igualdade de género, nomeadamente as que se referem à reconciliação entre responsabilidades familiares, profissionais, e pessoais/cívicas.



## questões práticas

Pretende-se que o Programa de Mentoria tenha uma **duração de doze (12) meses**, entre Setembro de 2009 e Setembro de 2010, já que os programas que apresentam uma duração igual ou superior são os que têm um impacto mais positivo. Neste sentido, ao longo deste período de tempo, sugerimos que tenham lugar **entre oito (8) a doze (12) encontros** (sendo que o número máximo de encontros é meramente indicativo, podendo ter lugar mais do que doze encontros), com um intervalo temporal de quatro (4) a seis (6) semanas, pelo que, mensalmente, *mentora* e *mentorada* deverão reservar um espaço na sua agenda para a relação de mentoria.

Para além disso, é desejável que o par de mentoria estabeleça **contacto** com um intervalo de **duas (2) a três (3) semanas** através dos meios que considerarem adequados (**telefone, telemóvel, e-mail, fax, ...**).

O programa de mentoria deverá ser planificado e regularmente supervisionado, permitindo, deste modo, a criação de relações mais próximas e evitando a desmotivação do par. Cabe, assim, à Equipa de Projecto contactar regularmente as *mentoras* e as *mentoradas* para aferir o seu nível motivacional e introduzir, caso se verifique essa necessidade, eventuais alterações neste processo.

O processo da relação de mentoria implica uma relação de proximidade entre duas ou mais pessoas. Como qualquer relação desenvolve-se ao longo de quatro fases: nascimento, envolvimento, manutenção e término. Evidentemente que estas fases não são estanques e, frequentemente, coexistem.

Note-se que não há uma “fórmula” para construir a relação de mentoria. As indicações facultadas deverão ser adaptadas a cada relação, às necessidades e objectivos das *mentoradas* e ao contexto de trabalho e experiência de cada *mentora*.

Saliente-se ainda que cada *mentora* tem a liberdade de abordar estas questões da forma que considerar mais adequada à *mentorada*, às suas características pessoais, ao seu contexto de trabalho, à sua experiência profissional...

## *nascimento*

Durante esta fase lançam-se as bases para relação de mentoria. Para que as coisas decorram da melhor forma possível há que despender algum tempo partilhando aspectos como as expectativas de ambas, objectivos para a mentoria...



Caso a mentorada ainda não tenha objectivos específicos para o programa, **a mentora**, em trabalho simultâneo com a equipa do projecto, **deverá ajudá-la a defini-los**.

Nesta fase revela-se ainda importante definir as regras e os termos em que a relação se irá estruturar (como irão estabelecer contacto, melhor dia/horário para contactar, quais as questões que poderão ser abordadas por e-mail ou telefone, qual o local dos encontros, assuntos/temas, calendário de férias, tarefas a levar cabo entre os encontros, entre outros aspectos).

### Em síntese, neste fase dever-se-á...

- ... estabelecer a relação, dar-se a conhecer e conhecer a *mentorada*;
- ... definir objectivos para o ano de mentoria;
- ... definir questões de carácter prático para a mentoria.

### **envolvimento**

Depois da relação se ter estruturado de forma positiva, a mentoria entra na segunda fase: o envolvimento.

Desde o início que o duo de mentoria trabalha para aprofundar o nível de conhecimento interpessoal, para planear actividades específicas e para definir objectivos para o ano de trabalho conjunto.

Durante esta fase deverá existir um aprofundamento da relação e o início das actividades de mentoria propriamente ditas.

