

# Manual do Programa de Mentoria

---

# Manual do Programa de Mentoria

---

*Programa Líderes Cariocas*  
*Grupo Transversal de Trabalho*

*Bruno Rainho Mendonça*

*Maíra Oliveira da Silva*

*Maria Helena dos Santos P. Costa*

*Rodrigo Arnaut Schwartz*

*Wanderson Barreto Corrêa*

## Sumário

<b>Apresentação</b> .....	<b>1</b>
<b>1 – O que é Mentoria?</b> .....	<b>4</b>
<b>Objetivo do Grupo Transversal de Trabalho e Nossa Visão do Programa de Mentoria</b> .....	<b>5</b>
<b>2 – Programa de Mentoria pelo GTT</b> .....	<b>7</b>
<b>Etapas de execução do Projeto Piloto e dinâmica do Processo de Mentoria</b> .....	<b>7</b>
<b>Stakeholders: diretrizes de seleção</b> .....	<b>8</b>
<b>Das Responsabilidades</b> .....	<b>9</b>
<b>Dos Benefícios</b> .....	<b>10</b>
<b>3 – Orientações Gerais – 1ª Reunião de Mentoria</b> .....	<b>11</b>
a) <i>Preparação</i> .....	11
b) <i>Processo de Mentoria</i> .....	12
<b>Indicadores de eficiência do Programa de Mentoria:</b> .....	<b>12</b>
<b>4 – Referências:</b> .....	<b>13</b>
<b>5 – Anexos:</b> .....	<b>14</b>
<b>Programa de Mentoria - Anotações</b> .....	<b>14</b>
<b>Avaliação – Reunião de Mentoria</b> .....	<b>15</b>
<b>Avaliação Final do Programa de Mentoria (Mentores)</b> .....	<b>16</b>
<b>Avaliação Final do Programa de Mentoria (Mentorados)</b> .....	<b>17</b>
<b>Modelo de Competências da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro</b> .....	<b>18</b>
<b>Identidade Visual do Programa de Mentoria</b> .....	<b>??</b>

## Apresentação

Este Manual foi estruturado considerando aspectos conceituais e práticos que refletem o processo de pesquisa, discussão e construção do “*Programa de Mentoria*” no âmbito do Grupo Transversal de Trabalho do Programa Líderes Cariocas.

Em um primeiro momento, é apresentada uma breve discussão conceitual acerca do conceito de mentoria. Esta discussão foi embasada por referências bibliográficas acadêmicas e técnico/profissionais, contando com experiências práticas similares desenvolvidas tanto na esfera da administração pública como na iniciativa privada.

A leitura destas bases conceituais permitiu a construção da *Nossa Visão do Programa de Mentoria* destacando no que consiste a mentoria, possibilitando a definição de um recorte claro sobre nossos objetivos enquanto Grupo Transversal de Trabalho. Princípios como disponibilidade em *compartilhar experiências* e responsabilidade compartilhada pelo *desenvolvimento individual* dos líderes foram essenciais para reforçar a natureza colaborativa do processo de mentoria.

Em um primeiro momento, com o objetivo de construir um Programa de Mentoria sólido e eficiente, concluiu-se pela necessidade de execução de um Projeto Piloto com a participação de um universo reduzido de mentores e Líderes Cariocas, mentorados em potencial. Tendo vivenciado e monitorado o Projeto Piloto de Mentoria, o GTT pôde avaliar o processo através do feedback dos Mentores e Mentorados, alterando assim a trajetória e aprimorando o novo formato do agora Programa de Mentoria.

O GTT pretende, na sessão ***Programa de Mentoria*** deste Manual, apresentar – à guisa de síntese metodológica – as etapas essenciais que integram o *Processo de Mentoria: planejamento, execução e avaliação*.

A sessão ***Dos Stakeholders*** foi construída no intuito de oferecer a síntese das responsabilidades e benefícios dos atores envolvidos no Programa de Mentoria. Responsabilidades claras e objetivas são elencadas para Mentorados e Mentores, e, para o GTT Mentoria e Fundação João Goulart, coordenadores da implementação do Programa de Mentoria. Da mesma forma, são elencados alguns resultados positivos que podem ser alcançados com a participação de mentores e mentorados nesse Programa.

