STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS



METODOLOGIA DO PROGRAMA DE MENTORIA STAR

STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS

Cofinanciado pela
União Europeia

Detalhes do Documento

Acrónimo do Projeto/ Nome:	STAR Girls – Apoiando o Talento e Ambição do Setor da Energia Renovável para Jovens Mulheres através da mentoria e modelos de referência
URL do Projeto:	https://stargirls-project.eu/es/
Tipo do Projeto:	Política Experimental
Concurso EU:	ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP
No. Do Acordo de Subvenção:	101196009
Data de Início do Projeto:	01/03/2025
Data do Fim do Projeto	31/08/2027
Data do Documento:	30/09/2026
Organização Responsável	FIRDA (Países Baixos)

Financiado pela União Europeia

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

Aviso Legal

Qualquer divulgação dos resultados reflete apenas a opinião do autor, não sendo a Comissão Europeia responsável por qualquer utilização que possa ser feita das informações neles contidas.

Mensagem sobre Direitos de Autor

© Parceiros do Consórcio.

Este documento contém trabalho original e inédito, salvo indicação clara em contrário. O reconhecimento de material publicado anteriormente e do trabalho de terceiros foi feito através de citações adequadas, referências ou ambas. A reprodução é autorizada, desde que seja indicada a fonte.

Reconhecimentos

Este documento foi elaborado com base nos esforços coletivos de todos os parceiros do consórcio STAR Girls.

Financiado pela União Europeia

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

Índice

Sumário Executivo **1**
Capítulo 1_A mentoria STAR **1**
1.1. Porque importam as histórias de mulheres no setor da energia limpa **1**
1.2. Uma Abordagem de Cocriação **2**
Valores Centrais na Metodologia de Mentoria STAR 2
1.3. Qual é a importância da Mentoria **3**
Capítulo 2 Princípios Fundamentais **5**
2.1. Princípios Centrais na Metodologia STAR **6**
2.2. Teoria da Mudança **7**
Método Central 7
2.3. Estrutura Prática **8**
Recrutamento de Mentoras e Mentorandas 8
O Processo de Mentoria 9
Estrutura do Programa **9**
Ferramentas e Métodos **11**
Capítulo 3 Segurança, Ética e Proteção de Dados **12**
Capítulo 4 Papéis e Responsabilidades **15**
4.1. O Papel de cada Interveniente STAR **16**
A Influência do Mentor 16
4.2. Emparelhamento Mentora-Mentoranda **19**
4.3. Integração na Mentoria **19**
Mentoras 19
Mentorandas 20
Apoio Contínuo e Garantia de Qualidade 20
Capítulo 5. Monitorização, Avaliação e Aprendizagem **21**
5.1 Métodos **24**
5.2. Implementação de Padrões de Qualidade **25**
5.3 Resultados de Aprendizagem **27**
Capítulo 6 Materiais e Modelos **28**
6.1 Objetivo dos materiais **29**

Visão Geral 29
Capítulo 7 Formação de Mentores 33
7.1. Estrutura da Formação **34**
Formação Transnacional 34
Formação Nacional 35
7.2. Conteúdo da Formação **35**
7.3. Avaliação da Mentoria **36**
Capítulo 8 Replicação e Sustentabilidade do Programa 37
8.1. Mecanismos de Sustentabilidade **38**
Capítulo 9 Conclusão 41
Partners **91**

Sumário Executivo

O programa de mentoria STAR é uma iniciativa europeia concebida para reforçar a **participação**, a **autoconfiança** e a **progressão** de **jovens mulheres** no ensino e formação profissional técnica (EFP), em particular nos **setores das energias limpas e renováveis**. Apesar da crescente procura no mercado de trabalho, estes setores continuam a apresentar uma forte segregação de género. O projeto STAR Girls aborda esta lacuna combinando mentoria baseada em dados concretos, sensibilização sistémica e fortes ligações setoriais, no âmbito de uma metodologia coerente e adaptável.

No cerne do programa está uma abordagem de **mentoria relacional**. A mentoria é entendida como um processo cocriado, assente na confiança, na presença e na atenção à experiência vivida ***pela*** **mentoranda**. Orientado pela teoria da mentoria relacional e contextual de Jean Rhodes, o programa centra-se na construção de relações fortes e harmoniosas, através das quais as mentorandas desenvolvem autoeficácia, clareza de identidade, redes de contactos e persistência. Em vez de seguirem um currículo fixo, as sessões de mentoria são moldadas pelo que é mais importante para a mentoranda no seu contexto educativo e pessoal.

A metodologia proporciona um **quadro europeu comum**, permitindo simultaneamente a adaptação nacional e cultural. Define claramente papéis e responsabilidades, integra medidas de salvaguarda e proteção de dados em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados e inclui a formação de mentores, normas de qualidade e apoio contínuo. A monitorização, avaliação e aprendizagem não são tratados como procedimentos externos, mas sim como práticas reflexivas entrelaçadas no ritmo da mentoria, apoiando a melhoria contínua e a aprendizagem em matéria de políticas.

Por fim, o programa STAR foi concebido com vista à sua **continuidade** para além do período do projeto. Para além das relações de mentoria individuais, o programa apoia as **instituições de ensino e formação profissional** na criação de culturas inclusivas, no reforço das ligações com os setores das energias limpas e na adoção da metodologia para utilização a longo prazo.

Desta forma, o nosso programa procura contribuir para uma transição ecológica mais inclusiva e equitativa, garantindo que as raparigas e as jovens possam explorar, ingressar e prosperar nas profissões técnicas que moldam o futuro da Europa.



Capítulo 1

A mentoria STAR

1.1. Porque importam as histórias de mulheres no setor da energia limpa

O setor da energia limpa e renovável na Europa está a transformar rapidamente o mercado de trabalho, redefinindo as necessidades de competências e criando novas oportunidades no ensino e formação profissionais. Apesar da crescente procura do setor, as **mulheres continuam significativamente sub-representadas** em funções técnicas, operacionais e de tomada de decisão. Esta desigualdade não resulta da falta de talento, interesse ou motivação de raparigas e jovens mulheres, mas sim de barreiras estruturais e sistémicas persistentes, presentes nos sistemas educativos, nas práticas de orientação vocacional, nas culturas organizacionais e nas normas de género enraizadas.

O projeto **STAR Girls** foi criado para responder a estes desafios. Impulsionado por uma ambição europeia comum, o projeto pretende reforçar a participação, retenção e progressão das jovens mulheres nos percursos técnicos de EFP e nas áreas da energia limpa que irão moldar a transição ecológica da Europa. Através de métodos de investigação, políticas experimentais, programas de mentoria e ações de sensibilização, a iniciativa procura ampliar o acesso de jovens mulheres a estas profissões emergentes e apoiá-las na construção dos seus percursos educativos e profissionais.

Entre os fatores que condicionam ou facilitam as escolhas do género feminino no setor e nos cinco países parceiros, realça-se o **contexto** que as rodeia, **que surge como tão importante quanto o interesse individual:** na investigação desenvolvida pela parceria, os currículos, os professores e formadores, a orientação profissional, a mentoria, a aprendizagem em contexto de trabalho, a cultura escolar e os estereótipos surgem como elementos influenciadores na forma como as jovens imaginam o seu lugar no setor.

Este manual, que apresenta a metodologia do programa de mentoria do projeto STAR Girls, baseia-se nestas conclusões e as traduz numa abordagem de **mentoria sensível à dimensão do género, relacional e consciente dos sistemas.** Sustentada em práticas baseadas na evidência, na teoria relacional e contextual de Jean Rhodes e num extenso **processo de cocriação** com parceiros, educadores, mentores e as próprias jovens, esta metodologia coloca as histórias humanas no centro do processo. As histórias não são entendidas como simples testemunhos, mas como ferramentas de análise que mostram como os sistemas funcionam na prática e onde a mudança é necessária.

Ao dar voz às experiências vividas pelas mulheres, este documento pretende inspirar reflexão e ação entre **professores e formadores do EFP**, **profissionais de orientação vocacional**, **mentores** e **jovens mulheres** que moldarão o futuro da energia limpa. As suas experiências demonstram não apenas as barreiras que persistem, mas também os caminhos que se podem abrir quando existem relações de apoio, ambientes de aprendizagem inclusivos e modelos de referência visíveis.

Em última análise, a abordagem de mentoria STAR Girls foi concebida para capacitar jovens mulheres entre os **níveis 3-4** do Quadro de Formação Europeu (EQF) a **explorar, ingressar e prosperar** nos setores técnicos e da energia limpa. Trata-se de um apelo à ação para repensar a forma como orientamos, apoiamos e inspiramos a próxima geração, garantindo que a transição ecológica europeia seja, simultaneamente, inclusive e equitativa.

1.2. Uma Abordagem de Cocriação

A metodologia STAR Girls não foi apenas fruto da teoria, mas desenvolvida através de um processo de cocriação que envolveu:

- Professores e formadores do EFP,
- Mentores e modelos de referência no setor da energia limpa e renovável;
- Empresas e indústria,
- Especialistas em igualdade de género,
- E, acima de tudo, as próprias jovens mulheres.

Workshops, entrevistas e rondas de recolha de opinião nos cinco países revelaram aquilo de que as jovens mais necessitam: reconhecimento, segurança, **modelos de referência com que se identifiquem e que acredite nelas** – *mas sem exigir perfeição*. Por sua vez, estes contributos estão refletidos na metodologia aqui apresentada.

Valores Centrais na Metodologia de Mentoria STAR

Empoderamento

A nossa abordagem apoia jovens mulheres na descoberta da sua própria capacidade de ação – não impõe caminhos. Em alternativa, ajuda-as a reconhecer os seus pontos fortes e a fazer escolhas autênticas.

Modelos de Referência

Incluímos histórias reais, caracterizadas por dúvidas, desvios e dificuldades, construindo uma narrativa que as carreiras técnicas raramente seguem um percurso linear e que o sucesso pode assumir variadas formas.

Desconstrução de Estereótipos

A nossa mentoria cria espaço para questionar pressupostos sobre quem pertence às áreas técnicas e porquê.

Equidade e Acessibilidade

Reconhecemos as diferentes realidades e identidades de quem participa, assegurando que a mentoria não implica uma abordagem única para todas, mas que responde antes às diversas experiências de vida.

Autenticidade

Os mentores apresentam-se como pessoas reais e não como especialistas inatingíveis. Esta autenticidade promove a confiança e favorece o desenvolvimento pessoal e relacional.

A metodologia STAR assenta numa convicção simples, mas poderosa: **mudanças significativas na vida de jovens mulheres**, e especialmente nos setores técnicos – como o da energia limpa e renovável -, **começam na ligação humana**. A nossa mentoria favorece um processo relacional que apoia cada jovem na exploração da sua identidade, da forma como interage com o seu contexto e da maneira como pode navegar em sistemas que, originalmente, não foram concebidas a pensar nela. *A nossa mentora não é uma medida corretiva, uma solução rápida ou uma transmissão unilateral de conhecimentos*.

No seu núcleo, a mentoria STAR constitui-se assim como uma **jornada contruída em conjunto** – uma em que a mentora e mentoranda avançam lado a lado através do diálogo, reflexão e pequenos passos concretos. Esta abordagem inspira-se na teoria relacional e contextual de Jean Rhodes, que defende que o desenvolvimento acontece através das relações, do contexto e de ciclos contínuos de ação e reflexão. Assim, a mentoria STAR pode ser entendido como algo que se constrói **com** a mentoranda – não algo que se faz **à** mentoranda.

1.3. Qual é a importância da Mentoria

Os setores da energia limpa e renovável oferecem grandes oportunidades, mas muitas das quais as jovens mulheres têm dificuldade em imaginar-se. A mentoria ajuda a

reduzir esta distância ao proporcionar **orientação**, **representação** e **acesso a redes de contacto** que ampliam potenciais oportunidades.
Os principais benefícios incluem:

Representação que transforma aspirações
Frequentemente jovens mulheres não consideram carreiras nas energias renováveis simplesmente porque não veem pessoas semelhantes a si a desempenhar essas funções.
Conhecer uma mentora com um percurso ou interesse semelhante torna as carreiras mais atrativas, alcançáveis e reais.

Confiança através do incentivo
Entrar num setor desconhecido pode ser intimidante.
As mentoras podem ajudar as jovens a ultrapassar dúvidas sobre si, oferecendo apoio, orientação, e, sobretudo, aconselhamento prático.

Acesso a redes e oportunidades
O setor da energia renovável funciona frequentemente através de redes profissionais.
As mentoras abrem portas, apresentando as mentorandas a pontes de contacto, comunidades e oportunidades que, de outra forma, poderiam permanecer inacessíveis.

Transformação de ideias em ação
Seja na construção de um protótipo ou no desenvolvimento de uma ideia de projeto, **as mentoras ajudam as jovens a transformar conceitos em aplicações práticas, reforçando as competências de resolução de problemas e inovação**.

