

Módulo II - O Modelo de Mentoria

Descrição do módulo

Este módulo apresenta o Modelo de Mentoria - conceito, objetivo, princípios, papéis-chave, benefícios e obstáculos. Neste projeto específico, o Modelo de Mentoria dirige-se a migrantes e refugiados (grupos-alvo), visando promover um método inovador que conecta pessoas de diferentes culturas e facilita a integração social.

Objetivos da Aprendizagem

Após a conclusão deste módulo, o formando irá:

- Compreender o Modelo de Mentoria preconizado no âmbito do M4M;
- Compreender o objetivo, princípios e funcionamento do Modelo de Mentoria;
- Compreender o papel de cada ator no processo de mentoria;
- Ser capaz de identificar o seu papel no processo de Mentoria;
- Compreender a importância de emparelhar mentor e mentorando a partir de uma base comum;
- Compreender as exigências do papel de mentor e de coordenador de mentoria;
- Ser capaz de compreender os requisitos do envolvimento de um mentorando no programa de mentoria;
- Compreender os benefícios e as fragilidades do Modelo de Mentoria;
- Aprender a mobilizar competências-chave durante o processo de Mentoria.

Enquadramento Teórico e Contextual

O Sistema de Mentoria tem sido particularmente aplicado em contexto laboral; no entanto, numa perspetiva mais genérica, o Modelo de Mentoria remete para a ideia de um "novo começo", orientação e conhecimento experiencial que se constitui como um apoio aos indivíduos num novo contexto.

Iremos considerar as seguintes definições:

1. Mentoria enquanto "Um acordo em que as pessoas são emparelhadas no sentido de promover segurança e assistência mútua" (Campbell, 2015, p. 992).
2. Mentoria enquanto conceito aplicado num contexto de serviço social, foi definido por NESTA (2013) como sendo um processo focado "no desenvolvimento de uma relação informal mas intencional entre pessoas em torno de interesses comuns" (p.18).

Os mentores são vistos como um modelo, e podem ter um papel importante a desempenhar na transmissão de conhecimentos; a oferecer apoio emocional, especialmente àqueles que experimentam dificuldades de adaptação a novas circunstâncias e ambientes; melhorar a compreensão, ética, valores, cultura prevacente e as normas sociais do novo contexto.

Deste modo, a Mentoria pode ser percecionada como uma forma de "socialização organizacional", ou seja, o processo através do qual um indivíduo adquire os conhecimentos e as competências sociais necessários para aderir a um novo contexto, tendo em consideração quer as necessidades organizacionais (neste caso, cultura e sociedade), quer as necessidades individuais (Honey et al., 2012; Nigah, Davis e Hurrell, 2012)

A abordagem do Sistema de Mentoria é atualmente aplicada em múltiplos contextos, tais como:

- No setor da saúde: como parte do processo de integração e formação de pessoal de saúde; como uma intervenção de apoio social para indivíduos que sofrem de doenças ou com condições de saúde física e mental debilitadas; como uma intervenção de saúde pública para aconselhar as pessoas a adotarem estilos de vida saudáveis (Honey et al., 2012).

- No contexto educativo: como apoio a crianças em idade escolar que chegam a uma nova escola; como forma de prestar apoio psicológico a crianças que sofrem de bullying ou outros problemas.
- Em contextos militares: como apoio aos que estão no ativo, bem como aos veteranos.
- No sistema de justiça criminal: no apoio a reclusos no sentido de lidarem com os desafios que enfrentam tanto dentro, como fora do sistema penal.
- Na integração de migrantes e refugiados: como apoio à integração num contexto diferente e em situações adversas que pessoas migrantes e refugiadas possam enfrentar, tais como: vulnerabilidade física e psicológica, situações complexas com as autoridades locais, dificuldades em encontrar emprego, condições de vida diferentes daquelas a que estavam habituados, e também para desenvolver novos conhecimentos e competências (SOFIE, 2017).

