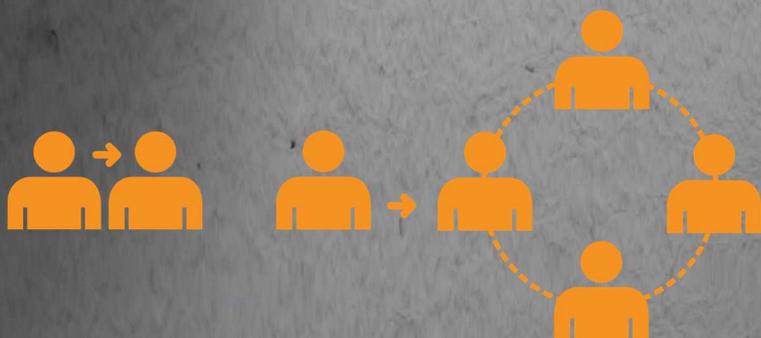




BE A MENTOR
IN THE WORKPLACE

www.bmw-eu.net



Módulo E-Mentoring – versão compacta

Módulo E-Mentoring – versão compacta

CRÉDITOS

TÍTULO

E-Mentoring Module – Compact Version

COORDENAÇÃO

POINT PLC

PAGINAÇÃO E EDITORIAL

Salto Alto CTCP criativo

DATA

Julho 2015

Este projeto é financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

SUMÁRIO EXECUTIVO

“Be a Mentor in the Workplace” é um projeto que promove, de uma forma geral, as abordagens a metodologias de Mentoring no intercâmbio de gerações, com benefício do envelhecimento ativo e a empregabilidade da população mais jovens, envolvendo o desenvolvimento de competências de Mentoring, sob a perspetiva da aprendizagem ao longo da vida, quer dos mentores (tradicionalmente os trabalhadores mais velhos e / ou experientes) e mentorados (tradicionalmente as jovens já empregados ou os recém-chegados) para a organização.

Este manual consiste num módulo de formação em e-mentoring numa versão compacta.

ÍNDICE

1. Descrição do módulo	05
2. Introdução	06
3. Conteúdos do módulo	07
3.1. Definição de e-mentoring	07
3.2. Natureza do e-mentoring	07
3.3. Benefícios do e-mentoring	08
4. Auto-avaliação	09

MÓDULO E-MENTORING – VERSÃO COMPACTA

1. DESCRIÇÃO DO MÓDULO

TÍTULO DO MÓDULO	E-MENTORING
PALAVRAS CHAVE	E-mentoring, tele mentoring, online mentoring, virtual mentoring, benefícios do e-mentoring, Desafios do e-mentoring, dicas e estratégias.
OBJETIVOS DO MÓDULO	Este modulo tem como objetivo proporcionar-lhe conhecimento sobre o e-mentoring, os seus benefícios e desafios bem como dar-lhe algumas dicas e ensinar-lhe algumas estratégias para implementação e manutenção do e-mentoring.
RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	Após este módulo, o participante deverá ter aprendido; <ul style="list-style-type: none">a. A definição do e-mentoring;b. A natureza do e-mentoring;c. Os benefícios do e-mentoring;d. Os Desafios do e-mentoring e como fazer-lhes face;e. Algumas estratégias para e-mentors incluindo os primeiros contactos e a primeira reunião virtual, comunicação, estratégias, conversaço e discussão;f. Estratégias para o relacionamento no e-mentoring.g. Planeamento e ferramentas do e-mentoring
DURAÇÃO DO MÓDULO	8 horas de formação on-line (4 dias) 10 horas de auto-estudo 1 hora de avaliação
AVALIAÇÃO	Teste de auto-avaliação

2. INTRODUÇÃO

Caro Participante,

Bemvindo a este módulo!

A era da informação está a mudar a dinâmica de muitos relacionamentos, incluindo no que respeita ao mentoring.

