

Módulo III (O Processo de Mentoria)

Descrição do Módulo

Este módulo é sobre o Processo de Mentoria e as suas etapas. Neste módulo será apresentada uma visão das atividades e dos desafios relacionados com cada etapa. Ele fornece, ainda, uma visão geral e detalhada, bem como orientações práticas sobre como implementar o processo. Estão incluídos exercícios e links específicos para materiais com informação adicional sobre cada tópico.

Objetivos de aprendizagem

Após a conclusão deste módulo deverá:

- Saber implementar um Processo de Mentoria;
- Compreender a complexidade de todo o processo;
- Ser capaz de planear um Processo de Mentoria;
- Ser capaz de manter uma visão global.

Conteúdos:

Este módulo aborda o Processo de Mentoria como um processo dinâmico que consiste em dez etapas diferentes.

Cada tópico apresenta um exercício e/ou um link para material adicional, para que possa apreender, ler mais e familiarizar-se com o conteúdo. No final do módulo, existe um questionário que ajuda a verificar a aquisição de conteúdos.

Cápsula E-learning

Tópico 6 (pré-emparelhamento): texto ilustrado

Tópico 8 (Sessões de Mentoria): entrevista

Material de apoio

Recurso Adicional 1:

Título:	Como é que os projetos de integração de migrantes e refugiados desenvolvidos no âmbito da iniciativa UIA (Urban Innovative Actions) implementam formas inovadoras de promoção da inclusão?
Descrição:	A <i>Urban Innovative Actions</i> (UIA) é uma iniciativa da União Europeia que capacita áreas urbanas em toda a

	Europa com recursos para testar novas soluções para enfrentar os desafios urbanos. As primeiras experiências foram desenvolvidas na Antuérpia, Bolonha, Utreque e Viena.
Link:	https://www.uia-initiative.eu/sites/default/files/2019-07/Migrants%26Refugees_v5_WEB.pdf

Recurso Adicional 2

Título:	<i>SOFIE</i> – Empoderamento e Integração de Famílias Refugiadas.
Descrição:	Guia das melhores práticas para o Modelo de Mentoria
Link:	https://support-refugees.eu/media/sofie-io5.pdf

Recurso Adicional 3

Título:	De Mães para Mães
Descrição:	O “ <i>Community Centre de Mussen</i> ” na Holanda oferece um serviço de “Mães para Mães” que consiste no contacto entre 20 mulheres que receberam formação que apoiam outras mães em pequenos e grandes problemas. Por exemplo, em relação ao isolamento, a questões relacionadas com finanças, parentalidade, saúde, casa, etc., em troca de uma pequena compensação voluntária.
Link:	https://www.youtube.com/watch?v=ODUE1YIVbt4

Recurso Adicional 4

Título:	<i>Die NACHBARINNEN - Wien</i> (As Mulheres Vizinhas de Viena)
Descrição:	O programa de empoderamento NACHBARINNEN (As Mulheres Vizinhas) promove um apoio intensivo e

	holístico para toda a família e dura seis meses. Mulheres com formação trabalham com mulheres e famílias da mesma comunidade étnica no sentido de encontrarem soluções e opções de ação para as suas necessidades. Este apoio tem como objetivo promover um alto grau de independência e autodeterminação para a família para que sejam capazes de gerir as suas vidas. Consequentemente, promove-se a paz social na cidade, em Viena.	
Link:	https://www.nachbarinnen.at/ueber-uns/ (em Alemão)	
Recurso adicional 5		
Título:	Mentoria de negócios para refugiados em Londres	
Descrição:	Começar um negócio não é fácil. A “Zamira” pode ajudar!	
Link:	https://www.facebook.com/UNHCR/videos/380498769169996	
Recurso Adicional 6		
Título:	Código de Ética	
Descrição:	Orientações para o Código de Ética em Mentoria com os princípios que os Mentores devem cumprir	
Link:	https://drive.google.com/drive/folders/1Grdcv6CNEBXjGN6JtHavR87finyJhKVs	
Recurso Adicional 7		
Título:	Dados e competências do Mentor e do Mentorado	
Descrição:	Exemplos de <i>templates</i> de entrevistas ou questionários que se podem usar para recolher informação e dados sobre mentores e mentorados.	

