

Programa de Mentoria

Altos Executivos do
Setor Público

Workshop de Mentorados

Escola Nacional de Administração Pública - Enap

Presidente

Diogo Godinho Ramos Costa

Diretora Executiva

Rebeca Loureiro de Brito

Diretora de Altos Estudos

Flavia de Holanda Schmidt

Diretor de educação Executiva

Rodrigo Torres

Diretor de Desenvolvimento Profissional

Paulo Marques

Diretora de Gestão Interna

Alana Regina Biagi Lisboa

Diretora de Inovação (Substituta)

Camila de Castro Barbosa Medeiros

Editoração eletrônica:

Gustavo Bonifácio

Enap, 2022

Este trabalho está sob a Licença Creative Commons – Atribuição: Não Comercial – Compartilha Igual 4.0 Internacional.

As informações e opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Escola Nacional de Administração Pública (Enap). É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Sumário

Boas Vindas.....	4
O que é mentoria.....	10
Diferença entre Coaching e Mentoria	13
Premissas Mentoria do Setor Público Brasileiro.....	18
Programa de Mentoria.....	21
Linha do Tempo.....	29
Como Fazer.....	37
Passo a Passo.....	45
Agenda.....	51
Simulação de um Encontro de Mentoria.....	65

Bem-vindos!

- ⦿ Qual seu nome e em que Órgão você trabalha?

- ⦿ Como você aprendeu as coisas mais importantes da sua vida?

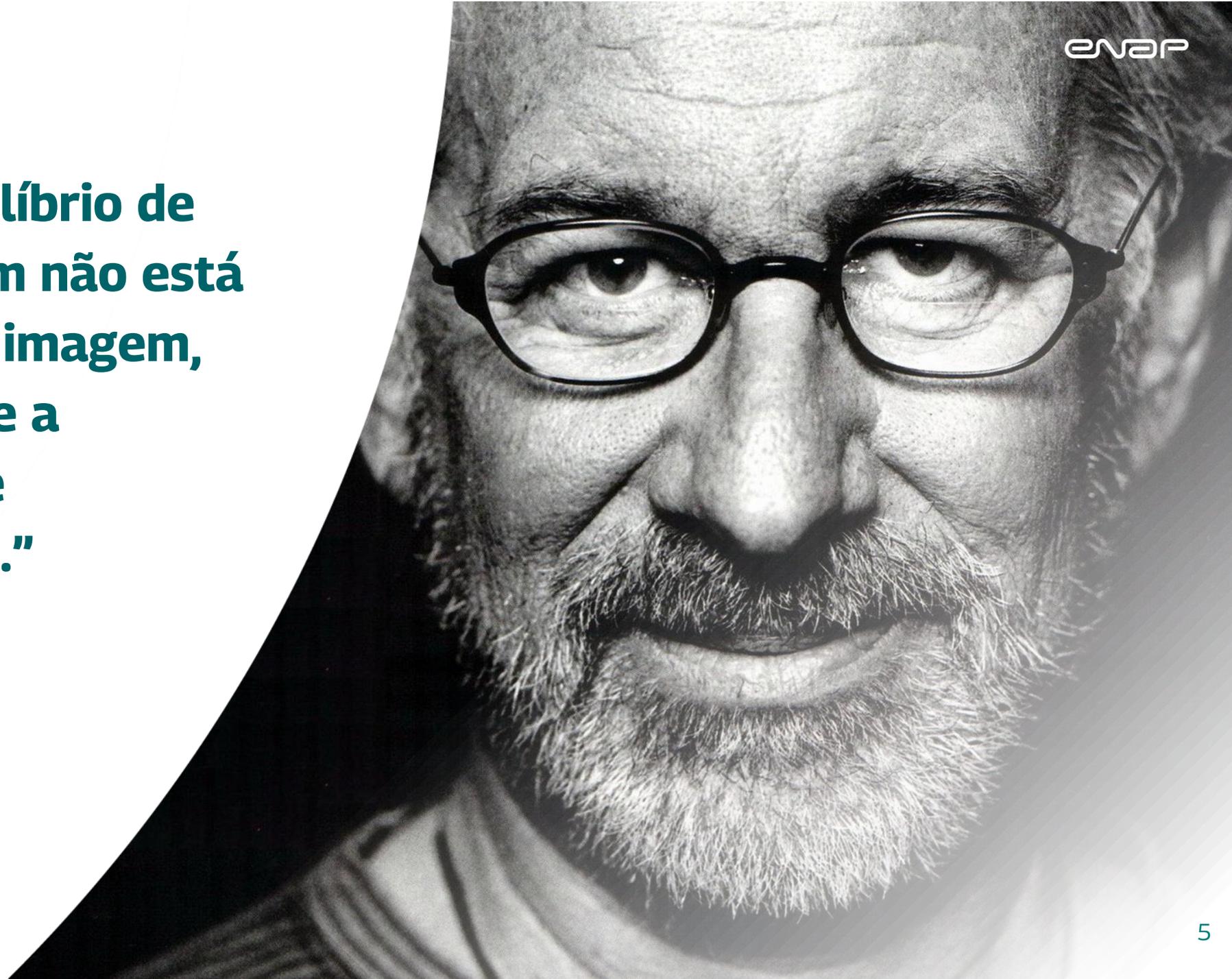
- ⦿ Divida com a gente **UM** objetivo que você possui para o Programa de Mentoria.
Em que ponto deseja focar?



“O delicado equilíbrio de mentorar alguém não está em criá-lo à sua imagem, mas em dar a ele a oportunidade de criar a si mesmo.”

...