A mentoria beneficia igualmente as mentoras, que desenvolvem competências de liderança e coaching, obtêm novas perspetivas através do contacto com gerações mais jovens, ampliam as suas redes profissionais e encontram realização pessoal ao apoiar novos talentos femininos. É esta reciprocidade que faz da mentoria uma ferramenta poderosa para promover a transformação e todo o setor.

À medida que o programa STAR evolui, as mentoras aprendem a construir relações significativas, a estruturar as suas sessões e a aplicar boas práticas de mentoria capazes de produzir um impacto duradouro.



Capítulo 2

Princípios Fundamentais

2.1. Princípios Centrais na Metodologia STAR

A metodologia STAR Girls assenta em **três princípios** interligados que orientam todas as interações de mentoria.

1. A relação está em primeiro lugar

Uma relação de mentoria só pode prosperar quando assenta na confiança, na segurança emocional e no interesse genuíno pela mentoranda. A principal responsabilidade da mentora não é aconselhar ou indicar um caminho, mas estar verdadeiramente presente, escutar de forma atenta, identificar aquilo de que a mentoranda necessita e **criar um ambiente onde esta se sinta vista, ouvida e valorizada**.

Este princípio reflete o conceito de consciência relacional desenvolvido por Jean Rhodes: a capacidade de ajustar continuamente a interação aos sinais emocionais e contextuais da outra pessoa.

2. A experiência vivida da mentoranda é uma bússola

A nossa abordagem à mentoria não é orientada por um currículo rígido. Pelo contrário, parte da realidade da mentoranda: as suas dúvidas, ambições, perguntas e experiências do dia a dia. As mentoras aprendem a trabalhar com aquilo que surge naturalmente durante as sessões, em vez de seguirem um conjunto pré-definido de conteúdos ou expetativas – é a **experiência da mentoranda que determina tanto o ritmo como a direção** de mentoria.

3. Uma compreensão sistémica e uma perspetiva interseccional é transformador

O ser individual desenvolve-se em sistemas influenciados por normas de género, expetativas sociais, estereótipos e desigualdades estruturais. Partindo deste pressuposto, a mentoria STAR ajuda as mentorandas a reconhecer as influências sistémicas – não para as interiorizar, mas para as ajudar a compreender que muitos dos desafios enfrentados por mulheres nos setores técnicos e das energias renováveis têm **origem em fatores estruturais** e não em limitações pessoais.

A metodologia adota explicitamente uma **perspetiva intersecional**, reconhecendo a diversidade das experiências femininas. Por exemplo, cada um dos cenários seguintes implica obstáculos diferenciados:

- Uma jovem que apoia financeiramente a família;
- Uma estudante migrante a adaptar-se a uma nova cultura;
- Uma rapariga que nunca conheceu uma engenheira.

A mentoria STAR procura tornar as diferenças *visíveis*, *compreensíveis* e *passíveis* de ser abordadas através da mentoria.

2.2. Teoria da Mudança

O programa de mentoria STAR é construído a partir de uma ideia simples: quando os mentores criam relações fortes e harmoniosas, e as sessões seguem um ciclo de ação e reflexão enraizado no contexto real da mentoranda, a mudança significativa é possível. Através desta premissa, as mentorandas desenvolvem gradualmente:

- **Autoeficácia:** confiança na sua habilidade de traçar o seu próprio caminho.
- **Redes e Ligações:** acesso a pessoas, oportunidades e modelos de referência no setor da energia limpa.
- **Clareza de Identidade e Autenticidade:** um sentido mais forte de quem são, do que lhes é importante e de como se veem a si próprias em funções relacionadas com a energia limpa e renovável.
- **Persistência:** a motivação e resiliência necessárias para continuar a explorar e a prosseguir percursos na área da energia limpa.

Ao longo do tempo, estes elementos reforçam-se mutuamente, apoiando as jovens mulheres a imaginar e a perseguir um futuro em setores urgentes dos seus talentos.

Método Central

1. A nossa mentoria assenta numa abordagem relacional

Os mentores prestam atenção ao comportamento verbal e não verbal, adaptam o seu estilo de mentoria e vão ao encontro da mentoranda. Isto significa ouvir com atenção, ser flexível e criar uma atmosfera em que a mentora se sinta vista, apoiada e encorajada a explorar o seu percurso no setor das energias renováveis.

2. O fluxo das sessões segue um ritmo simples e cria um ciclo de continuidade e dinamismo

A sequência seguinte mantém a mentoria orientada para um objetivo, capacitante e alinhada com os objetivos da mentoranda:

- **Acolhimento:** Como se sente a mentoranda?
  Exploração: Identificar o foco - O que é mais importante neste documento?
- **Planeamento**: Escolher uma ação concreta, pequena e exequível.
- **Organização/Implementação**: Praticar em conjunto.

- **Reflexão**: Registar o que se aprendeu, os sentimentos e planear os próximos passos.

3. O ritmo das sessões é previsível e sustentável

No programa de mentoria STAR, os pares mentoras-mentorandas reúnem-se **quinzenalmente ou mensalmente** (variável consoante o contrato que estabelecem) em sessões entre **60-90 minutos**, tendo um início e um fim. Prolongando-se num período entre 6-9 meses, a mentoria STAR promove a construção de confiança, o desenvolvimento de competências e uma mudança gradual, mas significativa, nas mentorandas.

4. A mentoria pode assumir diferentes formas

Desde **mentoria individual** – apoio focado e personalizado -, a **grupos** ou círculos de pares – aprendizagem partilhada e espírito de comunidade – a mentoria STAR oferece oportunidades diversas às mentorandas. O mentoria pode ser realizada **online** – apoio flexível e acessível - e em **rede** – envolvendo várias modelos, permitindo aos mentores abrir portas, alargar perspetivas e ajudar as raparigas a orientarem-se no ecossistema da energia limpa.

2.3. Estrutura Prática

O programa de mentoria STAR foi concebido como um percurso estruturado, mas **flexível**, que apoia as jovens do EFP à medida que exploram a sua posição nos setores da energia limpa e renovável. Embora a metodologia proporcione uma base comum a nível europeu, o programa é intencionalmente adaptável para que cada país, escola e mentora o posso moldar ao seu próprio contexto e ritmo.

O que se mantém transversal é o seu cerne relacional: a mentoria desenvolve-se através de conversas significativas, reflexões partilhadas e pequenos passos que ajudam as mentorandas a avançar com confiança.

Recrutamento de Mentoras e Mentorandas

O processo de recrutamento começa com a identificação de mentoras que personifiquem os valores do STAR Girls: autenticidade, empatia, curiosidade e vontade de partilhar as suas experiências. **As mentoras não são selecionadas pelas suas carreiras exemplares, mas pela sua capacidade em estabelecer ligações, refletir e apoiar**. Muitas exercem funções na área técnica ou das energias renováveis, outras nas áreas da inclusão e impacto social, mas a

característica mais importante transversal mantém-se na sua capacidade de relacionamento.

As mentorandas aderem ao programa voluntariamente. **São alunas do ensino formação profissional (EQF 3–4)** que demonstram curiosidade em relação ao seu futuro, que enfrentam incertezas ou que simplesmente procuram alguém que compreenda o que significa ser uma jovem mulher num setor dominado pelos homens. O recrutamento é feito através de professores e coordenadores do ensino profissional, bem como de visitas às salas de aula, garantindo que todas as jovens, e não apenas as mais confiantes, se sintam bem-vindas a participar.

O Processo de Mentoria

A correspondência é um processo delicado e intencional. Em vez de procurar conectar pessoas com base apenas no setor ou na disponibilidade, o programa de mentoria STAR recorre ao princípio da **adequação contextual**. Isto significa a consideração por:

- As necessidades de aprendizagem e as questões da mentoranda;
- Os estilos de comunicação de ambos os elementos;
- Os seus interesses pessoais e as ambições;
- O seu contexto cultural e social;
- E a experiência de vida e os pontos fortes relacionais da mentora.

O emparelhamento mentora-mentoranda é coordenada e supervisionada por equipas nacionais do EFP que conhecem bem as suas alunas e conseguem determinar qual a mentora que poderá criar mais afinidade com cada mentoranda. O objetivo não é criar uma correspondência perfeita, mas sim uma relação simultaneamente com aspetos em comum suficientes e com diferenças suficientes para promover o crescimento.

Estrutura do Programa

O programa de mentoria STAR evita um currículo fixo, oferecendo um ritmo de apoio no qual a confiança pode crescer, a exploração ocorre e as mentorandas podem dar passos significativos rumo ao seu futuro nas áreas da tecnologia e das energias limpas. A estrutura proporciona **orientação sem rigidez**, garantindo que a mentoria se mantenha *relacional*, *adaptável* e *enraizada nas experiências vividas* pelas jovens mulheres.

A estrutura é intencionalmente leve. A mentoria não é um currículo a ser concluído, mas sim uma relação a ser cultivada. Ainda assim, o programa oferece um ritmo:

uma **fase inicial de conexão**, uma **fase intermédia de exploração** e uma **fase final centrada na ação e na progressão**.

Duração e Fluxo

O programa tem uma duração estimada de **seis a nove meses**. Este período é intencional: permite continuidade suficiente para que a relação se aprofunde, mantendo-se simultaneamente exequível para as mentoras, as mentorandas e as instituições de EFP. Durante este período, a mentoria segue três fases naturais:

1. Fase de Conexão

A mentora e a mentoranda conhecem-se, estabelecem uma relação de confiança e exploram as expectativas. Esta fase centra-se na construção de *segurança emocional*, no *esclarecimento de limites* e na *identificação de questões ou objetivos iniciais*.

2. Fase de Exploração

As conversas aprofundam-se. As mentorandas refletem sobre a sua identidade, *pontos fortes, interesses e experiências* em ambientes técnicos ou sobre representados por homens. Os mentores ajudam a superar os seus desafios, a alargar as suas perspetivas e a **interligar a sua aprendizagem com oportunidades do mundo real**.

3. Fase de Ação e Progressão

As mentorandas começam a dar passos concretos, que podem incluir a exploração de oportunidades de estágios, aperfeiçoamento das suas ambições, prática de competências de comunicação ou superação de obstáculos específicos. As mentoras apoiam-nas na transformação *de ideias em ação*, mantendo simultaneamente um **ritmo de reflexão.**

Estas fases não são lineares. A mentoria alterna entre elas, dependendo das necessidades da mentoranda. A estrutura apoia esta flexibilidade.

Frequência das Sessões

As sessões de mentoria realizam-se **uma ou duas vezes por mês**, dependendo da disponibilidade mentora-mentoranda e das necessidades da segunda. Algumas reuniões são planeadas com antecedência; outras surgem espontaneamente quando

as mentorandas passam por novas experiências na escola, durante estágios ou na sua vida pessoal. Esta combinação de estrutura e espontaneidade garante que a mentoria se mantenha relevante e adaptável.

Ferramentas e Métodos

O programa de mentoria STAR utiliza uma variedade de ferramentas que apoiam a reflexão, o desenvolvimento da identidade e a compreensão do sistema pela mentoranda. Estas ferramentas não são listas de verificação obrigatórias, mas sim convites — sugestões que ajudam a mentora e a mentoranda a aprofundar as suas conversas.

Alguns exemplos incluem:

- **Diários de reflexão**, criados para ajudar as mentorandas a dar sentido às suas experiências
- **Perguntas de orientação para mentoras**, desenvolvidas para iniciar e suster conversas sobre identidade, sentido de pertença e ambição com a mentoranda
- **Exercícios baseados em cenários reais**, para permitir às mentorandas a prática simulada de competências – por exemplo, *como lidar com preconceitos, pedir ajuda ou enfrentar situações difíceis em áreas técnicas.*
- **Estímulos à narrativa**, para ajudar as mentoras a partilhar as suas próprias jornadas de forma honesta e transparente e com a qual as mentorandas se possam identificar
- **Exercícios de mapeamento**, para ajudar as mentorandas no reconhecimento e avaliação de competências, interesses e potenciais percursos.

Estas ferramentas baseiam-se no ciclo de aprendizagem iterativo de Jean Rhodes: **agir → refletir → ajustar**. Cada ferramenta promove um momento de reflexão que conduz a novas perceções e novas ações.



Capítulo 3

Segurança, Ética e Proteção de Dados

O programa de mentoria STAR Girls funciona de acordo com os padrões de *segurança*, *ética* e *privacidade* nacionais e europeu. Uma vez que o programa trabalha com raparigas jovens, por vezes menores de idade, e recolhe informações sensíveis relacionadas com a educação e o desenvolvimento pessoal, todos os parceiros, mentores e instituições participantes devem seguir princípios rigorosos de proteção e segurança de dados.

Minimização de Dados e Limitação da Finalidade

Recolhemos apenas as **informações estritamente necessárias** para realizar as atividades de mentoria e avaliar a eficácia do programa.

Todos os dados devem ser:

- Adequados, relevantes e limitados ao necessário
- Armazenados de forma segura
- Utilizados exclusivamente para a execução do programa, investigação e elaboração de relatórios dentro do âmbito acordado.