Link:	https://drive.google.com/drive/folders/1pk2Ppe-VL24IHf4OioAwJP_oc2F0MWkg
-------	---

Recurso Adicional 8

Título:	Autoavaliação
Descrição:	Ferramentas online para autoavaliação
Link:	https://lifekillsthatmatter.com/personal-self-assessment/

Recurso Adicional 9

Título:	Mentores e Mentorados: o que se deve ou não fazer
Descrição:	Tabela com as competências necessárias e o que deve ser evitado.
Link:	https://www.apa.org/education/grad/table-2-mentoring.pdf

Recurso Adicional 10

Título:	Autopercepção e percepção (Selbst- und Fremdwahrnehmung)
Descrição:	Questionários e exercícios em par sobre a autopercepção e a percepção dos outros (em Alemão)
Link:	https://pdfslide.tips/documents/selbstwahrnehmung-und-fremdwahrnehmung-flahs-und-geb-bk-persoenlichkeit.html

Recurso Adicional 11

Título:	Como redigir um Plano de Avaliação
---------	------------------------------------

Descrição:	Visão geral das componentes que constituem um Plano de Avaliação
Link:	https://proposalsforngos.com/write-evaluation-plan-proposal/

Recurso Adicional 12

Título:	Formação para um Programa de Mentoria Juvenil
Descrição:	São apresentadas dicas de tópicos para os formadores, mentores, para uma formação eficaz, etc.
Link:	https://www.mentoring.org/resource/training/

Recurso Adicional 13

Título:	Acordo entre Mentor e Mentorado
Descrição:	Exemplo de um acordo entre o mentor e o mentorado. Este não é um contrato entre o <i>stakeholder</i> e o mentor, mas também pode ser necessário.
Link:	https://drive.google.com/drive/folders/1Mz-9ADqz9V2EeUze-V555sLoSEiJxRJW

Recurso Adicional 14

Título:	Exercício de emparelhamento
Descrição:	Um documento onde se pode encontrar a descrição do mentor e do mentorado para emparelhar os pares.

	Link:	https://drive.google.com/drive/folders/1NsMcYzrxvAfRs4ET1q19nhCVXHyqTnfH
<p>Desafios e sugestões para os mentores</p>		
<p>Duração A duração deste bloco é de aproximadamente 3 horas online. Existe uma unidade extra com a orientação para uma formação presencial adicional de 2 horas com base nas sessões online.</p>		
<p>Atividade de Auto - avaliação</p> <p>Intruções: Escolha a(s) resposta(s) correta(s). Várias respostas são possíveis.</p> <p>Questão 1: Existem interconexões e sobreposições entre diferentes etapas.</p> <ul style="list-style-type: none"> A) O recrutamento/registo de Mentores (Etapa 2) e a autoavaliação inicial (Etapa 3) estão interligados porque as aptidões e as competências relevantes têm de ser selecionadas depois do recrutamento e do registo dos mentorandos. B) O pré-emparelhamento (Etapa 5), o emparelhamento formal e o primeiro encontro (Etapa 6) estão interligados porque os potenciais pares de mentoria podem já se conhecer de um primeiro encontro informal. C) A monitorização do progresso e o feedback da mentoria (passo 9), a autoavaliação inicial (Etapa 3) e as sessões de mentoria (Etapa 7) estão interligadas porque a primeira e a autoavaliação contínua dos mentores e mentorados são indicadores importantes para a avaliação do desenvolvimento do mentorado no âmbito do Plano de Avaliação. <p>Questão 2: Mesmo que o formato e o conteúdo das Sessões de Mentoria possam variar, devem ser tidos em conta vários elementos como:</p>		

- a) A frequência e a duração das sessões devem ser fixas e não devem ser alteradas.
- b) Os locais de encontro devem ser acordados.**
- c) A relação de mentoria deve permanecer flexível.**
- d) É recomendado fazer uma avaliação provisória (ex. Conversas em perspectiva) após um certo número de sessões.**
- e) O final do programa deve ser flexível.**

Questão 3: O primeiro encontro formal deve ser bem planeado. O que é essencial?