Conteúdos:

Este módulo irá abordar os seguintes tópicos:

- O Modelo de Mentoria: conceito
- O Modelo de Mentoria: propósito
- O Papel do Mentor
- A relação entre mentor e mentorando
- O Modelo de Mentoria: benefícios e obstáculos

Sistema de Mentoria: Benefícios e Dificuldades

Título	Descrição	Link
Surf's Up Making a Board	Dificuldades da mentoria	https://www.youtube.com/watch?v=g7yWDrn2XBM
Guia de boas práticas na mentoria/ mentoria para voluntários	Guia para implementar o processo de mentoria com refugiados	https://support-refugees.eu/media/sofie-io5.pdf
MEET - Um guia para desenhar programas de mentoria de migrantes	Guia para mentores e coordenadores para implementar programas de mentoria com migrantes	https://www.cesvi.eu/wp-content/uploads/2021/04/meet_DEF.pdf
Mentoria Internacional para apoiar refugiados jovens	Empatia para com a situação complexa enfrentada por jovens refugiados em situações complexas	https://www.youtube.com/watch?v=H4OpWQpzSTc
Abordagens Específicas de Género na Mentoria	Guia para Abordagens Específicas de Género na Mentoria	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/resources/factsheet16.pdf
Construir relações: um guia para novos mentores	Guias para construir relações de mentoria bem-sucedidas	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/effective-strategies-for-providing-quality-youth-mentoring-in-schools2.pdf

<p>Mentoring Refugees: a Handbook for volunteers</p> <p>Mentoria para Refugiados:</p>	<p>Manual para voluntários na mentoria/empoderar refugiados</p>	<p>https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees_A-Handbook-for-Volunteers.pdf</p>
---	---	--

Atividades/Exercícios/Jogos/Testes

Atividade 1 – Um bom mentor é um bom comunicador

Instruções:

Criar diferentes grupos (de acordo com o número de participantes) e discutir o seguinte tópico: *Pense em diálogos que manteve com alguém de uma origem diferente da sua. Descrever-se-ia como um bom comunicador nesta situação?*

- Se sim, consegue identificar e explicar uma característica que o tornou um bom comunicador?
- Se não, o que faz de si um comunicador menos eficaz?
- Pode também responder a ambas as perguntas se ambas as situações tiverem sido verificadas.

Atividade 2 - Colocar-se no lugar do mentorando

Instruções:

1. Pedir aos participantes que pensem durante um minuto sobre alguns dos valores que são importantes para os mentorandos ou sobre conselhos que receberam ao longo da vida.
2. Pedir que alguém se voluntarie para escrever estes valores (de forma anónima) e depois explicar como sabem que estes são os valores dos

mentorandos - de que forma é que esses valores emergiram durante as sessões?

3. Depois, em grupo, tentar compreender e identificar de onde vêm estes valores dos casos anónimos (considerando especialmente antecedentes experiências de vida, como família, etnia, comunidade, entre outros).

4. Para encerrar a sessão, pedir aos participantes que mencionem num quadro ou num Jamboard "Que pequenas coisas" podem fazer como parceiro/mentor, para mostrar compreensão e respeito pela cultura, valores e preocupações do mentorando?

Atividade 3 - Mapa de empatia

Instruções:

1. Dividir os participantes em grupos
2. Dar a cada grupo um modelo do Mapa de Empatia
3. Pedir aos participantes para discutirem em grupo e tentarem responder às questões apresentadas no mapa de empatia a partir desta indicação: Tente colocar-se no lugar da Estefânia, no primeiro momento em que lhe foi proposto participar no Modelo de Mentoria e procure responder às questões apresentadas.

A história da Estefânia: A Estefânia tem 25 anos de idade. Em vez de passar os dias na escola ou com amigos, ela e a sua família foram forçados a esconder-se por medo de perseguição.

A Estefânia e a sua família chegaram a um novo país e a ONG que os está a ajudar encorajou a Estefânia a participar num processo de Mentoria.

Atividade 4 - Verdadeiro ou falso

Instruções

Discutir em grupo (utilizar as reações do Zoom se a atividade for online; utilizar objetos verdes e vermelhos se a atividade for presencial).

Estas frases são verdadeiras ou falsas?

1. Um dos riscos da mentoria com migrantes ou refugiados é a exposição a uma nova cultura. F
2. A mentoria com migrantes ou refugiados pode desenvolver uma nova abordagem sobre a diversidade. V
3. Um mentor deve comprometer-se durante pelo menos um ano para poder ser emparelhado com um refugiado ou um migrante. F
4. Um mentor deve ser bilíngue para ser emparelhado com um mentorando refugiado e/ou migrante. F

Desafios e sugestões para os mentores

A maioria dos voluntários nunca teve qualquer experiência pessoal relacionada com a migração. Por conseguinte, é necessário que recebam formação para que consigam orientar devidamente os migrantes e refugiados.