Consentimento Informado

Antes de qualquer participação:

Deve ser obtido o consentimento informado das mentorandas ou dos seus tutores legais, em conformidade com as regras nacionais relativas à idade de consentimento para menores. Os formulários de consentimento devem ser redigidos numa **linguagem acessível** e descrever:

- Quais os dados recolhidos
- Como serão utilizados
- Como é protegida e garantida a privacidade
- O direito de recusa sem consequências.

Privacidade e Segurança

Todas as ferramentas, canais de comunicação e plataformas digitais utilizados no programa devem seguir os princípios da "*privacidade desde a conceção*" e da "*segurança por predefinição*". Isto inclui:

- Configurações predefinidas de privacidade para todas as contas de utilizador
- Visibilidade mínima dos perfis ou do conteúdo partilhado
- Restrições ao download, às capturas de ecrã e à partilha de informações pessoais
- Controlos integrados para evitar o uso excessivo, a fadiga digital ou o envio excessivo de mensagens
- Orientações claras sobre a comunicação adequada entre mentores e mentorandas.

Normas de Proteção

Mentoras e colaboradores devem:

- Manter limites profissionais adequados em todas as circunstâncias
- Evitar encontros presenciais individuais sem supervisão, a menos que sejam aprovados pelas escolas ou pelos tutores
- Comunicar quaisquer preocupações relativas à segurança, ao bem-estar ou a comportamentos inadequados através dos canais de proteção designados
- Cumprir as leis nacionais de proteção à infância, as políticas escolares e os códigos de ética relevantes para o trabalho com menores.

Conduta Ética

Todas as interações com as mentorandas devem respeitar:

- A dignidade, a igualdade e a não discriminação
- A sensibilidade cultural e de género
- O respeito pela **autonomia e pela tomada de decisões** da mentoranda
- A transparência quanto ao papel e aos limites da mentora
- As mentoras devem orientar, e não ditar, as escolhas das mentorandas e devem evitar conflitos de interesses ou influências pessoais.

Monitorização, Analise de Riscos e Responsabilização

O programa inclui avaliações de risco e análises de proteção periódicas, para garantir que todas as atividades se mantêm seguras e adequadas. **Os parceiros devem:**

- Manter documentação interna segura relativa a preocupações ou incidentes
- Realizar análises periódicas dos processos de tratamento de dados
- Garantir que quaisquer ferramentas digitais cumprem as normas de segurança de dados da União Europeia e nacionais
- Atualizar os procedimentos caso se verifiquem alterações nos riscos, nas tecnologias ou na regulamentação.

Transferência de Dados e Conformidade

Todo o tratamento e transferências de dados devem estar em conformidade com o **Regulamento-Geral de Proteção de Dados da União Europeia (RGPD)** e com a legislação nacional. Isto inclui:

- A utilização de armazenamento encriptado e de canais de comunicação seguros
- A limitação do acesso exclusivo ao pessoal autorizado
- A garantia de mecanismos de transferência de dados em conformidade entre países (por exemplo, servidores localizados na União Europeia, salvaguardas aprovadas)
- A definição de períodos de conservação e procedimentos de eliminação claros.



Capítulo 4

Papéis e Responsabilidades

4.1. O Papel de cada Interveniente STAR

O Mentor

Está presente, ouve com atenção e orienta com cuidado.

As mentoras oferecem uma presença atenta e recetiva: ouvem com atenção o que a mentoranda diz **e o que não diz**. Apoiam incondicionalmente o seu crescimento com *incentivo*, *curiosidade* e *orientação* na medida certa.

Os mentores ajudam a mentora a *explorar* os seus interesses, a praticar novas competências, a refletir sobre o seu progresso e a estabelecer ligações com oportunidades reais no setor da energia limpa. Abrem portas sem assumir o controlo, ajudando a mentoranda a desenvolver confiança, autonomia e um sentimento de pertença.

A Mentoranda

Traz as suas perguntas e assume a liderança naquilo que é a sua própria jornada.

A mentoranda define a *direção*. Ela escolhe o que é mais importante para si, apresenta as suas perguntas e ideias, dá pequenos passos em frente e *reflete* sobre o que aprende ao longo do caminho. **A sua experiência de vida e as suas ambições orientam as sessões.** O espaço de mentoria é dela para explorar interesses, praticar competências e imaginar percursos no campo das energias renováveis.

O Programa

Cria as condições para uma mentoria segura, inspiradora e de qualidade.

O programa é responsável por construir um ecossistema de apoio em torno de cada relação de mentoria. Recruta e forma mentores, forma pares de forma ponderada e fornece *ferramentas*, *acompanhamento* e *estrutura* para ajudar as relações a prosperarem. O programa também monitoriza a proteção e a qualidade, garante a inclusão e conecta mentoras e mentorandas a oportunidades, redes e modelos de referência diversos.

A Influência do Mentor

1. O propósito

A mentora STAR desempenha um papel fundamental no apoio a jovens mulheres (QEQ 3–4), desde a descoberta do seu potencial e do seu talento, ao alargamento das suas perspetivas de carreira, até ao ganho de confiança para prosseguirem estudos e profissões no setor das energias limpas e renováveis.

Uma mentora atua simultaneamente como uma **modelo de referência** e um **guia**, ajudando a derrubar estereótipos de género e a aumentar a participação feminina numa indústria dominada pelos homens.

As mentoras do STAR Girls são profissionais do género feminino que contribuem não só com os seus conhecimentos técnicos, mas também com a sua humanidade. O seu papel não é ditar um caminho, mas sim **acompanhar a mentoranda**, oferecendo perspetivas, partilhando histórias reais e dando o exemplo de resiliência.

Elas põem em prática as cinco competências do programa de mentoria STAR- **Entusiasmo**, **Trabalho em Equipa**, **Compaixão**, **Determinação** e **Inteligência** - como um todo integrado, aplicando-as de forma flexível em situações reais.

Os modelos de referência, sejam mentoras ou oradoras convidadas, ajudam a alargar a visão sobre o que pode ser uma carreira técnica. As suas histórias proporcionam reconhecimento, inspiração e realismo.

2. As responsabilidades

A. Inspira e Motiva

- Partilham a sua trajetória profissional e pessoal, incluindo desafios, oportunidades e momentos-chave de aprendizagem.
- E servem como modelo visível, de fácil identificação, demonstrando que as mulheres têm acesso a carreiras de sucesso no setor da energia limpa e que não precisam de "super-poderes".

B. Apoia através da Mentoria

- Realizam sessões de mentoria estruturadas, seguindo a metodologia do programa STAR.
- Apoiam as mentorandas a:
    - Explorar as suas competências, interesses e motivação.
    - Compreender os percursos académicos e as funções profissionais no setor da energia verde
    - Definir objetivos pessoais para a sua educação e futura carreira.
    - Identificar obstáculos e estratégias de superação.

C. Promove a Equidade de Género

- Sensibilizam para os estereótipos de género e capacitam as mentorandas para que desafiem crenças culturais.
- Contribuem para um ambiente de aprendizagem seguro, onde as raparigas se sintam confiantes para fazer perguntas e expressar as suas ambições.

D. Colabora com o Universo STAR

- Participam em reuniões de preparação, sessões de formação e sessões de *feedback*.

- Comunicam o progresso, as preocupações e as necessidades aos parceiros do projeto.
- Trabalham em colaboração com escolas, prestadores de ensino e formação profissional e equipa do projeto, quando relevante e benéfico para a mentoranda.

E. Avalia a Eficácia do Programa

- Preenchem questionários e participam em entrevistas durante:
  - A fase pré-intervenção
  - A fase pós-intervenção
  - A fase de acompanhamento
- Apresentam reflexões sobre o impacto da mentoria na sua perspetiva profissional e recomendações futuras.

3. Competências e Qualidades

Experiência Profissional	No setor das energias limpas, renováveis ou áreas técnicas No setor social, enquanto mentora, mediadora, ou/e técnica de inclusão ou orientação de carreira Capacidade de traduzir conhecimento específico do setor em explicações acessíveis e inspiradoras
Qualidades Pessoais	Empenho em apoiar o empoderamento de jovens mulheres Competências de comunicação e relacionamento interpessoal Capacidade em criar um ambiente de confiança, inclusive e motivador Mente aberta e respeito pela diversidade de origens, valores e capacidades
Competências específicas à Mentoria	Escuta ativa Facilitação do estabelecimento de objetivos Prestação de feedback construtivo Incentivo à autorreflexão Sensibilidade cultural e de género Capacidade de orientação vs. Instrução
Diretrizes Éticas e Conduta Profissional	Respeito pela privacidade e a confidencialidade Estabelecimento e manutenção de limites profissionais adequados ao trabalho com menores Garantia de um ambiente respeitoso, inclusivo e isento de julgamentos

No programa STAR, a mentora deve reconhecer ainda a **influência cultural, política e institucional** nas decisões e experiências de jovens mulheres em carreiras técnicas ou setores dominados pelo género masculino. Barreiras como estereótipos, diferenças linguísticas ou culturais, contextos migratórios, responsabilidades de prestação de cuidados ou pressão financeira são desafios sistémicos – e não deficiências pessoais.

Na nossa mentoria, mentoras e mentorandas juntam-se na análise destas forças com curiosidade, em vez de julgamento; identificam abertamente as barreiras e concebem estratégias práticas para as ultrapassar, de modo que cada mentoranda possa fazer escolhas que se adequem aos seus objetivos, ao seu contexto e aos seus pontos fortes. Esta abordagem ajuda as raparigas a ver novas possibilidades e reforça a sua autoconfiança, em simultâneo que garante que a relação de mentoria respeita a experiência de vida de cada jovem.

4. Benefícios

São várias as **vantagens** de participar enquanto mentora STAR, entre os quais:

- Contribuição para a igualdade de género e *impacto social* no setor da energia verde.
- Visibilidade na plataforma STAR Girls como parte da Equipa de Sonho
- Reforço das competências de mentoria, comunicação e liderança.
- Oportunidade de estabelecer contactos com outras mentoras, formadores do ensino e formação profissional, investigadores e profissionais do setor energético em toda a Europa.

4.2. Emparelhamento Mentora-Mentoranda

Todas as relações de mentoria começam com uma correspondência cuidadosa. No programa STAR, emparelhamos mentoras e mentorandas com base em vários **critérios**, inclusive:

- Disponibilidade e empenho
- Interesses comuns e objetivos de aprendizagem
- Estilo de comunicação preferido
- Relevância para o setor e adequação como modelo a seguir

Esta abordagem intencional ajuda a criar relações que transmitem um sentimento de apoio e que estão em sintonia com as aspirações da mentoranda.

4.3. Integração na Mentoria

Mentoras

As mentoras STAR recebem uma preparação pré-estruturada, para que se sintam confiantes e capazes antes de se encontrarem com a sua mentoranda designada. A integração no processo de mentoria inclui:

- **Consciência relacional** e sensibilidade cultural
- **Comunicação inclusiva e culturalmente sensível**
- Contexto sobre o setor das energias renováveis

- **Orientação sobre como estruturar a aprendizagem** e apoiar a autonomia
- Limites claros, **ética e procedimentos de proteção**

Isto garante que as mentoras consigam oferecer um apoio de alta qualidade, criando simultaneamente um espaço seguro, respeitoso e empoderador.

Mentorandas

As mentorandas são apresentados ao programa de uma forma que dá destaque à sua voz e aos seus objetivos. O processo de integração ajuda-os a:

- Identificar **o que é mais importante** para eles
- Definir **objetivos** significativos e realistas
- Compreender o **seu papel** na definição do percurso de mentoria
- Aprender a utilizar as redes de contactos e as oportunidades que têm à sua disposição.

Isto promove a autonomia e reforça a confiança desde o início.

Apoio Contínuo e Garantia de Qualidade

Para manter as relações sólidas e eficazes no seu objetivo, e com o apoio dos coordenadores nacionais, o programa planeia procedimentos de acompanhamento regular junto de mentoras e mentorandas, incluindo:

- Sessões de intervisão para aprendizagem partilhada, resolução de problemas e apoio entre pares
- Reuniões/sessões regulares com mentoras e mentorandas
- Acompanhamento discreto para garantir a segurança, o progresso e o alinhamento com os padrões do programa.

Este apoio contínuo ajuda os mentores a manterem-se confiantes, preserva a qualidade das relações de mentoria e garante uma experiência de mentoria de alta qualidade para cada mentoranda.

Para detalhes sobre a monitorização e avaliação da relação de mentoria e eficácia do programa STAR junto das mentorandas, é recomendado a leitura do capítulo 5.



Capítulo 5

Monitorização, Avaliação e Aprendizagem

"A mentoria tem um impacto eterno; nunca se sabe quando esse impacto termina" Betty Bijvoets

O acompanhamento e a avaliação não são atividades separadas que ocorrem fora da relação de mentoria. Pelo contrário, estão entrelaçadas no ritmo do programa. Tal como a própria mentoria, a monitorização da qualidade e impacto segue um ciclo de *ação*, *reflexão* e *ajuste*, permitindo a melhoria do programa através da **aprendizagem contínua**.

