

Modulo 6 "Ser Mentor"



Ser Mentor

Porquê ser mentor/a?

Há muitos **benefícios decorrentes da mentoria** para quem deseja ser mentor/a :



Aumento da **auto-confiança**



Aumento da **percepção e conhecimento do 'eu'**



Desenvolvimento da competência de liderança



Desenvolvimento da aquisição de fortes competências de comunicação



Desenvolvimento das qualidades próprias de bom/boa ouvinte



Conhecimento de **novas e diferentes perspectivas**



Crescimento da rede de contactos pessoal



Aumento da **satisfação no trabalho**



Aprendizagem com outras pessoas

Papel do/a mentor/a em vários tipos de integração

Mentores/as devem ter em consideração os **seguintes objetivos**, com vista a desenvolver a **autonomia** de mentorandos/as ao longo da mentoria :

Aprendizagem de idioma local

Socialização

Integração e inclusão comunitária



Cada relação mentor/a-mentorando/a é **específica**, pelo que se recomenda que as atividades sejam centradas nas **necessidades práticas** do/a mentorando/a, por exemplo, necessidade de locomoção, compra de alimentos ou pagamento de contas. Estas atividades do dia-a-dia apesar da abordagem pragmática, permitem a aprendizagem do **idioma local**, a **socialização** e a **integração e inclusão comunitária**.

Relação da mentoria

Estabelecer uma relação de mentoria eficaz requer uma **organização adequada**, **requer empenho e requer tempo e esforço por parte das pessoas envolvidas**, ao mesmo tempo que envolve um entendimento comum dos seus **papéis e limites**.

Como podem os/as mentores/as efetivamente ajudar?

Dando prioridade na **aprendizagem da língua local e na procura/adaptação no mercado de trabalho**

Incentivando a proatividade e **autonomia**

Fornecendo um **feedback honesto**

Definindo **expetativas**

Estudar os indivíduos acompanhados

Conhecendo melhor os/as **mentorandos/as**, sua **cultura e história**

Reconhecendo a **necessidade de uma comunidade de apoio**

Pedindo **ajuda a um profissional**, se necessário

Desafios que um/a mentor/a pode enfrentar

Um/a **mentor/a**, pode enfrentar **desafios** ao **lidar** com o/a **mentorando/a**, tais como por exemplo:

Dificuldade na **avaliação do contexto do/da mentorando/a** (seus conhecimentos e suas competências)

Dificuldade na compreensão do **contexto cultural** e o **impacto na tomada de decisão do/a mentorando/a**

Dificuldade em **identificar a motivação do/da mentorando/a**

Dificuldade em lidar com a **(in)experiência do/da mentorando/a** (conhecimentos e competências)

Dificuldade em definir **objetivos razoáveis**

Dificuldade em manter o/a mentorando/a **motivado/a**

Dificuldade em incentivar a **independência do/da mentorando/a**

Dificuldade em definir limites na **relação de mentoria**

Dificuldade em construir a **confiança do/da mentorando/a**

Dificuldade em alocar o **tempo**

Dificuldade em permanecer **paciente**

Dificuldade em dar **feedback negativo** ao/à mentorando/a sobre a **falta de progresso**

Limites do/a mentor/a

Para que a relação de mentoria funcione eficazmente, o/a mentor/a deve deixar **claro quais são os seus limites** desde o **início e mantê-los consistentes**.

Estar preparado/a para definir **limites da relação de mentoria** (datas, horas, números de contacto, visitas)

Não ter medo de dizer **“não”**

Ter em mente que os **limites** ajudam a **prevenir o burnout**

Desenvolver uma **“compaixão desapegada”** – isto é, colocando-se na **posição do/a mentorando/a** sem deixar de ser mentor/a