



fab CONNECT her

Future Female
Innovators In STEAM

Curso de Formação em Mentoria



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

Índice

A sua jornada de mentoria começa aqui!	3
O papel da mentoria em STEAM	5
Criando a base certa para a mentoria	10
Criando um ambiente de aprendizagem favorável	20
Recursos de formação em mentoria da FabConnectHer	25
Avaliação e monitorização	37
Conclusão	43



A sua jornada de mentoria começa aqui!

Por que é que a mentoria é importante?

Imagine o seguinte: «Uma jovem com grandes sonhos, mas pouca confiança, entra num Fab Lab pela primeira vez. Ela adora tecnologia, mas não vê muitas pessoas como ela na área de STEAM. Então, ela conhece um mentor — alguém que a ouve, incentiva e orienta nos desafios. Alguns meses depois, ela está a liderar um projeto em equipa e a partilhar as suas ideias com confiança.»

Esse é o poder da mentoria. E é aí que entra a sua participação!

Este guia não trata apenas de teorias, mas sim de impacto real. Quer seja um mentor iniciante ou um profissional experiente, encontrará estratégias práticas, atividades interativas e histórias reais para ajudá-lo a fazer a diferença.

No final deste guia, será capaz de:

- Criar um ambiente de mentoria inclusivo e solidário.
- Ajudar os mentorados a enfrentar desafios e a desenvolver confiança.
- Desenvolver o seu próprio estilo e competências de mentoria.
- Inspirar a próxima geração de mulheres em STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática).

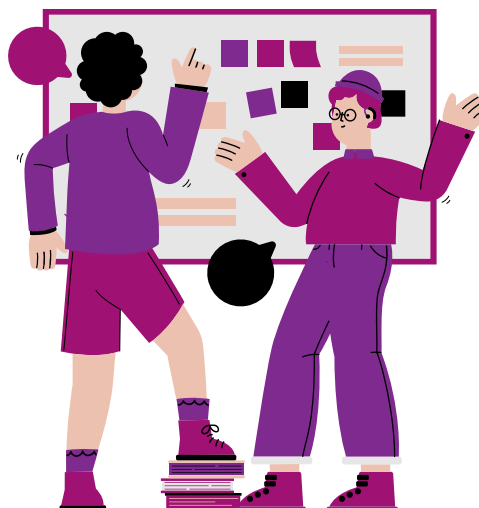
Este não é apenas um manual — é um kit de ferramentas para ajudá-lo a capacitar e motivar os seus mentorados.

A quem se destina este guia?

Ser mentor não significa ter todas as respostas, mas sim estar presente para alguém que precisa de apoio. Quer seja

- Um educador que ajuda jovens mulheres a dar os primeiros passos em STEAM
- Um profissional que deseja retribuir e apoiar a próxima geração
- Um mentor estudantil que orienta colegas em desafios de aprendizagem

...este guia é para si.



Como usar este guia?

Pense neste guia como o seu kit de ferramentas de mentoria, não como algo que precisa ler de capa a capa de uma só vez. Use-o quando precisar de:

- Dicas rápidas para uma próxima sessão de mentoria
- Atividades envolventes para quebrar o gelo e construir confiança
- Estudos de caso reais para ver a mentoria em ação
- Ferramentas práticas para estruturar programas de mentoria

Escolha o que funciona para si e para o seu mentorado. Adapte-se, experimente e cresça como mentor ao longo do caminho.

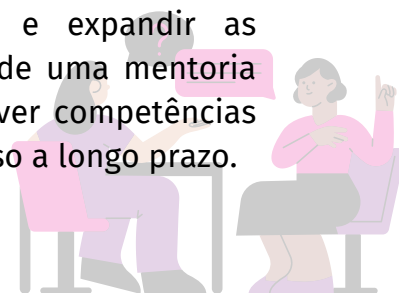
 **Pronto para causar impacto? Vamos começar.**



O papel da mentoria em STEAM

As mulheres continuam sub-representadas em muitas áreas STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática), enfrentando frequentemente barreiras estruturais, preconceitos de gênero e acesso limitado a redes profissionais. Esses desafios não só limitam a progressão na carreira individual, mas também afetam a indústria STEAM em geral, que prospera com perspectivas diversas e inovação inclusiva.

A mentoria desempenha um papel fundamental na redução dessa lacuna, fornecendo orientação, apoio profissional e inspiração. É uma das formas mais eficazes de aumentar a retenção, impulsionar a confiança e expandir as oportunidades de carreira para as mulheres em STEAM. Através de uma mentoria estruturada, as mentoradas podem superar obstáculos, desenvolver competências essenciais e construir uma rede profissional que apoie o seu sucesso a longo prazo.



Principais benefícios da mentoria em STEAM:

✓ **Ver alguém como nós faz a diferença.**

Muitas jovens não consideram carreiras em STEAM simplesmente porque não veem pessoas como elas nessa área. Imagine uma estudante que adora tecnologia, mas pensa: «*Eu não pertença aqui*». Então ela conhece uma mentora — uma mulher que trabalha com robótica, ciência climática ou design digital — que compartilha a sua própria jornada. De repente, tudo parece possível. A representatividade não é apenas inspiradora, é transformadora.

Explore «Compreender as barreiras de gênero em STEAM» para refletir sobre os desafios da representatividade na biblioteca de atividades de mentoria.

✓ **A confiança vem de ter alguém do seu lado.**

Começar no STEAM pode ser assustador. *E se eu falhar? E se eu não me encaixar?* Um mentor ajuda os mentorados a superar a insegurança, oferecendo orientação, incentivo e conselhos práticos. Seja ajudando-os a preparar-se para a primeira apresentação pública ou tranquilizando-os de que é normal cometer erros, os mentores ajudam a construir a confiança necessária para que os mentorados se expressem, assumam riscos e sigam em frente.

Quer ajudar os mentorados a ganhar confiança? Consulte a atividade «Ganhar confiança» na biblioteca de atividades.

✓ Não é apenas o que sabe, mas quem conhece.

Muitas oportunidades na área de STEAM surgem quando se conhece as pessoas certas, mas entrar nessas redes pode ser difícil, especialmente para as mulheres. Os mentores abrem portas ao apresentar os seus mentorados a profissionais, recomendá-los para estágios ou simplesmente mostrar-lhes onde procurar. Para um mentorado, isso pode ser a diferença entre lutar sozinho e encontrar uma comunidade solidária que o ajude a progredir.

✓ Transformar ideias em ação desenvolve habilidades de resolução de problemas.

STEAM tem a ver com inovação, criatividade e encontrar soluções — mas, às vezes, os mentorados não sabem por onde começar. Um mentor ajuda os mentorados a transformar uma ideia de «apenas um pensamento» em algo real. Seja construindo um protótipo, escrevendo uma proposta de pesquisa ou resolvendo um desafio de codificação, a mentoria torna a aprendizagem prática, realista e conectada a aplicações do mundo real.

O impacto da mentoria em STEAM

A mentoria é mais do que um sistema de apoio — é um método comprovado para ajudar as mulheres na área de STEAM a avançar nas suas carreiras, desenvolver competências de liderança e ganhar confiança. Pesquisas mostram que indivíduos que recebem mentoria têm mais chances de ter sucesso na sua área, buscar cargos de liderança e permanecer em carreiras na área de STEAM a longo prazo.

Esses programas ilustram o quão poderosa a mentoria pode ser:

Estudo de caso: Prosperar com a mentoria

Ao longo de sete anos, a Thrive criou 40 grupos de mentoria em 18 cidades, apoiando mais de 1.500 relações de mentoria. A sua abordagem estruturada promoveu o avanço na carreira e enriqueceu as competências dos mentores.

O impacto tem sido significativo:

- Muitos mentorados relataram ter obtido promoções ou oportunidades de emprego durante ou logo após o programa.
- A mentoria ajudou os participantes a refinar as suas competências de tomada de decisão e a assumir funções de liderança com confiança.
- Os mentorados frequentemente citaram um maior senso de autoconfiança e a capacidade de alinhar as suas carreiras com os seus valores pessoais, levando a uma maior satisfação e sucesso.

Fonte: *Relatório de impacto do programa Thrive with mentoring*.

Estudo de caso: A academia de mentoria STEAM

Este programa juntou alunos do ensino secundário com mentores universitários para trabalhar em projetos STEAM. A colaboração culminou num evento de apresentação, demonstrando o valor da mentoria tanto para os mentorados como para os mentores.

O modelo estruturado de mentoria do programa levou a:

- Os mentorados relataram maior confiança na aplicação dos conceitos STEAM em cenários do mundo real.
- Os alunos do terceiro ciclo assumiram funções de liderança em projetos em equipa, aprendendo a gerir o tempo, os recursos e a dinâmica do grupo.
- O programa culmina com uma apresentação pública no STEAM Day, onde os mentorados apresentam o seu trabalho a profissionais do setor e educadores.

