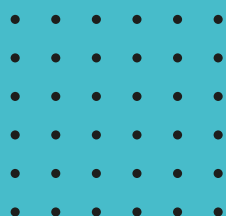
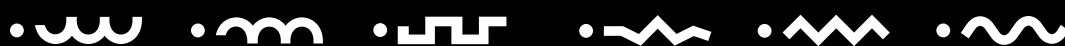


MANUAL DO PROGRAMA DE MENTORIAS ESTUDANTES- PROFISSIONAIS MENTORES DO IPVC



Com.S⁺go⁺
ipvc





EQUIPA TÉCNICA:

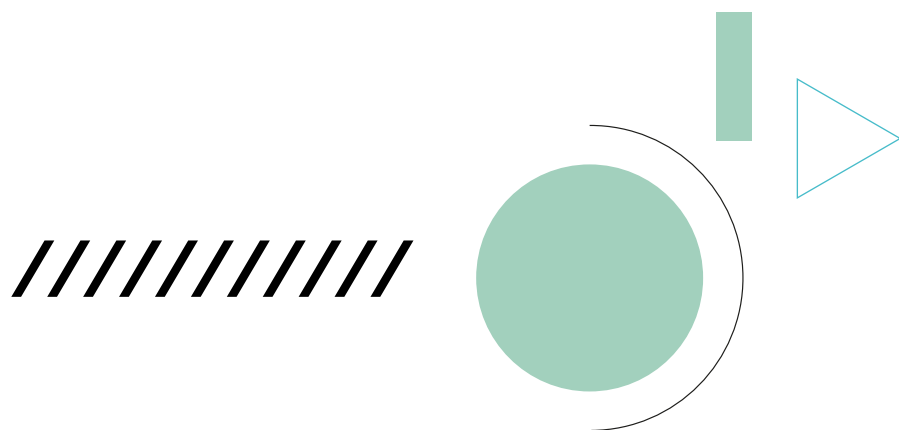
Coordenadora Institucional | Ana Sofia de Sá Gil Rodrigues
Coordenação | Carla Faria & Ana Teresa Oliveira
Design Editorial | Tânia Araújo



ÍNDICE

» Introdução	5
» Racional Base das mentorias	7
• Conceito	7
• Modelos	9
• Tipologia de Mentoria	12
• Papel do Mentor	13
• Papel do Mentorado	14
• Ganhos/efeitos	14
» Operacionalização do Programa	17
• Modelo de Governança	17
• Estrutura de Gestão	18
• Capacitação de Mentores	19
• Criação das Díades Mentor-Mentorado	20
• Princípios Orientadores	24
» Plano de Ação/Implementação	27
• Mentorias	27
• Plano de Avaliação e Monitorização	30
• Requisitos	32
» Considerações Finais	33
» Referências	37
» Contatos	41





No âmbito deste Programa de Mentorias Estudantes-Profissionais/Alumni IPVC, a Mentoria apresenta-se como uma ferramenta de desenvolvimento profissional em que um/a profissional mais experiente (Mentor/a) ajuda um/a estudante (Mentorando/a), com base na experiência pessoal e profissional adquirida ao longo da sua carreira.

Neste programa, as duplas mentor/a-mentorando/a podem ser de diferentes áreas de formação, tendo como objetivo o desenvolvimento de competências transversais do mentorando/a, potenciando o seu crescimento pessoal e profissional.

A relação mentor/a-mentorando/a inclui experiências e conversas sobre assuntos diversos, em áreas selecionadas entre os envolvidos, passando pela discussão de preocupações e dúvidas do mentorando/a em relação ao percurso académico, gestão de carreira, desenvolvimento do currículo e desafios no futuro profissional.



» Introdução

Mentoring é “a ação de influenciar, aconselhar, ouvir, ajudar a clarificar ideias e a fazer escolhas, guiar” (Vergara, 2016). Este conceito traduz-se numa prática de desenvolvimento pessoal e profissional, onde um indivíduo mais experiente (mentor) auxilia o outro na busca de crescimento (mentorado/a). O processo é marcado por orientações e apoio baseados na experiência do mentor, que partilha vivências e conhecimentos com o mentorado/a, permitindo que este/a enfrente desafios e alcance os seus objetivos de forma mais estruturada (Gomes, 2023, p. 38).

No âmbito do **Programa de Mentorias do Com.Sigo + IPVC**, este processo é adaptado às necessidades específicas dos/as estudantes, proporcionando uma ponte entre o conhecimento académico e as exigências do mercado de trabalho.

Este manual de Mentorias Estudantes- Profissionais apresenta as bases teóricas e operacionais do programa, bem como as diretrizes para a sua implementação, com o objetivo de maximizar o impacto e os benefícios para todos os envolvidos.

