



## O Programa de Mentoria



Co-funded by  
the European Union



I&F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING



Afeji  
Norte de France





## Parceria

Afeji Hauts-de-France (AFEJI), França

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (APX), Portugal

Universidade da Beira Interior (UBI), Portugal

I And F Education And Development Limited (I&F), Irlanda

Asociatia Vis Juventum (VIS), Roménia

Pour La Solidarite ASBL (PLS), Bélgica

## Autores

**Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social CRL**

Géorgia Chaves

Teresa Sousa

Tiago Leitão

## Data

Outubro de 2023

Número do Projeto: 2021-2-FR02-KA220-YOU-000049256

*O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.*



## ÍNDICE

A INICIATIVA SPORTYMENTOR.....	5
INTRODUÇÃO.....	6
Palavras-chave.....	6
1. O CONCEITO DE MENTORIA.....	7
1.1 Definição de mentoria.....	7
1.2 Objetivos da mentoria.....	8
1.3. Atores-chave: os diferentes papéis na mentoria.....	9
2. O MODELO DE MENTORIA SPORTYMENTOR.....	11
2.1. O programa SportyMentor.....	12
2.2. O programa SportyMentor: Logística e recursos necessários.....	15
2.3. Política de proteção da criança.....	20
3. A mentoria como estratégia para envolver as crianças e os jovens com comportamentos desafiantes.....	22
3.1. O desporto como estratégia para envolver os jovens.....	23
3.2. Desenvolvimento e participação cívica dos jovens.....	25
3.3. Reforço das capacidades em matéria de competências digitais para a mentoria com recurso a uma App.....	28
4.1. Ferramentas de mentoria e fases de mentoria.....	31
A) CONSTRUIR UMA RELAÇÃO.....	32
B) DESENVOLVIMENTO.....	48
C) ENCERRAMENTO.....	63
5. PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	73
6. REFERÊNCIAS.....	74
7. ANEXOS.....	76
ANEXO 1 - FORMULÁRIO DE REGISTO DE MENTORIA.....	77
ANEXO 2 - INSTRUMENTO DE AUTOAVALIAÇÃO PARA MENTORES.....	79
ANEXO 3 - FERRAMENTA DE AUTOAVALIAÇÃO PARA MENTORANDOS.....	84
ANEXO 4 - INSTRUMENTO DE AUTOAVALIAÇÃO PARA OS COORDENADORES.....	87
ANEXO 5 - ACORDO DE MENTORIA.....	92
ANEXO 6 - REGISTO DA SESSÃO DE MENTORIA.....	94
ANEXO 7 - RELATÓRIO DE PROGRESSO DA MENTORIA (MENTOR).....	95
ANEXO 8 - RELATÓRIO DE PROGRESSO DA MENTORIA (MENTORANDO).....	97
ANEXO 9 - REGISTO DA REUNIÃO DE SUPERVISÃO.....	99



ANEXO 10 - RELATÓRIO FINAL DE MENTORIA..... 100



## A INICIATIVA SPORTYMENTOR

A iniciativa SportyMentor tem como principal objetivo estimular para um processo mais participativo na mudança de comportamentos desafiadores de crianças e jovens. Isto, porque estes comportamentos que podem ser definidos como "desafiantes" podem colocar os jovens (ou aqueles que os rodeiam) em risco, ou levar a uma pior qualidade de vida. Para resolver este problema, o SportyMentor propõe uma metodologia centrada na criança e/ou no jovem, em que os jovens terão tempo para descontraír, contactar com o desporto e o ambiente. A parceria inclui organizações de França, Portugal, Irlanda, Roménia e Bélgica. O projeto SportyMentor assenta na cooperação dos parceiros em áreas relacionadas com a juventude, a saúde, o desporto, a formação e a participação cívica ativa.

Para atingir os objetivos definidos, a parceria pretende criar e promover recursos destinados a desenvolver o conhecimento e a capacitar os principais intervenientes que trabalham com jovens com comportamentos desafiantes para os apoiar neste processo. Com a implementação do SportyMentor, pretende-se:

- Criar um guia para definir a base científica de um programa de mentoria a partir do desporto para jovens de contextos mais vulneráveis, para informar os resultados seguintes do projeto e garantir a sua adaptação às necessidades específicas do grupo-alvo.
- **Desenvolver um programa de mentoria a partir do desporto, orientado para o desenvolvimento de competências interpessoais e pró-sociais dos jovens, bem como para a aquisição de competências transversais e de conhecimentos em vários domínios, como o desporto, a eco-cidadania e a participação cívica.**
- Criar um conjunto de ferramentas de eco-cidadania para apoiar o programa de mentoria a partir do desporto, com o objetivo de contribuir para a capacitação dos jovens para a participação cívica, mais especificamente, para a sensibilização sobre os seus direitos e deveres ambientais.
- Criar uma aplicação móvel que funcionará como uma nova ferramenta para qualquer pessoa que deseje implementar um programa de mentoria a partir do desporto para jovens com comportamentos desafiadores que melhorará as competências tecnológicas dos participantes.



## INTRODUÇÃO

A iniciativa SportyMentor tem como objetivo desenvolver uma metodologia centrada nos jovens, na qual os jovens em situação de maior vulnerabilidade terão a oportunidade de interagir com jovens adultos com experiência ou praticantes de desporto, praticar desporto e estar em contacto com o meio ambiente e o contexto que os envolve. Ao promover um processo mais participativo na mudança de comportamentos desafiadores de crianças e jovens, a parceria espera ter um impacto positivo no desenvolvimento dos jovens, no aumento da motivação para participar em atividades físicas e na aquisição de competências sociais que beneficiarão estes jovens nas diferentes áreas das suas vidas.

A iniciativa pretende envolver jovens com comportamentos desafiadores num programa de mentoria a partir do desporto, que procura incentivá-los a seguir um estilo de vida saudável e sustentável, promovendo mudanças cognitivo-comportamentais e afetivas nestes jovens. Neste processo, o Sporty Mentor pretende aproximar crianças/jovens (mentorandos) e jovens modelos (mentores) com o objetivo de assegurar relações positivas e contribuir para mudanças nos seus estilos de aprendizagem e comportamento.

O Programa de Mentoria SportyMentor é um instrumento de apoio a mentores e coordenadores de mentores na promoção de processos de mentoria com jovens. O Programa propõe ferramentas e recursos práticos que podem ser utilizados durante as sessões de mentoria com o objetivo de promover comportamentos saudáveis nos jovens, promover o envolvimento cívico e a consciência ambiental e desenvolver as suas competências digitais.

### Palavras-chave

Jovens; Comportamento desafiante; Mentoria no desporto; Mentor; Mentorando; Coordenador de mentoria; Modelo; Envolvimento cívico; Eco-cidadania; Mentoria; Ferramentas; Sustentabilidade; Cidadania ativa; Consciência ambiental; App de Mentoria; Competências digitais.



## 1. O CONCEITO DE MENTORIA

### 1.1 Definição de mentoria

A mentoria "...é um processo que envolve a interação entre duas pessoas: o mentorando (que beneficia dos conhecimentos, capacidades, competências e experiências de um mentor) e um mentor (disponível para utilizar a sua própria experiência para transmitir comportamentos positivos de forma construtiva e voluntária ao mentorando" (M4M, 2019).

A mentoria envolve uma **interação entre pelo menos duas pessoas** (em ocasiões específicas, é também possível implementar sessões de "mentoria em grupo"), promovendo **o desenvolvimento pessoal e/ou profissional** do mentorando, através da orientação do mentor. Esta relação baseia-se num **apoio consistente**, mas **limitado**, e a igualdade de papéis na relação torna-a um **processo de co-construção**.

É importante ter em mente que tanto o mentor como o mentorando devem beneficiar da relação, uma vez que esta é construída em conjunto e os diferentes papéis no processo são apenas uma oportunidade de crescimento conjunto (MPATH, 2017; M4M, 2019).

Desta forma, a mentoria pode ser uma **estratégia para envolver as crianças e os jovens com comportamentos desafiantes e para abordar a falta de atividade física nos adolescentes**.

A mentoria é uma intervenção personalizada e integrada, em que o mentor ajuda e apoia o mentorando a desenvolver a auto-confiança, a auto-eficiência e o auto-conceito.

Para isto, é necessário:

- Promover as competências e qualidades dos indivíduos acompanhados. Por exemplo, ajudar os jovens a desenvolver competências sociais pode melhorar as suas relações com os colegas e melhorar o desempenho académico.
- Criar uma relação saudável e segura com o mentorando, garantindo um ambiente de respeito e segurança, o que é ainda mais importante quando se trata de processos de mentoria que envolvem jovens.
- O mentor deve também ter a oportunidade de ensinar o mentorando. No caso da mentoria a partir do desporto, embora os mentores não tenham de ser necessariamente especialistas, pode ser útil alguma familiaridade com temas como as regras do jogo e as técnicas de atividades físicas.
- Orientar as sessões de mentoria de acordo com as necessidades e requisitos do mentorando.



Os mentores desempenham um papel fundamental como modelos, dado que o seu conhecimento e experiência podem inspirar os jovens não só a seguir um caminho responsável, mas também a agir como cidadãos ativos. No SportyMentor, o objetivo é criar um ambiente positivo e informal no qual os jovens (mentorandos) se envolvem com jovens modelos (mentores) que, depois de receberem formação específica, estabelecerão uma relação de mentoria com esses jovens, proporcionando-lhes apoio e uma voz ativa para terem uma palavra a dizer e nas suas escolhas individuais. Além disso, ao **aproximar os jovens a modelos de referência, este Programa de Mentoria tem como objetivo contribuir para mudar os estilos de vida e os comportamentos dos jovens, promovendo um estilo de vida saudável, influenciando o sentido de comunidade e a sua vontade de retribuir à sociedade.**

## 1.2 Objetivos da mentoria

Uma vez que as crianças e os jovens enfrentam frequentemente desafios num período crucial da vida, no qual podem surgir perturbações mentais e comportamentais (Stringaris *et al.*, 2013), torna-se significativamente importante que os principais agentes envolvidos no seu crescimento, desenvolvam formas de se envolverem com eles. A mentoria pode ser uma estratégia poderosa para ajudar os jovens a reforçar as competências interpessoais e intrapessoais, uma vez que permite interações positivas entre mentorandos e mentores ao longo de diferentes sessões, planeadas de acordo com as necessidades de cada jovem.

**Os objetivos do Programa de Mentoria SportyMentor são:**

- Criar uma estrutura formal para combinar mentoria e desporto, com uma orientação para o desenvolvimento pessoal e o desenvolvimento de competências pró-sociais, de modo a combater os comportamentos anti-sociais;
- Contribuir, junto dos jovens, para a aquisição de competências transversais e conhecimentos em vários domínios, como o desporto e a eco-cidadania;
- Motivar os jovens a participar em atividades cívicas, por exemplo, o voluntariado local.

A aplicação móvel é uma parte fundamental da abordagem inovadora proposta pelo SportyMentor, uma vez que funcionará como uma plataforma segura para permitir interações entre mentores e mentorandos - uma estratégia para apoiar a promoção de um estilo de vida saudável de adolescentes e jovens - e para melhorar as competências tecnológicas dos participantes, criando-se ainda um espaço para reunir ferramentas úteis para as sessões de mentoria.





### 1.3. Atores-chave: os diferentes papéis na mentoria

Para o Programa de Mentoria do SportyMentor, apresentamos os principais atores envolvidos no processo de mentoria:

O **coordenador ou gestor de mentoria** pode ser um mentor experiente ou uma organização que trabalha para assegurar que os objetivos da mentoria estão a ser cumpridos, através da gestão e supervisão do programa. O coordenador é uma parte fundamental da mentoria, sendo responsável pelo recrutamento, desenvolvimento, correspondência e implementação de estratégias para reter mentores e mentorandos. Ao longo do processo, também pode ajudar os mentores a reforçar as competências e conhecimentos existentes e até a adquirir novos. No entanto, um coordenador de mentores é um ponto de referência onde tanto o mentor como o mentorando podem encontrar orientação e apoio prático durante o processo (I2D, 2022; FORZA, 2023). **Para o projeto SportyMentor, é importante que o coordenador tenha um certo grau de competências digitais para apoiar em questões técnicas (relacionadas com a aplicação) que possam surgir.**

Um **Mentor** é uma pessoa que utiliza voluntariamente as suas competências e conhecimentos para estabelecer uma relação e inspirar comportamentos positivos nos mentorandos. Ao partilhar a sua própria experiência de vida e a oferecer o seu tempo, orientação e encorajamento, o mentor é capaz de apoiar os jovens a desenvolverem as suas próprias capacidades pessoais, cívicas e profissionais (I2D, 2022; SportyMentor, 2023). Uma vez que a compreensão das realidades do mentorando é uma forma potencial de os mentores criarem empatia, no âmbito do SportyMentor considera-se que os mentores devem ter algum conhecimento sobre os possíveis desafios que os jovens de meios em situação de maior vulnerabilidade enfrentam. Por exemplo, podem ter um passado semelhante e ser considerados alguém com uma história de sucesso (SportyMentor, 2023).

Para além das características fundamentais que os mentores devem ter para promover processos de mentoria bem sucedidos (no quadro abaixo), os mentores também têm a missão de atuarem como **modelos para os jovens, especialmente para aqueles com comportamentos desafiantes**. Na prática, isto requer a **promoção da participação cívica ativa e do envolvimento dos jovens em desportos e atividades físicas**. Os resultados esperados são o aumento dos comportamentos positivos e responsáveis dos jovens e uma adoção de um estilo de vida mais saudável.

No entanto, um mentor, acima de tudo, deve possuir as seguintes competências (Loretto, 2022):



Ser paciente	Demonstrar respeito mútuo	Ser solidário	Ser inspirador	Ser adaptável
Ser entusiástico	Estar genuinamente interessado em ajudar	Ser um bom ouvinte	Ser coerente	Dar feedback honesto

**Mentorando:** a pessoa que beneficia do processo de mentoria. No contexto do SportyMentor, o mentorando é um **indivíduo jovem, oriundo de um meio em situação de maior vulnerabilidade, mas que está disposto a receber orientação**. Um mentorando deve ter as seguintes competências:

Estar disposto a receber orientação	Ser coerente	Estar disponível
-------------------------------------	--------------	------------------

Para que o processo de mentoria seja bem sucedido, os mentorandos devem demonstrar as seguintes características (University of Illinois, 2022):

**Compromisso pessoal** - deve haver algum compromisso por parte do mentorando, preparando-se para as reuniões com o mentor e seguindo as metas/objetivos definidos, assumindo a responsabilidade de aprender.

**Flexibilidade** - um mentorando também deve ser capaz de reconhecer a necessidade de acomodar mudanças e manter o foco no objetivo geral.

**Abertura** - o mentorando deve estar disponível para aceitar feedback, discutir áreas de melhoria e pedir ajuda, bem como partilhar as suas necessidades e pontos de vista com o mentor. Esta abertura deve também abranger a vontade de considerar diferentes ideias ou opiniões, de experimentar coisas novas e de aceitar diferentes pontos de vista

**Iniciativa** – demonstrar capacidade para agir ou assumir a responsabilidade de fazer algo sem ser solicitado a fazê-lo.

Os jovens participam em programas de mentoria por várias razões, e as necessidades específicas de cada um deles devem ser tidas em consideração durante o planeamento e a implementação das sessões, de modo a produzir os resultados desejados.



## 2. O MODELO DE MENTORIA SPORTYMENTOR

O Modelo de Mentoria SportyMentor é um modelo de mentoria entre pares e não pares, com o objetivo de promover um processo mais participativo na mudança dos comportamentos desafiadores de crianças e jovens. Ao utilizar este modelo, a parceria permite que os jovens mentorandos interajam com mentores – que são exemplos – ao longo de sessões de mentoria estruturadas, que visam incentivar a participação cívica dos jovens, o seu envolvimento em atividades físicas e o seu desenvolvimento pessoal.

<b>Tipologia</b>	Pares e não pares	Os mentores podem <b>ter ou não ter características comuns com os mentorandos</b> . Embora a iniciativa SportyMentor envolva jovens, pelo que a diferença de idades entre o mentor e o mentorando é uma possibilidade, o ideal é que esta diferença não seja excessiva.
<b>Relacionamento</b>	1-1	<b>Cada mentor pode trabalhar com um ou mais mentorandos de cada vez</b> , pelo que um mentor pode ser associado a mais do que um mentorando, de acordo com as necessidades e características específicas das pessoas envolvidas e a disponibilidade do mentor.
<b>Foco</b>	Orientado para objetivos e aberto	O processo de mentoria tem um <b>objetivo específico a atingir</b> (definido pelo programa e por cada par), mas também pode ter em consideração situações particulares que melhorem a vida do mentorando (se estiverem relacionadas com o objetivo). Os <b>objetivos devem ser definidos pelo mentorando com o apoio do mentor</b> .
<b>Duração e frequência</b>	6 meses	A duração ideal de cada processo de mentoria é de cerca de <b>4 a 6 meses</b> . Recomendamos uma frequência mínima de <b>duas em duas semanas</b> , que pode ir de <b>45 a 60 minutos</b> cada. Por um lado, o mentor e o mentorando devem ser <b>flexíveis e adaptáveis</b> a esta configuração, por outro, é importante seguir o plano estabelecido tanto quanto possível.
<b>Formato</b>	Online e presencial	Devido à utilização da App para o Programa de Mentoria SportyMentor, as sessões decorrerão tanto de forma <b>online como presencialmente, de acordo com o combinado entre o mentor e o mentorando</b> . Sempre que se realizem presencialmente, o local da mentoria deverá ser acordado entre o mentor e o mentorando, tendo sempre em conta que os jovens têm de se sentir confortáveis e seguros.

Para maximizar o potencial de realização dos objetivos definidos para os processos de mentoria, os mentores devem **combinar as ferramentas práticas propostas por este Programa com a promoção de atividades relacionadas com o desporto e a participação cívica apresentadas pelo Ecocitizenship Toolkit e os recursos digitais disponíveis na aplicação online do SportyMentor**.



## 2.1. O programa SportyMentor

O objetivo do modelo SportyMentor é permitir a promoção de processos de mentoria com jovens com comportamentos desafiantes em diferentes contextos, através da sua replicação. O sucesso do modelo que se segue está fortemente relacionado com o compromisso e a responsabilidade assumidos por mentores e mentorandos. Os processos de mentoria têm o potencial de impactar positivamente não só os profissionais do desporto e da juventude, mas também as atitudes dos jovens.

A secção seguinte apresenta uma abordagem prática e simples do programa de mentoria SportyMentor e sugere ferramentas que podem ser úteis em cada uma das etapas. Cada organização ou par de mentores pode adaptar as atividades ao seu contexto específico (baseado em Inn2Diversity, 2022).