Fonte: *Academia de Mentoria STEAM*

Estudo de caso: TInnGO – Partilha das melhores práticas em mentoria STEM

O TInnGO, um projeto Horizon 2020, estudou e promoveu iniciativas de mentoria para melhorar a diversidade de género nas áreas STEAM em toda a Europa. Ao analisar programas bem-sucedidos na Itália, Alemanha e Reino Unido, o TInnGO identificou estratégias-chave para aumentar a participação feminina em STEM.

O impacto tem sido significativo:

- Uma universidade italiana registou um aumento recorde de 26% no número de estudantes do sexo feminino em engenharia após o lançamento de programas de mentoria.
- O Programa de Desenvolvimento Profissional Femtec, da Alemanha, orientou centenas de mulheres, levando a um aumento nas colocações profissionais em áreas STEM.
- A iniciativa Stemettes, do Reino Unido, envolveu milhares de raparigas, inspirando novas startups lideradas por mulheres e carreiras em áreas STEAM.

Fonte: *Melhores práticas da TInnGO em mentoria STEM*

Estudo de caso: TI para SHE – O maior programa de mentoria para mulheres na área de tecnologia da Europa

O IT for SHE, lançado na Polónia, é uma das maiores iniciativas de mentoria para mulheres na área da tecnologia da Europa. Ele conecta estudantes de TI do sexo feminino com mentores experientes de empresas de tecnologia de ponta, como Google, Intel e Accenture, com foco na preparação para a carreira, desenvolvimento de habilidades técnicas e construção de confiança.

O impacto tem sido significativo:

- Maior empregabilidade: muitas mentoradas conseguiram empregos em empresas de tecnologia de ponta durante ou logo após o programa.
- Crescimento da liderança: as participantes desenvolveram habilidades mais fortes de resolução de problemas, trabalho em equipa e liderança por meio de mentoria e workshops.
- Iniciativa premiada: o programa foi reconhecido pela Comissão Europeia pelo seu impacto no aumento da participação feminina nas áreas de tecnologia.

Fonte: *TI para SHE*



Por que os mentores também se beneficiam

A mentoria é uma via de mão dupla. Enquanto os mentorados ganham conhecimento, apoio e redes de contactos, os mentores também experimentam crescimento profissional e pessoal.

✓ Fortalecimento das competências de liderança e coaching

Orientar um mentorado exige que os mentores melhorem as suas capacidades de comunicação, coaching e resolução de problemas – competências que são valiosas em qualquer carreira.

✓ Uma nova perspetiva e inspiração renovada

Os mentores muitas vezes obtêm novos *insights* e ideias inovadoras dos seus mentorados, seja uma nova maneira de resolver um problema técnico ou uma abordagem inovadora para a inovação.

✓ Networking profissional e crescimento na carreira

Participar num programa de mentoria conecta os mentores com profissionais e líderes do setor que compartilham os mesmos interesses, ampliando as suas próprias oportunidades de carreira.

✓ Realização pessoal

Muitos mentores descrevem a mentoria como uma das experiências mais gratificantes das suas carreiras. Ajudar alguém a crescer e a ter sucesso traz uma sensação de realização que vai além do sucesso profissional.

Melhores práticas: Technovation – O impacto da mentoria nos profissionais do setor

O programa de mentoria da Technovation não só capacita os mentorados, como também transforma os próprios mentores. De acordo com o seu estudo de impacto:

- 83% dos profissionais do setor afirmaram que a experiência de mentoria aumentou a sua criatividade no local de trabalho.
- 75% dos mentores relataram uma melhoria nas suas competências de comunicação e apresentação.
- 67% dos mentores afirmaram que a mentoria melhorou as suas relações profissionais.

Fonte: [Technovation - Impacto](#)

Quer seja um mentor iniciante ou um profissional experiente, o seu papel neste programa tem o potencial de transformar vidas e carreiras.

A seguir, exploraremos como estruturar programas de mentoria de forma eficaz, criar relações significativas entre mentor e mentorado e aplicar as melhores práticas de mentoria para obter um impacto a longo prazo.

Criando a base certa para a mentoria

A mentoria não é um processo único para todos. Cada relação mentor-mentorado é diferente, moldada por objetivos, experiências e estilos de aprendizagem individuais. Para que a mentoria seja eficaz, ela precisa ser intencional, estruturada e adaptável.

Este capítulo fornece um guia prático para ajudar os mentores a:

- ✓ Criar e gerir ambientes de mentoria eficazes
- ✓ Escolher o modelo de mentoria certo com base nas necessidades dos seus mentorados
- ✓ Criar uma abordagem inclusiva e orientada para objetivos para a mentoria
- ✓ Garantir que o processo de mentoria tenha um impacto real

Quer esteja a orientar individualmente, em grupo ou dentro de uma organização, as estratégias aqui descritas irão ajudá-lo a estabelecer uma experiência de mentoria estruturada, solidária e orientada para os resultados.

Pratique isso através da atividade «Sensibilidade cultural, inclusão, confidencialidade e confiança» na biblioteca de atividades de mentoria.



Escolhendo o modelo certo de mentoria

A mentoria pode assumir várias formas, e o modelo certo depende das necessidades, objetivos e disponibilidade tanto do mentor quanto do mentorado. Algumas mentorias prosperam com reuniões estruturadas e agendadas, enquanto outras funcionam melhor em ambientes práticos ou formatos flexíveis e ad hoc.

Esta secção descreve quatro modelos principais de mentoria, cada um com uma descrição, um exemplo real e dicas de implementação para ajudar os mentores a aplicá-los de forma eficaz.

1. Mentoria no trabalho

Ideal para: Aprendizagem prática, desenvolvimento de competências e feedback em tempo real.

Como funciona: a mentoria ocorre no âmbito do trabalho diário ou das atividades do projeto, permitindo que os mentorados apliquem imediatamente as novas competências enquanto recebem feedback direto e em tempo real. Este modelo é particularmente eficaz em áreas técnicas, criativas e de investigação, onde a experiência prática é essencial para o desenvolvimento de competências.

Como funciona: a mentoria ocorre no âmbito do trabalho diário ou das atividades do projeto, permitindo que os mentorados apliquem imediatamente as novas competências enquanto recebem feedback direto e em tempo real. Este modelo é particularmente eficaz na área da tecnologia. Ao contrário da formação formal, a mentoria no local de trabalho integra a aprendizagem em tarefas do mundo real, tornando-a dinâmica e orientada para o contexto. O mentor está ativamente envolvido, orientando o mentorado através dos desafios e processos de tomada de decisão, ao mesmo tempo que fornece insights sobre as melhores práticas do setor.

Experimente o «Desenvolvimento prático de competências STEAM» na biblioteca de atividades de mentoria para apoiar a aprendizagem prática.

Exemplo real: Fab Labs e Maker Spaces

- Um estudante de engenharia mecânica estagia num Fab Lab, onde um mentor experiente o orienta na prototipagem de um novo braço robótico. Em vez de apenas explicar conceitos, o mentor o acompanha em cada etapa, desde a elaboração dos projetos até a programação dos movimentos robóticos.
- Um mentorado em tecnologia da moda aprende a incorporar sensores inteligentes em roupas, trabalhando ao lado do seu mentor num laboratório de fabricação digital. Em vez de aulas tradicionais, eles ganham experiência prática usando tecnologia vestível e ferramentas de aprendizagem automática.

Estudo de caso: Mentoria STEM num laboratório de investigação (França)

Na Universidade Paris-Saclay, um programa de mentoria une estudantes de pós-graduação a cientistas pesquisadores. Nesse ambiente, os mentorados trabalham diretamente em projetos de pesquisa reais, acompanhando pesquisadores seniores e aprendendo técnicas experimentais, protocolos de laboratório e análise de dados em tempo real.

- ✓ Os mentorados desenvolvem competências práticas de investigação mais rapidamente do que apenas através de cursos.
- ✓ 90% dos participantes relataram um aumento da confiança na sua capacidade de realizar investigação independente.
- ✓ Muitos mentorados foram coautores de artigos científicos como resultado da sua experiência prática de mentoria.

Fonte: *Programa de Mentoria - Mulheres e Ciência | Universidade Paris-Saclay*

Como fazer funcionar:

Incentive a reflexão:

- Após cada sessão, agende uma breve reunião para que o mentorado possa fazer perguntas e processar o que aprendeu.
- Use perguntas de reflexão como:
 - Qual foi a coisa mais importante que aprendeu hoje?
 - Que desafios enfrentou e como os superou?

Aumente gradualmente a independência:

- Comece com orientação prática, mostrando ao mentorado como concluir uma tarefa.
- Faça a transição para o trabalho colaborativo, no qual o mentorado assume mais responsabilidades sob supervisão.
- Por fim, permita que o mentorado trabalhe de forma independente, verificando periodicamente para obter feedback.

Torne a aprendizagem intencional:

- Defina objetivos de aprendizagem claros para que os mentorados compreendam o que estão a tentar alcançar.
- Divida tarefas complexas em etapas menores, tornando a aprendizagem mais estruturada.
- Estabeleça mini-objetivos para acompanhar o progresso e manter a motivação.