Em **Orientações Gerais – 1ª Reunião de Mentoria**, há uma proposta de encaminhamento metodológico do *kickoff* do processo de mentoria. A 1ª Reunião entre Mentorado e Mentor é encarada como fundamental para o processo de mentoria, sendo composta por 2 momentos distintos: a) **Preparação** – anterior à reunião; b) **Processo de Mentoria** – momento de interação e trabalho entre mentorado e mentor. Durante esta reunião, deverão ser elaborados a *Agenda de Reuniões* e o *Plano de Trabalho/Plano de Desenvolvimento de Carreira*, documentos essenciais ao desenvolvimento do processo de mentoria.

No intuito de estabelecer um processo cíclico de avaliação e melhoramento contínuos do Programa de Mentoria, foram elaborados dois formulários de avaliação, que se encontram em anexo a este manual, e que devem ser respondidos por Mentorados e Mentores. O primeiro formulário tem como foco realizar um levantamento parcial das impressões dos envolvidos no processo de mentoria, sendo preenchidos após cada reunião realizada. O segundo objetiva uma avaliação mais ampla e global em relação ao Programa de Mentoria, sendo preenchido ao final do Ciclo de Mentoria. Ambos são encarados como instrumentos de avaliação e realinhamento de expectativas, possibilitando a constante melhoria da eficiência e da qualidade do Programa de Mentoria.

Encerrando a composição deste Manual do Programa de Mentoria, são apresentados como Anexos os documentos com o Modelo de Competências da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e a Identidade Visual do Programa de Mentoria. O primeiro documento foi elaborado pela Secretaria da Casa Civil e tem por objetivo desenvolver e perpetuar os comportamentos de alta performance nos servidores do quadro da Prefeitura. Este documento é considerado como referência fundamental para todos os envolvidos no Programa de Mentoria. Por fim, a Identidade Visual do Programa de Mentoria foi desenvolvida tendo por base os princípios de natureza colaborativa orientadores do GTT e do Programa de Mentoria. O conceito da logomarca representativa do Programa foi pensado e discutido no âmbito dos trabalhos do GTT e desenvolvido, gentilmente, pelo designer Rafael Cardoso da equipe de Comunicação Social da Secretaria Municipal de Cultura.

O Grupo Transversal de Trabalho tem orgulho de poder participar da estruturação de um programa inovador de desenvolvimento pessoal e profissional na administração da

Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Sua participação e empenho são essenciais para o sucesso do Programa de Mentoria. Bem-vindos e contem conosco!

**GTT MENTORIA**

## 1 – O que é Mentoria?

*“Se um homem não sabe aonde quer chegar, qualquer direção parece certa.”*

Seneca

Mentorear é orientar, inspirar, motivar, aperfeiçoar habilidades e trocar experiências com alguém que esteja disposto a passar por este processo, que é identificado como mentorado. A este processo chamamos de *mentoria* e a origem dos termos associados a ele remete à “Odisseia”, obra épica do poeta grego Homero. Nela, Mentor era o nome do amigo de Ulisses, protagonista do poema. Segundo narra a história, ao partir para a Guerra de Troia, Ulisses deixa seu filho Telêmaco sob os cuidados de Mentor, que o orientou durante o longo período em que o pai esteve ausente. Este personagem com estigma de sábio tutor emprestou seu nome ao termo que o mundo corporativo adotou para tratar da preparação de um postulante a posições de liderança, e que é acolhido por um mentor nesta trajetória.

A mentoria entrou no mundo dos negócios na segunda metade do século XX, especificamente, na década de 1970, com o intuito de qualificar o trabalho nas empresas e criar condições para que os funcionários pudessem desenvolver o seu potencial, privilegiando a troca de experiências entre os profissionais seniores, com aqueles mais jovens. Num período em que o contexto era de mudanças profundas neste mercado, tanto tecnológicas, quanto comportamentais, começava a surgir a mentoria, nos moldes em que se apresenta hoje, mas de forma ainda pouco estruturada.

Atualmente, trata-se de uma prática relativamente comum nas organizações dos EUA e da Europa, mas ainda não consolidada no Brasil, apesar de já estar se disseminando. Com os impactos positivos e a boa repercussão dos processos de mentoria, parece ser apenas uma questão de tempo para que aumente a capilaridade em empresas nacionais, bem como em órgãos da Administração Pública, de todas as esferas de poder.

Além disso, está bastante claro que o processo de mentoria é enriquecedor para ambos os participantes, pois até mesmo o mais experiente executivo já percebeu a velocidade com que o mundo corporativo avança. A dinâmica imposta pelas gerações que se sucedem não deixa dúvidas: há sempre espaço para se aperfeiçoar, não importa a idade. Assim, apesar de haver clareza de que o sentido do ensinamento ainda prevalece do mentor para o mentorado, o sentido inverso também tem sido muito

ênfatisado nos retornos que são dados às análises de vários desses processos ao redor do mundo.

