

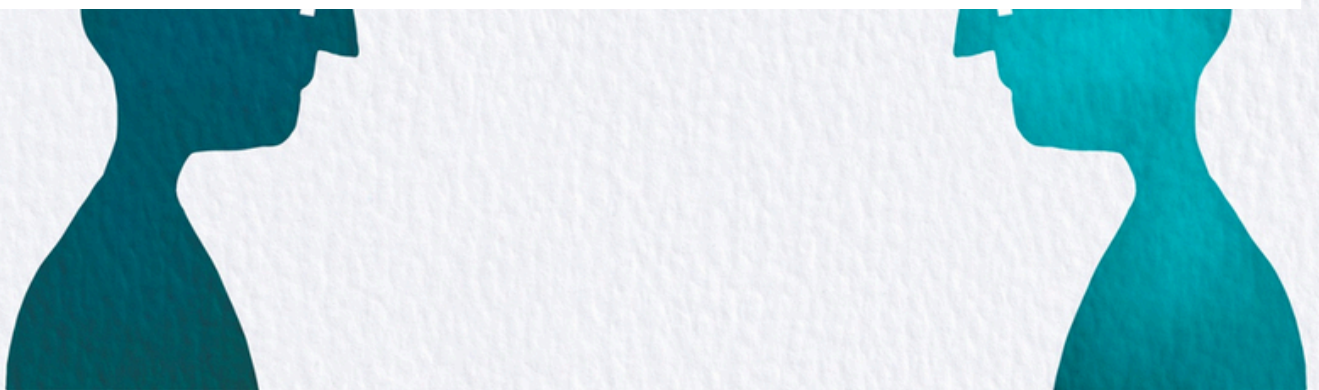
# fab CONNECT her

Future Female  
Innovators In STEAM

 Cofinanciado pela  
União Europeia

## Mentoria Invertida

Mudar os papéis tradicionais e capacitar os mentorados, convidando-os a ensinar ou liderar o seu mentor numa área de conhecimento, experiência ou perspetiva que eles trazem. Esta atividade fortalece a confiança do mentorado, reforça o valor da sua voz e experiência de vida e nutre uma cultura de aprendizagem mútua. Para os mentores, oferece uma oportunidade poderosa de modelar humildade, curiosidade e respeito pelas vozes emergentes em STEAM.



## Processo:

### 1. Apresentar o conceito (5 minutos)

Explique que a mentoria é uma via de mão dupla. Enquanto os mentores oferecem orientação e experiência, os mentorados trazem novas perspectivas, criatividade e insights de suas próprias vidas, culturas ou interesses. A mentoria reversa dá aos mentorados a oportunidade de assumir a liderança e oferecer valor ao mentor.

### 2. Identifique um ponto forte ou uma intuição (10 a 15 minutos)

Peça ao mentorado para pensar em algo que conheça, utilize ou aprecie e que possa apresentar ou ensinar ao seu mentor. Alguns exemplos incluem:

- Uma ferramenta ou plataforma digital (por exemplo, Canva, TikTok, Notion)
- Uma questão social ou cultural pela qual sejam apaixonados
- Um tópico STEAM que estejam atualmente a estudar ou a explorar
- Uma habilidade criativa, como modelagem 3D, programação, design ou narrativa
- Uma perspectiva sobre os valores, a mídia ou o ativismo da Geração Z

Use frases como:

- «*Em que é que és bom ou o que te entusiasma e que os outros costumam perguntar-te?*»
- «*O que achas que o teu mentor ainda não sabe?*»

### 3. Planeie a troca (10–15 minutos)

Juntos, planeiem como o mentorado irá partilhar o seu tema. Isso pode ser:

- Uma breve demonstração ou tutorial
- Uma apresentação ou conversa informal.
- Um artigo ou vídeo partilhado e discussão
- Uma sessão de trabalho conjunto utilizando uma nova ferramenta

O papel do mentor é ouvir, fazer perguntas e refletir sobre o que está a aprender.

### 4. Realize a sessão de mentoria invertida (15 a 30 minutos)

Reserve um tempo durante a próxima sessão para que o mentorado assuma a liderança. Certifique-se de que ele se sinta apoiado e preparado. Mantenha um tom informal e colaborativo.

### 5. Refletir juntos (10 minutos)

Após a sessão, reflitam juntos:

- Mentorado: Como foi liderar ou ensinar? O que aprendeu sobre si mesmo?
- Mentor: O que o surpreendeu? Que nova perspectiva ou habilidade adquiriu?

# Dicas importantes:

## 1. Adapte-se à prontidão do mentorado

Cada mentorado está num ponto diferente da sua confiança e trajetória profissional:

- Para mentorados em fase inicial, mantenha o Roteiro Visual de Carreira leve e exploratório.
- Para mentorados mais confiantes, aprofunde-se na Escada de Competências ou ofereça Desafios de Expansão mais ousados.
- Escolha um tópico de Mentoria Reversa que corresponda aos seus interesses ou pontos fortes naturais.

## 2. Crie segurança psicológica em primeiro lugar

Antes de iniciar qualquer atividade, certifique-se de que o mentorado se sinta seguro, ouvido e apoiado. Enfatize que não há uma resposta «certa» ou um resultado perfeito — essas atividades têm como objetivo o crescimento, não o desempenho.

## 3. Modelar a vulnerabilidade e a curiosidade

Os mentores podem incentivar a participação sendo abertos:

- Partilhe o seu próprio plano de carreira ou os desvios que fez no passado.
- Reflita sobre os seus momentos de «desafio» e o que aprendeu.
- Na mentoria reversa, mostre interesse genuíno e seja um aluno ativo.

## 4. Use recursos visuais e modelos

Não tenha medo de tornar o processo prático ou visual. Use modelos impressos, quadros brancos ou ferramentas online como Jamboard ou Canva. Isso torna o processo divertido e criativo, e não apenas mais uma tarefa.

## 5. Revisite e construa sobre cada atividade

Estes não são exercícios pontuais. Volte a:

- O Roteiro para verificar os objetivos
- Desafios de alongamento como parte do desenvolvimento contínuo
- Mentoria reversa como forma de transferir poder e desenvolver novas competências ao longo do tempo