


Rede de Intervisão do Algarve de Psicologia da Educação



**PROGRAMAS  
DE MENTORIAS  
ORIENTAÇÕES  
PARA PSICÓLOGOS  
DA EDUCAÇÃO**

**Universidade do Algarve**, Serviço de Psicologia  
Departamento de Psicologia e Ciências da Educação,  
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

## Ficha Técnica

**Ano:**

2022

**Título:**

Programas de Mentoria: Orientações para Psicólogos da Educação

**Coordenação:**

Cátia Martins

**Autores:**

Aida Rita, Ana Vale, Carla Lúcio, Carla Silva, Cátia Martins, Cláudia Diogo, Eduarda Arroio, Germana Ameixa, Manuel Bandeira, Marta Rosa, Rita Cercas, Salvadora Viegas, Sónia Marques

**Responsável pela Edição:**

Edite Oliveira

**Design Gráfico:**

Ludovico Silva

**Editora:**

Universidade do Algarve

**Morada:**

Serviço de Psicologia, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, *Campus* de Gambelas, 8005-139 Faro

**ISBN:**

978-989-9023-97-0

**DOI:**

<https://doi.org/10.34623/bryb-h557>

**Sapientia:**

<http://hdl.handle.net/10400.1/17784>

## ÍNDICE

Introdução .....	4
Definição .....	5
Programa de Mentoria .....	6
<i>Intervenientes</i> .....	7
Mentorandos .....	7
Mentores .....	8
Recomendações.....	9
<i>O Papel do Psicólogo</i> .....	9
<i>Coordenação</i> .....	9
<i>Operacionalização</i> .....	10
Fase 1: Preparação .....	10
Fase 2: Recrutamento e seleção de mentores .....	11
Fase 3: Formação .....	11
Fase 4: Criação de Díades.....	12
Fase 5: Desenvolvimento/Acompanhamento .....	13
Fase 6: Conclusão e avaliação .....	14
Fase 7: Reconhecimento .....	14
Conclusão.....	15
Referências .....	16

## INTRODUÇÃO

Nas Orientações para a recuperação e consolidação das aprendizagens ao longo do ano letivo 2020/2021, a Direção Geral de Educação, faz referência aos Programas de Mentoria entre pares, com o “objetivo de promover, nos alunos, ganhos ao nível das competências sociais e da comunicação, da autoestima bem como um aumento da motivação académica, do envolvimento nas atividades escolares e da melhoria dos resultados académicos” (DGE, 2020, p.1).

Os programas de mentorias são já uma prática recorrente em diversos países de referência, nomeadamente nos EUA e no Reino Unido. Muitas vezes são vistos enquanto potencial recurso para a construção de competências de liderança e comunicação nos jovens, enquanto desenvolvem atividades académicas, tais como os trabalhos de casa e a preparação para testes. Contudo, nem todas as correntes concordam com esta centralidade das atividades escolares, existindo abordagens, com as quais nos identificamos, que defendem que o aconselhamento realizado por parte dos seus pares, providencia oportunidades aos estudantes para trabalharem uns com os outros, em diferentes áreas sociais e emocionais (Garringer & MacRae, 2008). Embora todas estas abordagens tenham benefícios, é importante distinguir entre tutoria e mentoria, que apresentam diferentes estruturas e orientações.

Oliveira (2021) refere que os programas de mentoria entre pares promovem ganhos, no que se refere à componente emocional, ao nível das competências socioemocionais e de comunicação, autoestima e autoconceito (DuBois, Holloway, Valentine, & Cooper, 2002; Rodriguez-Planas, 2017), bem como na regulação emocional e motivação, nomeadamente para o estudo (DuBois et al., 2002). Relativamente à componente académica, as investigações apontam benefícios no envolvimento nas atividades e na motivação escolar (Rodriguez-Planas, 2017).

A promoção de modelos de mentoria, dinamizados por pares com diferentes idades (ou níveis desenvolvimentais), poderá tornar-se mais eficiente quando baseada em programas consistentes e no pressuposto de que as mentorias deverão diferenciar-se do apoio tradicional proporcionado por adultos (e.g., professores), um modelo por vezes mais familiar nas escolas e em programas de apoio à juventude (Garringer & MacRae, 2008).

