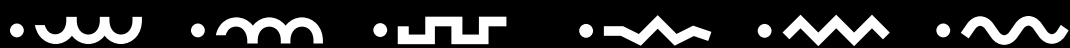




PROGRAMA DE MENTORIAS



Com.S³go
ipvc

Cofinanciado por:



Projeto POCH-02-5312-FSE-000043





EQUIPA TÉCNICA:

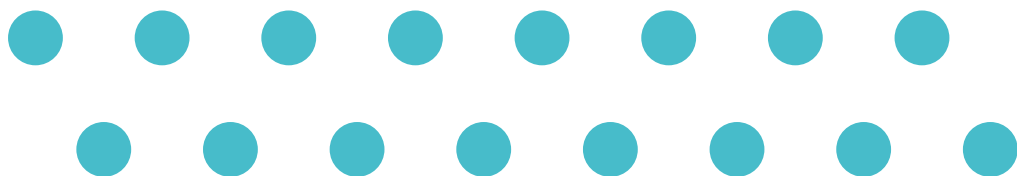
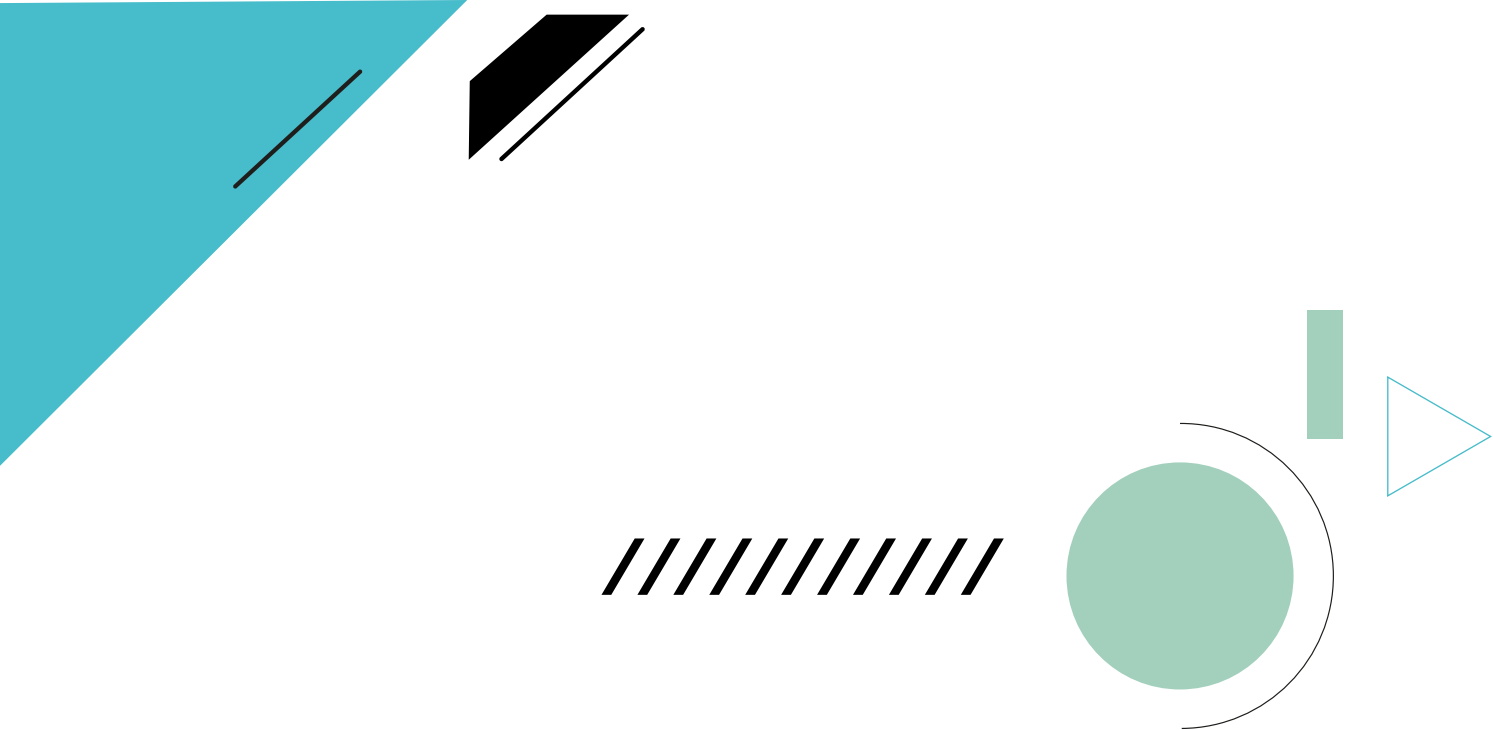
Coordenadora Institucional | Ana Sofia de Sá Gil Rodrigues
Coordenação | Carla Faria & Carmina Morais



ÍNDICE

» Racional Base das mentorias	5
• Conceito	5
• Modelos	7
• Tipologia de Mentoria	10
• Papel do Mentor	11
• Papel do mentorado	12
• Ganhos/efeitos	12
» Operacionalização do Programa	15
• Modelo de governança	15
• Estrutura de gestão	17
• Capacitação mentores	18
• Criação das díades mentor-mentorado	19
• Princípios Orientadores	20
» Plano de ação/implementação	23
• Mentorias	23
• Plano de Avaliação e Monitorização	24
• Requisitos	25





» Racional Base das mentorias

» Conceito

Tipicamente a mentoria é um apoio entre pares que acontece numa relação diádica, podendo também ser realizada em pequenos grupos. Existem tipologias relacionais diferentes de mentoria: a clássica que envolve a existência de uma relação de um para um e a mentoria de grupo ou em círculo, na qual existe um grupo que fornece apoio a um ou mais indivíduo que partilhem características ou dificuldades comuns (Oliveira, 2021).

