



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

ADAPTAÇÃO E SUCESSO NO ENSINO SUPERIOR: O PAPEL DAS MENTORIAS POR PARES

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia Clínica e da Saúde -

Fátima Matias da Silva Araújo

Porto, julho de 2024



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

ADAPTAÇÃO E SUCESSO NO ENSINO SUPERIOR: O PAPEL DAS MENTORIAS POR PARES

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia Clínica e da Saúde -

Fátima Matias da Silva Araújo

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Diana Soares

Porto, julho de 2024

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão desta etapa final do meu percurso acadêmico. Agradeço em particular a algumas pessoas que sempre torceram por mim.

À minha orientadora, Professora Doutora Diana Soares, pela disponibilidade e apoio prestado nas minhas inseguranças. Pelo carinho demonstrado e forma como me motivou ao longo deste ano letivo. Pelos conhecimentos transmitidos que contribuíram para aprendizagens significativas.

Aos alunos Mentores que se disponibilizaram para participar no estudo e se envolveram com a partilha das suas experiências.

Aos meus pais e irmãos, por acreditarem em mim, por me proporcionarem sempre o melhor, por me apoiarem nos momentos mais desafiantes. Por terem sido a base do meu percurso.

Às minhas amigas da universidade. À Érica, a minha companheira neste percurso desde o primeiro dia. Por todas as experiências que vivemos juntas, por todas as lágrimas e sorrisos, pela amizade sincera e verdadeira, por ter sido um apoio nesta fase tão importante. À Francisca, por ter sempre as palavras amigas nos momentos certos. À Beatriz por transmitir sempre a calma e tranquilidade nos momentos de maior aflição. À Inês, por todos os momentos de partilha e apoio. À Vera pela preocupação e palavras de carinho. Chegarmos até aqui juntas é um orgulho enorme para mim!

À Joana e à Elsa que demonstraram sempre disponibilidade para as minhas preocupações. Obrigada por toda a paciência nos maus momentos e por estarem sempre lá quando mais precisava com as palavras de apoio e carinho.

Aos meus amigos que foram acompanhando o meu percurso e que festejaram comigo as minhas conquistas.

Resumo

A Mentoria é uma forma de intervenção utilizada para dar resposta aos desafios que resultam da transição e adaptação ao Ensino Superior. O presente estudo tem como objetivos mapear e caracterizar programas de Mentoria por pares e analisar as perceções dos estudantes que os integram, nível da sua adaptação e sucesso académico no contexto de Ensino Superior.

Partindo deste objetivo, e adotando uma metodologia qualitativa, desenvolveu-se este estudo em duas fases. A primeira, de análise documental, de um conjunto de programas de mentoria em curso em Instituições de Ensino Superior em Portugal, com o principal objetivo a caracterização de Programas de Mentoria. Numa segunda fase, realizou-se um *Focus Group*, constituído por nove alunos-mentores de uma das Instituições Ensino Superior, incidindo sobre o seguinte ponto: i) Caracterização da Perspetiva dos Mentores sobre a experiência de participação em Programas de Mentoria por pares. Após a validação da transcrição das respostas pelos participantes, foi realizada uma análise temática, considerando os blocos de questionamento do guião de *Focus Group*, recorrendo ao software MAXQDA 2022.

Os resultados analisados permitiram compreender quais as principais características dos programas de mentoria em curso nas Instituições de Ensino Superior selecionadas, nomeadamente quanto a: Objetivos; Funcionamento; Papel do Mentor; Papel do Mentorando; Direitos do Mentor e Direitos do Mentorando. Por sua vez, as perceções dos mentores dão conta da relevância das experiências enquanto mentores nas seguintes dimensões: Interação social; Atividades de Acolhimento; Apoio ao Estudo e Presencial/Online.

Deste estudo, decorrem implicações relevantes para a prática, nomeadamente para relevância de iniciativa de apoio entre pares, como é exemplo, a das mentorias, como estratégia institucional impactante na promoção de uma transição para o Ensino Superior mais bem-sucedida, capaz de gerar efeitos ao nível do Apoio académico, Curso/Carreira, Interpessoal e Pessoal/Competências.

Palavras-chave: Mentoria por Pares; Ensino Superior; Transição e Adaptação ao Ensino Superior; Sucesso Académico.

Abstract

Mentoring is a form of intervention used to respond to the challenges that result from the transition and adaptation to Higher Education. The present study aims to map and characterize peer mentoring programs and analyze the perceptions of the students who participate in them, their level of adaptation and academic success in the context of Higher Education.