Este manual foi elaborado com base em princípios reconhecidos na literatura sobre mentoring e incorpora as melhores práticas para garantir um impacto significativo no desenvolvimento dos participantes. Ao longo das próximas secções, serão apresentados o racional teórico, a estrutura operacional do programa e as diretrizes para a sua implementação.



PASSAR A EXPERIÊNCIA E O CONHECIMENTO

O programa de Mentoring consiste num projeto de aconselhamento entre Mentores, com uma experiência marcante no mercado de trabalho e Mentees, que se preparam para entrar nessa nova fase das suas vidas, desde o primeiro ano do seu percurso académico



» 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/a na qual o mentor/a proporciona ao mentorado/a 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/a e



» Racional Base das mentorias

o mentorado/a, onde se estabelecem laços afetivos, compromisso mútuo, confiança e lealdade (Allan, Poteet & Burroughs, 1997; Allan, Poteet & Russel, 2000; Santrock, 2008; Topping, 2007). O mentorado/a (mentee) é a pessoa apoiada pelo mentor/a.

O/a mentor/a 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/as 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 (Rhodes, 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 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/a e mentorado/a. As capacidades referem-se às componentes afetivas, intelectuais e relacionais de mentores/as e mentorados/as. Evidenciando-se capacidades de comunicação, competências intelectuais, equilíbrio emocional e ajustamento social. Por fim, as competências



» Racional Base das mentorias

Por fim, as competências relativas ao estudante mentorado focam-se na autoconsciência do seu papel na 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 unidades curriculares (UC);
- (2) **Mentoring through** – o/a mentor/a ajuda o mentorado/a 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 estádio é o mais exigente, mas também o mais gratificante e produtivo para os/as estudantes. Desenvolvem capacidades cognitivas e intelectuais, relacionais e sociais, aprendem novas competências, vivem novas experiências, desenvolvem autonomia e definem objetivos;

» Racional Base das mentorias

- (3) **Mentoring onward** – pretende conduzir os mentorados/as a olhar em frente e estabelecer objetivos. Considerarem alternativas de emprego, carreira ou prossecução de estudos. O/A mentor/a não só aconselha o mentorado/a sobre o futuro, mas também faculta apoio no 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 ocorre 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/as-mentorados/as 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/A MENTOR/A

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/a mentor/a: 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/a mentorado/a, 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



» Racional Base das mentorias

feedback e expressar confiança.

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/A MENTORADO/A

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 conhe-

» Racional Base das mentorias

cimentos e competências que permite uma aproximação entre 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

» MODELO DE GOVERNANÇA

O modelo de governança do **Programa de Mentorias Estudantes-Profissionais do Com.Sigo + IPVC** é desenhado para garantir a execução bem-sucedida, assegurando que todas as ações estejam alinhadas com os objetivos estratégicos e as necessidades da comunidade acadêmica. O modelo é baseado nas seguintes estruturas:

1. Equipe de Coordenação

A Equipe de Coordenação é responsável pela supervisão e gestão global do programa. Esta equipa é composta por representantes da ALENTO, juntamente com o coordenador do programa no IPVC. A sua função é garantir que todos os processos do programa sejam realizados de forma eficiente, assegurando a integração e cumprimento das metas estabelecidas.

2. Equipe de Orientação

Cada Escola do IPVC tem uma Equipe de Orientação, composta por docentes e estudantes, sob a liderança de um docente. Esta equipa é responsável pela implementação do programa, facilitando a integração entre mentores e mentorados, fornecendo apoio contínuo e garantindo que o programa atenda às necessidades dos participantes.

3. Grupos Semente

Os Grupos Semente são compostos por estudantes, docentes e não-docentes, atuando como facilitadores dentro de cada escola. Eles ajudam a promover a adesão e a integração do programa entre os estudantes, garantindo que as ações são bem recebidas e alinhadas com as expectativas da comunidade acadêmica.

» Operacionalização do Programa

» ESTRUTURA DE GESTÃO

1. Coordenação Centralizada

A coordenação centralizada é realizada pela ALENTO, que gerencia todos os recursos humanos e logísticos, organiza a formação de mentores, acompanha as interações entre mentores e mentorados, e supervisiona a implementação e monitorização do programa.

2. Gestão Local nas Escolas

Cada Escola tem uma equipa local composta por docentes e estudantes, sendo coordenada por um docente, que atua como um facilitador do processo de mentoring, apoiando os mentorados e assegurando que todas as atividades sejam realizadas conforme os objetivos do programa.