Neste contexto, a mentoria é um fenómeno de desenvolvimento de múltiplos relacionamentos (Higgins & Kram, 2001), ou seja, um grupo onde mentores podem também assumir o lugar de mentorados/mentorandos, podendo o apoio da mentoria ocorrer em diferentes momentos e ser proveniente de várias fontes, como pessoas mais experientes e/ou de outros membros da comunidade onde se está inserido. A este fenómeno, Higgins e Thomas (2001) chamam “constelação de relacionamentos”.

Chen (2001) refere-se à mentoria como uma relação entre um estudante e um mentor na qual o mentor proporciona ao mentorado a oportunidade de refletir e tomar decisões. Neste sentido, a mentoria pode ser perspectivada como um processo no qual uma pessoa mais experiente (e sábia), supervisiona, ensina, apoia outra pessoa com menos experiência, ajudando-a a desenvolver-se a nível pessoal, académico e/ou profissional, promovendo o seu crescimento pessoal, relacional, académico/profissional (Rhodes, 2000).

O cerne da mentoria é a relação (co)construída entre o mentor e o mentorado, onde se estabelecem laços afetivos, compromisso

» Racional Base das mentorias

mútuo, promoção da confiança e da lealdade (Allan, Poteet & Burroughs, 1997; Allan, Poteet & Russel, 2000; Santrock, 2008; Topping, 2007). O mentorado (mentee) é a pessoa apoiada pelo mentor.

O mentor é uma pessoa influente no seu ambiente (de trabalho, académico, entre outros), com experiência e conhecimento mais avançados e que está empenhado em proporcionar apoio e crescimento/desenvolvimento (Bellodi & Martins, 2006). Mas também, numa perspetiva relacional, é, simultaneamente, amigo, colega, conselheiro, na medida em que se preocupa com a concretização dos melhores interesses do mentorado (amigo), não receia partilhar o que o mentorado necessita de escutar (colega), e foca-se nas necessidades futuras do mentorado (conselheiro).

A mentoria no ensino superior (ES) centra-se no crescimento e desenvolvimento dos estudantes, estes desenvolvem-se e aprendem a fazer escolhas pessoais, académicas, bem como de carreira. O objetivo principal é torná-los autónomos, adultos íntegros, agentes críticos e participativos na sociedade.

Na mentoria é possível considerar cinco processos: (1) processo de interação intencional; (2) processo de cuidados e de apoio ao desenvolvimento; (3) processo de transmissão e de interiorização de conhecimentos; (4) processo de orientação e de facilitação de adaptação e autonomia; e (5) processo de modelagem de comportamentos e de boas práticas (Rodes, 2000).



» Racional Base das mentorias

» Modelos

Existem alguns modelos que permitem compreender a mentoria em contexto educativo.

Zachary (2002) desenvolveu um modelo estruturado em 3 fases:

- (1) Fase de preparação – promoção de momentos de reflexão e de conversas intencionais que exigem, tanto a mentores como mentorados/mentorandos, um acesso às suas competências e motivações para a construção da relação. Deve permitir a compreensão da natureza da relação e do seu propósito;
- (2) Fase de desenvolvimento – foca o desenvolvimento de competências académicas, pessoais e sociais do mentorado a partir do seu envolvimento em atividades extracurriculares que permitem o fortalecimento das relações com o mentor;
- (3) Fase de encerramento – confirmação de que o mentorado desenvolveu autonomia e tornou-se autossuficiente, com boa adaptação e integração ao contexto académico.

O Modelo Triangular de Johnson (2003) é também específico do contexto educativo e integra três componentes: (1) virtudes; (2) capacidades; e (3) competências. As virtudes constituem a fundação do triângulo e das boas práticas, destacando-se a integridade e a honestidade na relação entre mentor e mentorado. As capacidades referem-se às componentes afetivas, intelectuais e relacionais de mentores e mentorados/mentorandos. Evidenciando-se capacidades como comunicação, intelectuais, equilíbrio emocional e ajustamento social. Por fim, as competências

» Racional Base das mentorias

focam o conhecimento relativo ao desenvolvimento do estudante/mentorado e da sua autoconsciência das funções a desempenhar o âmbito da mentoria, nomeadamente autonomia, organização, gestão de conflitos e consciência de si.

Mais recentemente, McKinsey (2016) identificou três estádios de desenvolvimento da mentoria no ES:

- (1) *Mentoring in* – centra-se na ajuda dos estudantes mais velhos aos recém-chegados em termos de aprendizagem. O mentor dedica-se a passar informação sobre a vida na Instituição de Ensino Superior (IES) e sobre as atividades realizadas no decorrer do ano letivo. Inclui orientação para competências gerais exigidas no Ensino Superior (ES), desde conhecimento do campus aos métodos de estudo e organização das UC;
- (2) *Mentoring through* – o mentor ajuda o mentorado a adquirir e aplicar conhecimentos mais avançados, permitindo-lhe ganhar confiança e tornar-se autónomo. Inclui fazerem trabalhos individuais ou em grupo, bem como participar em investigações nos laboratórios da IES ou outras iniciativas académicas. Este estágio é o mais exigente, mas também o mais gratificante e produtivo para os estudantes. Desenvolvem capacidades cognitivas e intelectuais, relacionais e sociais, aprendem novas competências, vivem novas experiências, desenvolvem autonomia e definem objetivos;
- (3) *Mentoring onward* – pretende conduzir os mentorados/mentorandos a olhar em frente e estabelecer objetivos. Considerarem alternativas de emprego, carreira ou prossecução de estudos. O mentor não só aconselha o



» Racional Base das mentorias

mentorado sobre o futuro, mas também faculta apoio no seu processo de autoconhecimento e fortalecimento de objetivos e metas a atingir. É a fase que se centra nos “dilemas do futuro”, nas escolhas de carreira e de vida.