### Lançamento do programa

**Nesta fase: Ferramentas recomendadas:**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Estabelecer contactos com associações desportivas e outras organizações locais para divulgar o Programa de Mentoria SportyMentor e a Formação</li><li>• Identificar os jovens ligados a estas organizações e que podem desempenhar o papel de mentores</li><li>• Selecionar e formar os coordenadores de mentores e os mentores</li><li>• Estabelecer contacto com os coordenadores dos mentores e outros profissionais da área da juventude para identificar os potenciais mentorandos</li><li>• Pode ser lançada uma comunicação direta para envolver os mentores voluntários e os mentorandos no processo</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Apresentação do programa</li><li>• Comunicação direta</li><li>• Folhetos e publicações nas redes sociais</li><li>• Formulário de registo de mentoria (Anexo 1)</li></ul> |
|--|--|

### Formação de Mentores

**Nesta fase: Ferramentas recomendadas:**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Organizar a logística necessária (tendo em conta o formato da formação - online ou presencial)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Materiais do projeto para os mentores, incluindo</li></ul> |
|--|--|



- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Pré- formação: ferramenta de autoavaliação para compreender o perfil dos mentores e apoiar a sua autorreflexão (Anexo 2)</li><li>• Pós- formação: identificar quem irá trabalhar com cada mentorando (correspondência administrativa)</li></ul> | <p>atividades e dinâmicas de grupo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ferramenta de autoavaliação para mentores, mentorandos e coordenadores (Anexos 2, 3 e 4)</li></ul> |
|---|---|

## Implementação da mentoria

### Nesta fase: Ferramentas recomendadas:

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• O coordenador dos mentores deve promover a primeira apresentação e as boas-vindas aos mentores e mentorandos (separadamente com cada par ou em conjunto com todos os participantes) - em algumas situações, o coordenador pode ser um membro do pessoal da organização parceira, por exemplo</li><li>• O processo de mentoria começa, assim como a fase de "conhecer" (dura algumas semanas, dada a necessidade de garantir que o mentor e o mentorando funcionam bem um com o outro - confirmação de correspondência)</li><li>• Os mentores devem preencher o registo de reuniões para cada sessão de mentoria.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Acordo de mentoria (Anexo 5)</li><li>• Registo da reunião de mentoria (Anexo 6)</li></ul> |
|--|---|

## Processo de mentoria

### Nesta fase: Ferramentas recomendadas:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Os mentores e os mentorandos reúnem-se regularmente (online através da aplicação SportyMentor ou pessoalmente)</li><li>• A frequência das reuniões depende não só das necessidades e da disponibilidade do mentor e do mentorando, mas também da intensidade do programa</li><li>• No modelo SportyMentor, a frequência mínima sugerida é uma reunião de duas em duas semanas</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Registo da reunião de mentoria (Anexo 6)</li></ul> |
|---|--|



- A duração de cada sessão varia em função de diferentes fatores, mas a média é de 45 a 60 minutos.

## Acompanhamento da mentoria

### Nesta fase: Ferramentas recomendadas:

- Nos primeiros dias, o coordenador deve telefonar regularmente a cada mentor para fazer o controlo
- Agendar reuniões ao longo do processo com o grupo de mentores para discutir os seus processos, desafios e dificuldades, e as estratégias a utilizar (as reuniões podem ser mensais ou quinzenais)
- As reuniões podem também ser úteis para os mentores reverem/reforçarem alguns conteúdos da formação
- A meio do processo, verificar o progresso

- Materiais de formação
- Discussão de casos
- Dinâmica de grupo para a formação de equipas
- Relatório de progresso da mentoria - a ser preenchido pelo mentor (Anexo 7) e pelo mentorando (Anexo 8)

## Avaliação e encerramento da mentoria

### Nesta fase: Ferramentas recomendadas:

- O coordenador do mentor, o mentor e o mentorando devem criar um momento de encerramento (por exemplo, uma atividade de grupo ou uma atividade de autorreflexão)
- Medir os resultados e os efeitos de cada processo de mentoria
- Construir uma análise dos resultados gerais do programa implementado
- Identificar o que pode ser melhorado para os próximos processos de mentoria

- Ferramenta de autoavaliação para mentores, mentorandos e coordenador (Anexos 2, 3 e 4)
- Relatório final de mentoria (Anexo 10)



## 2.2. O programa SportyMentor: Logística e recursos necessários

A aplicação móvel é uma parte fundamental da abordagem inovadora proposta pelo SportyMentor, uma vez que funcionará como uma plataforma segura para permitir interações entre mentores e mentorandos, uma estratégia para apoiar a promoção de um estilo de vida saudável de adolescentes e jovens, para melhorar as competências tecnológicas dos participantes e um espaço para reunir ferramentas úteis para sessões de mentoria.

Segue-se uma breve descrição da aplicação.

Os utilizadores são obrigados a criar uma conta para aceder à aplicação, especificando o seu perfil como mentor ou mentorando (conforme ilustrado na figura 2.2.1). Além disso, a aplicação inclui um terceiro perfil, o coordenador, encarregado de gerir os estados dos utilizadores, as definições da aplicação e as funcionalidades de monitorização.

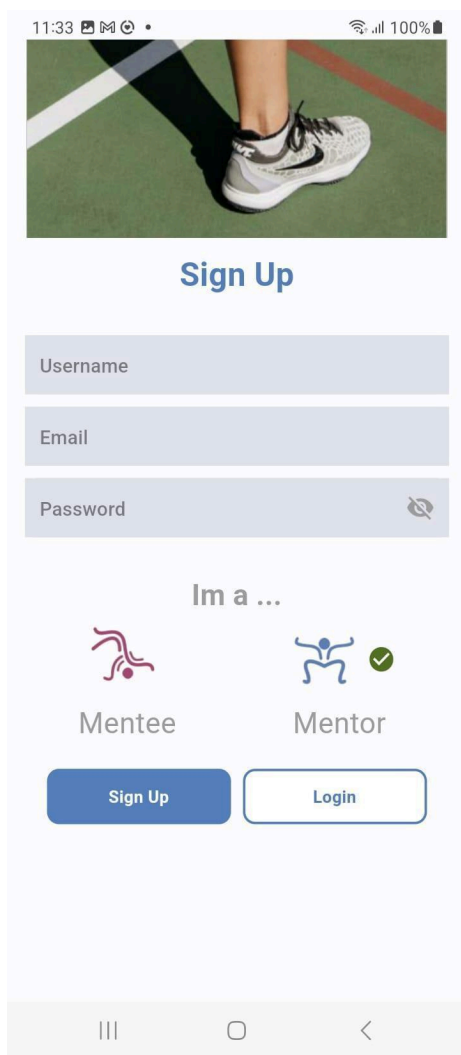


Figura 2.2.1. Painel de Registo

O ecrã principal está segmentado em cinco opções principais: 1) Recursos, 2) Sessões, 3) Chat, 4) Sobre, e 5) Definições.

A opção "Recursos" inclui quebra-gelos e ferramentas de mentoria e sugestões de atividades para os mentores implementarem durante as sessões com os mentorandos, conforme ilustrado na figura abaixo.



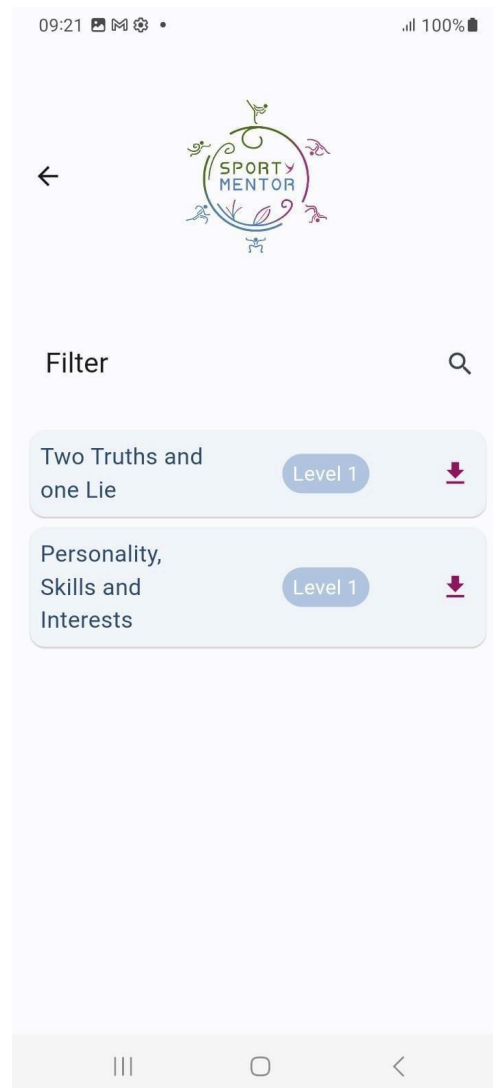


Figura 2.2.2. Painel de recursos

A opção "Sessões" apresenta um calendário mensal com as sessões planeadas, conforme ilustrado na Figura 2.2.3. É importante salientar que apenas os mentores têm permissão para gerir as sessões, incluindo a sua marcação e cancelamento.

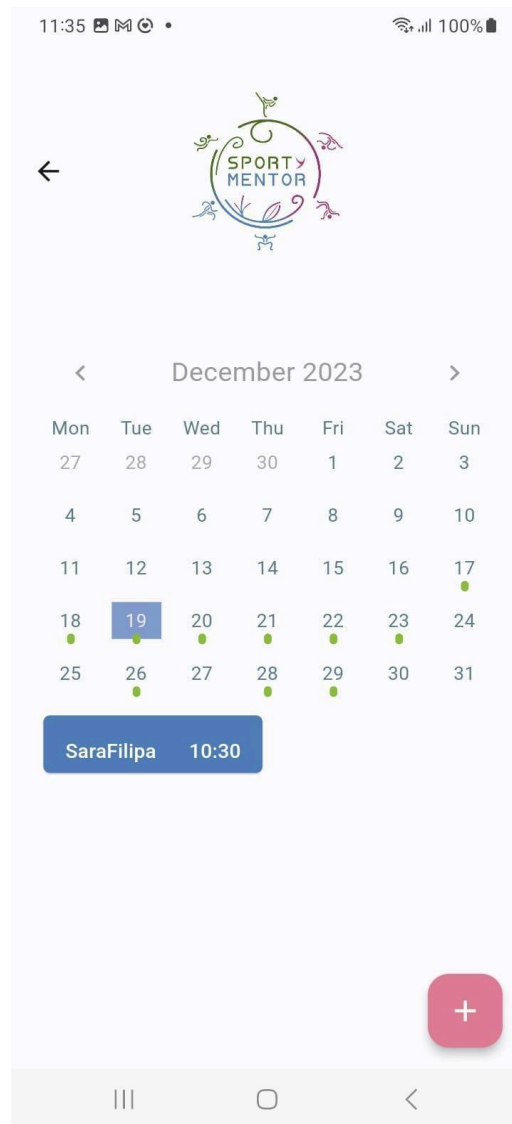


Figura 2.2.3. Sessões mensais

É disponibilizada uma funcionalidade de "Chat" para conectar mentores e mentorandos. Cada participante tem a sua própria lista de conversas, acompanhada por um botão de pesquisa e a opção de editar o seu perfil (imagem, nome de utilizador, ...). Para garantir a segurança, apenas os mentores têm a capacidade de convidar utilizadores para uma conversa, utilizando o e-mail do mentorando, sendo que o mentorando tem de estar registado na aplicação. A Figura 2.2.4 mostra o ecrã de conversação.

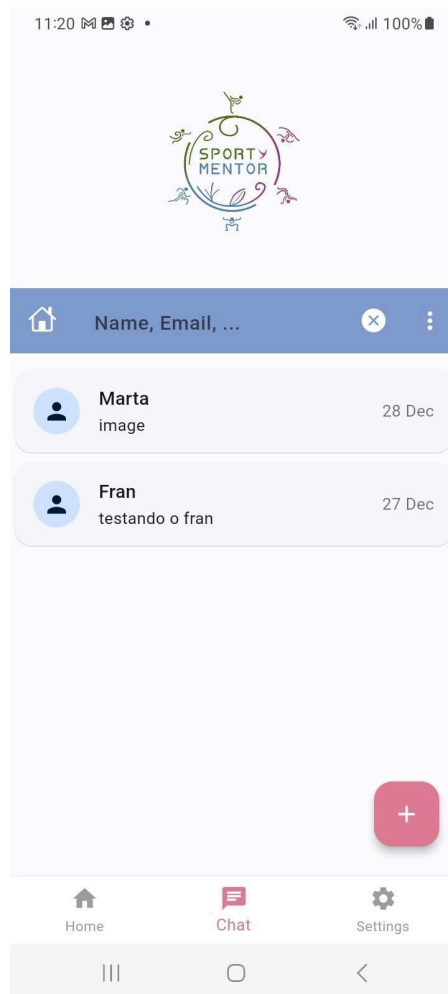


Figura 2.2.4. Ecrã de conversação

Com a segurança em mente, a aplicação incorpora um perfil de coordenador que possui acesso autorizado a todas as conversas e mensagens para revisão.

A opção "Sobre" está dividida em dois ecrãs: 1) um dedicado ao projeto, que inclui informações sobre os parceiros, e 2) os Termos e Condições da aplicação.

A opção "Definições" permite aos utilizadores terminar a sessão, recuperar a sua palavra-passe e personalizar o idioma da aplicação (conforme ilustrado na figura 2.2.5).

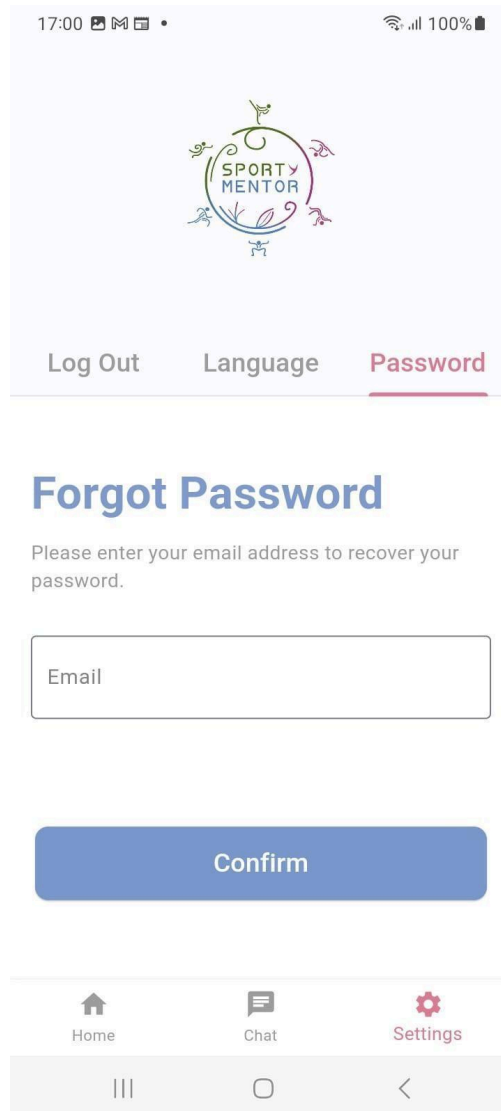


Figura 2.2.5. Definições do utilizador

Consideramos que será interessante para os mentores familiarizarem-se com a APP SportyMentor e testarem as suas funcionalidades antes de se envolverem em relações de mentoria com os jovens. Caso necessitem de apoio adicional, os mentores podem contactar os parceiros do SportyMentor e pedir mais indicações.

### 2.3. Política de proteção da criança

Uma Política de Proteção da Criança (PPC) é um documento fundamental a ter em conta quando se trabalha com crianças ou menores. Este documento descreve as medidas existentes para proteger as crianças, as regras que devem ser seguidas quando se trabalha com elas, como prevenir abusos e danos a este grupo, o procedimento adequado a seguir em caso de possíveis problemas, nomeadamente a quem reportar em caso de problemas.



Para além da sua importância na orientação do trabalho das organizações que envolvem crianças nas suas atividades diárias, um PPC também informa as crianças/jovens e os pais e cuidadores legais sobre a forma como uma determinada organização irá lidar com possíveis problemas (Comissão Europeia, 2020).

A parceria SportyMentor reconhece o papel de fornecer e seguir políticas de proteção da criança bem concebidas, que tenham como objetivo assegurar a promoção de ambientes amigos da criança e apoiar o pessoal do projeto durante o desenvolvimento de atividades, incluindo sessões de mentoria com jovens. Neste sentido, cada parceiro da iniciativa SportyMentor é responsável por disponibilizar, de forma livre e online, uma PPC relativa ao seu trabalho com crianças e jovens e que tenha procedimentos adequados a serem seguidos por todos os que estão envolvidos nessas atividades.

Pode encontrar mais informações sobre a política de proteção de crianças de cada parceiro nos respetivos sítios Web:

Parceiro	País	Sítio Web
<b>Afeji Hauts-de-France</b>	França	<a href="https://www.afeji.org/">https://www.afeji.org/</a>
<b>Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social, CRL</b>	Portugal	<a href="https://www.aproximar.pt/">https://www.aproximar.pt/</a>
<b>Universidade da Beira Interior</b>	Portugal	<a href="https://www.ubi.pt/">https://www.ubi.pt/</a>
<b>I&amp;F Educação e Desenvolvimento</b>	Irlanda	<a href="https://instructionandformation.ie/">https://instructionandformation.ie/</a>
<b>Associação Vis Juventum</b>	Roménia	<a href="http://visjuventum.eu/">http://visjuventum.eu/</a>
<b>Pela Solidariedade</b>	Bélgica	<a href="https://www.pourlasolidarite.eu/fr/page/pour-la-solidarite-pls-0">https://www.pourlasolidarite.eu/fr/page/pour-la-solidarite-pls-0</a>

Para ajudar as organizações de clubes desportivos a avaliar se estão a adotar todas as medidas necessárias para manter as crianças seguras, foi desenvolvida uma ferramenta de autoavaliação das políticas de proteção das crianças no desporto por organizações da Grécia, Chipre, Itália e Portugal, no âmbito do projeto de investigação ACTIVE.

Para se envolverem no processo de autoavaliação proposto pela ferramenta, os participantes devem consultar o Guia do Pacote Informativo, que traz exemplos concretos de comportamentos violentos e informações que podem ser úteis para a proteção das crianças. Após a conclusão do processo, as organizações recebem feedback orientado pela investigação para as ajudar a melhorar as práticas organizacionais nesta matéria.

Uma vez que os parceiros do SportyMentor reconhecem a importância de garantir um ambiente seguro e saudável para as crianças participarem nas atividades, este Programa de Mentoria sugere que as organizações de clubes desportivos dediquem algum tempo à autorreflexão e se envolvam neste processo de descoberta e melhoria organizacional.



A ferramenta está disponível em: <https://platform.activeproject.eu/en/>

### 3. A MENTORIA COMO ESTRATÉGIA PARA ENVOLVER AS CRIANÇAS E OS JOVENS COM COMPORTAMENTOS DESAFIADORES

A participação na mentoria é benéfica para os mentorandos, uma vez que promove o aumento da autoconfiança, da autoestima e do sentido de solidariedade; o aumento das oportunidades sociais e dos círculos de amizade e a redução do isolamento e da exclusão (SOFIE, 2017). Na mentoria a partir do desporto, isto pode ser desenvolvido através da promoção de competências intrapessoais e interpessoais durante as sessões. Neste sentido, é importante que os mentores possam criar um ambiente confortável para os jovens sentirem a confiança necessária para a partilha.

Os processos de mentoria podem resultar positivamente em apoio; encorajamento; discussão/partilha de ideias; feedback/críticas construtivas e afirmação, progressão na carreira e compromisso (MPATH, 2016). Além disso, é possível referir benefícios relacionados com o desenvolvimento de potenciais; desenvolvimento da personalidade; orientação profissional; networking no mundo do trabalho; mudança de perspetiva; motivação; troca de experiências (WKO, 2008).

A investigação do "Guia para definir a base científica de um programa de mentoria a partir do desporto para jovens de contextos vulneráveis", desenvolvido pelos parceiros do SportyMentor, concluiu que as desigualdades aumentaram nos últimos vinte anos e que existem vários fatores relacionados com a situação de desvantagem das crianças e jovens, levando-os a adotar comportamentos mais desafiadores. Os problemas relacionados com a situação socioeconómica dos jovens, nomeadamente a pobreza, o acesso desigual à educação, a vulnerabilidade que afeta os migrantes e a clivagem digital que cria um fosso entre os grupos sociais, tornam urgente o desenvolvimento de formas eficazes de responder às necessidades das crianças e dos jovens. O Guia SportyMentor reconhece que "a saúde é uma medida fundamental da qualidade de vida", pelo que abordar questões relacionadas com a falta de atividade física e os crescentes problemas de saúde mental que têm vindo a afetar particularmente os jovens é também uma das prioridades desta iniciativa.