Steven Spielberg



O **objetivo** da Mentoria é ...

alavancar o potencial

... de profissionais que tem
se destacado entre nós

Objetivos do Programa de Mentoria



OBJETIVOS

- ⦿ Contribuir com o processo sucessório, a formação e a sustentabilidade do corpo de líderes no setor público;
- ⦿ Preparar para atuar em cenários de maior complexidade;
- ⦿ Contribuir para dar perenidade à troca de experiência entre líderes de forma estruturada;
- ⦿ Propiciar maior rapidez na aprendizagem organizacional;
- ⦿ Reconhecer e valorizar a troca de experiências e conhecimentos entre profissionais;
- ⦿ Melhorar a performance dos líderes do setor público;
- ⦿ Desenvolver o crescimento profissional de mentores e mentorados com vistas a ganhos institucionais;
- ⦿ Suprir carências e lacunas na formação dos líderes;
- ⦿ Acelerar a profissionalização do setor público.

Competências de Liderança - Valor Público

- © A Matriz de Competências proposta para a alta liderança do setor público se estrutura em torno do paradigma da construção de **Valor Público**, entendido como:

|| *A capacidade de o Estado oferecer respostas efetivas às necessidades e legítimas demandas e expectativas dos usuários e da sociedade.* ||

...

Logo, o sonho de toda dupla de mentor de mentorado deve estar concentrado na geração de Valor Público!

Competências - Base para Desenvolvimento dos mentorados



- ⦿ As competências mapeadas como essenciais ao exercício da liderança no setor público brasileiro compõem base estruturante para o desenvolvimento dos mentorados do Programa.
- ⦿ O Plano de Desenvolvimento dos Mentorados deve contemplar a **aquisição e/ou o aperfeiçoamento das competências** pertencentes à cada uma das três dimensões:
 - Estratégia
 - Pessoas
 - Resultado

O que é Mentoria?



Mentoria



O que é?

Processo de **aprendizagem pessoal**, apoio e suporte ao desenvolvimento de carreira, aplicável a **toda a liderança**, no qual o mentor é um líder ou um profissional mais experiente que investe tempo, **compartilha conhecimento** e emprega seu **esforço** com a finalidade de apoiar o planejamento / desenvolvimento de vida e carreira do seu mentorado, fornecendo orientação, exemplos práticos e desafios para enriquecer seu modo de pensar e **desenvolver** seu **potencial pessoal** e **profissional** para aplicação nos **ciclos futuros a partir do ciclo atual**.

O que não é?



Processo de acompanhamento e desenvolvimento de um profissional com foco em performance e desempenho do mentorado em relação às atividades que desempenha no dia a dia.

A mentoria não se destina a tratar projetos específicos, mesmo quando são muito importantes, mas objetivam traçar planos de desenvolvimento e carreira estruturados, considerando os objetivos organizacionais, aliado às necessidades individuais.



Benefícios da Mentoria



SETOR PÚBLICO

- Fomentar a cultura de aprendizagem com foco em mentoria, reforçando e perpetuando valores na administração pública.
- Acelera a construção do Valor Público, com impacto positivo para o Brasil.
- Transmissão rápida de valores e práticas tácitas de liderança que são efetivas no setor público.
- Fortalecimento de pipeline de sucessores às posições-chave da administração pública brasileira.
- Aceleração do desenvolvimento da liderança.
- Visibilidade de boas práticas / práticas bem sucedidas na condução de projetos públicos.



MENTORADO

- Fortalecer, adaptar e reforçar em si mesmo os valores próprios do exercício da liderança no setor público.
- Melhor orientação para carreira pública no médio e longo prazos.
- Suporte nos desafios atuais / ciclo futuro.
- Promove rede de relacionamentos e visibilidade.
- Promove o protagonismo na gestão de carreira.
- Aumento da aptidão para lidar com desafios de ordem pública mais complexos.
- Aprimoramento da habilidade de comunicação.
- Troca de experiências dentro de uma relação de confiança.



MENTOR

- Fortalecer, adaptar e reforçar em si mesmo os valores de liderança.
- Desenvolvimento pessoal e profissional.
- Maior rede de relacionamentos e reconhecimento de sua carreira.
- Possibilidade de deixar seu Legado de forma profunda e marcante.
- Expansão do conhecimento de outras realidades.
- Aprimoramento de habilidade de comunicação.
- Troca de experiências em um ambiente de confiança.

Diferença entre Coaching e Mentoria



Diferença entre Coaching e Mentoria

Coaching



O coaching é um processo que foca na aquisição e / ou no desenvolvimento de competências que sejam relevantes e necessárias para a atividade que o profissional desempenha no momento ou para o desafio que ela tem no ciclo pessoal e profissional atual. O coaching, portanto, instrumentaliza a pessoa para lidar com a situação, a realidade ou a posição atual.

Mentoria



A mentoria, por sua vez, tem uma perspectiva de médio e longo prazo e tem como base os princípios, os valores e os objetivos / missão de vida da pessoa. Tem uma abordagem menos utilitária e instrumental do que o coaching, à medida em que projeta no objetivo futuro o plano de ação atual. Logo, a mentoria busca criar e organizar o caminho para que o mentorado obtenha e gere resultados organizacionais no futuro.

Diferença entre Coaching e Mentoria

Assuntos de Coaching

- 
- ⦿ Metas a serem atingidas em curto prazo (pré-definido).
 - ⦿ Competências específicas que precisam ser desenvolvidas.
 - ⦿ Dificuldades que precisam ser superadas para um projeto ou situação.
 - ⦿ Superação de problemas críticos em um contexto dado.

Assuntos de Mentoria

- 
- ⦿ Definição de objetivos de carreira a médio e longo prazo.
 - ⦿ Planejamento de vida e carreira a longo prazo.
 - ⦿ Preparação para os próximos passos de carreira pública.
 - ⦿ Definição de propósito no contexto do Setor Público.