Based on this objective, and adopting a qualitative methodology, this study was developed in two phases. The first, documental analysis, of a set of mentoring programs underway in Higher Education Institutions in Portugal, with the main objective of characterizing Mentoring Programs. In a second phase, a Focus Group was held, made up of nine student-mentors from one of the Higher Education Institutions, focusing on the following point: i) Characterization of the Mentors' Perspective on the experience of participating in Peer Mentoring Programs. After validating the transcription of the participants' responses, a thematic analysis was carried out, considering the questioning blocks of the Focus Group script, using the MAXQDA 2022 software.

The results analyzed allowed us to understand the main characteristics of the mentoring programs underway in the selected Higher Education Institutions, particularly regarding: Objectives; Operation; Role of the Mentor; Role of the Mentee; Mentor's Rights and Mentee's Rights. In turn, mentors' perceptions reflect the relevance of their experiences as mentors in the following dimensions: Social interaction; Reception Activities; Study Support and In-person/Online.

From this study, relevant implications for practice arise, namely for the relevance of peer support initiatives, such as mentoring, as an impactful institutional strategy in promoting a more successful transition to Higher Education, capable of generating effects at the level of academic support, Course/Career, Interpersonal and Personal/Skills.

Keywords: Peer Mentoring; Higher Education; Transition and Adaptation to Higher Education; Academic Success.

ÍNDICE

1. Introdução	1
2. Enquadramento Teórico	3
2.1. Transição, Adaptação e Sucesso no Ensino Superior	3
2.2. Mentoria por pares no Ensino Superior	5
2.2.1. <i>O que é Mentoria por pares e como funciona?</i>	5
2.2.2. <i>Papel de mentor(a) e mentorando(a)</i>	6
2.2.3. <i>Efeitos percebidos da Mentoria por Pares</i>	6
3. Método	9
3.1. Objetivo Geral e Específicos /Questão de Investigação	10
3.2. <i>Corpus Documental</i> e Participantes	11
3.3. Instrumentos de Recolha de Dados	12
3.4. Procedimento de Recolha de Dados	15
3.5. Procedimentos de Tratamento e Análise de Dados	16
4. Apresentação e Discussão dos Resultados	18
5. Conclusões	53
6. Referências Bibliográficas	56
ANEXO	63

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Dimensões, número de itens e valores de alfa do QVA-r.....	4
Tabela 2 –Questões de investigação, Objetivos e Técnica de recolha de dados	14
Tabela 3 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Caraterização dos Programas de Mentoria (Corpus Documental).....	22
Tabela 4 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Caraterização dos Programas de Mentoria (Focus Group)	29
Tabela 5 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Facilitadores do Programa de Mentoria.....	37
Tabela 6 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Obstáculos do Programa de Mentoria	39

Lista de Anexos

Anexo 1 - <i>Email enviado aos estudantes de apelo à participação</i>	64
Anexo 2 - <i>Consentimento Informado</i>	65
Anexo 3 - <i>Ficha de caracterização dos participantes</i>	67
Anexo 4 - <i>Guião Focus Group</i>	68
Anexo 5 - <i>Transcrição Focus Group</i>	69

Lista de Figuras

Figura 1 - Nuvem de Palavras – <i>Focus Group</i>	33
Figura 2 – Imagem Mentores – <i>Photovoice</i>	52
Figura 3 – Imagem Mentores – <i>Photovoice</i>	52
Figura 4 – Imagem Mentores – <i>Photovoice</i>	52
Figura 5 – Imagem Mentores – <i>Photovoice</i>	52

1. Introdução

O presente estudo está integrado no projeto “Católica in! Inovar para Incluir” em curso no Católica *Learning Innovation Lab* (CLIL) e no Centro de Investigação para o Desenvolvimento Humano (CEDH), da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa. Este projeto apresenta como objetivo geral contribuir para o desenvolvimento de diversas iniciativas em curso na Universidade Católica Portuguesa (UCP) no âmbito da promoção da transição, adaptação e sucesso académico dos seus estudantes, com particular ênfase no primeiro ano de formação superior. Neste campo de ação, insere-se a presente dissertação, focalizando uma das ações implementadas: a Iniciativa Mentoria por Pares.

Com este enquadramento, esta dissertação apresenta como objetivos principais a identificação das principais características e eixos estruturantes de programas de mentoria por pares no ES e compreender o papel destes programas ao nível da adaptação ao contexto de Ensino Superior (ES) e sucesso académico, na perspetiva de estudantes envolvidos nestas iniciativas.

A mentoria é uma forma de intervenção utilizada pelas Instituições de Ensino Superior (IES) para dar resposta aos desafios que resultam do ingresso ao ensino superior. É definido como uma oportunidade informal para duas pessoas partilharem conhecimentos e experiências potenciando o desenvolvimento pessoal (Simão et al., 2008; Soares et al., 2015). O estudo sobre a participação nestes programas é pertinente, não só por serem programas impactantes naquilo que é a transição, adaptação e sucesso académico (Eather et al., 2022), mas também para a melhoria de projetos de mentorias, para que potenciem uma melhor integração dos futuros alunos das IES. Assim sendo, a análise dos dados resultantes da investigação contribuirá ainda para o conhecimento acerca das especificidades deste tipo de estratégia institucional.

