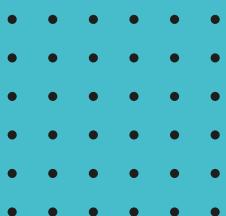




MANUAL DO PROGRAMA DE MENTORIAS INTERPARES DO IPVC

ESTUDANTE-ESTUDANTE



Com.Sigo⁺
ipvc





FICHA TÉCNICA:

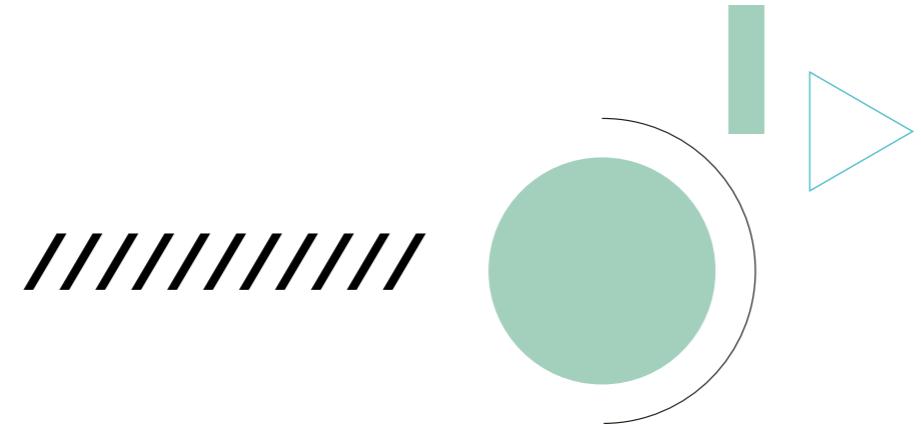
Editor | Instituto Politécnico de Viana do Castelo
Coordenadora Institucional | Ana Sofia de Sá Gil Rodrigues
Coordenação | Carla Faria e Carminda Morais
Design Editorial | Tânia Araújo

Ano de Publicação: 2025

ISBN: 978-989-9141-33-9
DOI: 10.57910/ipvc-978-989-9141-33-9

ÍNDICE

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



» Introdução

No âmbito do Programa de Mentorias Interpares do IPVC, a Mentoria apresenta-se como uma metodologia de desenvolvimento pessoal e académico, e de partilha e suporte entre pares, em que um/a estudante com mais experiência (mentor/a) acompanha e orienta outro/a estudante (mentorando/a), com base na sua vivência e experiência académica e pessoal no ensino superior.

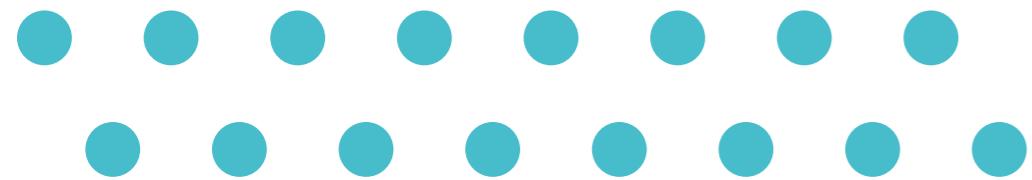
Neste programa, as diádes – mentor/a-mentorando/a – são, preferencialmente, do mesmo ciclo de estudos, sendo os/as mentorandos/as do primeiro ano e os/as mentores/as dos anos curriculares posteriores.

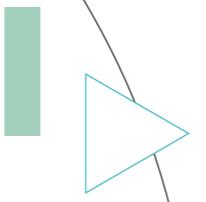
No âmbito da relação mentor/a-mentorando/a prevê-se a realização de atividades regulares (de apoio e orientação), que promovem a integração académica e social, facilitam a adaptação ao ensino superior e fortalecem competências pessoais, interpessoais e de académicas.

Mentoring é “a ação de influenciar, aconselhar, ouvir, ajudar a classificar 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 (mentorando/a). O processo é marcado por orientações e apoio baseados na experiência do mentor, que partilha vivências e conhecimentos com o mentorando/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 Interpares do Projeto Com.Sigo+ IPVC**, este processo é adaptado às necessidades específicas dos/as estudantes, promovendo a partilha de experiências entre pares e facilitando a integração no ensino superior e o sucesso no percurso académico, bem como a preparação para os desafios futuros.