» Operacionalização do Programa

» CAPACITAÇÃO MENTORES/A

A capacitação dos mentores/as é uma parte essencial do programa, garantindo que os mentores possuam as competências necessárias para orientar eficazmente os mentorados. A capacitação inclui:

1. Formação Inicial

Antes do início do ciclo, os mentores selecionados serão convidados a participar numa formação, Certificação em Mentoring, certificada pela DGERT, dinamizada pela Alento, com duração de 10 horas em formato de sessões síncronas. Esta formação tem como objetivo capacitar os mentores para desempenharem o seu papel de forma estruturada e eficaz.

2. Acompanhamento Contínuo

Ao longo do ciclo de mentoring, a Alento realiza sessões de acompanhamento para garantir que os mentores têm o suporte necessário, permitindo-lhes resolver eventuais problemas e melhorar a qualidade do processo.



» Operacionalização do Programa

» CRIAÇÃO DAS DÍADES MENTOR-MENTORADO

Elegibilidade dos Estudantes para o Programa

Os/As estudantes interessados em participar no Programa de Mentorias Estudantes-Profissionais Mentores deverão cumprir os seguintes critérios de elegibilidade, definidos pelo IPVC:

Ano de curso	Os estudantes devem estar matriculados em qualquer curso e ano do IPVC, sendo dada prioridade a estudantes do 1º ano de CTESP's e licenciaturas.
Motivação	O/A estudante deve demonstrar motivação e disponibilidade para participar no programa, através da candidatura e da sua disposição para se envolver no processo de mentoring.
Disponibilidade	Os/As estudantes devem ter tempo disponível para se dedicar aos encontros regulares com o mentor, atendendo aos horários e calendário estipulados no programa.
Objetivos de desenvolvimento	O/A estudante deve ter objetivos claros de desenvolvimento pessoal e profissional, alinhados com as áreas de experiência dos mentores.



» Operacionalização do Programa

Elegibilidade dos Mentores para o Programa

Os/As mentores convidados a participar no programa devem cumprir os seguintes critérios de elegibilidade, definidos pelo IPVC:

Alumi IPVC	Que tenham sido estudantes do IPVC e agora já diplomados/as (alumni), e que se disponham a ser mentores de estudantes do IPVC (individualmente ou via parceria com organização onde trabalham).
Outros profissionais no ativo	Profissionais com ensino superior, de diversas áreas de atividade, que se disponham a ser mentores/as de estudantes do IPVC (individualmente ou via parceria com organização onde trabalham).
Experiência profissional	Os/As mentores/as devem possuir uma experiência consolidada na área de atuação relevante para o programa, com um número mínimo de 3 anos de experiência no campo.
Formação Académica	O/A mentor/a deve ter uma formação académica alinhada às áreas de interesse e desenvolvimento dos/as estudantes.
Compromisso de tempo	O/A mentor/a deve comprometer-se a dedicar até oito horas durante o ciclo de mentoring, de acordo com a disponibilidade definida pelo programa.
Interesse em partilhar conhecimento	Os/As mentores/as devem demonstrar interesse genuíno em apoiar o desenvolvimento profissional e pessoal dos estudantes, oferecendo orientação e aconselhamento.
Disponibilidade	Os/As mentores/as devem garantir que estão disponíveis para os encontros, conforme a frequência e os horários definidos pelo programa.



» Operacionalização do Programa

» PROCESSO DE MATCHING

1. Informação Prévia ao Primeiro Contacto:

- Antes do início da relação, será disponibilizada aos mentores e mentorados/as uma descrição detalhada do perfil da outra parte.
- Estas informações permitirão que ambos se preparem para o primeiro contacto, conhecendo as expectativas, competências e necessidades do/a parceiro/a.

2. Conteúdo do Primeiro Contacto:

- Durante o primeiro encontro, que poderá ser presencial ou remoto, mentores e mentorados/as deverão partilhar as suas visões sobre o processo de mentoring, discutindo os objetivos e expectativas para a relação.
- Este será também o momento ideal para definir aspetos logísticos, como:
 - O formato das sessões (presencial ou remoto).
 - A frequência e duração dos encontros.
 - A calendarização e organização do ciclo de mentoring.

3. Validação do Matching:

- O matching realizado deverá ser validado pelos gestores responsáveis pelo programa de mentoring.
- Este passo garante que os pares formados estão alinhados com os objetivos estratégicos do programa.

4. Primeira Sessão de Mentoring:

- A primeira sessão marca o início formal da relação de mentoring e é um momento decisivo para estabelecer a dinâmica entre mentor e mentorado/a.
- Em casos aplicáveis, os/as mentorados/as poderão validar se

» Operacionalização do Programa

pretendem continuar com o mentor atribuído após esta sessão inicial.