2. Sessões de mentoria agendadas

Ideal para: Desenvolvimento a longo prazo, aprendizagem estruturada e acompanhamento de objetivos.

Como é: A mentoria programada envolve reuniões regulares e estruturadas entre um mentor e um mentorado — semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente — para acompanhar o progresso, discutir desafios e refinar objetivos. Esse modelo funciona particularmente bem para coaching de carreira, desenvolvimento de liderança, crescimento acadêmico e desenvolvimento de competências profissionais.

Ao contrário da mentoria no local de trabalho, que é espontânea e prática, as sessões programadas fornecem uma estrutura clara para a mentoria, permitindo discussões profundas, aprendizagem direcionada e monitorização contínua do progresso.

Exemplo real: Programa de Mentoria para Mulheres em IA (Europa)

Uma investigadora de IA orienta uma aspirante a cientista de dados, reunindo-se com ela a cada duas semanas para discutir competências técnicas, artigos de investigação e percursos profissionais. A abordagem estruturada permite à orientanda:

- ✓ Defina objetivos de aprendizagem claros a curto e longo prazo.
- ✓ Receba feedback sobre projetos e exercícios de codificação num ambiente consistente e de apoio.
- ✓ Obtenha insights sobre as tendências do setor, candidaturas a empregos e estratégias de carreira em IA.



Estudo de caso: Mentoria SUCCESS na TU Dublin (Irlanda)

O Programa MentorHer da TU Dublin oferece sessões de mentoria programadas para estudantes do sexo feminino da área de STEM, emparelhando-as com mentores acadêmicos ou do setor. As reuniões ocorrem mensalmente, permitindo que as mentoradas:

- Discuta as suas aspirações profissionais e objetivos acadêmicos.
- Supere desafios como a síndrome do impostor ou as barreiras de entrada no setor.
- Receba orientação profissional, incluindo revisão de currículos, estratégias de networking e desenvolvimento de competências técnicas.

Impacto:

- ✓ 75% dos participantes relataram um aumento da autoconfiança nas suas carreiras em STEM.
- ✓ 40% conseguiram estágios ou ofertas de emprego através das conexões dos mentores.
- ✓ 90% dos mentorados sentiram-se mais preparados para tomar decisões de carreira após uma mentoria estruturada.

Fonte: *Participe | TU Dublin*

Como fazer funcionar:

Defina objetivos claros:

- Defina os objetivos de aprendizagem no início da relação de mentoria.
- Pergunte ao mentorado: Quais são os seus maiores desafios e objetivos?

Crie um roteiro de mentoria com marcos mensuráveis (por exemplo, desenvolvimento de competências, networking, construção de confiança).

Seja consistente

- A regularidade é fundamental — mesmo check-ins curtos ajudam a manter o ritmo.
- Se uma sessão tiver de ser ignorada, remarque-a em vez de cancelá-la para manter o compromisso.

Incentive a preparação:

- Peça ao mentor e ao mentorado que se preparem com antecedência, delineando os tópicos de discussão.
- Use uma agenda de sessões para manter as reuniões focadas e produtivas.
- Peça ao mentorado que reflita sobre o progresso entre as sessões usando perguntas como:
 - O que funcionou bem desde a nossa última reunião?
 - Que desafios enfrentou?

Use ferramentas práticas:

- Implemente a atividade Árvore de Competências para acompanhar o crescimento das competências ao longo do tempo.
- Use modelos de acompanhamento de metas ou ferramentas digitais como Trello, Notion ou Google Docs partilhados para garantir a responsabilização. Consulte a secção de ferramentas do curso para obter mais informações.

3. Mentoria Ad Hoc

Melhor para: Resolução imediata de problemas, orientação flexível e relações de mentoria informais.

Como funciona: A mentoria *ad hoc* é não estruturada, flexível e baseada nas necessidades — o mentorado entra em contacto quando precisa de orientação, e o mentor oferece apoio em tempo real. Ao contrário da mentoria programada, que segue um calendário fixo de reuniões, a mentoria *ad hoc* é espontânea, permitindo que os mentorados procurem ajuda à medida que surgem desafios.

Este modelo é útil quando:

- Os mentorados precisam de conselhos rápidos sobre um problema específico.
- Os mentores têm disponibilidade limitada, mas ainda assim querem prestar apoio.
- Não existem estruturas formais de mentoria, mas há ligações informais.

Em vez de se focar no desenvolvimento a longo prazo, a mentoria *ad hoc* concentra-se na resolução imediata de problemas, tornando-se um recurso valioso e disponível sob demanda para os mentorados.

Exemplo real: Mentoria no Slack para Mulheres em STEM (Europa)

- Uma engenheira de software, numa empresa de tecnologia, faz parte de uma comunidade de Slack dedicada a Mulheres em STEM. Uma programadora júnior publica a seguinte mensagem: “Estou com dificuldades em depurar o meu modelo de aprendizagem automática — algum conselho?” Em poucos minutos, uma mentora experiente responde com sugestões, ligações para recursos úteis e passos para resolução de problemas.
- Uma estudante universitária que se está a preparar para uma competição de apresentações contacta um antigo professor, perguntando: “Poderia rever os meus slides da apresentação?” O mentor fornece feedback por e-mail, ajudando a aprimorar a apresentação da estudante antes do evento.

Fonte: [10 Comunidades no Slack que Deves Juntar-te se És uma Mulher na Tecnologia – Xena](#)



Estudo de caso: Rede de Carreiras Femininas (WCN, Escandinávia)

A Women's Career Network (WCN) na Escandinávia administra um programa de mentoria entre empresas, no qual profissionais do sexo feminino oferecem apoio ad hoc à carreira de jovens mulheres que estão a ingressar nas áreas de STEM e finanças. As mentoradas podem entrar em contacto com as mentoras através do LinkedIn, e-mail ou eventos de networking sempre que precisarem de orientação.

Impacto:

- ✓ Oportunidades flexíveis de networking para mulheres que não têm acesso a mentoria estruturada.
- ✓ As mentoradas recebem orientação rápida relacionada à carreira, desde a negociação de salários até a escolha entre ofertas de emprego.
- ✓ Conexões profissionais mais fortes são formadas, muitas vezes levando a relações de mentoria de longo prazo.

Fonte: [Página inicial | Rede de Carreiras Femininas - Inspire Challenge Unite](#)

Como fazer funcionar:

Estabeleça limites:

- Defina quando e como os mentorados podem entrar em contacto (por exemplo, Slack, LinkedIn, e-mail).
- Seja claro sobre os tempos de resposta para gerir as expectativas.
- **Equilibre flexibilidade com estrutura:**
- Embora a mentoria ad hoc seja espontânea, check-ins ocasionais podem ajudar a manter uma conexão.
- Sugira uma reunião de acompanhamento se o mentorado precisar de um apoio mais aprofundado.

Incentive a resolução independente de problemas:

- Em vez de dar respostas diretas, oriente os mentorados para recursos úteis (por exemplo, tutoriais, artigos de investigação, contactos no setor).
- Faça perguntas que ajudem os mentorados a pensar criticamente e a explorar soluções por conta própria.



4. Mentoria de aprendizagem colaborativa

Ideal para: Mentoria em grupo, aprendizagem entre pares e partilha de conhecimentos, e ambientes orientados para a inovação.

Como é: Na mentoria de aprendizagem colaborativa, mentores e mentorados trabalham juntos em grupos, trocando conhecimentos, competências e experiências. Ao contrário da mentoria individual tradicional, este modelo é altamente interativo, permitindo que os participantes aprendam a partir de múltiplas perspetivas e contribuam para o crescimento uns dos outros.

Este modelo é particularmente eficaz em:

- Espaços de inovação STEAM (por exemplo, Fab Labs, grupos de investigação, hackathons).
- Programas de desenvolvimento de empreendedorismo e liderança.
- Grupos universitários onde os estudantes se apoiam mutuamente com professores ou mentores da indústria.

Exemplo real: Programa de Inovação Aberta SheTech (Itália)

A Women's Career Network (WCN) na Escandinávia administra um programa de mentoria entre empresas, no qual profissionais do sexo feminino oferecem apoio ad hoc à carreira de jovens mulheres que estão a ingressar nas áreas de STEM e finanças. As mentoradas podem entrar em contacto com as mentoras através do LinkedIn, e-mail ou eventos de networking sempre que precisarem de orientação.

Impacto:

- ✓ Oportunidades flexíveis de networking para mulheres que não têm acesso a mentoria estruturada.
- ✓ As mentoradas recebem orientação rápida relacionada à carreira, desde a negociação de salários até a escolha entre ofertas de emprego.
- ✓ Conexões profissionais mais fortes são formadas, muitas vezes levando a relações de mentoria de longo prazo.

Fonte: [Página inicial | Rede de Carreira Feminina - Inspire Challenge Unite](#)



Estudo de caso: Fab Labs & Maker Spaces – Peer-to-Peer Mentorship in STEAM (Europe)

Os Fab Labs em toda a Europa adotaram a mentoria colaborativa, onde profissionais, estudantes e investigadores trabalham juntos em projetos práticos de robótica, impressão 3D e fabricação digital.