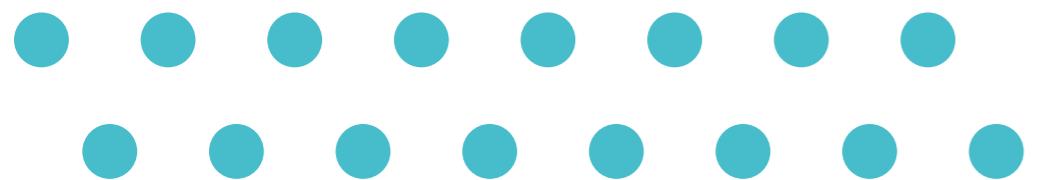
Este Manual de Mentorias Interpares Estudante-Estudante apresenta as bases teóricas e operacionais do Programa, bem como as diretrizes para a sua implementação, com o objetivo de maximizar o impacto e os benefícios para todas as pessoas envolvidas.





PASSAR A EXPERIÊNCIA E O CONHECIMENTO

O Programa de Mentoring Interpares (estudante Mentor/a-Estudante Mentorado/a) consiste num projeto de acolhimento e aconselhamento de estudantes Mentores/as, já com alguma experiência académica, e Mentees (estudantes Mentorados/as), que estão a iniciar o seu percurso académico, e em processo de integração no IPVC e no curso que escolheram.



» 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 mentorando a oportunidade de refletir e tomar decisões. Neste sentido, a mentoria pode ser perspetivada 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



» Racional Base das mentorias

o mentorado, onde se estabelecem laços afetivos, compromisso 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 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 fo-



» Racional Base das mentorias

cam 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, 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 estádio 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;

» Racional Base das mentorias

(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 mentorado sobre o futuro, mas também facilita 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/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 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



» Racional Base das mentorias

feedback, 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, planear 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 relationalmente.

» 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/colegas 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 detectar 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 Interpares do Com.Sigo+ IPVC** é definido para garantir a execução bem-sucedida, assegurando que todas as ações estejam alinhadas com os objetivos estratégicos e as necessidades da comunidade académica de cada uma das Escolas IPVC. O modelo integra as seguintes estruturas:

1. Equipa de Coordenação

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.

2. Equipa de Orientação

Cada Escola do IPVC tem uma Equipa de Orientação, composta por docentes e estudantes, sob a liderança de um/a docente. O número de elementos que integra a Equipa de Orientação é definido internamente de modo a garantir a coordenação ágil dos processos.

3. Grupos Semente

Os Grupos Semente são compostos por estudantes, docentes e não-docentes, e integram a Equipa de Orientação.

» Objetivo geral

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



» Operacionalização do Programa

» 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;
- (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.

» Grupo-alvo

Estudantes do Instituto Politécnico de Viana do Castelo

» Operacionalização do Programa

» ESTRUTURA DE GESTÃO

1. Coordenação Geral

A coordenação geral está a cargo da Equipa de Coordenação, responsável pela gestão global do programa, pelo acompanhamento das equipas de orientação e pela garantia da integração e cumprimento das metas definidas.

2. Gestão Local nas Escolas

Cada Escola tem uma Equipa de Orientação com a responsabilidade de acompanhar o desenvolvimento do programa na respetiva escola, nomeadamente a organização e operacionalização do programa, seleção, acompanhamento e monitorização de mentores/as e mentorandos/as e supervisão das atividades.



» Operacionalização do Programa

» CRIAÇÃO DAS DÍADES MENTOR/A-MENTORADO/A

Elegibilidade de Mentorandos/as para o Programa

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

Ano de curso	Os/As estudantes devem ser do 1.º ano ou 2.º ano e estar matriculados em qualquer um dos cursos do IPVC.
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 mentoria.
Disponibilidade	Os/As estudantes devem ter tempo disponível para se dedicar aos encontros regulares com o/a mentor/a, atendendo aos horários e calendário estipulados no programa.
Objetivos de desenvolvimento	O/A estudante deve ter objetivos claros de desenvolvimento pessoal e académico.