- Falta de comunicação: é comum as pessoas migrantes e refugiadas não falarem a língua do país de acolhimento; por outro lado, também os voluntários raramente falam as línguas nativas dos mentorandos, o que pode levar a mal-entendidos (linguísticos).
- Barreiras transculturais: mentorandos e mentores têm frequentemente antecedentes políticos, normativos, religiosos e culturais diferentes que podem levar a pequenos e/ou grandes mal-entendidos, irritações e revoltas.
- Stress emocional: enquanto são confrontados com a história de vida dos refugiados (mentorandos), a burocracia das autoridades, ou uma deportação pendente, os mentores podem experienciar desafios emocionais que podem ser muito difíceis de ultrapassar.
- Desafios psicológicos: decorrentes do trabalho com pessoas com experiências traumáticas.
- Lidar com preconceitos, desrespeito, racismo e discriminação.
- Eventual falta dos instrumentos/recursos necessários para alcançar os objetivos de integração pré-estabelecidos.
- Eventual falta de formação específica (SOFIE, 2017).
- Evitar o risco de reforçar as desigualdades de género e de hierarquias no processo de mentoria.
- Não esquecer que num processo de mentoria entre duas pessoas de diferentes géneros, as mulheres podem sentir-se inibidas para pedir ajuda ou iniciar uma relação com um par/mentor do género masculino (Stock, 2019).
- Por outro lado, em casos em que o mentor é uma mulher, alguns mentorandos do sexo masculino podem não aceitar ser orientados por uma mulher, pois esta seria a "figura principal".

Duração

A duração deste bloco é de aproximadamente 2 horas online (parte assíncrona) e 1 hora "face to face" (parte síncrona).

Questionário / Atividade de Auto-avaliação

Escolher a opção correta:

O término da relação entre mentor e mentorando:

- Acontece naturalmente, após o fim do processo.
- Implica a mudança de mentor.
- Deve ser preparado desde o início e lembrado durante o processo ✓
- É ditado pela organização promotora.

Espera-se que o mentor:

- se torne o melhor amigo do mentorando.
- Exija respostas firmes e certas do mentorando.
- Seja um catalisador de mudança ✓
- Forneça apoio psicológico ao mentorando.

Confiança:

- Deve ser promovida pelo mentor, mas o mentorando tem de dar o primeiro passo.
- Vem naturalmente.
- Passa pelo mentor ser paciente, não julgando e sendo tão tolerante quanto possível ✓
- Não é influenciada por expectativas.

Numa mentoria inclusiva de género:

- É mais eficaz se um homem for o mentor que fornece às mulheres as competências necessárias.
- O coordenador de mentoria é o único que deve reconhecer as questões de género que existem.
- O mentor está consciente dos desafios e necessidades específicas do género ✓
- A qualidade da relação melhora se o mentor for uma mulher e o mentorando um homem, uma vez que as mulheres são as únicas responsáveis pela prestação de apoio emocional.

Referências bibliográficas

Bronfenbrenner, U. (1994). *Ecological models of human development*.

International Encyclopedia of Education. 2nd ed. Oxford: Elsevier Sciences

Campbell, A. (2015). Introducing a buddying scheme for first year pre-registration students. *British Journal of Nursing*, 24(20), pp. 992-996.

Clutterbuck, D. (2003). Diversity issues in the mentoring relationship. In M. J. Davidson & S. L. Fielden (Eds.), *Individual diversity and psychology in organizations* (pp. 253–264). Wiley: West Sussex.

Dave, P. (2016). Challenges of cross-gender Mentoring relationships: When it comes to mentoring, does gender matter? Pp. 2-16. In Srivastava, D. et al. *Macro and Micro Dynamics for Empowering Trade, Industry and Society*. Excel India Publishers. Ahmebadad: Excel India Publishers

EURITA. (2019). *Mentoring Refugees: A Handbook for Volunteers*. EURITA

Hayes, E. F. (2005). Approaches to Mentoring: How to Mentor and Be Mentored. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, p. 17 (11).

Honey, R., Rees, S., Raza T. & Vassallo, M. (2012). Developing a 'buddy scheme' for foundation doctors. *The Clinical Teacher*, 9, pp. 205-209

Hudson, P. (2012). Mentoring as professional development: “growth for both” mentor and mentee. *Professional Development in Education*, 39 (5), pp. 771-783

Mead, S. and MacNeil, C. (2006). Peer Support: What Makes It Unique? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 10 (2), 29-37. Available at: http://www.psychosocial.com/IJPR_10/Peer_Support_What_Makes_It_Unique_Mead.html. Accessed on: 29/05/17

Mentoring Complete. (2019). *What Skills Do You Need to Be a Mentor?* Available at <https://www.get.mentoringcomplete.com/blog/skills-you-need-to-be-a-mentor>

MEGAN. (2013). *Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) Project - Final Report*.

MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para Desempregados de Longa Duração com baixas competências*.

MPATH. (2016). *Perfil de competências do Mentor*

Mutti, V. et al. (2021). MEET A compendium to design migrant mentoring programs. Bergamo: CESVI

Neal, T. (2014). *How to be a Good Mentee*. *APS observer*, 24 (2), p. 35.

NESTA. (2015). *Peer Support: What is it and does it work?* Available at: <https://www.nationalvoices.org.uk/publications/our-publications/peer-support>
NESTA (2013) *People helping people: Peer support that changes lives*. NESTA: London

Nigah, N., Davis, A.J. & Hurrell, S.A. (2012). The Impact of Buddying on Psychological Capital and Work Engagement: An Empirical Study of Socialization in the Professional Services Sector. *Thunderbird International Business Review*, 54 (6), pp. 891-905

NYU. (2017). *New Employee Onboarding: Buddy Guidelines*. Available at: <https://www.nyu.edu/content/dam/nyu/hr/documents/managerguides/BuddyGuidelines.pdf>

Reeves, R. B. (2017). Inter-cultural mentoring for newcomer immigrants: Mentor perspectives and better practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15 (1), p. 186

SOFIE. (2017). *IO5 Best Practice Guide for Buddying*. Verein Multikulturell

Stock, I. (2019). Buddy Schemes between Refugees and Volunteers in Germany: Transformative Potential in an Unequal Relationship. *Social Inclusion*, 7 (2), pp. 128-138

WKO. (2008). *Mentoring for Migrants*. Available at:
<https://www.wko.at/site/Mentoring/MigrantInnen/en/english.html>

Tópico 1 – O Modelo de Mentoria - conceito e propósito

Descrição do tópico

O presente tópico descreve o modelo de Mentoria do M4M como um tipo de mentoria "de um para um" ao mesmo tempo que promove e clarifica o propósito e os princípios do modelo.

Para saber mais

O Modelo de Mentoria de um para um é um tipo de mentoria que normalmente tem lugar numa base de um-para-um ou em pares, tal como na mentoria mais comum. É um processo através do qual dois indivíduos desenvolvem uma relação de apoio, influência, partilha e confiança, tendo em vista o desenvolvimento pessoal e profissional. Estes processos são de duração limitada no tempo, concebidos para ajudar indivíduos durante as fases de transição nas suas vidas, na maioria das vezes quando experimentam eventos ou transições significativas de vida (NESTA, 2015).

Este processo envolve o compromisso de um mentor - aquele que prestará apoio - e de um mentorando, aquele que necessita de apoio. O sistema de um para um está centrado nas necessidades e aspirações dos indivíduos acompanhados. Assim, está adaptado ao contexto e às circunstâncias e desafios específicos que o indivíduo acompanhado enfrenta, ao mesmo tempo que considera os recursos disponíveis.

Além disso, este é um modelo de co-construção: um processo construído em conjunto pelo mentor e mentorando, com um certo grau de flexibilidade, onde o

mentor conduz o mentorando ao longo de um caminho que o conduzirá a uma vida melhor (Hudson, 2012).

O objetivo deste Modelo de Mentoria é promover o desenvolvimento pessoal, social e profissional, trazendo também benefícios para a comunidade. É frequentemente utilizado em processos de inserção cultural, com o objetivo específico de ajudar a integração social e cultural de uma pessoa na comunidade de acolhimento por um mentor, cuja experiência ou conhecimento nessa mesma comunidade facilitará o processo de acolhimento da pessoa recém-chegada (MPATH, 2017).

O Modelo de Mentoria permite aos migrantes e refugiados desenvolverem uma rede de contactos sociais e construírem uma relação de confiança que proporciona estabilidade e apoio. Os mentores funcionam como uma âncora emocional, um apoio para a integração na nova cultura e um ponto de contacto para questões e obstáculos ligados à integração (SOFIE, 2017).

Podemos resumir os princípios deste processo da seguinte forma:

- Criar uma relação segura e estável entre o mentor e o mentorando;
- Promover as competências e qualidades do mentorando;
- Criar um ambiente de respeito e segurança;
- Responder às necessidades do mentorando (MPATH, 2016).