O SportyMentor tem como objetivo ajudar e apoiar jovens de contextos mais vulneráveis, com especial atenção para os jovens com comportamentos desafiadores. Para tal, o presente Programa de Mentoria pretende promover a mentoria como uma estratégia para "aumentar a motivação para a prossecução de um estilo de vida saudável e sustentável, promovendo mudanças cognitivo-comportamentais e afetivas estruturais nestes jovens".



Isto será possível através da promoção de relações positivas entre os jovens e os modelos de referência, que os apoiarão não só no desenvolvimento de competências sociais que podem ser transferidas para outras relações, mas também na visão do seu futuro com maior otimismo e clareza (Rhodes et al., 2005).

A inclusão de desportos e atividades em programas de mentoria traz muitas potencialidades que podem gerar uma grande mudança na vida dos jovens. De acordo com o "Guia" do SportyMentor, a cidadania ativa<sup>1</sup>; atitudes de cooperação<sup>2</sup>; a regulação das emoções<sup>3</sup>; aptidões sociais como o trabalho de equipa, a lealdade, o auto-sacrifício, o comportamento ético e a perseverança para atingir objetivos<sup>4</sup>, são alguns exemplos de competências que podem ser desenvolvidas através da educação física e do desporto.

O sucesso dos processos de mentoria está diretamente relacionado com diferentes fatores. É vital que as sessões abordem as necessidades e os objetivos específicos dos mentorandos e que os mentores planeiem e desenvolvam atividades adequadas que sejam úteis para os jovens. Para tal, é necessário que os mentores dediquem algum do seu tempo a refletir sobre as ferramentas certas a utilizar. Uma vez que a iniciativa SportyMentor tem uma componente digital, especialmente devido à utilização da aplicação, os mentores devem ter em consideração a forma de incluir a tecnologia neste processo e refletir sobre como desenvolver atividades que possam melhorar as competências digitais dos jovens. Ao realizar estas tarefas com sucesso, os mentores poderão ajudar a desenvolver a consciência cívica, a aumentar a motivação dos jovens para seguir um estilo de vida saudável e sustentável e a promover a cidadania ativa dos jovens.

### 3.1. O desporto como estratégia para envolver os jovens

A utilização da atividade física e/ou do desporto para apoiar os jovens em situação de maior vulnerabilidade, tornou-se um dos principais objetivos da agenda Europa 2020, nomeadamente em resultado da pandemia de COVID-19, que trouxe à superfície uma série de desigualdades.

---

<sup>1</sup> Banks, J. (2008). Diversidade e educação para a cidadania em tempos globais. Educação para a cidadania e a democracia, pp. 57-70

<sup>2</sup> Bailey, R. (2005). Avaliar a relação entre educação física, desporto e inclusão social. Educational Review, 57(1), pp. 71-90

<sup>3</sup> Hellison, D. (2010). Ensinar a responsabilidade pessoal e social através da atividade física. Cahmpaign, IL: Human Kinetics.

<sup>4</sup> Rudd & Stoll (2004) "Que tipo de carácter possuem os atletas? An empirical examination of college athletes versus college non athletes with the RSBH value judgment inventory", The Sport Journal. 7(2)



## O declínio da atividade desportiva

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a atividade física regular promove a saúde mental e física, por exemplo, prevenindo e gerindo as doenças cardiovasculares ou reduzindo os sintomas de depressão e ansiedade. Apesar disso, os níveis de atividade física e as competências das crianças e dos jovens têm vindo a diminuir de forma constante e global nas últimas duas décadas. Com efeito, apesar dos benefícios bem conhecidos da atividade física, mais de 81% da população mundial de adolescentes é insuficientemente ativa do ponto de vista físico (2020).

De acordo com um inquérito realizado no âmbito do projeto "ICOACHKIDS+" (2021), os jovens afirmam que "as más práticas dos treinadores e as relações negativas são um fator-chave para o abandono do desporto na adolescência". Estes resultados são apoiados por uma série de investigações que salientam que o desporto não é uma "solução rápida" ou uma "panaceia" para todos os males da sociedade. O desporto só pode realizar o seu potencial de impacto positivo se for praticado por uma mão de obra altamente qualificada e devidamente formada. A questão das condições suficientes, ou seja, os mecanismos, processos e experiências que podem produzir efeitos positivos para determinados participantes, é, por conseguinte, importante a considerar nas ações e, de um modo mais geral, nas políticas baseadas no desporto como catalisador da inclusão social.

## Estratégia Europeia para a Juventude

A Estratégia da UE para a Juventude é o quadro de cooperação da política de juventude da UE para 2019-2027. Centra-se em três áreas de ação fundamentais, em torno das seguintes três palavras: **Envolver**, **Ligar** e **Capacitar**. Por conseguinte, as prioridades da UE incluem:

- saúde mental e sexual, o desporto, a atividade física e estilos de vida saudáveis;
- promover a cooperação entre escolas, técnicos de juventude, profissionais de saúde e organizações desportivas;
- sensibilizar para a forma como o desporto pode promover o trabalho em equipa, a aprendizagem intercultural e a responsabilidade.

## Potencial desportivo

A investigação mostra o potencial do desporto e da atividade física para educar os jovens, promovendo o respeito por si próprio e pelos outros, juntamente com a responsabilidade pessoal, a autorregulação, as competências de comunicação, a





**motivação e a autoconsciência.** De acordo com Ubago-Jiménez *et al.* (2019), ao comparar crianças que praticam desporto com crianças que não praticam, as que praticam atividades desportivas apresentam níveis mais elevados de autorregulação. Juyal & Dandona (2012) argumentam que a razão para isso se deve à oportunidade que a atividade física e o desporto proporcionam às interações individuais de forma colaborativa, enquanto trabalham para um objetivo comum, uma vez que os participantes aprendem a desenvolver competências de autorregulação e o desporto proporciona uma arena para expressar e canalizar emoções mais fortes (como a agressão) de uma forma socialmente mais apropriada.

Além disso, várias instituições europeias reconhecem o potencial da educação física e do desporto como meio de desenvolver competências sociais, éticas e morais, tais como: cidadania ativa, atitudes de cooperação; qualidades pessoais como a regulação das emoções; competências sociais como o trabalho em equipa, a lealdade, o auto-sacrifício, o comportamento ético e a perseverança para atingir objectivos.

Para otimizar o potencial da atividade desportiva no desenvolvimento destas competências, Hellison (2010) sugeriu a necessidade de uma abordagem holística para envolver os alunos na atividade física. No âmbito desta abordagem, os educadores têm de assegurar que haja tempo protegido para a construção de relações e para a reflexão, bem como para garantir que as vozes dos participantes sejam ouvidas, o que é conseguido através de reuniões de grupo; explicação explícita dos resultados desejados da atividade (incluindo o desenvolvimento de competências sociais e emocionais) e programas individualizados que reconheçam as necessidades individuais.

### 3.2. Desenvolvimento e participação cívica dos jovens

Parte da razão pela qual tantos jovens se sentem isolados ou desenvolvem comportamentos anti-sociais deve-se ao facto de se sentirem afastados da sociedade em que cresceram e à qual pertencem. Revoltam-se contra o tratamento injusto dos mais velhos ou contra as regras e restrições que lhes parecem sufocantes. As instituições autoritárias ou os detentores do poder tornam-se os autores deste tratamento. Faltam-lhes oportunidades ou vias para se exprimirem numa arena não ameaçadora e sem juízos de valor. Quando os jovens se sentem aborrecidos ou "sem esperança", há maiores probabilidades de entrarem em conflito com a lei ou de terem comportamentos destrutivos.

Muitas vezes, o que falta aos jovens é, de facto, um escape para a sua energia ou criatividade. Em vez de se juntarem a clubes e organizações que estão lá para fornecer o



apoio e a assistência ao desenvolvimento de que necessitam, são atraídos para grupos que não têm em mente os seus melhores interesses e que podem levá-los a uma espiral descendente que pode afetar o resto das suas vidas à medida que envelhecem. Mas o que é promissor e dá esperança à situação de uma pessoa ou grupo em situação de maior vulnerabilidade é que **a desvantagem não é um destino: os estudantes socioeconomicamente desfavorecidos encontram-se entre os que têm melhor desempenho a nível internacional**<sup>5</sup>. Quando os jovens de contextos mais desfavorecidos recebem os cuidados necessários (muitas vezes através de alguma forma de mentoria ou apoio), não é demasiado tarde para darem um rumo positivo às suas vidas.

A pandemia veio agravar ainda mais o problema da desconexão dos jovens com as pessoas e organizações que estavam lá para os ajudar e orientar durante a turbulência da adolescência. Em abril de 2021, a Fundação da Juventude da Irlanda realizou um estudo sobre os efeitos da pandemia nos jovens, em especial nos mais desfavorecidos, e concluiu que **"muitos jovens já tinham regredido socialmente, ficado para trás na educação e visto as suas perspectivas de emprego destruídas"**.<sup>6</sup> Apurou-se também que, estes anos de confinamento contribuíram para "uma geração sem competências sociais e sem capacidade de resistência para ter êxito". Trazer estes jovens de volta para o âmbito de proteção dos serviços que cuidam deles é um objetivo fundamental.

Nos últimos anos, a Europa também registou um aumento da migração, em que as pessoas fogem para escapar à violência ou à perseguição nos seus países de origem. Os jovens migrantes são particularmente vulneráveis e têm frequentemente dificuldade em integrar-se corretamente nas comunidades locais. São vistos como "forasteiros" e, como tal, não conseguem desenvolver a ligação essencial à comunidade e aos seus habitantes.

De acordo com a investigação, *"na maioria dos sistemas educativos europeus, os estudantes migrantes tendem a ter um desempenho inferior e a manifestar uma menor sensação de bem-estar em comparação com os seus pares nativos"*. (Comissão Europeia, 2019). Com este projeto, procura-se também contribuir para que jovens de contextos mais fragilizados ou de contextos migratórios, por exemplo, possam encontrar a sua voz e o seu lugar na sua nova comunidade.

### Como envolver os jovens na participação cívica?

A participação cívica é a participação na sociedade e o cultivo de um sentimento de orgulho ou de responsabilidade pelo que se passa na sua cidade, vila ou aldeia. Ao fazê-lo, pode dar

---

<sup>5</sup> Relatório Loftus (2017) Programa "Education Matters" da Focus Ireland: Medição do impacto

<sup>6</sup> IYF (2021) Relatório sobre a pandemia de geração



aos jovens um sentimento de pertença e de fazer a diferença. Mas antes que isso aconteça, os jovens precisam de ver o efeito que as suas ações podem ter nas pessoas e nos lugares que os rodeiam. Se conseguirmos demonstrar-lhes que as suas intenções e decisões de envolvimento social podem ter um impacto benéfico, isso irá inspirá-los e encorajá-los a envolverem-se em atividades e práticas que ajudem o planeta e as pessoas das suas comunidades.

Quando os jovens sentem que podem ter um impacto através das suas ações e da sua participação em diferentes iniciativas, ficam motivados para continuar. No SportyMentor, os tipos de formas de encorajar os jovens a envolverem-se nas suas comunidades e para o bem maior dos locais onde vivem são:

### **1. Atividades desportivas**

O desporto é uma excelente forma de inculcar nos jovens de contextos mais vulneráveis um sentido de respeito por si próprios, de *fairplay* e de trabalho de equipa. É através da prática do desporto que podem encontrar aceitação e uma forma de manifestar os seus talentos e capacidades. É também uma forma ideal de manifestarem e desenvolverem competências essenciais que os ajudarão em todas as áreas das suas vidas.

### **2. Sustentabilidade e voluntariado**

O voluntariado é uma possibilidade para fazer a diferença na comunidade e potenciar a boa vontade de um jovem e o respeito de que beneficiará na comunidade onde vive. Através deste programa, o voluntariado é uma pedra angular e uma forma muito eficaz de os jovens encontrarem aceitação, respeito e um sentido de realização.

### **3. Utilizar a natureza e o ar livre**

Atualmente as pessoas e, em particular, os jovens dos tempos modernos – ficam demasiado tempo dentro de casa durante grandes períodos. Este facto pode ter repercussões na saúde dos jovens, no seu desenvolvimento social e no seu conhecimento da natureza e do seu funcionamento. Com este programa, muitas das atividades e ferramentas são baseadas no ar livre e encorajam uma relação com o exterior harmoniosa e mutuamente benéfica.

Todas estas atividades pretendem potenciar o envolvimento cívico entre os jovens. É imperativo que este envolvimento na comunidade esteja na vanguarda de qualquer programa de mentoria, uma vez que é através dos outros e da interação com as pessoas que um jovem se desenvolve emocionalmente e se torna um indivíduo saudável e completo,



capaz de trazer mudanças positivas para o seu ambiente e também de melhorar e desenvolver as suas próprias qualidades.

### 3.3. Reforço das capacidades em matéria de competências digitais para a mentoria com recurso a uma App

Uma vez que a digitalização está a difundir-se pela maior parte dos aspetos da nossa vida, é essencial que os utilizadores estejam digitalmente capacitados. De facto, vivemos num mundo digital em que os canais de comunicação são maioritariamente digitais. Infelizmente, a literacia digital não faz parte dos programas académicos nas escolas, deixando as crianças/adolescentes num mundo potencialmente perigoso para eles. Os dispositivos digitais podem ser ferramentas de capacitação e socialização, porém, apenas se forem utilizados em segurança.

*"A literacia digital, tal como outras competências, deve começar na escola. Mas muitos sistemas educativos não estão equipados para ensinar estas competências às crianças, porque não dispõem de infra-estruturas adequadas, equipamento tecnológico, formação de professores, programas curriculares ou parâmetros de aprendizagem. Esta lacuna é ainda mais acentuada nos países em desenvolvimento."*<sup>7</sup>

No projeto SportyMentor, foi desenvolvida uma aplicação móvel para apoiar mentorandos e mentores na implementação do Programa de Mentoria. Por conseguinte, é importante fornecer um conjunto de recomendações essenciais para que os mentorandos e os mentores utilizem esta aplicação móvel de forma segura e adequada.

#### O que é a literacia digital?

A literacia digital pode ser definida como a capacidade de compreender e utilizar a tecnologia digital em todos os aspetos da vida de uma pessoa.<sup>8</sup> De acordo com a UNICEF, "refere-se aos conhecimentos, competências e atitudes que permitem que as crianças estejam seguras e capacitadas num mundo cada vez mais digital. Isto engloba as suas brincadeiras, participação, socialização, pesquisa e aprendizagem através das tecnologias

---

<sup>7</sup> O imperativo da literacia digital O imperativo da literacia digital (csis.org)

<sup>8</sup> Definição da literatura numérica (inclusion-numerique.fr)

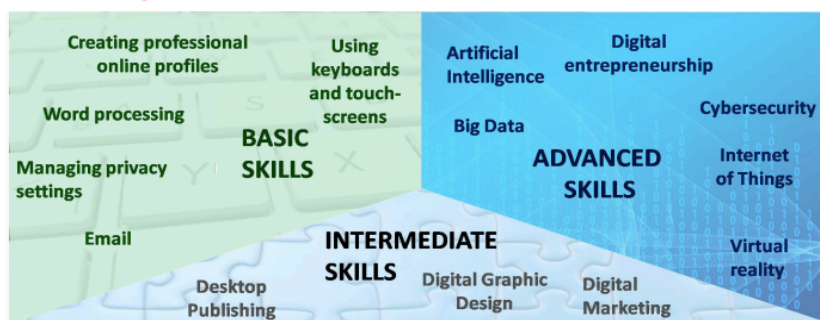


digitais. O que constitui a literacia digital varia de acordo com a idade das crianças, a cultura local e o contexto."<sup>9</sup>

A literacia digital é mais do que a simples utilização de computadores. Para se tornarem digitalmente literados, os alunos precisam de desenvolver uma série de competências. Têm de ser capazes de utilizar a tecnologia para procurar e criar conteúdos, resolver problemas e inovar. Têm de ser capazes de se ligar e comunicar eficazmente online, aprender, colaborar com os colegas e descobrir e partilhar novas informações. E, enquanto fazem tudo isto, os alunos têm de ser capazes de reconhecer os riscos, manter-se seguros em contexto online, proteger o seu bem-estar físico e emocional e praticar comportamentos positivos (online).

### O Continuum das competências digitais<sup>10</sup>

Continuum of digital skills



### Principais recomendações para uma utilização segura e informada da aplicação SportyMentor

1. Os mentores devem explicar o objetivo principal da aplicação SportyMentor aos mentorandos.
2. Descobrir a aplicação SportyMentor em conjunto como um par mentor-mentorando: Os mentores devem apresentar o conjunto de possibilidades/funcionalidades que esta aplicação oferece.
3. Os mentores devem apoiar os mentorandos na criação da sua conta pessoal. Os mentores devem sensibilizar os mentorandos para a importância da privacidade quando se trata de dados pessoais (idade, local de residência...). Devem estabelecer alguns limites, lembrando aos mentorandos que nunca devem partilhar as suas credenciais com os amigos.

<sup>9</sup> Literacia digital para crianças - 10 coisas a saber | UNICEF Office of Global Insight & Policy

<sup>10</sup> União Internacional das Telecomunicações (UIT), *Digital Skills Toolkit* (Genebra: UIT, 2018), <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Youth-and-Children/Pages/Digital-Skills-Toolkit.aspx>.



4. Os mentores devem estar disponíveis para responder às perguntas dos mentorandos durante todo o processo do programa de mentoria.

## 4. O PROCESSO DE MENTORIA

A definição de um quadro bem estruturado para os processos de mentoria é um passo fundamental para o sucesso. O modelo do SportyMentor está dividido nas 3 fases principais do desenvolvimento da relação: 1) Construção de uma relação; 2) Desenvolvimento; 3) Encerramento, segmentado em 9 etapas (baseado em MPATH, 2017).

A investigação do “Guia para definir a base científica de um programa de mentoria a partir do desporto para jovens de contextos vulneráveis” (PR1) mostra aspetos importantes que ajudam a construir **boas relações de mentoria** (Jekielek et al., 2002):

- A **duração** da relação de mentoria: os mentorandos envolvidos em mentorias de curta duração (neste caso, menos de 3 meses) demonstraram menos confiança em fazer os trabalhos de casa e tinham um sentido de autoestima substancialmente mais baixo. Esta constatação apoia a ideia de que as relações de mentoria duradouras parecem trazer mais benefícios aos jovens do que as breves.
- A frequência da **comunicação**: O contacto frequente com o mentor durante o processo de mentoria é um fator extremamente benéfico para os jovens, uma vez que aumenta a sua confiança, reduz o risco de faltarem à escola e até reduz a possibilidade de começarem a consumir drogas, por exemplo. Isto torna-se evidente se compararmos estas relações com as dos jovens que têm pouco contacto com os seus mentores e que acabam por ter um desempenho fraco nos indicadores mencionados.
- A **qualidade** da relação de mentoria: a perceção que os jovens têm em relação à sua relação com os mentores também influencia os resultados práticos das suas vidas. Neste sentido, as relações que são percecionadas pelos jovens como sendo de maior qualidade têm mais probabilidades de resultar em maiores benefícios para eles, tais como um melhor desempenho académico e uma menor probabilidade de começarem a consumir drogas e álcool.

### 4.1. Ferramentas de mentoria e fases de mentoria

Nesta secção, será apresentada uma lista de quebra-gelos e ferramentas com o objetivo de apoiar os mentores na sua relação com o mentorando, em cada uma das fases do processo de mentoria. Estas ferramentas foram concebidas para promover a proximidade, a confiança e a ligação entre ambos. Mais especificamente, permitem que o mentor compreenda as



necessidades do mentorando e que ambos pensem em estratégias concretas para que os jovens possam alcançar os objetivos da mentoria.