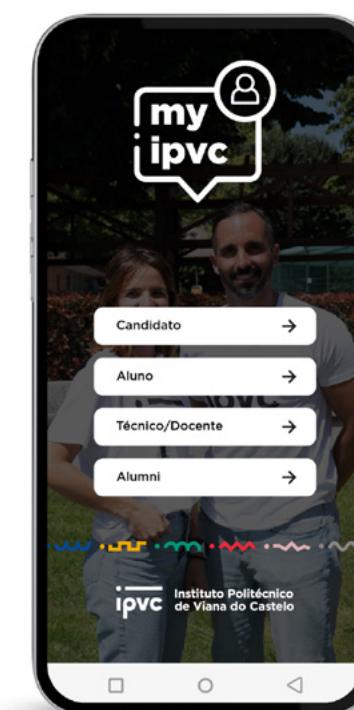
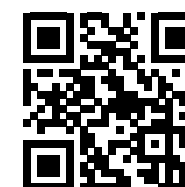
- Esta validação ajuda a garantir uma relação baseada em confiança, afinidade e alinhamento mútuo, maximizando os benefícios do processo.

Com o **matching de critérios**, a metodologia assegura uma experiência estruturada e eficaz, promovendo o alinhamento das expectativas e objetivos de mentores e mentorados/as para uma relação de mentoring enriquecedora e transformadora.

» INSCRIÇÃO DE ESTUDANTES NA APP MY IPVC

Os/As Estudantes (Mentorados/as) registam-se no Programa de Mentorias na APP My IPVC para aceder a lista de Mentores e selecionar o/a Mentor/a.

Aceda à App My IPVC aqui!



» Operacionalização do Programa

» INSCRIÇÃO DE PROFISSIONAIS NO PORTAL DAS ENTIDADES DO IPVC

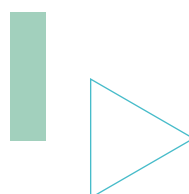
A empresa, a que o/a profissional está associado/a, regista-se no Portal das Entidades do IPVC, através do link: <https://parcerias-comunidades.ipvc.pt/> indicando a proposta de Mentores/as.

Concluída a formação em Mentoring, o/a Mentor/a integra a lista da App My IPVC, e sendo selecionado/a por estudantes, valida a sua disponibilidade e formaliza-se o par.

As sessões de mentoria são registadas no Portal das Entidades. As sessões presenciais devem ocorrer, preferencialmente, na escola do IPVC onde o/a estudante estuda ou na Instituição onde o/a mentor/a exerce a sua atividade profissional.

As sessões remotas/online devem ocorrer em plataformas como o Zoom Colibri ou Teams, sendo necessário registo dessa atividade.

*Aceda aqui ao Portal
Parcerias e Comunidades*



» Operacionalização do Programa

» PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Os princípios orientadores do programa garantem que as relações de mentoring se baseiem em valores fundamentais, proporcionando uma experiência enriquecedora para todas as partes envolvidas:

1. Respeito

O respeito mútuo é a base da relação mentor-mentorados. Ambos deve tratar-se de forma igualitária e com consideração pelas necessidades e características do outro.

2. Pluralidade

O programa assegura que todos os participantes tenham oportunidades iguais de desenvolvimento, independentemente de seu contexto social ou académico.

3. Solidariedade

O programa fomenta a prática da solidariedade, encorajando os participantes a colaborar e apoiar uns aos outros criando uma rede de suporte dentro da comunidade académica.

4. Confiança

A confiança é um elemento-chave na relação de mentoring. A abertura e honestidade entre mentor e mentorado são fundamentais para o sucesso do programa.

5. Desenvolvimento Contínuo

O programa promove o desenvolvimento contínuo tanto dos mentores como dos mentorados, incentivando a aprendizagem mútua e o crescimento ao longo do ciclo de mentoring.





» Plano de ação/implementação

» MENTORIAS

O ciclo de mentoring será estruturado em três fases para garantir uma experiência enriquecedora e produtiva. A monitorização será realizada pela Alento ao longo de todo o processo, assegurando o cumprimento das etapas e a maximização dos resultados esperados.

» FORMAÇÃO EM MENTORING

Antes do início do ciclo, os mentores/as selecionados/as serão convidados a participar numa formação, **Certificação em Mentoring**, certificada pela DGERT, dinamizada pela Alento, com uma duração de 10 horas em formato de sessões síncronas. Esta formação tem como objetivo capacitar os/as mentores/as para desempenharem o seu papel de forma estruturada e eficaz.