» Operacionalização do Programa

Elegibilidade dos Mentores para o Programa

Os/As mentores que participam no programa devem cumprir os seguintes critérios de elegibilidade, definidos pelo IPVC:

Ano/Curso	Os/as mentores/as devem ser de anos curriculares posteriores ao dos/as mentorados/as
Formação Académica	O/a mentor/a deve estar no mesmo ciclo de estudos que o/a mentorando/a. Quando não existam mentores/as em número suficiente do mesmo curso, poderá ser considerada a possibilidade de recorrer a mentores/as de cursos próximos (em termos de área de formação e escola).
Interesse em partilhar conhecimento	Os/As mentores/as devem demonstrar interesse genuíno em apoiar o desenvolvimento pessoal e académico dos/as estudantes, oferecendo orientação e aconselhamento.
Disponibilidade	Os/As mentores/as devem garantir que estão disponíveis para os encontros definidos previamente com os/as mentorandos/as.

» PROCESSO DE MATCHING

A seleção dos mentores é efetuada pela Equipa de Orientação, considerando 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.



» Operacionalização do Programa

Posteriormente, são criadas as diádes, também pela Equipa de Orientação, em articulação com os mentores (sugere-se sorteio), 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 diádes devem ser prioritariamente criadas no âmbito do mesmo ciclo de estudos. Os mentores recebem informação relativa ao seu mentorando (nome, contactos, momento do 1º contacto) no início do ano letivo.

1. 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 aspectos logísticos, como:

O formato das sessões (presencial ou remoto).

A frequência e duração dos encontros.

A calendarização e organização do ciclo de mentoring.

2. Validação do Matching:

- O matching realizado deverá ser validado pelos gestores responsáveis pelo programa de mentoring.

» Operacionalização do Programa

- Este passo garante que os pares formados estão alinhados com os objetivos estratégicos do programa.

3. 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 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.

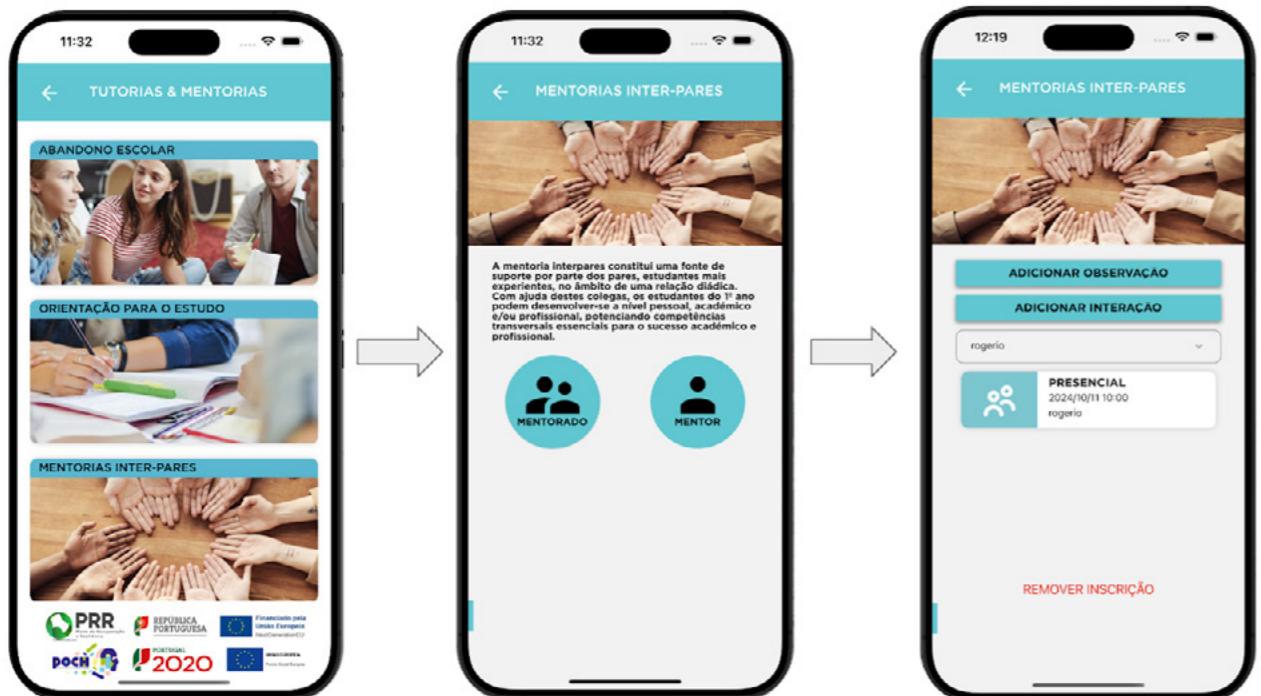
Com o **matching de critérios**, a metodologia assegura uma experiência estruturada e eficaz, promovendo o alinhamento das expectativas e objetivos de mentores e mentorados/as para uma relação de mentoring enriquecedora e transformadora.