O/a mentorando/a integra-se, assim, num determinado contexto social e desenvolve *insight* e bem-estar psicológico através das partilhas e da comunicação com uma pessoa mais experiente que o/a acompanha (Oliveira, 2021).

É importante ter em atenção dois aspetos: em primeiro lugar, não existem dois programas de mentoria iguais; em segundo lugar, é fundamental perceber a importância da flexibilidade na forma como estes programas são/ou podem ser desenhados e implementados, em função do contexto e do propósito (Garringer & MacRae, 2008).

Atendendo a estes aspetos, as orientações que constam deste guia pretendem promover uma introdução e pequena abordagem às considerações-chave, que poderão ser aplicadas à maioria dos programas de mentoria a desenvolver em contexto escolar, independentemente dos temas, atividades e intervenientes envolvidos. Importa ainda salientar que, sendo este um recurso da Rede de Intervisão do Algarve da Psicologia da Educação, é orientado, essencialmente, para psicólogos a intervir em contextos educativos.

## DEFINIÇÃO

A palavra “mentor” tem origem na Mitologia Grega, quando, na Odisseia de Homero, Odysseus prepara uma luta na Guerra com Tróia e confia ao seu amigo Mentor o seu filho Telemachus. Mentor era assim responsável, enquanto conselheiro sábio e sensato, por guiar todos os aspetos do desenvolvimento do seu filho. Mais tarde Atena, a Deusa da Guerra e da Sabedoria, assumia, por vezes, a forma de Mentor, para oferecer prudentes conselhos. Contudo, Mentor era apenas uma das diversas formas, animais ou humanas, que Atena assumia para aconselhar Telemachus e Odysseus (Miller, 2007; Roberts, 1999).

Mas como se define mentoria? Mentoria diz respeito a uma relação de ajuda entre duas pessoas, que se encontram em patamares diferentes de desenvolvimento (Garringer & MacRae, 2008; Oliveira, 2021), pelo que, à partida, se diferencia de tutoria, uma vez que a tutoria é uma ajuda académica, dentro do mesmo ciclo de desenvolvimento (Oliveira, 2021).

Assim, a mentoria entre pares refere-se a programas nos quais um aluno mais velho e/ou com maior maturidade (mentor) orienta um aluno mais novo e/ou mais imaturo (mentorando), com o objetivo de aconselhar e apoiar o mentorando no desenvolvimento de diversas áreas, tais como a académica, a social e a emocional (Garringer & MacRae, 2008). Para que a díade beneficie da diferença (*gap*) entre a maturidade do mentor e a do mentorando, estes programas desenrolam-se entre-pares, o que permite, também, atenuar a diferença de idades que ocorre em programas de tutoria (i.e., adulto-jovem). Esta proximidade etária, embora com níveis diferentes de desenvolvimento, irá permitir uma maior eficácia no desempenho do papel de modelador, sendo o mentor “visto”, pelo mentorando, como um indivíduo mais “sábio” e sensato, à semelhança de mentorias entre adultos e jovens. Estes programas são também considerados programas de “pares”, porque se focam exclusivamente nas relações entre jovens. Embora outros programas possam incluir elementos de mentoria, este modelo de mentoria entre-pares é definido pela sua ênfase na relação entre mentor e mentorando que é, de facto, o seu foco principal.

No que se refere ao seu âmbito mais geral, um programa de mentoria pretende promover o acolhimento e o envolvimento psicológico dos alunos na construção do seu projeto de vida e na promoção de competências transversais, fundamentais para o seu desenvolvimento pessoal, social e académico.

Em suma, a mentoria é um programa de apoio interpares, sendo os alunos importantes recursos na resolução de problemas da sua comunidade (Oliveira, 2021). Este tipo de programas de intervenção assenta no pressuposto de que o grupo de pares é o primeiro recurso dos jovens, em situações de preocupação ou stress, pelo que, estas intervenções podem constituir-se como o suporte numa fase inicial do problema (Tanaka & Reid, 1997). Idealmente, o psicólogo só é procurado (quando o é) numa fase mais tardia e em situações graves, no que a estas temáticas diz respeito.