Por fim, Lucas e James (2018) definem que a construção da relação de mentoria passa por diferentes fases:

- (1) Fase de conhecimento – pode ser iniciada à distância e chegar à modelagem direta, ou seja, pode construir-se através de uma conexão com maior ou menor proximidade entre mentor e mentorado.
- (2) Fase de colaboração – o estudante, já envolvido na IES, conhece serviços e usa-os para sua satisfação e realização das tarefas académicas e pessoais;
- (3) Fase de compromisso – existe o compromisso recíproco entre mentor, mentorado e IES, na qual todos colaboram para aumentar o bem-estar do estudante e a sua realização académica e pessoal. Existe confiança entre as partes envolvidas no programa, colaboração e cooperação.

» Racional Base das mentorias

» Tipologia de mentoria

É possível identificar diferentes tipologias, nomeadamente: (1) formais e informais; (2) de longo e curto prazo; (3) planeadas ou espontâneas.

Mentoria informal, também designada de natural, é a mentoria não intencional e espontânea que decorre entre duas pessoas sem qualquer enquadramento ou estrutura, e resulta apenas de um acordo entre as partes envolvidas na relação de mentoria, geralmente de longo prazo.

Mentoria formal. Surge a partir de um enquadramento institucional e de uma regulamentação própria. Tem como principais características a aplicação de critérios formais de formação dos mentores, procedimentos de funcionamento e uma duração específica. Existe, para além do mentor e do mentorado, uma terceira entidade, inserida na organização e que, por norma, é responsável pela coordenação e supervisão do programa. Esta entidade define os objetivos e as estratégias da implementação do programa, o processo de seleção e emparelhamento mentores-mentorados/mentorandos e o respetivo apoio administrativo, nomeadamente apresentação das regras de funcionamento, coordenação e facilitação das atividades, formação de mentores, promoção de atividades sociais.



» Racional Base das mentorias

» Papel do mentor

É associado o papel de conselheiro, sábio, alguém de confiança, logo, é alguém que se torna um modelo ideal de aprendizagem, que procura auxiliar o mentorado a atingir o seu potencial e a descobrir as suas capacidades (Eby, Rhodes & Allen, 2007; Shea, 2002; Young & Wright, 2001).

A literatura destaca algumas características específicas do mentor: amigo, divertido, positivo, otimista, com metas e expectativas realistas, permite que o mentorado determine os temas e expresse a sua opinião, sabe ouvir/escutar, sabe respeitar, é responsável pela construção de uma relação positiva. Deve responder às dificuldades e necessidades do mentorado, enquadrando-se o mais rapidamente possível na IES. Deve ser confiável e responsável no que se refere à frequência e duração das sessões/momentos estipulados pelo programa de mentoria. Deve agir com integridade, reger o seu comportamento por princípios de confiança e responsabilidade, ser honesto, verdadeiro e autêntico. Tem de estar preparado para gerir conflitos e falhas de comunicação. É importante que tenha conduta ética que assegure que não existem preconceitos e evita tratamento prejudicial e/ou desigual do mentorado. Deve ser imparcial no que se refere a idade, género, etnia, cultura, religião, orientação sexual, condição socioeconómica, entre outras. Deve respeitar os direitos e a dignidade do mentorado e procurar compreender os seus objetivos pessoais, desejos e valores. Deve ser experiente na área de atuação, ter curiosidade intelectual, assumir o compromisso, comunicar abertamente, estar disponível para discutir problemas académicos ou pessoais, desafiando a exploração de alternativas no sentido de resolver problemas, dar feedback, expressar confiança.



» Racional Base das mentorias

Em síntese, na relação de mentoria é dada relevância a três categorias de comportamentos fundamentais para o mentor: (1) atitude do mentor (responsável, organizado, atento, preocupado, empenhado e interessado); (2) capacidade de resolução de problemas (sinceridade, frontalidade, imparcialidade, justiça, equidade, postura, crítica, respeito pelo outro); e (3) relacionamento interpessoal (amigo, simpático, empático, prestável, comunicativo, paciente, compreensivo, extrovertido, descontraído, dinâmico).

» Papel do mentorado

Apresentar uma atitude de abertura ao conhecimento e à aprendizagem, e motivação para estar na relação. Necessita de ser proativo, planejar os encontros, pedir apoio, agendar compromissos, mostrar automotivação e automonitorização, aceitar abertamente as críticas, comunicar honesta e diretamente, aceitar responsabilidades e autonomia crescentes. Deve estar motivado para a relação de mentoria, ser empático e adequado relacionalmente.