A literatura tem vindo a demonstrar que o primeiro ano de formação superior é considerado um período crítico para lidar com as exigências e com os desafios próprios do contexto universitário (Santos, 2001; March-Amengual et al., 2022; Casanova et al., 2021). Assim sendo, as questões relacionadas com a transição do ensino secundário para o ensino superior podem gerar problemas a nível do sucesso académico, bem como desafios desenvolvimentais (Santos, 2001). O ingresso no ES acarreta exigências

associadas à adaptação e desafios do contexto universitário, nomeadamente, adaptação às diferenças dos materiais de estudo, à entrega de trabalhos num curto espaço de tempo, adaptação à autonomia exigida, frequentemente mudança de cidade, desafios estes considerados potencialmente stressantes (Araújo & Almeida, 2015). Neste sentido, a pertinência deste estudo revela-se no reforço e promoção de iniciativas de mentorias por pares, como forma de promover a transição, adaptação e sucesso académico dos estudantes, com ênfase no primeiro ano de formação. Assim, esta iniciativa revela ser importante para as IES, uma vez que contribui tanto de forma remediativa, por exemplo em casos de risco de abandono académico, mas também de forma promotora de sucesso académico, prevenindo potenciais cenários de abandono académico.

A presente dissertação de mestrado está organizada em quatro temas principais. O primeiro inclui o enquadramento teórico acerca da mentoria por pares no contexto do Ensino Superior e sua relação com a transição, adaptação e sucesso académico. Neste âmbito, são abordados temas, como tipologia de programas e iniciativas de mentoria existentes, salientando-se o impacto e eficácia percebida pelos respetivos participantes. De seguida, é apresentado o método de investigação utilizado, nomeadamente os objetivos específicos, os participantes, instrumentos a utilizar e respetivos procedimentos de recolha, tratamento e análise de dados. Posteriormente, são apresentados os resultados, discutidos e interpretados tendo por base a revisão de literatura. Por fim, na conclusão, são apresentados os principais contributos desta investigação, apontando-se as limitações e os futuros desenvolvimentos do estudo.

2. Enquadramento Teórico

2.1. Transição, Adaptação e Sucesso no Ensino Superior

A qualidade da transição e adaptação ao ES por parte dos estudantes está associada tanto ao seu sucesso académico, como também ao risco de abandono. Os estudantes deparam-se com novas exigências e desafios aos quais têm de dar resposta, que dependem dos recursos pessoais já desenvolvidos ou a adquirir, para lidar com os mesmos (Casanova, 2018). Assim sendo, o bem-estar e desenvolvimento psicossocial pode ficar comprometido, levando a alguns estudantes a ter um desempenho académico menos satisfatório ou até mesmo a abandonarem o ES (Casanova, 2018). Ao tentarmos compreender o fenómeno do abandono académico no ES, constatamos a diversidade de fatores que estão na sua origem, nomeadamente características pessoais do estudante, características das IES e características da comunidade em que se insere (Casanova, 2018; Tinto, 1975). Ao revisitarmos um dos primeiros modelos compreensivos do abandono, o Modelo de Integração do Estudante de Tinto (1975) dava-se, já conta, da sua relação com dificuldades de integração social (pares e instituição) e a nível académico (desempenho académico e carreira).

Focando os processos de transição e adaptação ao ES e sucesso académico, verifica-se a mesma diversidade em termos de variáveis que os explicam, seja elas a nível pessoal, interpessoal, curso/carreira, estudo e institucional (Machado, et al., 2004).

Neste sentido, a adaptação dos estudantes ao ES pode ser determinada, tanto pelas características pessoais dos estudantes (Krumrei-Mancuso, et al. 2013), como pelas características do ambiente da instituição e as estratégias que esta oferece para a promoção e adaptação dos alunos (Eather et al., 2022; Tinto, 2010). A identificação dos facilitadores e barreiras à transição e adaptação dos estudantes tem sido largamente estudada na literatura nacional e internacional. Um dos exemplos mais relevantes a nível nacional remete para o estudo realizado por Almeida, Soares & Ferreira (2002) que esteve na base da construção e validação do Questionário de Vivências Académicas, na sua versão reduzida (QVA-r), para avaliação do ajustamento dos estudantes Universitários.

O QVA-r, é um instrumento de auto-relato constituído por 60 itens distribuídos por cinco grandes áreas da adaptação académica dos estudantes: pessoal; interpessoal; vocacional; estudo-aprendizagem; e institucional.