Além disso, será organizada uma sessão de esclarecimento nas instalações do IPVC para apresentar o programa, os seus objetivos e etapas principais, promovendo o alinhamento e o envolvimento dos participantes. Os/As mentores/as selecionados/as serão contactados/as pela Alento para preencherem a ficha de mentor, através do Google Forms, que ajudará no processo de matching.

» Plano de ação/implementação

Fases do Ciclo de Mentoring:

1. Sessão Inicial:

- Apresentação detalhada do programa, incluindo os objetivos, a estrutura de funcionamento e as expectativas do ciclo de mentoring.
- Definição de expectativas mútuas entre mentores/as e mentorados/as, promovendo alinhamento e clareza.
- Estabelecimento de metas claras, mensuráveis e personalizadas, que servirão de guia para o processo.

2. Sessões Regulares:

- Realização de até oito horas de encontros individuais, presencialmente ou remotas, distribuídos ao longo do ano letivo.
- Discussão de temas específicos, como: Escolhas de carreira; Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais; Estratégias para superar desafios profissionais.
- Uma das sessões poderá ocorrer em contexto real de trabalho, permitindo ao/à **mentorado/a participar numa experiência de job shadowing**, onde poderá observar in loco o ambiente profissional e as dinâmicas específicas do setor. Esta imersão prática oferece uma oportunidade única para o/a estudante compreender os desafios e oportunidades do mercado de trabalho, enriquecendo a sua formação e facilitando a transição para a vida profissional.

» Plano de ação/implementação

- Monitorização, por parte da Alento, assegurando que os objetivos sejam seguidos, que as sessões ocorram conforme o planeado e que o feedback seja partilhado entre as partes envolvidas.

3. Sessão de Fecho:

A Sessão de Fecho é um momento essencial para consolidar o impacto do processo de mentoring. Durante esta sessão, será feita uma avaliação do progresso dos/as mentorados/as, tendo como referência as metas definidas no início do programa. Este é também o momento para uma reflexão conjunta entre mentor/a e mentorado/a sobre os resultados alcançados, as aprendizagens adquiridas e o impacto geral do programa nas trajetórias pessoais e profissionais.

O encerramento formal da relação de mentoring incluirá o reconhecimento do empenho de ambas as partes ao longo do processo, bem como a partilha de sugestões para futuras iniciativas de desenvolvimento que possam ser úteis aos/às participantes e ao programa.

Embora o ciclo formal de mentoria termine com o final do ano letivo, a dupla poderá, caso assim o deseje, continuar a relação em regime informal, promovendo o desenvolvimento contínuo e mantendo os laços construídos durante o programa.



» Plano de ação/implementação

» PLANO DE AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

Monitorização

A Alento terá um papel central na gestão e monitorização do ciclo de mentoring, assegurando que todas as etapas do programa sejam cumpridas com qualidade e eficiência. Este acompanhamento contínuo permitirá identificar ajustes necessários ao longo do processo, garantindo o alinhamento entre as expectativas e os objetivos definidos.

A monitorização será realizada através de:

a) Questionários

- Aplicação de questionários periódicos, enviados via Google Forms, para recolher feedback dos/as mentores/as e mentorados/as sobre as sessões, progresso e desafios enfrentados.

b) Chamadas de acompanhamento

- Realização de chamadas telefónicas ou virtuais, caso justifique, com mentores e mentorados/as para recolher informações qualitativas, resolver questões emergentes e fortalecer o suporte ao longo do processo.

c) Relatórios semestrais

- Elaboração de relatórios semestrais que consolidam o ponto de situação de cada par de mentoring. Estes relatórios incluirão análises de progresso, dificuldades enfrentadas e recomendações para melhoria contínua.
- Partilha dos relatórios com os gestores do programa e

» Plano de ação/implementação

outras partes interessadas, permitindo um acompanhamento estratégico.

Este modelo de monitorização sistemática assegura que a experiência de mentoring seja produtiva e transformadora para todos os envolvidos, promovendo a qualidade e a sustentabilidade do programa. A Alento compromete-se a criar um ambiente de suporte e crescimento contínuo, alinhado às melhores práticas e expectativas de todas as partes.

» AVALIAÇÃO

A avaliação do programa será essencial para medir o impacto e ajustar o Programa de Mentorias, garantindo a sua evolução contínua e alinhamento com as necessidades dos participantes.

No final de cada ano letivo, o IPVC elaborará um Relatório Final consolidando os dados dos dois relatórios semestrais elaborados durante o acompanhamento do **Programa de Mentorias do Com. Sigo + IPVC** na modalidade estudantes-Profissionais Mentores, bem como o feedback final dos participantes. Esses questionários permitirão que mentores/as e mentorados/as partilhem as suas aprendizagens, os desafios enfrentados e o impacto do programa nas suas trajetórias. O Relatório Final incluirá uma análise detalhada do impacto do programa, a identificação de boas práticas e histórias de sucesso, além de recomendações concretas para ajustes e melhorias na modalidade **estudantes-alumni**.