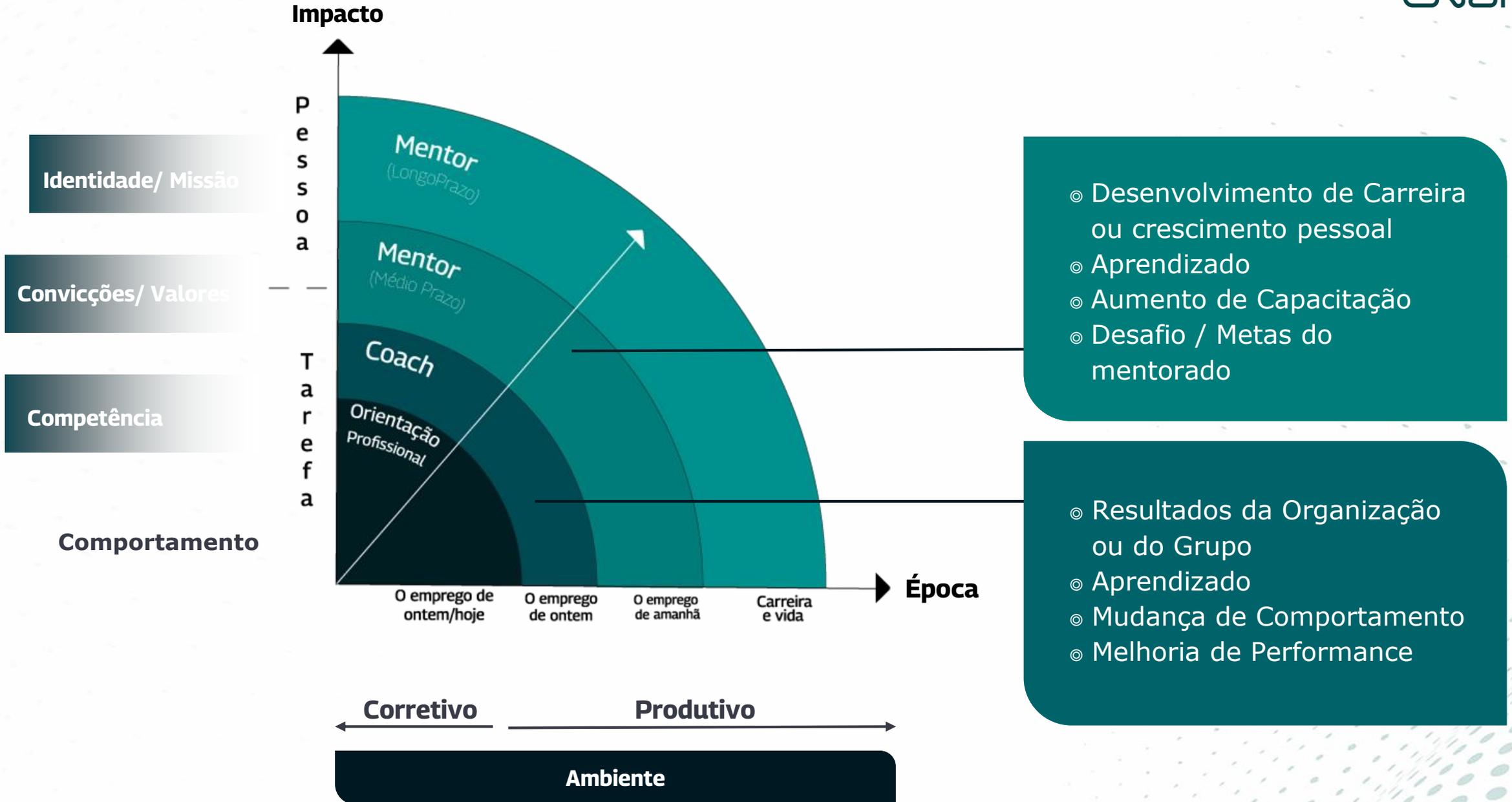
Diferença entre Coaching e Mentoria

Coach

- 
- ⦿ Foca no presente.
 - ⦿ Faz perguntas e não aconselha ou emite opinião.
 - ⦿ Fala pouco e nunca fala de si próprio.
 - ⦿ É um facilitador para que o *coachee* enxergue uma nova perspectiva.
 - ⦿ Não trabalha com certo ou errado.

Mentor

- 
- ⦿ Foca no futuro a partir da realidade presente.
 - ⦿ Aconselha e emite opinião, quando julga proveitoso.
 - ⦿ Escuta, mas também fala bastante.
 - ⦿ Conta sobre sua vida e carreira.
 - ⦿ Age e se posiciona como um referencial.
 - ⦿ Provê feedback e indica oportunidades de desenvolvimento do mentorado.





Premissas Mentoria do Setor Público Brasileiro

Premissas do Programa de Mentoria



Foco – ajudar líderes públicos de alto desempenho e potencial a traçar objetivos profissionais e se desenvolver na carreira, visando benefício da administração pública.



É focado no processo de desenvolvimento e planejamento de carreira do Mentorado, visando a potencialização do Valor Público.



Programa baseado no apoio, orientação, modelagem de papel e compartilhamento de rede de relacionamento para otimizar a jornada do Mentorado, sendo um sponsor para ajudá-lo a transpor barreiras políticas e pessoais, expandir seus horizontes, a fim de torná-lo mais apto a gerar resultados para sua área de atuação no Setor



Tem como base o encorajamento, impulso e estímulo ao desenvolvimento da carreira do mentorado, bem como a confiança, a empatia e a confidencialidade de todo o processo.



O Mentor tem o papel de estimulador(a), orientador(a) e conselheiro(a) de carreira baseado no Valor Público.

Resultados Esperados da Mentoria

Implantação da cultura da **troca de expertise** entre líderes públicos.

Aceleração do processo de desenvolvimento dos líderes de **alto potencial**.

Reconhecimento e retenção dos líderes públicos de **alto desempenho**.

Pessoas com **prontidão** para assumir **grandes desafios públicos** no médio e longo prazo.

Aumento da **capacidade** instalada de **resolução de problemas** públicos de alta complexidade.

Desenvolvimento das **competências essenciais da liderança** para o setor público brasileiro.

Aumento da **capacidade** de o Estado oferecer **respostas efetivas** às necessidades e legítimas demandas e expectativas dos usuários e da sociedade brasileira.