- a) Esclarecer as necessidades e objetivos do mentorado.**
- b) O mentorado deve informar o mentor sobre as possibilidades e limites relativos à experiência e aos recursos de tempo.
- c) O mentorado deve expor as suas expectativas, medos e limites.**
- d) O mentor deve decidir concretamente sobre os próximos passos: as tarefas do mentorado e do mentor, o local e hora para o próximo encontro.
- e) A frequência dos encontros deve ser discutida e pré-calendarizada.**
- f) Um (pré)-contrato com os itens essenciais é assinado o mais rápido possível.**

Questão 4: Existem formas diferentes de conduzir as sessões de supervisão como por exemplo:

- a) As sessões de supervisão devem apenas ser feitas por um supervisor externo e qualificado.
- b) As sessões de intervisão também podem ser uma opção com ou sem a presença do coordenador do mentor.**
- c) Os encontros informais também oferecem um espaço de partilha.
- d) Durante as sessões de supervisão também poderá ser oferecida formação adicional aos mentores.**

Fontes

U. Jennewein, "Buddy System Service Model" – Migrants4Migrants project, June 2021, <https://www.migrants4migrants.eu/results.html>

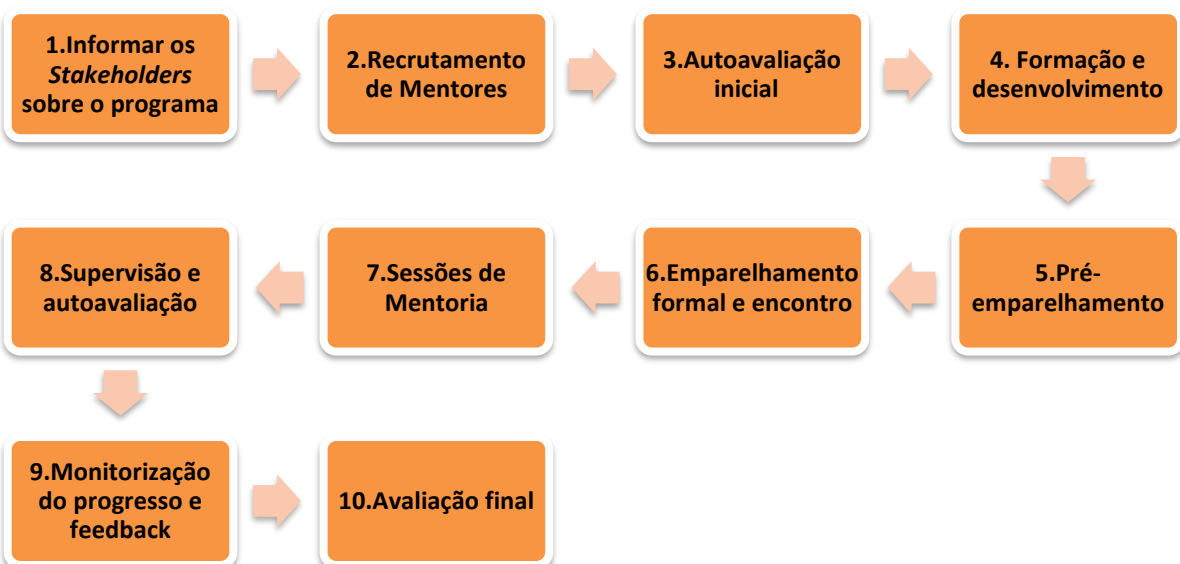
Tópico 1- O Modelo de Mentoria: UMA ABORDAGEM PASSO A PASSO

Descrição do tópico

Aqui terá uma visão do Modelo de Mentoria como um processo dinâmico de etapas interconectadas e interdependentes.

Para saber mais

O Modelo de Mentoria é composto por 10 etapas desde a primeira abordagem junto de um determinado *stakeholder* até à efetiva implementação do programa, culminando com a avaliação. Em baixo encontra-se o mapa do processo (fluxograma) das etapas:



Embora as etapas estejam apresentadas cronologicamente de forma linear, há sobreposições no conteúdo ao longo do processo que devem ser tidas em conta durante o planeamento. Portanto, na elaboração das etapas, consegue-se encontrar referências cruzadas para etapas anteriores e subsequentes.

Os exemplos a seguir servem para ilustrar as sobreposições:

A Etapa 2 (recrutamento/registo do Mentor) e a Etapa 3 (autoavaliação inicial) estão fortemente relacionadas entre si: mesmo antes do recrutamento e do registo dos possíveis candidatos a Mentores, devem estar reunidos um conjunto de requisitos e competências. Os critérios relacionados com as competências dos mentores são detalhados na Etapa 3.

A Etapa 5 (pré-emparelhamento) e a Etapa 6 (emparelhamento formal e encontro) sobrepõem-se no sentido em que já pode ter ocorrido um primeiro encontro informal entre os potenciais pares de mentoria, por isso, já se conhecem.