» Plano de ação/implementação

O Relatório Final será compartilhado com os parceiros, servindo como ferramenta estratégica para sustentar a relevância, qualidade e eficácia do programa ao longo dos anos.

Fecho do Programa

No final do ciclo de mentoring, será realizado o encerramento formal dos pares, promovendo a conclusão oficial do programa. Durante esta etapa, será enviado um certificado de participação a todos os envolvidos, tanto mentores como mentorados/as, em reconhecimento ao seu compromisso e envolvimento ao longo do programa. Este momento também reforça a importância da experiência vivenciada, permitindo que as aprendizagens adquiridas sirvam de base para o desenvolvimento contínuo dos participantes.

» REQUISITOS

Para garantir o sucesso do programa, os/as mentores/as devem ter experiência relevante na sua área de atuação e estar disponíveis para dedicar até oito horas ao acompanhamento dos mentorados. Os/as estudantes devem ser motivados, ter objetivos claros de desenvolvimento e disponibilidade para participar ativamente no processo de mentoring. A ALENTO assegura que todos os requisitos de elegibilidade sejam cumpridos, através de uma candidatura formal e uma avaliação criteriosa.

» Considerações Finais



» Considerações Finais

O **Programa de Mentorias do Com.Sigo + IPVC** na modalidade estudantes-Profissionais Mentores destaca-se como uma iniciativa inovadora e transformadora para o desenvolvimento pessoal e profissional dos/as estudantes. Ancorado em bases teóricas sólidas e nas melhores práticas do mentoring, o programa proporciona uma ponte essencial entre o mundo académico e o mercado de trabalho, permitindo que os/as participantes enfrentem desafios futuros de forma estruturada e confiante.

O sucesso deste programa reflete-se na riqueza das interações entre mentores e mentorados/as, criando oportunidades únicas para o desenvolvimento de competências, ampliação de redes de contactos e partilha de experiências reais do contexto profissional. Além disso, a possibilidade de vivências em contexto real de trabalho, através do *job shadowing*, reforça a compreensão dos/as estudantes sobre as dinâmicas do mercado, consolidando os seus conhecimentos e preparando-os/as para os desafios práticos da vida profissional.

A abordagem personalizada, o acompanhamento contínuo da Alento e o compromisso dos mentores em regime de voluntariado são pilares fundamentais para o impacto positivo do programa. Estes elementos, combinados com uma avaliação rigorosa e constante, asseguram a evolução e melhoria progressiva da iniciativa, garantindo que continue a responder às necessidades de todos os envolvidos.

Com a duração de um ano, o programa encerra oficialmente ao final do ano letivo, mas a relação estabelecida entre mentor e mentorado/a pode continuar informalmente, caso ambas as partes assim o desejem, fortalecendo ainda mais os laços criados e