Esses espaços criam um ecossistema onde:

- Os mentorados aprendem na prática – em vez de receberem conhecimento passivamente, eles trabalham em projetos reais ao lado de mentores experientes.
- A aprendizagem entre pares prospera – os mentorados apoiam-se mutuamente, promovendo uma cultura de partilha de conhecimentos e inovação.
- Os mentores também adquirem novas competências – trabalhar com grupos diversificados expõe os mentores a novas ideias e à colaboração interdisciplinar.

Impacto:

- ✓ 75% dos mentorados relataram sentir-se mais confiantes na aplicação das competências STEAM após a mentoria colaborativa.
- ✓ Aumento da inovação – muitos projetos resultaram em startups, patentes ou novas oportunidades de investigação.
- ✓ Redes profissionais mais fortes – mentorados e mentores formaram parcerias de longo prazo.

Fonte: *Fab Labs apoia o empreendedorismo local com produção de código aberto e ponto a ponto - Shareable*

Como fazer funcionar:

Promova a participação igualitária:

- Certifique-se de que todos no grupo tenham uma função e contribuam.
- Alterne a liderança para que diferentes membros assumam a responsabilidade em vários momentos.

Incentive a mentoria entre pares:

- Permita que os mentorados aprendam uns com os outros, não apenas com o mentor principal.
- Promova uma cultura de partilha de conhecimento perguntando: O que cada participante pode ensinar aos outros?

Use desafios do mundo real

- Aplique a mentoria a projetos práticos, garantindo que a aprendizagem seja prática.
- Organize sessões colaborativas de resolução de problemas, como hackathons ou sprints de inovação.

Como escolher o modelo de mentoria certo

Não tens a certeza de qual modelo se adapta melhor? Usa este guia rápido:

Se o teu mentorado precisa de...	Melhor modelo de mentoria
Experiência prática e feedback em tempo real	Mentoria <i>On-the-job</i>
Orientação estruturada com objetivos claros	Sessões Agendadas
Apoio flexível e informal	Mentoria <i>Ad Hoc</i>
Um ambiente de aprendizagem em grupo	Aprendizagem Colaborativa

A mentoria não é igual para todos — estes modelos podem ser combinados para criar uma experiência mais personalizada. Por exemplo:

- Um mentorado pode ter sessões agendadas para o desenvolvimento de carreira, mas também recorrer à mentoria ad hoc para obter orientação rápida.
- Uma mentoria *hands-on-the-job*, num ambiente de laboratório, pode ser complementada com aprendizagem colaborativa em projetos de grupo.

Escolher o modelo certo é apenas o começo. Uma experiência de mentoria bem-sucedida depende da criação de um ambiente de aprendizagem inclusivo e de apoio. A próxima secção irá explorar:

- ✓ Como construir confiança e incentivar a comunicação aberta.
- ✓ Promover a colaboração para fortalecer a relação entre mentor e mentorado.
- ✓ Capacitar os mentorados a assumirem a responsabilidade pelo seu próprio crescimento.



Criar um ambiente de apoio à aprendizagem

Um programa de mentoria é tão forte quanto a confiança e a ligação entre mentores e mentorados. Um modelo de mentoria bem estruturado é importante, mas a forma como a mentoria é conduzida — através da comunicação aberta, da inclusão e do respeito mútuo — é o que determina o seu impacto duradouro.

Um ambiente de mentoria de apoio permite que os mentorados:

- ✓ Sintam segurança para fazer perguntas e cometer erros.
- ✓ Partilhem desafios e recebam orientação construtiva.
- ✓ Desenvolvam confiança e um sentido de pertença nas áreas STEAM.
- ✓ Assumam a responsabilidade pelo seu próprio percurso de aprendizagem.

Para os mentores, criar este ambiente significa:

- ✓ Incentivar uma comunicação aberta e honesta.
- ✓ Ser acessível e disponível.
- ✓ Reconhecer e valorizar diferentes origens e experiências.
- ✓ Fornecer tanto apoio como desafios para ajudar os mentorados a crescer.

Este capítulo apresenta estratégias práticas para ajudar os mentores a construir confiança, promover a inclusão e criar uma experiência de mentoria envolvente, significativa e capacitadora. Consulta também as atividades de mentoria para te ajudarem, a ti e ao teu mentorado, a construir um ambiente de aprendizagem de apoio.



Estratégias para um ambiente de mentoria inclusivo

Estabelecer Diretrizes de Respeito Mútuo

- Defina expectativas desde a primeira sessão, acordando normas de comunicação e papéis de mentor e mentorado.
- Discuta a confidencialidade, a escuta ativa e o feedback construtivo como princípios fundamentais.

Incentivar a Autenticidade

- Crie um espaço onde os mentorados se sintam confortáveis para se expressarem sem medo de julgamento.
- Coloque perguntas abertas como: O que mais te entusiasma nas áreas STEAM? Que desafios enfrentas?

Valorizar Experiências e Conhecimentos Diversos

- Reconheça que os mentorados vêm de diferentes contextos — as suas perspectivas únicas enriquecem o processo de aprendizagem.
- Celebre os diferentes percursos nas áreas STEAM, mostrando que não existe um único caminho para o sucesso.

Melhor Prática: Technovation Girls

O programa Technovation Girls destaca a importância de definir expectativas claras desde o início. Mentores e equipas criam colaborativamente um “Acordo de Equipa”, que descreve os comportamentos esperados, os horários das reuniões, os compromissos de tempo e as normas de comunicação. Este acordo serve como referência ao longo de toda a temporada, ajudando a ultrapassar desafios e a manter um ambiente de respeito mútuo.

Source: [Technovation Girls – Recursos para Mentores](#)

Uma comunidade sólida entre mentores e mentorados aumenta a motivação, a aprendizagem e o sucesso a longo prazo. Criar oportunidades para o networking e para interações informais fortalece estas relações.



Estudo de Caso: A Ana e o Seu Projeto de Robótica

A Ana é uma estudante de 16 anos com uma grande paixão pela robótica. Na sua escola, decide juntar-se a um clube de robótica, composto maioritariamente por rapazes. Durante as primeiras reuniões, apesar de ter ideias inovadoras, os colegas interrompem-na frequentemente ou desvalorizam as suas sugestões.

Numa das ocasiões, quando propõe uma melhoria no design de um robô, um dos membros da equipa responde: “Tens a certeza de que isso vai funcionar? Nunca vi uma rapariga programar bem.”

Com o tempo, a Ana começa a participar menos, sentindo-se insegura em relação às suas capacidades. A professora, ao notar a mudança de atitude, decide intervir. Organiza uma sessão sobre preconceitos de género nas áreas STEM e atribui mentores às alunas do clube para as ajudar a ganhar confiança. Além disso, convida uma engenheira de robótica para dar uma palestra e partilhar a sua experiência.

Graças a este apoio, a Ana recupera a motivação e começa a trabalhar num novo protótipo. Com a ajuda da sua mentora, aperfeiçoa as suas competências e apresenta o seu design numa competição, onde conquista o primeiro prémio. O seu sucesso não só restaura a sua confiança, como também muda a atitude dos colegas, que passam a valorizar mais as suas contribuições.

Lições Aprendidas

- 1. Reconhecer o preconceito:** A subestimação das capacidades da Ana refletiu um estereótipo de género comum nas áreas STEM.
- 2. Incentivar o apoio e a mentoria:** A intervenção da professora e a presença de um modelo feminino de referência ajudaram a mudar a perspetiva da Ana e o ambiente à sua volta.
- 3. Demonstrar através da ação:** O sucesso da Ana na competição provou que as competências técnicas não são determinadas pelo género.

Construir Comunidade entre Mentores e Mentorados

Uma comunidade forte entre mentores e mentorados aumenta a motivação, a aprendizagem e o sucesso a longo prazo. Criar oportunidades de convívio e interacção informal fortalece estas relações.

Reuniões de Abertura e de Encerramento

- Organize reuniões introdutórias para definir o tom do programa e celebre as conquistas no final.
- Incentive mentores e mentorados a partilharem reflexões sobre as suas experiências.

Encontros entre Mentores e Mentorados

- Promova encontros informais (presenciais ou virtuais) onde os mentorados possam contactar com vários mentores e desenvolver a sua rede de apoio.

Círculos de Apoio entre Pares

- Crie pequenos grupos de discussão ou fóruns online onde os mentorados possam partilhar experiências, desafios e conselhos.

Dica de Implementação:

- Utilize plataformas virtuais como Slack ou Microsoft Teams para facilitar a interação contínua entre as sessões de mentoria. Isto é especialmente útil para programas remotos ou híbridos. Consulte também o capítulo das ferramentas neste curso para mais informações.

Women in Tech Nordic – Criar uma Rede de Mentoria de Apoio

O Programa de Mentoria *Women in Tech Nordic* promove relações sólidas entre mentores e mentoradas ao:

- Organizar eventos de mentoria em grupo onde as mentoradas interagem com vários modelos de referência.
- Realizar sessões de networking que fortalecem as ligações profissionais.
- Incentivar a aprendizagem entre pares através de actividades colaborativas de resolução de problemas.