A Etapa 9 (monitorização do progresso e feedback) deve ser baseada na autoavaliação inicial da Etapa 3 e nos objetivos definidos para as Sessões de Mentoria (Etapa 7), de forma a se conseguir observar a mudança no mentorado e na relação mentor/mentorando.

A Etapa 9 está também relacionada com a Etapa 8 (supervisão e autoavaliação) e com a Etapa 10 (avaliação final) nas quais é aconselhável criar um Plano de Avaliação que irá permitir a monitorização de todo o processo e identificar indicadores e objetivos. Desta forma, o progresso e as conquistas de cada pessoa podem ser monitorizados.

Saiba mais sobre os Programas de Mentoria bem-sucedidos: *Recursos adicionais 1,2,3,4*

Tópico 2 – ETAPA 1: INFORMAR OS STAKEHOLDERS sobre o Programa

Descrição do tópico

Como alcançar, informar e envolver os profissionais dos Serviços de Integração e voluntários migrantes, para os motivar para processos de Mentoria.

Para saber mais

Esta etapa é dirigida aos profissionais dos Serviços de Integração e voluntários e tem como objetivo informar e prepará-los para o programa de Mentoria. O objetivo principal é criar uma rede forte entre as ONG's que trabalham com migrantes, organizações de migrantes, envolver outros profissionais ou voluntários e migrantes que estejam interessados em participar no programa. Nesta primeira etapa, é apresentada a informação sobre como disseminar o Modelo de Mentoria junto de stakeholders e partes interessadas, como envolver migrantes experientes ou qualificados que poderão, eventualmente, assumir o papel de mentor. Por outro lado, o programa deve também ser dado a conhecer junto de refugiados e migrantes recém-chegados que precisem de orientação e estejam dispostos a integrar a sociedade de acolhimento, assumindo o papel de mentorado. Os *stakeholders* também deverão ser informados sobre os desafios e problemas a que, frequentemente, são expostos no processo de mentoria. Finalmente, é também fundamental que os *stakeholders* compreendam a importância do código de ética para ambas as partes e como se deve estabelecer a confiança entre mentor e mentorado.

Saiba mais

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 1)

Código de ética para mentores: Recurso Adicional 6

Link para o módulo VI “Ser mentor”

Tópico 3 – ETAPA 2: RECRUTAMENTO E REGISTO DOS MENTORES

Descrição do tópico

Nesta unidade serão introduzidas as metodologias relacionadas com a pesquisa, criação de perfil, entrevista e seleção, incluindo a documentação necessária para os candidatos a mentores.

Para saber mais

O recrutamento de Mentores é o processo para encontrar e envolver os candidatos mais qualificados, definindo os requisitos, atraindo, rastreando, selecionando, motivando e, por fim, documentando os selecionados.

Isto implica que os candidatos devem ter certas competências para conseguir chegar o mais próximo possível do perfil procurado para um mentor.

Esta etapa remete para metodologias de pesquisa, criação de perfil, pré-seleção e entrevista e seleção após a entrevista para o recrutamento dos Mentores.

O recrutamento e registo dos mentorados é feito em separado e de forma diferente, mas também requer um conjunto de estratégias.

Saiba mais

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 2)

Para exemplos de *templates*: Recurso Adicional 7

Link para a Etapa 3 para uma descrição mais detalhada sobre as competências dos Mentores

Tópico 4 – ETAPA 3: AUTOAVALIAÇÃO INICIAL

Descrição do Tópico

A autoavaliação permite reunir um conjunto de detalhes do perfil dos mentores e dos mentorados que constitui um ponto base para o emparelhamento dos pares e para a definição dos papéis de ambos no processo.

Para saber mais

A autoavaliação inicial é feita junto dos Mentores e dos mentorandos. Para avaliar se os candidatos são adequados para o programa de mentoria, é importante recolher dados e factos concretos sobre os candidatos e ainda sobre as suas competências sociais. É por isso

que as ferramentas de autoavaliação devem também fazer parte do processo de recrutamento. A autoavaliação inicial deverá ocorrer na fase inicial do programa, antes que os mentores e mentorados estejam realmente envolvidos no processo.

Nesta etapa, portanto, quer as competências dos mentores, quer as dos mentorandos, são analisadas com detalhe. O mesmo acontece com as dos coordenadores de mentoria.