É importante ressaltar, porém, que não se deve encarar esta prática como um meio de promoção ou uma forma de ganhar dinheiro. Estes são desdobramentos possíveis da mentoria, mas não há garantias de que venham a ocorrer. Os participantes do processo devem ter em mente que a troca pura e simples de experiências por si só já é extremamente recompensadora. Com o distanciamento que ocorre muitas vezes entre a prática e a teoria, e com a grande versatilidade exigida por diversas carreiras, ser orientado por um profissional que já vivenciou situações complexas e superou adversidades é fundamental para que as lições aprendidas sejam compartilhadas.

Partindo dessas premissas, foi estruturado o Programa de Mentoria no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, que vem sendo prototipado com o Grupo de Líderes Cariocas. Um Projeto Piloto foi executado em 2015, sendo muito bem avaliado pelos participantes e, desta forma, foi encomendada uma continuação mais abrangente e capaz de impactar mais Líderes Cariocas e, conseqüentemente, envolvendo um número maior de mentores. E foi a partir desta nova demanda que o Grupo Transversal de Trabalho voltou a se reunir.

### **Objetivo do Grupo Transversal de Trabalho e Nossa Visão do Programa de Mentoria**

O Grupo Transversal de Trabalho (GTT) "Mentoria" foi criado atendendo à demanda do Instituto Fundação João Goulart, na figura de seu Presidente, José Moulin Netto, cliente do Projeto. Este GTT foi estruturado de forma a contemplar múltiplas visões e experiências acerca da estrutura administrativa da esfera pública municipal. Este grupo é composto por técnicos com formações distintas, pertencentes a quatro diferentes órgãos da estrutura da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

O principal objetivo deste projeto é estruturar e desenvolver um Programa de Mentoria junto ao grupo de servidores integrantes do Programa Líderes Cariocas da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Ao propormos a elaboração de um "Programa de Mentoria destinado aos Líderes Cariocas", esperamos disponibilizar uma nova ferramenta de qualificação e avaliação deste importante grupo de gestores da PCRJ, impactando direta e indiretamente no desempenho de suas funções e na eficiência administrativa do poder público municipal.

As pesquisas de *benchmarking* e as discussões internas ao GTT possibilitaram a construção de algumas concepções claras do que representa um Programa de Mentoria. A Mentoria consiste em um importante instrumento de qualificação de indivíduos e equipes, já consolidadas em diversas organizações privadas. No setor público, temos como exemplo o estado do Paraná.

A estruturação e a implementação de um Programa de Mentoria representam uma oportunidade de crescimento individual e, sobretudo, de desenvolvimento profissional para os integrantes do grupo de Líderes Cariocas, parte do quadro de servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Apesar do foco inicial do Programa de Mentoria estar na qualificação do grupo de Líderes Cariocas, em médio prazo considera-se possível a ampliação do alcance deste programa para todo o quadro de servidores da Prefeitura.

O Programa de Mentoria tem como referência o Modelo de Competências da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, constituído a fim de “desenvolver e perpetuar os comportamentos de alta performance que um Servidor deve adotar em seu trabalho” (...) e garantir “a geração de resultados considerando os valores e princípios da Instituição.” Com base no modelo detalhado abaixo, Mentores podem buscar um desenvolvimento maior das competências a serem melhoradas em cada mentorado, objetivando gerar melhores resultados destes “quando comparados às pessoas de desempenho regular”.

Modelo de Competências  
Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro: *Sou + o Rio*



## 2 – Programa de Mentoria pelo GTT

Para alcançar o objetivo de estruturar e desenvolver um Programa de Mentoria junto ao grupo de servidores integrantes do Programa Líderes Cariocas foi definida a necessidade de execução de um Projeto Piloto. Após o Projeto Piloto, veio a nova demanda por uma ampliação do Programa de Mentoria, Este novo Projeto também fora contratualizado com o Instituto Fundação João Goulart através de um Termo de Abertura de Projeto, devendo ser concluído durante o período oficial de duração do GTT (6 meses), de acordo com a Portaria FJG nº36 de 17 de março de 2015.