Programa de Mentoria

Governança do Programa

Etapas do Programa de Mentoria

ETAPA 1

SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

- ⦿ Divulgação do Programa - edital
- ⦿ Seleção dos mentores e mentorados
- ⦿ Divulgação dos selecionados

ETAPA 2

FORMAÇÃO DAS DUPLAS

- ⦿ Preenchimento do Assessment e do questionário.
- ⦿ Análise dos perfis para formação das duplas.

ETAPA 3

PREPARAÇÃO DOS PARTICIPANTES

- ⦿ Workshop dos Mentores
- ⦿ Workshop dos Mentorados

ETAPA 4

ENCONTROS DE MENTORIA

- ⦿ Encontros regulares entre Mentores e Mentorados

ETAPA 5

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

- ⦿ Avaliação meio do programa.
- ⦿ Reuniões de Supervisão Mentor
- ⦿ Laboratório dos Mentorados
- ⦿ Avaliação Final.

Os Papéis dos Atores no Programa de Mentoria

Mentorado



Mentor



Gestor



ENAP




Photo: Designed by nensuria / Freepik

Os Papéis dos Atores no Programa de Mentoria



Mentorado

Determina o ritmo, a rota e o destino.

- ⦿ Protagonista do processo. Responsável primário por sua carreira, assume as responsabilidades por seu desenvolvimento.
- ⦿ Responsável pela melhor utilização e aproveitamento da mentoria.
- ⦿ Ter disposição para ser transparente e honesta e falar de forma construtiva sobre novas ideias e potencial de aperfeiçoamento.
- ⦿ Demonstrar iniciativa e interesse no seu próprio desenvolvimento.
- ⦿ Estar aberto à autorreflexão e buscar feedback.
- ⦿ Esforçar-se para travar um diálogo eficaz com o mentor.



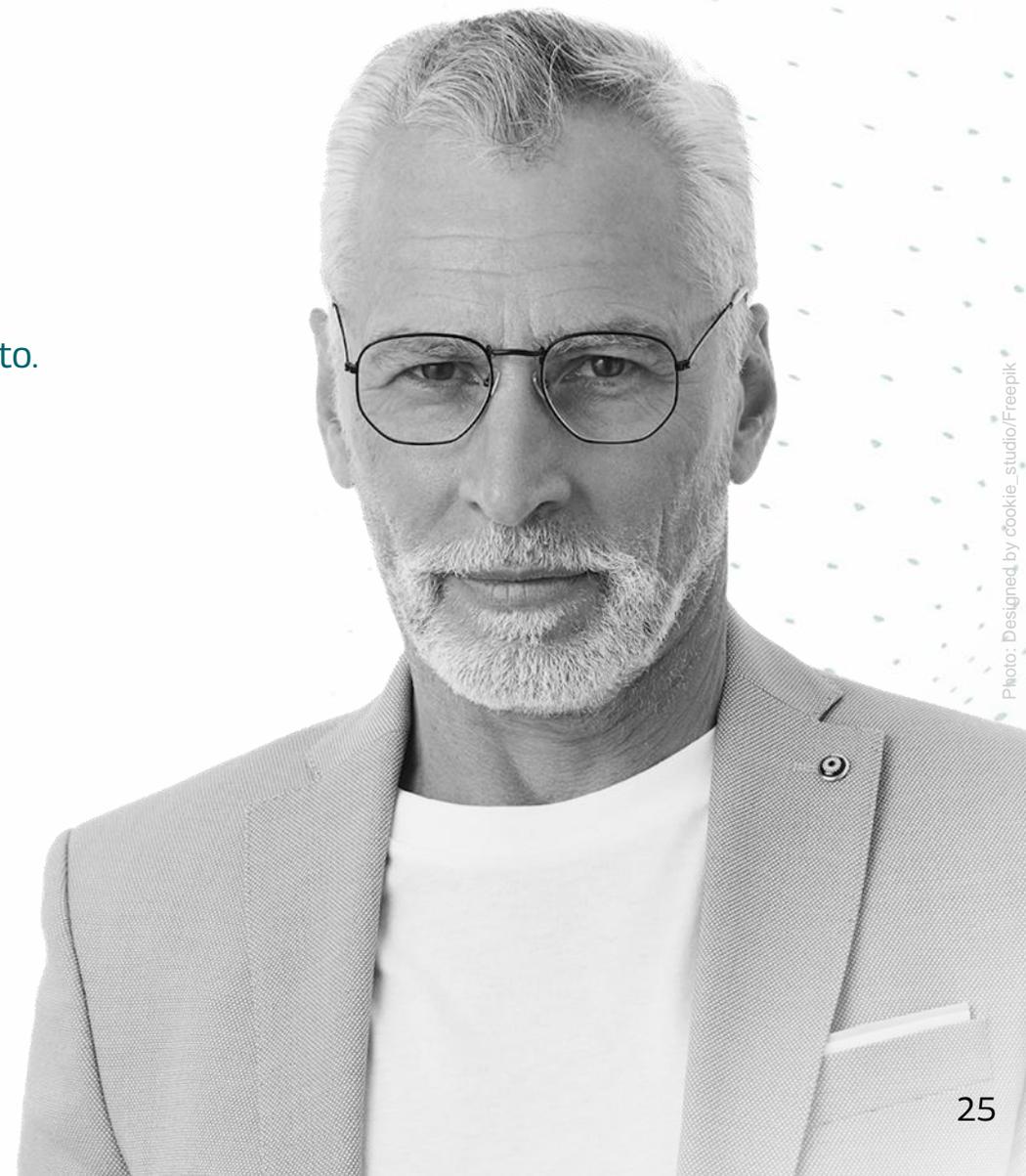
Os Papéis dos Atores no Programa de Mentoria



Mentor

Guia e oferece suporte ao mentorado

- ⦿ Ser um líder aberto e que promove um ambiente seguro para o desenvolvimento.
- ⦿ Permanecer atento às oportunidades para líderes de alto potencial exercerem novos papéis de liderança na administração pública.
- ⦿ Suportar e orientar decisões de carreira do mentorado.
- ⦿ Apoiar o mentorado nos desafios do ciclo atual /futuro.
- ⦿ Aconselhar e orientar o mentorado nos processos de melhoria e aperfeiçoamento de suas competências.
- ⦿ Compartilhar suas próprias experiências - boas e negativas.
- ⦿ Falar sinceramente de seus próprios erros e acertos.
- ⦿ Fazer perguntas que estimulem a reflexão do mentorado.
- ⦿ Oferecer sua visão sobre as questões discutidas.