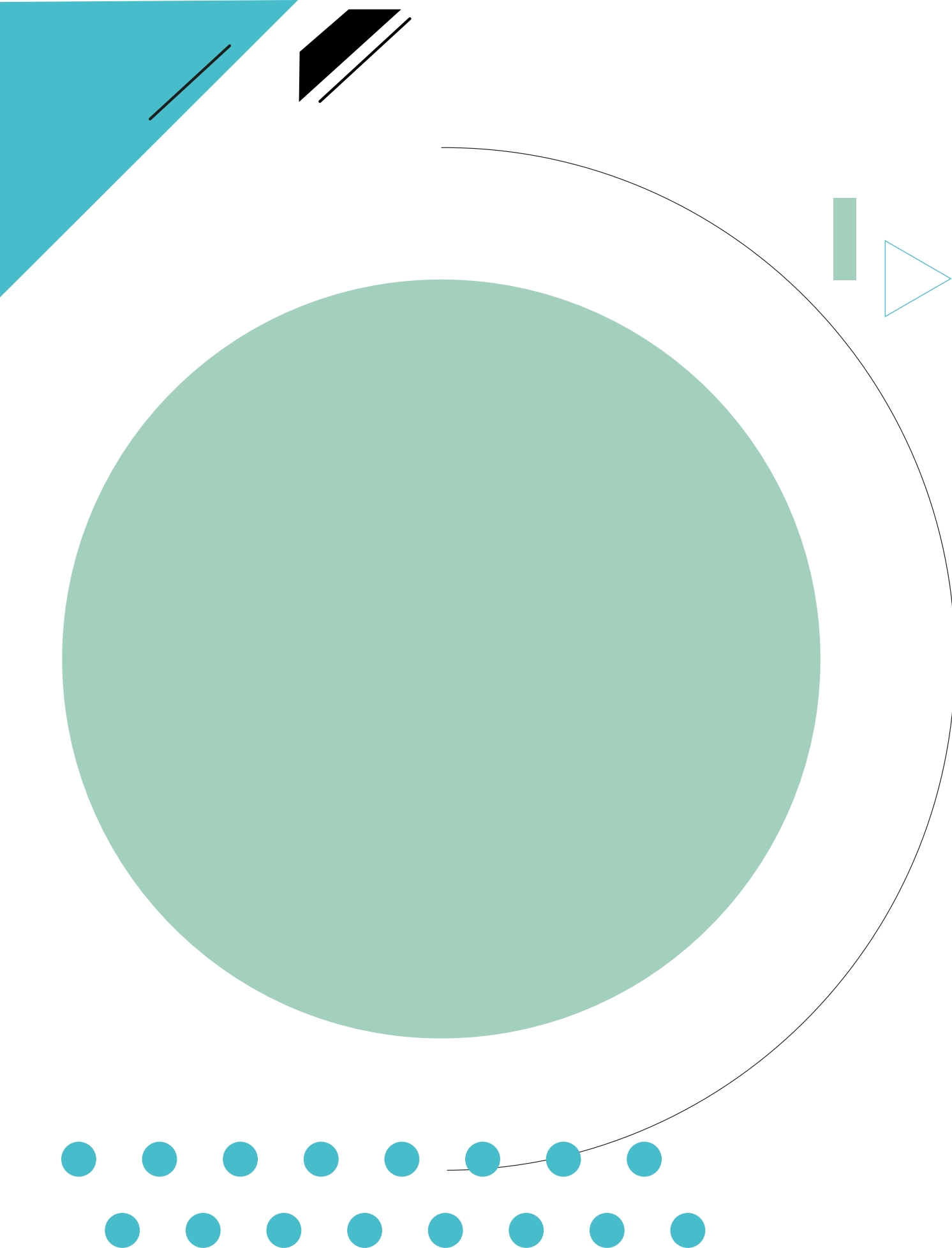
» Considerações Finais

promovendo um crescimento contínuo.

O **Programa de Mentorias do Com.Sigo + IPVC** é, portanto, um exemplo de como iniciativas bem estruturadas e orientadas por princípios claros podem gerar impactos significativos e duradouros, tanto para os/as estudantes quanto para os mentores e a comunidade académica. Com um compromisso constante com a excelência, este programa continua a ser uma referência para a formação de futuros profissionais preparados e confiantes para enfrentar as exigências do mundo moderno.

O Programa de Mentorias IPVC é mais do que apenas uma transferência de conhecimento; é uma jornada de descoberta e crescimento mútuo. Nele, os/as mentores/as têm a oportunidade de partilhar o seu percurso académico e profissional, experiência de entrada no mercado de trabalho e competências de gestão da carreira, conselhos práticos e orientação de carreira, ajudando os /as estudantes mentorados/as a encarar os desafios que podem encontrar no percurso académico e no início das suas carreiras profissionais.

Este Programa tem como objetivo fomentar a proximidade do IPVC ao mercado de trabalho, contribuir para a inserção e progresso no mercado de trabalho dos/as atuais estudantes do IPVC e incentivar a partilha de experiências e testemunhos envolvendo, desta forma, a comunidade alumni de parceiros profissionais no enriquecimento académico e profissional dos estudantes.



» 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.

Chen, C. (2001). Mentoring as a Learning Relationship: The Mentee's Perspective. *International Journal of Early Childhood Education*, 14, 2, 42-57.

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.

Gomes, A. P. C. Z. (2023). *Coaching e Mentoring*. Rio de Janeiro: FGV.

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

» Referências Bibliográficas

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 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.

» Referências Bibliográficas

Ryan, R. J. (1982, 1989, 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 from the perspective of students mentors. *Children and youth services review*, 88, 401-415.

Shea, G. F. (2002). *Mentoring: How to Develop Successful Mentor Behaviors* (3ª ed.). Menlo Park, CA: Crisp Publications.