As pessoas que têm experiências semelhantes podem relacionar-se melhor, enfatizar e validar as necessidades uma da outra e o progresso do mentorando ao longo do processo de mentoria. Assim, pessoas com experiências de vida semelhantes podem oferecer umas às outras conselhos práticos e sugestões que outros profissionais podem não oferecer ou mesmo não conhecer.

Tópico 2 - O papel do mentor & do mentorando

Descrição do tópico:

Este tópico centra-se nos papéis do mentor e do mentorando.

Para saber mais

O mentor

De uma forma mais genérica, podemos definir um mentor como alguém que

estabelece uma parceria com um indivíduo durante os seus primeiros meses de adaptação ao novo contexto. O mentor apoia o mentorando na identificação das suas necessidades e objetivos, bem como no treino das suas competências, qualidades e identificação das aptidões e aspirações. O mentor fornece apoio, motivação, orientação, apoio emocional e apresenta-se como um modelo na procura da realização dos objetivos e necessidades do mentorando, bem como no cumprimento das suas obrigações. O mentor é o principal responsável por oferecer aconselhamento e orientação relativamente aos aspetos do dia-a-dia do novo contexto (NYU, 2017) (MEGAN, 2013). O mentor também pode oferecer encorajamento e conhecimento sobre os recursos disponíveis, uma vez que estes ajudam a integrar o indivíduo na "nova" cultura.

Portanto, o mentor deve:

- Ser um comunicador: de modo a encorajar uma comunicação aberta e um processo de aprendizagem contínuo e autodirigido, ao mesmo tempo que fornece informações relevantes ao migrante/refugiado.*
- Ser um modelo a seguir: o mentor deve ser um modelo em comportamentos sociais e exemplificar os valores culturais, ao mesmo tempo que lidera pelo exemplo.*
- Ser motivado e positivo: o mentor deve ter uma perspetiva positiva e construir a autoconfiança do indivíduo acompanhado.*
- Ser um artista: o mentor pode ajudar a orientar o mentorando em muitas situações com base na sua experiência (NYU, 2017).*
- Praticar a escuta ativa: através de uma escuta ativa, o mentor toma a decisão consciente de escutar com intenção.*
- Ser empático: compreender as dificuldades e preocupações do mentorando.*
- Ser capaz de dar feedback honesto: sem feedback construtivo, o mentorando nunca crescerá. É importante que um mentor seja competente e saiba dar feedback construtivo à luz de uma perspetiva positiva (Mentoring complete, 2019).*
- Neste caso específico, os mentores que são pessoas voluntárias, emparelhadas com migrantes ou refugiados: têm como primeira missão ajudar os recém-chegados*

a lidar com a vida quotidiana nas comunidades de acolhimento (SOFIE, 2017).

Paralelamente, o mentor deve ter algumas competências como, por exemplo:

- *Boa capacidade de comunicação:*
 - *Comunicação verbal e não verbal (tom de voz, expressões faciais, gestos, linguagem corporal, contacto visual, a forma como a pessoa está vestida). O controlo das convenções, normas e padrões de comunicação não-verbal pode ser altamente benéfico, especialmente entre culturas.*
 - *Comunicação oral e escrita.*
 - *Obstáculos à comunicação (MPATH, 2016).*
- *Resiliência: capacidade de desenvolver atitudes positivas ajustadas para lidar com problemas, ultrapassar obstáculos e resistir à pressão. Fatores que contribuem para a resiliência: Atitude positiva, Otimismo, Capacidade de regular emoções e Capacidade de olhar o fracasso como forma útil de feedback (MPATH, 2016).*
- *Gestão de conflitos: o conflito é um processo entre indivíduos/grupos que gera tensão causada por diferentes perspectivas e/ou sentimentos negativos.*
 - *Pode ser destrutivo, com desenvolvimento de sentimentos negativos e elevado gasto de energia.*
 - *Se bem gerido, pode ser construtivo, libertando emoção e stress, gerindo tensões, ao mesmo tempo que oferece uma oportunidade de encontrar uma resolução conjunta para o conflito (MPATH, 2016).*
- *Sensibilização para o processo de Mentoria: promover e criar uma relação de confiança, reforçar o progresso e o desenvolvimento da Mentoria, promover a tomada de decisões e assegurar a confidencialidade (MPATH, 2016).*
- *Aprendizagem de longa duração e desenvolvimento contínuo: o mentor deve empenhar-se no desenvolvimento contínuo de competências e na formação avançada para desenvolver as suas competências especializadas*

(MPATH, 2016)

- *Sensibilização para o modelo sistémico e ecológico: o modelo ecológico/sistémico* defende que as pessoas vivem e interagem em diferentes contextos e são assim influenciadas por eles, desde a infância (Bronfenbrenner, 1994). Esta perceção é particularmente relevante na Mentoria com migrantes e refugiados, pois pode sensibilizar o mentor para certas reações, formas de pensar e barreiras que o migrante ou refugiado pode ter e/ou enfrentar.