Uma das suas iniciativas chave é o "Mentor Speed Networking", onde as mentoradas rodam entre diferentes mentores para obter perspectivas variadas e expandir a sua rede profissional.

Fonte: *Women In Tech Sweden*

Garantir Conformidade com o RGPD e Segurança na Mentoria

A privacidade e a segurança dos dados são essenciais em qualquer programa de mentoria, especialmente quando se lida com informação pessoal ou sensível dos mentorados.

Orientações Básicas de Conformidade com o RGPD

- **Consentimento Informado:** Garantir que todos os participantes compreendem quais os dados recolhidos e de que forma serão utilizados.
- **Acesso Restrito:** Apenas o pessoal estritamente necessário deve ter acesso aos dados pessoais dos mentorados.
- **Partilha Segura de Dados:** Evitar partilhar informação sensível em plataformas não protegidas.

Dica de Implementação:

Forneça aos mentores uma Lista de Verificação de Conformidade RGPD & Segurança para rever antes de cada sessão, garantindo que todas as interações respeitam as orientações de privacidade e segurança. Consulte também o modelo de diretrizes de proteção FabConnectHer.

Melhor Prática: STEM Talent Europe – Proteger os Dados dos Mentorados na Mentoria Virtual

O programa de mentoria STEM Talent Europe segue diretrizes rigorosas de proteção de dados para garantir que a informação dos mentorados se mantém segura. Eles oferecem:

- ✓ Formação sobre RGPD antes das sessões, para todos os mentores.
- ✓ Canais de comunicação encriptados para as interações entre mentor e mentorado.
- ✓ Uma lista de verificação de RGPD para garantir a conformidade antes de cada sessão de mentoria.

Fonte: www.stemtalent.eu



Conclusão

A mentoria eficaz não é estática — exige reflexão contínua, adaptação e melhoria. Para mentores e coordenadores de programas, dedicar tempo a avaliar a eficácia do modelo de mentoria escolhido garante que os mentorados recebem o melhor apoio possível.

Principais Pontos deste Capítulo

- ✓ Um ambiente de aprendizagem de apoio constrói confiança e promove o crescimento do mentorado.
- ✓ Os modelos de mentoria devem ser flexíveis e adaptados às necessidades individuais dos mentorados.
- ✓ As actividades de construção de comunidade fortalecem as relações entre mentores e mentorados.
- ✓ A mentoria beneficia tanto mentorados como mentores, promovendo o desenvolvimento de competências e o crescimento profissional.
- ✓ A privacidade e a proteção de dados são essenciais para manter um ambiente de mentoria seguro.

Reflexão e Acompanhamento

Para garantir uma experiência de mentoria de elevado impacto, mentores e coordenadores de programas devem avaliar e aprimorar regularmente as suas abordagens de mentoria.

Objectivo: Incentivar os mentores a refletir sobre o progresso dos seus mentorados e ajustar as suas estratégias em conformidade.

Atividade: A cada trimestre, os mentores completam uma autoavaliação para analisar:

- Progresso do Mentorando: Estão a alcançar os seus objetivos de aprendizagem? Que desafios enfrentaram?
- Abordagem de Mentoria: O modelo de mentoria escolhido tem sido eficaz? Outro modelo apoiaria melhor o desenvolvimento do mentorado?
- Comunicação e Envolvimento: Os mentorados participam activamente? Sentem-se apoiados e ouvidos?
- *Crescimento Pessoal: O que aprendeu o mentor com a experiência?*

Reflexão e Acompanhamento

Para garantir uma experiência de mentoria de elevado impacto, mentores e coordenadores de programas devem avaliar e aprimorar regularmente as suas abordagens de mentoria.

Objectivo: Incentivar os mentores a refletir sobre o progresso dos seus mentorados e ajustar as suas estratégias em conformidade.

Atividade: A cada trimestre, os mentores completam uma autoavaliação para analisar:

- **Progresso do Mentorado:** Estão a alcançar os seus objetivos de aprendizagem? Que desafios enfrentaram?
- **Abordagem de Mentoria:** O modelo de mentoria escolhido tem sido eficaz? Outro modelo apoiaria melhor o desenvolvimento do mentorado?
- **Comunicação e Envolvimento:** Os mentorados participam activamente? Sentem-se apoiados e ouvidos?
- **Crescimento Pessoal:** *O que aprendeu o mentor com a experiência?*

Recursos de Formação em Mentoria FabConnectHer

Esta secção fornece ferramentas práticas, recursos e plataformas para ajudar mentores e mentorados a comunicar eficazmente, personalizar a aprendizagem e implementar estratégias de mentoria com facilidade.

** Todas as actividades de formação em mentoria podem ser descarregadas do site da FabConnectHer. Estes exercícios ajudam os mentores a aprender e aplicar competências essenciais, como a escuta activa, a comunicação eficaz e a ética na mentoria.*

Plataformas Digitais de Comunicação

A mentoria eficaz depende de comunicação consistente, partilha de conhecimento e colaboração. Seja em formato virtual, híbrido ou presencial, utilizar as ferramentas digitais adequadas pode:

- ✓ Manter as interações entre mentor e mentorado estruturadas e acessíveis
- ✓ Facilitar a aprendizagem colaborativa e o desenvolvimento de competências
- ✓ Ajudar a acompanhar o progresso e os objetivos ao longo do tempo
- ✓ Criar sessões de mentoria envolventes e interactivas

O essencial é escolher a plataforma certa com base nas necessidades do programa de mentoria. Algumas ferramentas são excelentes para check-ins rápidos, enquanto outras apoiam o acompanhamento de longo prazo e a partilha de recursos. A tabela abaixo apresenta várias plataformas digitais, a sua utilização na mentoria e dicas chave para a implementação.



Plataforma	Ideal para	Funcionalidade	Como utilizar:
Slack / Discord / Microsoft Teams	Comunicação contínua e check-ins	Mensagens de chat, chamadas de voz/vídeo, partilha de ficheiros	Criar canais privados para pares mentor-mentorado, configurar grupos de discussão e agendar check-ins regulares.
Zoom / Google Meet	Sessões de mentoria agendadas	Videokonferência, salas de grupo (breakout rooms)	Utilizar para reuniões estruturadas, <i>coaching</i> de carreira e mentoria virtual individual ou de grupo.
Google Drive / OneDrive / Notion	Armazenar e partilhar materiais de mentoria	Armazenamento na cloud, colaboração em documentos	Criar uma pasta partilhada para guias, tarefas e materiais de referência. Usar o Notion para acompanhar o progresso.
Miro / MURAL / Trello / Asana	Colaboração interativa e acompanhamento de projectos	Brainstorming visual, quadros Kanban, edição em tempo real	Usar para definição de objectivos, brainstorming e gestão de tarefas. Permitir que os mentorados mapeiem visualmente os seus percursos profissionais.
Google Forms / Typeform / Padlet	Recolha de feedback de mentores/mentorados	Inquéritos, sondagens, quadros interativos	Recolher avaliações de mentoria, reflexões dos mentorados e feedback sobre o programa.
Coursera / LinkedIn Learning / Khan Academy	Desenvolvimento profissional e competências STEAM	Cursos online, certificações, conteúdos da indústria	Atribuir módulos de aprendizagem relevantes e definir marcos. Incentivar os mentorados a concluir certificações.



Como Utilizar Ferramentas Digitais de Forma Eficaz na Mentoria

Utilizar ferramentas digitais de forma eficaz na mentoria exige intencionalidade e estrutura. Ter acesso às plataformas não é suficiente — mentores e mentorados devem saber como e quando utilizá-las para comunicar, colaborar e acompanhar o progresso. Abaixo encontram-se cinco estratégias essenciais para maximizar o impacto das ferramentas digitais na mentoria.

1. Definir Expectativas Claras de Comunicação

A comunicação digital funciona melhor quando mentores e mentorados acordam previamente como irão manter o contacto. Estabelecer expectativas desde o início ajuda a evitar falhas de comunicação e garante responsabilidade.

Dica de Implementação: Criar um simples acordo de comunicação onde mentor e mentorado definem como irão interagir.

Erro Comum: Não definir regras de comunicação, levando a confusão sobre quando e como devem contactar-se.

2. Organizar e Partilhar Recursos de Forma Eficiente

Os programas de mentoria geralmente incluem guias, fichas de trabalho e ferramentas de acompanhamento — estes materiais devem ser armazenados num local de fácil acesso.

Erro Comum: Usar demasiadas plataformas sem um sistema claro, dificultando que os mentorados encontrem os recursos de que precisam.

3. Tornar a Mentoria Envolvente com Ferramentas Visuais e Interativas

A mentoria não deve limitar-se a emails e chamadas — o uso de ferramentas interativas pode aumentar o envolvimento e facilitar a aprendizagem.

Dica de Implementação: Peça aos mentorados para mapear visualmente as suas aspirações de carreira no Miro ou Trello, ajudando-os a dividir os objetivos de aprendizagem em passos práticos.