Neste sentido, explicaremos cada uma das três fases do modelo SportyMentor proposto (Construção de uma Relação, Desenvolvimento e Encerramento) e forneceremos recursos práticos que, embora não sejam obrigatórios durante o processo, ajudam certamente a consolidar uma estrutura para o sucesso da mentoria. A adaptabilidade dos mentores será um fator-chave para tirar o máximo partido e utilizar corretamente cada uma das ferramentas.

## As fases de uma relação de Mentoria



Há aspetos fundamentais a ter em conta em cada uma destas fases do processo de mentoria:

### A) CONSTRUIR UMA RELAÇÃO





Nas primeiras fases da relação de mentoria, há passos importantes que devem ser dados. É importante que o mentor compreenda quais são as necessidades do mentorando, para que possam definir em conjunto objetivos realistas e adequados. A partir dessa identificação de necessidades, é possível pensar em questões específicas a serem abordadas ao longo do processo de mentoria (PIA, 2017). Definir o quadro certo em relação às necessidades do mentorando e escolher estratégias que as tenham em consideração é um aspeto fundamental para evitar que o jovem perca a motivação ao longo do processo (MPATH, 2017). Promover a autoavaliação do desempenho e das competências do mentorando é uma ótima estratégia para o mentor compreender o seu contexto e perspectivas e definir quais serão os objetivos da mentoria.

A comunicação é outro aspeto fundamental do processo de mentoria. Por conseguinte, os mentores devem criar um ambiente confortável no qual os mentorandos sintam que têm espaço para falar, fazer perguntas e não serem julgados. Criar confiança pode ser um desafio na fase inicial da mentoria. No entanto, para se sentirem capacitados para atingir os objetivos definidos, os mentorandos precisam de se sentir apoiados e ouvidos pelos seus mentores.

No modelo de mentoria da SportyMentor, sugerimos que os tutores e os tutorados reflitam sobre os pontos-chave da relação de mentoria em relação às expectativas que têm e acordem uma estrutura adequada para as etapas seguintes do processo. O Acordo (Anexo 5) é uma ferramenta que pode ajudar a formalizar os pontos estabelecidos da mentoria (por exemplo, onde as sessões terão lugar) e evitar que mentores e mentorandos se distanciem dos objetivos iniciais.

## RECOMENDAÇÕES

### Para uma comunicação bem-sucedida:

- Ouvir: conhecer os interesses, ideias e ambições do mentorando e fazer perguntas;
- Deixar que o mentorando escolha as questões e tópicos a abordar nas sessões; deixar que o mentorando tome as suas próprias decisões;
- Apoiar: não ser negativo e não desvalorizar as ideias do mentorando;
- Ter uma mente aberta, paciência e ser tolerante;





- Falar sobre si, as suas motivações e expectativas;
- Explicar ao mentorando porque é que está empenhado no processo de mentoria;
- Discutir o programa de mentoria e quais são os seus objetivos.

#### **Para uma relação de confiança:**

- Criar confiança leva tempo, não se deve apressar;
- Ser um mentor, não uma figura de autoridade;
- Não impor as suas ideias ao mentorando;
- Ser você mesmo, não adotando outra personalidade para ser mais simpático;
- Ser realista e não estabelecer objetivos que não possam ser alcançados;
- Ser coerente, passar das palavras aos atos;
- Estar presente durante as sessões e concentrar-se no mentorando.

#### **Obstáculos à criação de confiança:**

- As expectativas iniciais em relação ao processo de mentoria podem tornar-se um obstáculo à criação de confiança;
- As expectativas devem ser discutidas e clarificadas nas primeiras sessões para evitar mais desacordos ou falta de motivação;
- O mentor e o mentorando devem falar abertamente sobre as expectativas que ambos têm relativamente ao processo de mentoria;
- O Acordo é um instrumento útil para definir as expectativas.

#### **O ACORDO**

- Assinado pelo mentor e pelo mentorando - Ambos devem partilhar a sua opinião; se a sua opinião for diferente da do seu mentorando, discuta-a e encontre aspetos com os quais ambos concordem;



- Fazer perguntas - Se o mentorando parecer desconfortável ou não for muito falador, faça perguntas diretas; por exemplo: "Quando é que prefere encontrar-se?"; "Qual é a melhor forma de nos mantermos em contacto?";
- Não utilize o Acordo como um formulário a preencher; utilize-o para conhecer melhor o seu mentorando e para chegar a acordo sobre uma estrutura principal de trabalho.

## O QUE O MENTORANDO PRECISA DE SABER SOBRE O MENTOR

- O mentor é um voluntário;
- O mentor também beneficia do processo de mentoria;
- O mentor oferece apoio para atingir os objetivos, mas é o mentorando que os define e atinge por si próprio;
- O mentor presta apoio durante um determinado período de tempo;
- As sessões são confidenciais e o mentor respeita esse princípio em termos da informação que o mentorando partilha;
- O mentor pode partilhar algumas informações relevantes com outros mentores e com o coordenador de mentoria.

## FERRAMENTAS ÚTEIS

Nesta secção, os mentores podem encontrar sugestões de quebra-gelos que podem ajudar a criar um ambiente informal e divertido para as sessões iniciais e ferramentas práticas a aplicar com o mentorando para se conhecerem, enquadrarem as suas necessidades e definirem prioridades para as fases seguintes.

### 1. ICEBREAKER - O MEU N.A.M.E. é...

#### COMO DINAMIZAR

Sessão de mentoria presencial: O mentor pede ao mentorando que escreva o seu nome numa folha de papel e pede-lhe que escolha uma palavra que comece com cada letra do seu nome com a qual se identifique. O mentor deve dar alguns minutos para que o mentorando complete esta atividade e depois a partilhe com o mentor. Esta atividade



também pode ser relacionada com desporto e cidadania, em que todas as palavras devem estar ligadas a estes tópicos.

Sessão de mentoria online: O mentor pede ao mentorando que escreva o seu nome no chat da APP SportyMentor e pede-lhe que escolha uma palavra que comece com cada letra do seu nome e com a qual se identifique. O mentor deve dar alguns minutos ao mentorando para completar esta atividade e depois a partilhe com o mentor. Esta atividade também pode ser relacionada com desporto e cidadania, em que todas as palavras devem estar relacionadas com este tópico.

### O QUE APRENDER?

O "O meu N.A.M.E. é..." é um simples quebra-gelo adequado para as pessoas se conhecerem. O objetivo é fazer com que o mentor e o mentorando conheçam factos interessantes um sobre o outro, utilizando as letras dos seus nomes e induzindo a discussão. Assim, os objetivos são: quebrar o gelo; envolver-se na discussão; promover a partilha da experiência de vida do jovem enquanto se compreende o seu passado; e, finalmente, aumentar o interesse em aprender mais sobre o outro e em trabalhar em conjunto.

### DICAS PARA O MENTOR

Se o primeiro nome for pequeno, os mentorandos podem ser encorajados a usar também o seu apelido.

### O QUE FAZER

- Dar respostas engraçadas para si próprio;
- Ajudar os mentorandos se tiverem alguma dificuldade com as suas respostas.

### O QUE NÃO FAZER

- Não espere que o mentorando dê respostas muito pessoais nesta fase inicial do processo.



O meu nome é



Olá! O meu nome é

\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_



Co-funded by the European Union



Adapted by



Source: Rising, 2022



Este quebra-gelo foi desenvolvido pela Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto RISING (2022).

## 2. ICEBREAKER - Duas verdades e uma mentira

### COMO DINAMIZAR

Tanto o mentor como o mentorando irão apresentar três factos sobre si próprios, mas apenas dois deles são verdadeiros. Depois, escrevem as três frases (uma por círculo) e pedem à outra pessoa que adivinhe o que é verdadeiro e o que é falso. Depois, a pessoa que escreveu os factos revela quais os factos que são verdadeiros e quais os factos que são mentira. Troca-se de papéis e agora a outra pessoa tem de falar sobre as suas frases.

### O QUE APRENDER?

O objetivo deste quebra-gelo é permitir que os mentores e os mentorandos se conheçam melhor, ao mesmo tempo que permite a criação de um ambiente de confiança e diversão. É também uma forma interessante de desafiar possíveis ideias preconcebidas que os mentores e os mentorandos têm um sobre o outro, uma vez que ambos podem dar respostas surpreendentes. Um outro aspeto importante é a possibilidade de criar um espaço seguro para os mentorandos falarem sobre as suas experiências e conhecerem as do mentor.



## DICAS PARA O MENTOR

Em vez de escrever as frases, pode ser divertido desenhar os factos. Isto estimulará a criatividade e tornará a atividade ainda mais divertida.

## O QUE FAZER

- Pode apresentar factos divertidos e cómicos sobre si próprio para ajudar a quebrar o gelo.

## O QUE NÃO FAZER

- Não julgue os factos que o mentorando traz para a atividade.

**2 Verdades 1 Mentira**

Co-funded by the European Union

SPORT MENTOR

Adapted by **aproximar**

Source MOBi, 2019

Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto MOBi (2019).

## 3. FERRAMENTA - Personalidade, competências e interesses

### COMO DINAMIZAR



O mentor fornecerá esta ferramenta, que contém uma lista de características e competências pessoais, ao mentorando e propõem um momento de autorreflexão sobre as suas principais características. O mentorando identificará então as competências e características com as quais se identifica e que acha que o descreveriam. Depois de as escolherem, os mentorandos são convidados a completar a tabela com as suas áreas de interesse. (Miolo, 2021; MOBi, 2019).

## O QUE APRENDER?

Esta ferramenta ajuda o mentor a compreender o perfil do mentorando. E é também uma oportunidade de auto-conhecimento da personalidade, competências e interesses do jovem. Permite que ambos identifiquem melhor a direção que o mentorando precisa e quer seguir num futuro ideal.

## DICAS PARA O MENTOR

É possível que o mentorando não esteja familiarizado com o significado de todos os termos escritos acima. Por isso, é importante que o mentor mostre que está disposto a explicar e a apoiar o jovem no preenchimento da atividade.

## O QUE FAZER

- Certifique-se de que dedica algum tempo durante a sessão para discutir as características, competências e interesses do mentorando.

## O QUE NÃO FAZER

- Não adote uma atitude de julgamento.



## Personalidade, Competências e Interesses

Personalidade 

Competências 

Interesses 

Tolerante	Sensível	Leal	Expressivo	Orientado para as pessoas	Assertividade	Trabalho em equipa	
Competitivo	Bem-humorado	Aventureiro	Assertivo	Adaptável	Motivação	Inspirador	
Afável	Perfeccionista	Flexível	Dinâmico	Confiável	Vontade para aprender	Resolução de problemas	
Artístico	Perspicaz	Prático	Curioso	Independente	Pensamento crítico	Inteligência emocional	
Controlado	Persistente	Preocupado	Sociável	Divertido	Sentido de liderança	Gestão de conflito	
Comprometido	Impulsivo	Dedicado	Original	Responsável	Lidar com situações adversas	Cooperação	
Estimulante	Intuitivo	Organizado	Enérgico	Comunicativo	Auto-conhecimento	Auto-gestão	
Curioso	Emotivo	Empático	Persuasivo	Racional	Consciência social	Amigo do ambiente	
Fidél	Exigente	Imaginativo	Entusiasta	Outras:	Gestão do stress	Lealdade	

Co-funded by the European Union



Adapted by



Source: Rising, 2022



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto RISING (2022).

## 4. FERRAMENTA - Mapa de atores

### COMO DINAMIZAR

Partilhe com os mentorandos a ferramenta e peça-lhes para refletirem sobre as pessoas que estariam representadas no seu mapa. No centro está a imagem de uma pessoa que irá representar o mentorando que irá preencher o mapa.

Os mentorandos devem pensar nas suas necessidades ou aspetos que gostariam de desenvolver/melhorar nesta fase específica das suas vidas; Os mentorandos escrevem os nomes dos principais atores que os podem ajudar a atingir os seus objetivos e a importância de cada um deles. Os mentorandos devem identificar membros da família, amigos e/ou instituições; e devem determinar o nível de importância de cada ator para o processo de realização dos seus objetivos. Os mentorandos devem detalhar porquê e como é que estas pessoas os podem ajudar. Podem utilizar cores diferentes como legenda para identificar melhor os tipos de apoio indicados no mapa, nomeadamente se são prestados por amigos, familiares ou instituições, por exemplo.

### O QUE APRENDER?

Co-funded by the European Union



I&F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING



Aproximar

Afeji

POUR LA SOLIDARITÉ  
European think & do tank



O objetivo desta ferramenta é promover a empatia e a criatividade. Permite que os jovens destaquem os papéis de possíveis atores que os podem apoiar e orientar na realização dos seus objetivos e leva o mentorando a reconhecer a importância das outras pessoas e redes na questão em causa. O mapa criado ajudará a verificar quais os atores mais relevantes para responder a uma necessidade específica.

Refletir sobre as suas necessidades, interesses e os atores nas suas vidas que poderiam estar envolvidos no processo para os alcançar pode ser uma estratégia poderosa para preparar o mentorando para procurar e receber apoio.

## DICAS PARA O MENTOR

Certifique-se de que dá aos mentorandos algum tempo para pensar e falar. Esta é uma oportunidade para os mentorandos analisarem a sua situação atual e compreenderem o que os rodeia. Esta atividade pode ser emocional; por isso, é importante ser paciente e respeitar o ponto de vista dos mentorandos.

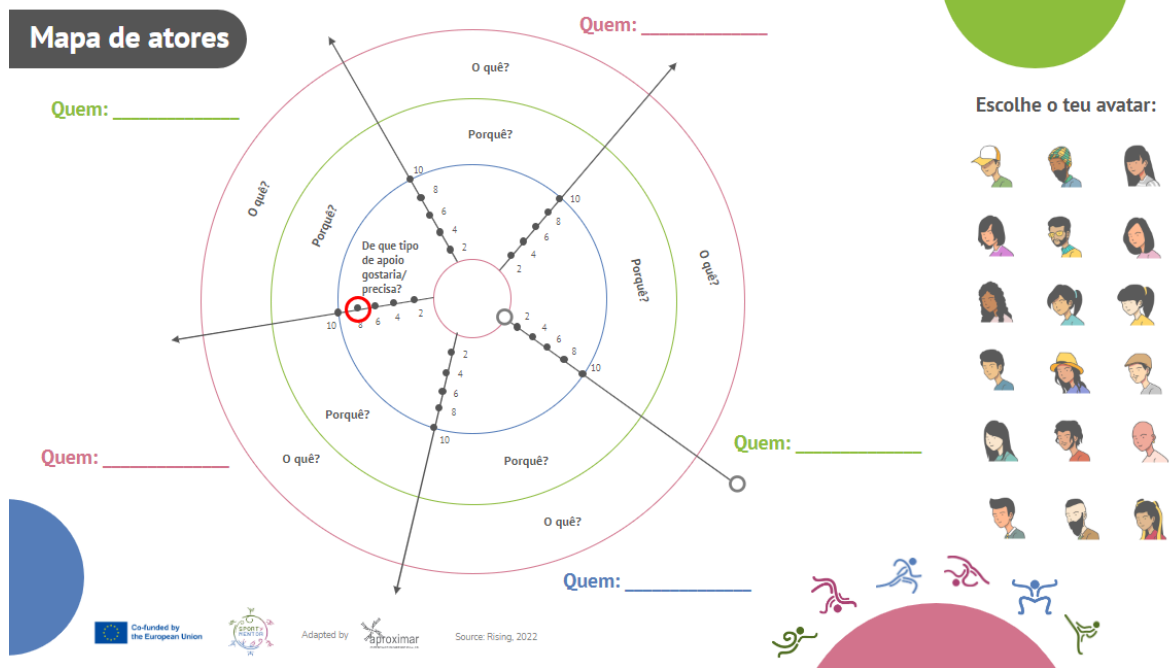
## O QUE FAZER

- Ser paciente e compreensivo com o ritmo do mentorando na identificação dos atores que são mais significativos para ele;
- Explicar ao mentorando que não existe uma resposta certa ou errada e que o importante é que ele expresse verdadeiramente as suas perspetivas.

## O QUE NÃO FAZER

- Não influenciar a escolha dos atores por parte do mentorando.





Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto RISING (2022).

## 5. FERRAMENTA - O Sol Feliz

### COMO DINAMIZAR

O mentorando utiliza os sóis para escrever momentos e situações em que se sente bem consigo próprio e feliz. Depois, escreve nos respetivos quadrados as razões por detrás desses sentimentos. Por exemplo, "Sinto-me feliz quando falo sobre os desafios que estou a enfrentar com os meus melhores amigos porque isso faz-me sentir apoiado". De seguida, o mentor e o mentorando utilizam a ferramenta para refletir sobre as frases e partilhar experiências.

### O QUE APRENDER?

Antes de iniciar uma relação de mentoria e de reforçar a responsabilidade de participação cívica e nas redes sociais, é importante refletir sobre os momentos e as atividades que são importantes para o mentorando. Esta ferramenta permite ter uma melhor ideia do passado e das áreas a que deve dar mais atenção para atingir com sucesso os objetivos da mentoria.

### DICAS PARA O MENTOR



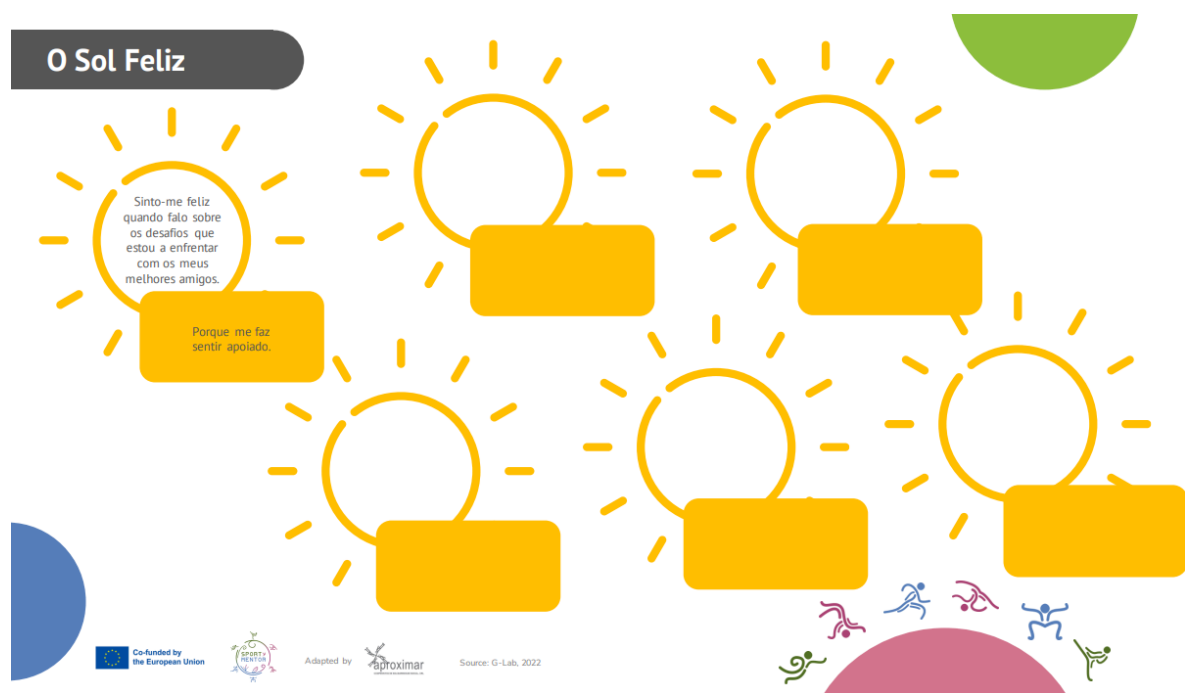
Utilize esta ferramenta para mapear outros tópicos. Por exemplo, pode pedir ao mentorando que reflita sobre as qualidades pessoais que acredita terem um impacto positivo nas pessoas à sua volta e que as escreva.

