

PROGRAMA MENTORIA

UM PROGRAMA DE ESTUDANTES PARA ESTUDANTES

GUIA DO MENTOR



Ano Letivo 2023/2024

Índice

1. Programa Mentori@IPL	3
2. Mentor	4
3. Relação mentor – mentorando	4
4. Quando o mentorando precisa de mais apoio	6
5. Reconhecimento da atividade de mentor	8
6. Contatos	8

1. Programa Mentori@IPL

É um programa de **acolhimento e integração dos novos estudantes**, a nível pessoal, académico e social. Funciona a partir da relação que um estudante mais experiente (2º ano do curso, ou mais avançado), o mentor, desencadeia junto de um estudante recém-chegado à sua Escola e Curso, o mentorando.

Alimentando essa relação, e alargando-a a outros agentes da comunidade académica, o mentor desempenha um papel muito relevante na promoção da equidade, pois os novos estudantes são provenientes de lugares e condições muito diferentes entre si.

A **rede interna e informal de apoio entre os estudantes** ajuda a desenvolver sentimentos de confiança, solidariedade, pertença e bem-estar pessoal, bem como a resolução de diversos problemas práticos da vida de estudante. Em conjunto, estes apoios facilitam em muito a adaptação ao ensino superior e contribuem para a prevenção do abandono e do insucesso académico.

De modo geral, o mentor motiva, inspira e apoia o seu mentorando, auxiliando-o a ultrapassar os seus desafios e a alcançar os seus objetivos.

Este programa tem por base um conjunto de [Princípios Orientadores](#), que norteiam a implementação do programa e o desenvolvimento das atividades.

Informações e notícias sobre o Programa Mentori@IPL disponíveis em:
<https://www.ipl.pt/estudar/viver-o-ipl/apoio-ao-aluno/programa-mentoria-ipl>



2. Mentor

Quatro aspetos essenciais para ser mentor

- Ter experiência pessoal no curso em que vai atuar como mentor, ter vivenciado situações próximas daquelas em que o mentorando precisa de auxílio.
- Ter interesse em ensinar alguém individualmente, em passar a outra pessoa algo que já aprendeu, ou que está a aprender.
- Ter vontade de ajudar o outro a atingir o seu potencial, em contribuir para o desenvolvimento humano.
- Ter motivação por desenvolver as suas próprias capacidades de comunicação e de relacionamento.

Ser mentor implica, perante o mentorando...

- Ser um exemplo positivo.
- Mostrar interesse genuíno.
- Criar sentimento de pertença.
- Atender às necessidades do outro.
- Promover um comportamento positivo.



3. Relação mentor-mentorando

Ferramentas de trabalho com o mentorando

- **Presença empática** – Mostrar compreensão, validar o que o mentorando sente, fazer apelo à própria experiência para procurar colocar-se no lugar do outro.
- **Escuta ativa** - ouvir atentamente e com interesse genuíno, interpretando o que está a ser dito e pedindo esclarecimentos, se necessário; ajudar o outro a organizar o seu problema através do seu discurso.
- **Partilha de experiências próprias** – Quando oportuno, facultar o próprio testemunho, de modo a ajudar o mentorando a “ganhar perspetiva”, sabendo que algo semelhante foi ultrapassado.
- **Incorajamento** – Durante períodos desafiantes oferecer palavras de esperança, criando cenários futuros positivos, lembrando o mentorando de aspetos da história passada deste que permitem ter confiança num desfecho positivo das dificuldades/desafios atuais.
- **Facultar informação e recursos úteis** – Ser conhecedor de informações básicas do funcionamento da Escola e do IPL (seus órgãos e serviços) e do Curso (sua coordenação, nomes e eventuais contactos de professores, “avisar” sobre os mais exigentes, unidades curriculares mais complexas, encorajar a procura dos professores para esclarecer dúvidas, etc.), de modo a poder orientar e ajudar em questões práticas; ajudar com materiais e recursos de estudo, colocando, contudo, a responsabilidade do percurso de aprendizagem do lado do mentorando.