4. Incentivar a Reflexão e Recolher Feedback

A autorreflexão regular ajuda os mentorados a acompanhar o seu progresso, enquanto o feedback dos mentores garante que o programa se mantém eficaz.

Sugestão de Implementação: Antes das reuniões de acompanhamento, peça aos mentorados que preencham um breve formulário de reflexão para orientar a conversa.

Erro Comum: Não recolher feedback regularmente — a mentoria funciona melhor quando os ajustes são feitos em tempo real.

5. Apoiar a Aprendizagem Contínua e o Desenvolvimento de Competências

Para além das conversas de mentoria, os mentorados beneficiam de oportunidades de aprendizagem contínuas.

Sugestão de Implementação: Utilize certificados do LinkedIn Learning como forma de reforçar a confiança dos mentorados enquanto desenvolvem as suas competências.

Erro Comum: Sobrecarregar os mentorados com demasiados recursos de aprendizagem — concentre-se numa área de competência de cada vez.

As ferramentas digitais reforçam a mentoria, mas apenas quando usadas de forma estratégica. Ao seguir estas boas práticas, os mentores podem criar uma experiência estruturada, envolvente e impactante, que apoia uma comunicação clara, aprendizagem e reflexão.



Atividades de Mentoria FabConnectHer

A FabConnectHer oferece atividades de mentoria estruturadas concebidas para:

- ✓ Ajudar mentores a melhorar as suas próprias competências de mentoria
- ✓ Reforçar as relações entre mentores e mentorados através de exercícios interativos
- ✓ Desenvolver confiança, comunicação e liderança dentro dos programas de mentoria

Estas atividades podem ser utilizadas individualmente pelos mentores, para autorreflexão e crescimento, ou com os mentorados para aumentar o envolvimento, desenvolver competências e melhorar a comunicação.

Como usar estas atividades:

Para mentores: Utilize estas atividades individualmente para refletir sobre ética de mentoria, comunicação e estratégias de liderança.

Com mentorados: Escolha atividades que ajudem os mentorados a sentirem-se mais confiantes, envolvidos e apoiados na sua jornada de mentoria.

Em mentoria de grupo: Algumas atividades funcionam bem em sessões de formação para mentores ou em redes de mentoria entre pares, permitindo trocar ideias e boas práticas.

Encontrar a atividade certa

As atividades estão organizadas por categoria no site da FabConnectHer e podem ser encontradas através da função de pesquisa ou das etiquetas. **Visite o site da FabConnectHer para explorar e descarregar as atividades.**



Categorias de Atividades FabConnectHer:

Categoria da Atividade	Propósito	Melhor para
Ética e Limites na Mentoria	Estabelecer papéis claros, confidencialidade e confiança	Autorreflexão do mentor, Definição de orientações de mentoria
Escuta Ativa	Reforçar a comunicação entre mentor e mentorado	Melhorar a empatia do mentor, Aperfeiçoar competências de escuta
Comunicação Eficaz	Desenvolver competências de mentoria verbais, não verbais e interculturais	Criar clareza nas discussões de mentoria
Feedback Construtivo	Aprender a dar e receber feedback de forma eficaz	Reforçar o diálogo entre mentor e mentorado
Criar um Ambiente de Aprendizagem de Apoio	Promover um espaço inclusivo, envolvente e motivador	Construir confiança com os mentorados
Mentoria Específica de Género	Abordar desafios únicos enfrentados por mulheres nas áreas STEAM	Apoiar mentorandas na superação de barreiras
Desenvolvimento de Liderança e Carreira	Ajudar mentores a orientar mentorados para objetivos de longo prazo	Definir aspirações dos mentorados, Coaching de carreira
Competências e Conhecimento Específicos STEAM	Dotar mentores de estratégias de mentoria focadas em STEAM	Apoiar mentorados no desenvolvimento de competências técnicas

Agora que já conhece as atividades disponíveis, a próxima secção irá mostrar-lhe como adaptá-las a diferentes estilos de mentoria, perfis de mentorados e objetivos do programa.

Personalização de Recursos de Mentoria

A mentoria não é igual para todos — os mentorados têm estilos de aprendizagem, objetivos de carreira e níveis de experiência diferentes. Personalizar os recursos de mentoria garante que:

- ✓ Os mentorados recebem apoio relevante e motivador
- ✓ As atividades correspondem aos objetivos e desafios individuais
- ✓ Os mentores podem adaptar a sua abordagem com base no feedback e no progresso

As atividades da FabConnectHer foram concebidas para serem flexíveis — os mentores podem ajustá-las para responder às necessidades específicas dos seus mentorados.

Esta secção apresenta um guia passo a passo sobre como aceder, escolher e adaptar recursos de mentoria de forma eficaz.

Estratégias para personalizar recursos de mentoria

Passo 1: Compreender o que funciona para o seu mentorado

Antes de escolher ou adaptar atividades, os mentores precisam de conhecer o estilo de aprendizagem, as preferências e os objetivos do mentorado.

- ✓ *Pergunte diretamente:* Inicie a relação de mentoria com uma conversa de “Conhecê-lo melhor” ou com um breve formulário de reflexão do mentorado.
- ✓ *Observe o seu envolvimento:* Preste atenção à forma como responde durante as sessões — prefere conversa ou exercícios estruturados?
- ✓ *Use uma autoavaliação rápida:* Incentive o mentorado a refletir sobre o seu estilo de aprendizagem, aspirações de carreira e métodos de comunicação preferidos.

Passo 2: Adaptar as atividades aos estilos de aprendizagem dos mentorados

Os mentorados aprendem de formas diferentes — alguns preferem conteúdos visuais, enquanto outros aprendem melhor através de discussão ou prática. Escolher o formato adequado aumenta o envolvimento e o impacto.



Passo 2: Adaptar as atividades aos estilos de aprendizagem dos mentorados

Os mentorados aprendem de formas diferentes – alguns preferem conteúdos visuais, enquanto outros aprendem melhor através de discussão ou prática. Escolher o formato adequado aumenta o envolvimento e o impacto.

Se o seu mentorado aprende melhor através de...	Experimente esta abordagem
Aprendizagem Visual (diagramas, gráficos, mapas mentais)	Utilize Miro/MURAL para brainstorming, definição visual de objetivos ou criação de mapas mentais para percursos de carreira.
Experiência Prática (tentativa e erro, fazer em vez de ler)	Adapte as atividades a cenários reais (ex.: conversas de feedback com role-play).
Escuta e Discussão (conversas, podcasts, reflexão verbal)	Foque-se em atividades baseadas em diálogo, como discussões lideradas pelo mentorado ou exercícios de storytelling.
Leitura e Escrita (guias, artigos, diários de reflexão)	Atribua diários de mentoria ou reflexões escritas após as atividades

Antes de iniciar a mentoria, pergunte aos mentorados qual é o seu estilo de aprendizagem preferido, para que possa escolher os recursos mais adequados para eles.



Passo 3: Adaptar Atividades com Base no Nível de Experiência

Uma atividade de mentoria deve corresponder à fase de desenvolvimento do mentorado – alguns necessitam de competências fundamentais, enquanto outros beneficiam de desafios mais avançados.

Se o seu mentorado é...	Modifique as atividades ao...
Novo nas áreas STEAM ou na Mentoria	Focar em atividades de reforço de confiança, exploração de carreira e definição de objetivos. Manter tudo estruturado com orientação passo a passo.
A desenvolver competências em STEAM	Incentivar exercícios de resolução de problemas e dar mais autonomia ao mentorado para liderar discussões ou atividades.
Experiente ou em transição para a carreira	Adaptar atividades para desenvolvimento de liderança, networking e aplicação prática no mundo real. Avançar para um modelo de “mentor como coach”.

Comece com atividades orientadas para iniciantes e progrida para exercícios mais independentes à medida que os mentorados ganham confiança.



Passo 4: Alinhar Atividades com os Objetivos de Carreira dos Mentorados

Cada mentorado tem ambições diferentes – personalizar recursos para encaixar com os seus percursos torna a mentoria mais relevante.

Se o seu mentorado quer...	Foque-se nestes tipos de atividades...
Explorar carreiras STEAM	Planeamento de percursos profissionais, acompanhamento de profissionais, exercícios de networking
Desenvolver competências técnicas	Desafios práticos de projeto, mapeamento de competências, resolução de problemas relevantes para a indústria
Ganhar experiência em liderança	Atividades de trabalho em equipa, prática de discurso público, mentoria entre pares
Superar barreiras de confiança	Reflexão sobre estereótipos, exercícios de reforço de confiança, storytelling do mentor

Personalize as discussões das atividades – relacione os exercícios com as aspirações dos mentorados para mantê-los motivados.

Passo 5: Ajustar Atividades para Mentoria Virtual ou Presencial

As atividades FabConnectHer são concebidas para serem flexíveis – podem ser utilizadas em contextos de mentoria presencial ou remota.