» Operacionalização do Programa

» INSCRIÇÃO DE ESTUDANTES NA APP MY IPVC

Os/As mentores e mentorandos registam-se no Programa de Mentorias na APP My IPVC, manifestando o seu interesse e disponibilidade através de ficha de candidatura com informações de identificação e motivações para a participação.



Aceda à App My IPVC
aqui!



» Operacionalização do Programa

» PRINCÍPIOS ORIENTADORES

- 1. Respeito:** contribuir para a criação de redes relacionais igualitárias com o maior respeito pelo outro.
- 2. Equidade:** ajustar as oportunidades de acesso e sucesso no ES para uma maior equidade.
- 3. 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.
- 4. Inclusão:** assegurar um dispositivo de apoio entre pares que favoreça a inclusão (com sentimentos de bem-estar e pertença).
- 5. 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).
- 6. Consciência:** ter presente o impacto da qualidade dos relacionamentos interpessoais no processo de integração e sucesso dos estudantes.
- 7. Desenvolvimento:** promover potencialidades/competências dos estudantes para o sucesso/desenvolvimento pessoal, social e académico (com prevenção do insucesso e abandono).





» 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 pelo IPVC ao longo de todo o processo, assegurando o cumprimento das etapas e a maximização dos resultados esperados.

» FORMAÇÃO EM *MENTORING*

A capacitação de mentores/as é uma parte essencial do programa, garantindo que possuam as competências necessárias para orientar adequadamente os/as mentorandos/as.

Antes do início do ciclo, os mentores/as selecionados/as serão convidados a participar numa formação, Certificação em *Mentoring* (certificada pela DGERT), com uma duração de 10 horas em formato de sessões síncronas. Esta formação tem como objetivo capacitar os/as mentores/as.

Além disso, será organizada uma sessão de sensibilização, em cada uma das Escolas do IPVC, para apresentar o programa, os seus objetivos e etapas principais, promovendo o alinhamento e o envolvimento dos participantes. Serão igualmente dinamizados workshops em mentoring, também em cada uma das Escolas, com vista a preparar os estudantes para uma participação informada e ativa no programa.



» Plano de ação/implementação

» ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO

Ao longo do ciclo de mentoring, a Equipa de Orientação acompanha os mentores, garantindo o suporte necessário para ultrapassar eventuais dificuldades e melhorar a qualidade do processo.

Fases do Ciclo de *Mentoring*:

1. Sessão Inicial:

- Encontro global de diádes nas primeiras semanas de aulas do ano letivo. Em cada Escola reúnem-se mentores e mentorandos com a Equipa de Orientação para apresentação do programa, análise de direitos e deveres, organização e funcionamento do programa, e formalização da diáde com a assinatura de contrato (mentores-mentorandos);
- 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:

- Cada diáde 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.
- Monitorização, por parte da Equipa de Orientação, assegurando que os objetivos são respeitados, que as sessões decorrem conforme o planeado e que o feedback é partilhado entre as partes envolvidas.



» Plano de ação/implementação

» PLANO DE AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

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 papel de mentor.

A monitorização será realizada através de:

- a) Sessões de acompanhamento (recomenda-se periodicidade bimensal) com os mentores no sentido de assegurar a efetiva monitorização, deteção/identificação de dificuldades/problemas/desafios, compromisso e responsabilidade com o programa e realização de balanços/ponto de situação
- b) A avaliação será realizada na 1^a semana de junho através de questionário de avaliação da qualidade e relevância do programa por mentores e mentorados/mentorandos através da App MyIPVC;
- c) Reunião final com mentores/as para recolha de feedback e identificação de melhorias.