E-Mentoring ou Mentoring virtual (ou, por vezes referido como tele-mentoring, mentoring mediado por computador, cyber-mentoring ou mentoring on-line) é um novo conceito, onde os participantes dependem quase exclusivamente de ferramentas eletrónicas para comunicarem entre si. Essas ferramentas eletrónicas podem incluir e-mail, plataformas de reuniões on-line, videoconferência, telefone, correio de voz, mensagens instantâneas, outros métodos de VoIP e faxes. Embora a grande maioria do tempo seja gasta no mundo eletrónico, o mentor e o mentorado podem encontrar-se cara-a-cara uma ou mais vezes durante a sua parceria se tiverem oportunidade para isso. A tecnologia é cada vez mais utilizada no processo de mentoring por causa da sua acessibilidade generalizada. Além disso, ferramentas eletrónicas permitem que as relações de mentoring possam ocorrer mesmo que existam constrangimentos no que se refere à geografia, hora ou mesmo constrangimentos financeiros, físicos, outras restrições. Espera-se que este e-mentoring seja uma promessa para redefinir relações de mentoring, alterando as condições em que o mentoring é pedido e oferecido.¹

Este módulo irá apresentar-lhe uma série de benefícios de e-mentoring, bem como desafios específicos e barreiras para e-mentoring que têm de ser considerados e resolvidos para um relacionamento bem sucedido. Pretende também introduzir estratégias selecionadas que melhorem a comunicação e compreensão quando o mentoring ocorrer a distância.

É importante perceber, porém, que os propósitos e metas dos programas de mentoring e a natureza humana nas relações de mentoring devem conduzir o processo de tutoria, em vez de as vantagens proporcionadas pela tecnologia.²

Após completar este módulo deverá ter aprendido o seguinte;

- a. A definição de e-mentoring;
- b. A natureza do e-mentoring
- c. Os benefícios do e-mentoring;
- d. Os desafios do e-mentoring e como fazer-lhes face;
- e. Algumas estratégias para e-mentors incluindo o primeiro contacto e a primeira reunião virtual, estratégias de comunicação, conversa e discussão;
- f. Estratégias de relacionamento no âmbito do e-mentoring.
- g. Planeamento e ferramentas para o e-mentoring

No final há um teste com 10 questões para consolidação e verificação da aprendizagem..

Desejamos-lhe uma interessante experiência de aprendizagem!

¹ <http://i-careermanagement.com/e-mentoring.pdf>

² <http://www.usask.ca/gmcte/mentoring/index.html>

3. CONTEÚDOS DO MÓDULO

- Filmes
- Módulo
- Referências – links

3.1. DEFINIÇÃO DE E-MENTORING

E-mentoring pode ser definido como um relacionamento mutuamente benéfico entre um mentor e um mentado mediado por computador, que proporciona aprendizagem, aconselhamento, estimulação, promoção e modelagem de comportamentos e aprendizagens, muitas vezes sem fronteiras, igualitária e qualitativamente diferente do que o tradicional mentoring face-a-face.¹

Esta definição tem dois elementos que distinguem e-mentoring de mentoring tradicional: a configuração sem fronteiras de e-mentoring e a qualidade igualitária da troca.

1 <http://i-careermanagement.com/e-mentoring.pdf>

2 <http://i-careermanagement.com/e-mentoring.pdf>

Configuração sem fronteiras

O E-mentoring é distintivo porque desafia a opinião convencional de que o mentoring deve ser baseada em uma relação pessoal, face-a-face. Abre a possibilidade de relações que ultrapassam os limites de tempo, geografia e cultura, improváveis de acontecer segundo o modelo clássico.

O programas de e-mentoring promovem ambos os tipos de intercâmbios on-line, formais e informais entre os profissionais que já trabalham e aprendizes de todas as idades quando uma relação face-a-face seria impraticável. O e-mentoring tem baixas barreiras à entrada, exigindo um acesso à Internet, uma conta de e-mail, e investimentos mínimos de tempo. É altamente eficiente tempo e pode ser desenvolvido na conveniência tanto do mentor e aprendiz. Além disso, grandes quantidades de informação podem ser transmitidas entre o mentor e mentado num curto espaço de tempo.

Qualidade igualitária do intercâmbio

E-mentoring tem o potencial para atravessar barreiras de raça, sexo, geografia, idade e hierarquia que raramente se cruzam em relações de mentoring tradicionais.

3.2. NATUREZA DO E-MENTORING

Na pressa da vida empresarial, as pessoas geralmente não conseguem encontrar tempo para desenvolver uma relação de mentoring cara a cara ou até mesmo uma reunião. Portanto, os colaboradores de todos os níveis de uma organização, bem como pessoas da gestão que podem não ter tempo para encontros face a face, conseguem encontrar os benefícios das TICs, que lhes dão a oportunidade de participar ainda num relacionamento de mentoring e partilhar os seus conhecimentos.