A avaliação começa com a curiosidade: *O que está a surgir na relação? O que está a mudar para a/na mentoranda? O que é que a mentora está a perceber sobre si própria?* Estas perguntas orientam o processo para além do que quaisquer listas de verificação ou indicadores de desempenho poderiam fazer.

Ao longo do programa, as mentoras e os coordenadores nacionais mantêm um diálogo construtivo - **as mentoras refletem sobre as suas sessões** e identificam momentos de ligação, hesitação ou perceção; **os coordenadores procuram padrões comuns** entre as mentorandas e as mentoras - padrões estes que podem revelar o que as jovens precisam, quais as barreiras que encontram e o que as apoia para seguirem em frente.

Esta abordagem garante que a avaliação se mantenha próxima da experiência vivida, tal como contada pelas mentorandas. Não se trata apenas de medir o sucesso em números, mas também de compreender o crescimento na *identidade* e na *autoconfiança*. Desta forma, o acompanhamento torna-se uma jornada de aprendizagem partilhada, em vez de uma tarefa administrativa.

O programa de mentoria STAR segue assim uma abordagem **Monitorização → Avaliação → Aprendizagem**, que a permite acompanhar o crescimento da relação mentora-mentoranda ao longo do tempo e compreender como é que a mentoria contribui para a confiança, aspirações e os percursos de jovens mulheres no setor da energia limpa.

Esta abordagem combina indicadores de desenvolvimento a curto prazo com resultados comportamentais e relacionais a longo prazo, na sua análise de impacto nas **mentorandas**:

Resultados a curto prazo (3-6 meses)	Resultados a médio e longo prazo (6- >12 meses)

Pertença e identidade: um sentimento mais forte de "eu posso pertencer aqui" no setor da energia limpa e ambientes de aprendizagem.
Clareza nos passos seguintes: consciência mais concreta das opções de estudo, percursos profissionais e objetivos pessoais (p.e., estágios, formação superior ou emprego).
Autoeficácia: maior confiança para enfrentar desafios e tomar decisões.
Reconhecimento: maior clareza dos seus pontos fortes e talentos.
Consciência estrutural: compreensão de como as normas de género e os fatores interseccionais moldam as suas experiências.
Estratégias concretas: reforço de estratégias de gestão emocional e social para lidar com preconceitos e insegurança.

Dimensão e diversidade de rede de contactos: expansão de relações de apoio, incluindo o contacto com mentores/ profissionais do setor.
Candidaturas e persistência: indícios de avanço para percursos de EFP relevantes, manutenção da motivação ou tomada de medidas preparatórias.
Competências demonstráveis: crescimento nas competências de comunicação, planeamento, resolução de problemas, curiosidade técnica ou outras capacidades interligadas às sessões de mentoria.

Os resultados elencados acima não surgem de uma só vez; vão se revelando **gradualmente**, moldados pela relação, pelo contexto e pelo ritmo próprio da mentoranda. Os resultados acima refletem também a essência do programa STAR Girls: apoiar as jovens não só a ingressarem em setores técnicos, mas também a *permanecerem* e a *prosperarem* nesses setores.

Nas **mentoras**, o programa de mentoria STAR espera também impacto. Ao participarem em conversas reflexivas, ao partilharem as suas próprias histórias e ao prestarem atenção às experiências das jovens mulheres, as mentoras STAR desenvolvem uma compreensão mais profunda da sua própria *identidade profissional* e dos *sistemas em que trabalham*. Em específico, é esperado:

- Um sentido renovado de propósito no seu trabalho
- Uma consciência mais profunda das dinâmicas de género e interseccionais
- Uma maior confiança na comunicação relacional
- Uma maior capacidade de ouvir sem dar orientações
- Uma compreensão mais profunda das experiências da próxima geração de mulheres nas áreas técnicas e na energia verde.

A mentoria torna-se um espaço onde os mentores se reconectam com o seu próprio percurso, incluindo os desafios que enfrentaram e o apoio que gostariam de ter recebido.

O programa de mentoria STAR é também um **catalisador da aprendizagem institucional**. À medida que os coordenadores nacionais recolhem informações das mentoras e das mentorandas, começam a surgir padrões que revelam em que aspetos os sistemas de EFP apoiam eficazmente a entrada de jovens nos setores técnicos e verdes, e onde persistem barreiras. Nas **instituições de EFP**, o impacto pode tomar os seguintes níveis:

- Compreensão mais clara das experiências relacionadas com o género nos cursos técnicos.
- Visão reforçada do papel dos professores, comunicação e cultura institucional
- Consciência das barreiras estruturais na aprendizagem em contexto de trabalho.
- Ferramentas concretas para criar ambientes de aprendizagem mais inclusivos.
- Laços mais fortes com parceiros do setor empenhados na igualdade de género.

Estas perceções ajudam as instituições de ensino e formação profissional a avançar no sentido de ambientes mais equitativos e solidários para todos os formandos.

5.1 Métodos

No programa de mentoria STAR, avaliamos o progresso através de um conjunto de **ferramentas quantitativas e qualitativas** adaptadas ao contexto da mentoria:

- **Escalas breves pré e pós mentoria:** questionários curtos aplicados antes e depois do ciclo de mentoria para medir mudanças na confiança, identidade e aspirações.
- **Registos das sessões:** o foco da sessão, os objetivos abordados, as necessidades emergentes e as ações de acompanhamento são registados pelas mentoras.
- **Escala de execução de objetivos:** o progresso dos objetivos, - desenvolvidos num formato SMART (específicos, mensuráveis, atingíveis, realistas e temporais) são acompanhados ao longo da mentoria pela mentoranda.
- **Mapas de rede:** ferramentas visuais que captam a forma como os sistemas de apoio profissional e pessoal das mentorandas se expandem ao longo do tempo.
- **Relatos qualitativos de mudança:** reflexões estruturadas elaboradas pelas mentorandas e mentoras que captam momentos cruciais, ideias e progressos significativos que podem não ser evidentes nas medidas quantitativas.

5.2. Implementação de Padrões de Qualidade

Uma implementação de qualidade garante que as relações de mentoria sejam significativas e eficazes. Padrões e **critérios de qualidade** orientam mentores, profissionais e educadores, e parceiros do programa na prestação de um serviço de mentoria seguro, estruturado e impactante para as raparigas que exploram percursos no setor da energia limpa.

1. A relação é o mais importante

A confiança e a ligação humana constituem a base de uma mentoria eficaz. Uma mentoria de qualidade dá prioridade a:

- **Segurança psicológica:** criar uma atmosfera onde as mentorandas se sintam respeitadas, ouvidas e valorizadas.
- **Presença em vez de desempenho:** as mentoras estão presentes de forma consistente, ouvem primeiro e concentram-se em compreender as experiências da mentoranda antes de dar conselhos.
- **Calor humano e empenho:** as mentoras prestam atenção aos sinais verbais e não verbais, ajustando a sua abordagem para ir ao encontro da mentoranda.

2. Estrutura e flexibilidade são potenciadores

O programa utiliza uma estrutura previsível para promover a consistência, permitindo, simultaneamente, que as mentorandas definam o foco de cada reunião.

- **Estrutura partilhada:** acolhimento → exploração → pequeno passo → reflexão.
- **Agenda liderada pela mentoranda**: as mentorandas escolhem o que é mais importante em cada sessão.
- **Abordagem adaptativa:** as mentoras utilizam sugestões, ferramentas ou atividades conforme necessário, mas não seguem rigidamente um guião.

Este equilíbrio garante a qualidade, mantendo ao mesmo tempo espaço para um diálogo autêntico e para objetivos pessoais.

3. Mentoria que cria redes

A mentoria STAR não se resume apenas a uma relação, mas também a uma ponte para oportunidades mais amplas:

- **Expandir a rede da mentora:** apresentar às mentorandas modelos de referência, profissionais do setor ou colegas diversos.
- **Promover mentoria de outros mentores:** incentivar as mentorandas a procurar apoio junto de professores, familiares, contactos no local de trabalho e figuras da comunidade de acordo com objetivos identificados nas sessões.

- **Exposição ao setor:** partilhar perspetivas, contextos e percursos no âmbito dos ecossistemas de energia limpa e áreas técnicas. Uma rede rica aumenta a confiança, o acesso e a persistência a longo prazo.

4. Com uma lente na equidade

Uma mentoria de qualidade reconhece e aborda ativamente as barreiras estruturais:

- **Identificar os sistemas:** reconhecer abertamente as normas de género, os estereótipos e os desafios sistémicos que moldam as oportunidades de jovens mulheres.
- **Conceber estratégias em conjunto**: trabalhar com as mentorandas para identificar passos práticos para ultrapassar estas barreiras, quer estejam relacionadas com a cultura, a língua, as expectativas ou o acesso.
- **Afirmar a identidade**: valorizar a origem, os pontos fortes e a experiência de vida da mentoranda como recursos.
- **Promover a equidade:** garantir que o programa é inclusivo, respeitoso e isento de preconceitos.

Ligação ao setor

Um elemento central do programa STAR consiste em ajudar as mentorandas a compreender de que forma os seus interesses e competências se relacionam com a transição energética. Para tornar os percursos tangíveis e atrativos, o conteúdo da baseia-se em funções e oportunidades no panorama das energias renováveis.

Aprendizagem Contextualizada

As conversas e atividades de mentoria incluem exemplos do setor da energia limpa, nomeadamente no contexto da:

- **Energia eólica:** funções dos técnicos, equipas de manutenção, sistemas de monitorização, operações navais/em terra.
- **Energia solar:** instalação, conceção, resolução de problemas em sistemas fotovoltaicos e térmicos, normas de qualidade, tecnologias emergentes.
- **Armazenamento de energia:** baterias, integração de sistemas inteligentes, princípios de segurança e perfis profissionais em evolução.
- **Rede e sistemas:** redes inteligentes, gestão de energia, tecnologias digitais, soluções de eficiência.
- **Eficiência energética e obras de reabilitação:** modernização de edifícios, bombas de calor, isolamento, serviços de apoio técnico.

Exploração do Setor

No programa STAR, as mentoras ajudam as mentorandas a perceber onde as diferentes profissões se enquadram em projetos reais, explorando papéis e responsabilidades no setor relacionados com o planeamento e conceção, instalação e colocação em funcionamento, operações e manutenção, e monitorização, resolução de problemas e melhoria contínua.

A exploração reforça a consciência prática e mostra que o setor oferece uma vasta gama de funções técnicas e não técnicas.

Exposição Direta

Sempre que possível, as mentorias criam e/ou apoiam *ligações práticas* que apoiam as jovens mulheres a visualizarem-se nestes ambientes:

- **Visitas a oficinas de formação profissional**, instalações de energias renováveis, laboratórios ou empresas locais.
- **Palestras de convidados e painéis com mulheres** que servem como modelos de referência, que trabalham nos setores eólico, solar, de armazenamento ou de eficiência energética.
- **Estágios ou experiências profissionais de curta duração**, quando disponíveis, para apoiar o ganho de confiança e a prática imersiva.

Estas experiências alargam as redes de contactos e tornam o setor da energia limpa mais acessível, identificável e estimulante.

5.3 Resultados de Aprendizagem

Nas mentorandas, o processo de mentoria visa o desenvolvimento de:

- Um sentido mais forte de identidade profissional
- Confiança para lidar com ambientes sobre representados por homens
- Consciência de dinâmicas de género e interseccionais
- Conhecimento de carreiras na área da energia limpa e nas áreas técnicas
- Competências de comunicação e de autodefesa
- Resiliência e estratégias de adaptação

Clareza sobre os próximos passos na formação, nos estágios ou no trabalho.



Capítulo 6

Materiais e Modelos

Para apoiar a implementação consistente, segura e de qualidade da mentoria STAR em diferentes contextos, o programa disponibiliza um conjunto estruturado de materiais e modelos. Estes materiais foram concebidos para apoiar as **mentoras, mentorandas e coordenadores nacionais** ao longo de todo o percurso de mentoria, desde o recrutamento e correspondência mentora-mentoranda até à reflexão e avaliação.

Os materiais não são para serem compreendidos como ferramentas rígidas ou listas de verificação. Pelo contrário, servem como **instrumentos de apoio** que ajudam a estruturar o processo, a garantir a qualidade e a criar uma linguagem comum entre países, preservando simultaneamente a natureza relacional da mentoria e o seu foco na mentoranda como elemento orientador.

6.1 Objetivo dos materiais

Os materiais e modelos do STAR Girls têm **quatro objetivos principais**, entre eles:

1. Promover clareza e consistência
Fornecem uma estrutura e terminologia comuns, garantindo que as relações de mentoria sejam implementadas de acordo com os princípios do STAR Girls em diferentes instituições e países.