Esta versão reduzida avalia cinco grandes áreas da adaptação acadêmica, de forma a cobrir as variáveis a nível **pessoal** do estudante e percepções de bem-estar psicológico e físico; a nível **interpessoal** nomeadamente em relacionamentos com os pares e envolvimento em atividades extracurriculares; ao nível das adaptações ao curso perspectiva de **carreira**; o envolvimento no **estudo** e por fim, a nível **institucional** nomeadamente a satisfação com a instituição que frequenta.

Na Tabela 1 estão descritas as cinco dimensões avaliadas na versão reduzida do QVA-r, indicando o número de itens que integram cada dimensão e a respetiva consistência interna (*Alpha de Cronbach*).

Tabela 1 – *Dimensões, número de itens e valores de alfa do QVA-r*

Dimensões /Subescalas		Itens	Alpha
Pessoal	Inclui itens essencialmente associados ao Self e às percepções de bem-estar por parte do estudante.	13	.87
Interpessoal	Inclui o relacionamento com os pares assim como o envolvimento em atividades extracurriculares.	13	.86
Carreira	Inclui adaptação ao curso e as perspetivas de carreira.	13	.91
Estudo	Inclui competências de estudo do aluno, gestão de tempo e utilização de recursos de aprendizagem.	13	.82
Institucional	Inclui o interesse pela instituição, o conhecimento e a percepção da qualidade dos serviços e estruturas.	8	.71

(Almeida et al., 2004, p.489)

Além das variáveis acima identificadas, a investigação releva, ainda, fatores como a deslocação de casa/cidade e o estatuto de estudantes de primeira geração. Neste sentido, a literatura tem vindo a demonstrar que a retenção dos estudantes de primeira geração diferencia-se significativamente em relação aos estudantes cujos pais já frequentaram o ES (Connolly, 2017). Assim sendo, parece ser fundamentado pela falta de modelos parentais, apresentando mais inseguranças no que diz respeito à orientação espacial e dificuldades em lidar com questões académicas (Connolly, 2017; Casanova, 2018). No âmbito da deslocação de casa/cidade, os estudantes, quando afastados da família parecem experienciar dificuldades a nível da adaptação ao ES e até mesmo abandono (Casanova, 2018). Neste sentido, de acordo com Casanova (2018), os sentimentos de solidão e

isolamento estão presentes e podem refletir-se em perturbações do sono e ao nível da alimentação.

Com o objetivo de dar resposta aos desafios decorrentes da transição para o ensino superior, e salientando a responsabilidade das IES no acolhimento e apoio à integração de novos estudantes, têm vindo a ser desenvolvidas e implementadas pelas IES diversas iniciativas promotoras da plena integração dos estudantes (Soares et al., 2015).

Uma das iniciativas mais amplamente implementadas, com o objetivo de mitigar os desafios pelos quais os estudantes enfrentam e promover o sucesso académico, é a mentoria por pares (Dixon et al., 2023; Lunsford et al., 2017; Lane, 2020; Collier, 2023).

2.2. Mentoria por pares no Ensino Superior

2.2.1. O que é Mentoria por pares e como funciona?

As mentorias por pares são uma prática bastante disseminada que visa dar resposta aos desafios decorrentes da transição e adaptação ao ES (Soares et al., 2015), muito assente na colaboração entre pares em que são partilhados conhecimentos e experiências importantes acerca do funcionamento da instituição e serviços disponíveis (Silva & Freire, 2014).

De maneira geral, é um programa voltado para o estabelecimento de relações entre estudantes de primeiro ano e aqueles mais experientes, geralmente, a frequentar os anos subsequentes de formação. Estes programas de mentoria, pese embora a sua especificidade, têm como principais objetivos a integração do novo aluno no ambiente académico e o incentivo ao seu crescimento pessoal e interpessoal, a fim de promover o seu bem-estar (Simão et al., 2008). A mentoria por pares tem por base a teoria da aprendizagem social proposta por Bandura (1969), e os benefícios poderão passar por uma melhor adaptação dos novos alunos à instituição. Assim sendo, os alunos modelam o comportamento por observação dos outros e, no caso da mentoria por pares, estão a modelar o seu comportamento de acordo com um aluno mais velho e experiente. Para este efeito, o mentor identifica-se como voluntário neste tipo de programas, sendo que a interação tende a durar pelo menos um ano (Silva & Freire, 2014).

