



BE A MENTOR  
IN THE WORKPLACE

[www.bmw-eu.net](http://www.bmw-eu.net)



Promover a melhor utilização dos produtos



## CRÉDITOS

### TÍTULO

Promover a melhor utilização dos produtos  
by Be a Mentor in the Workplace project partnership

### COORDENAÇÃO

Inova Consultancy, Ltd.

### PAGINAÇÃO E EDITORIAL

Salto Alto CTCP criativo

### DATA

Maio 2015

### Projeto nº:

2013-1-PT1-LEO05-15778

### Duração:

24 meses

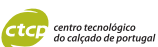
Outubro 2013 - Setembro 2015



Lifelong  
Learning  
Programme

---

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.



# PROMOVER A MELHOR UTILIZAÇÃO DOS PRODUTOS

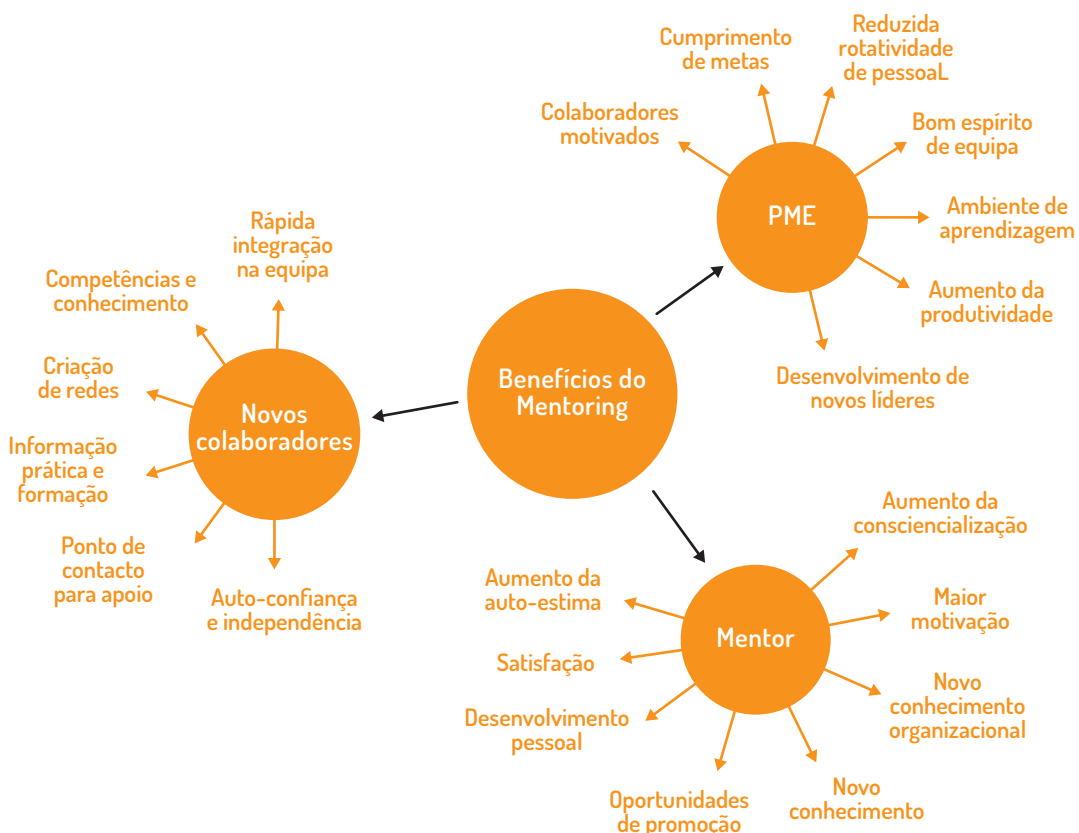
## Índice

<b>Como utilizar da melhor forma os produtos do projeto</b>	<b>3</b>
<b>1. Perfil do Mentor em contexto de trabalho</b>	<b>4</b>
<b>2. Curso para Mentores</b>	<b>5</b>
<b>3. Guia de orientação para Mentados</b>	<b>6</b>
<b>4. E-learning para se tornar um e-Mentor (Mentor a distância)</b>	<b>7</b>
<b>5. Sistema de feedback /avaliação</b>	<b>7</b>
<b>Anexos</b>	<b>8</b>
Anexo I: Perfil do Mentor em contexto de trabalho	
Anexo II: Curso inovador para Mentores	
Anexo III: Guia de orientação para Mentados	
Anexo IV: Formação e-learning para E-Mentores (Mentores a distância)	
Anexo V: Sistema de feed-back /avaliação da relação de Mentoring	

## Como utilizar da melhor forma os produtos do projeto

A Europa está a enfrentar um grave problema de envelhecimento onde 58 milhões de pessoas estão neste momento entre os 50 e 60 anos de idade. As pessoas vivem cada vez mais tempo e de uma forma mais saudável. Por outro lado, cerca de 22% dos jovens estão desempregados, registando-se neste grupo uma visível lacuna de competências vocacionais. Os jovens recém-chegados ao mundo do trabalho registam uma forte vontade de progredir profissionalmente, ao nível das suas carreiras. Esta situação propicia uma abertura para a continuação da atividade profissional por parte dos ativos mais velhos e experientes, podendo estes assumir um importante papel no mundo do trabalho no que se refere à aprendizagem em contexto empresarial, através da transição transgeracional do conhecimento.

