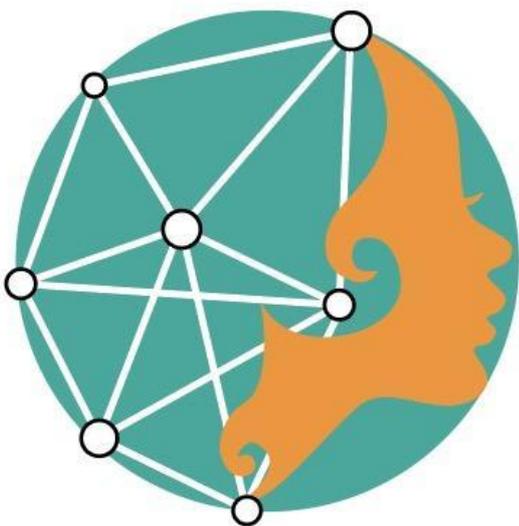


Recursos adicionais para mentores



NOW
New Opportunities
for Women

Índice

<i>Mentoring</i> para o empreendedorismo - ferramenta de avaliação de competências e de técnicas de <i>mentoring</i>	2
<i>Mentoring</i> para promover a motivação - técnicas, atividades e perguntas de <i>mentoring</i>	9
<i>Mentoring</i> para promover a motivação - técnicas, atividades e perguntas de <i>mentoring</i>	18
<i>Mentoring</i> para ativistas feministas	26
Cartas de compromisso de <i>mentoring</i> para o mentor e para a mentorada - uma ferramenta eficaz para um melhor envolvimento de ambos	32
<i>Coaching</i> através da aculturação: compreendendo o choque cultural.....	36
Capacitar-se para alcançar o amor-próprio e a autoaceitação	43
Capacitar-se para alcançar o amor-próprio e a autoaceitação	49

Mentoring para o empreendedorismo – ferramenta de avaliação de competências e de técnicas de *mentoring*

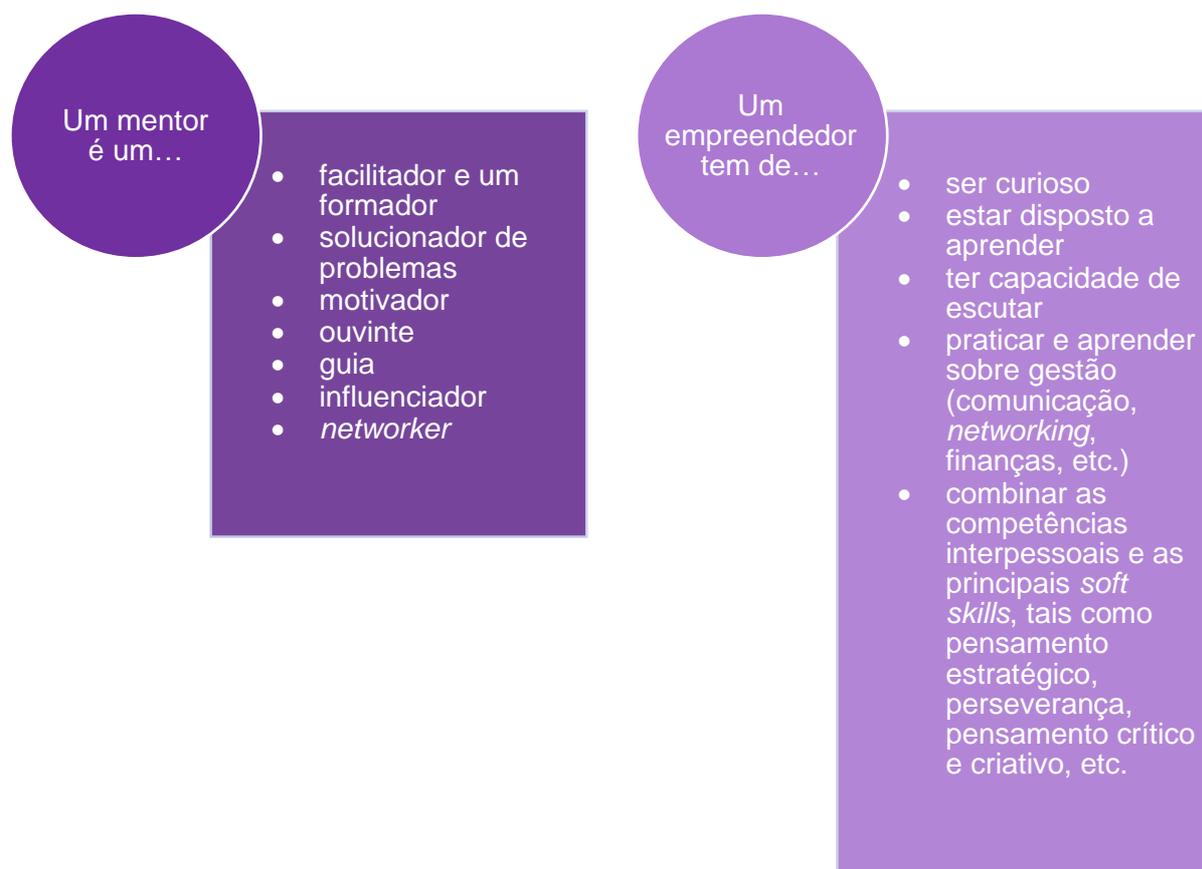
Objetivos

O recurso adicional “*Mentoring* para o empreendedorismo – ferramenta de avaliação de competências e de técnicas de *mentoring*”, produzido pela Mindshift, é parte integrante do Programa de *Mentoring* NOW. Engloba um conjunto de ferramentas que têm como objetivos:

- ☑ apoiar os mentores NOW a adquirir competências relevantes sobre *mentoring* para o desenvolvimento da mentalidade empreendedora;
- ☑ disponibilizar um conjunto de estratégias práticas e eficazes para incorporar nas suas sessões de *mentoring*, designadamente:
 - #1 ferramenta de avaliação da competência empreendedora;
 - #2 técnicas específicas de *mentoring* para aumentar as competências das mentoradas para um percurso empreendedor de sucesso.

Ferramenta de avaliação da competência empreendedora

O empreendedorismo pode ser descrito como o conjunto de competências e de comportamentos combinados que levam uma pessoa a reconhecer uma oportunidade para criar valor. O empreendedorismo e o *mentoring* apresentam um conjunto alinhado de competências e de comportamentos. Tal significa que as capacidades que definem um bom mentor são as que se esperam de qualquer mentalidade empreendedora.



O *mentoring* desempenha um papel importante no desenvolvimento de uma mentalidade empreendedora individual. Uma mentalidade empreendedora pode ser descrita como um conjunto de crenças, conhecimentos, aptidões e atitudes que impulsionam o comportamento empreendedor, ou seja, a capacidade de se apropriar, ser autodirigido, orientado para a ação, altamente envolvido, resiliente, engenhoso, orientado para a solução, curioso, criativo, etc.

O *mentoring* empreendedor não é apenas fundamental para o autoemprego ou para a criação de empresas. É também essencial para o desenvolvimento pessoal. O *mentoring* empreendedor, entendido como a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos, aptidões e atitudes para desenvolver uma mentalidade empreendedora ou uma atividade empreendedora, é essencial no *mentoring*.

O *mentoring* para uma mentalidade empreendedora não fornece respostas, mas apoia as mentoradas a identificar as perguntas certas a se colocarem. Apresenta-se, seguidamente, um conjunto de recursos e de ferramentas para o ajudar a avaliar as competências empreendedoras das suas mentoradas, ajudando-o a definir que tipo de apoio de *mentoring* necessitam.

EntreComp: Quadro Europeu de Competências para o Empreendedorismo

O EntreComp é um quadro de referência das competências para o empreendedorismo. Disponibiliza uma descrição abrangente dos conhecimentos, das aptidões e das atitudes necessárias para ser empreendedor e criar valor financeiro, cultural ou social para os outros.

O EntreComp é um quadro de 15 competências empreendedoras, estruturado em três áreas de competência – Ideias e oportunidades; Recursos; Em ação – e com a descrição do significado prático de cada competência específica. As competências são claramente definidas através de resultados de aprendizagem – o que um formando sabe, compreende e pode fazer. Os resultados de aprendizagem são mapeados em oito níveis de progressão, do principiante ao especialista.

Para uma descrição completa deste quadro de competências, aceda ao [link EntreComp¹](#) (em inglês).

IDEIAS E OPORTUNIDADES	RECURSOS	EM AÇÃO
<ol style="list-style-type: none">1. Identificação de oportunidades2. Criatividade3. Visão4. Valorização de ideias5. Pensamento ético e sustentável	<ol style="list-style-type: none">6. Autoconsciência e autoeficácia7. Motivação e perseverança8. Mobilização de recursos9. Literacia financeira e económica10. Mobilização de terceiros	<ol style="list-style-type: none">11. Tomada de iniciativa12. Planeamento e gestão13. Lidar com a incerteza, a ambiguidade e o risco14. Trabalhar com outros15. Aprender com a experiência

O EntreComp é um quadro de referência flexível que pode ser adaptado para apoiar o desenvolvimento e a compreensão da competência empreendedora em qualquer meio. Por essa razão, é um recurso que deve fazer parte das suas ferramentas.

O [EntreComp into Action: get inspired, make it happen²](#) (em inglês) constitui outra ferramenta de referência a explorar. Este guia compila ideias, recursos e ferramentas sobre como pode explorar e trabalhar as competências empreendedoras das suas mentoradas. Disponibilizamos, seguidamente, um exemplo de um teste de avaliação de competências empreendedoras desenvolvido a partir do Quadro EntreComp.

¹ EntreComp: https://iefp.eapn.pt/docs/AE1_Quadro_Europeu_competencias_digitais.pdf

² EntreComp into Action: get inspired, make it happen: <https://publications.irc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC109128>

Ferramenta de avaliação da competência empreendedora

Esta ferramenta foi concebida pela Mindshift com base nas três áreas definidas pelo EntreComp e tem como objetivo proporcionar uma visão geral do nível de desenvolvimento das principais competências empreendedoras. Pode ser utilizada individualmente, como autoavaliação, ou durante uma sessão de *mentoring*. O resultado permite ao mentor conceber um plano de ação nas áreas que devem ser melhoradas e mais desenvolvidas, bem como acompanhar e avaliar o progresso das mentoradas.

Instruções:

1. Avalie sua proficiência numa escala de **1 (precisa de melhorar) a 4 (altamente proficiente)** em cada uma das três áreas de competência seguintes.
2. Indique, marcando **S (Sim) ou N (Não)** se está disposto a dedicar tempo a desenvolver as competências/áreas que sinaliza como sendo necessário melhorar.

IDEIAS E OPORTUNIDADES	1	2	3	4	S	N
1. Utilizo a minha imaginação para identificar necessidades e desafios que quero satisfazer	<input type="checkbox"/>					
2. Exploro e experimento abordagens inovadoras para lidar com diferentes situações	<input type="checkbox"/>					
3. Tento a visualizar cenários para definir as minhas metas e objetivos	<input type="checkbox"/>					
4. Reconheço o potencial de uma ideia para criar valor	<input type="checkbox"/>					
5. Entendo que as minhas escolhas e comportamentos têm impacto, tanto nas pessoas, como no planeta	<input type="checkbox"/>					
RECURSOS	1	2	3	4	S	N
6. Tenho capacidade de identificar e de avaliar os meus pontos fortes e fracos	<input type="checkbox"/>					
7. Estou determinado a transformar as minhas ideias em ações e a fazer a diferença	<input type="checkbox"/>					
8. Acredito na minha capacidade de realizar esforços e conseguir os recursos necessários para alcançar os meus objetivos	<input type="checkbox"/>					
9. Estou ciente de que é importante fazer planos financeiros adequados	<input type="checkbox"/>					
10. Consigo persuadir e envolver os outros	<input type="checkbox"/>					
EM AÇÃO	1	2	3	4	S	N
11. Consigo trabalhar de forma independente para alcançar objetivos, manter-me fiel às minhas intenções e realizar tarefas planeadas	<input type="checkbox"/>					
12. Consigo definir prioridades, estruturar planos de ação e concretizá-los	<input type="checkbox"/>					
13. Sou capaz de lidar com situações imprevisíveis e que exigem flexibilidade	<input type="checkbox"/>					
14. Consigo enfrentar desafios e resolver conflitos de forma positiva	<input type="checkbox"/>					
15. Utilizo a iniciativa como uma oportunidade de aprendizagem	<input type="checkbox"/>					

Como podem os mentores utilizar esta ferramenta de avaliação?

A ferramenta foi concebida para ligar cada uma das questões a uma das 15 competências identificadas no âmbito do EntreComp. Permite-lhe recolher informações sobre as competências empreendedoras das suas mentoradas nas seguintes áreas:

IDEIAS E OPORTUNIDADES
Pergunta 1 - Competência: Identificação de oportunidades
Pergunta 2 - Competência: Criatividade
Pergunta 3 - Competência: Visão
Pergunta 4 - Competência: Valorização de ideias
Pergunta 5 - Competência: Pensamento ético e sustentável
RECURSOS
Pergunta 6 - Competência: Autoconsciência e autoeficácia
Pergunta 7 - Competência: Motivação e perseverança
Pergunta 8 - Competência: Mobilização de recursos
Pergunta 9 - Competência: Literacia financeira e económica
Pergunta 10 - Competência: Mobilização de terceiros
EM AÇÃO
Pergunta 11 - Competência: Tomada a iniciativa
Pergunta 12 - Competência: Planeamento e gestão
Pergunta 13 - Competência: Lidar com a incerteza, a ambiguidade e o risco
Pergunta 14 - Competência: Trabalhar com outros
Pergunta 15 - Competência: Aprender com a experiência

Utilize a tabela anterior para tirar notas sobre os resultados obtidos pelas suas mentoradas. Como pode verificar, cada uma das questões do teste corresponde a uma competência específica. Pode utilizar apenas algumas perguntas ou adaptá-las, considerando os objetivos do ciclo de *mentoring*, o seu próprio estilo de *mentoring* e os objetivos que pretende alcançar com as suas mentoradas. Seguidamente, encontrará alguns *links* úteis para aceder *online* a outras ferramentas específicas de avaliação de competências empreendedoras.

Links para recursos úteis para avaliar as competências empreendedoras

[OCDE - Apoiar mulheres no empreendedorismo - autoavaliação](#)³

[OCDE - Empreendedorismo de migrantes - autoavaliação](#)⁴

[OCDE - Apoiar desempregados no empreendedorismo - autoavaliação](#)⁵

³ Ferramenta Apoiar mulheres no empreendedorismo: <https://betterentrepreneurship.eu/pt/node/add/women-quiz>

⁴ Ferramenta Empreendedorismo de migrantes: <https://betterentrepreneurship.eu/pt/node/add/migrants-quiz>

⁵ Ferramenta Apoiar desempregados no empreendedorismo: <https://betterentrepreneurship.eu/pt/node/add/unemployed-assessment>

Mentoring para o empreendedorismo: técnicas específicas

Qualquer que seja o contexto, existem alguns exemplos de técnicas de *mentoring* para impulsionar as competências das suas mentoradas, visando um percurso empreendedor de sucesso.

Técnica #1: STAR

Técnica de *mentoring* que o ajuda a avaliar as competências interpessoais das suas mentoradas. Esta técnica de questionamento comportamental também permite que as mentoradas estejam conscientes das suas próprias competências interpessoais. STAR significa:

- **Situação** - perguntas sobre situações/contextos específicos e desafios que a mentorada pode enfrentar;
- **Tarefa** - questões sobre responsabilidades, valores e perceção das capacidades de trabalho em equipa;
- **Ação** - perguntas sobre os passos e procedimentos que devem ser seguidos;
- **Resultado** - perguntas que desafiem a mentorada a avaliar possíveis linhas de ação.

[Mais informações sobre a Metodologia STAR⁶](#)

Técnica #2: OSCAR

Utilize esta técnica para trabalhar as competências de gestão das suas mentoradas (estabelecer e cumprir metas, programar ações, mobilizar recursos, etc.). A técnica OSKAR constitui uma ferramenta de *coaching* utilizada para ajudar a mudar o foco dos mentorados dos problemas para soluções. É uma abordagem centrada na pessoa que se baseia nos conhecimentos, aptidões e atitudes do mentorado. Pode ser utilizada, por exemplo, para apoiá-lo a definir um plano de ação. OSKAR significa:

- **Resultado (Outcome)** - pergunte às suas mentoradas o que pretendem alcançar (a longo, médio ou curto prazo). Atribua-lhes tarefas específicas: desenvolver um plano de ação para alcançar o resultado indicado.
- **Situação** - em cada uma das sessões de *mentoring*, utilize uma escala para estabelecer a progressão das mentoradas. Por exemplo, numa escala de 1 a 10, onde 1 representa x e 10 representa y, onde se encontra em relação ao plano inicial?
- **Competências** - utilize esta fase para explorar e avaliar as competências das mentoradas. Faça perguntas como: Que competências tem que possam ajudá-la a desenvolver este plano? De que competências necessita para desenvolver este plano?
- **Ação** - encoraje as suas mentoradas, dando-lhes *feedback* positivo. Oriente-as para concretizarem ações.
- **Revisão** - avalie o progresso das mentoradas com as ações desenvolvidas para alcançar os resultados desejados. Este método ajudará as mentoradas a analisarem as suas próprias situações.

[Mais informações sobre o Modelo OSKAR⁷ \(em inglês\)](#)

⁶ Metodologia STAR: <https://www.robertwalters.pt/conselhos-carreira/tecnica-star-entrevista-competencias.html>

⁷ Modelo OSCAR: <https://www.toolshero.com/management/oscar-coaching-model/>

Mentoring para promover a motivação – técnicas, atividades e perguntas de mentoring

Objetivos

O recurso adicional “*Mentoring para promover a motivação – técnicas, atividades e perguntas de mentoring*”, produzido pelo INFODEP, é parte integrante do Programa de *Mentoring NOW*. Engloba um conjunto de ferramentas que têm como objetivos:

- ☑ apoiar os mentores NOW a adquirir competências relevantes para mentorar a aquisição de conhecimentos de literacia e de uma segunda língua dirigida a mulheres com reduzidos níveis de qualificação (*Low-Educated Second Language and Literacy Acquisition - LESLLA*);
- ☑ disponibilizar um conjunto de estratégias práticas e eficazes para incorporar nas suas sessões de *mentoring*, designadamente:
 - #1 competências e ferramentas de avaliação para *mentoring* LESLLA;
 - #2 técnicas específicas de *mentoring* para impulsionar a integração e a posição das mentoradas na comunidade de acolhimento.

Mentoring LESLLA

A migração para a Europa constitui uma prática comum. A integração e a adaptação das migrantes são cruciais, tanto para as migrantes, como para as suas comunidades de acolhimento.

A integração linguística é um dos principais elementos que determina o sucesso de uma integração e adaptação eficazes. Ser incapaz de comunicar diminui as possibilidades de se tornar um membro pleno de uma comunidade, reduz a independência e limita igualmente as possibilidades de alcançar melhores níveis de educação.

As mulheres migrantes são um dos grupos mais desfavorecidos da UE: sofrem uma dupla discriminação devido às suas origens e ao seu género. Apresentam uma baixa taxa de participação laboral e de inclusão social. Entre as mulheres migrantes, as que possuem um baixo nível de instrução apresentam os maiores desafios, tendo amplas necessidades.

O que é a LESLLA?

Não existe uma definição comum para LESLLA. No entanto, há concordância no que se refere às suas características.

Aplica-se a adultos que aprendem a ler, escrever e falar uma nova língua, a língua do país para onde emigraram.

Algumas das mulheres vêm de sociedades pré-alfabetizadas, onde a educação não é comum; outras, vêm de sociedades alfabetizadas, mas nunca foram à escola ou apenas tiveram alguns anos de escolaridade. Algumas não estão familiarizadas com o alfabeto latino/romano.

Na literatura especializada, os formandos adultos não alfabetizados podem ser classificados em quatro grupos principais:

- os pré-alfabetizados, originários de um ambiente em que a língua é usada principalmente na forma oral e não na forma escrita;
- os não alfabetizados, originários de uma cultura alfabetizada, mas que não tiveram a oportunidade de aprender a ler e a escrever na sua primeira ou segunda línguas;
- os semialfabetizados, que tiveram alguma escolaridade na sua própria língua, mas geralmente inferior a seis anos e não têm confiança nas suas competências de alfabetização;
- os que dominam um alfabeto não-romano, fluentes numa língua que não utiliza um alfabeto romano⁸.

O grupo mais vulnerável de formandos de uma segunda língua é o dos adultos pré-alfabetizados e não alfabetizados. Aqueles que nunca foram à escola enfrentam desafios que são diferentes dos que têm conhecimentos básicos de leitura e escrita na sua língua materna.

Mentoring LESLLA

Os profissionais associados à LESLLA devem desenvolver uma instrução responsiva: selecionar materiais apropriados, estabelecer um foco instrucional e utilizar abordagens relevantes, para que todas as formandas tenham as mesmas possibilidades de sucesso. Estes profissionais devem ter presente que as formandas LESLLA irão apresentar um progresso mais lento ao aprenderem uma nova língua, devido à ausência de competências de estudo, pelo que terá de apoiar a sua capacitação e promover a respetiva participação ativa nas comunidades de acolhimento.

⁸ Haveron, W & Haynes, J (1982): ESL/ Literacy for adult learners. Language in Education: Theory and Practice n.º 49.

O ensino de uma segunda língua requer conhecimentos teóricos específicos sobre diferentes tipos de necessidades e níveis de alfabetização das formandas. Paralelamente, requer uma abordagem de apoio aos mentores para que possam adquirir conhecimentos sobre as experiências culturais e de vida e sobre o contexto cultural da mulher migrante.

Ensino para a alfabetização

Entender como ensinar adultos

Reconhecer as estratégias adequadas de aprendizagem de línguas

Desenvolver um programa adequado às necessidades das mulheres migrantes

Ajudar as mulheres migrantes a perceber e a aplicar a alfabetização ao seu contexto

Mentoring social

Acompanhar as mulheres migrantes na reflexão sobre a sua experiência de vida

Apoiar as mulheres migrantes

Fornecer informações fora da comunidade de ensino e de aprendizagem

Identificar a percepção e os valores relativos à educação nas comunidades migrantes

Promover a integração na comunidade através da prática da língua de acolhimento

Competências e ferramentas de avaliação para *mentoring* LESLLA

Como anteriormente referido, as formandas LESLLA têm necessidades específicas, pelo que não devem ser consideradas formandas regulares que estão a aprender uma segunda língua. Paralelamente, necessitarão de um profissional que lhes facilite o seu processo de integração.

Já trabalhou com este grupo? Está pronto para capacitar as migrantes LESLLA? Verifique as afirmações seguintes, de modo a avaliar as competências necessárias para trabalhar com as mulheres migrantes.

Afirmações	Competência extremamente reduzida	Competência reduzida	Alguma competência	Competência suficiente	Competência significativa
Compreendo os principais fatores a considerar no ensino de línguas para adultos	1	2	3	4	5
Identifico e reflito sobre os principais elementos a considerar na preparação dos formadores de formandas LESLLA	1	2	3	4	5
Identifico e defino as necessidades de alfabetização e de <i>mentoring</i> de uma segunda língua para mulheres migrantes com baixa escolaridade	1	2	3	4	5
Entendo e identifico perceções e valores relativos à educação nas comunidades migrantes	1	2	3	4	5
Tenho conhecimento da experiência da migração e dos refugiados e do significado da identidade cultural para as mulheres migrantes	1	2	3	4	5
Reflito sobre os fatores que afetam a aprendizagem de línguas pelas mulheres migrantes LESLLA	1	2	3	4	5
Aplico uma abordagem de programação de <i>mentoring</i> e de aprendizagem	1	2	3	4	5
Avalio metodologias apropriadas para proporcionar literacia e aprendizagem de línguas a mulheres com baixa escolaridade, de acordo com os tipos de nível de literacia das formandas	1	2	3	4	5
Apoio as mulheres migrantes na aquisição de competências linguísticas básicas para se tornarem membros ativos das comunidades de acolhimento	1	2	3	4	5
Crio uma relação de confiança com as formandas e adapto o conteúdo do curso às suas preocupações pessoais	1	2	3	4	5
Notas / Observações					

Impulsionar a integração e a posição das mentoradas nas comunidades de acolhimento

Investigação apreciativa

A investigação apreciativa é um recurso para ajudar as mentoradas a aprender com as suas experiências, sinalizar os seus pontos fortes e dar continuidade às tarefas e ações que realizam adequadamente. Contrastando com a abordagem mais tradicional de resolução de problemas (encontrar o que está errado e corrigir o problema), a investigação apreciativa coloca o foco no que corre bem e deve ser melhorado ou fortalecido para continuar o seu processo de desenvolvimento.

Objetivos de aprendizagem

- Focar no que contribui para uma mudança positiva;
- Impulsionar o desenvolvimento pessoal, através dos elementos positivos na situação das formandas;
- Melhorar a autoestima e a autoconfiança.

Etapas

1. Refletir individualmente sobre duas histórias positivas

A primeira história deve focar o propósito do desenvolvimento pessoal: peça às formandas que indiquem uma situação, um exemplo de sucesso, onde evidenciaram capacidades de liderança e apoiaram o crescimento dos outros. Pode corresponder a um breve episódio ou a uma história mais longa.

A segunda história deve centrar-se nos valores e na atitude positiva: peça às formandas que indiquem uma situação, um exemplo de sucesso, em que tenham trabalhado a partir dos seus valores na vida quotidiana e os transformado em ação. Pode igualmente corresponder a um breve episódio ou a uma história mais longa.

2. Registrar as histórias

As mentoradas devem escrever a sequência das histórias, sendo específicas sobre o que aconteceu, o que as tornou tão positivas e o *feedback* recebido. Não hesite em fazer-lhes perguntas.

3. Contar as histórias a pares

As mentoradas devem contar as duas histórias às colegas, sendo específicas sobre o que aconteceu, o que as tornou tão positivas e o *feedback* recebido.

4. Finalizar a atividade

Procure aspetos comuns nas histórias de cada uma das participantes. Mencione todos os aspetos comuns de sucesso. Utilize as seguintes perguntas para facilitar o encerramento da atividade:

- O que correu bem nesta atividade e porque é que correu bem?
- O que é que podemos aprender com os nossos fracassos? (não há problema em “falhar”)
- Que oportunidades temos agora?
- Que pequenas mudanças podem trazer maiores resultados?
- Como somos e o que fazemos quando trabalhamos juntos, com maior eficácia?
- O que podemos fazer juntos que nos torne vencedores?

Material necessário

Papel, caneta e quadro (e marcadores e/ou giz) e uma sala com espaço que possibilite sentar as formandas de modo que possam comunicar aquando da apresentação em grupo.

Dicas

Pode ser difícil iniciar este exercício, em virtude de nos focarmos em demasia nos nossos erros e não nos nossos sucessos. De modo a facilitar o exercício, recomende às participantes que reflitam nas situações em que receberam *feedback* positivo por qualquer uma das suas ações.

Avaliação das atividades

Carta refletiva para avaliar o próprio desempenho

Disponibilize um envelope a cada uma das participantes e peça-lhes para escrever o seu nome e morada. Partilhe também uma folha de papel com cada uma e peça-lhes para refletir em algo que considerem desempenhar bem, no que precisam de fazer para se desenvolverem, como se podem tornar melhores líderes, o que aprenderam, o que levam consigo deste processo de aprendizagem e algo para se lembrarem desta experiência daqui a três meses. De seguida, peça-lhes para fecharem o envelope. Após esses três meses, envie-lhes os envelopes e organize uma sessão de modo que possam verificar o que foi alcançado nesse período.

Recursos úteis

Investigação Apreciativa

<https://medium.com/educa%C3%A7%C3%A3o-fora-da-caixa/investiga%C3%A7%C3%A3o-apreciativa-kit-fora-da-caixa-1095e417ad52>

Abordagem da experiência linguística

A abordagem da experiência linguística é uma atividade eficaz para o desenvolvimento das capacidades de leitura, audição, fala e escrita. Melhora a compreensão e a fluência da leitura e disponibiliza várias ferramentas para ampliar a experiência, incorporando tarefas de leitura, escrita e aprendizagem. Os formadores podem usar esta atividade prática para explicar a construção das frases e ajudar as formandas a compreender a estrutura de um texto escrito.

Objetivos de aprendizagem

- Compreender a diversidade de experiências que as formandas migrantes levam para a sala de formação;
- Identificar as suas motivações, expectativas e características pessoais e familiares e como estas podem afetar a aprendizagem de línguas;
- Identificar e aplicar métodos de aprendizagem para o ensino de uma língua adicional.

Descrição da atividade

A abordagem da experiência linguística é uma atividade de alfabetização que promove a leitura e a escrita através da utilização de experiências pessoais e da linguagem oral. Pode ser utilizada em salas de formação com grupos homogêneos ou heterogêneos de migrantes sem ou com competências de literacia limitadas na sua primeira língua.

A base para a aplicação desta abordagem consiste na partilha das nossas experiências através de um processo participativo, com o apoio de imagens, fotografias ou vídeos.

Neste processo, as mulheres migrantes relatam as suas experiências pessoais com o grupo, tendo como fundo algumas imagens, fotografias ou vídeos. Estas experiências são depois transformadas numa transcrição que será utilizada para atividades de leitura e de escrita. As experiências também podem ser realizadas por famílias migrantes enquanto atividade de grupo, em vez de serem narradas, e depois discutidas em conjunto e, mais tarde, transformadas num relato escrito.

Etapas

1. Selecionar a experiência

Peça a cada participante para escolher uma experiência a ser narrada e escrita; ou a ser realizada, discutida e escrita.

2. Organizar a atividade

Planeie em conjunto com o grupo o que fazer e quando o fazer. Escreva o plano no quadro para fornecer a primeira ligação entre a atividade e a redação.

3. Conduzir a experiência

Existem duas opções:

- a) cada participante narra a experiência escolhida;
- b) cada participante realiza a experiência escolhida.

Em ambos os casos, recomenda-se que o formador narre a história à medida que se desenrola, repetindo as principais palavras e expressões.

4. Discutir a experiência

Envolve as participantes na discussão, fazendo perguntas como: quem, o quê, quando, onde e como. O grupo pode reconstruir a sequência da história, descrever a experiência ou redigir um texto. O formador escreve as principais palavras e expressões no quadro.

5. Preparar um relato escrito

As formandas devem preparar um relato escrito em pequenos grupos. O formador escreve e destaca as principais palavras e expressões, sem proceder a correções. Recomenda-se a realização de correções pelos pares.

6. Ler o texto

O formador ou uma formanda lê o texto em voz alta para o grupo, concentrando-se nas principais palavras ou expressões. Deve promover-se a reflexão e a revisão ao longo da evolução da leitura.

Material necessário

Quadro, marcadores/giz, papel, lápis, acesso à *internet*, computador e projetor. Sugestões para a narração ou realização da experiência: imagens, fotografias, vídeos, canções, livros, filmes ou exercícios partilhados.

Dicas

Várias atividades linguísticas e de alfabetização podem ser baseadas no texto escrito e posteriormente adaptadas de acordo com o nível de proficiência das formandas. Alguns exemplos:

- nível inicial: pedir às participantes para copiarem a história e para combinar palavras com figuras ou definições; apague algumas palavras e peça às formandas para preencher os espaços em branco (utilize um banco de palavras, se necessário); selecione palavras da história para vocabulário ou ortografia; reveja a gramática (tempos verbais, ordem das palavras, etc.); dite a história;
- nível intermédio: desenvolver textos escritos individualmente sobre o mesmo tema, sobre uma experiência similar ou como crítica da experiência; rever e editar o texto e prepará-lo para publicação; ler outros textos relacionados com o tema; gerar perguntas de compreensão para as famílias responderem.

Avaliação das atividades

Sugerem-se duas ferramentas de avaliação combinadas:

- Observação em sala

O formador deve observar o grupo durante a atividade, de modo a avaliar os seguintes aspetos:

- motivação, participação e empenho;
- diferentes níveis de proficiência linguística;
- capacidade de leitura, compreensão oral, fala e escrita;
- reflexão sobre a aprendizagem das formandas.

- Reflexão sobre a aprendizagem das formandas

Apoiar as formandas num processo de reflexão após a atividade, de forma estruturada, sobre as lições aprendidas, bem como sobre o significado das mesmas para a sua vida pessoal. Este significado está intimamente ligado à motivação para aprender uma nova língua e pode aumentar a sua motivação e o seu desempenho.

Devem refletir e discutir a atividade e depois anotar os resultados. As migrantes LESLLA com nível de proficiência inicial podem ser guiadas ou assistidas pelo formador ao anotar os resultados. É muito importante permitir que as migrantes decidam os tópicos e resultados sobre os quais pretendem falar.

As perguntas que se apresentam de seguida podem ajudar a orientar o processo:

- Aprendemos algo novo? Se sim, o quê?
- O que considera ter sido mais importante no que aprendeu durante esta atividade?
- O que quer aprender mais?
- Que conteúdos devem ser abordados novamente noutras atividades de aprendizagem de línguas?
- O que queremos pôr imediatamente em prática?

Os resultados escritos serão mantidos por cada participante como conclusão da atividade e serão posteriormente revisitados durante o processo de aprendizagem.

Recursos úteis

Getting to the Rough Ground of Language and Literacy Learning Through the Language Experience Approach

<https://www.theliteracybug.com/using-the-language-experience-approach/>

Language Experience Approach

<https://youtu.be/zAMdcyL1RRU>

Mentoring para promover a motivação – técnicas, atividades e perguntas de mentoring

Objetivos

O recurso adicional “*Mentoring para promover a motivação – técnicas, atividades e perguntas de mentoring*”, produzido pela EGS, é parte integrante do Programa de *Mentoring NOW*. Engloba um conjunto de ferramentas que têm como objetivos:

- ☑ apoiar os mentores NOW a adquirir competências relevantes sobre *mentoring* para a motivação;
- ☑ disponibilizar um conjunto de estratégias práticas e eficazes para incorporar nas suas sessões de *mentoring*, designadamente:
 - #1 ferramenta de avaliação de competências de curiosidade;
 - #2 técnicas específicas de *mentoring* para aumentar a motivação das mentoradas e para o estabelecimento de objetivos.

Mentoring para promover a motivação

Muitas vezes, enquanto mentores, o apoio disponibilizado aos mentorados visa sustentar ou aumentar a sua motivação para alcançar os objetivos desejados. Contudo, como iremos explorar de seguida, a motivação é um processo ativo e dinâmico. Este recurso apoiará os mentores na abordagem a este desafio.

O que é a motivação?

O conceito de motivação pode ter múltiplas interpretações. A definição mais simples foi apresentada por Baumeiste (2016): querer mudar comportamentos, pensamentos, sentimentos, autoconceitos, ambientes contextuais e relacionamentos.

A motivação é um processo interno. Podemos encará-la como um impulso ou uma necessidade. É uma condição interior que deseja uma mudança, seja em nós próprios ou no ambiente que nos rodeia. Quando aproveitamos essa energia, a motivação proporciona o impulso e a direção necessários para realizar as mudanças que se procuram. A motivação é influenciada por um sentimento de satisfação – quanto mais satisfeitos estivermos, mais motivados estaremos. O nosso contexto e envolvente social terá um impacto na motivação extrínseca. Somos também motivados por objetivos e valores.

Três exemplos de motivação:

Extrínseca: recompensas externas	Intrínseca: recompensas internas	Viciante: recompensas externas e internas tóxicas e não saudáveis
<ul style="list-style-type: none">• Dinheiro• Louvor• Prémios• Reconhecimento• Benefícios	<ul style="list-style-type: none">• Alegria• Alívio• Realização• Sentido de competência• Reafirmação	<ul style="list-style-type: none">• Vergonha• Culpa• Fuga• Ansiedade

Ciclo de motivação

A motivação é um processo ativo e os nossos motivos ou intenções variam com o tempo, alterando-se à medida que as nossas situações e circunstâncias mudam. A consciência de como a motivação varia ao longo do tempo é particularmente importante quando se trata de estabelecer objetivos.

As metas de curto prazo funcionam melhor para atividades desinteressantes, pois aumentam o compromisso, fornecendo *feedback* sobre o progresso com maior frequência, reforçando a vontade para persistir (Reeve, 2015). A motivação para realizar atividades rotineiras ou enfadonhas pode ser melhorada, fornecendo clareza de objetivos e de opções de escolha de como realizar uma tarefa.

As metas de longo prazo funcionam melhor, proporcionando maior flexibilidade e maior autonomia (autoescolha e capacidade própria) na forma de alcançá-las. As metas de curto prazo podem ser frustrantes para atividades interessantes.

A ciência da motivação ajuda-nos a compreender se queremos ter sucesso em motivar o nosso próprio comportamento ou o de outras pessoas e que motivos internos devem ser combinados com motivações externas. Se quisermos manter a motivação ao longo do tempo, podemos ter que criar um conjunto de lembretes, repetições e rituais até que o objetivo desejado seja alcançado.



Inventário de curiosidade

A curiosidade tem sido positivamente ligada à motivação intrínseca e é considerada, por alguns, um mecanismo psicológico vital para se conseguir maior motivação. O inventário de curiosidade concebido por Kashdan permite mensurar a nossa inclinação para procurar motivações inerentemente gratificantes. A curiosidade tem estado ligada a muitos benefícios aos níveis social e da saúde (2009).

Avalie as seguintes afirmações quanto a como descrevem o que geralmente sente.

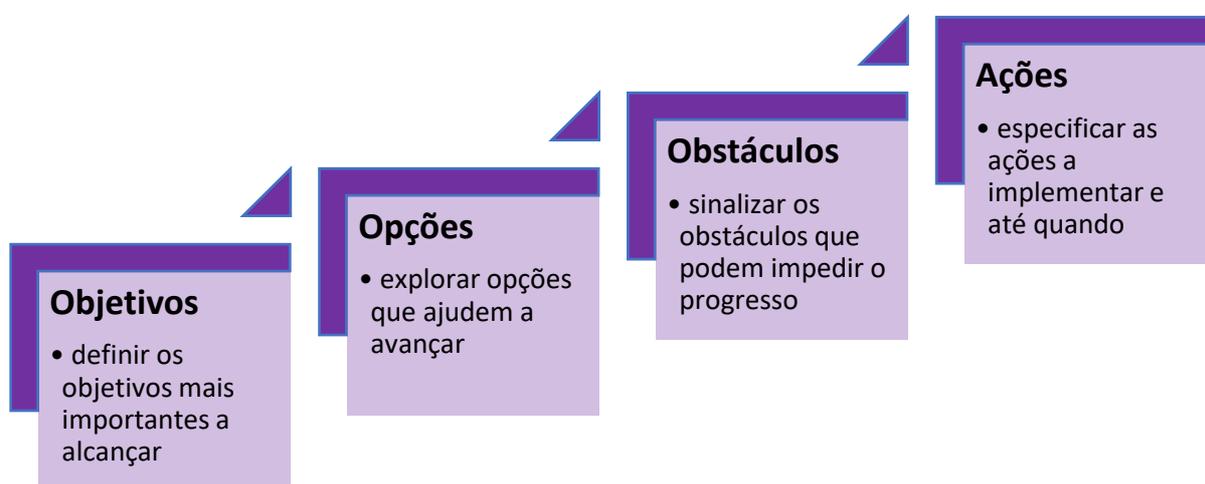
Afirmações	Exatamente como não sou	Sou assim raramente	Neutro	Sou assim frequentemente	Exatamente como sou
1. Procuo ativamente o máximo de informação possível quando me encontro numa nova situação	1	2	3	4	5
2. Sou o tipo de pessoa que gosta da incerteza da vida quotidiana	1	2	3	4	5
3. Estou no meu melhor quando faço algo desafiador e complexo	1	2	3	4	5
4. Onde quer que vá, procuro novos desafios e experiências	1	2	3	4	5
5. Vejo as situações desafiadoras como uma oportunidade para crescer e aprender	1	2	3	4	5
6. Gosto de experiências que são um pouco assustadoras	1	2	3	4	5
7. Estou sempre à procura de experiências que desafiem a forma como penso em mim e no mundo	1	2	3	4	5
8. Prefiro empregos que sejam excitantemente imprevisíveis	1	2	3	4	5
9. Procuo frequentemente oportunidades para me desafiar e crescer como pessoa	1	2	3	4	5
10. Sou o tipo de pessoa que abraça pessoas, eventos e lugares desconhecidos	1	2	3	4	5
Notas/Observações					
Ação após o debate					

Atividades motivacionais

Definição de objetivos

A definição de objetivos é melhor suportada através do *coaching*. Um modelo de definição de objetivos é o Auerbach GOOD *coaching* (*goals* - objetivos, *options* - opções, *obstacles* - obstáculos, *actions* – ações) (2015), que pode ser utilizado para estruturar sessões de *coaching* de uma forma que progrida do estabelecimento de metas e exploração de opções para o planeamento de ações e de prestação de contas.

Modelo Auerbach GOOD *coaching*



Para aprofundar estes passos do Modelo Auerbach GOOD, identificamos, seguidamente, as perguntas que pode fazer em cada etapa, enquanto pratica empatia, escuta ativa e disponibiliza apoio às suas mentoradas.

Perguntas para a definição de objetivos

Fase dos objetivos

- Qual é o objetivo em que se quer concentrar?
- Quando tiver sucesso com este objetivo, o que fará de seguida?
- O que torna este objetivo importante para si?
- Como é que este objetivo se encaixa na sua visão?
- Quando alcançar o resultado desejado, como gostaria de se sentir?
- Que tipo de mudança tornaria a sua vida melhor?

Fase das opções

- De que forma pode ser alcançado o seu objetivo?
- Consegue descrever-me uma ocasião em que conseguiu algo semelhante?
- Já viu outras pessoas tentarem alcançar este objetivo? Como o fizeram?
- Que medidas pode concretizar para alcançar o seu objetivo?
- Se optar por não realizar algumas das ações, qual o impacto gerado?

Fase dos obstáculos

- O que pode condicionar a sua evolução na prossecução do seu objetivo?
- Que desafios externos podem interferir nesse percurso?
- Que desafios internos podem condicionar esse percurso?
- Quem o pode apoiar?

Fase das ações

- Que estratégias está disposto a utilizar para alcançar o seu objetivo?
- O que vai fazer especificamente e quando?
- Como saberá que está a fazer progressos?
- Qual é a ação imediata que deve concretizar? Quando?
- Quanto tempo vai demorar a fazê-lo e quando é que a vai terminar?

Quadro de motivação

Criar um quadro de motivação se inclua todos os objetivos, aspirações e sonhos também pode ser uma forma eficaz de motivação.

Alguns chamam-lhe um quadro de visão, sendo basicamente um incentivo visual que pode ajudar a entusiasmar através de imagens do que se quer, tornando-se mais apelativo face a palavras. Deve ser colocado num lugar onde se possa ver frequentemente.

Outros auxílios visuais, como desenhos, gravações de vídeo ou a visualização de imagens de outras pessoas a fazer o que se quer realizar são igualmente ferramentas poderosas para que o subconsciente esteja alinhado com o desejo consciente.



Fonte da imagem:

https://unsplash.com/photos/82TpEld0_e4?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditShareLink

Questões motivacionais

As questões de capacitação são basicamente questões motivacionais. São sempre abertas e, muitas vezes, estimuladoras de pensamento. Constituem uma ferramenta bem conhecida para qualquer mentor e, quando usadas adequadamente, podem ser bastante eficazes enquanto técnica motivacional na maioria das situações.

Saber elaborar questões motivacionais é uma competência que requer alguma prática pois as questões de capacitação raramente são algo que aprendemos em casa ou na escola. De seguida, são apresentados alguns exemplos de questões motivacionais que pode colocar às suas mentoradas.

- Que valor este objetivo representa para si?
- Como vai celebrar a sua vitória?
- De que forma a concretização deste objetivo contribui para melhorar o mundo?
- Este objetivo evidencia o que defende?
- O que o faz continuar a tentar alcançar o seu objetivo?
- O que realmente o motiva ao procurar alcançar esse objetivo?
- O objetivo encaixa-se no seu propósito?
- Que parte desse objetivo está relacionada com a concretização dos seus sonhos?
- Se tivesse todo o tempo, energia e dinheiro para alcançar os seus objetivos, o que faria?
- Porque é que alcançar esse objetivo é importante para si?
- O que gostaria de experimentar ao alcançá-lo?
- O que funcionaria bem para o alcançar?
- Existe outra forma de alcançar esse objetivo? Se sim, qual?
- Como pode reestruturar esse objetivo para ajudá-lo a seguir em frente?
- Como vai evidenciar motivação e perseverança para alcançar o seu objetivo?

Mentoring para ativistas feministas

Objetivos

O recurso adicional “*Mentoring para Ativistas Feministas*”, produzido pelo IWRA, é parte integrante do Programa de *Mentoring NOW*. Engloba um conjunto de ferramentas que têm como objetivos:

- ☑ apoiar os mentores NOW a adquirir competências relevantes sobre ativismo para a igualdade de género e direitos das mulheres;
- ☑ disponibilizar aconselhamento prático para apoiar os mentores a orientar as suas mentoradas no planeamento das suas campanhas, através de:
 - #1 dicas úteis para ativistas;
 - #2 um exercício para definir visão e objetivos, através de um mapa mental;
 - #3 um exercício para identificar alvos, aliados e opositores, através de um *power map*;
 - #4 um exercício para identificar recursos.

Mudar o mundo através do *mentoring* para ativistas

Todo o processo evolutivo ao longo do século passado em matéria de direitos das mulheres foi alcançado através do ativismo incansável de inúmeras mulheres em todo o mundo, desde as que lutaram pelo direito de voto no século XIX às que lutaram pela autonomia física e sexual e pela igualdade no local de trabalho no início do século XX, passando pelas ativistas de hoje que lutam para desconstruir as complexas estruturas de desigualdade e opressão visíveis na nossa sociedade.

O movimento feminista foi sustentado por uma forte rede de ativistas, tanto transnacionais como intergeracionais.

A cooperação internacional sempre foi um aspeto crucial para o fortalecimento do ativismo feminista. As mulheres acumulam conhecimento das ações desenvolvidas noutros países que podem replicar, conseguindo, também, o apoio de ativistas de outros países que abordam as mesmas questões.

A cooperação intergeracional é igualmente importante, possibilitando às mulheres que têm uma longa experiência em ativismo partilharem as suas competências e conhecimentos com jovens ativistas, proporcionando apoio mútuo. Este apoio pode acontecer através da participação direta em ações ou ao nível do *mentoring*.

“Lembrem-se, somos todas iguais no movimento feminista e as nossas relações devem ser baseadas no respeito mútuo. Todas nós temos algo a contribuir. Os nossos diversos conhecimentos e experiências são igualmente válidos e importantes para o trabalho de criação de um futuro feminista.”

O que é ativismo?

Por definição, o ativismo é “A política de participação ou de envolvimento ativo numa determinada esfera de atividade; o uso de campanhas vigorosas para provocar mudanças políticas ou sociais” (Oxford English Dictionary).

Na sua essência, o ativismo significa a concretização de medidas para apoiar ou opor-se a uma causa e provocar mudanças.

O ativismo pode ser tão simples como falar contra as desigualdades ou discriminação a que se assiste na vida diariamente, ser-se um aliado no apoio aos ativistas ou trabalhar numa campanha nacional ou mesmo internacional com o objetivo de alcançar mudanças legislativas. Todas estas atividades, tanto as que se manifestam no dia-a-dia, como os esforços de campanha que duram anos, são necessárias para mudar o mundo.

Algumas dicas para ativistas

- **Fale mais alto.** Encontramos, todos os dias, discriminação à nossa volta, seja nos dirigida diretamente ou a outros. É importante não ficar em silêncio quando nos deparamos com situações de discriminação. Fale e chame a atenção para a discriminação, mas lembre-se de o fazer em segurança.
- **Eduque-se** sobre o seu foco de ativismo, para que consiga lutar pela mudança. Pense sobre os recursos que tem disponíveis e como pode utilizá-los da melhor maneira possível. Quanto mais souber, mais fácil será concretizar a mudança.
- **Organize-se para a mudança.** Mudar o mundo é uma tarefa árdua e não pode fazê-lo sozinha. Quem procura a mudança social precisa de apoio. Forme um grupo com mulheres e pessoas

para a sua causa ou junte-se a um grupo que já o faça. Procure apoio junto das grandes organizações nacionais e internacionais que trabalham para alcançar a mudança social.

- **Encontre e disponibilize apoio.** Ofereça e procure o apoio junto dos seus pares. O *burnout* é bastante elevado no ativismo, pelo que precisará de ajuda para manter a sua paixão e ímpeto.
- **Foque-se nas vozes marginalizadas.** A nossa sociedade é um mosaico colorido de pessoas. Um movimento social eficaz foca-se nas experiências dos grupos marginalizados da nossa sociedade. Lembre-se, o trabalho pelos direitos das mulheres está claramente ligado ao trabalho de igualdade de direitos para todos.
- **Seja paciente e persistente.** A mudança não é fácil. Lembre-se das palavras de Martin Luther King Jr., que nos lembrou que “o arco do universo moral é complexo, mas inclina-se para a justiça”.
- **Fique em segurança.** Ações audaciosas e criativas são importantes para conseguir realizar mudanças sociais, sejam planeando grandes protestos e comícios ou desenvolvendo ações simbólicas de menor dimensão. No entanto, é importante que permaneça em segurança.
- **Não desista.**

O mentoring feminista para as mulheres

Tradicionalmente, os homens têm maior facilidade de acesso a mentores que lhes abrem portas e os apoiam na sua carreira. As mulheres precisam de se mentorar e disponibilizar apoio mútuo. Ao mentorar outras mulheres, está a participar na mudança do mundo. O *mentoring* e o apoio centrado na mulher é um processo de ativismo para si própria.

Uma relação eficaz de *mentoring* é aquela que é desenvolvida numa perspetiva de parceria e não de uma relação clássica de formador-formando. O mentor deve partilhar os seus conhecimentos, competências, experiências e recursos, mas também deve querer aprender com seu mentorado, partilhando e trocando informações interculturais e/ou intergeracionais.

Um recurso importante para as ativistas feministas é a *Girl's Resist: A Guide to Activism, Leadership and Starting a Revolution*, de KaeLyn Rich (2018). No seu livro, Rich dá conselhos às mulheres que querem mudar o mundo, desde encontrar a sua paixão até formar grupos de ativistas, organizar campanhas, relacionar-se com a comunicação social e darem atenção a si mesmas.

KaeLyn Rich possibilita às ativistas uma estrutura para focar o seu ativismo e planear uma campanha, o que pode fazer sozinha ou com a ajuda de um mentor.

Centre-se nas três atividades seguintes para apoiar as suas mentoradas:

1. definir a visão e objetivos;
2. compreender os seus alvos, aliados e opositores;
3. identificar os recursos necessários para desenvolver a sua campanha ativista.

1. Definir a sua visão e objetivos

Oriente as suas mentoradas na definição das suas visão e objetivos.

Identificar a visão

KaeLyn Rich recorda-nos que, antes de começarmos a planear as nossas campanhas, devemos focar-nos no nosso objeto, de modo que possamos definir a nossa visão.

Para tal, é útil a criação de um **mapa mental**, onde se mapeiem as questões com as quais nos preocupamos, identificando a temática com a qual nos preocupamos. Um mapa mental é uma

ferramenta visual para nos apoiar na organização dos pensamentos. Utilize o modelo de KaeLyn Rich, que apresentamos seguidamente, para criar o seu próprio mapa mental.

- No círculo central, desenhe uma imagem que represente o que significa, na sua visão, ativismo. Ao fazê-lo, desbloqueia o lado criativo do seu cérebro e encoraja o livre fluxo de ideias.
- Seguidamente, nos círculos mais pequenos, escreva ou desenhe as causas ou problemas com os quais se preocupa. Adicione mais círculos, se necessário. Não pense demasiado e escreva o que lhe vier à cabeça. Use marcadores coloridos, caso queira, ou uma caneta ou lápis.
- À volta de cada círculo, escreva os motivos pelos quais se preocupa com essa questão e o que faria para a mudar, caso tivesse recursos ilimitados. Escreva tudo o que pensar. Desenhe uma linha para cada razão e ideia que indicar.
- Olhe para o seu mapa. Que círculos têm mais linhas? O que é que a apaixona mais? Escolha-o como a questão central para a sua campanha. Desenhe algo visual para sinalizá-lo como a questão central para a sua campanha.
- Veja as outras questões no seu mapa mental, ou seja, aquelas em que não centrará o seu trabalho. Pense numa forma pequena e concreta que pode utilizar para apoiá-las, como “doar dinheiro”, “assinar uma petição” ou “partilhar *online*”.
- Guarde este mapa para inspirá-la a fazer mudanças.

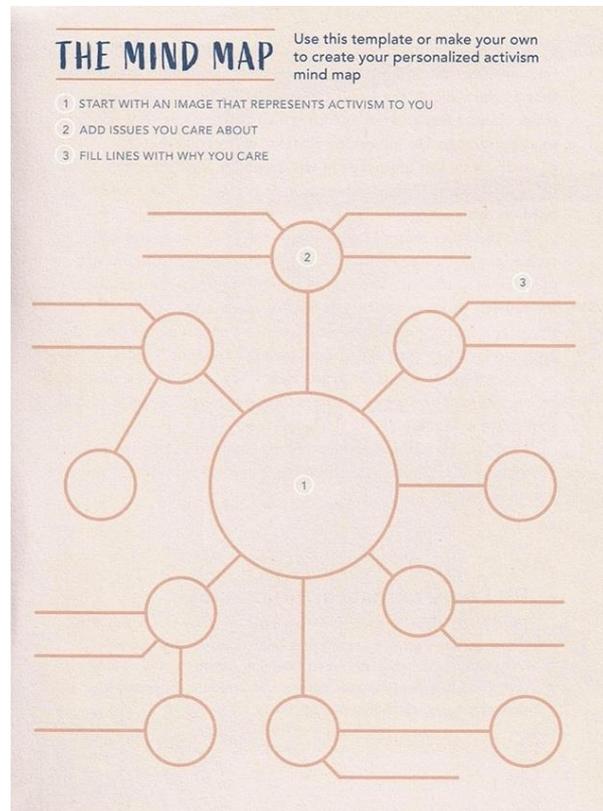


Imagem de *Girl's Resist: A Guide to Activism, Leadership and Starting a Revolution*, de KaeLyn Rich (2018)

Identifique os seus objetivos

Mudar o mundo requer tempo e esforço e, sem um plano, o ativismo é insustentável. Para que possa criar um plano, deve identificar os seus objetivos.

Lembre-se, uma visão não é um objetivo. A **visão** é a razão pela qual está a desenvolver trabalho de ativista, ou seja, uma espécie de lembrete para a recordar a sua luta. Um **objetivo** é mensurável e específico. Deve dividi-los em etapas ou fases para que os possa alcançar.

Agora que identificou a sua visão através do mapa mental, centre-se na identificação dos seus objetivos.

Identificar o objetivo principal

Escreva o que espera realizar. Uma ação mensurável, alcançável e concreta que quer que aconteça. Quer contribuir para a aprovação de uma legislação específica ou angariar dinheiro para um programa específico? Este é o propósito da sua campanha.

Identificar objetivos de curto prazo

Escreva os seus objetivos de curto prazo, aqueles que deve concretizar ao longo do percurso definido para alcançar o seu objetivo principal. Esses objetivos de curto prazo podem incluir, por exemplo, educar outros sobre o seu problema, obter a atenção da comunicação social sobre o seu problema ou conseguir o apoio das pessoas que detêm poder para mudar o que pretende.

Os objetivos de curto prazo focam-se essencialmente sobre como realizamos a mudança, enquanto o principal objetivo é o que realizamos.

2. Compreender os seus alvos, aliados e opositores

Oriente as suas mentoradas na definição dos seus alvos, aliados e opositores.

Identifique os seus alvos

Agora que sabe o que quer alcançar e como quer atingi-lo – os seus objetivos - deve sinalizar quem pode ajudar para que tal aconteça. Ou seja, deve identificar as pessoas e as instituições que podem ajudá-la a atingir os seus objetivos e compreender as que a podem prejudicar nesse processo. Estes são os seus alvos principais. Os alvos secundários são as pessoas ou grupos que podem ligá-la às pessoas ou instituições que quer mudar. Liste as diferentes pessoas, instituições e empresas que deve visar para atingir os seus objetivos:

- podem ser instituições governamentais, autarquias locais ou instituições internacionais;
- podem ser empresas privadas, públicas, corporações internacionais, meios de comunicação social e organizações sem fins lucrativos.

Identifique os seus aliados e opositores

Lembre-se de que não pode travar a sua batalha sozinha, tem de encontrar aliados. Bons aliados protegem-na, validam a sua lógica, dão-lhe apoio e levam-na a pensar de forma mais crítica.

Identifique quem pode eventualmente ser seu aliado e faça uma lista dos aliados sinalizados e potenciais aliados que possam ser persuadidos a juntar-se à sua causa:

- Quem já concorda com a sua posição?
- Quem desenvolve um trabalho semelhante?
- Que pessoas e organizações podem ser úteis para a sua campanha?

Deve também identificar aqueles que poderão impedir que atinja os seus objetivos. É importante saber quem a enfrenta.

Identifique quem pode opor-se aos seus objetivos, listando:

- Quem considero que possa ser hostil à minha posição?
- Quem desenvolve um trabalho de ativismo oposto ou discordante com aquele que pretendo fazer?

Pesquise *online* o que esses grupos ou indivíduos desenvolvem presentemente, verifique os seus objetivos, alvos e táticas e pense em como pode combatê-los.

Crie um power map

Agora que sinalizou os seus alvos, aliados e opositores, pode criar um *power map* para mapear a sua campanha. Este mapa ajuda-a a compreender quem a pode apoiar (alvos), quem está do seu lado (aliados), quem pode ajudá-la a ligar-se aos seus alvos (alvos secundários) e quem está contra si (opositores).

No esquema seguinte, escreva as pessoas e organizações que listou, de acordo com o seu poder estrutural e a sua posição relativamente à sua causa. No topo, ficará listado quem tem maior poder estrutural e, em baixo, quem tem menos poder estrutural. Do lado esquerdo, ficará quem está totalmente contra a sua causa e, do lado direito, quem está totalmente a seu favor.



A partir de imagem de *Girl's Resist: A Guide to Activism, Leadership and Starting a Revolution*, de KaeLyn Rich (2018)

3. Identificar recursos

Oriente as suas mentoradas na identificação dos seus recursos.

Agora que identificou a visão e os objetivos, tem uma perspetiva geral e uma melhor compreensão dos seus alvos, aliados e opositores, é altura de pensar nos recursos disponíveis para a sua causa.

Refleta e faça uma lista de:

- Quais os recursos de que preciso para atingir os meus objetivos?
- Quais os recursos de que já disponho?

Os recursos podem ser materiais, como um computador, material de escritório ou uma aplicação para telemóvel, ou imateriais, resultando do apoio de amigos, que serão voluntários, um mentor ou até mesmo a sua família. Podem também ser contas de redes sociais onde pode fazer publicações, uma reunião na qual pode participar, e podem igualmente ser recursos financeiros.

- Verifique a lista de objetivos de curto prazo que estabeleceu e identifique quais os recursos que serão necessários para atingir esses objetivos. Escreva-os.
- Verifique a lista de alvos, aliados e opositores que elaborou e identifique quais os recursos de que necessita. Escreva-os.
- Já tem todos os recursos assinalados? Se não os tiver, como pode obtê-los e quem pode ajudá-la nesse processo?

Ter uma visão clara dos recursos disponíveis e necessários é crucial para criar um plano de campanha de modo a alcançar os seus objetivos e a cumprir a sua visão.

Fale mais alto! Organize-se! Mude o mundo!

Cartas de compromisso de *mentoring* para mentores e mentoradas – uma ferramenta eficaz para um melhor envolvimento de ambos

Objetivos

O recurso adicional “Cartas de compromisso de *mentoring* para mentores e mentoradas – uma ferramenta eficaz para um melhor envolvimento de ambos”, produzido pelo ITG, é parte integrante do Programa de *Mentoring* NOW. Engloba ferramentas que têm como objetivos:

- ☑ estimular o estabelecimento de compromissos mútuos entre mentores e mentoradas, considerando bases simples e claras;
- ☑ resumir todos os princípios que regem os deveres e os compromissos de ambas as partes.

Cartas de compromisso de *mentoring* para o mentor e para a mentorada - uma ferramenta eficaz para um melhor envolvimento de ambos

Em 2010, Martine Liautaud fundou a Women Business Mentoring Initiative (WBMI), com um grupo de amigas ex-colegas de Stanford. A WBMI é um programa de apoio de voluntariado ajustado a mulheres empreendedoras. Acompanhou mais de 100 líderes empreendedoras nos últimos cinco anos. Com base no seu sucesso, Martine Liautaud lançou um novo projeto (Women Initiative Foundation - WIF) no início de 2016, apoiado pela ENGIE, BNP Paribas, Liautaud & Cie, entre outros doadores.

O fundo Women Initiative Foundation (WIF)⁹ tem como missão promover as mulheres nos negócios e na economia. Tem como objetivo destacar as mulheres, considerando o seu posicionamento numa empresa, e eliminar o teto de vidro que enfrentam, quer ao nível do seu salário, quer ao nível da evolução da sua carreira. A WIF é uma instituição internacional, com presença na Europa, EUA, Canadá e Singapura.

“O teto de vidro ainda lá está”

“A missão da WIF centra-se, principalmente, na posição das mulheres na vida das empresas. Trata-se, portanto, de atrair todos os talentos, o que é justo e necessário, mas também de trabalhar para o sucesso financeiro das empresas. A diversidade é uma necessidade no mundo de hoje, e é tarefa de todos ajudar-nos a eliminar o teto de vidro de uma vez por todas.”

Martine Liautaud,
Fundadora e Presidente da WIF

A WIF possibilita às mulheres empreendedoras e executivas terem um mentor cujas competências as ajudam a responderem às suas questões para se desenvolverem na Europa, EUA, Canadá e Singapura.

A missão da fundação é contribuir para o sucesso das mulheres empreendedoras. Para isso, o *mentoring* constitui a principal ferramenta da WIF:

1. Mentorar mulheres empreendedoras disponibiliza às criadoras de negócios com mais de três anos de atividade a oportunidade de terem uma relação privilegiada com um mentor, homem ou mulher, com experiência, que disponibiliza as suas competências e a sua visão estratégica para acompanhá-las no seu processo de desenvolvimento, contribuindo para o sucesso dos seus negócios.
2. Os mentores são homens e mulheres reconhecidos e especialistas nas suas áreas de atividade. Cada relação de *mentoring* é adaptada às necessidades e objetivos específicos das mentoradas, que beneficiam do apoio gratuito destes mentores até um ano, sendo apoiados pela Fundação WIF. Em França, muitos mentores são ex-alunos da Universidade de Stanford que conhecem tanto a cultura europeia como a americana.

⁹<https://women-initiative-foundation.com/en/home-us/>

Carta de compromisso dos mentores

- Todos os mentores, homens e mulheres, são voluntários e agem compartilhando a **mesma filosofia e comunidade de valores**: acompanhar as mulheres com um projeto empresarial com uma verdadeira dimensão empreendedora, aberta e respeitosa “do mundo”, criando valor e emprego na sociedade.
- Os mentores trazem a sua **experiência e olhar mais transversal** para o projeto: devem agir objetivamente
- Para responder às necessidades das mentoradas, os mentores prestam **aconselhamento nas respectivas áreas de competência**, possibilitam acesso às suas *networks*, partilha de experiências, preparação psicológica e técnica para as principais etapas da criação de negócios, etc.
- Os mentores podem, se necessário, **recorrer às competências de outros mentores** da WIF.
- Os mentores estão empenhados em **fornecer tempo e energia** necessários para esta tarefa, com o desejo de transmitir e acompanhar as criadoras.
- Os mentores respeitam totalmente a **confidencialidade** dos projetos das mentoradas.

Carta de compromisso das mentoradas

- As mentoradas beneficiam de **entrevistas regulares e individualizadas** com o seu mentor durante um período de 6 a 12 meses.
- As mentoradas comprometem-se a **identificar, com precisão, as suas necessidades**, desde as primeiras entrevistas.
- As mentoradas devem investir com regularidade, seriedade e **confiança na relação com o seu mentor**, não hesitando em partilhar as suas dúvidas e questões com toda a franqueza.
- As mentoradas devem estar preparadas para ouvir e **aceitar construtivamente quaisquer comentários** ou sugestões feitas pelo mentor.
- As mentoradas devem **respeitar o valor do investimento do mentor**, mantendo-o informado sobre os resultados alcançados com o seu acompanhamento no final do período de *mentoring*

Principais vantagens desta ferramenta

Esta ferramenta foi concebida por uma iniciativa privada, mas o ITG considera que pode ser um recurso adicional de grande utilidade para o Projeto NOW, para estabelecer compromissos mútuos entre o mentor e as mentoradas com bases muito simples e muito claras. Esta ferramenta resume todos os princípios que regem os deveres e os compromissos de ambas as partes.

Links para recursos úteis para avaliar as competências empresariais

19 perguntas para se fazer uma boa autoavaliação de desempenho
<https://menvie.com.br/autoavaliacao-de-desempenho/>



Fonte da imagem: <https://women-initiative-foundation.com/fr/accueil/#>

Coaching através da aculturação: compreendendo o choque cultural

Objetivos

O recurso adicional “Coaching através da aculturação: compreendendo o choque cultural”, produzido pela FIP, é parte integrante do Programa de *Mentoring* NOW. Engloba um conjunto de ferramentas que têm como objetivos:

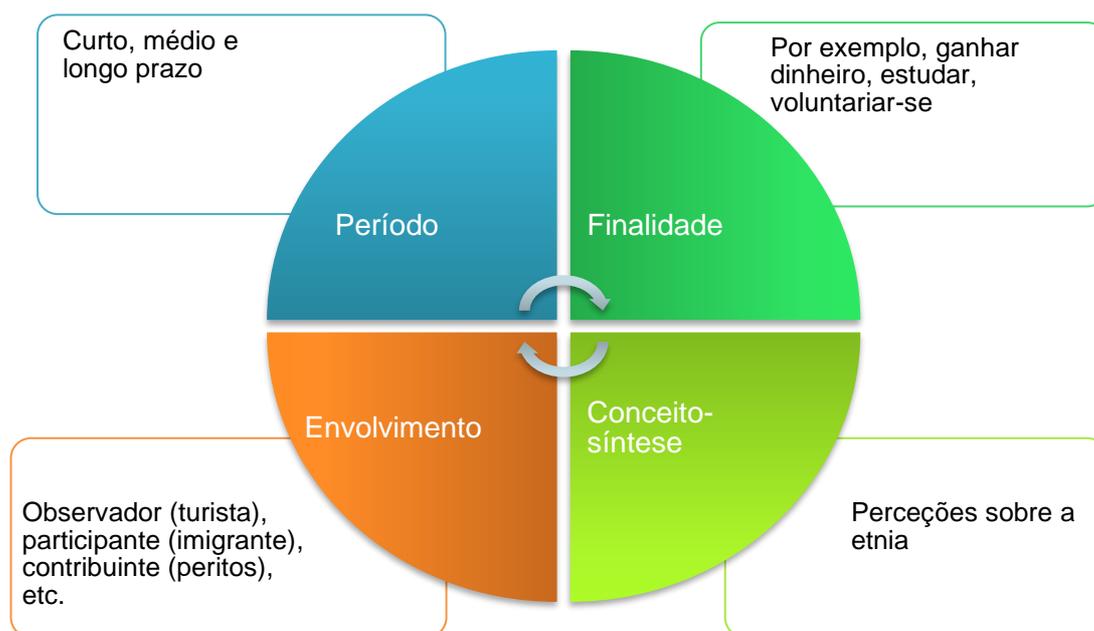
- ☑ apoiar os mentores NOW na compreensão do processo de aculturação, de modo que apoiem as mulheres migrantes nas suas parcerias de *mentoring*, nas várias fases do processo;
- ☑ apoiar os mentores NOW para formar as mulheres migrantes ao nível do processo de “choque cultural”, visando superar barreiras e obstáculos que possam enfrentar que estejam relacionados com a sua assimilação cultural, através de:
 - #1 uma visão geral sobre a teoria do choque cultural e da aculturação;
 - #2 dois folhetos que os mentores NOW podem usar com as mulheres migrantes para apoiá-las na compreensão do processo de aculturação.

Compreendendo a aculturação

Viajar tornou-se parte do quotidiano das pessoas. No mundo globalizado, o turismo internacional, os estudos ou as viagens de negócios ao estrangeiro são acontecimentos comuns. No entanto, o contacto com diferentes culturas requer um envolvimento psicológico e cultural que depende do tipo de “imersão cultural” empreendido:

- **turistas:** imersão superficial, de curto prazo, na nova cultura, sem compromisso;
- **visitantes de estadia de curta duração:** contacto cultural moderado, através de visitas repetitivas de curta/média duração relacionadas com negócios, estudos, voluntariado, etc., sem compromisso significativo;
- **imigrantes:** estadia de longo prazo por tempo indeterminado, exigindo um compromisso sério;
- **refugiados:** estadia de longo prazo por tempo indeterminado, exigindo um compromisso sério.

Existem quatro variáveis com importante influência na motivação e na estratégia de integração dos recém-chegados e na forma como a imersão cultural se concretiza no novo contexto cultural (Ward *et al.*, 2001) Por exemplo, a expectativa de retornar, em algum momento, ao país de origem, diminui o compromisso com o país anfitrião.



Quatro dimensões de contacto cultural

Processo de imersão cultural e aculturação

A **imersão cultural** corresponde a uma “viagem” intensa que afeta o bem-estar, o autoconceito e a identidade étnica do indivíduo (Brochner, 1982). Definitivamente, é necessário algum tempo para aprender a mergulhar em “águas abertas” na realidade de uma nova cultura. E quanto mais profundo é esse mergulho, mais moroso é esse processo.

A **aculturação** corresponde ao processo de aprender a lidar com uma nova cultura, que seja manifestamente desconhecida (Taft, 1977, p. 122; Dow, 2011).

O enraizamento numa nova cultura é considerado um acontecimento significativo ao nível da mudança de vida, que envolve alterações inabituais e atípicas e novas formas de contacto intercultural. É inevitável que o processo de aculturação conduza a um certo **choque cultural**. O choque cultural refere-se à “depressão e ansiedade vivida por muitas pessoas quando viajam ou se mudam para um ambiente social e cultural diferente por um longo período” (Oberg, 1960).

O **processo de aculturação** não é fácil e ninguém pode evitá-lo; ao mesmo tempo, a sua compreensão e dos seus passos pode ajudar a aceitar o desafio e facilitar o processo de lidar com o mesmo. Os migrantes podem sentir que não estão sozinhos com seus sentimentos e saber que o que experimentam é normal. Podem partilhá-lo, falar sobre o mesmo, não o temendo.

De seguida, apresentamos as principais etapas desse processo¹⁰. Releve-se, contudo, que se trata de uma descrição geral, não esquecendo que todos os indivíduos são únicos. Por esse motivo, poderão existir diferenças individuais significativas, dependendo do nível de contacto cultural, da personalidade do indivíduo, de experiências passadas, dos antecedentes culturais, do estatuto social, etc. Algumas pessoas passam por toda a curva, enquanto outras podem saltar uma etapa ou passar mais/menos tempo numa etapa comparativamente a outras.



Etapas do processo de aculturação

As seguintes etapas constituem momentos-chave no processo de aculturação:

1. **Fase “lua-de-mel” - euforia e aceitação entusiástica.** À chegada, tudo parece interessante, pois é novo. Existe curiosidade sobre as novidades e motivação para aprender e descobrir. O envolvimento na cultura do país anfitrião é ainda superficial (tal como no caso de um turista) e, por esse motivo, observam-se semelhanças e diferenças entre a nova cultura e a cultura de origem. Nesta fase, a maioria das pessoas sente-se cheia de energia, positiva, pronta a cooperar e a lidar com todo este novo processo.

¹⁰ <http://deltadiscovery.com/five-stages-of-acculturation/>

Numa situação de migração planeada (por exemplo, saída de casa, ir ter com familiares, ir trabalhar) ou numa situação de migração forçada, deixando tudo para trás (por exemplo, refugiados que procuram fugir de uma guerra), a fase inicial de euforia e aceitação entusiástica pode não existir e os recém-chegados passam diretamente para a segunda fase.

2. **Choque cultural - frustração e hostilidade.** O efeito de novidade começa a desvanecer e começa-se a notar o lado mais escuro da nova cultura, o que de negativo não se havia visto anteriormente. As pessoas tornam-se mais sensíveis e pequenos eventos ou problemas podem ser sentidos como catastróficos. Sentimentos de incerteza, impotência e frustração e uma autoconfiança mais reduzida são comuns. Fica-se com saudades de casa e sente-se falta de pessoas e coisas familiares. A comunicação e a autoexpressão tornam-se mais difíceis e tende-se a fechar, em vez de se abrir. É habitual sentir que os anfitriões são frios, inalcançáveis e pretensiosos, preferindo-se procurar compatriotas expatriados.
3. **Ressentimento e crítica.** Esta etapa não é necessariamente “física”, constituindo mais um estado de espírito. É possível que nunca se experimente ou apenas se descubra ocasionalmente, enquanto procura ajustar-se à nova realidade. Quando se está neste estado, tende-se a encarar tudo de forma crítica: nada é bom; ninguém é suficientemente amigável. Note-se que este sentimento faz parte do processo, mas é melhor lembrar que esta é apenas uma fase desafiadora a superar; está-se a conhecer uma nova cultura. É importante resistir a queixas frequentes.
4. **Ajuste gradual – humor.** Quando se chega a esta fase, começa-se a sentir mais familiaridade com a nova cultura e a sua “lógica”. A orientação torna-se mais fácil, sente-se mais conforto e menos isolamento. Percebe-se, provavelmente, que a negatividade das etapas anteriores foi em grande parte devido às dificuldades da aculturação; pode-se também reconhecer que alguns aspetos da nova cultura podem ser melhores ou mais interessantes face à própria cultura. No entanto, ainda é normal experimentarem-se situações de inconstância, caracterizadas por subidas e descidas temperamentais periódicas. Quando se tem sentido de humor e se ri de algo que antes incomodava (ou até de si mesmo), tendo “queimado” todo o *stress* emocional anterior e alcançado alguma tranquilidade, é que se fica disponível para um nível mais profundo de incorporação e de aprendizagem cultural. Pode-se identificar novas abordagens para a vida, reorganizar e reavaliar algumas das crenças, o que pode ser simultaneamente excitante e enervante, possibilitando o crescimento pessoal.
5. **“Estar em casa”.** A “nova” cultura deixa de ser nova e começa-se a sentir em casa. Chega-se a um certo nível de conforto, de inserção social (amigos, colegas) e começa-se a desfrutar das novas experiências de vida. As diferenças em relação à cultura de origem já não afetam muito negativamente e torna-se capaz de viver e trabalhar com todo o seu potencial. Este estado pode muito bem conduzir a uma sensação de sucesso e orgulho. Importa senti-lo.

A transição cultural é uma “viagem” poderosa, que afeta o bem-estar, a autoconfiança e a identidade das pessoas. Diferentes tipos de contacto cultural requerem um envolvimento psicológico e cultural diferente de pessoa para pessoa, dependendo de quatro características principais:

- tempo – permanência curta, média ou longa;
- envolvimento – observador, formando, colaborador, etc.;
- finalidade – lazer, ganhar dinheiro, desenvolvimento profissional ou pessoal, estabelecer-se definitivamente, etc.;
- conceito geral – percepções sobre a própria etnia no estrangeiro.

Todas estas variáveis têm como elemento essencial a integração, a motivação e a estratégia dos “recém-chegados” na nova cultura.

Fichas de trabalho

Ficha de Trabalho - Desenhe a sua “Tarte de contacto cultural”:

Considerando o conteúdo da imersão cultural e as quatro dimensões do contacto cultural exploradas anteriormente, os mentores NOW podem trabalhar com as suas mentoradas no desenvolvimento das próprias “tartes de contacto cultural”. Cada “tarte” deve refletir a respetiva experiência:

1. antes de iniciar o exercício, os mentores devem resumir, mais uma vez, as quatro dimensões do contacto cultural;
2. depois, devem distribuir às mentoradas a ficha de trabalho para desenharem a “Tarte de contacto cultural”;
3. finalmente, as mentoradas devem trabalhar na sua conceção e, depois, conversar sobre cada um dos seus aspetos com as colegas/mentores.

De modo a facilitar a compreensão dos desafios psicológicos e emocionais mais importantes que as migrantes experimentam na sua transição cultural, sugerimos que os mentores NOW tentem realizar estas tarefas com curiosidade, humor e abertura.

“Montanha-russa” do choque cultural

Criar raízes numa nova cultura é considerado um evento significativo que muda uma vida, o que envolve alterações inabituais e novas formas de contacto intercultural. Na verdade, aprender a lidar com uma cultura nova e desconhecida tem o seu próprio termo científico, conhecido como processo de aculturação. É inevitável que este processo conduza a algum nível de *stress* e de choque cultural para todos os que passam por esta situação.

O choque cultural refere-se à “depressão e ansiedade vivida por muitas pessoas quando viajam ou se mudam para um ambiente social e cultural durante um longo período”. Os principais estágios que a maioria das pessoas experimenta são cinco; no entanto, pode haver sempre diferenças individuais:

1. Fase “lua-de-mel” – euforia e aceitação entusiástica;
2. Choque cultural – frustração e hostilidade;
3. Ressentimento e crítica;
4. Ajuste gradual – humor;
5. “Estar em casa”.

Utilize a tabela “Montanha-russa do choque cultural” abaixo e faça a seguinte pergunta à sua parceira de *mentoring*: “Onde se encontra emocionalmente na montanha-russa?”:

1. Desenhem, juntas, o gráfico da montanha-russa do choque cultural utilizando caneta e papel;
2. Discutam cada uma das etapas, refletindo sobre onde se encontram atualmente;
3. Marquem as respostas no gráfico e reflitam sobre o que será necessário para avançar para a próxima etapa.

Imagem de apoio



Capacitar-se para alcançar o amor-próprio e a autoaceitação

Objetivo

O recurso adicional “Capacitar-se para alcançar o amor-próprio e a autoaceitação”, produzido pela IASIS, é parte integrante do Programa de *Mentoring* NOW. Engloba um conjunto de ferramentas que têm como objetivo:

- apoiar os mentores NOW na aquisição de competências relevantes sobre emoções positivas, componente essenciais para a realização humana.

Reforçando as minhas emoções positivas

O poder das emoções positivas

É fundamental reconhecer que uma emoção pode ser benéfica se for sentida e expressa no contexto apropriado e no momento apropriado. Todas as emoções têm o seu lugar, e ser humano significa que temos acesso a um vasto universo emocional que nos permite compreender a magnitude e o alcance de um determinado evento ou das experiências na nossa vida. Referimo-nos aos nossos sentimentos como sendo positivos (+) ou negativos (-), já que não temos um léxico mais rico para nos basearmos.

O nosso mundo emocional pode desencadear sentimentos, ideias e comportamentos que tornam difícil ver a luz ao fundo do túnel, especialmente em momentos de dificuldade e de dor. Durante esses momentos, podemos sentir uma sensação inabalável de impotência, desespero e até de inutilidade.

Em contraste, achamos tudo mais brilhante quando estamos felizes. As emoções positivas são os sentimentos que as pessoas têm nesses momentos; independentemente da sua designação, o propósito é estimulá-las.

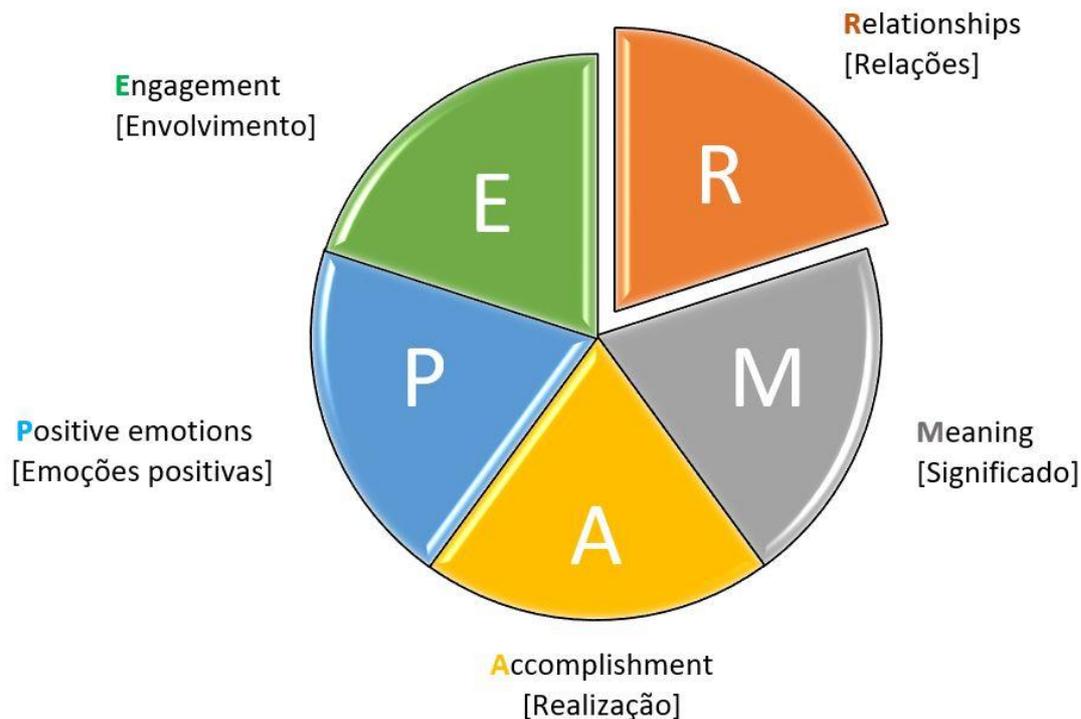
Barbara Fredrickson (2013)¹¹, por exemplo, estudou durante anos o papel de sobrevivência das emoções positivas. Provou repetidamente que estas emoções alargam e ampliam os nossos pensamentos, mudando assim o alcance da nossa capacidade cerebral. Os nossos pensamentos são ampliados e as nossas possibilidades aumentam quando somos alimentados por emoções positivas como a alegria, a gratidão, a tranquilidade, a curiosidade, a esperança, o orgulho, a diversão, a inspiração e o amor.

¹¹ Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. In E. Ashby Plant & P. G. Devine (Eds.), *Advances on Experimental Social Psychology*, 47, 1-53. Burlington: Academic Press.

O Modelo PERMA

O que é o Modelo PERMA?

Os cinco aspetos essenciais da felicidade, emoções positivas e bem-estar estão representados no Modelo PERMA. P.E.R.M.A. é uma sigla que significa Emoções positivas (P), Envolvimento (E), Relações (R), Significado (M) e Realização (A), tendo sido criado por Martin Seligman (2018)¹², psicólogo e educador americano. Como psicólogo, Seligman sabe como é natural para as pessoas perseguir o que as faz felizes, independentemente da sua idade, *status* social ou outras características pessoais.



Segundo o estudo de Seligman, os cinco elementos do Modelo PERMA correspondem ao que os indivíduos necessitam para desenvolver uma sensação saudável de bem-estar, realização, positividade e emoções positivas, bem como felicidade na vida, o que pode levar à descoberta do seu sentido último.

Os cinco elementos do Modelo PERMA

Emoções positivas

As emoções positivas incluem esperança, interesse, alegria, amor, compaixão, orgulho, diversão e gratidão. São uma indicação do bem-estar e podem ser nutridas ou aprendidas para aumentar a felicidade. Melhora-se o pensamento e ação habituais quando as pessoas podem explorar, desfrutar e incorporar sentimentos agradáveis na vida diária e visões futuras. As emoções positivas podem neutralizar os impactos negativos das emoções negativas e ajudar as pessoas a serem mais resilientes. Aumentá-las ajuda a melhorar os recursos físicos, mentais, psicológicos e sociais, os quais contribuem para um melhor bem-estar geral.

¹² Martin Seligman (2018). PERMA and the building blocks of well-being, *The Journal of Positive Psychology*, 13:4, 333-335, DOI: [10.1080/17439760.2018.1437466](https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466)

A emoção positiva tem a ver com sentir-se bem e constitui o caminho mais rápido para a felicidade. No entanto, é uma emoção que não se relaciona com mostrar um grande sorriso, o que pode ser feito por qualquer um com facilidade ou até, infelizmente, de forma falsa.

A emoção positiva é mais do que esta síntese e inclui aceitar o passado e encarar o futuro com otimismo. No entanto, tal estado de espírito não implica que o indivíduo deva estar sempre alegre, pois tal é difícil de alcançar. Mas um humor agradável tem um impacto significativo em muitas outras dimensões da vida, incluindo nos restantes elementos do Modelo PERMA.

Os termos “prazer” e “satisfação” estão frequentemente ligados à felicidade, mas são por vezes mal-entendidos como sendo sinónimos. De acordo com o respetivo conceito, o prazer está relacionado com a completude das necessidades corporais, nomeadamente a alimentação, o abrigo, a água, roupas e proteção. Por outro lado, a felicidade e a realização obtidas ao fazer algo como desenhar ou viajar é normalmente conhecida como satisfação.

Envolvimento

O envolvimento refere-se a algo que pode absorver um indivíduo. Quase todos nós nos perdemos num livro ou vivemos no nosso “universo próprio” perante algo que consideramos cativante. É, na verdade, extremamente benéfico para a inteligência, emoções e competências de uma pessoa. Mesmo que não tenha nada a ver com a profissão ou seja considerado incompreensível pelos outros, fazer algo envolvente proporciona satisfação e altos níveis de felicidade, bem como outras emoções positivas.

Relações

As relações são o terceiro fator de felicidade e bem-estar. É da natureza humana querer pertencer a um grupo, seja a uma escola, empresa ou talvez até a um círculo de amigos. Nascermos com a necessidade de amor, carinho, atenção e contacto. É por esta razão que as pessoas devem formar laços com a sua família, colegas de escola e trabalho e amigos, pois é a partir destes grupos que podemos ganhar apoio emocional quando passamos por tempos difíceis.

Significado

O quarto elemento do PERMA é o significado. Acima de tudo, refere-se ao significado que uma pessoa encontra na sua vida e que a motiva a viver. A vida é muito mais do que dinheiro e bens materiais.

Realização

Estamos orgulhosos de tudo o que fizemos ou conseguimos. Estes sucessos aumentam a nossa autoestima e dão-nos a certeza de que somos importantes. Quando fazemos algo, sentimo-nos bem connosco próprios e queremos fazer mais e melhor. Esta emoção é visível até mesmo nas crianças mais pequenas. Em poucas palavras, essas conquistas motivam as pessoas a esforçarem-se mais e fá-las sentirem-se bem.

Formas de construir uma emoção positiva

O sentimento positivo pode ser cultivado de várias maneiras. De seguida, apresentamos alguns exemplos.

Fazendo algo que o satisfaz

Cante bem alto a sua música favorita enquanto a ouve ou dance na sua sala de estar ao som da mesma. Aprecie os sentimentos simples da vida.

Reservando tempo para pensar no que está a correr bem na sua vida

Dedique alguns minutos a refletir sobre os eventos, pessoas, experiências ou realizações que o deixam orgulhoso. Podem ser eventos ou situações de diferentes dimensões ou relevância, mas são todos marcos do seu desenvolvimento e realizações. Permita-se sentir com energia positiva enquanto reflete sobre esses eventos, pessoas, experiências ou realizações.

Expressando gratidão

Refleta em como pode expressar apreço à sua família, amigos, colegas de trabalho, animais de estimação e pessoas que lhe são queridas, agradecendo e dando-lhes atenção. O antídoto para os sentimentos negativos é o agradecimento. Quando encontramos e sentimos apreço pelo que temos, é impossível sentir qualquer outro sentimento.

Passos positivos para o bem-estar¹³

Emoções positivas são mais do que apenas ter pensamentos positivos. É um estado que ativa e desperta a nossa mente e o nosso corpo. Cultivar emoções positivas requer trabalho, mas permite beneficiar dos seus efeitos positivos.

Ver o plano geral

Todos damos significados diferentes às mesmas situações e vemos as coisas do nosso ponto de vista. Alargue as suas perspetivas e tenha uma visão mais ampla das coisas.

Que significado dou a isto? Isto é um facto ou uma opinião? Como o verão os outros? Existirá alguma maneira diferente de olhar para isto? Quão importante é ou será daqui a um ano? O que posso fazer agora que possa ajudar?

Tratar do corpo

Como saudável e regularmente. Inicie o seu dia com o pequeno-almoço.

Mantenha uma rotina de sono, deitando-se e acordando às mesmas horas todos os dias.

Esteja atento a problemas de saúde e tome as medicações conforme prescritas.

Praticar exercício físico regularmente

Ser ativo ajuda a melhorar o nosso humor, reduz o *stress* e a ansiedade, melhora a saúde física e dá mais energia. Faça-o no exterior, de preferência em espaços verdes ou próximo da água.

Encontre uma atividade de que goste e pratique-a.

Ligar-se e interagir com outros

Mantenha-se em contacto com a sua família e amigos e arranje tempo para estar com eles. Frequente uma formação pós-laboral ou algum grupo de apoio. Envolve-se em projetos da comunidade, voluntariado ou, simplesmente, ajude alguém que conheça.

Disfrutar da criatividade e da diversão

Divertirmo-nos ou sermos criativos ajuda-nos a sentirmo-nos melhor e aumenta a nossa confiança. Planeie divertir-se ou ser criativo todos os dias.

Encontrar significados

Viva uma vida preenchida encontrando os seus propósitos. De que gosta? Em que é talentoso? O que é realmente importante para si? Como quer que as pessoas se recordem de si?

Planeie atividades significativas todos os dias.

Ser generoso consigo mesmo

Todos temos maus dias, por isso, seja generoso consigo mesmo nesses momentos. Encoraje-se em vez de se criticar. Trate-se da mesma maneira que trataria um amigo na mesma situação.

Estar alerta

Retire o seu foco de atenção da ansiedade ou pensamentos negativos. Observe o meio que o rodeia: veja, ouça, cheire e sinta.

Ao longo do dia, dedique algum tempo para respirar profundamente.

Ao final do dia, relembre os aspetos positivos do dia.

¹³ Adaptado de: www.getselfhelp.co.uk/seeklift

Capacitar-se para alcançar o amor-próprio e a autoaceitação

Objetivos

O recurso adicional “Capacitar-se para alcançar o amor-próprio e a autoaceitação”, produzido pelo CSI, é parte integrante do Programa de *Mentoring* NOW. Engloba um conjunto de ferramentas que têm como objetivos:

- ☑ apoiar os mentores NOW na aquisição de competências relevantes sobre autocapacitação, autoaceitação e amor-próprio;
- ☑ disponibilizar uma estratégia prática para concretizar nas sessões de *mentoring*, incluindo:
 - #1 formas de apoiar o percurso de autocapacitação das mentoradas;
 - #2 duas fichas de trabalho.

Apoiar e capacitar as mulheres através do *mentoring*

Como mentores, trabalhamos, em diversas ocasiões, na capacitação de mulheres, visando aumentar a sua confiança e guiá-las no seu percurso de autoaceitação. Trata-se de uma importante tarefa, pois é um requisito determinante assumir o controlo da própria vida, tanto na esfera profissional, como na esfera pessoal.

O ato de capacitação é um processo ativo e este recurso permite apoiar os mentores na compreensão e distinção entre empoderamento, autoaceitação e amor-próprio e propõe exercícios práticos para alcançar o empoderamento e a autoaceitação.

O que é o autoempoderamento?

O autoempoderamento significa tomar decisões conscientes visando assumir o controlo do próprio destino. Implica fazer escolhas positivas, concretizar medidas para avançar e estar confiante na sua capacidade de tomar e executar decisões. As pessoas autoempoderadas compreendem os seus pontos fortes e fracos e estão motivadas para aprender e alcançar os seus objetivos.

Imaginemos, por exemplo, um cenário de despedimento. Constitui, certamente, uma grande mudança na vida de uma pessoa, podendo afetar o seu estado psicológico e mental. Existem, neste cenário, duas escolhas: ser passiva na procura de emprego, esperando que um recrutador a contacte (via LinkedIn, por exemplo) e ficando facilmente desiludida com as primeiras rejeições. A outra opção é tomar medidas proativas para encontrar um emprego novo e melhor: contactar antigos colegas, pesquisar oportunidades, atualizar as suas competências ao nível das necessidades do mercado e reformular seu currículo. O autoempoderamento permite aos indivíduos reconhecer que têm o poder de fazer escolhas que os podem ajudar a alcançar os seus objetivos.

Em vez de...	Experimente...
Enviar uma mensagem impulsivamente quando está chateada	Guardar a mensagem nos rascunhos, acalmar-se e, mais tarde, reler a mensagem e escrevê-la de outra forma
Gritar com alguém de que gosta	Sair do ambiente, respirar fundo e dar uma caminhada e só depois retornar
Reprimir os seus sentimentos	Tentar compreendê-los e escrever sobre eles
Entrar num ciclo de pensamentos negativos	Questionar se esses pensamentos são reais e racionalizá-los
Se comparar com outras pessoas	Usar a experiência do que aconteceu para melhorar como pessoa

Adaptado a partir de <https://thejustgirlproject.com/blogs/news/instead-of-this-try-this>

Um mentor pode potencialmente ser uma força motriz na capacitação das mentoradas e funcionar como um mecanismo de apoio. No entanto, é importante esclarecer com as mentoradas que o empoderamento não vem de outras pessoas, mas principalmente de si mesmas. Um mentor existe para guiar, não para comandar. Cabe às mentoradas explorar novas possibilidades e tomar conta das suas próprias vidas.

Autoaceitação

A autoaceitação é exatamente o que a sua designação sugere: o estado de completa aceitação de si mesmo. A verdadeira autoaceitação é abraçar quem é, sem quaisquer condições ou exceções.

Para uma definição mais teórica e académica, podemos recorrer à definição de Morgado e colegas (2014): “[A autoaceitação é] a aceitação de um indivíduo de todos os seus atributos, positivos ou negativos.”

Esta definição enfatiza a importância de aceitar todos os seus aspetos pessoais. Não basta simplesmente focar-se nos aspetos positivos; para conseguir a verdadeira autoaceitação, deve também considerar as dimensões negativas e menos interessantes da sua personalidade.

É claro que aceitar todas as características negativas pessoais não é uma tarefa simples. Não é fácil aceitar aspetos que desesperadamente queremos mudar em nós mesmos; por mais que pareça ser contraproducente, apenas aceitando-nos a nós próprios podemos iniciar o processo de autoaperfeiçoamento.

Por outras palavras, devemos primeiro reconhecer que temos características e hábitos indesejáveis antes de começarmos o nosso percurso para melhorar. Como mentor, deve enfatizar esse aspeto, pois uma mentorada pode estar a ter dificuldades em lidar com os seus traços de personalidade menos desejáveis. O mentor deve concentrar-se em fazer com que a mentorada perceba que não é definida pelo seu trauma, ações e defeitos. Pelo contrário, para alcançar a autoaceitação, deve aceitar as suas experiências passadas, os seus defeitos e erros e não deixar que estes a definam.

Reestruturar as perguntas “E se...?”



Adaptado a partir de <https://www.instagram.com/crazyheadcomics>

Amor-próprio

Podemos definir amor-próprio como um estado de apreciação pessoal que se desenvolve a partir de ações que suportam o nosso crescimento físico, psicológico e espiritual. O amor-próprio significa ter uma elevada consideração pelo seu próprio bem-estar e felicidade. Significa cuidar das próprias necessidades e não sacrificar o seu bem-estar para agradar aos outros. Significa não se contentar com menos do que merece.

O amor-próprio pode ter um significado diferente de pessoa para pessoa, pois todos nós temos várias maneiras de cuidar de nós próprios e todos nós temos necessidades diferentes. Como mentor, pode apoiar as mentoradas a descobrir o que representa o amor-próprio para elas e enfatizar o quanto este é importante para a sua saúde mental.

O que é que o amor-próprio significa para si?

Para começar, pode significar:

- falar de si própria com amor;
- dar prioridade a si própria;
- evitar o autojulgamento;
- confiar em si própria;
- ser fiel a si própria;
- ser simpática para si própria;
- estabelecer limites saudáveis;
- perdoar-se quando não está a ser verdadeira ou simpática consigo própria.

Para muitas pessoas, o amor-próprio constitui outra forma de referir autocuidado. Para praticar o autocuidado, precisamos, por vezes, de focar-nos no essencial e:

- sentir as manifestações dos nossos corpos;
- fazer pausas no trabalho;
- pousar o telemóvel e ligar-se a si própria ou aos outros ou, ainda, fazer algo criativo;
- comer de forma saudável, ainda que, por vezes, deva comer os seus alimentos preferidos, mesmo que não sejam os mais saudáveis.

O amor-próprio significa aceitar-se como é neste preciso momento. Significa aceitar as suas emoções pelo que representam e colocar o seu bem-estar físico, emocional e mental em primeiro lugar. É por isso que o amor-próprio está ligado à autoaceitação, porque no cerne de ambas as definições encontra-se a capacidade de sentir-se confortável com todas as suas próprias facetas, celebrá-las e trabalhar nas mesmas, se necessário.

As possibilidades de praticar o amor-próprio que se apresentam seguidamente podem ser partilhadas com as mentoradas, podendo discutir, em conjunto, como poderão ajustá-las às suas próprias necessidades:

- **estar atenta** - as pessoas com maior amor-próprio tendem a estar conscientes de o que pensam, sentem e querem;
- **concretizar ações baseadas nas necessidades** - ao manter o foco no que precisa, afasta-se de padrões de comportamento automáticos que a colocam em potenciais situações problemáticas, a mantêm presa ao passado e diminuem o seu amor-próprio;
- **praticar um bom autocuidado** - irá amar-se mais quando cuidar melhor das suas necessidades básicas. As pessoas com muito amor-próprio cuidam-se diariamente através de atividades saudáveis ao nível da nutrição, do exercício, do sono adequado, da intimidade e das interações sociais saudáveis;

- **ter tempo para hábitos saudáveis** - comece a cuidar verdadeiramente de si própria, espelhando-o no que come, na forma como se exercita e na forma como despende o seu tempo. Faça o que a realiza e não apenas porque “tem de fazer”.

Atividades de empoderamento/autoaceitação

Ficha de trabalho: Terapia de aceitação e compromisso – observar-se a si própria

Para capacitar um “observador”, deve considerar os seguintes aspetos:

- Permitir que a mentorada reflita sobre os papéis que desempenha: É mãe? Uma líder no trabalho? Uma jogadora de uma equipa? É filha? É cuidadora? Mesmo quando não adotamos conscientemente um papel na sociedade, fazemo-lo inadvertidamente. E, ainda assim, uma parte de nós permanece constante, apesar desta mudança de papéis;
- Enfatize que o “eu observador” não é definido pelos papéis que identificou. Pelo contrário, a constância permite sinalizar as mudanças que ocorrem. O observador reflete sobre o que está a fazer, pensar e sentir;
- À medida que a mentorada se torna a própria observadora, encoraje-a a relativizar qualquer turbulência que, de outra forma, poderia consumi-la. Observe a mudança constante dessas experiências e encoraje-a a soltar-se e a reconhecer que o seu “eu” permanece inalterado.

Indicações para as mentoradas

Foque-se nos seus sentidos: respire fundo, enchendo o peito e continue a respirar confortavelmente. Concentre-se em três sons, três coisas que vê, algo que prova e cheira, três sentimentos no seu corpo. Repare nas sensações do seu corpo, no seu ritmo cardíaco. Repare nas suas emoções. Repare nos seus pensamentos. Tenha presente que sempre que se aperceber dos seus pensamentos, emoções, ações, etc., observa-se a si mesma. Em muitas situações, pode ser capaz de desativar um pensamento ou emoção apenas percebendo-o.

O que observou? Complete a tabela seguinte para começar a notar algumas das histórias que podem estar associadas ao seu ego ou “eu conceitualizado”. As duas últimas colunas possibilitam iniciar a mudança do seu ego ou o seu “eu conceitualizado”.

Emoção (identifique a sua emoção)	História (ainda não estou a fazer o que quero fazer; sou tão abençoada que tive a melhor manhã; não posso acreditar que aconteceu novamente; ...)	Pensamento baseado em valores ou ego/ pensamento baseado na autoconceptualização (comparar o meu eu atual com o meu eu passado ou o meu eu futuro, desvalorizar o momento)	Terapia de Aceitação e Compromisso (TAC) (indicar o pensamento ou imaginá-lo) ou Terapia Cognitiva Comportamental (TCC) - desafiar o pensamento (quais são os factos)	Ação ou pensamento baseado em valores (neste momento, estou a honrar os meus valores devido a...)

Exemplo

Calma	Não tenho <i>stress</i> . Só posso estar calmo porque não sinto pressão.	Ego/conceptualização do eu. O <i>stress</i> é um estado, por isso sinto-me desconfortável por me sentir calmo.	TAC: Sinto-me calmo neste momento e isso sabe-me bem.	Valorizo a minha saúde e o meu bem-estar e dar-me permissão para me sentir calmo é importante para tal.
Tristeza	Gostaria de ter mais sucesso no trabalho; sinto-me um fracasso.	Ego. Desejo ser popular, comparando-me com os outros.	TCC: Não se trata de um concurso de popularidade; o meu trabalho árduo vai compensar.	Valorizo a minha ética de trabalho. Não sendo o animador do local de trabalho, posso fazer um esforço para me relacionar mais com meus colegas, mas o mais importante para mim é o trabalho de qualidade que desenvolvo.

Diário de autoempoderamento

SEG.	Algo que fiz bem hoje foi...	
	Diverti-me quando...	
	Senti-me orgulhosa quando...	
TER.	Hoje, consegui...	
	Tive uma experiência positiva com...	
	Algo que fiz por alguém hoje foi...	
QUA.	Senti-me bem comigo própria quando...	
	Fiquei orgulhosa de outra pessoa...	
	O dia foi interessante porque...	
QUI.	Senti-me orgulhosa quando...	
	Algo positivo que testemunhei foi...	
	Hoje, consegui...	
SEX.	Algo que fiz bem hoje foi...	
	Tive uma experiência positiva com (uma pessoa, um lugar ou uma coisa) ...	
	Fiquei orgulhosa de alguém quando...	
SÁB.	Diverti-me quando...	
	Algo que fiz por alguém foi...	
	Senti-me bem comigo própria quando...	
DOM.	Algo positivo que testemunhei foi...	
	O dia foi interessante porque...	
	Senti-me orgulhosa quando...	



MINDSHIFT
Talent Advisory



**Icelandic Women's
Rights Association**



Le Portage Salarial



INSTITUTO
PARA EL FOMENTO
DEL DESARROLLO
Y LA FORMACIÓN

iasis



evolve
GLOBAL SOLUTIONS

*Innovating Minds
Creating Change
Transforming Futures*



**Center for Social
Innovation**

NOW

**New Opportunities
for Women**



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

Projeto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente os autores, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.

Projeto n.º 2019-1-UK01-KA204-061406