No que concerne ao seu funcionamento genérico, os programas de mentoria, destacam-se por serem de participação voluntária, e podem ocorrer de forma individual ou em grupo. Um possível procedimento é os mentores acolherem os mentorandos em pequenos grupos de dois a cinco elementos, tendencialmente no campus da universidade, com um intervalo de tempo entre uma a duas semanas, com a duração de 60 minutos (Silva & Freire, 2014). Assim sendo, a mentoria pode ser de tipologia diversa, em função dos objetivos principais a que remete: Académica, social, online, presencial, individual, em grupo (Silva & Freire, 2014; O'Dowd et al., 2020). Por vezes, aos programas de mentoria associam-se *workshops* e sessões de esclarecimento dinamizadas pelos próprios estudantes para os seus pares. Estas sessões consistem, genericamente, em transmitir conhecimentos aos novos alunos/colegas acerca do funcionamento da IES, assim como o desenvolvimento de estratégias e competências para enfrentar possíveis exigências académicas (Soares et al., 2015).

2.2.2. Papel de mentor(a) e mentorando(a)

O papel do mentor é fundamental para o sucesso de um programa de mentoria. Desta forma, ser mentor passa por saber ouvir e partilhar outras perspetivas; saber identificar os problemas e ajudar os mentorandos a solucioná-los; orientar e identificar oportunidades assim como, ajudar os mentorandos a conquistá-las (Manual para Mentores [Universidade Católica Portuguesa], 2023). Os mentores têm também o papel de transmissão de conhecimentos, experiências e competências ao mentorando (George & Mampilly, 2012).

Por outro lado, os mentorandos beneficiam de acompanhamento e orientação, no entanto, é fundamental assumirem algumas responsabilidades. Assim sendo, é esperado que os Mentorandos valorizem a experiência dos Mentores e estejam disponíveis para aprender com os mentores. Devem também estar dispostos a procurar ajuda para ultrapassar desafios e estarem disponíveis para definir e alcançar objetivos (Manual para Mentores [Universidade Católica Portuguesa], 2023)

2.2.3. Efeitos percebidos da Mentoria por Pares

Num estudo realizado por Freire (2012), no âmbito da compreensão das perceções dos estudantes acerca das mentorias por pares, concluiu-se que os estudantes percecionam

a participação em mentorias por pares como uma ferramenta capaz de promover ganhos a nível do desenvolvimento de competências pessoais e académicas. Desta forma, consideram também que estes tipos de programas influenciam positivamente a integração nas IES, estando associados ao desempenho e sucesso académico.

As perceções dos estudantes em relação às mentorias, nomeadamente os respetivos desafios e benefícios, pode variar consoante a perspetiva dos mentores e dos mentorados. Num estudo realizado por Gunn e colaboradores (2017), foram identificados os benefícios e desafios que os mentores e mentorandos percecionam em relação à experiência num programa de mentorias por pares. Assim sendo, os resultados indicam que, para os mentorandos de primeiro ano, a aquisição de conhecimentos acerca de como ter sucesso nas exigências académicas é a mais importante forma de promover o sucesso académico. Além disso, é referido também que o apoio psicológico e emocional que associam à mentoria, é também um fator que contribui para a transição, adaptação e sucesso académico (Gunn et al., 2017). Por outro lado, a perspetiva dos mentores diferencia-se na medida em que, consideram o papel de fornecer apoio psicológico mais importante do que apoio académico. Da mesma forma, reconhecem que prestar apoio académico é menos exigente relativamente à prestação de apoio emocional. De acordo com o estudo, isto parece ser justificado com o facto de o conhecimento acerca das exigências académicas é mais acessível do que o apoio psicológico, e que os alunos mais novos carecem de confiança na transição para o ES (Gunn et al., 2017). Ao nível dos principais benefícios da mentoria, a perspetiva dos mentores indica o apoio psicológico e a partilha de experiências com os mentorandos, como sendo significativo naquilo que são as experiências de participação em programas de mentoria (Gunn et al., 2017). Além disso, é identificado como principal desafio o apoio ao conhecimento dos conteúdos curriculares (Gunn et al., 2017).

A literatura aponta, assim, para a participação em mentoria por pares como algo benéfico para os estudantes em transição para o ES. A integração nestes programas proporciona aos alunos envolvidos não só um melhor desempenho académico e retenção dos alunos nas IES, mas também o desenvolvimento pessoal, nomeadamente a nível socioemocional e relacional (Dixon et al., 2023; Eather et al., 2022; Schmidt & Faber, 2016).

Num estudo realizado por Rodger e Tremblay, (2003), foram analisados os principais impactos dos programas de mentoria a nível da ansiedade e sucesso académico. Assim sendo, ao nível da ansiedade, o estudo indica uma redução da mesma nos alunos com níveis elevados, ao passo que, ao nível do sucesso académico, os alunos apresentam resultados significativamente mais elevados em comparação com alunos que não participam nestes programas.