A população ativa mais velha, mais experiente, detém um capital de conhecimento e competências único, que pode ser potenciado através de um processo de transferência de conhecimento e partilha de experiência transgeracional, apoiando a população ativa mais jovem na progressão das suas carreiras, em especial nas PME's (Pequenas e Médias Empresas), as quais constituem o pilar do paradigma do emprego na Europa. O desenvolvimento de competências em Mentoring na perspetiva da aprendizagem ao longo da vida, em contexto de trabalho, exercerá um forte impacto nas PME's; o conhecimento transgeracional, o aumento da satisfação no trabalho e a motivação dos colaboradores potenciará a produtividade e qualidade nas empresas.



Esta brochura foi elaborada a pensar em si, para o/a apoiar a compreender melhor os vários produtos e resultados do projeto os quais estão ao seu dispor no website do projeto, gratuitamente, de forma a promover uma atmosfera de aprendizagem e desenvolvimento, na sua empresa. Esta brochura irá guiá-lo/a por todos os produtos e resultados do projeto, individualmente, dando indicações para sua melhor utilização, visando a implementação do seu próprio programa de Mentoring, na sua empresa.

## 1. Perfil do Mentor em contexto de trabalho

Tendo avaliado e compreendido a necessidade e oportunidade do Mentoring na sua empresa, será importante identificar os colaboradores que detêm algumas competências e neste caso, apetências para se tornarem Mentores.

O “Perfil do Mentor em contexto de trabalho” irá ajudá-lo/a a identificar essas competências nos seus colaboradores e apoiá-lo/a neste processo de seleção.

Antes de utilizar este resultado, sugerimos que faça uma leitura atenta ao manual [Quadro de Implementação do Mentoring em PMEs](#) disponível gratuitamente no [website](#) do projeto para compreender as diferenças básicas entre Mentoring e Coaching, bem como os benefícios que pode trazer para a sua empresa. O “Perfil do Mentor em contexto de trabalho” consiste num perfil flexível de um Mentor eficaz e em simultâneo no correspondente itinerário formativo para os que procurarem obter um reconhecimento Europeu.

É do nosso entendimento que cada empresa tem as suas particularidades para o seu programa de Mentoring, pelo que o currículo formativo é flexível e dependente do papel do Mentor em cada empresa. As três possíveis funções que pode ser cobertas e exploradas neste produto/resultado são:

1. O instrutor / formador
2. O coach
3. O coach para o desenvolvimento

Para cada função, o perfil abrange os conhecimentos, competências e atitudes que tornam possível ao candidato a Mentor ser bem-sucedido na sua relação de Mentoring (nomeadamente com os seus Mentados).

Neste contexto apresentam-se também módulos opcionais que podem ser realizados pelos futuros Mentores na sua empresa. O seu colaborador, candidato a Mentor, pode realizar uma avaliação on-line prevista no âmbito do [Curso para Mentores](#) para avaliar as suas competências já adquiridas e prever se tem perfil para vir a tornar-se um Mentor bem-sucedido. Na sequência dessa avaliação, pode discutir conjuntamente com o seu colaborador os seus pontos fracos e fortes, e escolher os módulos de formação que entendem ser indispensáveis para o desenvolvimento de competências numa determinada área. Um exemplo de um módulo de formação pode ser o seguinte:

Módulo 3: Comunicação

- Escuta ativa
- Colocar as questões corretas
- Dar e obter feed-back

O passo seguinte é o candidato a Mentor realizar o curso!

## 2. Curso para Mentores

O curso para Mentores está disponível em dois formatos: conteúdos em formato de impressão e conteúdos numa plataforma e-learning, interativa. Foi desenhado e produzido tendo em vista princípios, como por exemplo a flexibilidade, onde os módulos podem ser selecionados e completados de acordo com as necessidades da empresa e com o perfil de Mentor que se pretende. É possível que os seus colaboradores mais velhos que desejem experimentar o curso para Mentores on-line possam ter algumas dificuldades típicas na utilização das tecnologias de informação e comunicação, que poderão ser ultrapassada com o apoio de colaboradores mais jovens. Apesar dos módulos poderem ser utilizados autonomamente na plataforma e-learning, há sempre a possibilidade de os utilizar na modalidade clássica da formação presencial, em especial algumas das atividades inerentes.