Se a mentoria é...	Modifique as atividades por...
Presencial	Utilizar workshops práticos, role-play ou brainstorming físico (ex.: quadros brancos, notas adesivas).
Online / Remota	Adaptar atividades para Miro/MURAL, Google Docs, Padlet ou fóruns digitais.

Recursos Adicionais de Aprendizagem

A mentoria eficaz vai além das atividades estruturadas – envolve aprendizagem contínua e acesso aos recursos certos. Quer procure uma compreensão mais aprofundada das boas práticas de mentoria, competências específicas das áreas STEAM ou estratégias de mentoria inclusiva em termos de género, os seguintes recursos ajudarão mentores e mentorados a manterem-se informados e envolvidos.

Recursos de aprendizagem:

Estes recursos fornecem uma compreensão mais aprofundada dos princípios de mentoria, do desenvolvimento de competências STEAM e de estratégias de mentoria inclusivas em termos de género.

- Informação de base sobre princípios de mentoria da FabConnectHer – Inclui escuta ativa, comunicação eficaz, ética na mentoria, feedback construtivo e muito mais. (Disponível no site da FabConnectHer)
- TED Talk: A Importância das Mulheres na Tecnologia – Explora porque é que a representação feminina é crucial nas áreas STEAM. [TED.com](#)
- Python para Principiantes – Curso gratuito de programação para mentorados interessados em aprender a programar
<https://www.codecademy.com/learn/learn-python>
- Creative Coding for Designers – Projetos interativos nas áreas de artes digitais e programação. <https://processing.org/>
- Guias Práticos de Projetos STEAM – Guias de aprendizagem passo a passo. <https://www.sciencebuddies.org/>
- Vídeo sobre definição de limites: Definir Limites | Aulas de Saúde Mental | RTÉ Player Original
- Relatório da UNESCO sobre Mulheres em STEM – Perspetivas sobre esforços globais para aumentar a participação feminina em STEM. [Cracking the code: girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics \(STEM\) - UNESCO Digital Library](#)
- [Girls Who Code](#) – Iniciativa global que disponibiliza recursos de programação e mentoria para raparigas.
- [National Mentoring Resource Center](#) – Ferramentas, guias e investigação sobre eficácia da mentoria.
- [Home - Women Stem Up](#)



Redes de Mentoria & STEAM na Europa

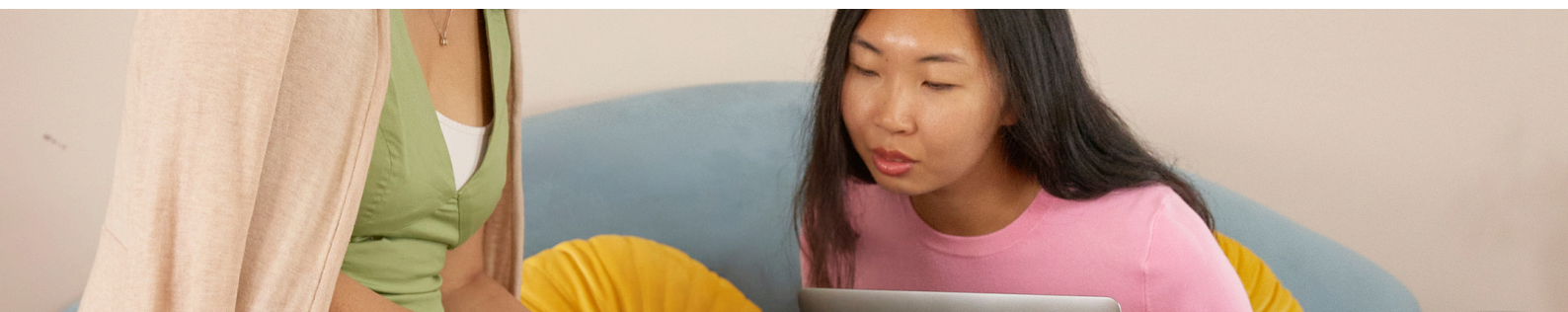
Conectar-se a redes de mentoria oferece oportunidades valiosas de colaboração, networking e crescimento a longo prazo. Seguem-se algumas das principais iniciativas de mentoria disponíveis na Europa.

- Technovation Girls – Programa global de mentoria que ajuda jovens mulheres a desenvolver competências em tecnologia, empreendedorismo e liderança.
- Women in STEM Networks – Redes internacionais que apoiam mulheres nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática.
- STEAM Mentorship Forums – Espaços de mentoria entre pares onde mentores podem partilhar experiências e conselhos.
- National Women’s Council of Ireland (NWCi) – Defende a igualdade de género e promove oportunidades de liderança para mulheres na Irlanda.
- Big Brother Big Sister Ireland – Programa nacional de mentoria que apoia jovens através de orientação e modelos inspiradores.
- Network Ireland – Rede profissional de mulheres que promove liderança e mentoria.
- Talent-Girl – Programa de mentoria que apoia raparigas nas áreas STEM em Espanha.
- Mujeres Líderes Educación – Iniciativa espanhola que promove a liderança feminina na educação e na mentoria.
- Mentor Program Friesland – Programa de mentoria que liga estudantes a profissionais para desenvolver competências e confiança.
- Making Spaces - Curso gratuito sobre inclusão em Maker Spaces.

Conclusão: Ampliar a Sua Caixa de Ferramentas de Mentoria

Os recursos deste capítulo foram concebidos sobretudo para que os mentores possam melhorar as suas competências, aprofundar a compreensão sobre uma mentoria eficaz e apoiar os mentorados no seu crescimento pessoal e profissional. No entanto, muitos destes recursos também podem ser partilhados com os mentorados, permitindo-lhes explorar novos conhecimentos, desenvolver competências e assumir um papel ativo na construção da sua própria jornada de mentoria.

Incentive o seu mentorado a explorar estes recursos e a discutir os principais pontos durante as sessões de mentoria. Seja uma TED Talk, um tutorial de programação ou um guia de liderança, estes materiais podem gerar conversas valiosas e insights que fortalecem a relação de mentoria.



Avaliação & Monitorização

A reflexão é uma parte essencial do processo de mentoria, permitindo que mentores e mentorados acompanhem o progresso, identifiquem áreas de melhoria e garantam que a experiência se mantém impactante. Ao incorporar momentos de reflexão na mentoria, os participantes podem obter uma compreensão mais profunda dos seus pontos fortes, desafios e oportunidades de crescimento. A reflexão pode ser feita individualmente ou de forma colaborativa, utilizando métodos ajustados às necessidades dos participantes.

Opções para Reflexão do Mentor

Os mentores podem utilizar várias ferramentas para avaliar as suas práticas, acompanhar o seu desenvolvimento e aperfeiçoar a sua abordagem ao longo do tempo:

- Diário de Reflexão – Manter um registo privado sobre o que funcionou, o que não funcionou e os principais insights das sessões de mentoria.
- Questionários Estruturados – Utilizar modelos fornecidos para avaliar o estilo de comunicação, eficácia e estratégias de apoio.
- Listas de Verificação de Autoavaliação – Avaliar regularmente as competências de mentoria e acompanhar melhorias ao longo do tempo.

Dica: Partilhar algumas reflexões com o mentorado pode abrir oportunidades para feedback e fortalecer a relação de mentoria.

Opções para Reflexão do Mentorando

Os mentorados podem refletir sobre o seu crescimento, desafios e experiências de aprendizagem utilizando estas ferramentas:

- Folhas de Acompanhamento de Objetivos – Monitorizar o progresso relativamente a objetivos de curto e longo prazo definidos na mentoria.
- Diário Pessoal – Registrar sucessos, desafios e áreas onde necessitam de mais apoio.
- Questionários – Avaliar competências e necessidades atuais, utilizando ferramentas adaptadas ao desenvolvimento nas áreas STEAM.
- Notas de Preparação para Sessões – Refletir antes de cada sessão de mentoria para clarificar questões ou temas a discutir.

Opções para Reflexão Conjunta

A reflexão colaborativa permite que mentores e mentorados avaliem juntos a jornada de mentoria e façam ajustes sempre que necessário. Os métodos incluem:

- Sessões de Reflexão – Agendar reuniões periódicas dedicadas a rever o progresso, desafios e sucessos.
- Perguntas Orientadoras – Utilizar questões como:
 - Qual tem sido a parte mais valiosa desta mentoria?
 - Existem desafios que devemos abordar?
 - Os nossos objetivos precisam de ser ajustados?
- Planos Desenvolvidos em Conjunto – Identificar novas áreas de foco ou estratégias de melhoria com base nos resultados da reflexão.
- Comparação de Questionários – Comparar as respostas de mentor e mentorado em avaliações de competências para orientar discussões sobre progresso e prioridades futuras.

Dica: Sessões de reflexão regulares ajudam a garantir que a mentoria se mantém alinhada com os objetivos em evolução e continua a ser significativa para ambos os participantes.