A participação em programas de mentoria impacta o percurso dos mentores e dos mentorandos a vários níveis. Como mentor, o seu papel contribui com vários ganhos para o mentorando, desde os benefícios académicos, sociais e emocionais, por exemplo, o desenvolvimento de técnicas de estudo; gestão de tempo; funcionamento da instituição; autoconfiança, entre outros (Instituto Politécnico do Cavado e da Ave, 2020). Relativamente aos impactos do programa nos mentores, é possível identificar o fortalecimento e desenvolvimento de relações interpessoais entre pares, seja com os outros mentores ou com os mentorados, assim como o desenvolvimento do sentimento de cooperação e solidariedade (Instituto Politécnico do Cavado e da Ave, 2020).

Face ao exposto, salienta-se a relevância do presente estudo, apresentando as mentorias enquanto estratégia-chave a integrar no planeamento e melhoramento de futuros projetos que envolvam a transição e adaptação ao ES. Embora pareça evidente o potencial e benefícios associados a estes programas, é importante reforçar investigação aplicada em redor da temática, seja na caracterização mais detalhada da diversidade de programas de mentoria e respetiva operacionalização, como dos seus efeitos ao nível da transição, adaptação e sucesso dos estudantes no Ensino Superior.

3. Método

Tendo em conta os objetivos da investigação, o presente estudo recorreu a uma metodologia qualitativa, de forma caracterizar diversos programas de mentoria por pares em curso no Ensino Superior Português e as perceções dos estudantes envolvidos diretamente nessas iniciativas. A escolha por esta metodologia passa pelo facto de ser uma forma mais vantajosa de mapear aspetos comuns e diferenciados dos diversos programas de mentoria analisados e, simultaneamente, compreender os significados e perspetivas dos participantes (Creswell, 2018), relativamente aos efeitos percebidos de programas de mentorias por pares. Assim sendo, a metodologia qualitativa oferece recursos de investigação não quantificáveis, tais como significados e interpretações subjetivas, permitindo aceder às experiências e conceções individuais dos estudantes.

Para melhor compreender os objetos desta investigação, combinaram-se diversas técnicas de recolha de dados qualitativos: i) Análise documental de informação institucional; ii) Grupo de Discussão Focalizada; e iii) *Photovoice*.

Numa primeira etapa, recorreu-se uma Análise Documental (Bowen, 2009) da informação institucional disponibilizada nos sites e documentos oficiais que servem de apoio a programas de mentoria em curso por um conjunto pré-identificado de IES em Portugal. Desta forma, foi possível caracterizar os seus pressupostos, nomeadamente ao nível da aplicação e procedimentos inerentes a estes vários programas. A análise de *sites* dos respetivos programas revelou-se especialmente adequada, uma vez que contém frequentemente descrições detalhadas dos programas de mentoria, incluindo objetivos, procedimentos, atividades oferecidas, entre outros. Assim, a Análise Documental permitiu uma comparação entre diferentes instituições, identificando as práticas e diferentes métodos de programas de mentoria. Este método proporciona uma compreensão aprofundada dos programas de mentoria em curso, contribuindo de forma significativa para o planeamento de futuros projetos relacionados com a transição e ao ES. Segundo Bardin (1977), a Análise Documental ocorre pela representação da informação de forma condensada. Permite elaborar um documento secundário com o máximo de informações pertinentes sobre a temática em estudo. Assim sendo, este procedimento é utilizado no presente estudo de forma a caracterizar os diferentes programas de mentoria em curso, recolhendo o máximo de informações institucional

proveniente nos sites e documentos oficiais de cada programa de mentoria por pares consultado (*Corpus Documental*).

Na segunda fase, enquanto técnica de recolha de dados, optou-se pela realização de um *Focus Group/Grupo de Discussão Focalizada* (Ritchie & Lewis, 2003), realizado com mentores, de forma a atribuir significado às suas experiências nos programas de mentoria, nomeadamente quanto às práticas implementadas, desafios enfrentados, e percepções dos benefícios e impactos do programa. Os dados gerados através do *Focus Group* foram utilizados para efeitos da pesquisa, ou seja, a produção de dados foi realizada intencionalmente de forma a responder ao objetivo do estudo (Ritchie & Lewis, 2003). A opção pela sua realização como instrumento de recolha de dados, surge devido ao facto de o contexto de uma discussão coletiva, em grupo, possibilitar explorar as principais perspetivas e diversidade de pontos de vista (Ritchie & Lewis, 2003) visando uma melhor caracterização do fenómeno em estudo.