Os benefícios de mentoring para o de sucesso académico, aspirações de carreira e desenvolvimento pessoal são amplamente reconhecidos. Dois dos componentes necessários para um relacionamento de mentoring gratificante são a facilidade e frequência de interação e communication.³

E-mentoring não se baseia necessariamente numa oferta de conhecimento, instrução e apoio sábio de ancião a um aprendiz. Pelo contrário, é um relacionamento mutuamente benéfico que é altamente versátil e pode ser adaptado para trabalhar numa variedade de configurações. E-mentoring pode acontecer entre pares, um-para-um, um tutor/mentor pode trabalhar com uma equipe, ou até mesmo os aprendizes/mentorados podem proporcionar orientação aos seus mentores em alguns aspetos. Os mentores podem ser profissionais, empresários, aposentados, ou mesmo até pais. E-mentoring não precisa de ser vinculado pela cultura local ou nacional. O meio virtual oferece um contexto de intercâmbio que pode não ser possível replicar em relações de orientação face-a-face. A natureza da relação de mentoring e pode ser qualitativamente diferente quando mediada através de um computador. Enquanto a informação é, certamente, trocadas em e-mentoring, existe um nível de apoio, aconselhamento e assessoria que está ausente de apenas postar um pedido de ajuda para uma lista de discussão ou enviar uma solicitação por e-mail. O mentor partilha informações no contexto de ajudar o estudante a aprender e crescer, e a relação entre o mentor e mentado define e-mentoring para além da mera troca de conhecimento e de aquisição de conhecimento. E-mentoring assume que existe uma relação entre o mentor e mentado e que há um benefício mútuo para participar no processo.

E-mentoring pode ser aceite como um (poderoso) processo contínuo de aprendizagem que garante a transferência intergeracional de conhecimento e "know-how" ao longo de uma vida.⁴

³ <http://i-careermanagement.com/e-mentoring.pdf>

⁴ http://cet.usc.edu/resources/teaching_learning/docs/eMentoringsep04.pdf

3.3. BENEFÍCIOS DO E-MENTORING

E-mentoring pode ser benéfico para ambas as partes, em muitos aspetos. De seguida listam-se alguns desses benefícios: 5, 6

1. É um excelente reforço para programas de mentoring face-a-face off-line: conecta pessoas e ideias.
2. E-mentoring pode aumentar os valores referentes on-line (e offline) da ética, comportamento e segurança, aprender sobre netiqueta, sendo sensível ao outro, mantendo compromissos como participantes do relacionamento, aderindo a confidencialidade on-line e orientações de segurança, e falar sobre o que pode ser prejudicial ou inapropriado online.
3. E-mentoring oferece melhor acesso devido à sua flexibilidade. Pode permitir a participação de mentores que podem não ser capazes de participar de um programa de mentoring tradicional, face-a-face, por causa de sua localização geográfica, questões de transporte, o seu horário de trabalho ou uma deficiência. Existem programas de mentoring on-line com um foco particular em reunir os profissionais de um campo específico, ou pessoas numa área geográfica específica. Tele mentoring também tem o potencial para igualar o acesso a mentores.
4. Minimiza a programação e preocupações geográficas associadas ao mentoring relações / programas face-a-face: Mentor e mentado podem beneficiar de comunicação assíncrona e ainda manter um foco no diálogo.
5. Ajuda a expor aos mentados as oportunidades nas suas áreas, oferece orientação e aconselhamento com base na experiência, e fornece apoio, incentivo e acesso às redes profissionais para desenvolvimento da carreira.

6. Na tutoria on-line, os mentados discutem assuntos on-line que nem sempre se sentem confortáveis falando face-a-face

7. Uma excelente maneira de melhorar a escrita on-line, leitura e competências de pesquisa on-line

8. Considerações ecológicas: o mentoring on-line pode ser considerado como ambientalmente amigável, uma vez que reduz a necessidade de viagens e uso de papel.

⁵ http://cet.usc.edu/resources/teaching_learning/docs/eMentoringsep04.pdf

⁶ <http://www.coyotecomunications.com/vv/direct/benefits.shtml>

4. AUTO-AVALIAÇÃO

(As definições corretas estão a verde).