A estrutura de funcionamento desta nova etapa do projeto é apresentada a seguir:

### Etapas de execução do Projeto e dinâmica do Processo de Mentoria

<b>Planejamento</b>
Seleção dos Mentores
Levantamento de expectativas e interessados no grupo de Líderes Cariocas em participar do 2º Ciclo de Mentoria
Seleção dos Mentorados pelos Mentores
<b>Execução</b>
Reuniões de apresentação do Programa de Mentoria aos Mentores
Reuniões de apresentação do Programa de Mentoria aos Mentorados
Reuniões bimestrais - datas deverão ser agendadas e combinadas entre Mentor e Mentorado e, posteriormente, comunicadas à Fundação João Goulart
<b>Avaliação</b>
A cada reunião realizada deverá ser elaborado um relatório parcial, por Mentores e Mentorados, indicando o andamento do Processo de Mentoria (5 Relatórios Parciais)
Ao final do ciclo de 1 ano de mentoria, deverá ser elaborado um Relatório Final de Mentoria, contendo a) Avaliação do Mentor(ado) e do b) Processo de Mentoria; c) Autoavaliação do Mentor(ado)

### **Stakeholders: diretrizes de seleção**

O Programa de Mentoria será integrado pelos seguintes *stakeholders*:

- Mentores indicados pelos Líderes Cariocas e selecionados pelos integrantes do GTT e pelo Presidente do Instituto Fundação João Goulart, conforme diretrizes expressas abaixo;
- Mentorados interessados em participar do Programa e selecionados pelos Mentores através de levantamento de expectativas (Comunicação do GTT);
- Grupo Transversal de Trabalho, integrado por Líderes Cariocas de diferentes Órgãos da Prefeitura.

O GTT sugere, para fins de Seleção de MENTORES e MENTORADOS, as seguintes diretrizes de orientação:

- **Mentor:**
  - ✓ Experiência na PCRJ ou no Mercado (referencial de carreira);
  - ✓ Disponibilidade em compartilhar seus conhecimentos e experiências, estando aberto à troca e às possibilidades de crescimento próprio;
  - ✓ Perfil de Liderança, demonstrando claro alinhamento com políticas de Liderança na Instituição;
  - ✓ Predisposição para impactar no crescimento profissional de jovens líderes e realização com essa atitude (AUTORREALIZAÇÃO).
- **Mentorado:**
  - ✓ Integrante do Programa Líderes Cariocas da PCRJ;
  - ✓ Interesse pelo Programa de Mentoria, reconhecendo suas responsabilidades ao longo do processo;
  - ✓ Escolha de Mentor preferencialmente fora de sua área, a fim de aumentar possibilidades de troca e transversalidade;
  - ✓ Entendimento do Processo de Mentoria como oportunidade de compartilhamento de conhecimentos e experiências; reciprocidade.

### Das Responsabilidades

Stakeholders	Responsabilidades
<b>Mentorado</b>	Ter consciência e clareza dos objetivos do Programa
	Estar aberto a receber orientações profissionais que demandam reflexão crítica mudanças de atitudes
	Estar preparado para receber e dar feedbacks
	Envolver-se ativamente com o Mentor e reunir-se de acordo com o planejado
	Assumir a responsabilidade por seu próprio progresso de desenvolvimento
	Apresentar o Relatório Final de Mentoria, contendo: a) Avaliação do Mentorado e do b) Processo de Mentoria; c) Autoavaliação do Mentorado
<b>Mentor</b>	Dar apoio e suporte, orientando, aconselhando, instruindo e treinando o mentorado
	Tornar o processo de Mentoria instigante e inspirador
	Compartilhar experiências profissionais e individuais que sirvam de referência para o desenvolvimento do Mentorado
	Buscar e disponibilizar material de apoio para o desenvolvimento da mentoria
	Comunicar e atualizar a Fundação João Goulart sobre o andamento do processo de mentoria com todos os seus mentorados
	Apresentar o Relatório Final de Mentoria, contendo: a) Avaliação do Mentorado e do b) Processo de Mentoria; c) Autoavaliação do Mentor
<b>GTT Mentoria / Fundação João Goulart</b>	Coordenar a implementação do Programa Piloto de Mentoria
	Promover a comunicação inicial entre mentor e mentorado, bem como articular o alinhamento de expectativas para o Processo de Mentoria
	Apresentar o Programa de Mentoria para os Mentores e Mentorados
	Acompanhar junto ao Mentor o desenvolvimento individual dos Mentorados
	Fornecer feedbacks sobre o Processo de Mentoria aos Mentores e Mentorados
	Avaliar o Programa de Mentoria de forma contínua, identificando oportunidades de melhorias

### *Dos Benefícios*

O que se ganha participando do Programa de Mentoria?