Os Papéis dos Atores no Programa de Mentoria



Gestor ou Gestora do Mentorado

Cria um ambiente propício ao desenvolvimento do mentorado.

- ⦿ Responsável pelos processos de gestão do mentorado na função atual.
- ⦿ Apoiar o mentorado nos projetos em soluções do dia a dia.
- ⦿ Negociar, acompanhar e incentivar o desenvolvimento do mentorado, enquanto membro da equipe, ao longo do Programa de Mentoria (compreensão e flexibilidade de agenda, por exemplo).
- ⦿ Compreender a que se propõe a Mentoria e apoiar a participação do mentorado.
- ⦿ Criar contexto de aprendizado e espaço para prática das lições aprendidas dentro do órgão atual.

OBS: as especificidades do papel do gestor, serão definidas conforme composição das duplas após processo seletivo dos participantes.



Os Papéis dos Atores no Programa de Mentoria



Desenvolve o programa, oferece suporte e acompanha as/os participantes

- ⦿ Estruturar e lançar o Programa-Piloto.
- ⦿ Acompanhar o relacionamento entre mentorados e mentores, oferecendo orientações e provocando reflexões sobre o programa, o processo e o relacionamento.
- ⦿ Mediar possíveis desconexões de objetivos, personalidades e interesses entre mentor(a) e mentorado.
- ⦿ Realizar ou solicitar ajustes no Programa de Mentoria conforme necessário.
- ⦿ Acompanhar e avaliar indicadores de sucesso do Programa.
- ⦿ Liderar a governança do Programa de Mentoria – reuniões, avaliações, workshops, etc.



Construindo seu Caminho



Não há respostas prontas.

O caminho a ser construído não é um destino estático.

No processo precisamos entender a importância do protagonismo e utilizar desta experiência para encontrar:

O que você quer

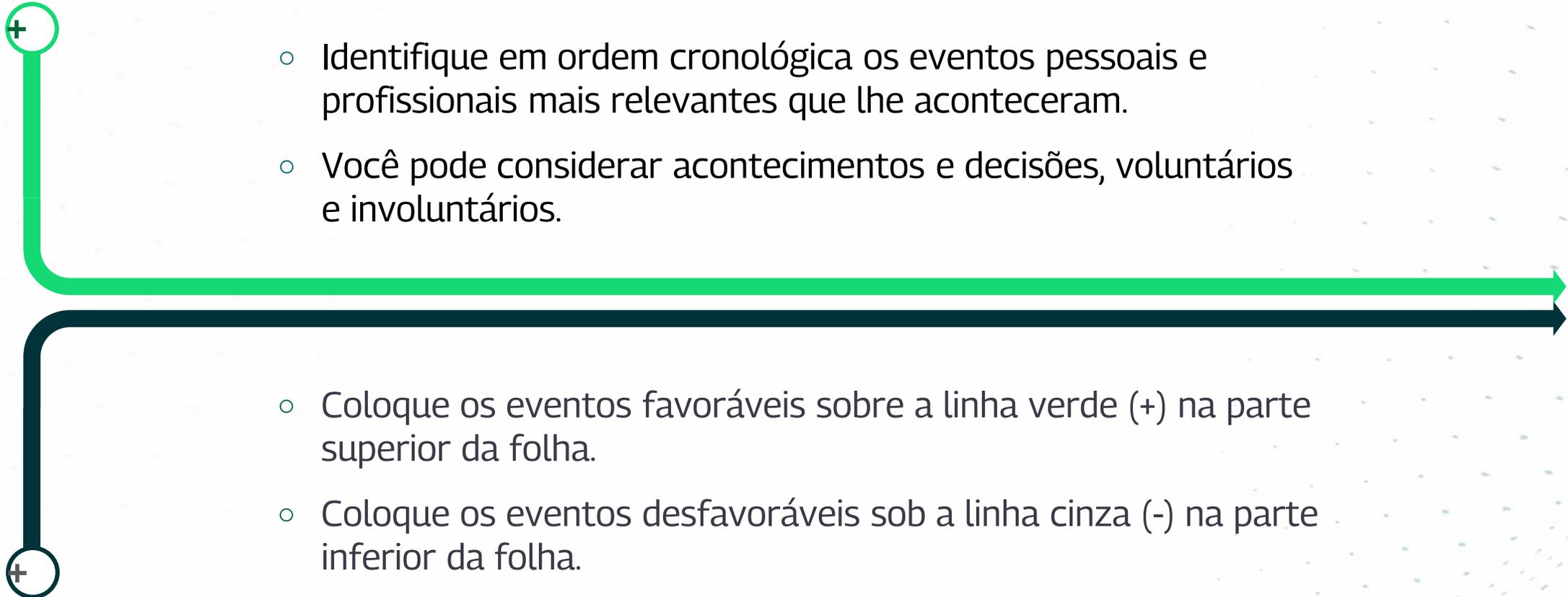
Quem você quer se tornar e...