Competências dos mentores:

- Competências sociais, psicológicas e organizacionais
- Competências de comunicação
- Competências de resiliência
- Competências de gestão de conflitos
- Perceção do sistema da mentoria e da sociedade
- Competências de integração e inclusão
- Competências de autoaprendizagem e autodesenvolvimento
- Mente aberta e tolerância em relação a culturas diferentes
- Conhecimento da cultura e dos mecanismos que regulam a sociedade de acolhimento

Competências do mentorado:

- Competências de autodeterminação e resiliência
- Competências de comunicação
- Estar ciente dos seus direitos
- Estar comprometido com o programa de mentoria
- Estar pronto para reconhecer os seus problemas, limites e aceitar ajuda para os resolver.

Aprenda mais:

Exercício 1: Categorização das qualidades: Tentar atribuir qualidades às capacidades,

aqui: <https://learningapps.org/watch?v=pok9kse5521>

Saiba mais:

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 3)

Tópico 5 – Etapa 4: Formação e desenvolvimento

Descrição do Tópico

O objetivo desta etapa é permitir que os mentores desempenhem o seu papel, prestando o melhor apoio possível aos mentorandos migrantes. É também o momento de informar os mentorandos sobre o que podem esperar do processo.

Para saber mais

A formação é crucial para preparar os mentores. Esta etapa prevê uma formação para os mentores, mas também engloba um dia de informação para os mentorados. Apesar deste ser um papel voluntário, é importante que os mentores tenham consciência de que este papel exige competências de comunicação e multiculturalidade.

Esta etapa é sobre como desenhar e implementar a formação, sendo fundamental que haja uma complementaridade entre os modelos teóricos e a prática.

Por último, é também necessário pensar sobre ferramentas e instrumentos de apoio que possam ser utilizados para motivar os mentores para a formação.

Saiba mais:

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 4)

Tenha uma ideia sobre o programa de formação de mentoria: Recurso Adicional 12

Tópico 6 – ETAPA 5: PRÉ-EMPARELHAMENTO

e-Cápsula: texto ilustrado

Descrição do Tópico

Etapa sobre o processo de pré-emparelhamento para que sejam constituídos pares entre mentores e mentorandos. É um processo muito cuidadoso.

Para Saber mais

O pré-emparelhamento é a fase que antecede o emparelhamento formal, na qual os pares de mentores e mentorados são oficialmente emparelhados. Nesta fase, os participantes têm a oportunidade de se conhecerem pela primeira vez durante um encontro informal, no entanto este não é obrigatório. No final deste pré-emparelhamento, cada participante expressa a sua opinião sobre o seu parceiro e cada par de mentor e mentorado e decide se os pares devem continuar a trabalhar juntos.

O pré-emparelhamento é uma etapa relevante porque, se for bem feito, cada par de mentoria terá maior probabilidade de construir uma relação verdadeira e forte a partir deste momento. Por esta razão, esta etapa deve ser realizada com cuidado, pois poderá evitar a ocorrência de problemas durante as outras etapas do projeto, quando as

atividades da mentoria já estiverem numa fase avançada e os problemas demorarem mais tempo e exigirem mais esforço para serem resolvidos. Por exemplo, uma cuidadosa fase de pré-emparelhamento evita que um mentor e um mentorado não correspondam e, conseqüentemente, sejam re-emparelhados.

As diferentes fases do **processo de pré-emparelhamento** são descritas em 4 etapas:: primeira proposta de emparelhamento, consulta informal de pares de mentores, primeiro encontro informal se desejado e acompanhamento.

Quando os migrantes são menores de idade, é necessário ter em consideração um conjunto de requerimentos especiais.

Os critérios base do emparelhamento são os seguintes:

- Língua e etnia
- Idade
- Género
- Histórico cultural e educacional
- Personalidade e interesses

Aprenda mais:

Descubra mais sobre os desafios do emparelhamento de pares: **e-cápsula**.

Experimente:

Atividade 2: Processo de emparelhamento

Instruções

Leia a descrição dos diferentes mentores e mentorados (**Recurso Adicional 14**) e identifique os pares mais apropriados. Justifique a sua escolha e – se possível – discuta com o seu par. Faça algumas autorreflexões: Quais foram as dificuldades e desafios? Que critérios são mais importantes? **Escreva a sua escolha e partilhe a sua autorreflexão na seguinte ferramenta colaborativa que também permite encontrar comentários de outros participantes:** <https://edupad.ch/p/gscxBPqrfj>

Saiba mais:

Link para o *Buddy System Service Model* (Etapa 5)

Tópico 7 – ETAPA 6: EMPARELHAMENTO FORMAL E ENCONTRO

Descrição do tópico

Esta etapa corresponde ao momento em que os pares de mentoria são finalmente emparelhados e podem iniciar o processo de mentoria com o primeiro encontro oficial.