### O QUE FAZER

- Certifique-se de que escolhe um tópico de reflexão que seja relevante e confortável para o mentorando.

### O QUE NÃO FAZER

- Não julgue as respostas do mentorando. Todas as ideias são relevantes.



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto G-Lab (2022).



## 6. FERRAMENTA - A nuvem cinzenta

### COMO DINAMIZAR

O mentorando usa as nuvens para escrever momentos e situações em que não se sente tão bem ou feliz. Depois, escrevem nos respetivos quadrados as razões por detrás desses sentimentos. Por exemplo, "Não me sinto muito feliz quando falto a um evento comunitário porque me sinto um pouco excluído". Depois, o mentor e o mentorando utilizam a ferramenta para refletir sobre as frases e partilhar experiências.

### O QUE APRENDER?

Antes de iniciar uma relação de mentoria e de reforçar a responsabilidade de participação cívica e nas redes sociais, é importante refletir sobre os momentos e as atividades que são importantes para o mentorando. Esta ferramenta permite ter uma melhor ideia do seu passado e das áreas a que deve dar mais atenção para atingir com sucesso os objetivos da mentoria.

### DICAS PARA O MENTOR

Utilize esta ferramenta para mapear outros tópicos. Por exemplo, pode pedir ao mentorando que reflita sobre alguns hábitos que gostaria de mudar e que os escreva.

### O QUE FAZER

- Certifique-se de que escolhe um tópico para reflexão que seja relevante e confortável para o mentorando.

### O QUE NÃO FAZER

- Não julgue as respostas do mentorando. Todas as ideias são relevantes.

## A Nuvem Cizenta



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto G-Lab (2022).

## 7. FERRAMENTA - Análise SWOT

### COMO DINAMIZAR

Os mentorandos começam por refletir sobre a sua situação atual em relação à participação cívica, e a sua inscrição em atividades como o voluntariado local, por exemplo; em seguida, preenchem a tabela de Análise SWOT, referindo os seus pontos fortes e fracos, bem como quaisquer oportunidades e ameaças. Os pontos fortes e fracos são fatores internos, enquanto as oportunidades e ameaças são fatores externos<sup>11</sup>. Durante esta atividade, os mentorandos podem precisar da ajuda do mentor.

### O QUE APRENDER?

Ao utilizar esta ferramenta, os mentores terão a oportunidade de promover a autorreflexão do mentorando sobre as suas características, valores e circunstâncias, e distribuí-los brevemente pelos quadrantes relevantes. Para o programa de mentoria da SportyMentor,

<sup>11</sup> SmartDraw, Análise SWOT. Recuperado de: <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>



esta pode ser uma estratégia particularmente útil para compreender qual é a situação atual do mentorando no que diz respeito à participação cívica, por exemplo, se ele tende a envolver-se em atividades relacionadas com o tópico ou não, e para explorar os Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades e Ameaças (SWOT) com o objetivo de melhorar a sua participação e o desenvolvimento de competências.

## DICAS PARA O MENTOR

- Pode encontrar formas de utilizar os pontos fortes dos mentorandos e tirar partido de possíveis oportunidades;
- Antes da sessão, procure formas de participação cívica para abordar com o mentorando. Isto será útil, especialmente se o mentorando não estiver familiarizado com o assunto;
- Pode fornecer aos mentorandos recursos úteis de acordo com as suas necessidades (por exemplo, canais de redes sociais de organizações relevantes, ou mostrar-lhes eventos locais futuros).

## O QUE FAZER

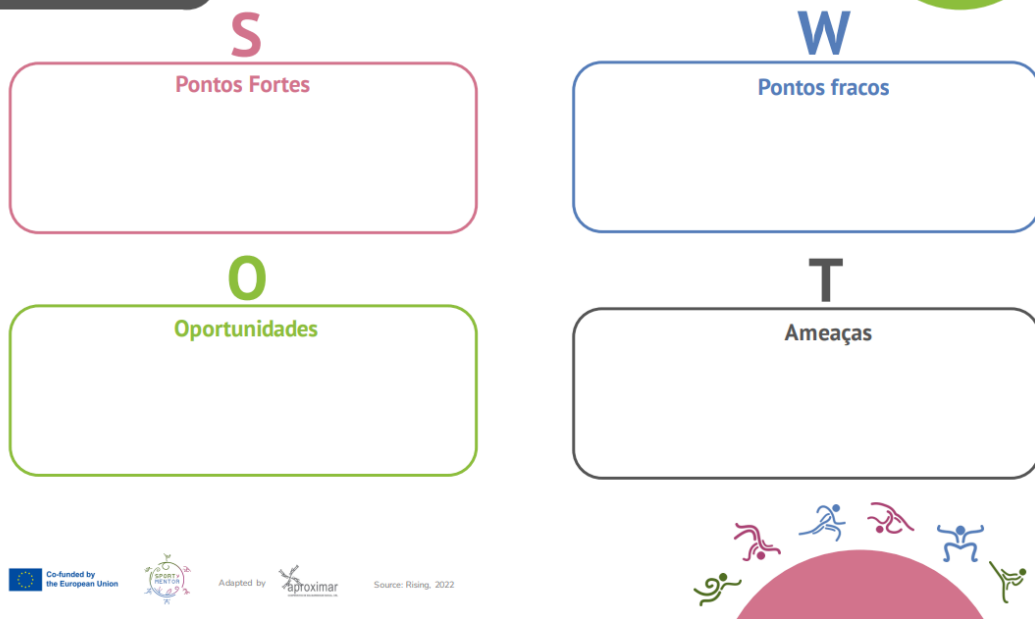
- Elaborar cada categoria (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades, ameaças);
- Ser encorajador relativamente à autorreflexão do mentorando;
- Mostrar compreensão;

## O QUE NÃO FAZER

- Tente não influenciar as escolhas do mentorando para cada secção.



## Análise SWOT



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto RISING (2022).

## 8. FERRAMENTA - Mapa da empatia

### COMO DINAMIZAR

Antes da sessão, o mentor cria personas imaginárias com diferentes perfis e escreve-as. Durante a sessão, o mentor partilha os perfis com o mentorando e pede-lhe que responda às seguintes perguntas: **o que sente?** (sobre as suas necessidades); **o que vê?** (sobre o seu ambiente); **o que ouve?** (sobre o que os outros dizem sobre ele/ela); e **o que é que ele/ela quer?** (sobre os desejos para ele/ela).

Depois de se colocar no lugar das personas, o mentorando partilhará as suas respostas com o mentor. Em seguida, propõe-se que possam discutir as perspetivas do mentorando e a experiência de imaginar como as outras pessoas se sentem em diferentes contextos.

### O QUE APRENDER?

O Mapa de Empatia tem como objetivo promover a empatia do mentorando em relação a outras pessoas, encorajando-o a colocar-se no lugar dos outros. Esta ferramenta também pode ser útil para o mentor compreender o mentorando, a forma como este comunica os



seus sentimentos e identificar as áreas prioritárias a serem abordadas no processo de mentoria.

Aqui tem alguns exemplos de personas para discutir com o mentorando:

**Persona #1:** O Tom é um estudante de 17 anos e o capitão da equipa de basquetebol da escola. Descobriu que o seu melhor amigo, que também é colega de equipa, tem andado a intimidar os miúdos mais novos das outras turmas. Embora aprecie a sua amizade, Tom não concorda com o comportamento do seu amigo e está a pensar em agir.

**Persona #2:** A Lisa é uma rapariga de 14 anos que tem dedicado o seu tempo livre à prática de futebol. Apesar de Lisa ser a melhor jogadora do seu grupo de amigos, o seu treinador dedicou o troféu da época a outra rapariga, uma vez que têm uma relação mais próxima.

## DICAS PARA O MENTOR

- Pode ser interessante acrescentar algumas informações sobre os interesses, as dificuldades e os principais atores da vida das personagens imaginárias ao criar os perfis. Isto permitirá que o mentor aborde diferentes aspetos durante a sessão de mentoria.

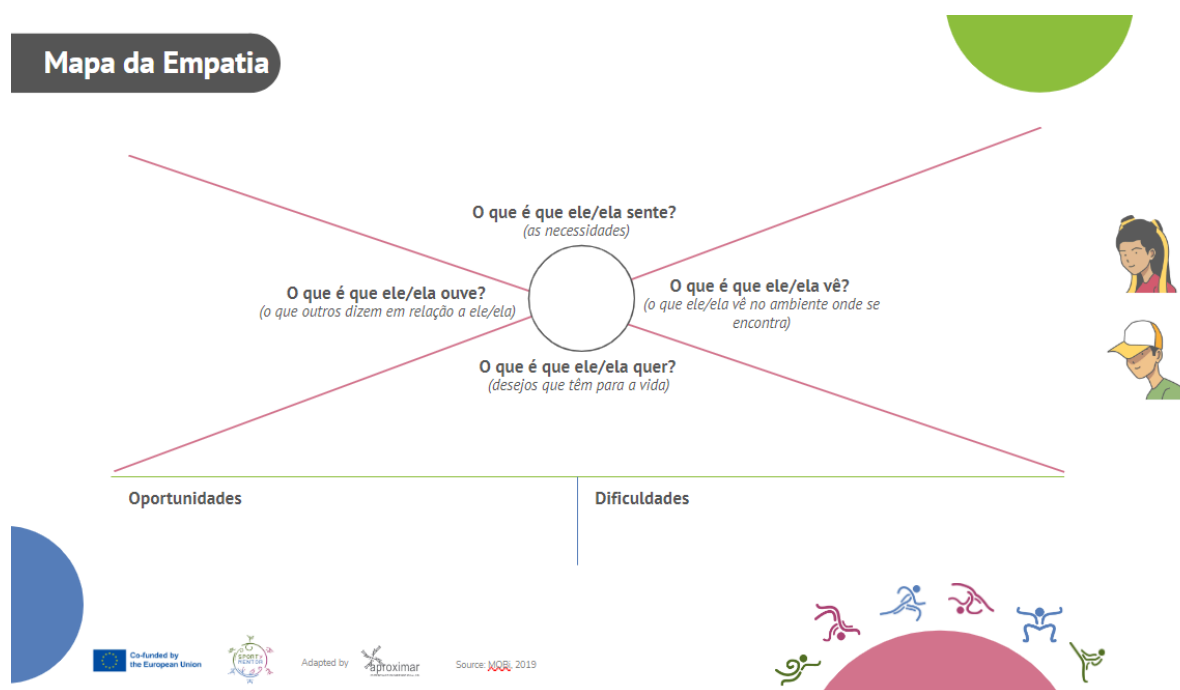
## O QUE FAZER

- Encorajar a autorreflexão do mentorando durante a atividade.

## O QUE NÃO FAZER

- Tente não limitar os perfis e as características das personas, pois isso pode ser uma oportunidade para os mentorandos imaginarem a realidade de outras pessoas.

## Mapa da Empatia



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto MOBi (2019).

## B) DESENVOLVIMENTO



Nesta fase, os mentorandos têm a oportunidade de partilhar mais sobre os seus antecedentes pessoais e alguns desafios que possam estar a enfrentar (por exemplo, falta de participação em desportos ou em eventos comunitários). Durante as sessões, o mentor pode utilizar diferentes estratégias para promover a auto-consciência do mentorando e criar com ele um plano de ação para clarificar as atividades necessárias para atingir os seus objetivos. É importante que os mentores mostrem que estão interessados e disponíveis para apoiar o mentorando ao longo do processo. Devem também manter a flexibilidade para ajudar o jovem a mudar as suas estratégias ao longo do processo, se necessário.





As abordagens e atitudes do mentor durante a fase inicial do processo, em que os pares se estão a conhecer e a estabelecer uma relação, têm o potencial de estabelecer a base para um ambiente que faça com que o jovem se sinta seguro e disposto a partilhar. Isto ajudará os mentores a avaliar as expectativas, os receios, os pontos fortes e fracos em relação às capacidades e competências existentes que o mentorando já possui e a compreender o que deve ser abordado para alcançar os objetivos definidos durante a fase anterior da mentoria (Rising, 2022).

### DEFINIR OBJETIVOS E CAPACITAR O MENTORANDO

- Conhecer em pormenor a situação do mentorando: escuta ativa; perguntas abertas; parafraseamento; empatia; feedback verbal;
- Definir os objetivos e os passos para os alcançar: definidos pelo mentorando; o mentor ajuda a focar e a mantê-los realistas; o mentor identifica como ajudar o mentorando; o mentor partilha o potencial dos objetivos;
- Verificar a progressão do mentorando: celebrar as vitórias, ajustar as estratégias em conformidade, discutir os obstáculos que o mentorando encontrou;
- Identificar obstáculos: identificar potenciais obstáculos desde o início do processo, mesmo aqueles de que o mentorando não tem conhecimento e discuti-los (por exemplo, obstáculos: nível de educação, problemas de saúde, competências);
- Aplicar estratégias para a mudança e para atingir os objetivos: definir objetivos claros, capacitar o mentorando quando este tiver dificuldades, imaginar a realidade quando os objetivos forem atingidos, dar feedback positivo.

### FERRAMENTAS ÚTEIS

Nesta secção, apresentamos quebra-gelos que permitem que o mentor e o mentorando descubram as opiniões e preferências um do outro em diferentes áreas das suas vidas, e ferramentas práticas que podem ajudá-los a ter uma melhor visão dos passos que precisam de ser dados no processo de mentoria. O preenchimento destas ferramentas durante as sessões de mentoria é a oportunidade perfeita para os mentores não só clarificarem o caminho a seguir pelos mentorandos, mas também para os ajudarem a ver todas as conquistas que já alcançaram, criando assim um sentimento de confiança e aumentando a motivação dos jovens.



## 9. ICEBREAKER – Mímica e sentimentos

### COMO DINAMIZAR

O mentor pedirá ao mentorando para refletir sobre as seguintes questões: Se pudesse descrever a **última semana num só sentimento**, que sentimento seria? Se pudesse descrever este **último mês num só sentimento, que sentimento seria?** Se pudesse descrever este último **ano num só sentimento**, qual seria?

De seguida, o mentorando representará esses sentimentos, sem os dizer em voz alta, através de mímica e o mentor terá de os adivinhar. O mentor e o mentorando podem depois trocar de papéis e fazer outra ronda.

### O QUE APRENDER?

Este quebra-gelo permite que o mentor e o mentorando compreendam os sentimentos um do outro em relação às suas rotinas, ajudando a criar empatia. É uma oportunidade para partilharem as partes positivas e negativas das suas vidas em diferentes períodos de tempo.

### DICAS PARA O MENTOR

Pode promover a autorreflexão do mentorando, perguntando-lhe sobre os seus sentimentos em cada situação. Além disso, tente realçar o que foi positivo nas suas experiências e motive-o a atingir os seus objetivos.

### O QUE FAZER

- Mostrar interesse pelas experiências do mentorando;

### O QUE NÃO FAZER

- Não tenha medo de mostrar as suas emoções. Esteja aberto a partilhar as suas experiências com o mentorando.



## Mímica e Sentimentos



Co-funded by  
the European Union



Adapted by



Source: Aproximar



Desenvolvido por Aproximar.

## 10. ICEBREAKER - Questões rápidas

### COMO DINAMIZAR

O mentor prepara uma lista de perguntas fáceis, divertidas e leves, para serem respondidas pelos mentorandos e por si próprio. As perguntas podem ser apresentadas na APP SportyMentor, enviadas por SMS para os mentorandos ou escritas numa folha de papel (para sessões presenciais), entre outras opções.

Começando com a primeira pergunta da lista, o mentor responderá à pergunta e depois colocá-la-á aos mentorandos. Passando para a pergunta seguinte, o mentor pede aos mentorandos para responderem primeiro desta vez. As perguntas e respostas continuam até ao fim da lista. Não há problema em deixar que a discussão se desvie um pouco; o objetivo da atividade é conhecerem-se uns aos outros e ver o que o mentor e os mentorandos têm em comum, e como podem aprender uns com os outros. Pode ser benéfico para o mentor fazer perguntas de seguimento e deixar que a discussão se desenvolva por si própria. Pode encontrar alguns exemplos de perguntas na ferramenta.

### O QUE APRENDER?





As "Questões rápidas" são uma ferramenta para promover a discussão sobre uma variedade de assuntos, começando por perguntas simples e indo até às mais complicadas. Ao permitir que tanto o mentor como os mentorandos respondam às mesmas perguntas, podem conhecer-se e relacionar-se uns com os outros, mas também partilhar perspetivas, semelhanças e diferenças. Promover a partilha de experiências e perspetivas; aumentar a consciência cívica; criar confiança; e aumentar a empatia.

As "Questões rápidas" podem aumentar a empatia, permitindo que tanto o mentor como o mentorando compreendam os antecedentes e as características um do outro. Com base nas respostas dos mentorandos, o mentor pode relacionar-se e aumentar a empatia em relação à situação dos mentorandos. Por outro lado, através das respostas do mentor, o interesse dos mentorandos aumenta e estes podem sentir-se mais motivados para colaborar com o mentor.

## DICAS PARA O MENTOR

1. Pode dar-lhes algumas opções, caso tenham dificuldade em encontrar respostas possíveis;
2. Explicar se não compreenderem algo ou se não estiverem familiarizados com as suas respostas;
3. Peça mais informações sobre as respostas, se não estiver familiarizado com elas.

## O QUE FAZER

- Tente manter um tom leve na discussão;
- Se o mentorando quiser partilhar algo mais pessoal, dê-lhe o espaço adequado.

## O QUE NÃO FAZER

- Evite perguntas que possam tocar em assuntos sensíveis.



## Perguntas Rápidas

Se pudesses ser um animal, qual serias?

Quem era o teu ídolo no desporto quando eras pequeno?

Se ganhasses um milhão de euros, o que farias?

Quem é a tua pessoa preferida no mundo?

Qual foi o presente mais estranho que já recebeste?

Se pudesses ter um superpoder, qual seria?

Se pudesses dedicar todo o teu tempo ao voluntariado, a que causa te dedicarias?

Que competência ou talento gostarias de ter?

Co-funded by  
the European Union



Adapted by



Source: Rising, 2022



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto RISING (2022).

## 11. FERRAMENTA - Ouro, Prata e Bronze

### COMO DINAMIZAR

Antes da atividade, prepare uma lista de perguntas sobre as coisas favoritas do mentorando. Há uma grande variedade de opções e pode perguntar sobre temas como locais de férias, programas de televisão e comida. Dê ao mentorando algum tempo para pensar e para colocar as suas respostas nos respetivos lugares, quer seja ouro, prata ou bronze (ou seja, primeiro, segundo e terceiro lugares). Também pode dar as suas próprias respostas a cada pergunta.

Aqui tem alguns exemplos de perguntas a fazer:

- Quais são os teus desportos preferidos para ver com os amigos?
- Quais são as tuas tradições festivas favoritas?
- Quais são os teus livros favoritos?
- Quais foram as coisas mais espantosas que já fizeste por alguém?
- Quais são as coisas mais fixes que já fizeste para ajudar o planeta?

### O QUE APRENDER?





O objetivo desta ferramenta é permitir que o mentor e o mentorando se conheçam melhor e descubram semelhanças ou diferenças divertidas entre si.