Como fazer o que você gosta

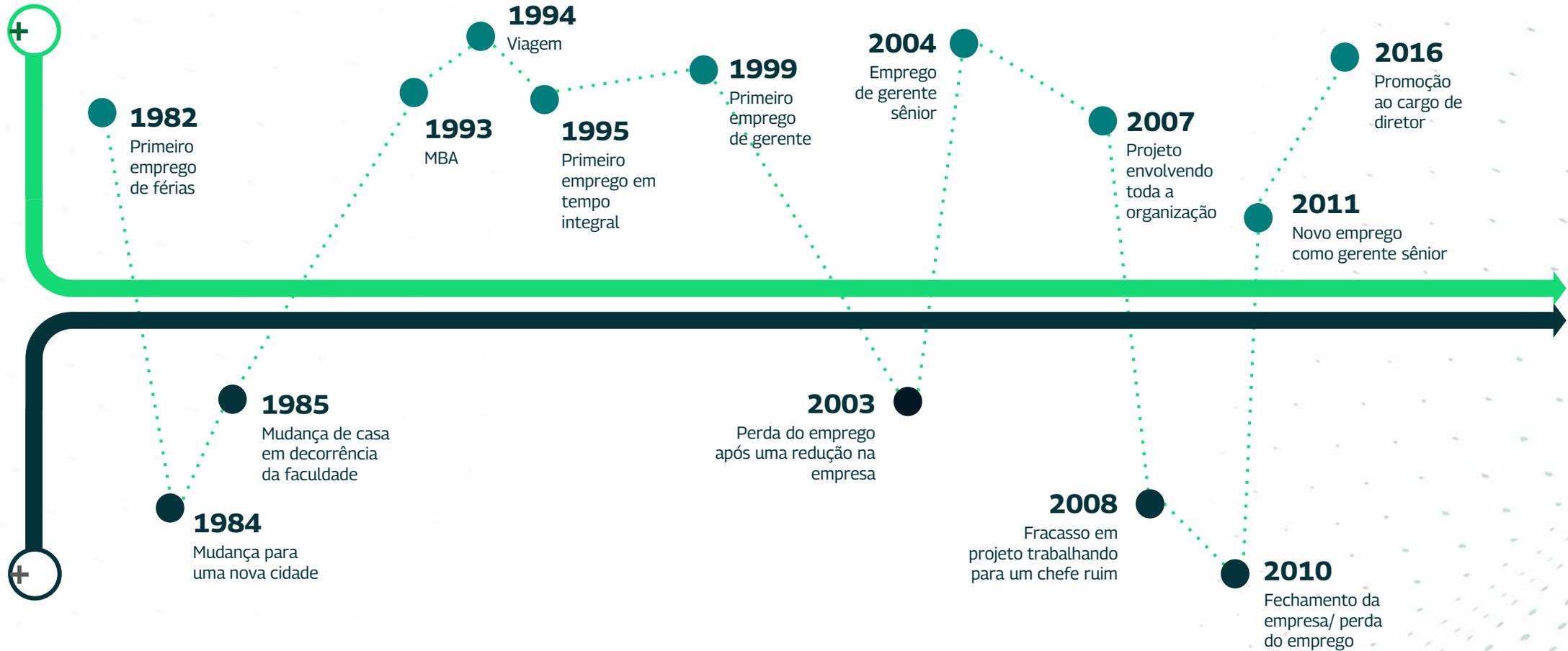
Linha do Tempo



A Linha do Tempo da sua Liderança



Exemplo de Linha do Tempo



Reflexões sobre a sua Carreira

◎ **Ao olhar para a sua trajetória na linha do tempo, identifique os dois acontecimentos que geraram maior satisfação e insatisfação (1 de cada):**

- Pense nas razões - por que estes acontecimentos lhe trouxeram satisfação ou insatisfação?
-

- Você percebe algum ponto em comum, algum padrão que uma estes acontecimentos?
-

- Como esta reflexão pode lhe ajudar a projetar o que virá pela frente?

Satisfação

FATORES DE SATISFAÇÃO	POR QUE?

Você percebe algo em comum/ um padrão conectando esses eventos?

Insatisfação

FATORES DE INSATISFAÇÃO	POR QUE?

Você percebe algum tema ou problema recorrente?

Qual o seu gatilho?

Ter clareza dos fatores que desencadeiam sentimentos de satisfação e insatisfação, suas realizações profissionais e suas competências, é um importante passo para construir o seu caminho de êxito pessoal e profissional.



**“ O segredo da felicidade *não está*
em fazer a escolha certa, mas em
aprender a escolher bem ”**

...

Bill Burnett e Dave Evans

Mentoria...

Como fazer

... para ter ***sucesso***

Elementos do Processo de Mentoria



EXPERIÊNCIA



COMPANHEIRISMO



TROCA



DESENVOLVIMENTO



APRENDIZADO



APOIO



**SUCESSOS &
FRACASSOS**



**SHOT CUT
NA JORNADA**

Fatores Críticos de Sucesso

Reuniões devem focar no planejamento de carreira dos Mentorados para seus próximos ciclos.

Dedicação do tempo dos Mentores ao programa, estabelecendo reuniões e contatos regulares.

Mentor aconselha e estimula a reflexão do Mentorado.

As conversas entre mentores e Mentorados devem ser confidenciais.

Mentorado é responsável por sua carreira, buscando aproveitar ao máximo a oportunidade de orientação.

O gestor e Mentor do participante devem estar alinhados.

Fator Crítico de Sucesso

Confidencialidade

- ⦿ Preservar a relação Mentor / Mentorado / Líder do Mentorado.
- ⦿ Prevenir conflitos entre as partes (tríade).
- ⦿ Definir limites para a exposição de assuntos relacionados ao cargo de cada um.
- ⦿ Construir uma relação de confiança mútua.
- ⦿ Estabelecer “protocolo” para questões delicadas.
- ⦿ Para garantir que problemas individuais permaneçam privados e fora da esfera pública do conhecimento.

Fator Crítico de Sucesso

Vulnerabilidade

- ⦿ Abertura para escutar e aprender, mantendo a curiosidade acerca de outras possibilidades que até então você não havia considerado.
- ⦿ Coragem para expor seus planos e ideias.
- ⦿ Resista à tentação de parecer perfeito(a) para o seu mentor(a).

Lembretes Importantes para o Mentorado



Seja aberto e vulnerável.



Troca de experiências.



Processo é de aprendizagem.



Seja o protagonista ao longo da oportunidade.

Capacidades Emocionais

Esvaziar a Xícara

- ⦿ Abrir espaço para outras ideias e possibilidades.

Confiança

- ⦿ Respeito/Acolhimento/Confidencialidade.
- ⦿ Criar ambiente que facilite o aprendizado e expansão.