Exemplo: Em algumas culturas, o contacto visual direto é normal, enquanto noutras culturas pode ser considerado rude e intrusivo.

- *Competências interculturais*: significa ser sensível às perceções e sistemas de valores de outras pessoas, ao mesmo tempo que se tem consciência do seu próprio contexto cultural. A base da comunicação e cooperação interculturais baseia-se principalmente na Observação, Escuta e Sensibilidade (SOFIE, 2017)

- *Adaptabilidade, flexibilidade e compaixão* são competências cruciais quando se faz voluntariado como mentor com migrantes e refugiados. Além disso, os refugiados esperam que os seus mentores demonstrem conhecimentos sobre o sistema social e jurídico (especialmente sobre o sistema de asilo, direitos e responsabilidades dos refugiados/requerentes de asilo, autoridades públicas) e que demonstrem uma compreensão multicultural (SOFIE, 2017).

É importante lembrar que um bom mentor deve também preparar-se para cada sessão e deve também avaliar as sessões de mentoria.

O Mentorando

O mentorando é alguém que precisa de ajuda e apoio, seja na sua vida pessoal ou profissional. Deve, desde o início, partilhar claramente com o mentor as suas necessidades, expectativas e objetivos, para que possam traçar em conjunto um caminho que corresponda às suas necessidades. Uma vez que a relação de mentoria se baseia num compromisso que é construído ao longo do tempo, é fundamental que o mentorando esteja motivado e predisposto a receber apoio e feedback. Para uma relação mais frutuosa, o mentorando deve estar disposto a mostrar vulnerabilidade e a pedir ajuda.

Em relação aos migrantes e refugiados acompanhados, muitos tiveram

experiências de violência, perigo, incerteza e dificuldades, daí ser crucial considerar o PTSD (transtorno de stress pós-traumático) ao longo de todo o percurso da pessoa, respeitando ao mesmo tempo os seus comportamentos, desejos e autonomia. Deve ser dada uma atenção especial à diminuição de qualquer reprodução de preconceitos inconscientes e/ou dinâmica de poder em relação aos refugiados e migrantes. À chegada à comunidade de acolhimento, os refugiados e migrantes devem receber assistência e cuidados para que possam começar uma nova vida (SOFIE, 2017).

O mentorando devem estar:

- Disposto a colaborar;
- Disponível a ser desafiado e orientado;
- Disposto a relacionar-se e partilhar;
- Deve ter clareza sobre o que quer da e na mentoria (Hayes, 2005);
- Saber quais são os seus próprios objetivos e expectativas;
- Comunicar claramente os seus objetivos e expectativas;
- Procurar manter uma relação saudável com os seus mentores;
- Ser capaz de confiar (Neal, 2014).

Responsabilidades do mentorando:

- Participar em todas as sessões assídua e pontualmente, notificando o mentor/coordenador se tiver de faltar a uma sessão agendada.
- Manter-se concentrado nas tarefas.
- Ser respeitoso com o mentor, restantes pessoas e voluntários.

- Não apresentar comportamentos abusivos ou ameaçadores (EURITA, 2019).

Nas relações de mentoria, é crucial ter em mente a dinâmica de poder. O mentorando deve aceitar uma responsabilidade crescente, de modo a tornar-se vez mais independente (Clutterbuck, 2003).

Tópico 3 – Relação entre mentor e mentorando

Descrição do tópico:

Este tópico foca-se na relação entre mentor e mentorando

Para saber mais:

Uma cooperação assente no respeito entre o mentor e o mentorando constitui a base para resultados sustentáveis. É fundamental lidar de forma construtiva com pessoas que têm diferentes origens culturais através da cooperação. Durante a mentoria é importante estar ciente dos diferentes marcadores de identidade que são cruciais para compreender a experiência de vida de alguém (género, educação, ocupação, idade, local de origem e residência, nacionalidade dos pais, orientação política, orientação sexual, entre outros). O reconhecimento dos antecedentes culturais e sociais e do impacto na perceção dos marcadores de identidade pode impedir os mentores de fazerem suposições e julgamentos sobre os comportamentos do mentorando (Reeves, 2017).