O psicólogo pode, estrategicamente, recorrer a esta relação aquando da sua intervenção, considerando o seu potencial na autorregulação emocional e comportamental (Tanaka & Reid, 1997; Visser, 2004). As relações entre pares promovem a partilha de conhecimentos, experiências e estratégias de *coping*, fornecendo modelos de referência (Visser, 2004). Desta forma, o apoio proporcionado pelos pares pode facilitar a gestão de problemas emocionais e de comportamento, antes mesmo de estes se tornarem graves, funcionando assim como uma prevenção primária e/ou secundária (Brigas, 2019).

Os estudos têm vindo a reportar a importância que os programas de mentoria têm para os alunos mais diretamente envolvidos (sejam mentores ou mentorandos); contudo, estes ganhos repercutem-se também ao nível dos demais alunos, uma vez que influenciam positivamente o sistema de relações da

comunidade escolar e, inclusive, da comunidade mais alargada. Muito embora possa não existir, neste momento, uma validação empírica acerca do impacto indireto da implementação de programas de mentoria, é nossa convicção que todos os elementos da comunidade educativa poderão beneficiar com estas iniciativas.

## PROGRAMA DE MENTORIA

Os programas de mentoria revelam-se como uma estratégia adequada, capacitadora e empoderadora dos diversos elementos envolvidos, em todas as suas fases (i.e., preparação, implementação e monitorização), embora nem sempre sejam de fácil implementação ou possam não constituir a melhor resposta para todas as situações. Estes programas poderão abranger um leque variado de temas e atividades, constituindo-se as orientações que a seguir se apresentam como bases fundamentais para qualquer programa de mentoria entre-pares (Garringer & MacRae, 2008).

Os objetivos do programa, a sua população-alvo, as questões logísticas e outros fatores são aspetos importantes a ter em conta, à priori, para a sua implementação. Karcher (2008) propõe que os resultados de um programa sejam definidos e apoiados em função de um “modelo lógico”. Assim, a melhor forma de garantir que os seus objetivos são cumpridos, é desenvolver um modelo que oriente exatamente como as atividades que se pretendem implementar atingirão os resultados desejados. Por exemplo, se o programa tem como objetivo aumentar a frequência na assiduidade dos mentores e, simultaneamente, reduzir atitudes de violência e relações de abuso entre-pares (i.e., mentorandos), então o modelo deverá descrever claramente como é que o programa irá produzir esses resultados.

Um “modelo lógico” é um roteiro para o sucesso do programa que prevê (Garringer & MacRae, 2008):

- A identificação de atividades específicas, ou mesmo um programa completo, com potencial impacto nas necessidades identificadas dos diversos alunos, provenientes de diferentes anos escolares;
- A constituição de parcerias e a definição de recursos necessários à concretização dos objetivos estabelecidos. Exemplos: (1) se se espera melhorar as classificações e o desempenho académico, poderá ser essencial facilitar o acesso a espaços específicos da escola (e.g., biblioteca, laboratórios, salas de informática, entre outros); (2) um programa desenhado para aumentar a exploração da carreira pode contemplar parcerias com empresas e universidades. Portanto, um modelo lógico deve identificar o alinhamento necessário entre os recursos e os meios para a consecução dos seus objetivos.
- A seleção dos dados a recolher para efeitos de avaliação do programa e como se pretende fazê-lo. Um programa que pretende intervir na promoção do sentido de pertença (comunidade) e da relação entre os alunos e, destes, com a escola, deverá identificar ou criar um instrumento que avalie os sentimentos face aos relacionamentos estabelecidos. O programa deverá ainda esclarecer quais as parcerias e as funções da equipa, de modo a garantir e salvaguardar o acesso aos dados mais importantes.

Como mencionado anteriormente, os programas de mentoria entre pares, independentemente das idades que abrangem, tornam-se mais bem-sucedidos quando adotam, em vez de uma abordagem instrutiva ou prescritiva, uma abordagem de desenvolvimento. Nesse sentido, o programa deve enfatizar os “Cinco Cs” de competência, confiança, conexão, carácter e carinho (Lerner, 2009).