Este modelo de monitorização sistemática assegura que a experiência de mentoring é produtiva e transformadora para todos os envolvidos, promovendo a qualidade e a sustentabilidade do programa.



» Plano de ação/implementação

» 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, a Equipa de Coordenação elaborará um Relatório Final consolidando os dados recolhidos durante o acompanhamento do **Programa de Mentorias do Com.Sigo + IPVC** na modalidade Estudante-Estudante, bem como o feedback final dos participantes. Os instrumentos de avaliação (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, além de recomendações para ajustes e melhorias.

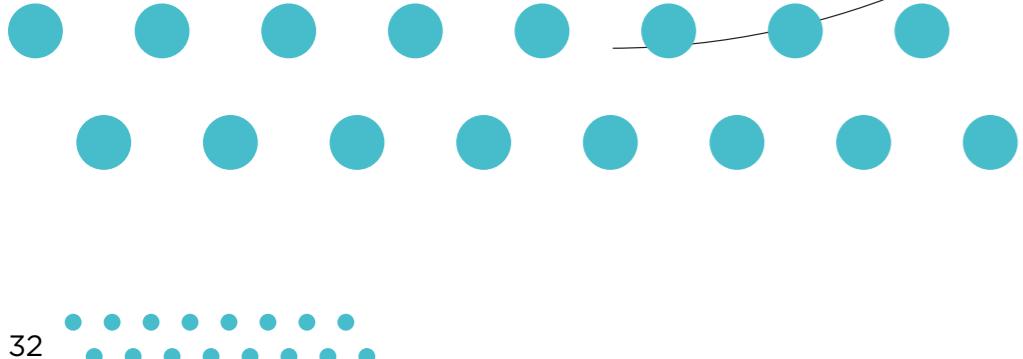
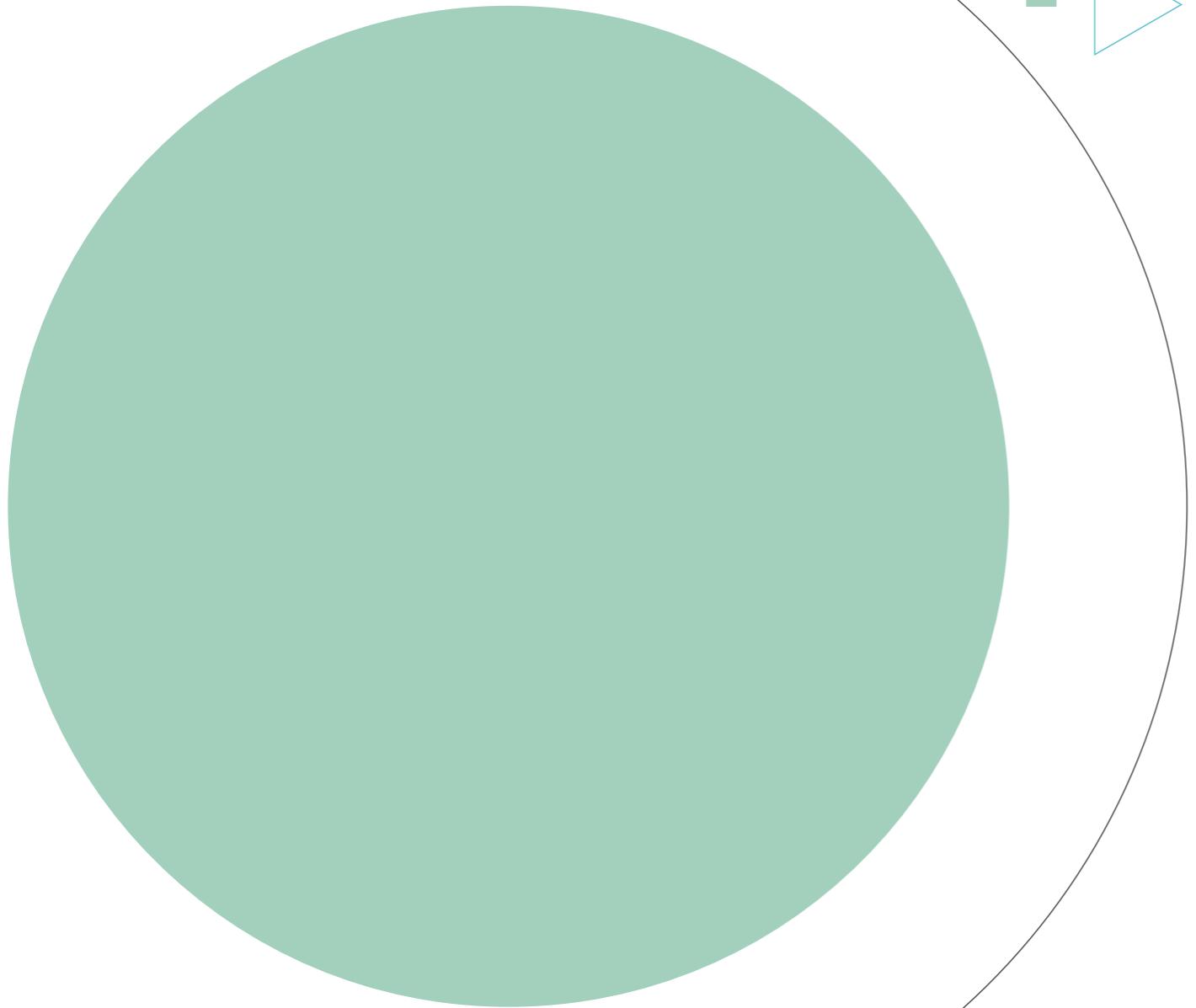
O Relatório Final será partilhado com os parceiros, servindo como ferramenta estratégica para sustentar a relevância, qualidade e eficácia do programa ao longo dos anos.

