

# PROGRAMA MENTORIA

UM PROGRAMA DE ESTUDANTES PARA ESTUDANTES

## GUIA DO MENTOR



Ano Letivo 2024/2025

## Índice

<b>1. Programa Mentori@IPL</b>	<b>3</b>
<b>2. Mentor</b>	<b>4</b>
<b>3. Relação mentor – mentorando</b>	<b>4</b>
<b>4. Quando o mentorando precisa de mais apoio</b>	<b>7</b>
<b>5. Reconhecimento da atividade de mentor</b>	<b>9</b>
<b>6. Contactos</b>	<b>10</b>

## 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. A empatia também se manifesta através da linguagem não-verbal, ao manter o contacto visual, ao sorrir, acenar com a cabeça, como sinal de compreensão, não interromper o outro, etc.
- **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. É possível demonstrá-la através de estratégias de comunicação como:
  - Perguntas de clarificação: “Podes explicar melhor essa parte?”; “Consegues dar um exemplo, para eu perceber melhor?”;
  - Parafrasear/Resumir: “Sentes que...queres dizer então que...”; “Então pelo o que entendi até agora...”;
  - Validação: “É natural que te sintas triste perante esta situação...”; “É compreensível que te sintas assim, é normal”;
  - Nomeação de sentimentos: “Vejo que estás muito frustrado”; “Tenho a sensação de que essa situação te deixou ansioso”;
- **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

aspectos 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 aspectos 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:*

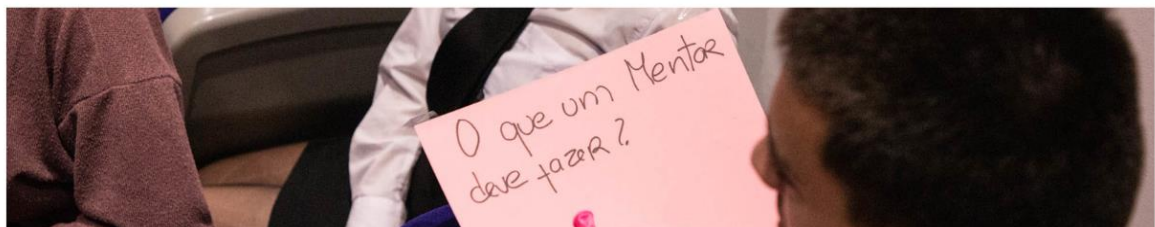
- Festas académicas, festivais, jantares de curso, concertos, cinema, teatro, visitas a museus (p.e. MAAT, gratuito primeiro domingo de cada mês de manhã) e passeios.
- Se o mentorando não vive em Lisboa, aproveitar para mostrar a cidade, e/ou combinar com outros colegas mentores e respetivos mentorandos.
- 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 entreaajuda** – 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 expetativas** – 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. Alguns desses sinais podem ser:
  - Episódios de irritabilidade ou tristeza persistentes;
  - Alterações do sono: insónia, dificuldade de adormecer ou sono em excesso;
  - Isolamento social e sentimentos de desconexão;
  - Diminuição do desempenho académico, procrastinação e/ou perda de interesse no estudo;
  - Comportamentos aditivos;
  - Sintomas físicos: dores de cabeça, de estômago e/ou musculares frequentes, sem explicação.



Se necessário, sugerir a procura de ajuda junto dos SAPE – Serviços de Apoio Psicológico e Educativo, através do preenchimento do [formulário de pedido de apoio psicológico](#) ou por email: [sape@sas.ipl.pt](mailto: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.

### ***Perante um mentorando oriundo da CPLP***

- Ter uma postura de compreensão cultural, no sentido de ser curioso em relação aos costumes, tradições, valores e práticas do país de onde o mentorando é oriundo e reconhecer essas diferenças culturais, de forma respeitosa.
- Ser um facilitador da integração do mentorando na comunidade universitária, incentivando a participação em grupos, clubes e atividades extracurriculares.
- Adaptar a comunicação para ser clara e compreensível, considerando possíveis diferenças linguísticas e de terminologia. Podes recorrer a um discurso mais pausado, usar uma ferramenta tecnológica que ajude na tradução, usares elementos visuais ou gestos. Podes orientar o mentorando para o *CLiC-IPL* onde há a disponibilização de oficinas de língua portuguesa e o curso de Português de Língua Estrangeira.
- Tentar auxiliar o teu mentorando com questões burocráticas, como vistos, permissões de residência, e outros documentos legais necessários. Podes orientar para o contacto com a *Associação Ser Mais Valia*, com quem o IPL, tem um protocolo de colaboração.



- Estar atento aos desafios emocionais que o mentorando pode enfrentar, como as saudades da família e do deus país, a adaptação cultural e o stress académico.
- Tentar ajudar no desenvolvimento de aptidões académicas, nomeadamente técnicas de estudo, escrita académica e métodos de pesquisa.

### **5. Reconhecimento da atividade de mentor**

Para efeitos de reconhecimento da atividade de mentor<sup>1</sup>:

- 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.

---

<sup>1</sup> 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)

## 6. Contactos

**Serviços da Presidência IPL** – Maria João Escudeiro | Susana Encarnação  
([aaed@sp.ipl.pt](mailto:aaed@sp.ipl.pt))

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

### **Escolas do IPL aderentes:**

**Escola Superior de Comunicação Social (ESCS)** – Alexandra David  
([adavid@escs.ipl.pt](mailto:adavid@escs.ipl.pt))

**Escola Superior de Dança (ESD)** – Ana Silva Marques ([ana.silva@esd.ipl.pt](mailto:ana.silva@esd.ipl.pt))

### **Escola Superior de Educação de Lisboa (ESELx) –**

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

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

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

Ana Alice Pedro| Cândida Godinho ([gsp@iscal.ipl.pt](mailto:gsp@iscal.ipl.pt))

### **Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (ISEL) –**

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