Os mentores podem assim ajudar os mentorandos em cada uma destas áreas, o que, inevitavelmente, trará ganhos a todos os envolvidos. Independentemente dos objetivos do programa, a melhor forma de os concretizar é promover e valorizar o desenvolvimento de uma sólida relação pessoal entre mentor e mentorando (Garringer & MacRae, 2008).

Outro aspeto que importa aqui sublinhar, prende-se com o apoio e reconhecimento da direção da escola. É fundamental que haja suporte da direção, mas também de outras estruturas, como as direções de turma, as coordenações, os professores, os assistentes operacionais e outros profissionais, bem como dos pais/encarregados de educação e associações de estudantes. Poderá igualmente ser relevante formar parcerias com recursos comunitários, uma vez que a articulação com estes representa um contributo importante para a comunidade escolar.

## INTERVENIENTES

### MENTORANDOS

**Benefícios do papel de mentorando** – impacto positivo a nível de (Mentoring Partnership, s/d):

- Promoção da relação com a escola;
- Promoção da relação entre pares;
- Autoestima;
- Sentimentos de competência e de autoeficácia;
- Desempenho académico;
- Desenvolvimento pessoal;
- Assiduidade e comprometimento com o seu percurso escolar;
- Comportamento pro-social e valores;
- Satisfação com a vida e bem-estar.

**E ainda, diminuição de...**

- Problemas de comportamento;
- Adoção de comportamentos de risco;
- Abandono escolar.

**Sugestões de características do perfil do mentorando:**

- Expressar vontade ou aceitar ser ajudado nalguma área (com uma pessoa de referência) de modo a auto propor-se;
- Disponibilidade para aprender em contexto relacional (de pares e em grupo);
- Responsabilidade (comprometer-se com horários e atividades) e persistência (capacidade de manter o compromisso apesar das dificuldades);
- Capacidade de envolvimento no processo e motivação para a mudança;
- Necessidade de melhorar os relacionamentos interpessoais;
- Necessidade de melhorar os métodos e hábitos de estudo;
- Fragilidade ao nível académico;
- Necessidade de melhorar competências pessoais.

## MENTORES

**Benefícios do papel de mentor** – têm sido reportadas (e.g., Mentoring Partnership, s/d) melhorias no que se refere a:

- Relação com a Escola;
- Competências comunicacionais;
- Autoestima;
- Paciência;
- Empatia e desenvolvimento moral;
- Competências organizacionais;
- Competências de autorregulação e de resolução de conflitos;
- Relacionamento com a família (e.g., pais);
- Capital cultural.

Tabela 1. Par Mentor é ou não é...

Um Par Mentor é...	Um Par Mentor não é...
Amigo	Assistente social
Conselheiro	Pai/Mãe
Companheiro	Super-herói
Apoiante	Recurso económico
Modelo de referência	Terapeuta
Recurso para novas ideias e oportunidades	Professor, explicador, tutor
Alguém com quem se pode falar	Solução para todos os problemas

Fonte: Adaptado de Mentoring Partnership (s/d).

No que se refere ao **perfil** aconselhado para o desempenho do **papel de Mentor**, consideram-se fundamentais as componentes cognitiva, emocional e social, pelo que se destacam, entre outras, as seguintes **características** (*a priori*):

- Ser um modelo positivo e otimista (preferencialmente);
- Ter vontade de ajudar altruisticamente os seus pares (requisito essencial);
- Ter disponibilidade para aprender em contexto relacional (de pares e em grupo);
- Revelar-se disponível para apoiar o seu mentorando a descobrir as suas capacidades e a atingir o seu potencial (Eby, Rhodes, & Allen, 2007);
- Gostar de trabalhar em equipa;
- Revelar maturidade (capacidade reflexiva) e empatia (colocar-se no lugar do outro);
- Apresentar responsabilidade (comprometer-se com horários e atividades) e persistência (capacidade de manter o compromisso apesar das dificuldades).