2. Apoiar a prática relacional
Os materiais incentivam a reflexão, o *diálogo* e a a*utonomia*, em vez do controlo ou da padronização. Ajudam mentoras e mentorandas a prepararem-se, a refletirem e a aprenderem em conjunto.

3. Garantir proteção e profissionalismo no processo
Os modelos apoiam a conduta ética, limites claros, o consentimento informado e o tratamento de dados em conformidade com o RGPD - essencial e imperativo quando se trabalha com jovens e menores.

4. Aprendizagem e Avaliação
Os materiais contribuem para o acompanhamento, a aprendizagem e a avaliação, ao permitirem o registo de experiências, reflexões e progressos no desenvolvimento, sem reduzir a orientação a uma mera medição do desempenho.

Visão Geral

Materiais para estabelecer Pares Mentora-Mentoranda

Os modelos elaborados foram desenhados para ajudar os coordenadores a estabelecer correspondências ponderadas e **baseados nas relações**, em vez de

emparelhamentos puramente técnicos ou baseados no setor. Os critérios podem incluir:

- Objetivos de aprendizagem e desenvolvimento da mentoranda
- Interesses partilhados ou complementares no setor da energia verde
- Estilos de comunicação e expetativas do processo de mentoria
- Fatores contextuais, tais como a região, o ambiente escolar ou circunstâncias de vida
- Disponibilidade e empenho.

Estes modelos ajudam os coordenadores a documentar e a refletir sobre opções e resultados de emparelhamento, reforçando a transparência e a consistência, enquanto permitem o exercício do julgamento profissional.

Materiais de Admissão e Integração

Os materiais de admissão apoiam o **início** da jornada de mentoria e ajudam a colocar em destaque a voz e as necessidades da mentoranda.

Estes incluem:

- **Formulário de admissão da mentoranda**
  Centrado nos interesses, objetivos de aprendizagem, expectativas, experiências anteriores e estilos de comunicação preferidos.

- **Formulário de perfil do mentor**
  Destaca o percurso profissional, as motivações, a experiência de vida, a disponibilidade e as preferências de mentoria.

- **Formulários de consentimento informado para mentoras e mentorandas**
  Redigidos numa linguagem acessível, em conformidade com a regulamentação nacional e os requisitos do RGPD, que caracteriza e explica claramente os procedimentos relativos à participação, utilização dos dados e proteção dos mesmos.

  Estes materiais ajudam a garantir que a participação seja voluntária, informada e baseada na confiança desde o início.

Ferramentas de apoio às Sessões e de Reflexão

Para apoiar o processo de mentoria, o nosso programa disponibiliza um conjunto de ferramentas simples para as **sessões de acompanhamento**. Estas são **opcionais** e *adaptáveis*, permitindo que mentoras e mentorandas escolham os aspetos que melhor se adequam à sua relação e objetivos estabelecidos:

Alguns exemplos incluem:

- **Fichas de reflexão** sobre as sessões para mentoras e/ou mentorandas
- **Perguntas orientadoras** relacionadas com a identidade, o sentimento de pertença, a autoconfiança e a exploração de carreiras para a mentoranda
- **Sugestões de narrativas** que ajudam as mentoras a partilhar experiências reais de forma honesta e com a qual as mentorandas se identifiquem com facilidade
- **Exercícios baseados em cenários** para explorar preconceitos, potenciar tomada de decisões em ambientes masculinizados e apoiar a gestão emocional e prática de ecossistemas dominados por homens
- **Ferramentas de mapeamento** que facilitam a identificação e análise de pontos fortes, interesses, redes de contactos e possíveis percursos

Estas ferramentas ajudam a estruturar as conversas sem as orientar, mantendo a mentoria relacional, reflexiva e adaptável.

Materiais orientadores para a Segurança, Proteção e Confidencialidade

Orientações claras contribuem para relações de mentoria seguras e profissionais. Estes materiais descrevem:

- Funções e responsabilidades das mentoras, mentorandas e coordenadores
- Canais de comunicação adequados e frequência
- Limites profissionais e normas éticas
- **Procedimentos para responder a preocupações relacionadas** com o bem-estar ou a segurança das mentorandas.

O facto de estas orientações estarem documentadas e acessíveis reforça a confiança, protege todos os participantes e ajuda os mentores a lidar com situações delicadas de forma segura e responsável.

Modelos para Monitorização, Avaliação e Aprendizagem

Os materiais de avaliação apoiam a aprendizagem e a **reflexão** não como forma de julgamento. São utilizados em diferentes momentos do ciclo de mentoria. Entre as ferramentas mais comuns incluem-se:

- Questionários de reflexão antes e após o programa de mentoria
- Registos das sessões para identificar e monitorizar temas, objetivos e ações de acompanhamento
- Modelos de monitorização de objetivos SMART
- Modelos qualitativos de "histórias de mudança" que capturam *insights* e momentos significativos

Estes materiais integram-se no quadro mais amplo de **Monitorização, Avaliação e Aprendizagem** (descritas no capítulo 5) e ajudam os coordenadores e as instituições a identificar padrões, pontos fortes e áreas a melhorar.

Sabia que?

Embora o STAR Girls forneça um conjunto comum de materiais essenciais, todos os modelos foram concebidos para serem **adaptáveis**. Os países, as instituições e os coordenadores são encorajados a adaptar a linguagem, os exemplos e os formatos de forma a adequá-los aos seus sistemas educativos, contextos culturais e requisitos legais.

O que se mantém constante é:

- O alinhamento com os princípios da mentoria STAR
- O respeito pela autonomia e pela experiência de vida da mentoranda
- O compromisso com práticas éticas e proteção de dados.

Este equilíbrio garante a coerência a nível europeu como uma apropriação local significativa, potenciando **a sustentabilidade do programa a longo prazo**.

Ao reduzir a dependência do conhecimento informal ou da experiência individual, os materiais ajudam a transformar a mentoria STAR numa metodologia ***transferível*** e ***replicável***, em vez de uma atividade pontual.



Capítulo 7

Formação de Mentores

A qualidade da mentoria STAR depende da qualidade da presença da mentora. Por esta razão, o projeto investe na **formação de mentores** - não para os transformar formadores ou conselheiros, mas para os ajudar a desenvolver a consciência relacional e contextual necessária para apoiar as jovens de forma eficaz. Ao mesmo tempo, a mentoria não é moldada apenas pela mentora; mas um processo mútuo no qual a mentoranda também contribui ativamente para a construção de uma relação significativa e mutuamente benéfica.

7.1. Estrutura da Formação

A formação de mentores STAR decorre particularmente a dois níveis:

Formação Transnacional

Para proporcionar uma base europeia comum, as mentoras selecionadas aprendem sobre os princípios do programa e as **cinco competências**:

1. Entusiasmo

Apoiar as mentoras a trazerem energia positiva para as conversas e a manterem-se recetivos à aprendizagem. As mentoras ajudam as mentorandas a sentirem-se motivadas e confiantes à medida que exploram as áreas técnicas e da energia limpa.

2. Trabalho Colaborativo

Potenciar a capacidade de colaborar de forma respeitosa e eficaz com os outros e enfatizar a responsabilidade partilhada e o apoio mútuo.

3. Compaixão

Representando a dimensão empática e centrada no ser humano, esta dimensão favorece o reconhecimento de emoções e a escuta ativa.

4. Determinação

Representando a perseverança e o empenho, nesta dimensão as mentoras dão o seu exemplo como forma de gestão dos desafios do setor. No processo de mentoria, as mentorandas desenvolvem confiança ao lidar com dúvidas sobre si próprias e das suas capacidades, particularmente em contextos de aprendizagem e profissionais dominados pelo género masculino.

5. Inteligência

Representando o pensamento crítico e consciência contextual, esta dimensão ajuda as mentoras a compreender os sistemas, a reconhecer padrões e a orientar as mentorandas nas diversas opções do EFP na área da energia limpa e renovável.

Formação Nacional

Cada país adapta a formação ao seu próprio sistema de ensino e formação profissional e às realidades do mercado de trabalho. As mentoras trabalham com cenários e histórias específicos do setor, que refletem as experiências vividas pelas jovens mulheres na sua região e no seu contexto cultural.

7.2. Conteúdo da Formação

1. Consciência de género e interseccionalidade

As mentoras exploram a forma como as normas e os preconceitos de género moldam as experiências das jovens mulheres em áreas técnicas. Aprendem a reconhecer *realidades interseccionais*, tais como a classe social, a raça, o contexto migratório ou as responsabilidades de cuidados, e a forma como estas influenciam o acesso às oportunidades.

2. Técnicas de *coaching* e comunicação

As mentoras praticam a comunicação não diretiva, a escuta atenta, a sensibilidade e a capacidade de criar espaço para o silêncio. Aprendem a responder à resistência, à incerteza ou a momentos emocionais sem assumir o controlo nem exercer pressão.

3. Orientação profissional na formação profissional e na energia limpa

As mentoras adquirem conhecimentos sobre os percursos de formação profissional, as oportunidades do setor e a diversidade de funções nas áreas da energia limpa. Aprendem a partilhar as suas próprias histórias de uma forma realista e que apoie a mentoranda.

4. Segurança, limites e ética relacional

As mentoras exploram como criar segurança psicológica e manter limites; aprendem a reconhecer quando é necessário encaminhar a mentoranda; e recebem ferramentas para abordar temas sensíveis com cuidado e respeito. É também dada atenção explícita tanto ao início como ao fim da relação de mentoria. **Os mentores aprendem a criar um início seguro e ponderado, bem como a orientar um fim respeitoso e intencional**.

7.3. Avaliação da Mentoria

A avaliação é um momento de reflexão. Os mentores relembram as suas conversas e os sinais que captaram ao longo do percurso. Anotam o que lhes chamou a atenção e exploram perguntas orientadoras que os ajudam a compreender o que funcionou e o que não funcionou, além de trocarem experiências com os colegas durante a **intervisão**. Os coordenadores oferecem feedback sempre que necessário e ajudam os mentores a identificar padrões que lhes possam ter escapado.

Para apoiar este ritmo de reflexão, são utilizados **formulários de avaliação antes, durante e após o período de mentoria**, a ser preenchidos pelos grupos de mentoras e mentorandas. Estes formulários ajudam a registar as expectativas e a monitorizar a qualidade da relação à medida que esta se desenvolve. No final, documentam o impacto e os resultados de aprendizagem. As perceções recolhidas de ambas as partes proporcionam uma visão rica e equilibrada do processo de mentoria. Todos os resultados serão analisados de perto e integrados no documento de orientação final. Assim, garante-se que o programa evolua de forma baseada em evidências, assente em experiências vividas e padrões recorrentes.

Desta forma, **a avaliação torna-se uma parte natural do ritmo da mentoria**. Uma forma de as mentoras aprofundarem a sua prática e a se manterem intimamente ligados ao cerne relacional do programa.

Sabia que?

O nosso programa potencia o desenvolvimento profissional contínuo.
A mentoria não é algo que se domine da noite para o dia; é uma competência que se desenvolve através da **experiência e da reflexão**.

A partir de grupos de interrvisão e trocas de ideias e experiências com outros membros, as mentoras mantêm-se curiosas em relação aos desenvolvimentos nos setores técnico e das energias limpas; e continuam a aprender sobre a interseccionalidade e as diferentes realidades que as jovens podem enfrentar.

As mentoras STAR também praticam a arte de contar as suas próprias histórias com honestidade e subtileza, a partir do nosso programa. Mantêm-se em diálogo com os **coordenadores**, que os ajudam a refletir sobre o que observam nas suas sessões.

Através desta aprendizagem contínua, as mentoras mantêm-se com os pés no chão, ***conscientes*** e ***atentas*** às necessidades em constante evolução das jovens que apoiam.



Capítulo 8

Replicação e Sustentabilidade do Programa

O programa de mentoria STAR foi deliberadamente concebido para ser mais do que uma intervenção baseada num projeto. Desde a sua conceção, a metodologia foi desenvolvida para apoiar a adoção, a **integração institucional** e a sustentabilidade a longo prazo no âmbito dos sistemas de EFP. Isto garante que o programa possa continuar a ter impacto para além do período do projeto e em diversos contextos nacionais e locais.

Em vez de introduzir a mentoria como uma iniciativa isolada ou temporária, o programa STAR alinha-se estreitamente com os **mandatos em vigor das instituições de EFP**, que incluem aspetos relacionados com a *orientação dos alunos*, as *políticas de inclusão e igualdade*, a *orientação profissional*, a *cooperação com entidades empregadores* e o *apoio à transição para o mercado de trabalho*. Ao associar a mentoria a estas responsabilidades já existentes, a mentoria STAR reduz a dependência de estruturas de financiamento externas e aumenta a probabilidade de a mentoria se tornar parte integrante da prática educativa regular.