O pontapé de saída

- **Tomar a iniciativa** – Estabelecer o contacto com o mentorando, propondo um encontro presencial ou da forma que parecer conveniente a ambos.
- **Conhecer o mentorando** - Estabelecer a relação com base na exploração da história do mentorando, procurando estar atento aos seus limites na partilha de informação. Perceber áreas que poderão constituir necessidades de apoio.
- **Transmitir pertença** – Desenvolver a ideia e o sentimento de que partilham a Escola. De que doravante será um elemento de direito de uma cultura e de uma rede de relacionamentos. Referir aspetos positivos de pertencer à Escola.
- **Combinar um movimento futuro** – Com base nas informações recolhidas no diálogo, propor algum tipo de atividade futura, que envolva pessoas: um próximo encontro, a inscrição numa atividade disponível, projeto e/ou iniciativa, a ida conjunta a um evento.



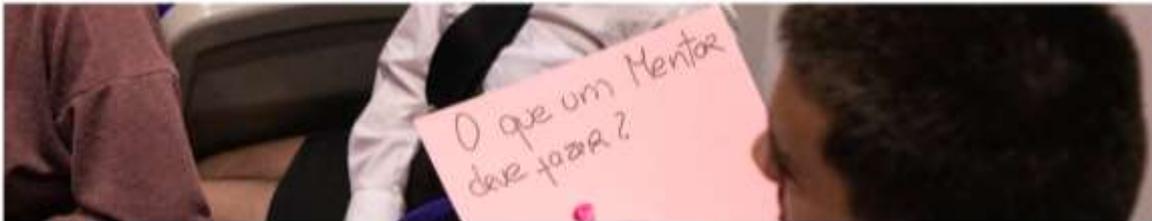
Algumas sugestões de atividades comuns:

- Festas académicas, festivais, jantares de curso, concertos, cinema, teatro, visitas a museus (p.e. MAAT, gratuito primeiro domingo de cada mês de manhã) e passeios.
- Se o mentorando não vive em Lisboa, aproveitar para mostrar a cidade, e/ou combinar com outros colegas mentores e respetivos mentorandos.
- Se o mentor pertencer à AE, a um núcleo, à Tuna ou praticar algum desporto ou atividade académica, convidar o mentorando a participar nas mesmas.
- Participação nos workshops e atividades dinamizadas no âmbito do programa Mentori@IPL, bem como, nas atividades da Escola ou AE.

O correr do processo

- **Consistência nos contactos** – Se o mentorando não procurar de forma espontânea o contacto com o seu mentor, é importante que seja este a manter regularidade nos contactos, procurando averiguar como corre a vida do seu mentorando, sinalizando “estou aqui, caso precises”.
- **Colaboração e entajuda** – Utilizar as “ferramentas de trabalho com o mentorando” acima descritas, mostrando disponibilidade e flexibilidade para formas de comunicação adaptadas às necessidades e personalidade do mentorando (p. ex., um pode preferir encontros presenciais, outro pode preferir comunicar por telefone ou WhatsApp), uns mais amiúde, outros mais esporadicamente.
- **Desenvolvimento pessoal e planos de carreira** – A interação pode evoluir para a partilha e exploração de objetivos pessoais e profissionais. Perante um mentorando um pouco desmotivado por certas matérias, pode ser importante, p. ex., manter presente que ultrapassadas certos obstáculos outras fases virão, mais concordantes com os seus interesses e objetivos.