» Ganhos/efeitos

A mentoria tem-se mostrado uma das estratégias/programas mais eficazes no ES, pois envolve os próprios estudantes como atores principais no seu processo de desenvolvimento e aprendizagem. Neste processo ativo de ajuda e apoio entre pares/cole-gas são promovidas capacidades de quem ajuda (mentor) e de quem é ajudado (mentorado), numa troca dinâmica de conhecimentos e competências que permite uma aproximação entre

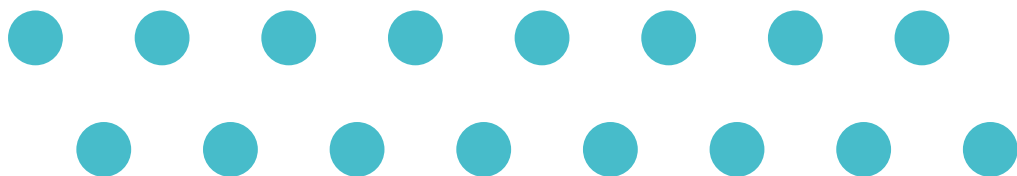
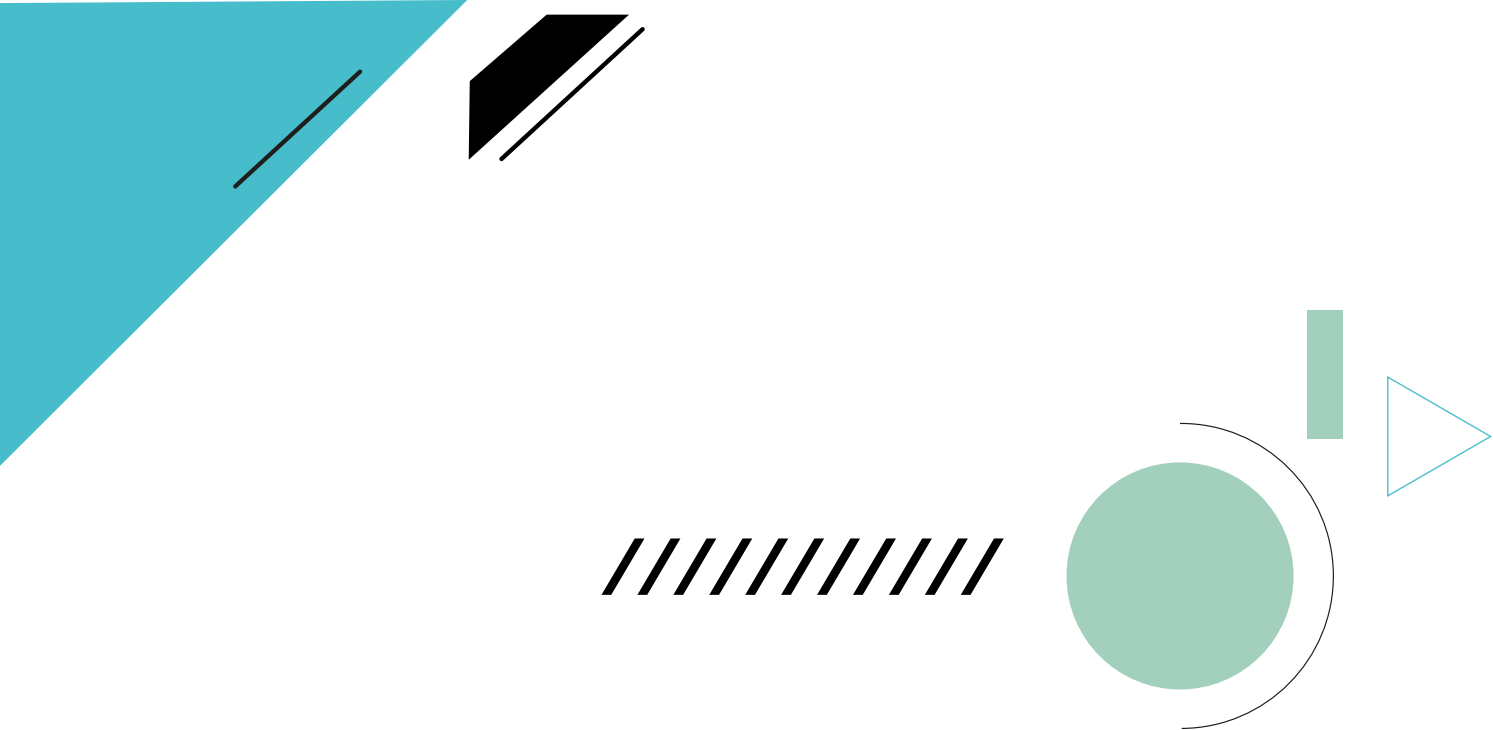


» Racional Base das mentorias

aprender e ensinar, que beneficia ambos os intervenientes. Concomitantemente, este processo relacional também permite detetar eventuais situações problemáticas decorrentes da transição, ajustamento e adaptação ao ES, à vida académica e de promoção de bem-estar.

Globalmente verifica-se:

- (1) Ganhos ao nível de competências sociais e de comunicação, do funcionamento emocional, de autoestima e autoconceito (Denault, Guay & Renaud, 2017; DuBois & Karker, 2005; Lee & Seo, 2017; Levesque-Bristol, Nunes, Yu, & Zhang, 2018; Rodriguez-Planas, 2017);
- (2) Aumento da motivação académica, envolvimento nas atividades académicas, aumento de competências académicas (ex., Santrock, 2008);
- (3) Associação positiva entre relações de mentoria e desenvolvimento pessoal e académico (Rhodes & DuBois, 2006);
- (4) Aumento do bem-estar socio-emocional e melhoria dos resultados académicos, maior regulação emocional e motivação para o estudo (DuBois, Holloway, Valentine & Cooper, 2002);
- (5) Aumento do sentimento de competência pessoal e responsabilidade (Ryan, 1982);
- (6) Redução do abandono académico, aumento do desempenho académico, promoção da autoimagem, redução de comportamentos de risco (Scanlon, 2009; Wheatley, 2006; DuBois & Karcher, 2005).