### DICAS PARA O MENTOR

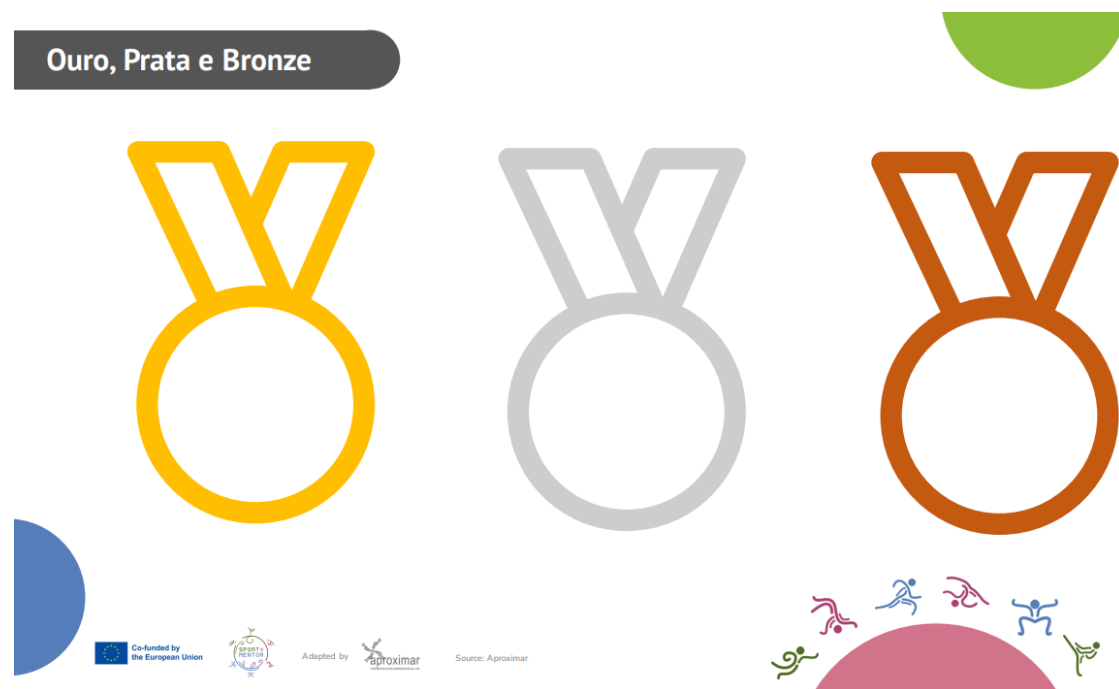
- Reserve algum tempo no final da atividade e pergunte ao mentorando se gostaria de propor uma questão.

### O QUE FAZER

- Seja criativo com as categorias e as perguntas.
- Se o mentorando não estiver familiarizado com as suas respostas, seja paciente e explique-lhe.

### O QUE NÃO FAZER

- Não dar feedback negativo para a seleção da classificação.



Desenvolvido por Aproximar.

## 12. FERRAMENTA - Escala de envolvimento



## COMO DINAMIZAR

O primeiro passo é refletir sobre os principais elementos do envolvimento e da participação cívica. Depois, durante uma sessão de mentoria, o mentor convida o mentorando a classificar as frases utilizando a escala com diferentes níveis, em que o círculo vermelho significa "Nunca" e o círculo verde significa "Sempre", de acordo com o que se aplica à sua realidade. Depois de completar o exercício, o mentorando pode refletir sobre o que pode fazer para ser um cidadão mais ativo e aumentar a sua classificação.

## O QUE APRENDER?

Esta ferramenta apresenta uma lista de indicadores-chave de envolvimento em matéria de voluntariado, saúde/atividades físicas, tecnologia digital, direitos cívicos e ambiente. Ao preencher esta escala, os jovens poderão identificar o seu nível de envolvimento na vida cívica e permitir que os mentores obtenham um diagnóstico das necessidades.

## DICAS PARA O MENTOR

- Pode utilizar esta ferramenta periodicamente (por exemplo, de 2 em 2 meses) para ver se o mentorando aumenta a sua classificação.

## O QUE FAZER

- Faça perguntas para compreender a motivação do mentorando e os seus interesses. Isto ajudá-lo-á a saber em que se deve concentrar e a criar estratégias para aumentar a sua classificação.

## O QUE NÃO FAZER

- Não julgue o mentorando por coisas com as quais ele não está familiarizado ou que ainda não fez/experimentou.







## DICAS PARA O MENTOR

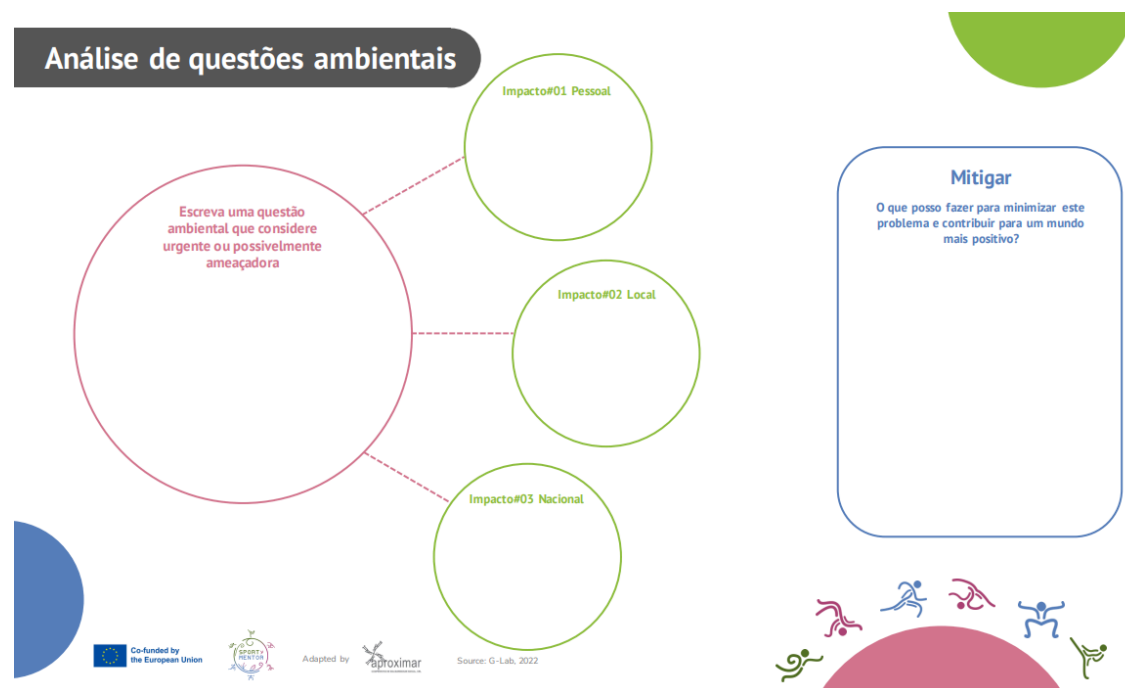
Como algumas das respostas podem não surgir tão facilmente para o mentorando, pode dar alguns exemplos sobre a sua própria realidade para o ajudar a refletir sobre isso.

## O QUE FAZER

- Melhorar as capacidades de pensamento crítico do mentorando.

## O QUE NÃO FAZER

- Não tenha medo de mostrar interesse pela realidade do mentorando. Mas tenha atenção para não ser intrusivo.



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto G-Lab (2022).



## 14. FERRAMENTA - Personalidade cívica

### COMO DINAMIZAR

O mentor partilha os conceitos escritos na ferramenta com o mentorando e pede-lhe que reflita sobre as suas atitudes pessoais, visão, valores, expressão, competências e motivação. De seguida, o mentorando responde às seguintes questões:

Quais as questões sociais que mais me apaixonam? Que tipo de mundo é que eu imagino para o futuro? Quais são os princípios morais que mais valorizo quando interajo com os outros? Como é que me costumo exprimir? Em que é que sou bom? O que é que me motiva a avançar mais?

O mentor e o mentorando podem então falar sobre as respostas do mentorando.

### O QUE APRENDER?

A ferramenta Persona Cívica é uma das melhores formas de obter conhecimentos poderosos sobre a própria consciência cívica do jovem, ajudando-o a identificar as suas atitudes, a sua visão sobre o mundo e a sociedade em que vive, os seus valores fundamentais, a forma como se expressa, o que o motiva como cidadão e quais são as suas principais competências que o podem ajudar a navegar no mundo como um cidadão ativo. Esta é também uma oportunidade para descobrir coisas que o mentor e o mentorando podem ter em comum.

### DICAS PARA O MENTOR

Se o mentorando tiver dificuldade em compreender as categorias, o mentor pode dar os seus próprios exemplos para tornar a atividade mais fácil de completar.

### O QUE FAZER

- Lembre-se de manter um ambiente leve e informal durante a atividade, para que o mentorando se sinta à vontade para partilhar as suas respostas.

### O QUE NÃO FAZER

- Não force o mentorando a partilhar as suas respostas sobre uma determinada categoria se ele não estiver disposto a fazê-lo.

## Persona Cívica



<b>Atitudes</b>	A tua avaliação de uma questão cívica específica. Por exemplo, a tua opinião sobre o voluntariado jovem ou sobre as alterações climáticas
<b>Visão</b>	Como é que imaginas uma situação ou sociedade futura? Por exemplo, para agir em prol de um mundo mais verde
<b>Expressão</b>	Como é que te exprimes para defender ou lutar por aquilo em que acreditas? Por exemplo, palavras, ações, desporto
<b>Valores</b>	Que princípio moral e valores te orientam? Por exemplo, cooperação, responsabilidade, cidadania ativa
<b>Competências</b>	Que competências possuis? Por exemplo, trabalho em equipa, liderança, consciência social
<b>Motivação</b>	O que te motiva a perseguir os teus objetivos? Por exemplo, a vontade de ter um estilo de vida mais saudável



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto G-Lab (2022).

## 15. FERRAMENTA - Plano de ação SMART (mentorando)

### COMO DINAMIZAR

Durante uma sessão de mentoria, o mentor deve fornecer esta ferramenta ao jovem e pedir-lhe que escreva as suas respostas às seguintes perguntas:

O que quero alcançar em termos de desporto e atividade física ou de participação cívica? Quem me pode apoiar nesta atividade? Quando é que vai ser realizada? Qual é o nível de prioridade desta atividade? Qual é o seu estado atual? Como algumas questões podem ser particularmente desafiantes para os mentorandos pensarem e escreverem, o mentor deve dar-lhes apoio durante todo o processo. Depois, podem discutir sobre o assunto e apresentar ideias sobre como agir para atingir os objetivos definidos pelo mentorando.

### O QUE APRENDER?

Um plano de ação é uma ferramenta que enquadra os passos ou tarefas que o mentorando precisa de completar para atingir os seus objetivos, quer se trate de aumentar a sua atividade física ou o seu envolvimento cívico, por exemplo. Desempenha um papel importante no planeamento estratégico e é muito útil para o mentorando gerir as ações que



visam as suas realizações durante o processo de mentoria. Um plano de ação SMART combina 5 características de um objetivo, que devem ser sempre consideradas ao utilizar esta ferramenta:

- Específico (simples, sensato, significativo);
- Mensurável (significativo, motivador);
- Realizável (acordado, atingível);
- Relevantes (razoáveis, realistas e dotadas de recursos, baseadas em resultados);

Limitado no tempo (baseado no tempo, limitado no tempo, limitado no tempo/custo, oportuno, sensível ao tempo).

## DICAS PARA O MENTOR

Os mentores podem utilizar esta ferramenta em muitas fases do processo de mentoria, e pode ser uma estratégia poderosa para motivar os jovens a manterem o seu empenhamento na mentoria.

## O QUE FAZER

- Manter uma atitude positiva e otimista em relação ao progresso do mentorando.
- Fornecer orientação e partilhar as suas próprias experiências para ajudar o mentorando a desenvolver estratégias eficazes.

## O QUE NÃO FAZER

- Não imponha o que o mentorando deve ou não deve fazer nos passos seguintes.



## Plano de Ação SMART (Mentee)

	O que é que eu quero alcançar?	Quem me pode apoiar nesta atividade? Nome da pessoa	Quando é que isso vai ser feito?	Prioridade - Qual é o nível de prioridade?	Qual é a situação atual desta atividade?
Atividade 1					
Atividade 2					
Atividade 3					
Atividade 4					

### Legenda da Prioridade

L Baixo    
 N Normal    
 H Alto

### Legenda do Estado

● Não atribuído    
 ● Verificar    
 ● Pendente    
 ● Em progresso    
 ● Concluído

Co-funded by the European Union



Adapted by aproximar

Source: EduKino (2023)



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto EduKino (2023).

## 16. FERRAMENTA - Brainstorming sobre Eco-cidadania

### COMO DINAMIZAR

Refletir sobre questões relacionadas com o ambiente e a cidadania que afetam a vida do mentorando e as pessoas/comunidades à sua volta e que precisam de ser mudadas ("O quê"). O passo seguinte é pensar nas razões "Porquê" - este aspeto precisa de evoluir para uma situação melhor para todos os que são afetados por ele. Depois, promover a autorreflexão do mentorando sobre "Como" podem agir para resolver estas questões. No final da atividade, terá uma perspetiva estruturada sobre situações desafiantes reais, juntamente com ideias novas e práticas para lidar com cada uma delas.

### O QUE APRENDER?

Definida como "o comportamento responsável dos cidadãos em relação ao ambiente quando atuam e participam na sociedade como promotores de mudanças" (Trepulé, 2020: 2), a eco-cidadania é um aspeto relevante a ter em conta quando se trabalha com jovens. Neste sentido, esta ferramenta oferece uma oportunidade para os mentorandos apresentarem ideias inovadoras para diferentes desafios sociais, uma vez que promove uma abordagem ativa aos mesmos.



## DICAS PARA O MENTOR

Tenha em mente que o objetivo é permitir que o mentorando pense e reflita sobre a sua vida quotidiana e os fatores que desafiam a sua realidade e a dos outros. As soluções apresentadas não têm de ser perfeitas, mas devem representar as suas perspetivas sobre cada questão.

## O QUE FAZER

- Incentivar o pensamento crítico do mentorando.

## O QUE NÃO FAZER

- Não dê as respostas pelo mentorando.
- Não peça que as respostas sejam pormenorizadas.

### Brainstorming sobre Eco-cidadania



Co-funded by  
the European Union



Adapted by



Source: G-Lab 2022



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto G-Lab (2022).



## C) ENCERRAMENTO



Uma vez que a relação de mentoria está a chegar ao fim, os mentorandos devem ter a oportunidade de refletir tanto sobre os principais desafios que enfrentam/enfrentaram ao realizar as atividades definidas no início do processo como sobre as suas realizações e resultados positivos da sua participação na mentoria. Nesta fase, os mentorandos são convidados a dar feedback sobre a sua relação com os mentores e o programa.

A avaliação é uma parte necessária da relação de mentoria, uma vez que fornece aos mentores uma visão geral dos progressos do mentorando e dos domínios em que este ainda pode necessitar de orientação. O feedback dos jovens é um recurso importante para os mentores e coordenadores de mentoria melhorarem os programas de mentoria a partir do desporto. Neste sentido, dispor de formas adequadas de recolha de feedback é uma parte fundamental na fase final do processo.

### O PROCESSO DE ENCERRAMENTO DA MENTORIA

- A preparação para o encerramento deve ser efetuada ao longo de todo o processo de mentoria;
- Durante o processo de mentoria, o mentorando deve lembrar-se de que a relação terá um fim;
- O fim da relação deve ser celebrado!
- Rever o processo de cooperação e as conquistas e planear as etapas seguintes.

### FERRAMENTAS ÚTEIS

Nesta secção, sugerimos um quebra-gelo que permitirá aos mentores e mentorandos partilharem as suas experiências utilizando a criatividade, e ferramentas práticas que ajudam os mentores a compreenderem a situação do mentorando relativamente aos objetivos estabelecidos para a mentoria, a refletirem sobre os passos seguintes a serem



dados para os alcançarem com sucesso e a fornecerem a sua perspetiva sobre o processo de mentoria.

## 17. ICEBREAKER - Imagina, ouve e desenha

### COMO DINZAMIZAR

O mentor pensa num objeto que usa todos os dias e descreve-o em pormenor sem dizer ao mentorando o nome do objeto. O mentorando desenha o objeto apenas a partir da descrição que ouviu do mentor. Depois de o mentorando mostrar o resultado do desenho, o mentor revelará qual o objeto que descreveu. Depois, o mentor e o mentorando podem trocar de lugar e fazer outra ronda.

### O QUE APRENDER?

Este quebra-gelo tem como objetivo melhorar a comunicação entre o mentor e o mentorando, no sentido em que cada um deles deve não só prestar atenção enquanto o outro descreve o objeto, mas também pensar em estratégias para que a outra pessoa os compreenda quando for a sua vez de descrever o desenho.

### DICAS PARA O MENTOR

Descrever o objeto por etapas pode facilitar a compreensão do desenho por parte da pessoa que o está a desenhar.

### O QUE FAZER

- Promova um momento de reflexão no final da atividade para que o mentorando partilhe as suas principais dificuldades.

### O QUE NÃO FAZER

- Não julgue os desenhos do mentorando. Lembre-se que é um momento para se divertir.





Imagina, Ouve e Desenha



Co-funded by  
the European Union



Adapted by

aproximar

Source: MUFOCOM, 2022



Desenvolvido por Aproximar. Baseado em uma ferramenta do projeto MUFOCOM (2022).

## 18. ICEBREAKER - 5 Semelhanças e 5 Diferenças

### COMO DINAMIZAR

Para este quebra-gelo, o mentor e o mentorando terão de encontrar 5 coisas que têm em comum e 5 coisas em que diferem e escrevê-las. Os tópicos podem estar relacionados com desporto, com as suas famílias, com atividades de que gostam ou não gostam, etc.

### O QUE APRENDER?

Este quebra-gelo permite que o mentor e o mentorando encontrem um terreno comum para a sua relação. Pode ser particularmente útil porque promove a ideia de que, por muito diferentes que as pessoas sejam umas das outras, podem encontrar aspetos com os quais se podem relacionar de igual modo.

### DICAS PARA O MENTOR

Pode preparar a lista de tópicos antes do início da sessão, uma vez que pode ser difícil encontrar factos no momento da atividade.



## O QUE FAZER

- Depois de criar a lista, pode fazer perguntas sobre os factos apresentados pelo mentorando (por exemplo, "Gostas de ser filho único?").

## O QUE NÃO FAZER

- Tente não se concentrar tanto nos aspetos que não têm em comum, mas sim naqueles que têm.

### 5 Semelhanças e 5 Diferenças

Semelhanças

Diferenças



Co-funded by  
the European Union



Adapted by

Aproximar

Source: Aproximar



Desenvolvido por Aproximar.

## 19. ICEBREAKER - Contar histórias com Emojis

### COMO DINAMIZAR

O mentor propõe ao mentorando: "Conta-me três coisas que aconteceram na tua vida na última semana" (ou no último mês, nos últimos meses de mentoria, esta ferramenta pode ser usada as vezes que o mentor quiser), e o mentorando deve responder usando apenas Emojis. Os jovens partilham/enviam então os Emojis para o mentor, e este tenta adivinhar o significado da história. Depois disso, é altura de o mentor responder também à pergunta.

### O QUE APRENDER?





O principal objetivo deste quebra-gelo é criar um momento divertido em que os mentores e os mentorandos possam partilhar os seus dias, promovendo simultaneamente a criatividade e a narração de histórias.

## DICAS PARA O MENTOR

"Contar histórias com Emojis" é um quebra-gelo versátil que pode ser adaptado a outros temas. Pode fazer perguntas, por exemplo: "diz-me qual é a tua música favorita" ou "qual foi a coisa mais engraçada que já te aconteceu".