Para complementar os dados obtidos através do *Focus Group*, recorreu-se ao método *Photovoice* (Kahu & Picton, 2022). Este constituiu uma diferente forma de aceder à perspetiva dos estudantes, no sentido de complementar informação verbal. Segundo Wang e Burris (1997), o *Photovoice* tem por base imagens e estas podem ser mais significativas e explicativas do que apenas palavras. É uma técnica de recolha de dados através da qual os participantes identificam uma imagem que represente o fenómeno em estudo. É uma atividade que se revela um importante método de recolha de dados, uma vez que permite aceder à perspetiva individual dos participantes (Wang & Burris, 1997). Desta forma, é possível compreender o significado do fenómeno, nomeadamente a experiência no programa de mentorias, e de que forma esta contribui para a vivência no contexto de ensino superior. Assim sendo, o *Photovoice* contribui ainda para uma compreensão mais aprofundada do significado da experiência de participação no programa de mentoria por pares.

3.1. Objetivo Geral e Específicos /Questão de Investigação

Como referido, este estudo apresenta como objetivos gerais caracterizar os programas mentoria por pares no ES e compreender o os efeitos percebidos dos estudantes que os integram, ao nível da sua adaptação e sucesso académico no Ensino Superior.

Assim sendo, a questão de investigação subdivide-se em duas:

QI 1: “Quais as características dos programas de mentoria por pares desenvolvidos no ES”?

QI 2: “Qual o papel percebido dos programas de Mentoria por pares ao nível da adaptação e sucesso académico de estudantes do ES”?

No que concerne aos objetivos específicos deste estudo, estes remetem para:

- i) Caracterização de programas de mentoria por pares no Ensino Superior português;
- ii) Caracterização das experiências em programas de mentoria por pares, na perspetiva dos mentores;
- iii) Analisar as perceções dos mentores quando aos efeitos da participação no programa de mentoria ao nível pessoal, interpessoal, carreira, estudo e institucional, no contexto de ensino superior;

3.2. *Corpus Documental e Participantes*

Considerando a primeira fase do estudo, análise documental, foi constituído um *Corpus Documental*, composto pela informação institucional dos sites e documentos de apoio dos Programas de Mentoria das seguintes Universidades: Universidade do Minho; Universidade do Porto; Universidade de Aveiro; Universidade Católica Portuguesa (Faculdade de Educação e Psicologia; Faculdade de Direito; Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais). Os documentos foram obtidos através de uma pesquisa online e selecionados pela sua relevância para os objetivos do estudo, considerando-se, como critério, a localização próxima destas IES.

Na segunda fase do estudo, realização do Grupo de Discussão Focalizada, foi constituída uma amostra de estudantes de uma das IES analisada anteriormente. Estes estudantes, selecionados intencionalmente por serem informadores privilegiados, cumpriam, os critérios de inclusão: i) estudantes que frequentam o ES, mais especificamente, alunos inscritos no ano letivo de 2023/24 da IES selecionada; ii) que participem em programas de Mentoria por Pares, enquanto mentores; iii) que representem vários programas de mentoria em curso nessa IES (1 a 2 estudantes por programa); e iv) com experiência como mentores de pelo menos 6 meses.

Da aplicação destes critérios resulta um N de nove estudantes mentores, embora apenas seis tenham respondido à Ficha de Caracterização dos Participantes, condicionando a descrição dos mesmos.

Dos dados obtidos resultaram: 8 mentores do sexo feminino e 1 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 21 e 23 anos. Quanto às áreas científicas da sua licenciatura: cerca de 80% da área da Psicologia e Educação e cerca de 17% da área de Direito. Relativamente ao ano académico que frequentam, 83,3% frequentam o 1º ano de Mestrado e apenas 16,7% frequentam o 4º ano de Licenciatura. Por fim, os mentores revelam 50% com experiência entre 6 meses e 1 ano e 50% entre 1 e 3 anos.

3.3. Instrumentos de Recolha de Dados

Tendo em conta o carácter qualitativo do estudo, e considerando especificamente a segunda fase deste estudo, foram desenvolvidos dois instrumentos: i) Ficha de Caracterização dos Participantes; ii) Guião de Discussão Focalizada baseado nas cinco dimensões previstas no Questionário de Vivências Académicas na versão reduzida (QVA-r); incluindo uma questão relativa ao *Photovoice*.

i) Ficha de Caracterização dos Participantes:

Esta ficha, contruída para o efeito, tem como objetivo caracterizar os participantes a nível sociodemográfico, pretendendo recolher os seguintes dados: Idade; Sexo; Faculdade que frequenta; Ano académico que frequenta, assim como o número de anos de experiência como Mentor.

ii) Guião de Discussão Focalizada:

Os Grupos de Discussão Focalizada são geralmente formados por dez a doze estudantes com o objetivo de proporcionar a discussão direta e diferença de perspetivas entre os elementos, o que não seria possível numa situação de entrevista individual (Ritchie & Lewis, 2003). O contexto de uma discussão coletiva, possibilita explorar as principais perspetivas e diversidade de pontos de vista (Ritchie & Lewis, 2003) visando uma melhor caracterização do fenómeno em estudo.