Os módulos disponíveis são os seguintes:

1. Avaliação on-line de atitudes do Mentor
2. Noções de Mentoring
3. Desenvolvimento de competências comunicacionais
4. Desenvolvimento de competências instrucionais
5. Coaching em contexto de trabalho
6. Coaching para o desenvolvimento
7. E-Mentoring

Em cada módulo pode encontrar uma descrição dos objetivos e uma secção introdutória que realça os conteúdos do próprio módulo. O curso e-learning apresenta várias possibilidades de interação, pois para além de texto, apresenta pequenos vídeos seguidos de exercícios de vários tipos, nomeadamente “drag and drop” (arrastar), de forma a consolidar as aprendizagens. No final de cada módulo é possível completar um curto questionário de avaliação e receber uma declaração relativa à formação realizada, que prova que o seu colaborador, futuro Mentor, cumpriu os objetivos do módulo.

O curso não necessita de ser realizado de uma só vez; sendo um curso e-learning, é possível realizá-lo por etapas, ao seu ritmo, de acordo com o seu próprio progresso.

## 3. Guia de orientação para Mentados

Uma vez terminado o [Curso para Mentores](#) pelos candidatos a Mentores e obtido o certificado é altura de pensar nos Mentados. O produto “Guia de orientação para Mentados” prepara os seus colaboradores para desempenharem o papel de mentados na relação de Mentoring e serem eles os líderes dessa relação, facilitando a tarefa dos Mentores e criando uma aliança produtiva e estimulante para ambas as partes.

O guia centra-se no papel ativo que o Mentado pode assumir para promover o sucesso da relação de Mentoring. Este guia apoiará os seus colaboradores como Mentados nos seguintes aspetos:

- Perceber quando será mais importante empenhar-se num programa de Mentoring
- Ser mais proficiente na definição dos seus objetivos
- Construir uma relação de confiança
- Estabelecer compromissos que possam consolidar a relação de Mentoring
- Aumentar a sua capacidade de pedir e receber feedback
- Trabalhar mais eficazmente com o Mentor, para que possam desenvolver competências, conhecimento, apetências e alargar o pensamento comum
- Perceber quando e como terminar uma relação de Mentoring.

O guia fornece alguns templates e ferramentas para gerir a relação de Mentoring de uma forma eficiente e eficaz, tais como orientações para conversações de negociação, avaliação, entre outros.

Não é necessário seguir o guia passo a passo, mas os mentados deverão ser encorajados a ler atentamente o seu conteúdo, refletir sobre ele, antes de embarcar numa relação de Mentoring, bem como recorrer ao guia sempre que necessário, durante todo o processo.



## 4. E-learning para se tornar um e-Mentor (Mentor à distância)

A era da informação está a mudar a dinâmica de muitas relações humanas, incluindo o Mentoring. O E-Mentoring ou o Mentoring a distância ou ainda o Mentoring virtual é um conceito em que as partes envolvidas comunicam apenas e só através de ferramentas eletrónicas (as chamadas tecnologias de informação e comunicação). Este produto em particular, do mesmo projeto BMW - Be a Mentor in the Workplace, inicia os Mentores neste conceito, alertando para os benefícios, desafios e ferramentas que estão disponíveis. Este produto do projeto é complementar ao [Perfil do Mentor em contexto de trabalho](#) e ao [Curso para Mentores](#); tal como referido anteriormente esta particularidade do projeto não é obrigatória para os Mentores mas produzirá um valor acrescentado à sua formação, uma vez que os introduzirá em novos conceitos e novas ferramentas de comunicação e informação. Pode também ser uma opção, se desejar criar um programa de Mentoring em conjunto com outra empresa.

## 5. Sistema de Feedback/avaliação

O sistema de feed-back/avaliação da relação de Mentoring consiste num método expedito de promover a avaliação da relação de Mentoring por parte dos seus colaboradores - Mentores e Mentados, bem como melhorar a própria relação de Mentoring. Consta de um questionário individual para ambas as partes envolvidas - Mentores e Mentados - que pode ser utilizado ao longo do programa de Mentoring, em implementação, para promover a reflexão sobre o funcionamento do próprio programa, da relação e para apontar aspetos potenciais de melhoria.

Caso persistam algumas questões sobre como utilizar da melhor forma os produtos e resultados deste projeto, a equipa do projeto estará totalmente disponível no endereço eletrónico [geral@ctcp.pt](mailto:geral@ctcp.pt)

## Anexos

**Anexo I: Perfil do Mentor em contexto de trabalho**

**Anexo II: Curso inovador para Mentores**

**Anexo III: Guia de orientação para Mentados**

**Anexo IV: Formação e-learning para E-Mentores (Mentores a distância)**

[www.bmw-eu.net](http://www.bmw-eu.net)