## RECOMENDAÇÕES

### O PAPEL DO PSICÓLOGO

O Psicólogo em contexto escolar deve fazer parte da equipa de coordenação e ter um papel de consultoria e de apoio estratégico, assim como participar na dinamização, monitorização e avaliação do programa de mentoria. Atendendo às temáticas a serem trabalhadas, poderá ainda contribuir, enquanto formador, nas sessões de preparação/formação dos mentores.

### COORDENAÇÃO

Embora a legislação indique o coordenador dos Diretores de Turma como coordenador do programa de mentoria [de acordo com a alínea t) do ponto 20 da Resolução de Conselho de Ministros n.º 53-D/2020], recomenda-se que a coordenação seja assegurada por uma equipa multidisciplinar composta pelos coordenadores dos diretores de turma dos vários ciclos de ensino, pelo psicólogo e, sempre que se justifique, pelo representante da Associação de Estudantes e da Associação de Pais e Encarregados de Educação.

À equipa de coordenação compete:

- Divulgar o programa junto da comunidade educativa e sensibilizar os potenciais envolvidos;
- Recolher as inscrições dos alunos voluntários;
- Selecionar ou orientar a seleção dos alunos mentores;
- Colaborar, com os respetivos diretores de turma e outros intervenientes (e.g., família), na planificação das atividades a desenvolver no programa, bem como no seu acompanhamento e execução;
- Realizar o processo de criação de díades entre os potenciais mentores e mentorandos;
- Disponibilizar feedback acerca dos processos de mentoria, no mínimo, uma vez por período.

## OPERACIONALIZAÇÃO

Considerando os aspetos anteriormente referidos, propõe-se o desenvolvimento e a implementação de um programa de mentoria, de acordo com as seguintes fases (Figura 1):



Figura 1. Fases de desenvolvimento e implementação de programa de mentoria.

### FASE 1: PREPARAÇÃO

Neste primeiro momento, recomenda-se:

- Divulgação/sensibilização dos potenciais interessados. Esta ação, deverá esclarecer expectativas e representações acerca de programas de mentoria;
- Construção de um documento de apresentação do Programa de Mentoria (e.g., *flyer*, *Powerpoint*, *poster*), para divulgação junto da comunidade;
- Elaboração de um questionário dirigido aos mentores que contemple áreas como, interesses, disponibilidade, razões e intenções de envolvimento. Poderá ter uma questão aberta para que os voluntários possam indicar o motivo da sua candidatura e qual a mais-valia que consideram ter para serem mentores;
- Elaboração de um documento de autorização do Encarregado de Educação para participação no programa;
- Preparação de questionário orientado para os mentorandos que integre áreas como interesses, disponibilidade, necessidades, receios/constrangimentos, expectativas (e.g., programa, mentor), preferências e experiências anteriores.

## FASE 2: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE MENTORES

Sugestões de Etapas:

- O Diretor de Turma (DT)/Psicólogo explica à turma o significado de mentoria e pede a alunos que se voluntariem para serem mentores.
- Os DTs/Conselhos de Turma poderão indicar/sugerir potenciais alunos mentores.
- Preenchimento do questionário por parte dos candidatos a mentores e mentorandos.
- Recolha de indicadores de seleção: valores e motivações dos mentores, disponibilidade de tempo semanal para dedicar ao mentorando.
- Sensibilização de professores e dos pais a realizar pela equipa multidisciplinar de coordenação.

Recomendações:

- O rácio de mentores – mentorandos deverá ser reduzido 1:1 ou 1:2.
- Aspetos a considerar na avaliação das candidaturas dos mentores: autoconceito/autoestima, motivação académica, desempenho académico e vivências académicas.

## FASE 3: FORMAÇÃO

Recomenda-se, nesta fase, a realização de Formação para Mentores. Poderá ser uma formação breve (e.g., 3 sessões de 1h e 30 minutos), dirigida a um grupo de aproximadamente 15/20 participantes, abordando os seguintes temas:

- Definição, objetivos e características do programa de mentoria (e.g., valores como a reciprocidade, a confiança, o compromisso, a responsabilidade, a integridade, o espírito colaborativo, a generosidade, ...);
- Compreensão da natureza da relação e o seu propósito;
- Ferramentas de comunicação (e.g., escuta empática, linguagem corporal, questões abertas e fechadas, o formato do diálogo, dar feedback, gestão de conflitos e de liderança democrática...);
- Papel e disponibilidade do mentor (perseverança, tolerância à frustração, flexibilidade);
- Limites, sinais de alerta e a decisão de reportar um problema.