As actividades a serem realizadas ficam a cargo da *mentora* e *mentorada*, assim como a sua organização e calendarização. No entanto, a REDE sugere que sejam abordados temas específicos:

- Ⓜ Percurso escolar e formativo da *Mentorada*;
- Ⓜ Percurso profissional, envolvimento em actividades de tempos livres e actividades sociais da *Mentorada*;
- Ⓜ Competências pessoais, profissionais e na relação com os outros da *Mentorada* (ex.: liderança, assertividade, comunicação, gestão de reuniões, polivalência, flexibilidade, formulação de candidaturas, apresentação de moções...);



- ☉ Rede de relações da *Mentorada* (sua extensão, coesão e diversidade);
- ☉ Principais actividades diárias/semanais de uma mulher (Mentora) envolvida na vida pública (observação dessas actividades);
- ☉ Organização e formas de funcionamento do poder político a nível nacional, europeu e internacional:  
*Ex.: O que são? Que organismos existem? Como funcionam esses organismos? Como se tem acesso a esses organismos? Como se influencia dentro desses organismos?*
- ☉ Organização e formas de funcionamento de Organizações Não Governamentais, Associações Juvenis e Movimentos (ex.: Lobby Europeu das Mulheres) a nível nacional, europeu e internacional:  
*Ex.: O que são? Que organismos existem? Como funcionam esses organismos? Como se tem acesso a esses organismos? Como se influencia dentro desses organismos?*
- ☉ Gestão da imagem e dos Média;
- ☉ Apoio na identificação, desenvolvimento e apresentação dos projectos de intervenção a elaborar para o projecto “de Mulher para Mulher”;
- ☉ As questões de **género** na vida pública e privada;
- ☉ Outros objectivos que a *mentorada* tenha ou venha a ter para a mentoria.

Paralelamente, a *mentora* deverá auxiliar a *mentorada* a identificar eventuais semelhanças e diferenças nos seus percursos (até ao momento), a análise da possibilidade de adopção de novas estratégias por parte da *mentorada* e suas consequências a curto e médio prazo, as vantagens e desvantagens da participação na vida pública.

#### Em síntese, neste fase dever-se-á...

- ... definir questões e actividades para a mentoria (ler documentação, assistir a uma sessão plenária, inscrever-se numa acção de formação...);
- ... discutir questões relacionadas com a participação cívica e política;
- ... reflectir acerca das actividades realizadas e conhecimentos adquiridos e integrá-los no programa de mentoria.

## **manutenção**

Esta é a fase mais longa da relação. Durante esta fase deverá continuar a prossecução dos seus objectivos.

Tanto a *mentora* como a da *mentorada* irão necessitar de competências para sustentar a relação no tempo. Entre essas competências destacamos:

- Ⓜ Capacidade para ouvir;
- Ⓜ Capacidade de auto-análise;
- Ⓜ Capacidade para aceitar críticas;
- Ⓜ Capacidade de avaliar a saúde da relação de mentoria;
- Ⓜ Capacidade para dar e pedir *feedback* frequente e atempado;
- Ⓜ Capacidade para resolver problemas.

### **Em síntese, neste fase dever-se-á...**

... resolver ou ajudar a *mentorada* a resolver os problemas que surjam na relação ou no decorrer das actividades do programa.

## **término**

Algumas relações de mentoria terminam no final do período estipulado para o programa de mentoria. No entanto, *mentoras* e *mentoradas* podem escolher permanecer em contacto depois do término da sua interacção formal.

### **Em síntese, neste fase dever-se-á...**

- ... preparar o final da relação com antecedência;
- ... redefinir as regras para o futuro da relação;
- ... integrar as actividades realizadas e fazer um balanço do ano de colaboração.

## instrumentos de acompanhamento/monitorização do programa de mentoria

Ao vosso dispor terão um conjunto de instrumentos que facilitará todo o processo do programa de mentoria.

### 1 \_ FICHA INDIVIDUAL DE MENTORA

Com este instrumento pretende-se reunir um conjunto de dados que irão facilitar o contacto entre a *mentora*, a *mentorada* e a *equipa de projecto*, conhecer as expectativas da *mentora* em relação à *mentorada*, à relação de mentoria, ao desenvolvimento do projecto final, e à REDE.

Solicitamos que anexe o seu *curriculum vitae* a este instrumento.

### 2 \_ DEFINIÇÃO DE OBJECTIVOS PARA O ANO DE MENTORIA

Este instrumento deverá ser preenchido pela *mentorada* com o auxílio da *mentora*.