## O QUE FAZER

- Seja criativo ao escolher os Emojis.
- Partilhe histórias que possam ser inspiradoras para os jovens sempre que possível.

## O QUE NÃO FAZER

- Não invadir o espaço pessoal do mentorando fazendo perguntas intrusivas.

### Contar histórias com Emojis



Co-funded by  
the European Union



Adapted by



Source: Aproximar



Desenvolvido por Aproximar.

## 20. FERRAMENTA – Follow-Up





## COMO DINAMIZAR

O "Acompanhamento" é uma ferramenta concebida para verificar o progresso do mentorando em relação aos objetivos da mentoria, definidos nas fases iniciais do processo. Com o apoio do seu mentor, o mentorando fornecerá um "ponto de situação" sobre as atividades no que diz respeito ao "estado" (fez, está a fazer ou ainda não fez), "atores envolvidos" e "importante (o que precisa de ser melhorado? O que não funcionou?)".

## O QUE APRENDER?

Esta atividade pode ser promovida em várias fases do processo de mentoria e pode ser uma estratégia poderosa para motivar os jovens a manterem o seu envolvimento na mentoria. Além disso, é uma oportunidade para o mentorando decidir se precisa de adaptar as suas estratégias ou de envolver diferentes atores para ter sucesso, por exemplo.

## DICAS PARA O MENTOR

Dado que alguns jovens podem demorar mais tempo do que o esperado para realizar as atividades definidas, é importante manter uma abordagem otimista do processo. Além disso, se houver necessidade de alterar algumas das estratégias, o mentor pode orientar o jovem na procura das melhores alternativas.

## O QUE FAZER

- Manter uma atitude positiva e otimista em relação ao progresso do mentorando.
- Fornecer orientação e partilhar as suas próprias experiências para ajudar o mentorando a desenvolver estratégias eficazes.

## O QUE NÃO FAZER

- Não imponha o que o mentorando deve ou não deve fazer nos passos seguintes.



## Follow-Up



Estado



Pessoas envolvidas



Importância

Atividades

1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			

Co-funded by the European Union



Adapted by

aproximar

Source: MOBi 2019



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto MOBi (2019).

## 21. FERRAMENTA - Para mim, foi...

### COMO DINAMIZAR

Para esta atividade, devem ser dados aos mentorandos alguns dias (entre uma sessão de mentoria e outra) para tirarem 3 fotografias que considerem representar a forma como o processo de mentoria foi para eles. Por exemplo, as fotos podem mostrar novas atividades que descobriram, a prática de desporto com os amigos ou a participação numa ação de voluntariado. Depois de tirarem as fotos, os mentorandos devem partilhá-las com o mentor e explicar porque escolheram cada foto e o que essa foto significa para eles.

### O QUE APRENDER?

Esta atividade é uma boa estratégia para recolher feedback do mentorando sobre as sessões de mentoria. Permite-lhes mostrar os seus sentimentos e perspetivas relativamente à relação de mentoria através de uma forma divertida e dinâmica. O mentor deve apresentar uma atitude acolhedora em relação ao conteúdo mostrado pelo jovem e estar aberto a fazer alterações às sessões planeadas.

### DICAS PARA O MENTOR





Este exercício requer a partilha de informação algo pessoal. É importante que o mentorando se sinta à vontade para partilhar o seu contexto. Como educador, não deve forçá-los a falar sobre informações que não estão dispostos a partilhar.

## O QUE FAZER

- Ouvir com atenção. Este exercício é uma ótima forma de o mentorando refletir sobre o programa de mentoria.

## O QUE NÃO FAZER

- Não dê um feedback negativo sobre a seleção de imagens.

Para mim, foi

Co-funded by the European Union

Adapted by aproximAR

Source: EduKino, 2023

Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto EduKino, 2023.

## 22. TOOL - Querido futuro Eu,...

### COMO DINAMIZAR

O mentor propõe ao jovem que imagine o seu "eu futuro", que estabeleça objetivos e ações para ter impacto na sua saúde, na sua rede social e até na sua comunidade em termos de participação em desportos e atividade física e de envolvimento cívico. De seguida, o mentor sugere que escreva uma carta à sua versão futura com esta informação. No final da



atividade, o mentorando pode definir uma data no futuro para receber ou ler novamente esta carta (por exemplo, após 3 anos – ou um futuro a mais curto prazo).

## O QUE APRENDER?

Esta ferramenta é uma oportunidade para os mentorandos pensarem no futuro e imaginarem o seu futuro, escrevendo uma carta à sua versão futura. O mentorando pode escrever o que quer alcançar como cidadão ativo e em quem se quer tornar num futuro próximo ou a longo prazo. Esta é uma oportunidade para imaginar a vida no futuro, estabelecer objetivos para si próprio, fazer previsões sobre o mundo, bem como definir algumas ações que pode tomar para ter impacto na sua saúde, rede social e comunidade e comprometer-se com esses objetivos.

## DICAS PARA O MENTOR

Também pode refletir e escrever a sua própria carta para o seu futuro eu. Isto pode ajudar o mentorando a sentir-se mais à vontade para partilhar as suas ideias.

## O QUE FAZER

- Pode sugerir ao mentorando que aborde diferentes tópicos na carta (por exemplo, aspirações profissionais).
- Se o mentorando tiver dificuldade em escrever sobre diferentes tópicos, pode sugerir que se concentre apenas num.

## O QUE NÃO FAZER

- Não limitar a imaginação do mentorando. Deve motivá-lo a pensar fora da caixa.



Querido Futuro Eu...

Querido Futuro Eu...



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Adapted by



Source: G-Lab, 2022



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto G-Lab (2022).

## 23. FERRAMENTA – Partilha de experiências

### COMO DINAMIZAR

O mentor e o mentorando podem começar esta atividade agradecendo um ao outro pelo tempo que passaram juntos e pelas realizações que tiveram durante a mentoria. De seguida, discutem os seguintes tópicos: Quais foram os exercícios mais úteis? Quais foram as maiores lições aprendidas? O que se segue?

Ao responder a estas perguntas, o mentorando pode atualizar o mentor sobre as possíveis mudanças que ocorreram nas suas vidas e vice-versa.

### O QUE APRENDER?

Esta atividade é uma oportunidade para o mentor e o mentorando refletirem sobre as melhorias relacionadas com a sua participação num processo de mentoria. Pergunte ao mentorando quais foram os exercícios mais úteis para ele, ou mesmo quais foram os seus favoritos. Também podem discutir quais são os próximos passos em relação aos objetivos definidos no início das sessões. Além disso, é uma oportunidade para o mentor recolher feedback e analisar o que pode ser alterado nas relações de mentoria no futuro.

### DICAS PARA O MENTOR



Co-funded by  
the European Union



I&F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING



Aproximar  
Associação de Mentores, Mentorias, SL

Afeji  
Associação de Mentores, Mentorias, SL

POUR LA  
SOLIDARITÉ  
European think & do tank





Como esta atividade pode gerar reações emocionais, crie um espaço seguro e confortável que permita ao mentorando partilhar livremente as suas perspetivas sobre a relação de mentoria.

## O QUE FAZER

- Mostre ao mentorando como beneficiou do processo de mentoria.

## O QUE NÃO FAZER

- Não se esqueça de celebrar as realizações do mentorando.

### Partilha de experiências

Quais foram os exercícios mais úteis?

Quais foram as maiores lições aprendidas?

O que é que se segue?

Co-funded by the European Union



Adapted by



Source: Rising, 2022



Desenvolvido por Aproximar. Baseado numa ferramenta do projeto RISING (2022).



## 5. PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES



## 6. REFERÊNCIAS

EduKino. (2023). *Metodologia de Educação pela Imagem para Inclusão de Jovens Vulneráveis*.

Comissão Europeia. (2019). *Integração de estudantes de origem migrante nas escolas da Europa*. Consultado em [https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/integrating-students-migrant-backgrounds-schools-europe\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/integrating-students-migrant-backgrounds-schools-europe_en)

Comissão Europeia. (2020). *Políticas de proteção da criança: O que são? Porque é que são tão importantes? Quando é que são necessárias?* - Sala de Imprensa. Consultado em <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/666497/en>

FORZA. (2023). *Mentoring: um recurso inovador para a resolução de dilemas éticos. Módulo 4 - Lição 2*

G-Lab (2022). *IO2 - Metodologia para mobilizar a participação cívica online de jovens desfavorecidos*

Hellison, D. (2010). *Ensinar a responsabilidade pessoal e social através da atividade física*. Cahmpaign, IL: Human Kinetics

ICOACHKIDS+ (2021). *Tendências da participação desportiva dos jovens na Europa*

Inn2Diversity [I2D]. (2022.). *Currículos de Formação para Coordenadores de Mentores e Mentores*

Jekielek, S. M., Moore, K. A., Hair, E. C., & Scarupa, H. J. (2002). *Mentoring: A promising strategy for youth development*. *Child Trends Research Brief*, 2, 1-8

Juyal, S.L & Dandona, A (2012) *Emotional Competence of sports and non-sports personnel: Um estudo comparativo*. *IJBS*, 27, p41-52

Loretto, P. (2022). *Qualidades de um bom mentor*. *The Balance*. Consultado em <https://tinyurl.com/25kvjff6>

M4M. (2019). *Migrante por migrante: Iniciativas contemporâneas de acolhimento de migrantes*

Miolo, C. (2021). *O Desenvolvimento de uma Plataforma Habilitante para a Reinserção Social de Pessoas que Cumprem Pena em Reclusão ou na Comunidade: um Processo de Inovação Social através do Design*. Tese de Doutoramento em Design - Universidade de Lisboa

MOBi. (2019). *Ferramentas para o envolvimento da comunidade no sistema de justiça criminal*. MOBi.

MPATH. (2016). *Perfil de competências do Mentor*.

MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para desempregados de longa duração e com baixas competências*. *Aproximar & ASSOC*.

MUFOCOM. (2022). *Orientações para educadores/formadores e prestadores de formação sobre como implementar actividades de aprendizagem não formal na oferta linguística a migrantes/refugiados*

PIA - Instituto de Planeamento da Austrália. (2017). *Manual do Programa de Mentoria para Mentees e Mentores*. Kingston: PIA

Rhodes, J. E., R. Reddy, J. Roffman e J. B. Grossman 2005 "Promoting Successful Youth Mentoring Relationships: A Preliminary Screening Questionnaire". *Journal of Primary Prevention*, 26 (2), 147-167.

Em ascensão. (2022). *Manual de Mentoria para a Integração Social e Cultural dos Migrantes*.

SOFIE. (2017). *Guia de Boas Práticas IO5 para Buddying*. *Verein Multikulturell*

SportyMentor. (2023). *Um guia para definir a base científica de um programa de mentoria desportiva para jovens desfavorecidos*

Stringaris, A. (2013). *Commentary: bipolar disorder in children and adolescents - good to have the evidence*. *Child Adolesc Ment Health*, 18: 149-150. <https://doi.org/10.1111/camh.12036>



Trepulé, E. (2020). *Educação para a Cidadania Ecológica ou Ambiental*. Consultado em [https://epale.ec.europa.eu/system/files/2021-06/0003%20Eco%20Citizenship%20Education%20or%20Environmental%20Literacy\\_EN\\_7.pdf](https://epale.ec.europa.eu/system/files/2021-06/0003%20Eco%20Citizenship%20Education%20or%20Environmental%20Literacy_EN_7.pdf)

Ubago-Jiménez, J. , González-Valero, G. , Puertas-Molero, P., & García-Martínez, I. (2019). *Desenvolvimento da Inteligência Emocional através da Atividade Física e da Prática Desportiva. Uma revisão sistemática. Ciência do Comportamento*. (9:44). doi:10.3390/bs9040044

Universidade de Illinois (2022), *Mentoring undergraduates in Science & Program de Engenharia (MUSE). Mentoring Undergraduates in Science Engineering MUSE Program*, Consultado em <https://tinyurl.com/2ukva6x4>

WKO. (2008). *Mentoring for Migrants*. <https://www.wko.at/site/Mentoring/MigrantInnen/en/english.html>

Organização Mundial de Saúde (OMS, 2020), *Directrizes da OMS sobre atividade física e comportamento sedentário*. Retirado de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/336656/9789240015128-eng.pdf?isAllowed=y&sequence=1>



## 7. ANEXOS

### ANEXO 1 - FORMULÁRIO DE REGISTO DE MENTORIA

#### Formulário de registo de mentoria

Bem-vindo ao Programa de Mentoria SportyMentor. Iremos recolher algumas informações relativa à sua disponibilidade, interesses e outros tópicos relacionados com a sua integração no Programa de Mentoria SportyMentor. Este formulário deve ser preenchido pelos mentores, mentorandos e coordenadores de mentoria.

#### I - Dados dos participantes

**Nome completo:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Feminino \_\_ Masculino\_\_ Não binário \_\_ Prefiro não dizer\_\_

**Data de nascimento:** \_\_/\_\_/\_\_\_\_\_

**Habilitações literárias:**

Ensino primário (4.º ano) \_\_\_\_

Bacharelato \_\_\_\_

2.º Ciclo (6.º ano) \_\_\_\_

Mestrado \_\_\_\_

3º Ciclo (9º ano) \_\_\_\_

Grau de Doutoramento \_\_\_\_

Ensino secundário (12º ano) \_\_\_\_

Outros: \_\_\_\_\_

**Contacto telefónico:** \_\_\_\_\_

**Local de residência (cidade/região):** \_\_\_\_\_

**Ocupação:** \_\_\_\_\_

**Organização que está a representar (se aplicável):** \_\_\_\_\_

**Localização da organização (se aplicável):** \_\_\_\_\_

#### II - Informações relativas à sua integração no Programa de Mentoria

**Restrições/preferências de tempo:**

Normalmente estou sempre disponível / tenho um horário flexível \_\_\_\_

Os meus horários mudam frequentemente \_\_\_\_

Prefiro certos dias/horas; não posso em certos dias/horas \_\_\_\_



Se tiver restrições/preferências de horário, queira especificar (por exemplo, preferência pela manhã; não disponível todas as segundas-feiras; ...)

**Consegue deslocar-se facilmente?**

Sim, utilizo facilmente os transportes públicos

---

Sim, tenho o meu próprio carro \_\_\_\_

Sim, mas apenas em distâncias muito curtas

---

Não tenho possibilidade e/ou capacidade de me deslocar \_\_\_\_

**É possível realizar sessões online?**

Sim \_\_\_\_

Sim, mas prefiro sessões presenciais \_\_\_\_

Não tenho capacidade e/ou meios para realizar sessões online \_\_\_\_

**Os seus passatempos e interesses são:**

---

---

**Como espera contribuir para o programa de mentoria?**

---

---

Diga-nos como teve conhecimento do Programa de Mentoria do SportyMentor e porque decidiu inscrever-se? O que é que o motiva a tornar-se um mentor/ter um mentor/ tornar-se um coordenador de mentores? O que é que espera retirar desta experiência?

---

---

Fale-nos um pouco sobre algumas experiências (pessoais, profissionais e/ou académicas) que considere relevantes para as atividades de mentoria:

---

---

Descreva o tipo de apoio que sente que precisa dos parceiros SportyMentor durante as atividades de mentoria?

---

---

**Gostaria de acrescentar alguma observação ou informação relevante?**

---



## ANEXO 2 - INSTRUMENTO DE AUTOAVALIAÇÃO PARA MENTORES

<b>FERRAMENTA DE AUTO-AVALIAÇÃO PARA MENTORES</b>					
Neste questionário, pedimos-lhe que nos diga com que frase se identifica mais. Assim, por exemplo, deve assinalar um X na coluna "Concordo" se se identificar realmente com a frase.					
<b>COMUNICAÇÃO</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>1</b>	Estou consciente da comunicação verbal e não-verbal, quando falo com alguém.				
<b>2</b>	Sei que, por vezes, o que as pessoas dizem e a forma como o dizem gera incongruências.				
<b>3</b>	Gosto de ouvir e também gosto de fazer perguntas e de conhecer as pessoas.				
<b>4</b>	Sou flexível e aberto a diferentes opiniões e ideias.				
<b>5</b>	Para mim, é muito importante clarificar e resumir o discurso do mentorando, para ter a certeza de que ambos estão a compreender o que está a ser dito.				
<b>6</b>	Sou capaz de ouvir ativamente para colaborar eficazmente.				
<b>RESILIÊNCIA</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>7</b>	Quando algo corre mal, sou capaz de analisar e compreender o que aconteceu e como posso fazer melhor.				
<b>8</b>	Numa situação difícil, tentaria resolvê-la primeiro, mas pediria ajuda se fosse necessário.				
<b>9</b>	Sinto que sou bom a utilizar o humor ou a "mudar de assunto" para redirecionar eficazmente o comportamento ou a atenção do mentorando.				
<b>10</b>	Sou capaz de receber feedback crítico e desenvolver-me a partir daí.				
<b>11</b>	Sou capaz de resolver um problema dividindo-o em pequenos problemas e começando a resolver um de cada vez.				
<b>COMPETÊNCIAS DIGITAIS</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>12</b>	Penso que trabalhar com ferramentas online é uma oportunidade para aprender novas competências.				



13	Considero que o meu papel como mentor é ajudar os mentorandos a utilizar as ferramentas digitais de uma forma positiva e responsável.				
14	Sou capaz de navegar em diferentes plataformas digitais.				
15	Sinto-me confiante para participar em atividades de mentoria utilizando uma aplicação online.				
16	Para manter as pessoas motivadas, é importante encontrar diferentes dinâmicas e atividades online.				
<b>GESTÃO DE CONFLITOS</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
17	Quando alguém está a enfrentar um conflito, sou capaz de o ajudar a acalmar-se e a ver as coisas com clareza.				
18	Conheço diferentes estratégias para enfrentar conflitos.				
19	Sei como ajudar o mentorando a compreender o que despoleta o conflito.				
20	Num conflito, consigo ver os dois lados de forma imparcial, ajudar os outros a verem-no também e a encontrar uma solução em conjunto.				
21	Sei que o conflito pode ocorrer em muitas áreas da vida do mentorando (por exemplo, com a família, na escola) e é importante compreendê-lo para podermos abordar melhor a solução.				
<b>GESTÃO DO PROCESSO DE MENTORIA</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
22	Para mim, o papel do mentor é avaliar o mentorando, fazendo-o progredir.				
23	Para mim, é importante que o mentorando se sinta aceite enquanto o mentor acredita que pode sempre desenvolver-se e crescer.				
24	Para mim, uma relação positiva entre o mentor e o mentorando é muito importante para o processo de mentoria.				
25	Num programa de mentoria, é importante estabelecer objetivos				





	realistas, mensuráveis e verificáveis com o mentorando.				
26	Dou feedback para que o mentorando possa aprender e desenvolver-se.				
<b>DESPORTO E ATIVIDADE FÍSICA</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
27	Penso que o desporto é uma boa estratégia para envolver os jovens com comportamentos desafiadores noutras atividades (por exemplo, voluntariado, eventos comunitários).				
28	Tenho em consideração a igualdade entre homens e mulheres quando participo em desportos e atividades físicas.				
29	Promovo o conhecimento dos benefícios para a saúde do desporto e da atividade física junto dos jovens.				
30	A participação dos jovens no desporto pode levar ao desenvolvimento de competências sociais e emocionais (por exemplo, cooperação, trabalho de equipa).				
31	Sinto-me confiante para promover o desporto como uma ferramenta de inclusão social.				
<b>ENVOLVIMENTO CÍVICO</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
32	Sinto-me confiante para promover a participação dos jovens em eventos locais.				
33	Acredito que os programas de mentoria a partir do desporto têm o potencial de capacitar os jovens, especialmente os que têm comportamentos difíceis.				
34	Como mentor, posso apoiar o desenvolvimento da rede social dos mentorandos.				
35	Os programas de mentoria desportiva têm potencial para dar resposta a alguns dos desafios potenciados pela pandemia de Covid-19.				
36	Enquanto modelo para os jovens, tenho o papel de promover comportamentos positivos e de apoiar o seu envolvimento em atividades cívicas.				