Para saber mais

O objetivo do primeiro encontro é conhecerem-se um ao outro pela primeira vez – caso não tenha ocorrido o encontro informal prévio – ou encontrarem-se pela segunda vez. Em ambos os casos, mentor e mentorado começam a trabalhar juntos. Isto significa que começa a troca de informação, expectativas e desejos, fixando metas e detalhes para o processo de mentoria posterior.

O importante em todo o processo é fortalecer a iniciativa e responsabilidade do mentorado, bem como incorporar os recursos que possui para que a sua participação seja incentivada e capacitada.

A Mentoria é um processo que exige tempo para que seja possível construir uma relação de confiança. Normalmente, são necessários até três encontros para se criar uma base inicial de confiança.

Tudo o que é necessário ter em consideração do ponto de vista organizacional está explicitado, bem como o procedimento do primeiro encontro oficial.

O acompanhamento de todo o processo deve ser assegurado pelo coordenador de mentoria.

Por último, mas não menos importante, é necessário definir um procedimento para o caso de haver um par que não queira continuar após o primeiro encontro.

Saiba mais:

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 6)

Exemplo de um acordo entre mentor e mentorado: Recurso Adicional 13

Tópico 8 – ETAPA 7: SESSÕES DE MENTORIA

e-Cápsula: 1 vídeo: entrevista

Descrição do tópico

Este tópicico é sobre como planear, conduzir, documentar e supervisionar as sessões de Mentoria e, também, como preparar o final do programa, com base no processo personalizado.

Para saber mais

O formato e conteúdo das sessões de Mentoria pode variar, no entanto uma série de elementos deve ser tido em consideração para concluir com sucesso o programa de mentoria, atingindo os objetivos acordados e desenvolvendo uma relação de confiança e escuta ativa.

Embora a frequência e duração das sessões tenham sido fixadas durante o primeiro encontro (Etapa 6), podem ser ajustadas em qualquer momento, se necessário.

O mesmo é válido para os locais de encontro. Estes são definidos em conjunto pelo mentor e mentorado e podem também variar ao longo do processo. No entanto, é aconselhável escolher um local neutro tanto para o mentor como para o mentorado: não nos locais de trabalho ou em casa. Isto também não é obrigatório. Em caso de mentoria a uma família inteira, o espaço da família também pode ser uma opção para as sessões. Também é importante escolher um local propício a partilhas e diálogos: evitar, por exemplo, locais muito barulhentos.

Um aspeto importante é a dimensão da flexibilidade da relação. Por exemplo, se o emparelhamento já não for relevante e benéfico para ambas as partes, pode-se alterar o par. Deverá haver sempre comunicação com o coordenador que acompanha esta escolha e a mudança.

É recomendado planear as conversas em perspetiva com o mentorado após um certo número de sessões, por exemplo, após 5 sessões de mentoria. Estas conversas devem ser organizadas e supervisionadas pelo coordenador de mentoria.

Deve haver um ponto final claro no final do programa para que possa ser bem concluído para ambas as partes.

Cada sessão de mentoria é composta por várias fases: as questões introdutórias, a revisão do que foi falado, as atividades da sessão e o momento final.

Aprenda mais:

Entrevista com um mentor experiente (**e-cápsula**)

Saiba mais:

Link para o Modelo de Mentoria(Etapa 7)

Tópico 9 – ETAPA 8: SUPERVISÃO E AUTOAVALIAÇÃO

Descrição do tópico

Este tópico é sobre a autoavaliação das competências e das limitações dos mentores, enquanto momento essencial no processo de supervisão; e ainda sobre os instrumentos que podem ser utilizados para este fim.

Para saber mais

É essencial que haja supervisão e apoio aos mentores durante o processo de mentoria. A supervisão é vista como um espaço para refletir e partilhar, com os objetivos de: apoiar todo o processo de mentoria; desencadear a aprendizagem contínua e o desenvolvimento das competências do mentor (par ou não-par), e também promover a motivação dos mentores. A supervisão criará a oportunidade de revisão do progresso, bem como a promoção de uma reflexão séria sobre as dificuldades que surgiram durante o programa.