De um modo geral, o ciclo de relacionamento do Modelo de Mentoria é composto por 3 fases: construção do relacionamento, intervenção e encerramento.

1. Construção da relação

É importante estar consciente da importância das primeiras impressões: o mentor deve apresentar-se de forma positiva e amigável, encorajando o mentorando a falar com ele. O primeiro gatilho de uma relação positiva é a confiança. De modo a promover a confiança, o mentor deve falar com o mentorando, para conhecer a história de vida dele, dando simultaneamente a conhecer a sua própria história de vida. Conhecer os detalhes da situação do mentorando torna-se importante para o estabelecimento da relação e para fornecer bases sólidas para as atividades seguintes. O mentor pode aplicar diferentes exercícios, desde uma simples conversa

até um jogo de reflexão para conhecer melhor o mentorando.

Um indicador chave de uma relação positiva na mentoria é:

- Ter expectativas claras e limites bem definidos;
- Esclarecer o objetivo de mentoria;
- Traçar objetivos que podem ser realisticamente alcançados;
- Estabelecer a forma como a relação irá evoluir. .

Esta informação pode ser indicada e formalmente aceite no Acordo de Mentoria (se existente) (MPATH, 2017).

2. Intervenção

O processo de mentoria deve começar com o estabelecimento de objetivos realistas a serem alcançados durante o período de mentoria. Os mentores podem também introduzir diferentes tipos de estratégias e atividades, nomeadamente: entrevistas motivacionais, atividades de lazer ou feedback para manter os indivíduos acompanhados motivados e explorar todo o potencial da aprendizagem não formal. A fase de intervenção da mentoria pode ser aplicada tanto para o planeamento e monitorização do processo como para a implementação da própria mentoria:

A fase de intervenção da mentoria tanto pode ser aplicada no planeamento e monitorização do processo como na implementação da própria mentoria:

- Descrever os objetivos, atividades e recursos que serão utilizados nas sessões de mentoria (por exemplo, utilizando os planos das sessões de mentoria);
- Descrever as datas, atividades e duração de cada sessão (por exemplo, utilizando o Registo da Sessão de Mentoria);
- Descrever como evolui o processo de mentoria e a relação com o mentor (por exemplo, utilizando o Relatório de Progresso) (MPATH, 2017).

3. Encerramento

É importante preparar-se para o encerramento da relação de mentoria. A relação de mentoria deve ter uma linha temporal clara, por isso, quando estiver perto do fim, o mentor terá de se focar na forma como o mentorando evoluiu. O encerramento deve ser celebrado analisando todas as realizações, mas também o caminho a percorrer. Seria útil preparar um evento com o coordenador dos mentores, deixando a porta aberta para uma amizade (MPATH, 2017).

Tópico 4 – Como, onde e quando o apoio é fornecido

Descrição do tópico:

Este tópico indicará como, onde e quando o mentor pode disponibilizar apoio

Para saber mais:

Como pode ser prestado o apoio?

- *Presencial*
- *Telefone*
- *Telemóvel*
- *Meios de comunicação social*
- *Outras plataformas de Internet (NESTA, 2015)*

Onde é prestado o apoio?

- *Espaços públicos*
- *Local comunitário*
- *Outros serviços ou instituição social (NESTA, 2015)*

Com que frequência é prestado o apoio?

<i>Duração</i>	<i>Frequência</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Único</i> ● <i>Até um mês</i> ● <i>Até três meses</i> ● <i>Até seis meses</i> ● <i>Até um ano</i> ● <i>Há mais de um ano</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Constantemente disponível</i> ● <i>Semanalmente</i> ● <i>Quinzenalmente</i> ● <i>Mensal</i> ● <i>Menos de uma vez por mês</i> ● <i>Ad hoc</i>

Conteúdo extraído de NESTA (2015).

Alguns programas de mentoria são estabelecidos num caminho flexível para atingir objetivos. Isto significa que o processo de mentoria pode ter a duração de 3 a 6 meses, com pelo menos 1 sessão semanal ou quinzenal (entre mentor e mentorando), com duração de 1 a 2 horas cada (pode ocorrer durante ou após o horário de trabalho). O número total de sessões dependerá do ponto de partida do mentorando, o que significa que este e o mentor podem concordar em ter uma frequência mais intensa de reuniões. Os mentores podem utilizar qualquer tipo de canais de comunicação para agilizar as sessões de mentoria, quer pessoalmente, quer online (por exemplo, telefone, e-mail, skype...). Sugere-se pelo menos 1 sessão por mês onde os mentores e mentorandos se reúnem pessoalmente (MPATH, 2017).