- **Ajustamento de expectativas** – Em face de expectativas irrealistas ou disfuncionais por parte do mentorando (p. ex., ver o tempo do curso superior como aquele em que “a prioridade é a diversão”, “é para fazer todos os disparates”, ou então colocar a bitola das classificações ao mesmo nível das obtidas no ensino secundário e catastrofizar, se isso não está a acontecer), ajudar o mentorando a relativizar e a ajustar aquilo que é razoável esperar obter ou fazer.
- **Crítica construtiva** – Perante situações em que é notório que o mentorando precisa efetuar alguns ajustamentos, procurar que seja o próprio a reconhecer essa necessidade (explorando que avaliação faz dos resultados que tem vindo a obter a partir do comportamento problemático). Não ter receio de fornecer esse feedback, referindo que a intenção é procurar a mudança positiva.
- **Saúde psicológica** – Estar atento a sinais de sofrimento psicológico que interfira significativamente com a capacidade do mentorando se dedicar às tarefas inerentes à frequência do seu curso. Se necessário, sugerir a procura de ajuda junto dos SAPE – Serviços de Apoio Psicológico e Educativo (sape@sas.ipl.pt).



4. Quando o mentorando precisa de mais apoio

Se o mentorando se sentir confuso ou precisar de mais apoio, é importante estar disponível para compreender e identificar o que realmente o incomoda. As seguintes etapas poderão ajudar:

- Questionar o mentorando sobre como se sente, o que o está a incomodar e porquê, de modo obter clareza sobre o problema que o preocupa (como se tem sentido? Está a conseguir estudar? Já fez amigos? Está a gostar do curso? etc.);
- Depois de identificar a causa geral do problema, tentar aprofundar o tema com outro tipo de questões (quais os seus receios? O que o está a impedir de avançar? Quais as suas dificuldades?);
- Identificados os receios principais, fazer um brainstorming com o mentorando sobre eventuais hipóteses de ação e soluções;
- Partilhar experiências pessoais que possam ser pertinentes para a resolução deste problema.
- Procurar que fique combinado “um plano de ação”, com algumas estratégias que o mentorando deve adotar com vista a ultrapassar as suas dificuldades atuais. Não esquecer de ir verificando se existem melhorias!

Quando há dificuldades no estudo

- Abordar os medos e tranquilizar em face de eventual redução das classificações a que estava habituado no ensino secundário.
- Explorar como tem feito a sua gestão de tempo, notando que a necessidade de maior autonomia na exploração das matérias e no estudo consome mais tempo.

- Analisar os métodos de estudo utilizados pelo mentorando, que agora precisam ser adaptados, de acordo com as especificidades das unidades curriculares e de um tipo de ensino diferente do de fases anteriores.
- Explorar com o mentorando se tem feito a gestão das prioridades na forma como aborda o estudo, os trabalhos e os testes, na relação com as várias áreas da vida.
- Introduzir ao mentorando recursos úteis para aprender, p. ex., competências de gestão de tempo e/ou metodologias de estudo. Ajudar na planificação do seu quotidiano, reservando espaços à descompressão e a um estilo de vida saudável.
- Sugerir ao mentorando que fale com o coordenador de curso ou com professores das unidades curriculares que possa estar a sentir serem mais difíceis, para receber mais orientação sobre o tipo de estudo a implementar.

Perante um mentorando desmotivado com o curso

- **Origem da desmotivação** - Procurar identificar que tipo de problema origina a desmotivação (um problema na vida do estudante? uma questão vocacional? crença de que não é capaz de responder ao grau de exigência? receio de escassa empregabilidade? desconhecimento do curso?).
- **Explorar possíveis vias de ação** – Tentar colocar o mentorando em contacto com outros jovens (p. ex., rede de mentores) que tenham sentido o mesmo tipo de problema. Orientar para soluções.
- **Aproveitar a oportunidade - Explorar a ideia de que poderá tentar tornar o ano letivo numa experiência positiva**, dando uma oportunidade ao curso. Procurar aproximar o estudante de outros que tenham mudado de opinião em relação ao seu curso.
- **Partilhar eventuais fases e/ou episódios de desmotivação própria** perante o curso.
- **Sugerir que o mentorando fale com o coordenador do curso e/ou com os SAPE**, para refletir sobre eventual necessidade de mudança de curso.