APRENDIZAGEM CONTÍNUA E AUTO-DESENVOLVIMENTO		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
37	Procuro regularmente diferentes formações para participar.				
38	Compreendo que tenho alguns pontos fracos, mas acredito que os posso melhorar.				
39	Normalmente, peço feedback às pessoas que me supervisionam, para saber em que áreas posso evoluir.				
40	Acredito que as pessoas podem aprender durante toda a sua vida.				
41	Embora não seja fácil fazê-lo, sou capaz de compreender e assumir a responsabilidade pelos meus erros.				

Da lista que se segue, assinale com X os seus pontos fortes.

Pontos fortes		
<b>Autonomia</b>	Capacidade de ativar processos de forma autónoma de tomada de decisão	
	Capacidade de elaborar soluções autónomas	
	Gerir necessidades novas e inesperadas com autonomia	
<b>Capacidade de programação</b>	Capacidade de identificar prioridades	
	Capacidade de planear atividades	
	Capacidade para cumprir prazos	

Pense até que ponto se sente confortável a utilizar cada competência. Assinale a coluna que representa o seu nível de conforto.

Competências	Nada confortável	Um pouco confortável	Confortável	Muito confortável
1. Construir relações				



2. Trabalhar em rede, na comunidade partilha de materiais, projetos,...)				
3. Capacidade de ouvir				
4. Gerir conflitos				
5. Fazer coaching (partilhar experiências)				
6. Refletir				
7. Incentivar				
8. Dar e receber feedback				
9. Dar orientação (partilhar materiais, ...)				
10. Encontrar soluções (resolução de problemas)				



### ANEXO 3 - FERRAMENTA DE AUTOAVALIAÇÃO PARA MENTORANDOS

FERRAMENTA DE AUTO-AVALIAÇÃO PARA O MENTORANDO					
Neste questionário, pedimos-lhe que nos diga com que frase se identifica mais. Assim, por exemplo, deve assinalar um X na coluna "Concordo" se se identificar realmente com a frase					
COMUNICAÇÃO		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	Estou consciente da comunicação verbal e não-verbal, quando falo com alguém.				
2	Mantenho o contacto visual quando falo com os alunos.				
3	Para mim, por vezes, o que as pessoas dizem e a forma como o dizem pode gerar incoerências.				
4	Normalmente, consigo pôr-me no lugar da outra pessoa.				
5	Quando alguém me pede ajuda, tento fazer perguntas que esclareçam a situação.				
6	Sou capaz de ouvir ativamente para colaborar eficazmente.				
RESILIÊNCIA		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
7	Quando algo corre mal, sou capaz de analisar e compreender o que aconteceu e como posso fazer melhor.				
8	Os obstáculos normalmente motivam-me para trabalhar mais.				



9	O que sinto está em grande parte relacionado com o que penso.				
10	Sou capaz de receber feedback crítico e desenvolver-me a partir daí.				
11	Sou capaz de dividir um problema em pequenas partes para o resolver.				
<b>COMPETÊNCIAS DIGITAIS</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
12	Sinto-me à vontade para participar em sessões de mentoria através de dispositivos digitais.				
13	Com o apoio de um mentor, poderei desenvolver as minhas competências digitais.				
14	Para mim, é fácil utilizar plataformas online para conhecer novas pessoas.				
15	Sei como fazer pesquisas online para me informar sobre eventos locais.				
<b>GESTÃO DE CONFLITOS</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
16	Conheço várias estratégias para lidar com os conflitos.				
17	Sei onde encontrar ajuda nos casos em que existem conflitos difíceis.				
18	Normalmente, controlo as minhas emoções e tenho tendência para ser racional na resolução de problemas.				
<b>DESPORTOS E ATIVIDADES FÍSICAS</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
19	Estou ciente da importância da prática de atividades físicas para a minha saúde física e mental.				
20	Para mim, participar em desportos é uma forma de desenvolver as minhas competências intra e interpessoais (por exemplo, autoconsciência, comunicação).				
21	É importante incluir outras pessoas em desportos e atividades de grupo.				



PARTICIPAÇÃO CÍVICA		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
22	O voluntariado é uma ótima estratégia para fazer novos amigos.				
23	Os jovens devem ter uma voz ativa na tomada de decisões em iniciativas locais, nacionais e europeias.				
24	Para mim, é importante sentir que faço parte da comunidade local.				
25	Estou familiarizado com as atividades organizadas pelas organizações comunitárias e desportivas perto de mim.				
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E AUTO-DESENVOLVIMENTO		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
26	Procuo regularmente diferentes formações para participar.				
27	Compreendo que tenho alguns pontos fracos, mas acredito que os posso melhorar.				
28	Normalmente, peço feedback às pessoas que interagem comigo, para saber em que áreas posso evoluir.				
29	Acredito que as pessoas podem aprender durante toda a sua vida.				
30	Acho que sou bom naquilo que faço, não sinto necessidade de mais formação.				

Na lista que se segue, assinale com X os seus pontos fortes.

<b>Pontos fortes</b>		
<b>Relações sociais</b>	Empatia	
	Consciência social	
	Trabalho em equipa	
<b>Características pessoais</b>	Auto-gestão	
	Auto-conhecimento	
	Tomada de decisões responsável	



Pense até que ponto se sente confortável a utilizar cada competência. Assinale a coluna que representa o seu nível de conforto.

Competências	Nada confortável	Um pouco confortável	Confortável	Muito confortável
1. Construir relações				
2. Reforçar a autoestima e a auto-confiança				
3. Regular as minhas emoções				
4. Tomar iniciativas				
5. Motivar uma equipa				
6. Resolver conflitos				
7. Trabalhar em cooperação				
8. Ajudar/procurar ajuda				
9. Sensibilizar para as alterações climáticas				
10. Incluir ações que beneficiem o planeta				

#### ANEXO 4 - INSTRUMENTO DE AUTOAVALIAÇÃO PARA OS COORDENADORES

FERRAMENTA DE AUTO-AVALIAÇÃO PARA COORDENADORES DE MENTORIA					
Neste questionário, pedimos-lhe que nos diga com que frase se identifica mais. Assim, por exemplo, deve assinalar um X na coluna "Concordo" se se identificar realmente com a frase.					
COMUNICAÇÃO		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	Estou consciente da comunicação verbal e não verbal quando falo com alguém.				



2	É fácil para mim compreender como e porque é que as pessoas sentem e pensam de uma determinada forma.				
3	Normalmente, sou capaz de exprimir as minhas ideias e opiniões aos outros de uma forma clara e assertiva.				
4	Quando alguém me pede ajuda, tento fazer perguntas que ajudem a clarificar a situação.				
5	É muito difícil perceber que tipo de estilo de comunicação uma pessoa está a utilizar.				
6	Sou capaz de ouvir ativamente para colaborar eficazmente				
<b>RESILIÊNCIA</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
7	Penso que quando peço ajuda, isso significa que falhei.				
8	Quando algo corre mal, sou capaz de analisar e compreender o que aconteceu e como posso fazer melhor.				
9	Penso que passei por algumas situações difíceis, com as quais aprendi muito.				
10	Numa situação de stress, sou o tipo de pessoa que está calma e pode ajudar os outros a acalmarem-se.				
11	Sou capaz de receber e aceitar críticas e evoluir a partir daí.				
<b>GESTÃO DE GRUPOS</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
12	Penso que dentro dos grupos podemos sempre encontrar diferentes papéis que as pessoas adotam e o desafio é geri-los.				
13	Sei que os grupos são sempre diferentes, mas é sempre necessário perceber como os motivar.				
14	Penso que trabalhar com grupos é uma oportunidade para crescermos juntos.				
15	Um dos desafios com que se pode deparar na gestão de grupos é o de promover a participação de todos.				





16	Quando coordeno um grupo, utilizo sempre estratégias diferentes.				
<b>GESTÃO DE CONFLITOS</b>		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
17	Penso que a colaboração é uma boa estratégia para resolver um conflito.				
18	Quando começa um conflito, gosto de ser a pessoa que se levanta e ajuda todas as partes a chegar a um acordo.				
19	Para lidar com um conflito, sei que devo colaborar e tentar encontrar-me com as outras pessoas a meio caminho.				
20	Num conflito, consigo ver os dois lados com imparcialidade				
21	Sei que os conflitos podem ocorrer a muitos níveis (por exemplo, pessoa-pessoa, pessoa-organização) e é importante compreendê-los para os podermos resolver melhor.				
<b>GESTÃO DO PROCESSO DE MENTORIA</b>		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
22	Para mim, o objetivo do coordenador é partilhar conhecimentos e experiências com os mentores.				
23	Penso que é muito importante explicar às pessoas o que podem fazer de melhor/diferente.				
24	Compreendo as diferentes etapas da mentoria, a fim de construir uma relação positiva com todas as partes interessadas.				
25	Sei como avaliar o programa de mentoria ao longo de todo o processo para perceber como melhorar.				
26	Para motivar alguém, divido a tarefa final em pequenos passos simples				
<b>SUPERVISÃO</b>		Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
27	Conheço algumas estratégias para ajudar a definir objetivos atingíveis e realistas.				
28	Sou capaz de fazer uma avaliação das necessidades que pode ajudar os				



	mentorandos e os mentores a perceberem onde se encontram e o que querem alcançar				
29	Para mim, a definição de objetivos é importante na avaliação das situações, uma vez que nos ajuda a saber em que direção devemos avançar.				
30	Penso que expectativas inadequadas podem levar a situações frustrantes.				
31	Para mim, o feedback deve ser claro e centrar-se em questões específicas em que o mentor precisa de trabalhar e em coisas em que já é bom.				
<b>APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E AUTO-DESENVOLVIMENTO</b>		<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
32	Estou sempre à procura de uma formação diferente para frequentar.				
33	Participei em grupos de apoio.				
34	Gosto de aprender sobre novos assuntos.				
35	Tenho formação e experiência na gestão de projetos/programas ou na gestão de grupos.				
36	Embora não seja fácil fazê-lo, sou capaz de compreender e assumir a responsabilidade pelos meus erros.				

Da lista que se segue, assinale os seus pontos fortes com X

<b>Pontos fortes</b>		<b>X</b>
<b>Autonomia</b>	Capacidade de ativar processos autónomos de tomada de decisão	
	Capacidade de elaborar soluções autónomas	
	Gerir necessidades novas e inesperadas com autonomia	
<b>Capacidade de programação</b>	Capacidade de identificar prioridades	
	Capacidade de planear atividades	



	Capacidade para cumprir prazos	
<b>Capacidade de gestão de grupos</b>	Liderança	
	Gestão	
	Capacidade de planejar/acompanhar/avaliar programas	

Pense até que ponto se sente confortável a utilizar cada competência. Assinale a coluna que representa o seu nível de conforto.

<b>Competências</b>	<b>Nada confortável</b>	<b>Um pouco confortável</b>	<b>Confortável</b>	<b>Muito confortável</b>
<b>1. Construir relações</b>				
<b>2. Trabalhar em rede, na comunidade partilha de materiais, projetos,...)</b>				
<b>3. Capacidade de ouvir</b>				
<b>4. Gerir conflitos</b>				
<b>5. Fazer coaching (partilhar experiências)</b>				
<b>6. Refletir</b>				
<b>7. Incentivar</b>				
<b>8. Dar e receber feedback</b>				
<b>9. Dar orientação (partilhar materiais, ...)</b>				
<b>10. Encontrar soluções (resolução de problemas)</b>				



## ANEXO 5 - ACORDO DE MENTORIA

### ACORDO DE MENTORIA

Este acordo pretende explicar como será a relação entre o mentor e o mentorando.

Nome do mentor:	
Nome do mentorando:	

O mentor e o mentorando aceitam trabalhar em conjunto de forma livre e voluntária.

1. A relação de mentoria terá uma duração de \_\_\_\_\_ meses. Este período será avaliado de dois em dois meses e terminará por acordo amigável.
2. Encontrar-nos-emos online ou presencialmente pelo menos \_\_\_\_\_ (todas as semanas, 2 em 2 semanas,...). Os horários das sessões serão flexíveis, embora, uma vez acordados, não devam ser cancelados, exceto se tal for inevitável. No final de cada reunião, confirmaremos e acordaremos a data da reunião seguinte.
3. Cada reunião online ou presencial terá uma duração aproximada de \_\_\_\_\_.
4. Para além das sessões presenciais, o mentor e o mentorando podem falar entre si (através do coordenador, através da APP SportyMentor, por telefone, por Whatsapp, por e-mail):  
\_\_\_\_\_



5. Durante o trabalho conjunto, o mentor e o mentorando pensam que as suas responsabilidades são (o que cada um deve fazer):

O que o mentorando deve fazer	O que o mentor deve fazer
1.	1.
2.	2.
3.	3.

6. O mentor e o mentorando concordam em trabalhar para atingir **os objetivos do mentorando**:

---

---

---

---

---

---

---

---

7. Tudo o que é dito nas sessões de mentoria é privado e só é dito ao coordenador quando necessário.

Data:	Data:	Data:
Assinatura do mentorando	Assinatura do mentor	Assinatura do coordenador dos mentores



## ANEXO 6 - REGISTO DA SESSÃO DE MENTORIA

### Registo da sessão de mentoria

<i>Preencha este formulário após cada sessão que tiver com cada um dos seus mentorandos.</i>			
Nome do mentorando:	Data:	Hora (a partir de):	Tempo (até):
Este é o meu _____ encontro com o meu mentorando. (por exemplo, 1 <sup>st</sup> , 2 <sup>nd</sup> , 3 <sup>rd</sup> etc.)			
<b>Forma de sessão:</b> Presencial ___ SportyMentor APP ___ Telefone ___ Correio eletrónico ___ Whatsapp ___ Outros: _____		<b>Resultados do perfil concluído?</b> Sim [ ] Não [ ]  <b>Plano de ação concluído?</b> Sim [ ] Não [ ]	



Faça uma breve descrição do que fez com o seu mentorando durante esta sessão: (inclua detalhes do local onde se encontraram e quaisquer atividades que tenham feito, planeadas ou não). Refira se ocorreram quaisquer não-conformidades.

## ANEXO 7 - RELATÓRIO DE PROGRESSO DA MENTORIA (MENTOR)

### Relatório de progresso da mentor

Nome do mentor:		Nome do mentorando:	
O seu mentorando fez algum progresso?	Sim ___	Não___	
Em caso afirmativo, em que domínios?			
Em caso negativo, quais são os motivos?			



**Que influência teve nas realizações do seu mentorando?**

**O que mais acha que influenciou a fase em que o seu mentorando se encontra atualmente?**  
(por exemplo, outros serviços, amigos, família, etc.).

**Está satisfeito com a relação com o seu mentorando?**

Sim \_\_\_ Não \_\_\_

**Por favor, explique porquê.**

**De um modo geral, está satisfeito com o programa de mentoria?**

Sim\_\_\_ Não \_\_\_

Para cada frase, diga-nos se concorda ou discorda. Se acha que algo pode ser melhorado, explique o que é.	Não concordo	Concordo	Poderia ser melhorado	Se escolher "Discordo" ou "Poderia ser melhorado", diga-nos porquê:
As sessões de mentoria são úteis.				
As sessões de mentoria são importantes.				
As sessões de mentoria ajudam o mentorando a melhorar o seu desempenho.				
As sessões de mentoria abordam as necessidades do mentorando.				
As sessões de mentoria permitem ao mentorando desenvolver as suas competências pessoais.				
Sinto que o mentorando desenvolveu as suas competências sociais.				
O programa de mentoria é importante para o mentorando.				





## ANEXO 8 - RELATÓRIO DE PROGRESSO DA MENTORIA (MENTORANDO)

### Relatório de progresso do mentorando

<b>Nome do mentorando:</b>		
<b>Fizeste algum progresso?</b>	Sim ____	Não____
<b>Em caso afirmativo, em que domínios?</b>		
<b>Em caso negativo, quais são os motivos?</b>		



**Que influência teve o teu mentor na forma como te sentes ou na fase em que te encontras atualmente?**

**O que é que, na tua opinião, influenciou a fase em que te encontras agora?** (por exemplo, outros serviços, amigos, família, etc.).

**Estás satisfeito com a relação com o teu mentor?**

Sim \_\_\_ Não\_\_\_\_\_

**Por favor, explique porquê.**

Para cada frase, diz-nos se concordas ou discordas.	Não concordo	Concordo	Poderia ser melhorado	Se escolher "Discordo" ou "Poderia ser melhorado", diga-nos porquê:
As sessões de mentoria são úteis.				
As sessões de mentoria são importantes.				
As sessões de mentoria ajudam-me a melhorar o meu desempenho.				
As sessões de mentoria respondem às minhas necessidades.				
As sessões de mentoria permitem-me desenvolver as minhas competências pessoais.				
Sinto que desenvolvi as minhas competências sociais.				
O programa de mentoria é importante para mim.				



## ANEXO 9 - REGISTO DA REUNIÃO DE SUPERVISÃO

### Registo da reunião de supervisão

Por favor, preencha este formulário após cada reunião da supervisão			
Reunião no _____			
Nome do coordenador:	Data:	Hora (a partir de):	Tempo (até):
<b>Forma de reunião:</b> Presencial __ Remoto __	<b>Tópicos abordados:</b>		
Nome do mentor		Assinatura	



## ANEXO 10 - RELATÓRIO FINAL DE MENTORIA

### Relatório final de mentoria

Preencha este formulário no final do processo de mentoria.

**Sou:** (assinalar com um X) Mentorando\_\_\_ Mentor\_\_\_ Coordenador \_\_\_ **Data:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Há quanto tempo se conhecem?** (meses, semanas): \_\_\_\_\_

**Considera que houve alguma mudança na forma como se envolve e compromete, do ponto de vista social e cívico (assinalar com um X)?**

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

**Em caso afirmativo, indique em que medida:**

---

---

---

**Em caso negativo, indique em que medida:**

---

---

---

**Qual foi a influência do mentor/mentorando nesta mudança (se aplicável)?**

---

---

---



Melhorias		
	SIM	NÃO
Mudaria alguma coisa na forma como o programa é implementado?		
Se escolher SIM, por favor escreva o que podemos fazer melhor da próxima vez:		
Que informações adicionais devem ser fornecidas aos novos mentores e/ou aos mentorandos para que a sua relação de mentoria seja um sucesso?		

Para cada frase, diga-nos se ela se aplica à sua situação em termos de desenvolvimento de competências durante o programa de mentoria:			Justifique porquê:
	SIM	NÃO	
Tenho mais capacidades de comunicação (por exemplo, sou mais assertivo)			
Tornar-me mentor/mentorando/coordenador ajudou-me a tornar-me mais resiliente			
Sinto-me mais confiante para gerir um grupo			
Sinto-me mais confiante na gestão de conflitos nos diferentes contextos da minha vida pessoal/profissional			
Tenho mais competências no domínio da participação cívica e da participação dos jovens			
Ganhei mais conhecimentos sobre as relações de mentoria			
Beneficiei do facto de fazer parte de um programa de mentoria			
Tenho mais confiança devido ao feedback positivo do meu par de mentoria			



Confo mais nas minhas capacidades para praticar desporto e atividade física			
Considero-me um membro mais participativo da comunidade depois de ter feito parte de um programa de mentoria			
Sinto-me mais empenhado, envolvido e motivado para interagir com outros jovens			
Melhorei o meu auto-conhecimento			
Senti-me apoiado durante o processo de mentoria			