Avaliação Anual	
Mentorado/a	Mentor Experiência (questionários na app MyIPVC)
Mentor/a	Experiência (questionário na app MyIPVC)
Gestor/a do Programa	Relatório Final que incorpora resultados de avaliação de mentorados/as e mentores/as. (moodle - Com.Sigo+IPVC)

» Plano de ação/implementação

» 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.



» Considerações Finais

» Considerações Finais

O **Programa de Mentorias Interpares do Com.Sigo + IPVC** destaca-se como uma iniciativa inovadora e transformadora para a integração e o desenvolvimento pessoal e académico dos/as estudantes.

O sucesso deste programa reflete-se na riqueza das interações entre mentores/as e mentorandos/as, criando oportunidades valiosas para o desenvolvimento de competências pessoais e académicas, o reforço da confiança e a partilha de experiências entre pares. Através deste acompanhamento, os/as estudantes reforçam a sua capacidade para enfrentar os desafios do percurso no ES, consolidando aprendizagens e construindo redes de suporte fundamentais para o seu crescimento/desenvolvimento ao longo da vida académica.

A abordagem personalizada, o acompanhamento contínuo do IPVC e o compromisso dos mentores são pilares fundamentais para o impacto positivo do programa. Estes elementos, combinados com uma monitorização e avaliação contínuas 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 no final do ano letivo, mas a relação estabelecida entre mentor-mentorado/a pode continuar, caso ambas as partes assim o desejem, fortalecendo ainda mais os laços criados e promovendo um crescimento contínuo.

» Considerações Finais

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 para os/as estudantes. Com um compromisso constante com a qualidade e a partilha entre pares, este programa afirma-se como uma referência no suporte ao percurso académico, contribuindo para a formação de estudantes mais confiantes, autónomos e preparados para os desafios do ES e do futuro profissional.

» 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(3), 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*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentine J. C., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs four youth: A metaanalytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 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 relationships. *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). An 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* (3^a ed.). Menlo Park, CA: Crisp Publications.
- Topping, K. (2007). Peer-assisted learning. In N. J. Salkind (Ed.) *Encyclopedia of Educational Psychology* (Vol. 46, pp. 55-58). California: Sage Publications.
- Vergara, S. C. (2016). Gestão de pessoas (15^a 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 Instructional Psychology*, 28(3)202-206.
- Zachary, L. J. (2001). *The mentor's guide: Facilitating effective learning relationships*. S. Francisco: Jossey-Bass.

» Contactos

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.Siggo+
ipvc