Tópico 5 - O Modelo de Mentoria: benefícios & obstáculos

Descrição do tópico:

Benefícios e obstáculos do Modelo de mentoria

Para saber mais:

Benefícios do Modelo de Mentoria

O Modelo de Mentoria tem o potencial de melhorar a experiência, os resultados psico-sociais, o comportamento, os aspetos profissionais e emocionais do mentorando (NESTA 2015). A experiência de mentoria com migrantes e refugiados é também uma oportunidade para os mentores experimentarem um alargamento de horizontes através do contacto com pessoas de um ambiente político, social e cultural diferente, uma vez que também têm a oportunidade de perceberem o seu próprio ambiente de uma forma diferente e até mesmo de tomar medidas contra queixas politicamente induzidas. A colaboração no processo de Mentoria representa uma possibilidade de adquirir novos conhecimentos e competências (SOFIE, 2019).

Benefícios para o mentorando

Aumento da auto-confiança; Construção de competências; Redução do isolamento e exclusão; Aumento da auto-estima; aumento do sentido de solidariedade; Aumento das oportunidades sociais e círculos de amizade; Maior resiliência (SOFIE, 2017); Apoio, encorajamento, amizade; Conhecimento em áreas específicas; Discussão/partilha de ideias; Feedback/crítica construtiva; Maior auto-confiança; Afirmação, progressão na carreira e compromisso; Reflexão (MPATH, 2016); Desenvolvimento de potenciais; Desenvolvimento da personalidade; Orientação profissional; Trabalho em rede no mundo do trabalho; Mudança de perspetiva; Motivação; Troca de experiências (WKO, 2008).

Benefícios para o mentor:

Jovialidade, colaboração, trabalho em rede; desenvolvimento profissional; satisfação pessoal, crescimento; Desenvolvimento de competências interpessoais;

Desenvolvimento/refazer as competências da sua profissão; Satisfação profissional (MPATH, 2016); Desenvolvimento de competências de comunicação e coaching; Experiência intercultural; Mudança de perspectiva; Auto-reflexão intensificada; Acréscimo de *know-how* sobre o mercado de trabalho; Extensão da rede pessoal; Encontro com outros mentores (WKO, 2008).

Benefícios para a organização coordenadora:

Melhoria da cultura organizacional; Parcerias mais eficazes; Boa imagem da organização (MPATH, 2016); Promoção da internacionalização; Efeitos da diversidade (diversidade como uma oportunidade); Apoio ativo às pessoas com antecedentes migratórios; Contribuição para a responsabilidade social empresarial (WKO, 2008).

Obstáculos do Modelo de Mentoria:

Obstáculos para o mentorando

Falta de tempo do mentor; Dificuldade de emparelhamento; Mentor com postura de julgador, defensivo, insensível, ou não fiável; Falta de feedback/partilha do mentor; Falta de formação do mentor; Falta de compreensão dos objetivos/necessidades; Aconselhamento ou modelo inadequado (MPATH, 2016).

Obstáculos para o mentor

Falta de tempo; Dificuldade de emparelhamento; falta de treino; Peso extra de trabalho ou responsabilidade; Desapontamento com o desempenho/atitude/falta de compromisso ou confiança do mentorando; Falta de recursos ou apoio; Ser um processo emocionalmente exigente (MPATH, 2016).

Obstáculos para a organização

Custo de implementação do programa; Falta de parcerias (MPATH, 2016).

Percepção de barreiras à relação de mentoria para as mulheres

As relações de mentoria entre géneros são altamente vulneráveis, particularmente para mulheres e indivíduos LGBTQI+ com antecedentes migratórios. Estes segmentos específicos da população migrante e refugiada enfrentam vulnerabilidades múltiplas e intersectoriais, muitas das quais resultam em abuso sexual e outros tipos de violência sexual e baseada no género. Dado o condicionamento social, muitas mulheres estão inibidas de ter mentoria com mentores homens. Nas relações cruzadas de mentoria de género, as mulheres têm uma série de questões que as inibem (Ragins, 1996, em Dave, 2016). Existem diferenças culturais em torno do género. Os processos de combinação e mentoria entre géneros (mentores femininos com mentorandos masculinos) devem ser feitos com extremo cuidado (Mutti et al., 2021) para incluir uma abordagem sensível ao género.