A autoavaliação das competências e das limitações dos mentores é parte integrante do processo de supervisão porque é fundamental para que se alcance um processo de mentoria bem-sucedido. Este processo inicia-se na formação inicial de mentores onde a autoavaliação faz também parte da formação:

São citadas diferentes **ferramentas de supervisão**, e são ainda feitas recomendações quanto à frequência das sessões disponíveis.

A **Autoavaliação** serve para tornar visível as expectativas dos Mentores, trocar experiências, relatar e analisar as limitações pessoais, antecipando problemas e desafios. Os tópicos mais gerais como a discriminação, os problemas interculturais e transculturais, etc., devem também estar na agenda de forma regular, para que se aprimore a consciência e o contexto em que os mentores estão a desempenhar o seu papel.

Saiba mais:

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 8)

Descubra **ferramentas sobre a autoavaliação**: Recurso Adicional 10

Aprenda mais sobre **autoperceção e perceção dos outros** (em Alemão): Recurso Adicional 10

Tópico 10 – ETAPA 9: MONITORIZAÇÃO DO PROGRESSO E FEEDBACK

Descrição do Tópico

Este tópico é sobre os métodos, a frequência e os indicadores usados para monitorizar o progresso; estes devem ser definidos no plano de avaliação construído pelos coordenadores de mentoria.

Para saber mais

Com base na autoavaliação inicial (Etapa 3) e nos objetivos definidos para as *Buddy Sessions* (etapa 7), os *stakeholders* junto com os coordenadores dos mentores devem monitorizar o progresso, ex: a mudança observada na situação do mentorado e na relação Mentor/Mentorado. A relação é reforçada pela comunicação e mais particularmente pelo feedback: as reações partilhadas entre o mentor e o mentorado.

Deve-se lembrar que esta etapa está fortemente relacionada com a Etapa 8 (supervisão e autoavaliação) e com a 10 (avaliação e recomendações finais) em que é aconselhado criar um plano de avaliação que permita monitorizar todo o processo por meio de indicadores e objetivos. Desta forma, o progresso e as conquistas de cada pessoa podem ser monitorizadas.

O método, a frequência e os indicadores da monitorização do progresso são definidos no plano de avaliação elaborado pelos coordenadores dos mentores em conjunto com os *stakeholders* e, caso exista, com a equipa de profissionais mobilizados para o programa de mentoria. Eles elaboram os questionários e os prazos de acordo com os objetivos definidos no programa de mentoria personalizado.

Existem vários tipos de feedback que são mencionados como base para a monitorização.

Os coordenadores dos mentores desempenham um papel importante, uma vez que são o ponto de contacto com o mentor e o mentorado e pode fornecer feedback e ajuda na comunicação.

Aprenda mais:

Exercício 3: Tipos de feedback: Descubra mais sobre os vários tipos de feedback:
<https://learningapps.org/watch?v=pp36q0dyn21>

Saiba mais:

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 9)

Tópico 11- ETAPA 10: AVALIAÇÃO E AVALIAÇÃO FINAL

Descrição do Tópico

Esta etapa fornece evidências dos efeitos do Modelo de Mentoria nas competências e conquistas obtidas com o método.

Para saber mais

Mesmo que a Etapa 10 seja realizada no fim do programa, esta etapa deve ser pensada e estabelecida assim que o programa é elaborado sob a forma de um Plano de Avaliação, para que se defina: os objetivos da avaliação, os atores implicados, os indicadores para medir o sucesso, o tempo/período da avaliação e as ferramentas e métodos que serão utilizados.

Esta etapa é composta por duas partes: a avaliação final do programa e a avaliação do projeto.

A primeira parte é o momento de **avaliação final** do programa: segue-se à “autoavaliação inicial” – Etapa 3 – e à “supervisão e autoavaliação” – Etapa 8. Também está relacionada com o outro momento de avaliação do projeto que é a “Monitorização do progresso” – Etapa 9.

A segunda parte é a **avaliação** do projeto como um todo: do próprio Modelo de Mentoria e das suas etapas – o impacto nos atores, nas suas interações e no processo que as relaciona. É necessário identificar, desde a redação do projeto, os objetivos para cada grupo-alvo, dependendo dos resultados esperados e identificando, portanto, os indicadores que vão permitir avaliar o projeto.