<b>Mentor</b>	<b>Mentorado</b>
Melhor entendimento dos trabalhos e processos inerentes a diferentes áreas de atuação da Prefeitura	Possibilidade de desenvolvimento individual e profissional
Possibilidade de vivenciar e participar do desenvolvimento individual e profissional do grupo de Líderes Cariocas	Desenvolvimento de novas habilidades e competências relacionadas à liderança e gestão
Possibilidade de compartilhar conhecimentos e experiências de sua área de atuação	Desenvolvimento de reflexão crítica e realinhamento de atitudes
Reconhecimento por sua capacidade de orientação de gestores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro	Ampliação de rede de contatos profissionais
Autorrealização por poder impactar positivamente na vida de outras pessoas	Conhecimento sobre outras áreas de atuação da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro

### 3 – Orientações Gerais – 1ª Reunião de Mentoria

A 1ª Reunião de Mentoria será um momento de apresentação e aproximação entre Mentor e Mentorado, consistindo no *kickoff* do Processo de Mentoria. Esta Reunião será composta de 2 momentos distintos:

- a) **Preparação** – O momento de preparação para a 1ª Reunião de Mentoria será executado pelo mentorado. Em um momento de reflexão crítica, o mentorado realiza um diagnóstico individual visando identificar oportunidades de desenvolvimento a serem compartilhadas e discutidas com o seu mentor. Algumas questões centrais, que devem fazer parte das reflexões críticas do mentorado, são apresentadas a seguir:

#### **O que é importante para você e qual seu grau de satisfação?**

- Reflita e esteja preparado para discutir o que é mais importante nas diversas áreas de sua vida. Desenvolva ideias e planeje discussões a serem desenvolvidas no Processo de Mentoria.

#### **Quais as suas metas de carreira de curto e longo prazo?**

- Na área profissional, realize um diagnóstico de sua trajetória na Prefeitura, refletindo sobre os principais momentos vividos e a sua satisfação com sua carreira.
- Identifique e reflita sobre seu posicionamento atual em relação às suas metas de curto e longo prazo.
- Reflita sobre o encadeamento de ações que possa levá-lo a alcançar suas metas de curto e longo prazo.

#### **De que habilidades e competências você necessita para desenvolvimento de sua carreira?**

- Assuma a responsabilidade por seu desenvolvimento individual e profissional, refletindo criticamente sobre sua carreira atual e seus objetivos de curto e longo prazo.
- Reflita sobre sua performance e engajamento em sua prática cotidiana.
- Reflita sobre as suas habilidades e competências atuais, identificando características que o fortalecem no âmbito profissional e oportunidades de desenvolvimento.

- Enumere possibilidades de capacitação e desenvolvimento, considerando treinamentos formais, estudos e práticas individuais e atividades e experiências coletivas.

**Quais seus objetivos ao participar de um Programa de Mentoria no âmbito da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro?**

- Reflita sobre suas principais expectativas relacionadas à sua participação no Programa de Mentoria e como a figura do mentor poderá apoiá-lo na estruturação de um Plano de Desenvolvimento de Carreira.

b) **Processo de Mentoria** – este será o momento de efetivo início dos trabalhos entre mentor e mentorado. Como primeira reunião, este momento terá como objetivo principal a definição de um plano de trabalho semestral/anual no qual estará expresso o encadeamento das principais ações a serem desenvolvidas durante o processo de mentoria. A seguir, são apresentadas algumas orientações básicas para o desenvolvimento desta etapa:

- O mentor deverá conduzir a reunião com base nas reflexões prévias realizadas na preparação individual do mentorado.
- Mentor e mentorado deverão estabelecer uma Agenda de Reuniões (semestral/anual).
- Mentor e mentorado deverão estruturar um esboço de Plano de Trabalho ou Plano de Desenvolvimento de Carreira traçando as principais oportunidades e ações necessárias para o desenvolvimento do mentorado.
- Mentor e mentorado deverão responder ao questionário de avaliação parcial do Programa de Mentoria.

**Indicadores de eficiência do Programa de Mentoria:**

O Programa de Mentoria deverá considerar como indicadores necessários à avaliação do mesmo:

- nível de satisfação dos mentores e mentorados com o processo;
- movimentação profissional dos mentorados;
- atendimento às expectativas de mentores e mentorados;
- influência na vida profissional de mentores e mentorados;
- influência na vida pessoal de mentores e mentorados.