**Sugestão:** a formação poderá ser administrada de uma forma mais espaçada no tempo ou ir sendo realizada em função do levantamento da necessidade de abordar determinadas temáticas (e.g., métodos de estudo, *bullying*, facilidade em manusear ferramentas eletrónicas e digitais).

#### **FASE 4: CRIAÇÃO DE DÍADES**

A criação de díades constitui um processo baseado na recolha de dados (e.g., questionários, dinâmicas de grupo, quizz, de interesses, características e necessidades), de modo a potenciar afinidades entre os alunos envolvidos.

Independentemente das estratégias adotadas, será fundamental considerar a existência de um momento para que os envolvidos possam selecionar o seu par, sem que esta definição seja imposta pelos responsáveis do programa. Salieta-se ainda que a formação de díades, inerente ao processo de mentoria, poderá ocorrer em qualquer momento do ano letivo.

#### **Sugestões de atividades:**

**Vamos conhecer-nos! (Quebra-gelo):** elaborar lista com características ou interesses pessoais- Agrupar os participantes em mentores e mentorandos. Dar indicações aos mentorandos para que identifiquem um mentor por tópico, sem repetir nomes. Exemplos de tópicos:

- Tem um animal de estimação;
- Gosta de contar anedotas;
- Gosta de dançar/cantar;
- Toca um instrumento musical;
- Gosta de viajar;
- Gosta de ler;
- Gosta de fazer voluntariado;
- Gosta de Instagram;
- Já fez anos este ano;
- Gosta de Netflix, Tik Tok.

**Speed-meeting:** prepara-se um pequeno espaço (mesa/duas cadeiras) para os pares de mentores e mentorandos (máx: 20). Os participantes são acolhidos e cada um recebe 1 cartão para registo e 1 autocolante com o seu nome. Um dos elementos da Equipa Moderadora (Psicólogo, Professor) explica brevemente como a atividade se irá desenrolar. Seguidamente inicia-se a atividade. Cada mentor será convidado a sentar-se numa cadeira/mesa numerada, onde deverá permanecer até ao final da atividade. Os mentorandos vão circulando de mesa em mesa, seguindo a ordem numérica previamente estabelecida. Durante cada “encontro” (cerca de 3-5 minutos), o par terá oportunidade para conversar e se conhecer, através de uma breve “entrevista recíproca”. São dadas as seguintes sugestões de temas a abordar: interesses, passatempos/atividades de tempos livres, tipo de música que ouve, características pessoais (como nos descrevemos, como gostaria que fosse o seu mentor/mentorando), entre outras. O final de cada conversa será assinalado com um sinal sonoro. Entre entrevistas, cada um deverá avaliar/assinalar discretamente no seu cartão o quanto gostou da conversa com esse mentor/mentorando. De seguida, os mentores devem permanecer no mesmo lugar, enquanto os mentorandos deverão prosseguir para a mesa/cadeira seguinte, até terem passado por todos os mentores. No final, cada mentor/mentorando deverá numerar os Top 3 (pode-se utilizar a folha de avaliação).

**Carrossel:** círculos de cadeiras, um dentro do outro. Na roda interior as cadeiras estão voltadas para o interior, para sentar os participantes frente a frente. As pessoas sentadas no exterior, mediante o aviso do moderador/formador (e.g., bater palmas, campainha), sentam-se na cadeira do lado esquerdo (direção dos ponteiros do relógio). Após sentarem-se, respondem às questões colocadas e, caso queiram, podem também colocar alguma questão ao/à seu/sua parceiro/a, ao sinal do moderador, trocam de lugar.