A metodologia fornece um quadro claro, mantendo-se, simultaneamente, suficientemente flexível para ser integrada em:

- Políticas de orientação e mentoria
- Sistemas de apoio aos alunos ou de bem-estar
- Trajetórias de aprendizagem extracurriculares
- Estratégias de igualdade e diversidade
- Parcerias com empregadores do setor

Esta abordagem permite que as instituições adotem a mentoria STAR sem necessidade de uma reestruturação fundamental da sua organização, potenciando a sua capacidade de apoiar a entrada, permanência e desenvolvimento de jovens mulheres em percursos técnicos e da energia limpa e renovável.

Assim, o STAR Girls contribui para uma transição ecológica sustentável e inclusiva, na qual os sistemas educativos reconhecem e cultivam ativamente os talentos das raparigas e das jovens como contribuintes essenciais para a futura força de trabalho da Europa.

8.1. Mecanismos de Sustentabilidade

1. Incorporar a mentoria nas estruturas organizacionais

A sustentabilidade a longo prazo depende da incorporação da mentoria nas rotinas e funções organizacionais. O programa STAR foi concebido para **trabalhar com os profissionais já existentes**, em vez de recorrer a especialistas externos. Os mentores, professores, coordenadores institucionais e profissionais de orientação de

carreira assumem um papel fundamental, sendo apoiados por formação, ferramentas e mecanismos de avaliação reflexiva.

Definições claras de funções, **processos documentados** e padrões de qualidade partilhados garantem a continuidade, mesmo quando há mudanças na equipa institucional. Com o tempo, a mentoria torna-se menos dependente de figuras-chave individuais e mais enraizada na forma de trabalhar da instituição. Esta institucionalização reforça a resiliência e a escalabilidade.

Assim, o programa STAR contribui para uma mudança mais estrutural, influenciado **culturas organizacionais, práticas profissionais e ligações setoriais** através de:

- Uma maior sensibilização para as barreiras de género e interseccionais
- Estabelecimento de laços mais fortes entre os setores da educação e das energias renováveis
- Redes mais amplas de modelos a seguir que continuam a inspirar novas gerações
- Melhoria de procedimentos para a inclusão nos ambientes de aprendizagem nas áreas técnicas

2. Reforço de competências e aprendizagem profissional

Um pilar central da sustentabilidade no âmbito do programa STAR é o reforço de capacidades. A *formação de mentores*, o *apoio aos coordenadores nacionais* e a *aprendizagem entre pares* não são tratados como atividades pontuais, mas sim como parte de um processo contínuo de aprendizagem profissional. As participantes desenvolvem competências em mentoria relacional, orientação sensível às questões de género, consciência intercultural e pensamento sistémico.

Através da reflexão e avaliação contínuas, as instituições desenvolvem conhecimentos especializados internos que lhes permitem adaptar, aperfeiçoar e expandir as atividades de mentoria de forma independente. Esta capacidade crescente apoia tanto a garantia de qualidade como a apropriação a longo prazo da metodologia.

3. Adaptabilidade em diferentes contextos e escalas

A mentoria combina uma base europeia comum com uma forte flexibilidade contextual. Os princípios fundamentais, tais como a mentoria centrada na relação, a proteção, a equidade e a aprendizagem reflexiva, mantêm-se consistentes, enquanto a **implementação prática pode ser ajustada às condições locais**.

As instituições podem adaptar a metodologia de diferentes formas:

- Começando com pequenos grupos-piloto e expandindo gradualmente

- Concentrando-se em programas específicos ou setores técnicos
- Integrando a mentoria com estágios, projetos setoriais ou orientação profissional
- Adaptando os formatos de mentoria (mentoria individual, em grupo, híbrida ou em rede).

Este modelo modular permite que as instituições adaptem o programa de acordo com a sua *capacidade, prioridades* e *recursos disponíveis*, aumentando a viabilidade e a sustentabilidade.

4. Procedimentos baseados em evidência e alinhamento com o contexto político

Os procedimentos de monitorização, avaliação e aprendizagem do programa STAR são essenciais para sustentar e legitimar a abordagem definida. Através da recolha de dados qualitativos e quantitativos ao longo do tempo, as instituições podem demonstrar o impacto, identificar padrões de aprendizagem e melhorar continuamente a implementação.

Os resultados da avaliação também apoiam o diálogo estratégico com o corpo de gestão institucional, decisores políticos e potenciais organismos financiadores, uma vez que contribuem para debates mais amplos sobre a igualdade de género, o desenvolvimento de competências e a inclusão no âmbito da transição ecológica.



Capítulo 9

Conclusão

O programa STAR oferece uma **resposta estruturada**, mas **humana**, a um dos principais desafios que a educação e formação profissional enfrentam atualmente na Europa: garantir que a transição ecológica não seja apenas eficaz do ponto de vista técnico, mas também socialmente inclusiva. À medida que os setores da energia limpa e renovável continuam a expandir-se, torna-se cada vez mais urgente a necessidade de *envolver*, *reter* e *capacitar* raparigas e jovens mulheres em percursos técnicos.

Este manual delineou uma abordagem de mentoria que coloca as **relações**, a **experiência vivida** e a **consciência do sistema** no seu cerne. Em vez de tratar a mentoria como uma atividade suplementar ou uma intervenção de curto prazo, o programa posiciona a mentoria como uma prática educativa significativa que apoia o desenvolvimento da *identidade,* a *confiança* e a *autonomia*. Ao basear a mentoria na teoria relacional, na **prática baseada em evidências** e na conceção conjunta com educadores, mentoras e jovens mulheres, a metodologia responde tanto às necessidades de desenvolvimento individual como às barreiras estruturais existentes nos sistemas educativos e no mercado de trabalho.

Um dos principais pontos fortes da nossa abordagem reside no equilíbrio entre coerência e **flexibilidade**. A metodologia proporciona um quadro europeu comum com princípios, funções, salvaguardas e normas de qualidade claros, permitindo simultaneamente que as instituições e os países adaptem a sua implementação aos seus sistemas específicos de EFP, contextos culturais e realidades do mercado de trabalho. Isto garante a relevância, a apropriação e a viabilidade em contextos diversos.

Igualmente importante é o foco do programa na promoção da sua continuidade para além do período do projeto. Ao **integrar a mentoria nas estruturas institucionais existentes**, ao **investir no reforço de capacidades** e ao integrar a monitorização, a avaliação e a aprendizagem na prática quotidiana, o programa promove um impacto a longo prazo que vai além das relações individuais de mentoria. A metodologia permite que as instituições de EFP reforcem *culturas inclusivas*, aprofundem a *colaboração* com os setores da energia limpa e continuem as atividades de mentoria após o fim do ciclo de vida do projeto.

Em última análise, a nossa mentoria não se resume apenas a aumentar os números de participação ou a dar resposta à escassez de competências. Trata-se de criar ambientes de aprendizagem nos quais as raparigas e as jovens se sintam valorizadas, apoiadas e capazes de se **imaginarem como futuras profissionais** em áreas técnicas e de energia limpa. Ao valorizar as relações, reconhecer a diversidade de experiências e abordar as barreiras sistémicas, a metodologia de mentoria STAR contribui para uma transição verde mais inclusiva e equitativa.

Este manual convida **educadores, mentores, instituições de educação e formação profissional, bem como decisores políticos** a envolverem-se na mentoria como uma ferramenta poderosa para a mudança educativa e social — e a continuarem a aprender, a adaptar-se e a construir relações que apoiem a próxima geração de mulheres que moldam o futuro sustentável da Europa.

Anexos

Formulário de Inscrição para Mentorandas

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO - MENTORANDAS

Para te conhecer melhor e saber o que é importante para ti.

INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome	
Email	
Número de Telemóvel	
Idade	
Área de Formação e Escolaridade	

QUAIS SÃO AS TUAS ÁREAS DE INTERESSE?

Por exemplo: disciplinas escolares, tecnologia, sustentabilidade, energias renováveis, ...

OS TEUS OBJETIVOS

O que gostarias de explorer ou aprender no processo da mentoria?

EM QUE ÁREA GOSTARIAS DE RECEBER APOIO OU SABER MAIS?

Por exemplo: escolher um curso, ganhar confiança, explorar opções de carreira ou desenvolver competências práticas.

JÁ TIVESTE ALGUMA EXPERIÊNCIA COM *COACHING*, MENTORIA OU ORIENTAÇÃO?

☐ Sim

☐ Não

SE SIM, O QUE GOSTARIAS DE PARTILHAR SOBRE ISSO?

Partilha apenas o que considerares relevante e com o que te sentes à vontade.

OS TEUS PONTOS FORTES

Reflete sobre o que já consegues fazer e o que te parece mais difícil.

EM QUE ÁREAS TE DESTACAS E ESTÁS MAIS ORGULHOSA?

Na escola, em casa, numa equipa ou noutras atividades.

HÁ ALGUMA COISA QUE TE PARECE DIFÍCIL NESTE MOMENTO E QUE GOSTARIAS DE ABORDAR NA MENTORIA?

Isto pode estar relacionado com a escola, com a vida pessoal ou com a autoconfiança ou as escolhas.

PREFERÊNCIAS DE MENTORIA

Ajude-nos a adaptar a relação de mentoria às tuas necessidades.

QUANDO É QUE, NORMALMENTE, ESTÁS DISPONÍVEL PARA SESSÕES DE MENTORIA?

Por favor, indica dias da semana e horários que preferes.

O QUE ESPERAS GANHAR EM TER UMA MENTORA QUE TE ACOMPANHA?

Reflete sobre expectativas, objetivos ou necessidades práticas que gostarias de ver abordadas no processo de mentoria.

PRIVACIDADE E AUTORIZAÇÃO

As tuas informações e a tua participação: tu decides.

PARTICIPAÇÃO E PRIVACIDADE

As tuas respostas serão utilizadas exclusivamente para apoiar o teu processo de mentoria e para garantir uma boa correspondência com a mentora selecionada.

Os teus dados serão tratados com cuidado e em conformidade com as regras do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia.

Podes sempre:
- Perguntar quais as informações que serão armazenadas
- Solicitar alterações
- Solicitar a eliminação dos teus dados, sempre que tal seja legalmente possível.

AUTORIZAÇÃO DA MENTORANDA

Compreendo o objetivo deste programa de mentoria e concordo em participar de forma aberta e respeitosa.

Nome	
Data	
Assinatura	

No caso de menores, a participação requer o consentimento dos pais ou do tutor.

Anexos

Código de Conduta e Privacidade para Mentorandas

CÓDIGO DE CONDUTA DA MENTORANDA

O que pode esperar e o que esperamos de ti.

BEM-VINDA AO PROGRAMA DE MENTORIA STAR

Este programa de mentoria é um espaço seguro e acolhedor onde poderás:

- Explorar os teus interesses, objetivos e possibilidades académicas e profissionais futuras
- Fazer perguntas, refletir e dar sentido às tuas experiências
- Aprender com alguém que detém mais experiência, de forma respeitosa

Este guia foi desenhado para que todos se sintam à vontade, seguros e respeitados no processo de mentoria.

O QUE PODES ESPERAR DA TUA MENTORA

A tua mentora vai:

- Ouvir-te com respeito e atenção
- Levar-te a sério e tratar-te justamente
- Criar um espaço seguro e sem julgamentos
- Respeitar os teus limites pessoais
- Apoiar a tua aprendizagem e ritmo de desenvolvimento
- Manter as tuas informações confidenciais, exceto quando a tua segurança ou de outrem estiver em risco

O QUE PEDIMOS AOS MENTORANDOS

Como mentoranda, concordas em:

- Tratar a tua mentora com respeito e honestidade
- Partilhar apenas aquilo que te sintas à vontade para
- Estar aberta à reflexão, ao feedback e à aprendizagem
- Manifestar-te se algo não te parecer correto ou adequado
- Utilizar as reuniões para cumprir os objetivos acordados no programa
- Cumprir com as regras de aomunicação acordadas

ORIENTAÇÕES PARA A SEGURANÇA E PRIVACIDADA

Acordos claros protegem a mentoranda e a mentora em simultâneo.

COMUNICAÇÃO RESPEITOSA E SEGURA

Para garantir que o processo de mentoria é seguro para todos:

- Usa apenas os canais de Comunicação acordados no programa / com a tua mentora
- Aceita encontros apenas em locais previamente aprovados e seguros
- Não entres em contacto através de redes sociais privadas, a não ser que consentimento tenha sido dado nesse sentido
- Não troques presentes, dinheiros ou favores pessoais.

DADOS PESSOAS E PRIVACIDADE (RGPD)

A tua privacidade é importante:

- Os dados pessoais serão utilizados apenas para fins da mentoria
- A tua informação pessoal não será partilhada fora do programa sem autorização
- As fotografias, vídeos ou gravações serão sempre acompanhadas por autorização de consentimento
- As mentorandas e os seus pais/tutores podem perguntar quais os dados serão armazenados no processo de mentoria
- As mentorandas podem solicitar correções ou a eliminação dos seus dados pessoais.