A definição de objectivos assume-se como uma actividade de extrema relevância para contribuir para o sucesso daquilo que a *mentorada* pretende alcançar com a participação neste projecto.

Os objectivos deverão ser, dentro do possível, **SMART**, ou seja, ESPECÍFICOS (Specific), MENSURÁVEIS (Measurable), ALCANÇÁVEIS (Attainable), RELEVANTES (Relevant) e COM LIMITE DE TEMPO (Target Dates).

Os objectivos deverão ser **SMART**. Isso significa que cada objectivo deve ser:

**a) ESPECÍFICO (Specific) – DEVE SER FACILMENTE COMPREENDIDO, CONCISO E NÃO AMBÍGUO.**

Dizer especificamente aquilo que deverá ser assumido e atingido.

Ex.: *organizar duas sessões de sensibilização*

**b) MENSURÁVEL (Measurable) – DEVE SER MENSURÁVEL DE MODO A NÃO HAVER DÚVIDAS SOBRE SE SE ALCANÇOU OU NÃO O OBJECTIVO**

Geralmente os métodos de medição para os objectivos incluem a qualidade, o custo, a quantidade e o tempo...

Ex.: *Contar com, pelo menos, 50 pessoas presentes*

**c) ALCANÇÁVEL (Attainable) – NÃO DEVE SER NEM MUITO DIFÍCIL NEM DEMASIADO FÁCIL**

Os objectivos fáceis não desafiam nem motivam. Os demasiado difíceis frustram.

Ex.: *Reduzir os toques do telefone para cinco (5) antes de atender*

**d) RELEVANTE (Relevant) – O OBJECTIVO DEVE ESTAR SINTONIZADO COM OS RESTANTES OBJECTIVOS PESSOAIS E PROJECTOS**

Ex.: *Contactar com duas (2) pessoas relacionadas com a minha área de intervenção*

**e) COM LIMITE DE TEMPO (Target Dates) – DEVERÃO EXISTIR LIMITES, PRAZOS FINAIS ESPECÍFICOS PARA A CONCLUSÃO**

Ex.: *Contactar com duas (2) pessoas relacionadas com a minha área de intervenção até 31 de Dezembro*



Para que possamos acompanhar a definição destes objectivos e para que, no final do Projecto, possamos aferir o seu grau de concretização estes deverão ser indicados em função de cada área apontada. Não é necessário ter definido objectivos para todos os pontos, mas dever-se-á tentar abarcar o máximo de áreas possível. Caso a *mentorada* tenha objectivos que não se enquadram nas áreas pré-definidas, poderá incluí-los no campo “Outras”.

### 3 e 4 \_ FICHA DE ACOMPANHAMENTO DA RELAÇÃO DE MENTORIA

Este instrumento deverá ser preenchido **bimestralmente** pela *mentorada* e pela *mentora*, sendo que existem documentos diferenciados para cada uma das intervenientes.

No caso da *mentora*, o presente instrumento tem como fim reunir e sistematizar algumas informações sobre a relação de mentoria, para que, caso seja necessário, se introduzam algumas alterações que poderão ser significativas para o sucesso do programa. Entre as informações a facultar nomeamos o número, periodicidade e duração média dos encontros, tipo de actividades realizadas até ao momento, questões e temas abordados, relação destes temas com o projecto final em desenvolvimento, e uma avaliação acerca da relação de mentoria.

Desta forma, sugerimos que, de dois em dois meses, proceda ao preenchimento deste documento e no-lo envie.

### 5 \_ FICHA DE PRESENÇAS DAS SESSÕES DE MENTORIA

Este instrumento deverá ser preenchido e assinado pela *mentora* e pela *mentorada* no final de cada uma das sessões de mentoria, indicando a data e quais os principais temas abordados e/ou actividades desenvolvidas.

Tal como já foi supra referenciado, o número máximo de encontros (12) é meramente indicativo, sendo que, caso seja possível haver um maior número de encontros, este facto potenciará a relação, assim como os benefícios que advirão da mesma.