**Peddy-paper:** Agrupar os participantes em mentorandos e mentores. Fazer pares (1 mentor e 1 mentorando), que irão passar por cada estação. É importante que todos os mentorandos passem por cada estação com cada mentor. Recomendação: a totalidade das estações não deve ultrapassar 10 minutos. Sugestões de estações:

**Estação 1:** Coloca-se uma venda no mentorando, que deve descobrir o que vai cheirar. Dispor 6 copos em linha, cada um com uma especiaria diferente. Com os olhos vendados, os mentorandos devem cheirar um copo de cada vez e tentam adivinhar do que se trata, comunicando ao mentor o seu palpite.

**Estação 2:** Dispõem-se várias caixas opacas com objetos de diversas texturas. Os mentorandos devem adivinhar que objeto se encontra na caixa, sem o ver.

**Estação 3:** Os mentores devem guiar os mentorandos por entre obstáculos, estando estes com alguma limitação (ex., olhos vendados, pernas atadas, sem falar).

## **FASE 5: DESENVOLVIMENTO/ACOMPANHAMENTO**

**Local dos encontros:** recomenda-se um espaço reservado (e.g., Biblioteca escolar) previamente preparado para o efeito (e.g., confortável, protegido, agradável).

**Periodicidade dos encontros:** deverá ter-se em consideração a duração do processo, a necessidade do mentorando e a disponibilidade do mentor, de modo a agendar formalmente um horário (e.g., periodicidade quinzenal).

**Registo dos encontros:** poderá haver um diário de bordo, no qual os envolvidos podem registar os seus encontros (e.g., registo digital, no qual indiquem a data do encontro, estratégias acordadas, benefícios percebidos, observações e, com recurso a escala de satisfação, avaliem como se sentiram). O registo é um procedimento importante para a monitorização do programa.

**Formação intermédia:** dependendo das necessidades e solicitações dos alunos envolvidos, poderá acontecer em qualquer momento do programa.

**Acompanhamento dos mentores e dos mentorandos:** a cargo dos DTs, sendo estabelecida a sua periodicidade de forma a permitir uma adequada monitorização do processo.

**Supervisão dos mentores:** a realizar pelo Coordenador do Programa e, quando necessário/possível, pelo psicólogo.

**Nota:** a reestruturação de uma díade pode ter de ocorrer em qualquer momento do ano letivo, sempre que tal seja necessário, devendo ser considerada, contudo, como uma situação de exceção.

### **FASE 6: CONCLUSÃO E AVALIAÇÃO**

A conclusão de um processo de mentoria poderá ocorrer em qualquer momento do ano letivo, não tendo, por isso, de terminar no final deste. Uma das razões de conclusão poderá relacionar-se com o facto dos objetivos terem sido atingidos.

**Sugestão para conclusão do processo de mentoria:** os envolvidos devem indicar como gostariam de concluir a sua participação no programa e colaborar na preparação do seu término.

**Encerramento do programa de mentoria:** dinamizar uma atividade de cariz lúdico, eventualmente com testemunhos de participantes, que promova momentos de colaboração em equipa e que simbolize a conclusão do programa no ano letivo (e.g., *peddy-paper*).

A avaliação do programa deve ser desenhada de modo a contemplar vários momentos e métodos, nomeadamente:

- a) Avaliação processual, através da recolha de informação relativa ao processo de monitorização e supervisão (e.g., diários de bordo, escalas de avaliação);
- b) Avaliação de impacto do programa de mentoria (e.g., desenvolvimento de valores, competências sociais, bem-estar e satisfação com a vida):
  - Início do programa;
  - Final do programa;
- c) Avaliação final deverá ter em conta duas metodologias:
  - (1) Quantitativa: aplicação de questionário de avaliação construído para o efeito, com base nos indicadores definidos *à priori* (e.g., objetivos, expectativas, necessidades);
  - (2) Qualitativa: realização de *focus groups*, entrevistas...

### **FASE 7: RECONHECIMENTO**

O reconhecimento relativo à participação dos mentores e mentorandos constitui um aspeto fundamental num programa de mentoria. O modo de reconhecimento poderá assumir várias formas, devendo, no entanto, ser ajustado ao contexto e à natureza do programa. Por exemplo, receber uma certificação da sua participação e uma menção no seu certificado escolar (de acordo com Legislação em vigor).