Ferramentas de Avaliação

A avaliação regular garante que a mentoria se mantém estruturada, produtiva e alinhada com os objetivos dos participantes. A FabConnectHer oferece uma variedade de ferramentas para apoiar este processo:

Formulários de Feedback

Os formulários de feedback são uma ferramenta simples, mas poderosa, para recolher informações tanto de mentores como de mentorados. Podem ser utilizados periodicamente para refletir sobre:

- ✓ Qualidade da comunicação entre mentor e mentorado.
- ✓ Eficácia das sessões de mentoria no apoio aos objetivos do mentorado.
- ✓ Experiência geral de mentoria e áreas a melhorar.

Dica: Incentive mentores e mentorados a preencher formulários de feedback em momentos-chave para garantir que a mentoria permanece eficaz.

Modelos de Autoavaliação

Tanto mentores como mentorados podem utilizar modelos de autoavaliação para avaliar o seu desempenho e crescimento. Estes modelos ajudam os participantes a:

- ✓ Refletir sobre os seus pontos fortes e áreas a melhorar.
- ✓ Avaliar até que ponto a mentoria está alinhada com os seus objetivos pessoais e profissionais.
- ✓ Definir novos objetivos com base nos insights da autoavaliação.

Dica: As autoavaliações ajudam a acompanhar o crescimento ao longo do tempo, facilitando a visualização do impacto da mentoria.

**Utilize os questionários Base & Impact da FabConnectHer para acompanhar o progresso. Encontre-os na biblioteca de atividades de mentoria.*



Folhas de Acompanhamento de Objetivos

As folhas de acompanhamento de objetivos oferecem uma forma estruturada de registar o progresso em direção a objetivos específicos. Estas folhas podem ser atualizadas regularmente para garantir que os mentorados se mantêm no caminho certo e que os mentores conseguem medir o seu impacto.

Os modelos podem incluir secções como:

- ✓ Objetivos de curto e longo prazo.
- ✓ Passos de ação e marcos.
- ✓ Desafios encontrados e estratégias para os ultrapassar.
- ✓ Feedback do mentor sobre o progresso.

Dica: Atualizar regularmente as folhas de acompanhamento de objetivos ajuda mentores e mentorados a manterem o foco no progresso e a promover uma aprendizagem contínua.

A reflexão e a avaliação não são tarefas pontuais — fazem parte de um ciclo contínuo de aprendizagem, adaptação e melhoria. Ao integrar ferramentas estruturadas de reflexão e avaliação, os programas de mentoria podem:

- Garantir que a mentoria permanece significativa e alinhada com os objetivos do mentorado.
- Ajudar os mentores a aperfeiçoar as suas abordagens para proporcionar um melhor apoio.
- Capacitar os mentorados a assumir um papel ativo no seu próprio desenvolvimento.



Construir a Sua Caixa de Ferramentas de Mentoria: Um Guia para a Ação

Uma experiência de mentoria sólida não se resume apenas ao conhecimento — trata-se de ter as ferramentas certas para o aplicar de forma eficaz. Ao longo deste curso, teve contacto com vários recursos, modelos e estratégias concebidos para o ajudar a tornar-se um mentor eficaz.

A Caixa de Ferramentas de Mentoria é a sua coleção personalizada de recursos que o irão apoiar ao longo de toda a sua jornada de mentoria. Em vez de um conjunto fixo de materiais, esta caixa é um documento vivo — algo que pode atualizar, adaptar e aprimorar ao longo do tempo com base nas suas experiências, nas necessidades do seu mentorado e no que melhor se adequa ao seu estilo de mentoria.

Agora que concluiu o curso, reserve um momento para refletir sobre o que precisa na sua caixa de ferramentas e comece a construir a sua própria versão.

O que Incluir na Sua Caixa de Ferramentas de Mentoria?

Não existe uma fórmula única para uma caixa de ferramentas de mentoria, pois cada relação entre mentor e mentorado é diferente. No entanto, abaixo encontram-se algumas categorias-chave a considerar ao selecionar ferramentas que o ajudarão a apoiar, orientar e capacitar o seu mentorado.

1. Planeamento de Mentoria & Definição de Objetivos

A mentoria requer estrutura clara e expectativas definidas. Considere incluir:

- Modelo de Plano de Mentoria – Um plano estruturado que delinea objetivos, expectativas e marcos principais.
- Folhas de Acompanhamento de Objetivos – Uma forma de registar os objetivos de curto e longo prazo do mentorado.
- Guias de Preparação de Sessões – Ferramentas para ajudar a planear e estruturar as reuniões de mentoria.

2. Comunicação & Construção de Relacionamento

Uma mentoria forte baseia-se em escuta ativa, diálogo aberto e criação de confiança. Considere adicionar:

- Técnicas de Escuta Ativa – Métodos para reforçar o envolvimento e a compreensão.
- Estratégias de Comunicação Eficaz – Formas de adaptar as interações de mentoria a diferentes personalidades.
- Perguntas de Reflexão – Estímulos que promovem conversas mais profundas e crescimento pessoal.

3. Ferramentas Práticas de Mentoria & Recursos de Aprendizagem STEAM

Enquanto mentor, poderá necessitar de recursos que ajudem o seu mentorado a desenvolver competências e a explorar oportunidades nas áreas STEAM. Considere incluir:

- Guias de Desenvolvimento de Competências STEAM – Artigos, vídeos ou ferramentas para mentorados interessados em competências técnicas.
- Comunidades de Networking & Mentoria – Uma lista de organizações e comunidades com as quais o seu mentorado pode conectar-se.
- Exercícios de Resolução de Problemas & Reforço de Confiança – Atividades concebidas para ajudar os mentorados a ultrapassar desafios.

4. Ferramentas de Reflexão & Avaliação

A mentoria é um processo contínuo de aprendizagem tanto para mentores como para mentorados. Considere incluir:

- Modelos de Autoavaliação – Uma forma de refletir sobre a sua eficácia enquanto mentor.
- Formulários de Feedback – Ferramentas estruturadas para recolher informações do seu mentorado.
- Planos de Progresso Desenvolvidos em Conjunto – Um espaço para que mentores e mentorados ajustem estratégias com base na reflexão.

Esta Caixa de Ferramentas de Mentoria não é estática — deve evoluir ao longo da sua jornada de mentoria. Considere:

- ✓ Rever e atualizar regularmente as suas ferramentas com base no que funciona melhor para si e para o seu mentorado.
- ✓ Remover recursos que já não são relevantes e adicionar novos à medida que os vai descobrindo.
- ✓ Manter uma versão digital ou física para facilitar o acesso e a organização.

A toda grande jornada chega um fim, e o mesmo acontece com a sua relação de mentoria. Este é o momento ideal para refletir, celebrar o progresso e apoiar o seu mentorado na definição de objetivos futuros. Uma conclusão bem estruturada garante que tanto o mentor como o mentorado terminam a experiência com um sentido de realização e uma direção clara para o que vem a seguir.

Utilize “Fim da Relação de Mentoria” para um encerramento estruturado. Encontra esta atividade na biblioteca de atividades de mentoria.

Conclusão

Encerramento: O Poder da Mentoria nas Áreas STEAM

A mentoria desempenha um papel fundamental no empoderamento de estudantes do sexo feminino nas áreas STEAM, ajudando-as a superar barreiras, ganhar confiança e desenvolver as competências necessárias para prosperar nas suas carreiras. Ao longo deste curso, explorámos:

- A importância da mentoria no combate às disparidades de género nas áreas STEAM.
- Modelos e estratégias eficazes de mentoria para promover ligações significativas.
- A criação de um ambiente de mentoria inclusivo e de apoio que incentive o crescimento.
- Ferramentas, recursos e atividades práticas para fortalecer as relações de mentoria.
- O valor da reflexão e da avaliação para garantir que a mentoria permanece impactante.

Os mentores não são apenas orientadores — são modelos, apoiantes e agentes de mudança. Ao aplicar os conhecimentos e estratégias deste curso, os mentores podem ter um impacto duradouro na próxima geração de profissionais STEAM.

Faça a Diferença Hoje

Agora é o momento de agir.

- Aplique o que aprendeu. Comece a utilizar os modelos, atividades e recursos de mentoria para criar uma experiência significativa para o seu mentorado.
- Incentive a aprendizagem contínua. Direcione os mentorados para recursos adicionais de aprendizagem e redes de mentoria que os ajudem a crescer para além das sessões.
- Promova a inclusão. Crie um ambiente de apoio e incentivo onde todos os mentorados, independentemente do seu percurso, se sintam valorizados e capacitados.
- Reflita e melhore. Avalie regularmente a sua abordagem de mentoria, procurando feedback e ajustando estratégias para aumentar o seu impacto.
- Mantenha-se ligado. Envolver-se com a comunidade FabConnectHer e com redes de mentoria em toda a Europa para trocar boas práticas e apoiar outros mentores.

Mentorship is not just about guiding someone today—it is about shaping the future of STEAM. Every conversation, every piece of advice, and every opportunity you provide helps build a more diverse, innovative, and inclusive STEAM landscape.

Thank you for being part of this journey. Let's make a difference—one mentorship at a time.

Próximos Passos: Junte-se à Comunidade FabConnectHer & Mantenha-se Envolvido!

Our Partners:



Associated Partner



Cofinanciado pela União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