» Operacionalização do Programa

» Ponto de partida

A “Cooperação entre Pares” enquanto eixo estruturante do projeto INPEC+ , permitiu-nos experienciar um percurso de (co)construção e compromisso com a inclusão, a participação, a maximização do desenvolvimento do potencial humano e a cidadania a partir da pluralidade de vozes e de ações intencionais de estudantes, docentes e não docentes. Nesta medida, Cooperação entre Pares do INPEC+ constitui o ponto de emergência deste programa.

» Modelo de governança

O modelo de governança visa assegurar as condições para o desenvolvimento bem-sucedido do programa de mentorado, na sua globalidade, e simultaneamente garantir a (co)construção de respostas adequadas às necessidades e potencialidades singulares da comunidade académica de cada uma das Escolas do IPVC. Assim, o modelo de governança assenta em (1) Equipa de Coordenação, (2) Equipa de Orientação e (3) Grupos Semente.

A Equipa de Coordenação é constituída pelo(s) coordenador(es) do programa no IPVC e pelo coordenador da Equipa de Orientação de cada uma das Escolas.

A Equipa de Orientação é específica de cada Escola, sendo composta por docentes e estudantes, sob a coordenação de um docente. O número de elementos que integra a Equipa de Orientação é definido internamente de modo a garantir a coordenação ágil dos processos.

» Operacionalização do Programa

O Grupo Semente de cada escola é composto por estudantes, docentes e não docentes e integra a Equipe de Orientação.

» Âmbito

Acolhimento e dinamização do envolvimento dos estudantes na construção do seu percurso educativo, alicerçado em relações positivas e competências transversais, que potenciam o desenvolvimento académico e pessoal.

» Objetivo geral

Potenciar a inclusão académica, pessoal e social de novos estudantes do IPVC.

» Objetivos específicos

- (1) Desenvolver processos de acolhimento, suporte e inclusão de novos estudantes do IPVC;
- (2) Estimular o desenvolvimento de sentimento de pertença ao ciclo de estudo, à escola e ao IPVC;
- (3) Identificar precocemente situações/condições de risco/vulnerabilidade dos estudantes do 1º ano dos ciclos de estudo do IPVC;
- (4) Minimizar o risco de dificuldades académicas, pessoais e relacionais durante a vivência académica no IPVC;
- (5) Criar redes relacionais colaborativas potenciadoras do desenvolvimento integral dos estudantes do IPVC;
- (6) Contribuir para o desenvolvimento de competências (académicas, científicas, pessoais, relacionais) promotoras de realização e sucesso (académico, pessoal, social);
- (7) Reduzir o abandono académico no IPVC;



» Operacionalização do Programa

- (8) Sensibilizar e mobilizar a comunidade académica para a responsabilidade e ação solidária expressa no exercício da cidadania ativa, crítica, comprometida e responsável; (9) Contribuir para o desenvolvimento de ambientes salutogénicos.

» Grupos-alvo

Estudantes do 1º ano de todos os ciclos de estudos do IPVC.

» Estrutura de gestão

O programa conta com uma estrutura organizativa constituída por (1) Equipa de Coordenação e (2) Equipa de Orientação, que integram recursos humanos técnicos afetos especificamente ao Programa.

A Equipa de Coordenação tem como responsabilidade a gestão global/macro do programa, o acompanhamento das equipas de orientação e a avaliação do programa.

A Equipa de Orientação é específica de cada escola e tem a responsabilidade de acompanhar o desenvolvimento do programa na respetiva escola, nomeadamente a organização e operacionalização do programa na sua escola, seleção e formação dos mentores, acompanhamento e monitorização dos mentores e mentorados/mentorandos, supervisão das atividades. Esta equipa é responsável por assegurar o apoio necessário aos mentores, nomeadamente ajuda para as sessões de mentoria, suporte e orientação aos mentores no âmbito de situações/dificuldades específicas que surjam no decorrer das mentorias, apoio especializado a condições/situações/necessidades que o mentor não seja capaz de responder.

» Operacionalização do Programa

A Equipa de Orientação reúne mensalmente e a Equipa de Coordenação reúne trimestralmente, sem prejuízo de serem realizadas reuniões sempre que surjam necessidades/dificuldades.

» Capacitação mentores

O grupo de mentores é renovado todos os anos como forma de assegurar a participação efetiva e a continuidade do programa. Ao longo do ano letivo, com maior ênfase entre novembro e março, é desenvolvida a ação de divulgação – Torna-te Mentor com vista à sensibilização e mobilização de potenciais mentores. O Programa conta com um espaço virtual e/ou App My IPVC onde os interessados podem inscrever-se (manifestar o seu interesse e disponibilidade através de ficha de candidatura com informações de identificação do estudante e motivações para a participação) durante o período definido para candidatura (até 31 de março). A seleção dos mentores é efetuada pela Equipa de Orientação, tendo em conta os seguintes critérios: desempenho académico; competências de comunicação; competências socio-relacionais, competências de gestão de conflitos. O processo de seleção envolve a verificação/validação destes critérios através de entrevista e análise de registos/documentos pela Equipa de Orientação. Cada Escola do IPVC define número mínimo e máximo de mentores por ano letivo, tendo como referencial o número de potenciais estudantes do 1º ano a receber.