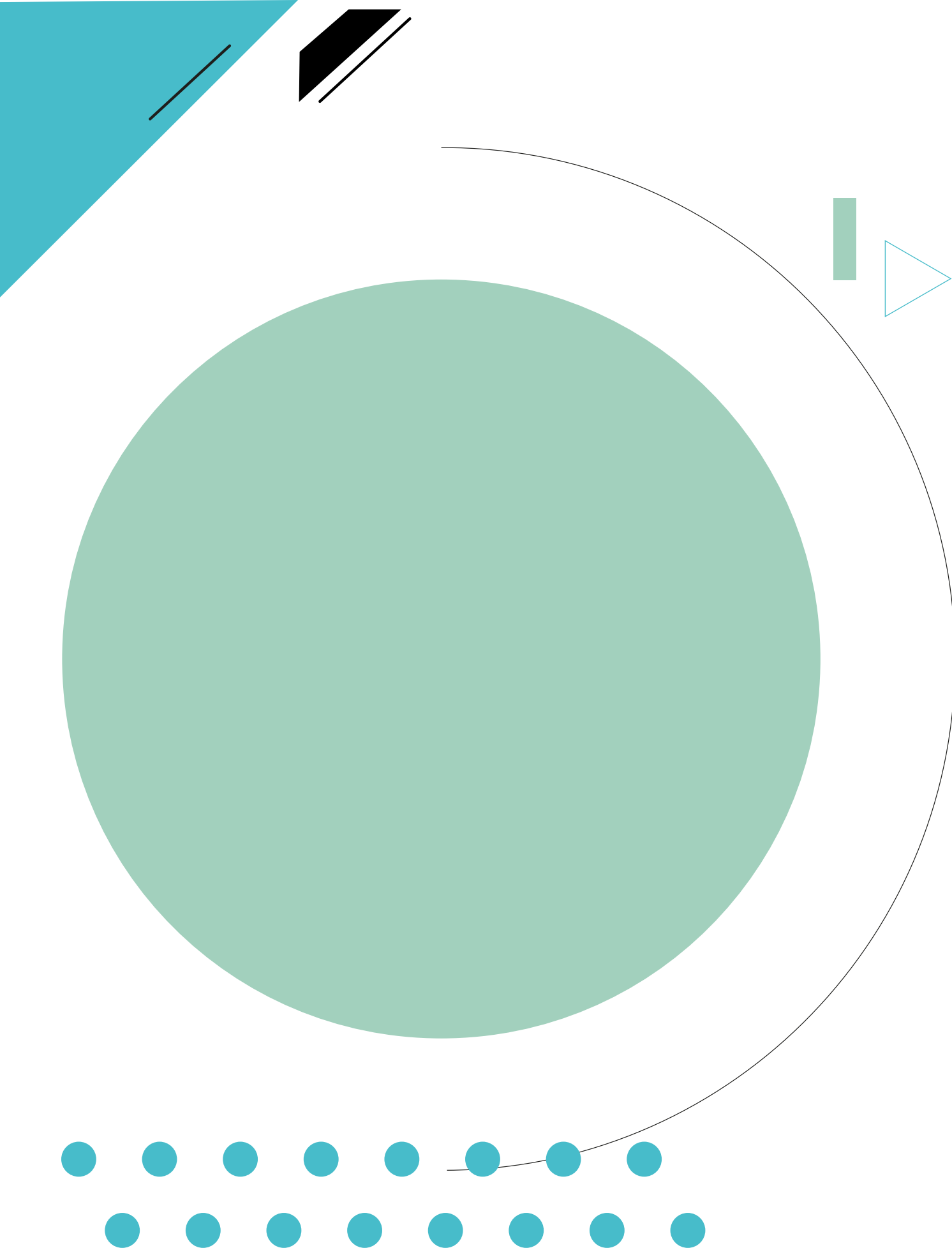
Topping, K. (2007). Peer-assisted learning. In N. Salkind (Ed.) *Encyclopedia of Educational Psychology*, 46, 55-58.

Vergara, S. C. (2016). *Gestão de Pessoas* (15ª ed.). São Paulo: Atlas.

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 Instrutional Psychology*, 28(3)202-206.

Zachary, L. J. (2001). *The mentor's guide: facilitating effective learning relationships*. S. Francisco: Jossey-Bass.



» Contatos

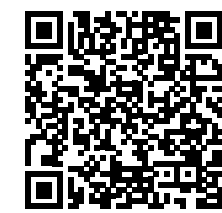
Email: mentorias@ipvc.pt

Instituto Politécnico de Viana do Castelo
Rua Escola Industrial e Comercial de Nun'Álvares, n.º 34
4900-367 Viana do Castelo • PORTUGAL

Tel. +351 258 809 610 • Tlm. +351 937 301 073
Extensão 26118 (Gabinete de Emprego do IPVC)

» PARA MAIS INFORMAÇÕES

Programa de Mentorias



Projeto Com.Sigo+





Com.S^{go}⁺
ipvc