Presença

- ⦿ Conexão consigo, com o outro e com o processo.
- ⦿ Interesse e curiosidade genuína pelo outro e sua história.

Escuta Ativa

- ⦿ Atenção no que o outro **está e no que não** está dizendo.
- ⦿ Isenção de julgamento.
- ⦿ Em silêncio, mas ouvindo com os olhos.

Vulnerabilidade

- ⦿ Fale sempre a verdade, por mais que ela fragilize você. Esse é um espaço seguro!
- ⦿ Posicione-se em posição de abertura para aprender e não reforçar o que já sabe.

Protagonismo

- ⦿ Tome as rédeas do seu processo.
- ⦿ Penha claro e deixe claro para o seu mentor o caminho que deseja seguir.

Riscos do Processo

- ⦿ Criar dependência.
- ⦿ Interferência em excesso.
- ⦿ Não respeitar os limites.
- ⦿ Fazer “terapia”.
- ⦿ Não ser totalmente franco, tornando o processo superficial.
- ⦿ Sustentar falsas expectativas.
- ⦿ Vaidade.



Passo a passo dos...

Encontros

... de mentoria

Encontros de Mentoria



Enfoque das reuniões é no planejamento de carreira do mentorado com foco nos próximos ciclos.



Mentor(a) aconselha e estimula a reflexão do mentorado.



Mentorado é responsável por sua carreira, buscando aproveitar ao máximo o espaço da mentoria.



Dedicação de tempo dos mentores(as) ao programa, estabelecendo reuniões e contatos periódicos com frequência adequada.



As conversas entre mentores(as) e mentorados devem ser confidenciais.

Tópicos Comuns nas Conversas de Mentoria



Liderança Pública

- Especificidades do setor público.
- Comportamentos que auxiliam na resolução de problemas complexos.



Organizacional

- Valor Público.
- Direção estratégica possível.
- Crescimento dentro da Adm Pública.



Carreira

- Possibilidades e objetivos de Carreira.
- Planos de longo prazo.

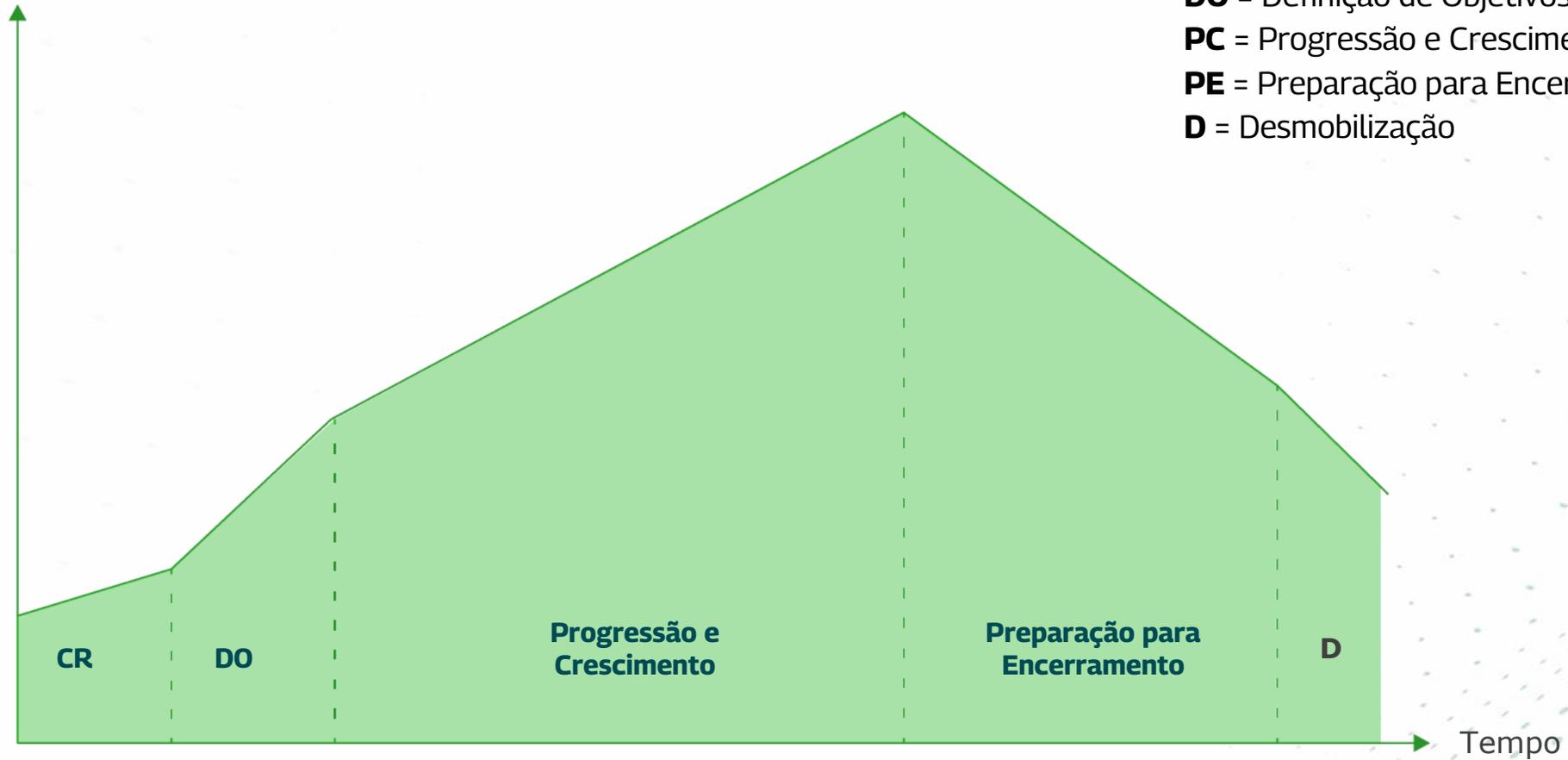


Diversos

- Networking e rede de relacionamento.
- Programas de desenvolvimento que podem suportar carreira futura.
- Postura de líder.
- Resolução de conflitos.
- Gestão de pessoas
- Gerenciamento de desempenho.
- Imagem / exposição / postura
- Atributos de liderança na prática do dia-a-dia.