BEM-ESTAR E SEGURANÇA

O teu bem-estar vem primeiro:

- Fala com a tua mentora ou com o coordenador nacional, caso a tua segurança esteja em risco, te sintas desconfortável ou preocupada.
- As mentoras só podem partilhar informação pessoal quando a segurança da mentoranda ou de outros encontra-se em risco.
- Pedir ajuda é um ponto forte, não um problema.

A TUA VOZ E CONSENTIMENTO

A mentoria deve ser sempre feita num ambiente de respeito, de forma voluntária e segura.

A TUA VOZ IMPORTA

O programa de mentoria assenta na participação e no respeito:

- Aqui, tens o direito de ser ouvida
- Podes fazer perguntas ou dar a tua opinião
- Podes falar com o coordenador nacional sobre a possibilidade de alterar ou interromper a tua participação
- Nunca és obrigada a continuar se desejares retirar a tua participação

CONSENTIMENTO E AUTORIZAÇÃO DA MENTORANDA

Compreendo o que este programa de mentoria implica e o que se espera de mim.
Concordo em participar de forma respeitosa e em comunicar abertamente sempre que necessário.

Nome	
Data	
Assinatura	

No caso de menores, o presente acordo está sujeito ao consentimento dos pais ou dos tutores respetivos.

Anexos

Código de Conduta e Privacidade para Mentoras

CÓDIGO DE CONDUTA PARA MENTORAS

Conduta profissional, privacidade e limites seguros.

COMO MENTORA, CONCORDA COM OS SEGUINTES TERMOS:

- Respeitar o ritmo, as escolhas e a autonomia da mentoranda
- Agir de forma profissional, responsável e atenciosa
- Criar um espaço acolhedor, inclusivo e isento de julgamentos
- Comunicar apenas através dos canais acordados no âmbito do programa ou nos termos acordados com a mentoranda e seus pais/tutores
- Oferecer incentivo e orientação, não terapia nem tratamento
- Partilhar preocupações ou dúvidas com o coordenador do programa, evitando a partilha de informação pessoal da mentoranda (a não ser com o devido consentimento).

Nunca se espera que as mentoras enfrentem situações difíceis sozinhas.

DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE (RGPD)

Tratamos os dados pessoais com cuidado e transparência.

- Use os dados pessoais das mentorandas apenas para fins de orientação e do programa
- Não guarde dados pessoais das mentorandas em telemóveis ou computadores particulares ou sem segurança devida.
- Não partilhe informações fora do âmbito do programa sem autorização das mentorandas e dos respetivos pais/tutores
- As fotografias, gravações ou vídeos requerem o consentimento por escrito dos pais ou tutores
- Utilize ferramentas de comunicação digital seguras e previamente acordadas
- Comunique imediatamente qualquer incidente ou preocupação relacionada com a segurança da mentoranda ou de outrem.

LIMITES CLAROS E SEGUROS

- Mantenha o contacto físico neutro e adequado
- Encontre-se com as mentorandas apenas em locais aprovados, consentidos e seguros
- Não entre em contacto através de contas privadas nas redes sociais
- Não ofereça nem aceite dinheiro, presentes ou favores pessoais
- Não marque/aceite encontros privados fora do âmbito do programa

PRÁTICAS SEGURAS E DECLARAÇÃO DA MENTORA

Em caso de dúvida, contacte o coordenador do programa e siga os procedimentos indicados.

BEM-ESTAR, PROTEÇÃO E SINALIZAÇÃO

Se algo não te parecer bem, leva isso a sério.

- Partilhe imediatamente com o coordenador quaisquer preocupações relacionadas com a segurança, o bem-estar emocional, o bullying ou situações de risco.
- Não investigue nem tente resolver problemas graves por conta própria
- Siga sempre os procedimentos de proteção indicados pela coordenação local
- Encare as preocupações manifestadas como uma atitude responsável e atenciosa, e não como um fracasso pessoal.

DOCUMENTAÇÃO E RETENÇÃO DE DADOS

- Registe as sessões apenas no sistema oficial de acompanhamento acordado
- Não guarde notas privadas fora deste sistema
- Elimine os dados pessoais quando o programa terminar, em conformidade com as políticas de conservação de dados da União Europeia.

DECLARAÇÃO DA MENTORA

Confirmo que li e compreendi este código de conduta e as diretrizes de privacidade e concordo em agir em conformidade com os mesmos.

Nome	
Data	
Assinatura	

Anexos

Formulário de Avaliação para Mentorandas

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - MENTORANDAS

Obrigado pela sua participação. Os seus comentários ajudam a melhorar edições futuras.

INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome	
Mentora	
Data	

SOBRE A TUA EXPERIÊNCIA

Em geral, como avalias o teu nível de satisfação com o programa de mentoria?

- ☐ Muito satisfeita
- ☐ Satisfeita
- ☐ Neutra
- ☐ Pouco satisfeita
- ☐ Muito insatisfeita

Sentiste-te à vontade para falar com a tua mentora?

- ☐ Sempre
- ☐ A maior parte do tempo
- ☐ Por vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

Por favor explica a tua resposta ou dá exemplos concretos.

EXPERIÊNCIA E APRENDIZAGEM

Pensa nas conversas, no apoio e nas mudanças que observaste durante o programa.

A tua mentora ouviu-te e levou a sério as tuas ideias e preocupações?

- ☐ Muito satisfeita
- ☐ Satisfeita
- ☐ Neutra
- ☐ Pouco satisfeita
- ☐ Muito insatisfeita

Com que frequência te encontravas ou comunicavas com o teu mentor?

- ☐ Semanalmente
- ☐ A cada duas semanas
- ☐ Mensalmente
- ☐ Menos que uma vez por mês
- ☐ Variável

Na tua perspetiva, o programa ajudou-te a tomar decisões a nível educativo e profssional?

- ☐ Bastante
- ☐ Muito
- ☐ Até certo ponto
- ☐ Um pouco
- ☐ Pouco ou ainda não

Que mudança ou evolução pessoal notaste?

COMPETÊNCIAS E RELAÇÃO COM A MENTORA

Seleciona todas as opções que se aplicam e acrescente os teus próprios exemplos, sempre que for útil.

Que competências ou qualidades tuas melhoraram mais no processo da mentoria?

- ☐ Autoconfiança
- ☐ Comunicação
- ☐ Trabalho em equipa / trabalho colaborativo
- ☐ Liderança
- ☐ Resolução de problemas
- ☐ Planeamento de carreira
- ☐ Técnicas de estudo
- ☐ Gestão de tempo
- ☐ Outras: _____

Sentes-te mais confiante em relação aos teus estudos futuros ou à tua carreira?

- ☐ Muito mais confiante
- ☐ Mais confiante
- ☐ Mais ou menos o mesmo nível de confiante
- ☐ Menos confiante
- ☐ Estou ainda a perceber

Achas que a tua mentora era a profissional certa para ti?

- ☐ Sim, definitivamente
- ☐ Na sua maioridade
- ☐ Parcialmente
- ☐ Não necessariamente
- ☐ Não

O que fez com que a correspondência mentora-mentoranda corresse bem, ou o que poderia ter sido diferente?

ATIVIDADES E PERSPETIVAS PARA O FUTURO

Diz-nos o que foi útil e se o formato do programa foi adequado.

Qual foi a lição mais valiosa que aprendeste com o tua mentora?

As atividades foram interessantes e relevantes para ti?

- ☐ Muito relevantes
- ☐ Relevantes
- ☐ Neutras
- ☐ Pouco relevantes
- ☐ Nada relevantes

A duração do programa foi adequada para ti?

- ☐ Muito curto
- ☐ Na duração certa
- ☐ Muito longo

Recomendarias o programa a outros jovens?

- ☐ Sim, definitivamente
- ☐ Provavelmente
- ☐ Talvez
- ☐ Pouco provável
- ☐ Definitivamente não

VISÃO GERAL

Os comentários abertos ajudam-nos a perceber o que foi importante e o que deve mudar.

Qual foi a melhor parte do programa?

O que poderíamos melhorar para os futuros participantes?

Há mais alguma coisa que gostarias de partilhar connosco?

REFLEXÃO FINAL

Compara como te sentias antes do programa com a forma como te sentes agora.

1. Antes do programa, sentia-me confiante em relação ao meu futuro.

☐ Concordo Fortemente

☐ Concordo

☐ Neutro

☐ Discordo

☐ Discordo Fortemente

2. Depois do programa, sinto-me mais confiante em relação ao meu futuro.

☐ Concordo Fortemente

☐ Concordo

☐ Neutro

☐ Discordo

☐ Discordo Fortemente

Numa frase: O que é que este programa de mentoria significou para ti?

Obrigada por partilhares a tua experiência!

Anexos

Formulário de Avaliação para Mentoras

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - MENTORAS

Obrigado pela sua contribuição. As suas reflexões ajudam a reforçar as futuras edições do programa STAR.

INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome	
Mentoranda	
Data	

SOBRE A SUA EXPERIÊNCIA DE MENTORIA

Em geral, como avalias o teu nível de satisfação com o programa de mentoria?

- ☐ Muito satisfeita
- ☐ Satisfeita
- ☐ Neutra
- ☐ Pouco satisfeita
- ☐ Muito insatisfeita

O programa correspondeu às suas expectativas?

- ☐ Excedeu as expetativas
- ☐ Correspondeu às expetativas
- ☐ Correspondeu parcialmente
- ☐ Não correspondeu

Como classificaria a organização em geral do programa de mentoria?

- ☐ Excelente
- ☐ Boa
- ☐ Adequada
- ☐ Precisa melhoria
- ☐ Má

RELAÇÃO MENTORA-MENTORANDA

Reflexão sobre a correspondência, a comunicação e a participação.

Sentiu que havia uma boa compatibilidade entre si e a sua mentoranda?

- ☐ Sim, definitivamente
- ☐ Na sua maioridade
- ☐ Parcialmente
- ☐ Nem por isso
- ☐ Não

Sentiu-se à vontade para falar com a sua mentoranda?

- ☐ Sempre
- ☐ A maior parte do tempo
- ☐ Por vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

Qual foi o nível de envolvimento da sua mentoranda durante o programa?

- ☐ Muito envolvida
- ☐ Envolvida
- ☐ Envolvida com frequência
- ☐ Raramente
- ☐ Nada envolvida

Na sua perceção, que principais fatores contribuíram para o sucesso da relação de mentoria?

APOIO E PREPARAÇÃO

Diga-nos se a informação, a orientação e o apoio prestados pelos coordenadores nacionais corresponderam às suas necessidades.

Recebeu informações e orientações suficientes antes de começar o processo de mentoria?

- ☐ Sim, totalmente
- ☐ Sim, na maior parte das situações
- ☐ Parcialmente
- ☐ Não o suficientes
- ☐ Não

Quão úteis foram as sessões de formação para mentores e os materiais disponibilizados?

- ☐ Muito úteis
- ☐ Úteis
- ☐ Neutros
- ☐ Pouco úteis
- ☐ Não foram úteis

Sentiu-se suficientemente apoiado pelos coordenadores nacionais e equipa de mentores?

- ☐ A todo o momento
- ☐ Na maior parte do tempo
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

Que tipo de apoio ou recursos adicionais a teriam ajudado? Indique exemplos concretos.

IMPACTO NA MENTORANDA

Partilhe as mudanças e os resultados que observou ao longo do percurso de mentoria.

Considera que a seu mentoranda beneficiou da relação de mentoria?

- ☐ Bastante
- ☐ Muito
- ☐ Parcialmente
- ☐ Um pouco
- ☐ Ainda não

Em que áreas é que a seu mentoranda registou maiores melhorias?

- ☐ Autoconfiança
- ☐ Orientação profissional
- ☐ Aspirações académicas
- ☐ Competências de comunicação
- ☐ Competências de liderança
- ☐ Resolução de problemas
- ☐ Motivação
- ☐ Capacidade de estabelecer contactos
- ☐ Outras: _____

Que mudanças positivas observou na seu mentoranda? Indique exemplos concretos, quando apropriado.

DESENVOLVIMENTO COMO MENTORA

Reflexione sobre o que aprendeu a nível pessoal e profissional nesta jornada.

Na sua perceção, a mentoria STAR contribuiu para o seu desenvolvimento pessoal ou profissional?

- ☐ Bastante
- ☐ Muito
- ☐ Parcialmente
- ☐ Um pouco
- ☐ Ainda não

De que forma é que cresceu ou aprendeu enquanto mentora? Indique exemplos, quando apropriado.

Que competências ou ideias relacionadas com a mentoria vais levar contigo?

ESTRUTURA DO PROGRAMA

Reflita sobre o impacto da duração, o ritmo e as atividades na relação de mentoria.

A duração do programa foi adequada para a relação e objetivos estabelecidos?

- ☐ Muito curto
- ☐ Na duração certa
- ☐ Muito longo

A frequência das reuniões de mentoria foi adequada para a relação e objetivos estabelecidos?

- ☐ Demasiado frequentes
- ☐ Na medida certa
- ☐ Não suficientemente frequentes
- ☐ Foi variável; mediante disponibilidade.

Quais foram as atividades ou os aspetos do programa que se revelaram mais valiosos? Indique exemplos.

PARTICIPAÇÕES FUTURAS

Diga-nos se voltaria a ser mentora ou se recomendaria essa função a outras pessoas.

Participaria como mentora numa futura edição?

- ☐ Sim, definitivamente
- ☐ Provavelmente sim
- ☐ Talvez
- ☐ Provavelmente não
- ☐ Definitivamente não

Recomendaria a um colega tornar-se mentor?

- ☐ Sim, definitivamente
- ☐ Provavelmente sim
- ☐ Talvez
- ☐ Provavelmente não
- ☐ Definitivamente não

Na sua perceção, o que teria feito o programa de mentoria funcionar melhor? Elabore recomendações.

REFLEXÃO FINAL

Regista o momento ou a conquista que mais marcou a tua trajetória como mentora.

Olhando para trás, qual foi o momento ou a conquista mais marcante?

Existe mais alguma coisa que gostaria de partilhar com a equipa STAR Girls?

Obrigado por apoiar a próxima geração de profissionais!

Anexos

Ficha de Acompanhamento para Mentoras

FICHA DE ACOMPANHAMENTO

Um guia de abordagem discreta. Deixe que sejam as prioridades do mentorado a ditar o rumo.

FAZER • REFLETIR • ADAPTAR

Mentoranda		**Mentora**	
Data		**No. da sessão**	
Formato	☐ Presencial ☐ Online ☐ Grupo	**Fase da mentoria**	☐ Conexão ☐ Exploração ☐ Ação

RITMO DA SESSÃO

1

1. VERIFICAÇÃO — Como estás hoje? — **5-10 min**

Notas: _____

2

2. EXPLORAÇÃO — O que é mais importante neste momento e que nos devemos focar? — **15-20 min**

Notas: _____

3

3. DEFINIÇÃO — Qual é um passo pequeno, concreto e exequível que podemos fazer? — **10 min**

Notas: _____

4

4. PREPARAÇÃO / AÇÃO — Pesquisar, ensaiar, praticar ou criar algo em conjunto. — **20-30 min**

Notas: _____

5

5. REFLEXÃO — O que aprendemos e quais os passos que se seguem? — **10-15 min**

Notas: _____

FOCO DA SESSÃO E AÇÕES

Faça orientações de forma flexível. A experiência de vida da mentoranda continua a ser a bússola.

1. MENTORIA ORIENTADA PELA MENTORANDA

O que é que a mentoranda pretende explorar, praticar ou decidir nesta sessão?

2. PONTOS FORTES, INTERESSES, CONTEXTO

Que pontos fortes, interesses ou experiências de vida se tornaram visíveis? Que fatores contextuais são importantes?

3. CONEXÃO COM O ENSINO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL / SETOR STEM

Que percurso, função, local de trabalho, tecnologia, rede ou oportunidade foi palco da sessão ou/e se tornou mais concreto?

AÇÃO ACORDADA

Ação			
Líder	☐ Mentoranda ☐ Mentora ☐ As duas	**Data prevista da ação**	

REFLEXÃO E REGISTO DA SESSÃO

Registe apenas o que for necessário para o acompanhamento, a aprendizagem e segurança da mentoranda.

REFLEXÃO DA MENTORANDA

O que levo comigo desta sessão? O que é que me parece mais claro? O que é que quero experimentar antes de nos voltarmos a encontrar?

REFLEXÃO DA MENTORA

O que contribuiu para a ligação mentora-mentoranda e a autonomia da mentoranda? O que reparei? O que devo ajustar?

INFORMAÇÕES BÁSICAS SOBRE A SESSÃO

Principais Temas	
Objetivos abordados	
Atividade / ferramenta	☐ Questões ☐ *Storytelling* ☐ Cenários ☐ Mapeamento ☐ Outro
Ações de Acompanhamento	
Apoio Necessário	
Preocupações	☐ Nenhumas ☐ Sim – Quais? _____

PRÓXIMA SESSÃO

Data		**Duração**		**Formato**	

Anexos

Formulário de Correspondência entre Mentoras e Mentorandas

FORMULÁRIO DE CORRESPONDÊNCIA

Para os coordenadores: procurem uma correspondência ponderada com base na **adequação contextual**, e não numa correspondência perfeita.

DETALHES DE CORRESPONDÊNCIA

Coordenador		**Data**	
ID da Mentora / Nome		**ID da Mentoranda / Nome**	

PERFIL DA MENTORANDA

Objetivos de Aprendizagem	
Interesses / Ambições	
Estilo de Mentoria Preferido	☐ Acolhedor / Informal ☐ Estruturado ☐ Prático ☐ Reflexivo
Interesses no Setor	☐ Eólica ☐ Solar ☐ Armazenamento ☐ Rede Elétrica ☐ Eficiência Energética ☐ Outro
Disponibilidade	

CONTEXTO DA MENTORANDA

Circunstâncias relevantes de natureza escolar, cultural, social, de acessibilidade ou relacionadas com a vida pessoal. Registe apenas o que for necessário para a correspondência.

PERFIL E ADEQUAÇÃO DA MENTORA

Recorra ao seu discernimento profissional e documente os motivos que justificam a correspondência proposta.

PERFIL DO MENTOR

Profissão / Responsabilidades Profissionais	
Experiência no Setor	☐ Eólica ☐ Solar ☐ Armazenamento ☐ Rede Elétrica ☐ Eficiência Energética ☐ Outro
Competências / Recursos úteis para a Mentoria	☐ Escuta Ativa ☐ Definição de Objetivos ☐ Redes de Contactos ☐ Outro
Estilo de Comunicação	☐ Acolhedor / Informal ☐ Estruturado ☐ Prático ☐ Reflexivo
Disponibilidade	

AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO

Objetivos de Aprendizagem da Mentoranda e Competências/Recursos do Mentor	1 2 3 4 5 Baixo Forte	**Notas:**
Interesses partilhados ou complementares	1 2 3 4 5 Baixo Forte	**Notas:**
Estilos de Comunicação e Expetativas	1 2 3 4 5 Baixo Forte	**Notas:**
Relevância Setorial e Adequação do Perfil da Mentora	1 2 3 4 5 Baixo Forte	**Notas:**
Disponibilidade e Compromisso	1 2 3 4 5 Baixo Forte	**Notas:**
Adaptação contextual e cultural	1 2 3 4 5 Baixo Forte	**Notas:**

DECISÃO DA CORRESPONDÊNCIA E SEGUIMENTO

Uma relação sólida tem pontos em comum e diferenças suficientes para promover o crescimento.

PORQUE ESTA CORRESPONDÊNCIA PODE FUNCIONAR

Descreva os pontos em comum, as perspetivas complementares e o valor adicional para a mentoranda.

RISCOS E NECESSIDADES DE APOIO

O que poderá necessitar de esclarecimento, adaptação, apoio do coordenador ou uma verificação antecipada?

DECISÃO FINAL

Resultado	☐ Recomendado ☐ Recomendado com Apoio ☐ Em lista de espera / Em revisão ☐ Não recomendado
Lógica do Coordenador	
Apoio Necessário	☐ Chamada Inicial ☐ *Check-in* Antecipado ☐ Orientação sobre Comunicação Apropriada ☐ Outra
Data Estimada de Início	
Data da Primeira Monitorização	
Assinatura do Coordenador	

Anexos

Avaliação do Progresso para Mentorandas e Mentoras

AVALIAÇÃO DO PROGRESSO

Uma reflexão estruturada a meio do programa destinada a mentoras e coordenadores nacionais.

INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome da Mentora	
Nome da Mentoranda	
Início da Mentoria	
No. de Sessões	
Próximas Sessões	

OBJETIVOS DA MENTORIA

Descreva o principal objetivo do percurso de mentoria para a mentoranda.

QUALIDADES E COMPETÊNCIAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

Quais são os principais aspetos a trabalhar no próximo período? Por exemplo: motivação, comunicação, autoconfiança, definição de objetivos, participação ou gestão do tempo.

VISÃO GERAL DO DESENVOLVIMENTO

Compare o ponto de partida com a situação atual e acrescente as suas observações.

Área	No início da mentoria	Atualmente	Exemplos Concretos	Observações / Comentários
Autoconfiança				
Exploração / orientação profissional				
Motivação académica e profissional				
Técnicas de Estudo				
Desenvolvimento Pessoal / Crescimento				

REGISTRO DE AÇÕES DURANTE A MENTORIA

Registo de objetivos concisos, ações acordadas e observações relevantes prévios.

No.	Data	Principal Objetivo	Ações da Mentoranda	Ações da Mentora	Observações
1					
2					
3					
4					
5					

REFLEXÃO DA MENTORA

Reflita sobre o desenvolvimento observado, os obstáculos e o apoio fornecido.

QUE EVOLUÇÕES/DESENVOLVIMENTOS OBSERVOU?

Considere a autoconfiança, a motivação, a autonomia, as competências ou a participação.

QUE DESAFIOS OU OBSTÁCULOS ESTÃO A AFETAR O PROGRESSO?

Registe obstáculos contextuais ou relacionados com o programa que sejam relevantes, sem entrar em pormenores sensíveis.

QUAIS FORAM AS ATIVIDADES OU ABORDAGENS MAIS EFICAZES?

Descreva o que contribuiu para a evolução da mentoranda e porquê. Forneça exemplos concretos sempre que possível.

RELAÇÕES E APRENDIZAGEM

Analise a relação de mentoria e as abordagens que possam beneficiar de adaptações.

QUAIS FORAM AS ATIVIDADES OU ABORDAGENS MENOS EFICAZES?

O que não funcionou como esperado e o que poderia ser adaptado? Forneça exemplos concretos sempre que possível.

COMO DESCREVERIA A RELAÇÃO ATUAL DE MENTORIA?

- ☐ Excelente
- ☐ Boa
- ☐ Satisfatória
- ☐ Desafiante
- ☐ Necessita de apoio / atenção

POR FAVOR, FORNEÇA MAIS DETALHES SOBRE A RELAÇÃO DE MENTORIA

Considere aspetos como a confiança, a abertura, o envolvimento, a comunicação, entre outras. Forneça exemplos sempre que possível.

RECOMENDAÇÕES E MOMENTOS SIGNIFICATIVOS

Utilize a avaliação para apoiar a aprendizagem e a melhoria das sessões e programa.

RECOMENDARIA A UM COLEGA A EXPERIÊNCIA DE SER MENTOR?

☐ Definitivamente sim

☐ Provavelmente sim

☐ Talvez

☐ Provavelmente não

☐ Definitivamente não

COMO PODE O PROGRAMA DE MENTORIA STAR SER MELHORADO? INDIQUE RECOMENDAÇÕES.

QUAL FOI O MOMENTO OU A CONQUISTA MAIS SIGNIFICATIVA NESTE PROCESSO?

Uma reflexão sobre o percurso de mentoria até agora.

Anexos

As Seis Etapas da Mentoria

STAR GIRLS

6 PASSOS NA MENTORIA



01 Primeiro Contacto

- Clarifique o papel do mentor
- Conheça a sua mentoranda
- Prepare-se para a primeira conversa com a mentoranda
- Estabeleça expectativas e limites claros

02 Primeira Sessão



- Partilhe aspetos pessoais, quando cómodo e relevante; e, a partir daí, contrua uma relação de confiança
- Explique o programa de mentoria e os seus objetivos
- Estabeleça, em conjunto, regras claras de comunicação
- Identifique as expetativas e objetivos da mentoranda



03 Definição de Objetivos

- Formule objetivos SMART em conjunto
- Defina objetivos a curto e a longo prazo
- Identifique as necessidades de apoio da mentoranda

04 Sessões de Acompanhamento



- Procure fazer sessões regulares e periódicas
- Discuta o progresso, analise os desafios com frequência e motive a reflexão conjunta
- Ofereça orientação nas atividades e tarefas
- Apoie a sua mentoranda, encorajando ações.

05 Avaliação do Progresso

- Preencha o formulário de acompanhamento
- Reflita sobre o desenvolvimento da mentoranda, individualmente e em conjunto
- Ajuste os objetivos, se necessário, em conjunto
- Planeie momentos de feedback com a mentoranda

06 Conclusão da Mentoria

- Reflita com a sua mentoranda sobre os objetivos alcançados; e o future da mentoria
- Comemore os sucessos e os resultados alcançados
- Prepare os próximos passos e apoio final.



Partners

ΚΑΠΕ CRES

idec

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
University of the Peloponnese

ΕΒΗΕ
ΕΝΩΣΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΗΛΙΑΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

POLITEKNIKA TXORIERRI

INOVA+

P.PORTO

CIOFS-FP
FTS
Centro Italiano Opere Femminili Salesiane
Formazione Professionale

PIANOC
COLTIVA IL TUO TALENTO, CENTRA IL TUO OBIETTIVO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA

Firda

aldalan
Construimos Empleo
Enplegua Eraikitzen



Financiado pela
União Europeia

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