#### 4 – Referências:

GUEIROS, Monica Maria Barbosa. **Aprendendo nas teias da mentoria**: um estudo sobre as interações de desenvolvimento profissional construídas pelos dirigentes educacionais em faculdade de ensino superior privada. Tese (Doutorado em Administração). Escola de Administração UFBA, Salvador – BA, 2007.

Instituto CEO do FUTURO. Manual de Mentoring. Disponível em [www.icf.org.br/Manual%20Mentoring.pdf](http://www.icf.org.br/Manual%20Mentoring.pdf).

Instituto COPPEAD de Administração. **Manual Projeto Mentoring**. Disponível em [www.alumni-coppead.net.br/index.php/programa-de-mentoring](http://www.alumni-coppead.net.br/index.php/programa-de-mentoring). Acesso em 24/05/2015.

SILVA, Katline de Fatima Fortes. **A Prática da Mentoria no Desenvolvimento de Pessoas nas Organizações**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro - RJ, 2008.

SOUSA, Denise Clementino de; RIGO, AriádeScalfoni. **Mentoria na perspectiva daquele que aprende: o caso de uma empresa multinacional de consultoria**. Disponível em: [www.ead.fea.usp.br/semead](http://www.ead.fea.usp.br/semead). Acesso em 24/05/2015.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo. Atlas, 2005.

**5 – Anexos**

**PROGRAMA DE MENTORIA – ANOTAÇÕES**

<b>NOME DO MENTOR:</b>
<b>NOME DO MENTORADO:</b>
<b>DATA DA REUNIÃO:</b> /    /
<b>ANOTAÇÕES GERAIS:</b>
<b>COMPROMISSOS:</b>

## Avaliação - Reunião de Mentoria

É de extrema importância e obrigatório o preenchimento deste formulário. Lembramos que as respostas aqui obtidas serão mantidas em sigilo e servirão para o aprimoramento do GTT.

Nome do Mentorado:\*

Nome do Mentor:\*

Data da reunião:\*

Mês ▼ Dia ▼ 2015 ▼  h ▼ : min ▼ AM/PM ▼

A reunião aconteceu na data prevista / agendada?\*

- Sim  
 Não

Qual foi o tempo de duração da reunião? (em minutos)\*



O tempo de reunião foi suficiente?\*

- Sim  
 Não

O ambiente escolhido para a reunião estava adequado? (com privacidade, silêncio, etc)\*

- Sim  
 Não

Foram acordados os tópicos a serem discutidos na próxima reunião?\*

- Sim  
 Não

Deixe aqui sua opinião:

## Avaliação Final do Programa de Mentoria (Mentores)

É de extrema importância e obrigatório o preenchimento deste formulário. Lembramos que as respostas aqui obtidas serão mantidas em sigilo e servirão para o aprimoramento do GTT.

\*Obrigatório

O mentorado correspondeu às expectativas? \*

- Sim  
 Não

A quantidade de reuniões foi suficiente para debater os principais temas? \*

- Sim  
 Não

Como você avalia o processo de mentoria? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Fraco      Ótimo

O quanto este processo influenciou na sua vida profissional? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Nada      Muito

O quanto este processo influenciou na sua vida particular? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Nada      Muito

Como você avalia o manual do Programa de Mentoria? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Fraco      Ótimo

Como foi o processo de mentoria para você? \*

Quais são as suas sugestões para o aprimoramento do programa de mentoria? \*

Enviar

Nunca envie senhas em Formulários Google.

100% concluído.

Powered by  
 Google Forms

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.  
[Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Termos Adicionais](#)

## Avaliação Final do Programa de Mentoria (Mentorado)

É de extrema importância e obrigatório o preenchimento deste formulário. Lembramos que as respostas aqui obtidas serão mantidas em sigilo e servirão para o aprimoramento do GTT.

\*Obrigatório

O mentor correspondeu às expectativas? \*

- Sim  
 Não

A quantidade de reuniões foi suficiente para debater os principais temas? \*

- Sim  
 Não

Como você avalia o processo de mentoria? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Fraco      Ótimo

O quanto este processo influenciou na sua vida profissional? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Nada      Muito

O quanto este processo influenciou na sua vida particular? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Nada      Muito

Como você avalia o manual do Programa de Mentoria? (0 a 5) \*

1 2 3 4 5  
Fraco      Ótimo

Como foi o processo de mentoria para você? \*

Quais são as suas sugestões para o aprimoramento do programa de mentoria? \*

Enviar

Nunca envie senhas em Formulários Google.

100% concluído.