1. Quais dos seguintes aspetos distingue e-mentoring do mentoring tradicional?

- Reunir com o mentado face-a-face.
- Desenvolvimento de soft skills e otimismo
- A configuração sem fronteiras do e-mentoring e a qualidade igualitária da relação.
- Nenhuma das opções acima

2. Qual das opções abaixo constitui uma frase verdadeira sobre o e-mentoring?

- E-mentoring assume que existe uma relação entre o mentor e o mentado e que há benefício mútuo para a participação no processo.
- E-mentoring pode ser aceite como um processo poderoso de aprendizagem que assume a transferência intergeracional de conhecimento e “know-how” ao longo da vida.
- E-mentoring não se baseia necessariamente no aconselhamento ou orientação por parte de um profissional mais velho a um mentado. E-mentoring pode acontecer entre pares, um-para-um, um mentor pode trabalhar com uma equipa, ou mesmo até os mentados podem proporcionar orientação aos seus mentores em alguns aspetos
- Todas as frases acima são verdadeiras.

3. Qual das opções abaixo oferece uma definição correta do e-mentoring?

- E-mentoring é uma forma tradicional de mentoring.
- E-mentoring uma relação mutuamente benéfica, mediada por computador entre um mentor e um mentado ao qual oferece aconselhamento, orientação, reforço positivo, geralmente sem fronteiras e igualitário e qualitativamente diverso to mentoring cara-a-cara tradicional.
- E-mentoring é uma forma de mentoring onde se usa só o e-mail para comunicar.
- Ambas A e C.

4. Quais das frases abaixo corresponde aos benefícios do e-mentoring?

- Desenvolvimento de uma relação mais rápida on-line do the face-a-face.
- Não requer ética on-line e netiquette.
- Mentor e mentado usam apenas comunicação assíncrona.
- Minimizam constrangimentos geográficos e de agenda associados aos programas de mentoring cara-a-cara (face-a-face)**

5. Qual das opções abaixo melhor aponta os desafios do e-mentoring?

- Probabilidades de falha de comunicação.
- Desenvolvimento de uma relação on-line mais lenta que no cara-a-cara.
- Questões de privacidade e confidencialidade.
- Todas.**

6. Qual das opções não é verdadeira para a relação entre e-mentoring e negócios?

- E-mentoring aprofunda relações e cria fronteiras numa organização ou através de redes numa indústria ou num setor de atividade.
- Há cursos de Formação apropriados e tempo suficiente para os executivos e gestores; portanto o e-mentoring não é muito benéfico para estes públicos.**
- Business e-mentoring é uma forma de envolver os colaboradores leais e competentes, a baixo custo, bem como aumentar o sentido de pertença dos novos colaboradores
- E-mentoring oferece aos gestores e líderes, novas formas de partilha do seu conhecimento e expertise e de ajudar a evidenciar novos talentos.

7. Qual das opções abaixo não é uma estratégia para e-mentors para o primeiro contacto e primeira reunião virtual?

- Revisão da informação sobre os mentados para obter o seu background, experiência, e interesse perante a primeira reunião.
- Ser claro sobre as regras de base, expectativas, objetivos e fronteiras da relação de mentoring no início da relação.
- Não é necessário estar preparado para a primeira reunião virtual; é melhor ser.**
- Discuta com o mentado os aspetos do trabalho em conjunto, as formas de comunicação e a frequência dos contactos.

8. Qual das opções abaixo não é uma estratégia para e-mentors para comunicação?

- Estabelecer reuniões regulares. Fazer um esforço ara implementar uma regularidade de uma reunião por semana se possível.
- Quando está a enviar mensagens para o seu mentado, utilize efetivamente a descrição do assunto.

- Escolha a videoconferência (Skype, Hangouts, etc.) como a sua forma de reunir, tanto como possível uma vez que este método permite ao mentor e mentado verem-se mutuamente evitando situações equívocas devidas a inexistência de comunicação não verbal
- Todas as afirmações são verdadeiras.

9. Qual das opções abaixo não é uma estratégia para e-mentors para conversas e discussões?

- Ouvir atentamente e colocar questões relevantes. Pratique a escuta ativa.
- Dominar a conversa.
- Fale mais e ouça menos de forma a que o seu mentado possa partilhar os seus pensamentos
- Ambas A e B.

10. Qual das opções abaixo não é uma estratégia de e-mentoring?

- Defina guidelines e expectativas firmes desde o início.
- Encorage o pensamento estratégico.
- Mantenha e respeite valores como privacidade, confidencialidade, honestidade e integridade na sua relação de e-mentoring.
- Dê simplesmente orientações ao mentado para resolver o seu problema, em vez de o ajudar a resolver

Projeto nº:
2013-1-PT1-LEO05-15778

Duração:
24 meses
Outubro 2013 - Setembro 2015

www.bmw-eu.net

Este projeto é financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável.