



LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

GUIA DO MENTOR



CARO MENTOR,

Seja bem-vindo ao Liderança Carioca Mentoria!

Em primeiro lugar, gostaríamos de agradecer a sua disponibilidade em participar deste projeto, que tem como objetivo alavancar o potencial profissional dos servidores integrantes do Programa Líderes Cariocas, por meio da troca de experiências e conhecimentos que os preparem para atuar em cenários de maior complexidade e auxiliem nos processos de tomada de decisão em relação ao planejamento de sua carreira, impactando positivamente os seus ciclos futuros.

Para fins deste projeto, apresentamos a prática da mentoria como uma possibilidade de desenvolvimento de competências e contribuição para o processo de orientação de carreira, a partir da experiência adquirida ao longo da sua trajetória profissional.

Este Guia fornece as orientações do **Liderança Carioca Mentoria**, como a definição de mentoria, os objetivos, as bases, a estrutura, as etapas do projeto, a descrição dos objetivos de cada sessão e sugestão de instrumentos que podem facilitar o processo de desenvolvimento do mentorado (seção "anexos"), além da avaliação do andamento do projeto e resultados esperados.

Ao final de cada sessão você poderá fazer as anotações dos assuntos tratados no encontro, os encaminhamentos que serão tratados no encontro seguinte, as tarefas que o mentorado terá que fazer para a próxima reunião e outras observações que se fizerem necessárias na ficha de acompanhamento, cujo modelo segue no **Anexo I** deste documento.

Contamos com o seu engajamento, comprometimento e desejo em contribuir para fazer a diferença na vida de outro Líder Carioca. O sucesso dessa jornada também depende de você!

Bora mentorar,

Bárbara do Nascimento
Coordenadoria de Gestão de Lideranças
Programa Líderes Cariocas



MENTORIA



O QUE É MENTORIA?

É um processo de desenvolvimento e aprendizado individualizado e orientado, que tem como foco expandir os horizontes de carreira. A base desse processo é a construção de uma relação de confiança, respeito, empatia e confidencialidade entre mentor e mentorado, onde o mentor desenvolve ainda mais as suas competências de liderança, através da troca e do compartilhamento de suas experiências e conhecimentos e o mentorado amplia sua bagagem de conhecimento, o que impulsiona o seu crescimento profissional.

O QUE NÃO É MENTORIA?

Acompanhamento do profissional quanto ao seu desempenho nas atividades no cotidiano do trabalho.

O conceito de mentoria pode ser confundido com as práticas de coaching, terapia, compliance e consultoria. Para dirimir dúvidas, faremos a distinção desses conceitos.



LOGO, MENTORIA NÃO É :

COACHING : Processo que se volta para a aquisição ou desenvolvimento de competências necessárias para o exercício da atividade profissional do presente. A mentoria busca a construção de um caminho profissional, com base nos valores, objetivos e missão de vida do mentorado. Porém, os resultados desse processo serão vistos a médio ou a longo prazo, portanto, no futuro.

PSICOTERAPIA : É um tratamento de transtornos psíquicos, conduzido por profissional especializado, através da utilização de técnicas científicas. Portanto, a psicoterapia cuida de transtornos, doenças e disfunções de ordem psíquica. Já a mentoria tem como foco a abordagem de questões que afetam a expansão dos horizontes de carreira, de forma pontual e direcionada. Ela não se destina ao tratamento de alguém.

COMPLIANCE : É o setor de uma empresa responsável por cumprir ou fazer cumprir as leis, regulamentos, regras e normas éticas. A mentoria não é responsável por nenhuma fiscalização, registro ou mesmo encaminhamento de denúncias referentes ao não cumprimento das normas éticas das organizações.

CONSULTORIA : Serviço especializado oferecido a um profissional ou à empresa que trabalha as necessidades pontuais de um cliente, através do levantamento das dificuldades e a proposição de melhorias, a partir da definição de metas. A mentoria leva o mentorado a traçar um plano de desenvolvimento individual, alinhado às suas expectativas de carreira e ao desejo de crescimento profissional.

O QUE A MENTORIA NÃO TRABALHA

A mentoria é um processo que auxilia o mentorado em seu propósito principal de expandir os horizontes de carreira, através da construção de uma relação de confiança, com base no respeito, na empatia e na confidencialidade.

SITUAÇÕES QUE NÃO DEVERÃO SER TRABALHADAS NO PROCESSO DE MENTORIA:

- Questões ligadas à ética no ambiente de trabalho (violências, problemas de relacionamento com colegas, denúncias em geral).
- Não trata de sintomas psíquicos, devendo o mentorado ser orientado a buscar ajuda especializada (terapia, consultas psiquiátricas, por exemplo).

PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA



OBJETIVOS

Alavancar o potencial profissional dos servidores integrantes do Programa Líderes Cariocas, por meio da troca de experiências e conhecimentos que os preparem para atuar em cenários de maior complexidade e auxiliem nos processos de tomada de decisão em relação ao planejamento de sua carreira, impactando positivamente os seus ciclos futuros.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO MENTOR:

1. Contribuir para o processo de tomada de decisão do planejamento de carreira de Líderes Cariocas.
2. Compartilhar conhecimentos e experiências que contribuam para o desenvolvimento de outros Líderes Cariocas.
3. Inspirar outros Líderes Cariocas a construírem as suas próprias trajetórias de sucesso.
4. Contribuir para que o mentorado identifique potencialidades e dificuldades que dificultem o seu desenvolvimento.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA MENTORADOS:

1. Auxiliar a construção do planejamento de carreira e do processo de tomada de decisão.
2. Preparar-se para atuar em cenários de maior complexidade.
3. Identificar e desenvolver as competências de liderança.
4. Melhorar o desempenho de sua liderança, visando às entregas de qualidade à população carioca.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA O INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART (FJG):

1. Instituir e disseminar as boas práticas em gestão pública, através da criação do Projeto de Mentoria.
2. Perenizar a troca de conhecimentos e experiências entre os Líderes Cariocas, de forma estruturada.
3. Possibilitar o crescimento e o desenvolvimento profissional de **mentores** e **mentorados**.
4. Contribuir para o processo de headhunting, instituído pelo Programa Líderes Cariocas.

COMPETÊNCIAS: BASE DO PROGRAMA

O Liderança Carioca Mentoria foi elaborado com base nas cinco competências constantes na Matriz de Competências do Gestor Carioca, parte integrante da Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores.

De acordo com a Política, competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) que configuram as capacidades que os servidores possuem para desempenharem tarefas com eficiência, eficácia e criatividade, bem como, gerarem resultados para a Prefeitura.



LIDERANÇA COLABORATIVA: Capacidade de atuar como um construtor de pontes, criando e realizando a manutenção de relações, gerindo as complexidades e conexões, assim como de influenciar e inspirar os servidores, através da liderança pelo exemplo, a trabalharem colaborativamente no alcance de objetivos comuns, mantendo um diálogo aberto e um ambiente de confiança.

RESILIÊNCIA: Capacidade de superar pressões, obstáculos e problemas, sabendo identificar momentos que tendem a um conflito emocional ou psicológico e enfrentar as adversidades de forma estratégica e positiva

COMPROMISSO PÚBLICO: Capacidade de dominar a estrutura e funcionamento da administração pública municipal, de criar oportunidades para que os servidores adotem posturas proativas, além de fomentar iniciativas em prol do desenvolvimento da gestão pública numa perspectiva mais articuladora das competências e recursos internos, respeitando as regras, etiquetas e códigos necessários entre as relações de poder.

INOVAÇÃO: Capacidade de aprender, socializar informações e desenvolver um processo criativo e interativo envolvendo diversos atores, no sentido de adotar novas práticas, oferecer respostas inovadoras e soluções alternativas.

VISÃO ESTRATÉGICA: Capacidade de projetar no tempo os objetivos a serem alcançados e agir no presente para atingir esses resultados, sabendo tomar decisões assertivas, lidar com prioridades e identificar os impactos de suas decisões na gestão das ações, projetos e políticas públicas e das pessoas.

Além da definição das 5 competências, foram estabelecidos 76 atributos de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), que são a base para todos os processos seletivos, de capacitação e de desenvolvimento de Líderes Cariocas e gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

Para obter mais informações sobre a Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores acesse o link:

<https://fjg.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/37/2022/10/Politica-Desenvolvimento-Servidores.pdf>

PREMISSAS

1. Contribuir para que os servidores integrantes do Programa Líderes Cariocas possam traçar objetivos profissionais e se desenvolverem na carreira, em benefício da Administração Pública Municipal.
2. Tem como base o desenvolvimento e a expansão dos horizontes de carreira do mentorado, a partir da construção de uma relação de confiança, confidencialidade, respeito e empatia.
3. O mentor tem como função estimular, orientar e aconselhar o desenvolvimento de carreira e motivar o engajamento do mentorado no processo de mentoria.
4. O mentorado é o responsável pelo seu próprio desenvolvimento e tem o papel de protagonista nesse processo.
5. O Liderança Carioca Mentoria foi desenhado com base no apoio e na orientação ao desenvolvimento de carreira do mentorado, de forma a se promover a transversalidade e a construção do networking.
6. A relação dialógica estabelecida entre mentor e mentorado, em que ambos têm a ganhar com o processo de mentoria.

PILARES DO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA



RESPEITO

É um valor que deve estar presente na construção de todas as relações. Significa reconhecer, valorizar e apreciar determinadas qualidades de alguém ou de algo. Na construção da relação **mentor-mentorado**, deve-se respeitar a autonomia das partes, o sigilo dos encontros e o direcionamento de carreira do **mentorado**, ainda que o mentor não concorde.



CONFIANÇA

Confiar no potencial, na sinceridade, no caráter de alguém. No caso desse projeto, a confiança é baseada em alguns acordos a serem construídos pela dupla de mentoria e que envolvam, além do respeito, a confidencialidade e a empatia.



CONFIDENCIALIDADE

Zelo pelas informações que não poderão ser divulgadas. No caso do projeto Liderança Carioca Mentoria, tudo o que for conversado nos encontros deverá permanecer nos encontros. Nem a FJG poderá ter esse conhecimento. Se o **mentor** ou o **mentorado** quiser fazer divulgação de alguma informação, deverá ter o consentimento de um ou de outro para esse fim.



EMPATIA

É a capacidade de se colocar no lugar do outro para sentir com ele, respeitando a autonomia. Portanto, na relação empática de mentoria, é importante sentir com o outro, mas respeitar as suas escolhas e decisões, sem realizar julgamentos ou críticas.

RESPONSABILIDADES

Cada uma das partes envolvidas no projeto Liderança Carioca Mentoria possui um conjunto de responsabilidades, as quais estão descritas a seguir:

RESPONSABILIDADES

MENTORADOS

1

ASSUMIR A RESPONSABILIDADE POR SEU PRÓPRIO PROGRESSO E DESENVOLVIMENTO.

2

TER CONSCIÊNCIA E CLAREZA DOS OBJETIVOS DO PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA.

3

ESTAR ABERTO A RECEBER ORIENTAÇÕES PROFISSIONAIS QUE DEMANDAM REFLEXÃO CRÍTICA E MUDANÇAS DE ATITUDES.

4

ESTAR PREPARADO PARA RECEBER E DAR FEEDBACKS.

5

ENVOLVER-SE ATIVAMENTE COM O PROCESSO DE MENTORIA E REUNIR-SE COM O MENTOR SEMPRE DE ACORDO COM O QUE FOI PLANEJADO.

6

ELABORAR E APRESENTAR O RELATÓRIO FINAL DE MENTORIA, CONTENDO A AVALIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO, DO MENTOR E A AUTOAVALIAÇÃO.

RESPONSABILIDADES

Cada uma das partes envolvidas no projeto Liderança Carioca Mentoria possui um conjunto de responsabilidades, as quais estão descritas a seguir:

RESPONSABILIDADES

INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

1

ESTRUTURAR, IMPLEMENTAR, ACOMPANHAR E AVALIAR O PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA.

2

APRESENTAR O LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA AOS LÍDERES CARIOCAS.

3

DIVULGAR OS PROCESSOS SELETIVOS, JUNTO AOS SERVIDORES INTEGRANTES DO PROGRAMA LÍDERES CARIOCAS, ATRAVÉS DE E-MAIL E DOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO DO INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART.

4

REALIZAR A SELEÇÃO DOS LÍDERES CARIOCAS PARA OCUPAREM AS VAGAS DESTINADAS AOS MENTORES E MENTORADOS.

5

PROMOVER OS TREINAMENTOS E VIABILIZAR AS CONTRATAÇÕES DE INSTITUIÇÕES ESPECIALIZADAS PARA QUE OS MESMOS VENHAM A OCORRER.

6

DAR O SUPORTE AOS MENTORES E MENTORADOS SEMPRE QUE SE FIZER NECESSÁRIO.

ORIENTAÇÕES E NORMAS ÉTICAS:

Na qualidade de MENTOR do projeto Liderança Carioca Mentoria, o mesmo deverá comprometer-se a:



Respeitar a liberdade individual, autonomia e a diversidade do mentorado, entendendo que ele é o responsável pelo seu desenvolvimento.



Não se envolver emocionalmente com as questões trazidas pelo mentorado.



Estabelecer uma relação de confiança com o mentorado, baseada na empatia, no respeito e na confidencialidade.



Respeitar ideias, pensamentos, pontos-de-vista e reflexão do mentorado.



Cumprir rigidamente os horários agendados para o início dos encontros de mentoria.



Manter a confidencialidade das informações e observações obtidas ao longo da jornada de mentoria.



Definir com o mentorado as regras para contatos, caso ele necessite de alguma orientação, gerindo o tempo de mentoria com bom senso e equilíbrio.



Informar ao mentorado qualquer impossibilidade de comparecimento ao encontro agendado, devendo ser remarcado para a mesma semana.



Não fazer declarações enganosas sobre os serviços prestados.



Identificar e reportar ao Instituto Fundação João Goulart os inconvenientes pessoais ou profissionais que possam afetar o processo de mentoria, inclusive suspendê-lo quando os fatos assim o exigirem.



Manter a equipe de coordenação do projeto atualizada sobre o andamento da mentoria e fornecer feedback de avaliação sobre o processo de mentoria sempre que solicitado, incluindo a entrega do relatório de avaliação da jornada de mentoria com os itens previamente estipulados.



Assistir com competência e responsabilidade o mentorado, respeitando as orientações éticas e as regras contidas neste Guia.



Contribuir para o desenvolvimento do mentorado, disponibilizando materiais, informações, instrumentos e dando orientações pertinentes, sem omitir informações importantes que possam apoiar o processo de crescimento do mentorado.



Não explorar intencionalmente qualquer aspecto da relação **MENTOR-MENTORADO** para a obtenção de ganhos pessoal, profissional e/ou financeiro.



Respeitar as orientações éticas e as regras contidas neste Guia.

O NÃO CUMPRIMENTO DAS ORIENTAÇÕES E NORMAS DO PROJETO PODERÁ ACARRETAR A SUSPENSÃO E A EXCLUSÃO DO MENTOR DO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA.

TEMAS SENSÍVEIS:

Muitos desses temas perpassam o cotidiano da liderança e dos servidores em geral. Alguns exemplos:

- Plano de cargos, carreiras e salários.
- Reajuste/Recomposição salarial.
- Indicação política para a ocupação de cargos.
- Fim dos direitos dos servidores.
- Falta de investimento no setor público.
- Questionamento em relação aos problemas de mobilidade apresentados por determinadas funções

CASO O MENTORADO MENCIONE ALGUNS DELES, RECOMENDA-SE QUE O MENTOR TENHA AS SEGUINTE POSTURAS:

- Escutar atentamente.
- Acolher a demanda.
- Não se deixar envolver emocionalmente na narrativa do mentorado.
- Fazer com que o mentorado volte o olhar para si mesmo, chamando-o à sua própria responsabilidade.
- Reforçar as potencialidades do mentorado.

QUANDO ACIONAR O INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART:

Como mencionado, o que ocorre nos encontros de mentoria deve permanecer entre mentor e mentorado, sem o conhecimento da FJG. Entretanto, algumas situações podem e devem ser levadas ao conhecimento da FJG, com a finalidade de diálogo e orientação. São elas:

- Perceber que o mentorado(a) está apresentando alguma questão psicológica (depressão, ansiedade, por exemplo).
- Falta de entrosamento da dupla.
- Mentorado(a) deseja abandonar a mentoria.
- Comportamento antiético do mentorado(a).
- Não envolvimento do mentorado(a) no processo.
- Outras questões não previstas.

O **mentor** poderá entrar em contato com a FJG através dos telefone **2976-1012** ou por email liderescariocas@fundacaojoaogoulart.com, sem expor a situação, apenas solicitando o agendamento de reunião com a equipe coordenadora do projeto Liderança Carioca Mentoria.

CASO O MENTORADO APRESENTE ALGUM RELATO REFERENTE ÀS QUESTÕES ÉTICAS NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO PODERÁ PROCURAR ORIENTAÇÃO NO SEGUINTE SETOR:

- Gerência de Ambiente e Relações com o Trabalho da Secretaria Municipal de Saúde (GART/SMS):
ENDEREÇO: Rua Afonso Cavalcanti, 455, Bloco I (Prédio principal),
Sala 625 - Cidade Nova - RJ
TEL: 3971-3291

BENEFÍCIOS

Todo projeto traz a expectativa da obtenção de benefícios para as partes envolvidas. Dessa forma, esperamos que o projeto traga os seguintes benefícios:

BENEFÍCIOS DA LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

PREFEITURA DO RIO DE JANEIRO

1 PROMOÇÃO DA MELHORIA DA QUALIDADE DAS ENTREGAS AOS CIDADÃOS CARIOCAS, POR MEIO DO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS CONSCIENTES DE SEU PAPEL ENQUANTO GESTORES PÚBLICOS

2 REFORÇO NO SEU PAPEL DE GESTÃO DE ALTO DESEMPENHO, ELEITO POR ESTA GESTÃO COMO VETOR DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIÇO PÚBLICO

3 LÍDERES MAIS QUALIFICADOS, ENGAJADOS E EMPENHADOS, COMPROMETIDOS COM SUAS RESPONSABILIDADES E COM SEU PAPEL NA ORGANIZAÇÃO, CAPAZES DE FAZER UMA ADMINISTRAÇÃO CADA VEZ MAIS ADAPTADA AO PANORAMA QUE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NECESSITA

4 PROMOÇÃO DA GESTÃO DO CONHECIMENTO

5 CONTRIBUIÇÃO PARA A GERAÇÃO DE VALOR PÚBLICO

BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS DO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

FUNDAÇÃO JOÃO GOULART

1

PROMOÇÃO DO
DESENVOLVIMENTO DOS
LÍDERES CARIOCAS COM
FOCO EM MENTORIA

2

DISSEMINAÇÃO DAS BOAS
PRÁTICAS EM GESTÃO
PÚBLICA

3

CONTRIBUIÇÃO PARA A
OTIMIZAÇÃO DO PROCESSO DE
HEADHUNTING DOS LÍDERES
CARIOCAS

4

FORTALECIMENTO DA
CULTURA DE TROCA DE
CONHECIMENTOS E
EXPERIÊNCIAS NO
PROGRAMA
LÍDERES CARIOCAS

5

FOMENTO DO NETWORK
E DAS REDES TRANSVERSAIS

BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS DO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

MENTORES

- 1** VIVÊNCIA E PARTICIPAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL E PROFISSIONAL DO GRUPO DE LÍDERES CARIOCAS
- 2** MELHORIA NO ENTENDIMENTO DOS TRABALHOS E PROCESSOS INERENTES ÀS DIFERENTES ÁREAS DE ATUAÇÃO DA PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO
- 3** COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIAS ADQUIRIDOS AO LONGO DE SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL
- 4** OBTENÇÃO DE RECONHECIMENTO POR SUA CAPACIDADE DE ORIENTAÇÃO DE GESTORES DA PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO
- 5** IMPACTO POSITIVO NA VIDA DE OUTROS LÍDERES CARIOCAS, COM VISTAS À AUTORREALIZAÇÃO

BENEFÍCIOS

BENEFÍCIOS DO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

MENTORADOS

1

CONTRIBUIÇÃO PARA O
CRESCIMENTO INDIVIDUAL E
PROFISSIONAL

2

PROMOÇÃO DO
DESENVOLVIMENTO
DE NOVAS HABILIDADES
E COMPETÊNCIAS

3

AMPLIAÇÃO DOS HORIZONTES
PROFISSIONAIS, ATRAVÉS DO
DESENVOLVIMENTO DA REFLEXÃO
CRÍTICA E DO REALINHAMENTO DE
ATITUDES

4

FORTALECIMENTO DO
NETWORK

5

DESENVOLVIMENTO DA VISÃO SISTÊMICA, ATRAVÉS
DO CONHECIMENTO SOBRE OUTRAS ÁREAS DE
ATUAÇÃO DA
PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO

ESTRUTURA DO PROJETO

O projeto Liderança Carioca Mentoria conta com 10 encontros, com período, frequência, duração e modalidade definidos a seguir:



A SUGESTÃO DA FJG É QUE OS ENCONTROS OCORRAM DURANTE O HORÁRIO DE TRABALHO, MAS MENTOR E MENTORADO PODERÃO DEFINIR A MELHOR DINÂMICA E OS MELHORES DIAS E HORÁRIOS PARA AMBOS.



Cabe ressaltar que o mentorado terá, em média, 2 horas além dos encontros para realizar o preenchimento dos instrumentos desenvolvidos pela FJG.

Cada dupla deverá definir as datas dos encontros e escolher a modalidade em que eles vão ocorrer, segundo a disponibilidade de espaço físico, horários do mentor e mentorado e melhor funcionalidade.

As impossibilidades de comparecimento ao encontro deverão ser comunicadas e o mesmo deverá ser reagendado, de preferência na mesma semana em que estava marcado. Para isso, é importante que a dupla disponibilize os contatos.

Para evitar constrangimentos, mentor e mentorado poderão estipular limites de horário para contato, sendo pauta de conversa inicial. Isso contribuirá para a construção de uma relação baseada no respeito, tornando a jornada o menos invasiva possível. O importante é deixar essas decisões bem definidas logo no início do processo.

FASES

Para direcionar e facilitar o andamento do processo, os 10 encontros foram organizados e divididos em 6 fases e cada uma delas possui uma temática com objetivos correspondentes.

Para apoiar os mentores na condução das reuniões, a Coordenadoria de Gestão de Lideranças, do Instituto Fundação João Goulart, desenvolveu um conjunto de instrumentos que poderão dinamizar não somente os encontros, mas o processo de mentoria como um todo.

Estes instrumentos não são de uso obrigatório, pois tratam-se de sugestões de atividades que estão relacionada aos objetivos dos encontros.

Caso você conheça outros que cumpram também com os objetivos propostos, terá liberdade para usar. O mentorado deverá ser incentivado a realizar tarefas em casa ou no tempo livre, fora do horário em que acontecerão as reuniões formais com o Mentor.

Todo o material que for encaminhado ao mentorado para fazer em casa deverá ser apresentado ao mentor no encontro seguinte, para que a dupla possa analisar as respostas e estabelecer uma discussão sobre as respostas.

ATENÇÃO: PARA EVITAR EXPOSIÇÃO, NENHUMA RESPOSTA CONSTANTE NOS INSTRUMENTOS PODERÁ SER ENCAMINHADA POR APLICATIVOS DE MENSAGENS OU POR E-MAIL DE TRABALHO. ELAS DEVERÃO SER DISCUTIDAS NAS REUNIÕES PRESENCIAIS OU, NO CASO DA ESCOLHA PELO ENCONTRO ON-LINE, PODERÃO SER COMPARTILHADAS NO MOMENTO DO ENCONTRO E ARMAZENADAS NUM LOCAL EM QUE SOMENTE MENTOR E MENTORADO TENHAM ACESSO.

1ª FASE: ALINHAMENTO E CONHECIMENTO MÚTUO

Essa fase compreende o **primeiro** e o **segundo** encontros e tem como objetivos o conhecimento mútuo e a motivação para realizar a jornada de mentoria. **O primeiro encontro deverá ocorrer na semana de /5!!**

Nesses encontros, mentor e mentorado poderão falar sobre as suas trajetórias de vida (infância, vida escolar e familiar) e profissional (experiências de trabalhos anteriores e recentes, quais são os seus principais desafios atuais). Troca de pontos das histórias de vida e de trajetória profissional do mentorado, como valores, padrões de comportamento, missão pessoal e profissional, competências evidenciadas, habilidades reconhecidas, conhecimentos adquiridos.

É importante também que a dupla defina os melhores meios de comunicação entre as partes, o limite de horário para enviar mensagens, qual é a modalidade da realização das reuniões (presencial, on-line ou híbrida), a plataforma em que será realizada, caso se opte pela on-line ou híbrida. Porém, **a primeira sessão deverá ser PRESENCIAL.**

1ª FASE: ALINHAMENTO E CONHECIMENTO MÚTUO



PERGUNTA

DISPARADORA:

QUEM SOMOS NÓS?

PRIMEIRO ENCONTRO



- Apresentação de mentor e mentorado.
- Expectativas da dupla sobre o processo de mentoria, identificando os pontos em comum.
- Trocas sobre as trajetórias de vida e profissional.
- Avaliação da linha do tempo junto com o mentorado, caso esse instrumento seja utilizado durante o encontro.

1ª FASE: ALINHAMENTO E CONHECIMENTO MÚTUO

PRIMEIRO ENCONTRO

INSTRUMENTOS

1

**LINHA DO TEMPO COM
ASPECTOS MARCANTES DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL
(MÁXIMO DE 10 EVENTOS PARA CADA UMA)
(VER ANEXO II)**

VOCÊ DEVERÁ IDENTIFICAR SE OS EVENTOS MARCANTES DO MENTORADO FORAM TODOS POSITIVOS OU SE COLOCOU ALGUM MARCO NEGATIVO. O IDEAL É QUE ELE COLOQUE ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.

OBS: SE NÃO HOUVER TEMPO PARA A UTILIZAÇÃO DESSE INSTRUMENTO DURANTE O ENCONTRO, ELE PODERÁ SER PREENCHIDO PELO MENTORADO EM CASA.

PARA CASA

O MENTORADO DEVERÁ RESPONDER O QUESTIONÁRIO DE MOTIVAÇÃO.
(VER ANEXO III)

ATENÇÃO: TUDO O QUE O MENTORADO LEVAR PARA FAZER EM CASA DEVERÁ TRAZER NO ENCONTRO SEGUINTE PARA SER ANALISADO JUNTO COM VOCÊ.



O MENTOR DEVERÁ REFLETIR E RESPONDER O EXERCÍCIO DE AUTOCONHECIMENTO.
(VER ANEXO IV)

1ª FASE: ALINHAMENTO E CONHECIMENTO MÚTUO

SEGUNDO ENCONTRO

No segundo encontro, você, mentor, poderá fazer um exercício de autoconhecimento com o mentorado, explorando identidade, propósito, missão de vida, valores primordiais e o que deseja para os próximos anos em sua carreira. Sugerimos que você também faça o mesmo exercício.



PERGUNTA DISPARADORA:
**O QUE ME MOTIVA A
ESTAR NA JORNADA
DE MENTORIA?**

SEGUNDO ENCONTRO



- Trabalhar os resultados da linha do tempo (caso o mentorado tenha feito em casa). Identificar se os eventos marcantes do mentorado foram todos positivos ou se colocou algum marco negativo. O ideal é que ele coloque aspectos positivos e negativos.
- Trabalhar as respostas do Questionário de Motivação.
- Entender as motivações que o levam a estar na jornada de mentoria.

1ª FASE: ALINHAMENTO E CONHECIMENTO MÚTUO

SEGUNDO ENCONTRO

INSTRUMENTOS

1 UNIFICAR AS RESPOSTAS DA LINHA DO TEMPO E DO QUESTIONÁRIO DE MOTIVAÇÃO, SEMPRE JUNTO COM O MENTORADO

OBS: AQUI, SE POSSÍVEL, JÁ PODERÃO SER IDENTIFICADAS FORÇAS PRESENTES, ALÉM DE DIFICULDADES NA CARREIRA QUE PODERÃO SURTIR NAS RESPOSTAS AOS INSTRUMENTOS.

PARA CASA

MENTORADO: RESPONDER O TESTE VIA (FORÇAS DE CARÁTER):

<https://www.viacharacter.org/account/register?returnurl=%2Fsurvey%2Fsurveys%2Ftake-survey>

MENTORADO: PREENCHER O QUESTIONÁRIO DE RECONHECIMENTO DOS PONTOS FORTES E DE ATENÇÃO (ANEXO V)



MENTOR:
VOCÊ TAMBÉM
PODERÁ
RESPONDER, SE
DESEJAR.

2º FASE: PENSANDO A LIDERANÇA

Nessa fase, que corresponde ao terceiro encontro, O mentor terá a oportunidade de conhecer um pouco do perfil de liderança do mentorado, através do reconhecimento de suas forças e competências.

2ª FASE: PENSANDO A LIDERANÇA

TERCEIRO ENCONTRO



PERGUNTA
DISPARADORA:
QUE LÍDER SOU EU?

TERCEIRO ENCONTRO



- Reconhecimento e descoberta de quem é o Líder.
- Trabalhar o resultado do teste VIA e do questionário de identificação dos pontos de força e atenção.
- Reconhecer os seus pontos fortes e de atenção.
- Trabalhar os cases trazidos pelos mentorado.

2ª FASE: PENSANDO A LIDERANÇA

TERCEIRO ENCONTRO

INSTRUMENTOS

- 1** GRÁFICO FLOW: PEDIR AO MENTORADO QUE PENSE ENTRE 5 A 8 ATIVIDADES PROFISSIONAIS OU PROJETOS E CLASSIFIQUE NAS POSIÇÕES CONFORME O GRÁFICO. PERGUNTE O MOTIVO DE TER CLASSIFICADO DESSA FORMA.
OS INDICADORES DE ANÁLISE SE ENCONTRAM JUNTO AO GRÁFICO.
(ANEXO VI)

E/OU

- 2** CONHECER CASES DO MENTORADO. PEDIR PARA QUE TRAGA UM CASE DO QUAL SE ORGULHE E TENHA SIDO EXITOSO E OUTRO QUE NÃO TENHA TIDO TANTO SUCESSO.

EXPLORAR:

- MOTIVOS DO SUCESSO E DO SUPOSTO FRACASSO
- COMO O MENTORADO SE SENTIU?
- COMO LIDOU COM O SUCESSO E COM O FRACASSO?
- QUAIS LIÇÕES FORAM APRENDIDAS NESSE PROCESSO?

MENTOR:

**VOCÊ TAMBÉM
PODERÁ
ACRESCENTAR
OUTRAS PERGUNTAS,
POIS ELAS
DEPENDERÃO DOS
CASES TRAZIDOS
PELO MENTORADO.**



PARA CASA

MENTORADO: REFLETIR SOBRE OS OBJETIVOS DA SUA CARREIRA, O QUE DESEJA PARA SI EM TERMOS PROFISSIONAIS, E LISTÁ-LOS PARA APRESENTAR NO PRÓXIMO ENCONTRO.

3ª FASE: DIRECIONAMENTO DE CARREIRA

A finalidade dessa fase, que compreende o quarto e o quinto encontros, é ajudar o mentorado a refletir sobre a direção que deseja dar à carreira e os **objetivos profissionais**. A partir dessa reflexão, o mentorado fará a elaboração de um plano de ação que o permita identificar o que precisa fazer para chegar aonde se propôs. Essa é uma fase muito importante, pois o mentorado vai definir os rumos da carreira, o que nem sempre está claro para ele.

No 4ª encontro, o mentorado vai definir a direção e os objetivos de carreira, o que nem sempre está claro para ele. Já no 5º encontro, com base nas reflexões feitas a partir da leitura da Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores, ele deverá verificar quais das competências contidas nesse documento acredita que já conseguiu desenvolver, quais delas serão mais importantes para ocupar a posição que deseja e os conhecimentos técnicos e de gestão que precisará para atingir os objetivos propostos.

É importante ressaltar que o Teste Via, proposto anteriormente, fornece uma visão mais abrangente dos pontos de força e de atenção de quem se submete à testagem. Já a identificação das competências contidas na Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores, poderão ajudar o mentorado a alcançar um objetivo, de forma mais específica.

3ª FASE: DIRECIONAMENTO DE CARREIRA

QUARTO ENCONTRO



PERGUNTA

DISPARADORA:

**QUAL A DIREÇÃO
QUE VOCÊ QUER
TOMAR NA SUA
CARREIRA E QUAIS
SÃO OS SEUS
OBJETIVOS?**

QUARTO ENCONTRO



- O mentorado irá estabelecer objetivos que deseja para a sua carreira.
- Trabalhar possibilidades de carreira a partir das identificações feitas no terceiro encontro, pela Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores, pelo teste VIA, Questionário dos Pontos de Força e Atenção e pelo Kanban, a ser preenchido no encontro.

3ª FASE: DIRECIONAMENTO DE CARREIRA

QUARTO ENCONTRO

INSTRUMENTOS

1

KANBAN, INSTRUMENTO QUE AUXILIA NA DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS DE CARREIRA.
(ANEXO VII)

ATRAVÉS DESSE INSTRUMENTO, O MENTORADO PODERÁ PENSAR SOBRE A DIREÇÃO E OS OBJETIVOS A ALCANÇAR, PODENDO INICIAR JÁ NA JORNADA DE MENTORIA.



ATENÇÃO MENTOR:

O PREENCHIMENTO DO KANBAN NÃO SE ESGOTA EM UM ÚNICO ENCONTRO, PODENDO SER RETOMADO NO 9º, CASO NECESSÁRIO.

PARA CASA

MENTOR E MENTORADO: LER A POLÍTICA CARIOCA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES.

<https://fjg.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/37/2022/10/Politica-Desenvolvimento-Servidores.pdf>

MENTORADO: A PARTIR DA IDENTIFICAÇÃO DOS OBJETIVOS DE CARREIRA, PENSAR E ANOTAR O QUE PRECISA FAZER PARA CHEGAR AONDE DESEJA. POR ENQUANTO, APENAS ENUMERAR OS PONTOS, A PARTIR DOS INSIGHTS QUE SURTIREM.

3ª FASE: DIRECIONAMENTO DE CARREIRA

QUINTO ENCONTRO



PERGUNTA

DISPARADORA:

**O QUE PRECISO
FAZER PARA
ATINGIR OS MEUS
OBJETIVOS DE
CARREIRA?**

QUINTO ENCONTRO



- Identificar os insights que o mentorado teve sobre o direcionamento da sua carreira
- Identificar as competências necessárias para o mentorado chegar onde deseja.
- Abordagem de necessidades específicas apresentadas em relação aonde você deseja chegar.

INSTRUMENTOS

1

A PARTIR DOS OBJETIVOS TRAÇADOS E DA LEITURA DA POLÍTICA CARIOCA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES, INDAGAR AO MENTORADO:

- 1) QUAIS COMPETÊNCIAS VOCÊ ACREDITA QUE JÁ ESTÃO DESENVOLVIDAS?
- 2) COM BASE NO LUGAR PROFISSIONAL EM QUE DESEJA CHEGAR, QUAIS AS COMPETÊNCIAS QUE VOCÊ IDENTIFICA COMO NECESSÁRIAS PARA OCUPAR ESSA POSIÇÃO?
- 3) SE NÃO TIVER, O QUE VOCÊ DEVERÁ FAZER PARA ALCANÇÁ-LAS?
- 4) EM TERMOS DE CONHECIMENTO TÉCNICO E/OU DE GESTÃO, O QUE VOCÊ IDENTIFICA QUE JÁ POSSUI E O QUE AINDA PRECISA CONSTRUIR PARA ATINGIR OS SEUS OBJETIVOS?

3ª FASE: DIRECIONAMENTO DE CARREIRA

QUINTO ENCONTRO



MENTOR:

AS REFLEXÕES PRODUZIDAS NESSE ENCONTRO PODERÃO GERAR INSIGHTS REFERENTES AO QUE PODE FAZER PARA ATINGIR OS OBJETIVOS ELENCADOS.

PARA CASA

MENTORADO: A PARTIR DESSE ENCONTRO, PEDIR AO MENTORADO PARA IDENTIFICAR E ANOTAR OS INSIGHTS SOBRE COMO DEVERÁ AGIR PARA ALCANÇAR OS SEUS OBJETIVOS DE SUA CARREIRA.

4º FASE: PLANO DE AÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO

A partir da definição do direcionamento e dos objetivos de carreira, o mentorado deverá elaborar um plano de ação para atingir o(s) objetivo(s) proposto(s), um plano de desenvolvimento individual (PDI), capaz de ajudar a mantê-lo em constante evolução na carreira e criar indicadores para avaliar o seu desempenho rumo às conquistas. Além disso, o mentorado deverá ser capaz de elencar os possíveis desafios que encontrará enquanto Líder e Gestor Público.

4º FASE: PLANO DE AÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO

SEXTO ENCONTRO

**PERGUNTA
DISPARADORA:**
**A PARTIR DA
IDENTIFICAÇÃO DA
DIREÇÃO E DOS
OBJETIVOS, COMO
DEVO AGIR PARA
ALCANÇÁ-LOS?**

SEXTO ENCONTRO

- Você e o mentorado retomarão os objetivos de carreira previamente definidos.
- O mentor deverá apresentar e explicar ao mentorado o preenchimento do 5W2H como ferramenta de plano de ação (o que precisa fazer para chegar aonde deseja).
- O mentorado deverá iniciar o preenchimento do instrumento 5W2H.
- O mentorado deverá identificar os impasses que surgirem ao longo do preenchimento do 5W2H.

4º FASE: PLANO DE AÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO

SEXTO ENCONTRO

INSTRUMENTOS

1 INSTRUMENTO 5W2H, DISPONÍVEL NO LINK:
<https://drive.google.com/drive/folders/1TD73wArR-qsqwjeE-k8n9lSrQnr0uesy>

ESSE INSTRUMENTO AJUDARÁ O MENTORADO A PENSAR SOBRE AS AÇÕES QUE DEVERÁ TER RUMO AOS OBJETIVOS DE CARREIRA.



MENTOR: VOCÊ PODERÁ UTILIZAR OUTRA FERRAMENTA PARA A CONSTRUÇÃO DO PLANO DE AÇÃO, SE ASSIM PREFERIR.

PARA CASA

MENTORADO: COM BASE NOS OBJETIVOS DE CARREIRA, REFLETIR E ELENCAR PONTOS DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (POR EXEMPLO: QUE CURSOS DEVO FAZER? NO QUE TEREI QUE INVESTIR?)

4º FASE: PLANO DE AÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO

SÉTIMO ENCONTRO



PERGUNTA

DISPARADORA:

**COMO POSSO ESTAR
EM CONSTANTE
EVOLUÇÃO NA
CARREIRA?**

SÉTIMO ENCONTRO



- O que o mentorado deverá fazer para estar em constante evolução na carreira.
- O mentor deverá apresentar e explicar o preenchimento do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) elaborado pelo Instituto Fundação João Goulart.
- O mentorado deverá preencher o PDI.

INSTRUMENTOS

1

PDI DISPONÍVEL NO LINK:

<https://docs.google.com/presentation/d/1XSTZWsbPaRydMWTFmubZhJDiRvoaH3oQ/editusp=sharing&ouid=108411135530575280086&rtpof=true&sd=tru>

O OBJETIVO DO PDI É AUXILIAR O CRESCIMENTO INDIVIDUAL, TANTO NO ÂMBITO PROFISSIONAL QUANTO PESSOAL, APRIMORANDO AS COMPETÊNCIAS.

4º FASE: PLANO DE AÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO

SÉTIMO ENCONTRO

O instrumento 5W2H tem por objetivo auxiliar no planejamento das ações, a partir da identificação de um problema, visando à tomada de decisões. Por exemplo: com base na definição dos objetivos profissionais, o mentorado poderá identificar o que é necessário para que ele venha a atingi-los. Dessa forma, ele deverá colocar as informações mais gerais do que deverá fazer para conquistar o que deseja, como: desenvolver competências, realizar cursos técnicos, aprender idiomas, entre outros.

O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) serve para orientar as tomadas de decisão e especificar o que fazer, a nível de desenvolvimento, a partir do que foi detectado através do 5W2H. Retomando o exemplo: se ele colocou no 5W2H que precisa desenvolver competências, vai precisar detalhar no PDI quais precisa trabalhar (com base na Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores), que cursos deverá fazer, quais idiomas deverá aprender.

PARA CASA

MENTORADO: PENSAR E LISTAR ALGUNS INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO PARA QUE ELE MESMO POSSA AVALIAR A SUA JORNADA RUMO À CONQUISTA DOS SEUS OBJETIVOS DE CARREIRA.

4º FASE: PLANO DE AÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO

OITAVO ENCONTRO



**PERGUNTA
DISPARADORA:**
**COMO POSSO
AVALIAR A MINHA
JORNADA RUMO
AOS MEUS
OBJETIVOS?**

OITAVO ENCONTRO



- Instrumentalizar o mentorado para avaliar a sua evolução rumo à conquista dos seus objetivos de carreira.
- O mentor deverá auxiliar o mentorado a construir os indicadores de acompanhamento do seu desempenho a partir da identificação dos objetivos de carreira.

Com base na formulação dos objetivos de carreira, na construção do plano de ação, do PDI e da experiência enquanto Líder / Gestor Público, o mentorado deverá elencar os desafios que poderá encontrar ao longo do processo de expansão dos horizontes profissionais.

INSTRUMENTOS

- 1** O MENTORADO DEVERÁ CRIAR INDICADORES PARA QUE POSSA ACOMPANHAR O SEU DESEMPENHO NA JORNADA PARA ATINGIR OS OBJETIVOS DE CARREIRA. **ESSES INDICADORES SERVIRÃO DE BASE PARA AVALIAR A SUA EVOLUÇÃO, MESMO QUANDO O MENTORADO JÁ TIVER FINALIZADO OS ENCONTROS DE MENTORIA.**



MENTOR: VOCÊ PODERÁ AJUDAR O MENTORADO NESSA CONSTRUÇÃO, UTILIZANDO ELEMENTOS DE SUA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL COMO EXEMPLO.

4º FASE: PLANO DE AÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO

OITAVO ENCONTRO

PARA CASA

MENTORADO: PREENCHER O FORMULÁRIO DE DESAFIOS DE LIDERANÇA E GESTÃO (ANEXO VIII).

ESSE INSTRUMENTO PODERÁ SERVIR COMO BASE PARA O PRÓXIMO ENCONTRO, NA MEDIDA EM QUE PODE TRAZER ALGUM PONTO A SER ALINHADO OU INDICAR ALGO QUE O MENTORADO AINDA QUEIRA FALAR.

ELE PODERÁ AJUDAR O MENTORADO A REFLETIR SOBRE ALGO QUE NÃO TENHA FICADO ALINHADO NO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DOS SEUS OBJETIVOS DE CARREIRA E/OU DA JORNADA DE MENTORIA, EM GERAL.

MENTOR: REFLETIR SOBRE ALGO QUE NÃO TENHA FICADO ALINHADO NA JORNADA DE MENTORIA.

5º FASE: ALINHAMENTO DOS DESAFIOS DE CARREIRA OU TEMA LIVRE

Nessa fase, a dupla poderá finalizar algum tópico que tenha permanecido em aberto ou suscitado dúvidas. Contudo, se este não for o caso, vocês poderão escolher algum tema livre para ser trabalhado nesse encontro de mentoria. Para isso, mentor e mentorado poderão trazer as experiências relacionadas ao tema em questão.

5º FASE: ALINHAMENTO DOS DESAFIOS DE CARREIRA OU TEMA LIVRE

NONO ENCONTRO



PERGUNTA
DISPARADORA:
**O QUE AINDA
FALTA
ALINHAR?**

NONO ENCONTRO



- Caso a dupla não tenha finalizado algum item dos encontros anteriores (6º, 7º, 8º) poderá utilizar o 9º encontro para finalizar ou alinhar algo que tenha suscitado dúvidas.

OU



PERGUNTA
DISPARADORA:
**SOBRE O QUE EU
AINDA QUERO
FALAR?**

NONO ENCONTRO



- Se a dupla tiver finalizado os trabalhos, o 9º encontro poderá ser utilizado para que o MENTORADO proponha um tema livre para ser trabalhado nesse encontro;
- O tema deverá ter relação com a mentoria ou com algum ponto específico do seu desenvolvimento ao longo do processo.

5º FASE: ALINHAMENTO DOS DESAFIOS DE CARREIRA OU TEMA LIVRE

NONO ENCONTRO

INSTRUMENTOS

1 VOCÊ PODERÁ PEDIR AO MENTORADO PARA TRAZER EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS REAIS DE CARREIRA RELACIONADOS AO TEMA ESCOLHIDO, À DÚVIDA/AO ALINHAMENTO PARA ESSE ENCONTRO.

2 VOCÊ TAMBÉM PODERÁ TRAZER SUAS EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS REAIS DE CARREIRA RELACIONADOS AO TEMA ESCOLHIDO, À DÚVIDA/AO ALINHAMENTO, QUE PODERÃO CONTRIBUIR PARA OS OBJETIVOS DE CARREIRA DO MENTORADO.



MENTOR: RETOMAR A UTILIZAÇÃO DO KANBAN PARA VERIFICAR A AÇÃO QUE O MENTORADO JÁ INICIOU AO LONGO DA JORNADA DE MENTORIA, RUMO AO ALCANCE DOS OBJETIVOS, E QUAL(IS) FOI/FORAM CONCLUÍDA(S).

(ANEXO VII)

PARA CASA

MENTORADO: PENSAR NOS ITENS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA PARA REALIZAR O FEEDBACK PARA O MENTOR, DISPOSTOS NESTE GUIA (6ª FASE).

MENTOR: PENSAR NOS ITENS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA PARA REALIZAR O FEEDBACK PARA O MENTORADO, DISPOSTOS NESTE GUIA (6ª FASE).

6ª FASE: FEEDBACK E AVALIAÇÃO DO PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

Essa é a última fase, correspondente ao décimo encontro. Nela, você e o Mentor realizarão a avaliação do processo de mentoria e de como ele funcionou para a dupla. Além disso, cada um de vocês também fará uma autoavaliação do seu desempenho no projeto Liderança Carioca Mentoria.

Ambos deverão entregar os relatórios à Fundação João Goulart até 17/11, após a finalização do processo de mentoria, conforme modelo disposto no Anexo IX deste documento. A elaboração desse documento deverá ser feita individualmente.

O relatório deverá ser encaminhado para o e-mail:

liderescariocas@fundacaojoaogoulart.com

É importante destacar que o décimo encontro deverá ocorrer de forma PRESENCIAL.

6ª FASE: FEEDBACK E AVALIAÇÃO DO PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

DÉCIMO ENCONTRO



**PERGUNTA
DISPARADORA:
A JORNADA DE
MENTORIA VALEU A
PENA?**

DÉCIMO ENCONTRO



- Você e o mentorado deverão fazer um encontro de feedback sobre a jornada de mentoria e realizar uma avaliação conjunta do projeto.
- Você e o mentorado deverão dar um feedback do processo de mentoria, realizando a avaliação de ambos, a autoavaliação e a do Liderança Carioca Mentoria.

6ª FASE: FEEDBACK E AVALIAÇÃO DO PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA

DÉCIMO ENCONTRO

INSTRUMENTOS

1

A DUPLA FARÁ UMA AVALIAÇÃO MÚTUA DO PROCESSO DE MENTORIA E O DESEMPENHO DE AMBOS (AVALIAÇÃO E AUTOAVALIAÇÃO).

2

PARA A AVALIAÇÃO DO PROJETO DE MENTORIA E ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL, FOI FEITO UM ROTEIRO COM PERGUNTAS QUE ORIENTARÃO A ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL, QUE DEVERÁ SER ENTREGUE PELO MENTOR E MENTORADO.

(VER ANEXO IX).

PARA CASA

MENTORADO: ELABORAR O RELATÓRIO FINAL DO PROCESSO DE MENTORIA, DESTACANDO A AVALIAÇÃO DO MENTOR, A AUTOAVALIAÇÃO NO PROCESSO E O PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA.

MENTOR: ELABORAR O RELATÓRIO FINAL DO PROCESSO DE MENTORIA, DESTACANDO A AVALIAÇÃO DO MENTORADO, A AUTOAVALIAÇÃO NO PROCESSO E A DO PROJETO LIDERANÇA CARIOCA MENTORIA.

MONITORAMENTO DO PROJETO:

Serão realizadas reuniões de avaliação de andamento do projeto, com os mentores, mentorados e a equipe de coordenação do projeto Liderança Carioca, onde serão abordados os seguintes pontos:

- COMO MENTORES E MENTORADOS ESTÃO AVALIANDO O ANDAMENTO DO PROJETO;
- COMO TEM SIDO A SUA EXPERIÊNCIA ENQUANTO MENTOR;
- COMO ESTÁ A RELAÇÃO COM O MENTORADO;
- O QUE TEM ÊXITO E O QUE NÃO TEM (OBJETIVOS DAS REUNIÕES, INDICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS, MODALIDADE DE REALIZAÇÃO DOS ENCONTROS, ETC);
- PONTOS EM QUE A FUNDAÇÃO JOAO GOULART POSSA AJUDAR NO PROCESSO DE MENTORIA;
- COMENTÁRIOS ADICIONAIS.

Essas reuniões serão realizadas de forma individualizada, com data e hora a serem combinadas entre mentor e mentorado, podendo ocorrer na modalidade presencial, remota ou híbrida.

Caso o mentorado tenha a necessidade de fazer algum tipo de relato ou obter ajuda poderá contactar a equipe de coordenação do projeto Liderança Carioca Mentoria através do telefone: 2976-1012 ou pelo e-mail:

liderescariocas@fundacaojoaogoulart.com

Basta colocar o assunto e solicitar o agendamento, sem expor a situação.

CRONOGRAMA PROJETO



RESULTADOS ESPERADOS

1. Implantação da cultura de troca de conhecimentos e experiências entre a Liderança Carioca
2. Desenvolvimento de competências essenciais para o exercício mais efetivo da liderança.
3. Aceleração do processo de qualificação dos Líderes Cariocas.
4. Orientação para a resolução dos problemas públicos municipais de alta complexidade.
5. Formação de Líderes Cariocas para assumir grandes desafios públicos a médio e longo prazo.
6. Aumento da capacidade da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro oferecer respostas mais efetivas e serviços mais qualificados, atendendo às demandas, necessidades e expectativas da população carioca.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de mentoria tem por objetivo contribuir para o desenvolvimento do mentorado, o que significa respeitar a autonomia de cada um.

A relação é construída com base no respeito, na empatia e na confidencialidade. Além disso, tem a reciprocidade como característica, já que mentor e mentorado ensinam e aprendem, proporcionando o crescimento mútuo.

O projeto Liderança Carioca Mentoria foi criado para auxiliar os Líderes Cariocas a alavancarem o potencial profissional a partir de trocas com outros Líderes Cariocas, que já adquiriram experiência e conhecimentos necessários, principalmente em relação ao planejamento e à orientação de carreira.

Esperamos que você tenha uma boa jornada e que consiga promover uma transformação em sua carreira.

Conte com a FJG como sua parceira nessa jornada! Vamos juntos!

"UM DOS MAIORES VALORES DOS
MENTORES É A CAPACIDADE DE
VER À FRENTE O QUE OS OUTROS
NÃO PODEM VER E AJUDÁ-LOS A
NAVEGAR EM UM CURSO ATÉ SEU
DESTINO."

JOHN C. MAXWELL