Após a seleção, os potenciais mentores iniciam o processo de capacitação através da realização de formação para o desenvolvimento de competências essenciais ao processo de mentoria. A formação integra duas componentes: (1) competências para a mentoria; e (2) organização e funcionamento do programa. A formação em competências para a mentoria visa capacitar os



» Operacionalização do Programa

mentores ao nível de comunicação, construção de relação interpessoal, gestão de expectativas e conflitos, responsabilidade, compromisso e ética. Nesta componente serão apresentadas experiências prévias no Programa e discutidos os benefícios do mesmo para mentores e mentorados/mentorandos. Na segunda componente será trabalhada a organização e funcionamento do programa, enfatizando os seus objetivos, cronograma, recursos, deveres e direitos dos mentores e dos mentorados/mentorandos. A capacitação dos mentores (1 ECTS) decorre em sistema misto (virtual e presencial), sendo para tal construído um centro de recursos virtuais (ex. Moodle) e definidos momentos de formação presencial.

» Criação das díades mentor-mentorado

As díades são criadas pela Equipa de Orientação em articulação com os mentores (sugere-se um sorteio) em momento prévio ao *kick-off*, tendo como referência o perfil do mentor (estabelecido aquando da seleção) e potenciais necessidades específicas dos mentorandos. A cada mentor é atribuído entre 1 e 3 estudantes do 1º ano. Todos os estudantes do 1º ano estão naturalmente integrados no programa, pelo que aquando da realização da matrícula é-lhe disponibilizada informação sobre o Programa. As díades devem ser prioritariamente criadas no âmbito do mesmo ciclo de estudos. Quando não existam mentores em número suficiente do mesmo curso, poderá ser considerada a possibilidade de recorrer a mentores de cursos próximos (em termos de área de formação e escola). Os mentores recebem a informação relativa ao seu mentorado (nome, contactos, momento do 1º contacto) no início do ano letivo e antes do *kick-off*. Sempre que sejam identificadas

» Operacionalização do Programa

condições/necessidades específicas do mentorado/mentorando pode ser considerada a possibilidade de realização de trabalho colaborativo entre mentores, ou seja, um mentorado/mentorando contar com o apoio de 2 mentores.

» *Kick-off*

A implementação do programa de mentorias inicia-se com uma sessão em cada Escola organizada de acordo com a seguinte estrutura-base: (1) apresentação global do programa (objetivos, estrutura, organização e funcionamento, princípios, regras); (2) dinâmica de “encontro” para criação das díades (ex., Caça ao mentor); (3) momento de conhecimento mútuo e definição de tempos e formas de contacto (presencial, mediado tecnologicamente); (4) encerramento.

» Princípios Orientadores

RESPEITO: contribuir para a criação de redes relacionais igualitárias com o maior respeito pelo outro.

EQUIDADE: ajustar as oportunidades de acesso e sucesso no Ensino Superior para uma maior equidade.

ACEITAÇÃO: ausência de juízo de valor face ao outro, ao seu percurso e às suas necessidades/potencialidades com vista à total aceitação da individualidade/diferença.

INCLUSÃO: assegurar um dispositivo de apoio entre pares que



» Operacionalização do Programa

favoreça a inclusão (com sentimentos de bem-estar e pertença).

SOLIDARIEDADE: consciencializar para a importância de práticas de integração solidárias, salientando a relevância do envolvimento de toda a comunidade académica na relação com o outro (num exercício de cidadania).

CONSCIÊNCIA: ter presente o impacto da qualidade dos relacionamentos interpessoais no processo de integração e sucesso dos estudantes.

DESENVOLVIMENTO: promover potencialidades/competências dos estudantes para o sucesso/desenvolvimento pessoal, social e académico (com prevenção do insucesso e abandono).

» Regras

- Regularidade de contactos. Entre setembro e janeiro deve realizar-se, pelo menos, 1 contacto por semana sob formato variável (presencial ou mediado tecnologicamente). A partir de fevereiro a periodicidade de contacto é ajustada às necessidades do mentorado/mentorando e/ou da dinâmica da díade:
- Reporte. Os mentores devem reportar todas as situações atípicas ou dificuldades nas dinâmicas/interações à Equipa através dos canais definidos/acordados (presencial, email, telefone)
- Confidencialidade. Os mentores estão obrigados à confidencialidade e sigilo inerente ao processo de mentoria (nada do que se passa no âmbito da mentoria é veiculado em outros contextos ou interações).

» Operacionalização do Programa

- Acompanhamento. Os mentores devem participar nas reuniões bimensais de acompanhamento. A falta injustificada a 2 reuniões é considerada desistência ou desinteresse no programa.
- Avaliação. Mentores e mentorados/mentorandos devem participar na avaliação do programa, respeitando os princípios de confidencialidade e anonimato estabelecidos.