## CONCLUSÃO

Estas Linhas Orientadoras foram elaboradas por um conjunto de psicólogos da educação do Algarve, tendo subjacente a sua experiência, formações frequentadas e documentação nacional e internacional consultada relativa ao tema.

Com este documento pretende-se apoiar o profissional na definição de estratégias eficazes, que possam ser aplicadas na implementação de programas de mentoria em contexto escolar, facilitando o trabalho em equipa e contribuindo para o sucesso da iniciativa. De salientar que este recurso constitui um guia de orientações e não um programa de mentoria. Deste modo, as diretrizes que contém deverão ser adaptadas em função da natureza, contexto, sujeitos envolvidos, entre outras variáveis, de modo a garantir uma maior eficácia do mesmo.

Com este propósito, desde a definição de um Programa de Mentoria até à fase final de reconhecimento, partilham-se ideias, sugestões e propostas de atividades que possam contribuir para a implementação, com sucesso, dos programas de mentoria nas escolas.

## REFERÊNCIAS

- Brigas, I. I. C. (2019). Desenvolvimento de um projeto de mentoria no 2º e 3º CEB: uma abordagem da educação psicológica deliberada. *Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia – Área de Intervenção Psicológica, Educação e Desenvolvimento Humano*. Porto: Universidade do Porto. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/123867/2/365173.pdf>
- DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentine, J. C., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American journal of community psychology*, 30(2), 157-197. <https://doi.org/10.1023/A:1014628810714>
- Eby, L. T., Rhodes, J. E., & Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*, 7-20. <https://doi.org/10.1111/b.9781405133739.2007.x>
- Garringer, M., & MacRae, P. (2008). Building effective peer mentoring programs in schools: An introductory guide. *The Mentoring Resource Center*, 1, 1-47. Disponível em: <https://educationnorthwest.org/sites/default/files/building-effective-peer-mentoring-programs-intro-guide.pdf>
- Karcher, M. J. (2008). The cross-age mentoring program: A developmental intervention for promoting students' connectedness across grade levels. *Professional School Counseling*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/2156759X0801200208>
- Lerner, R. M. (2009). The positive youth development perspective: theoretical and empirical bases of a strengths-based approach to adolescent development. In S. J. Lopez and C. R. Snyder (Eds.) *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 149-163). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0014>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3303-1>
- Mentoring Partnership (s/d). *Peer Mentor Handbook*. Pittsburg: The Mentoring Partnership. Disponível em: <https://www.mentoringpittsburgh.org/media/W1siZiZlsljwMTcvMDkvMDYvYXpzZW5qNmwzX1BlZXJfTWVudG9yaW5nX0hhbmRib29rLnBkZiJdXQ/Peer%20Mentoring%20Handbook.pdf>
- Miller, A. (2007). Best practices for formal youth mentoring. *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*, 307-324. <https://doi.org/10.1002/9780470691960.ch19>
- Ministério da Educação (2020). *Orientações para a Recuperação e Consolidação das Aprendizagens ao Longo do Ano Letivo de 2020/2021*. Lisboa: Ministério da Educação.
- Oliveira, E. (2021). *Boas práticas de mentoria no ensino superior*. Lisboa: Edições Caleidoscópio.
- Oliveira, E. (2020). *Mentoria e Motivação*. Lisboa: Edições Caleidoscópio.
- Roberts, A. (1999). *Homer's Mentor duties fulfilled or misconstrued*. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.620.9451&rep=rep1&type=pdf>
- Rodríguez-Planas, N. (2017). School, drugs, mentoring, and peers: Evidence from a randomized trial in the US. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 139, 166-181. <http://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.05.003>





Tanaka, G., & Reid, K. (1997). Peer Helpers: Encouraging Kids to Confide. *Educational leadership*, 55(2), 29-31. Disponível em: <https://www.ascd.org/el/articles/peer-helpers-encouraging-kids-to-confide>

Visser, M. J. (2004). Implementing peer support in schools: Using a theoretical framework in action research. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 14(6), 436-454. <https://doi.org/10.1002/casp.788>