Os indicadores e perspectivas da avaliação variam de acordo com os atores envolvidos no projeto: líderes do projeto, mentores e mentorandos.

Em relação ao **plano de avaliação** e às suas etapas, a ferramenta qualitativa para a avaliação final pode ser, por exemplo, a realização de entrevistas sobre a história de vida.

Quanto à avaliação temática não existe uma recomendação geral de como avaliar o projeto com um determinado tema ou público. Objetivos gerais como o empoderamento e a autodeterminação são transversais a todos os projetos. Podem ainda ser disponibilizadas ferramentas adicionais para a avaliação, dependendo do grupo específico e das atividades que foram implementadas. Todo este processo deve assentar nos motivos e nos propósitos da avaliação.

A **temporalidade da avaliação** depende de vários fatores intrínsecos ao projeto que será implementado, como a sua duração, os indicadores definidos e a preocupação com as populações migrantes.

O relatório final pode, por exemplo, ser produzido no final do projeto, ou vários meses após o seu término, se o objetivo for, por exemplo, avaliar os efeitos a longo prazo.

Por defeito, a avaliação é pensada pelo coordenador de mentoria; mas também pode contar com a colaboração dos mentores e ser implementada por *stakeholders*, se necessário.

Aprenda mais:

Como escrever um plano de avaliação: Recurso Adicional 11

Saiba mais:

Link para o Modelo de Mentoria (Etapa 10)

Orientação para a formação presencial de 2h com base na formação online

1. Introdução

A formação presencial procura esclarecer questões abertas, aprofundar o conteúdo online e abrir espaço para trocas entre os participantes.

2. Metodologia

- Workshop
- Tempo: 2 horas, 120 minutos
- Número de participantes:
- Alternar formas de apresentação em plenário para trabalhos de grupo e de pares para discussões e reflexões

3. Fases da sessão

Conteúdo	Método	Materiais	Tempo
Apresentação dos participantes	Apresentação: os participantes escrevem o nome, organização, a sua função/experiência, dois aspetos pessoais: “Eu sou bom a ...” ““Eu tenho medo de ... “nos cartões com as questões: um	Trabalho individual Plenário	5 minutos

Apresentação	cartão por questão. Depois afixam-se os cartões no quadro. Cada participante faz uma breve apresentação de si mesmo.	Quadro Cartões de moderação	10 minutos
Apresentação do conceito e objetivos do projeto	Apresentação em PowerPoint e/ou folheto escrito	Plenário Folheto ou PPT no computador (projetor)	10 minutos
Visão geral do processo e as suas 10 etapas	Colocar as 10 etapas por ordem correta: Em pares ou pequenos grupos, os participantes recebem 10 cartões: 1 por cada etapa Questão: Qual a ordem cronológica das etapas? Quais são as etapas que estão diretamente inter relacionadas?	Trabalho em grupo e pares Plenário	5 minutos 15 minutos
Estar ciente da interconectividade das etapas	Afixação das etapas no quadro.		
Autoperceção e perceção do outro	Experimental o exercício de autoperceção e perceção do outro: 3 formulários devem ser preenchidos individualmente e, em seguida, as respostas dadas são comparadas e discutidas com o parceiro. Reflexão: O que descobriu sobre si?	Trabalho em pares Plenário	20 minutos 10 minutos
Exercício de emparelhamento	Fazer o exercício de emparelhamento em pares Discuta os desafios	Trabalho em pares Plenário Fichas de trabalho	15 minutos 10 minutos

Questões abertas	<p>Reúna os tópicos e questões que devem ser discutidos ou ainda estão em aberto:</p> <p>O facilitador escreve as ideias no quadro branco.</p> <p>Para questões mais detalhadas haverá um acompanhamento por escrito (informações encaminhadas aos participantes)</p>	<p>Plenário</p> <p>Quadro branco</p>	10 minutos
Avaliação oral (se houver tempo)	<p>Avaliação oral: A sessão rápida de “flashback”: use imagens de situações com cores ambíguas: cada participante, incluindo o facilitador, escolhe uma (rapidamente) e, em seguida, descreve o porquê e como se sente.</p>	<p>Plenário</p> <p>Fotos da situação</p>	5 minutos
Avaliação escrita	<p>Distribui formulários de avaliação para preencher</p>	<p>Trabalho individual</p>	5 minutos
Certificados e despedida	<p>Distribuir os certificados assinados</p>	<p>Plenário</p>	2 minutos