» Plano de ação/implementação (eixos/linhas)

» Mentorias entre pares

Este tipo de mentoria é estabelecido entre estudantes, preferencialmente do mesmo ciclo de estudos, do 1º ano (mentorados/mentorandos) e dos anos posteriores do plano de estudos (mentores). Cada díade tem de efetuar uma atividade de mentoria (encontro para apoio, colaboração, orientação) por semana, assegurando um processo de comunicação continuado no tempo, preferencialmente apoiado em sistemas digitais. Os mentores proporcionam informação, orientação, ajuda instrumental, apoio emocional e rede social aos mentorados/mentorandos. Após a criação da díade, é realizado um encontro global de díades nas 1ªs semanas de aulas do ano letivo. Ou seja, em cada Escola reúnem-se mentores e mentorados/mentorandos com a Equipa de Orientação para apresentação do programa, análise de deveres e direitos de mentores e mentorados/mentorandos, organização e funcionamento do programa, 1º contacto presencial mentor-mentorado esclarecer dúvidas/questões e dar início oficial ao programa para o ano letivo em curso. Pretende-se ainda neste encontro que cada díade defina os momentos de contactos seguintes e os operacionalize. Neste encontro também é dada a possibilidade a qualquer estudante do 1º ano de sair do programa, caso o mesmo considere que não tem interesse ou necessidades que se enquadrem. O encontro é também o momento de formalização da relação de mentoria, com a assinatura do contrato (mentores e mentorados/mentorandos) e a 1ª oportunidade de convívio interpares. De particular relevância são os estudantes internacionais e os estudantes em situação de vulnerabilidade (ex., problemas económicos, socioemocionais, cognitivos, entre outros), pelo que carecem de atenção acrescida no âmbito da constituição dos pa-

» Plano de ação/implementação (eixos/linhas)

res e respetivo desenvolvimento da mentoria. Numa lógica de complementaridade, recomenda-se a otimização de sinergias entre grupos de estudantes por escola, nomeadamente ao nível da receção, acolhimento e orientação dos estudantes do 1º ano.

» **Mentorias estudantes-docentes**

Linha a desenvolver no futuro, após a consolidação da linha Mentorias entre pares.

» **Mentorias estudantes-alumni**

Linha a desenvolver no futuro, após a consolidação da linha Mentorias entre pares.

» **Plano de Avaliação e Monitorização**

O acompanhamento e monitorização das atividades de mentoria ao longo do ano letivo é da responsabilidade da Equipa de Orientação. A App de suporte ao Programa permitirá registar as atividades de mentoria (frequência), bem como o reporte de situações anómalas ou de dificuldade no âmbito do seu papel de mentor. Durante o ano letivo são realizadas sessões de acompanhamento (recomenda-se periodicidade bimensal) com os mentores no sentido de assegurar a efetiva monitorização, deteção/identificação de dificuldades/problemas/desafios, apoio aos mentores, compromisso e responsabilidade com o programa e realização de balanços/ponto de situação.

A avaliação será realizada na 1ª semana de junho através de questionário de avaliação da qualidade e utilidade do programa por mentores e mentorados/mentorandos através da App. Será tam-



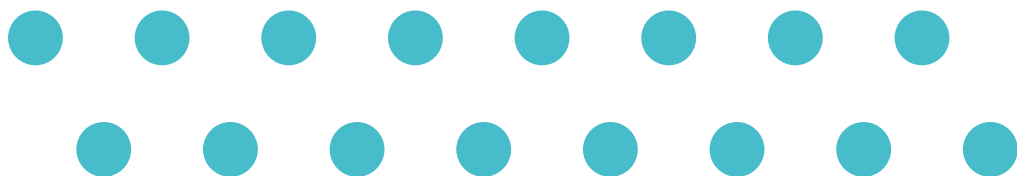
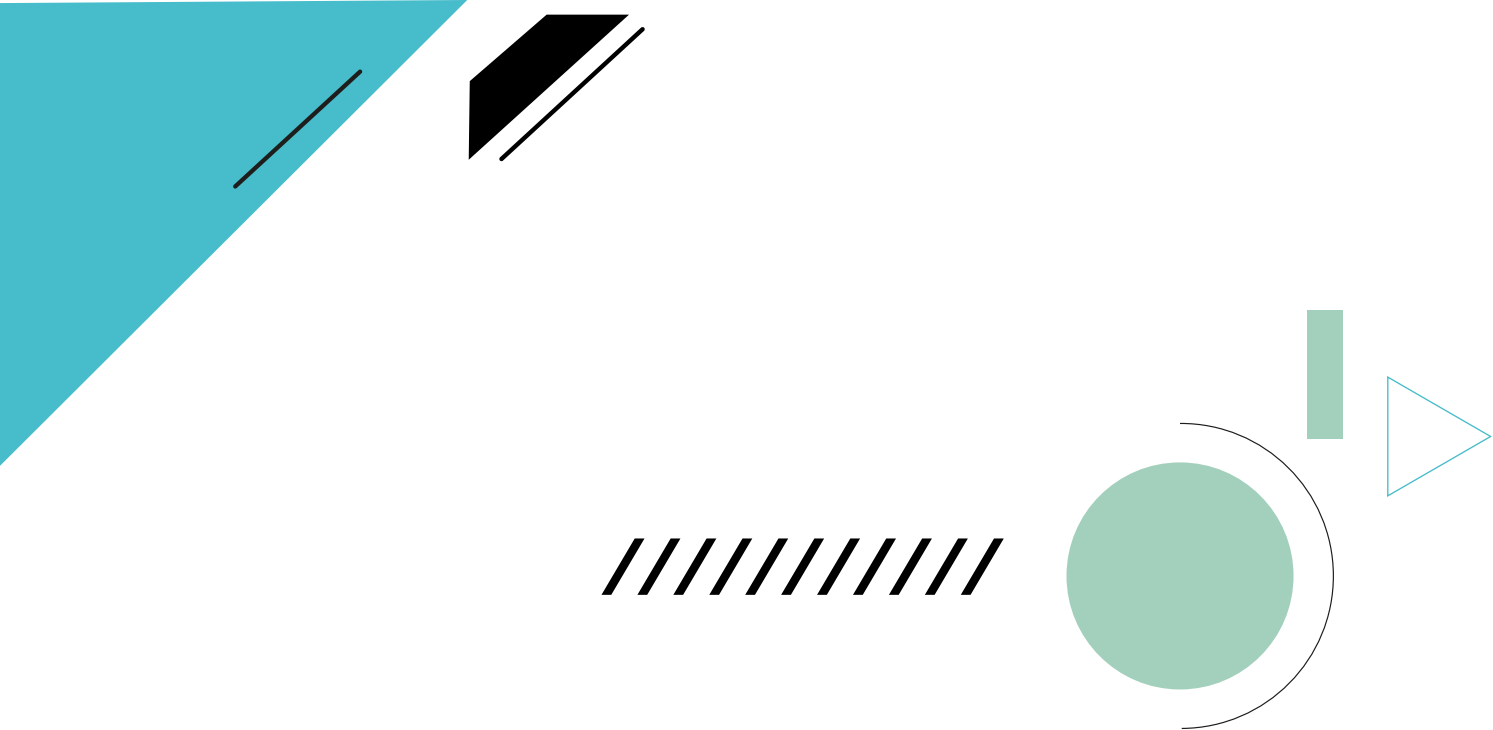
» Plano de ação/implementação (eixos/linhas)