Perante um mentorando com necessidades educativas específicas (NEE)

- Explorar se requereu estatuto de estudante NEE e, se necessário, orientar para o requerer juntos dos Serviços Académicos da Escola.
- Perguntar ao mentorando quais os procedimentos específicos e os cuidados a adotar na interação com ele e, se necessário, divulgar a outros colegas esses procedimentos.
- Apostar mais na sua inclusão, através da criação de uma rede de suporte. Por exemplo, apresentar o mentorando aos diversos agentes educativos (docentes, interlocutores dos serviços) e apoiar o estabelecimento de canais para que os conteúdos cheguem efetivamente ao estudante NEE (p. ex., dinamizar a gravação áudio de textos não disponíveis em formato acessível a um estudante cego).
- Explorar se o mentorando precisa de apoios específicos, como p. ex., de uma ou mais visitas detalhadas aos espaços da Escola no início do ano letivo.

5. Reconhecimento da atividade de mentor

Para efeitos de reconhecimento da atividade de mentor¹:

- Os/as estudantes inscritos/as no Programa Mentori@IPL para requererem o **certificado de participação no Programa** devem, cumulativamente, reunir as seguintes condições:
 - Participação na formação inicial para mentores (anual);
 - Acompanhamento de, pelo menos, um/a mentorando/a em cada ano letivo em que foi mentor;
 - Preenchimento dos formulários de monitorização e avaliação das atividades (1º e 2º semestre);
- Os/as estudantes inscritos/as no Programa Mentori@IPL para requererem o **registo da atividade de mentoria no Suplemento ao Diploma** devem, cumulativamente, reunir as seguintes condições:
 - Participação na formação inicial para mentores (anual);
 - Acompanhamento de, pelo menos, um/a mentorando/a em cada ano letivo em que foi mentor;
 - Participação em pelo menos, 50% das ações de formação e outras atividades desenvolvidas no âmbito do Programa;
 - Preenchimento dos formulários de monitorização e avaliação do Programa (1º e 2º semestre);
 - Participação em, pelo menos, 50% das reuniões de monitorização e avaliação das atividades, no âmbito do Programa;
- A informação aos Serviços Académicos para registo da atividade de mentoria no Suplemento ao Diploma será assegurada pelo/a Coordenador/a do Programa em cada Unidade Orgânica, após solicitação do/a estudante, e verificação do cumprimento dos requisitos exigidos.
- As ações de formação realizadas no âmbito deste Programa, conferem emissão de certificado de participação.

6. Contactos

Serviços da Presidência IPL – Rute Agostinho (ragostinho@sp.ipl.pt) | Susana Encarnação (aaed@sp.ipl.pt)

Serviços de Apoio Psicológico e Educativo (SAPE) Serviços de Ação Social (SAS/IPL) – M. Conceição Soares (sape@sas.ipl.pt)

Escolas do IPL aderentes:

Escola Superior de Comunicação Social (ESCS) – Alexandra David (adavid@escs.ipl.pt)

¹ Considerando o Despacho nº 9748/2021, de 16 de setembro, publicado em DR, 2ª série, nº 194, de 6 de outubro de 2021, que apresenta os Princípios Orientadores do Programa de Mentoria Interpares do Politécnico de Lisboa (Mentori@IPL)

Escola Superior de Dança (ESD) – Ana Silva Marques (ana.silva@esd.ipl.pt)

Escola Superior de Educação de Lisboa (ESELx) –

Ana Gama (cpedagogico@eselx.ipl.pt | anagama@eselx.ipl.pt); Susana Torres
(gci@eselx.ipl.pt)

Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa (ESTeSL) – Ana Margarida
Costa (gaed@estesl.ipl.pt)

Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa (ISCAL) –

Ana Alice Pedro | Cândida Godinho (gsp@iscal.ipl.pt)

Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (ISEL) –

Cristina Borges | Catarina Teixeira (psicologo@isel.pt) | Rita Pereira
(rita.pereira@isel.pt)