Ciclo de Relacionamento

Intensidade do
aprendizado e
valor agregado



CR = Criação de Rapport / Confiança
DO = Definição de Objetivos
PC = Progressão e Crescimento
PE = Preparação para Encerramento
D = Desmobilização

Estrutura da Conversa de Mentoria

**Follow up
da última
reunião**

**Acordar
objetivo desta
reunião**

Diálogo

**Definição
de ações e
próximos
passos**

**Explorar valor
da conversa**

COMPETÊNCIAS

Modelo Grow

- Qual é a meta deste encontro de mentoring?
- O que poderia ser útil neste encontro?
- O que tornaria este encontro bem sucedido?

G
GOAL



R
REALITY



- Fale brevemente sobre o que está acontecendo...
- O que foi tentado até agora?
- Quais foram os resultados?
- O quão baseada na realidade é sua meta?

- Se passaram 6 meses e tudo ocorreu bem. O que você fez para que isso acontecesse?
- Quais são as melhores opções para seguir adiante?
- Se você tivesse que seguir adiante o que faria?
- Se você fosse _____ o que você diria ou faria?
- Por que você acha que esta é a melhor opção?

O
OPTIONS



W
WHAT WILL YOU DO?



- Que ação você tomaria para seguir adiante?
- Como você seguiria?
- O que você adquiriria/ conquistaria pelo caminho?
- Como você ultrapassaria isso?
- Quais são os próximos passos?
- Numa escala 1 a 10 o quão comprometido você está?
- Nas suas próprias palavras, sumarie o que você irá fazer.

Agenda

Racional dos Encontros de Mentoria

Parte 1

De onde eu vim

- ⦿ Histórico pessoal e profissional
- ⦿ Minhas características
- ⦿ O eu me trouxe até aqui

Parte 2

Para onde eu quero ir

- ⦿ Minha perspectiva de carreira
- ⦿ Onde eu quero chegar
- ⦿ O que eu quero conquistar

Parte 3

O que eu tenho que fazer para chegar lá?

- ⦿ Competências que já tenho (fortalezas de alavancagem)
- ⦿ Competências a desenvolver
- ⦿ Plano de Desenvolvimento

Alinhamento e Expectativa entre as Partes

Do passado até hoje...



- ⦿ Compartilhar expectativas do processo, de ambas as partes.
- ⦿ Estabelecer a agenda e o local das reuniões.
- ⦿ Combinar formas de comunicação entre as reuniões.
- ⦿ Abordar temas e necessidades específicas do mentorado.
- ⦿ Firmar Acordo de Mentoria.
- ⦿ Contar sua história de carreira um para o outro.
- ⦿ Conhecer a história do seu mentor ou mentora.

Perspectivas de Carreira

O futuro desejado...



- ⦿ Contar sua visão de futuro, expectativas e projeto de carreira desejado para os próximos anos.
- ⦿ Considerar seus traços pessoais e principais fortalezas.
- ⦿ Abordar outros temas e necessidades específicas de seu interesse.

Importante: se você não tiver certeza sobre o que deseja para os próximos anos de sua carreira, esse é o momento apropriado para obter apoio para identificar possibilidades e decidir.

Tomando Posse das Fortalezas

O que eu já tenho desenvolvido



- ⦿ Contar “cases” de sucesso da sua carreira: um do qual se orgulhe, um onde tenha sido muito feliz ou um que tenha sido muito interessante para você.
- ⦿ Focar em fortalezas e vantagens da sua trajetória.
- ⦿ Trabalhar suas possibilidades de Carreira considerando as fortalezas e diferenciais que você tem.
- ⦿ Abordar temas e necessidades específicas.

Estabelecendo Objetivos e Indicadores de Desempenho

O que preciso desenvolver para alcançar meu objetivo



- ⦿ Estabelecer os objetivos de desenvolvimento conforme objetivos de carreira identificados.
- ⦿ Acordar indicadores de sucesso / resultado (registrar as principais ações e resultados do mentoring).
- ⦿ Abordar temas e necessidades específicas.

Próximos Encontros

Colocando o plano de desenvolvimento em prática



- ⦿ Acompanhar atentamente seu desenvolvimento por meio dos indicadores estabelecidos no Plano de Desenvolvimento e evidências internas.
- ⦿ Propor e executar desafios reais e conectados com seus objetivos - entre um encontro e outro, mentor e mentorado devem combinar tarefas e/ou atividades que enderecem de maneira objetiva e eficaz os objetivos da mentoria.
- ⦿ Abordar temas adicionais identificados ao longo do processo.

Encontro de Encerramento

Onde chegamos



- ⦿ Encerramento do Programa: dúvidas finais
- ⦿ Avaliação dos ganhos que ambos – mentor e mentorado – tiveram com o Programa
- ⦿ Próximos passos de carreira
- ⦿ Conversar sobre a possibilidade de continuar o relacionamento de mentoria de maneira informal, sem supervisão da ENAP

Simulação de um Encontro de Mentoria



Preparando

... para iniciar

Preparando o Encontro 1

Com base no seu autoconhecimento até aqui, vamos começar a trabalhar a definição dos temas e necessidades específicas e a sua estruturação para seu mentor?

Descrição do Produto	Nº das páginas
Apresentação do mentor e do mentorado (principais marcos da vida pessoal e profissional, trajetória profissional, percurso acadêmico, interesses etc).	
Expectativa para o programa de mentoria.	
Onde você quer chegar no futuro e como a mentoria pode auxiliar.	
Temas relevantes que você gostaria de abordar durante o processo de mentoria.	
Desenvolvimento de habilidades que você gostaria de trabalhar durante o processo de mentoria.	
Outras questões.	

"Mentoring is an honor. Except for love, there is no greater gift one can give another than the gift of growth."

*Chip R. Bell
"Managers as Mentors"*