bém realizada reunião final com os mentores para recolha de feedback e identificação de melhorias.

» Requisitos para reconhecimento/certificação

A atribuição de certificado de mentor para suplemento ao diploma implica o cumprimento por parte dos mentores das seguintes condições: (1) frequência da capacitação inicial de mentor; (2) exercício de mentor durante, pelo menos, um ano letivo evidenciado pelos registos da App.

¹ Creditação do Programa de Capacitação dos Mentores por CTC



» Referências Bibliográficas

Allan T. D., Poteet, M. L., & Burroughs, S. M. (1997). The mentor's perspective: A qualitative inquiry and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 70-89.

Allan T. D., Poteet, M. L., & Russell, J. E. (2000). Protégé selection by mentors: what makes the difference? *Journal Of Organizational Behavior*, 21, 271-282.

Bellodi, P. L., Martins, M. A. (2006). *Tutoria: mentoring na formação médica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Denault, A. Guay, E. F. & Renaud, S. (2017). School attachment and relatedness with parents, friends and teachers as predictors of students intrinsic and identified regulation. *Contemporary Educational Psychology*, 51, 416-428.

DuBois, D. L. & Karcher, M. J. (2005). *Handbook of Youth Mentoring*. Sage Publications.

DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentine J. C. & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs four youth: A meta -analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30, 157-197.

Eby, L. T. Rhodes, J. E. & Allen, T. D. (2007). Definition an evolution of mentoring. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds), *The Blackwell Handbook of mentoring: A multiple perspective approach* (pp.7-20). Malden Blackwell Publishing.

Higgins, M., & Kram, K. (2001). Reconceptualizing Mentoring at work: A Developmental Network Perspective. *The Academic of Management Review*, 26(2), 264-288.

Higgins, M. C., Thomas, D. A. (2001). Constellations and careers: toward understanding the effects of multiple developmental relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 223-247.

Johnson, W. B. (2002,2003). The intentional mentor: strategies and guidelines for the practice of mentoring. *Professional Psychology: Research and*

» Operacionalização do Programa

Practice, 33, 88-96.

Lee, F. K. & Seo, E. (2017). Does enjoying friendship help or impede academic achievement? Academic and social intrinsic value profiles predict academic achievement. *Educational Psychology*, 38(2), 159-175.

Levesque - Bristol, C., Nunes, L.D., Yu, S., & Zhang, F. (2018). Self - determined motivation to choose college majors, its antecedents and outcomes: A cross - Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 132-150.

Lucas, R., & James, A. I. (2018). Na evaluation of specialist mentoring for university students with Autism Spectrum Disorders and Mental Health conditions. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(3), 694-707.

Mckinsey, E. (2016). Faculty Mentoring Undergraduates: The Nature, Development, and benefits of Mentoring Relationships. *Teaching & Learning Inquiry*, 4(1), n1.

Oliveira, E. (2021). Boas práticas de mentoria no ensino superior. Lisboa: Caleidoscópio.

Rhodes, J. E. & DuBois, D. L. (2006). Understanding and facilitating the youth mentoring movement. *Social Policy Report*, 20(3), 203-220.

Rhodes, J. E. (2000,2002). Stand by me: The risks and rewards of mentoring today`s youth. Cambridge, Harvard University Press.

Rodriguez-Planas, N. (2017) School, drugs, metoringg amd peers: Evidence from a randomized trial in the US. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 139, 166-182.

Ryan, R. J. (1989,1982,1995). Participation in intercollegiate athletics: affective outcomes. *Journal of College Student Development*, 30, 122-128.

Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology* Boston: McGraw - Hill.

Scanlon, L. (2009). Metaphors and mentoring: constructing a mentor typology.



» Referências Bibliográficas

logy from the perspective of students mentors. Children and youth services review, 88, 401-415.

Topping, K. (2007). Peer-assisted learning. In N. Salkind (Ed.) Encyclopedia of Educational Psychology, 46, 55-58.

Wheatley, M. J. (2006). Leadership lessons from the real world. Journal of Workplace Learning, 12, 254-260.

Young C. Y. & Wright, J. V. (2001). Mentoring: The Components for success. Journal of Instructional Psychology, 28(3)202-206.



Com.s^{go}
ipvc

Cofinanciado por:



projeto POCH-02-5312-FSE-000043