Para melhor se aferir da transição e adaptação dos estudantes ao ES, o Guião de Discussão Focalizada foi elaborado com base nas dimensões do QVA-r da autoria de

Almeida & Ferreira (1997). Este é um instrumento de autorrelato que tem como objetivo avaliar a forma como os alunos se adaptam às exigências pessoais, relacionais e institucionais da vida acadêmica (Machado, et al., 2004). Deste modo, avalia cinco dimensões das principais dificuldades vivenciadas, nomeadamente a nível pessoal; interpessoal; carreira; estudo; institucional. Assim sendo, o Guião baseou-se nestas cinco dimensões previstas, permitindo avaliar os efeitos percebidos das mentorias por pares ao nível da adaptação ao ES dos participantes. Desta forma, permitiu dar resposta aos objetivos do estudo, particularmente a análise das perceções dos estudantes quando aos efeitos da participação no programa de mentoria ao nível da adaptação ao ES.

É de ressaltar que o Guião incluiu uma breve apresentação das investigadoras, a explicação dos objetivos do estudo, um agradecimento pela participação, assim como o pedido de autorização para a gravação em áudio do momento para posterior transcrição.

O Guião de Discussão Focalizada para os mentores, incluiu dois blocos temáticos, tendo por base os objetivos que orientam a presente investigação:

Bloco 1:

Como descrevem as experiências de mentoria enquanto mentores? Podem dar exemplos? Considerando as sessões de mentoria que tiveram oportunidade de dinamizar, que atividades foram desenvolvidas?

Quais foram os principais entraves e fatores facilitadores na realização dessas atividades?

Bloco 2:

Considerando a experiência no programa de mentoria, qual o impacto que esta teve ao nível das competências que consideram que desenvolveram?

(Especificar impacto no bem-estar psicológico/ aprendizagens no curso/ impacto no estudo/ gestão do tempo/ relacionamento com os colegas)

A tabela 2 apresenta a articulação entre as Questões de Investigação, Objetivos Específicos do estudo e a técnica de recolha de dados, pretendendo sistematizar a metodologia de investigação proposta, nas duas fases que compõem este estudo.

Tabela 2 –*Questões de investigação, Objetivos e Técnica de recolha de dados*

Questão de investigação	Objetivos específicos da investigação	Técnica de recolha de dados
<p>QI 1: Quais as características dos programas de mentoria por pares desenvolvidos no ES?</p>	<p>i) Caracterização de programas de mentoria por pares no Ensino Superior português;</p>	<p><i>Fase 1</i> Análise documental <i>Corpus Documental constituído por informação institucional sobre Programas de Mentoria no ES</i></p>
<p>QI 2: Qual o papel percebido dos programas de Mentoria por pares ao nível da adaptação e sucesso académico de estudantes do ES?</p>	<p>ii) Caraterização das experiências em programas de mentoria por pares, na perspetiva dos mentores;</p> <p>iii) Analisar as perceções dos mentores quando aos efeitos da participação no programa de mentoria ao nível pessoal, interpessoal, carreira, estudo e institucional, no contexto de ensino superior;</p>	<p><i>Fase 2</i> <i>Focus Group</i> (estudantes mentores de uma das IES)</p> <p><i>Ficha de Caracterização dos Participantes</i></p> <p><i>Guião de Focus Group</i></p> <p><i>Photovoice</i> (estudantes mentores de uma das IES) <i>Imagens representativas da experiência de mentoria</i></p>

3.4. Procedimento de Recolha de Dados

O processo de recolha de dados foi iniciado após enquadramento no projeto em curso no Católica Learning Innovation Lab e respetiva autorização para a realização de estudos no contexto académico. Após este procedimento, desencadearam-se as duas etapas de recolha de dados.

A primeira, para o processo de análise documental, foi realizada a partir da pesquisa documental, em que os dados provêm de documentos com informação específica para compreender o fenómeno em estudo (Lima et al., 2021). Eleger os documentos é um processo que faz uso da captação, compreensão e seleção de informação (Lima et al., 2021). Assim sendo, foi construído um *Corpus Documental* para posterior análise, apenas com informação pública, de acesso aberto, disponível online, nos sites institucionais das IES selecionadas para esta fase do estudo.

Para a segunda etapa, foram contactadas as Direções das Unidades Académicas da IE selecionada para o estudo, que se encontrassem a desenvolver programas de mentorias interpares, para apresentação do estudo e convite à sua participação. Perante a sua aprovação, foram contactados os estudantes envolvidos nas iniciativas de mentoria, para lhes ser apresentado o presente estudo e apelar à sua participação. Assim sendo, para garantir a proteção de dados foi enviado o consentimento informado para a participação no estudo, no qual garante os objetivos, em que consiste o Grupo de Discussão Focalizada e a anonimidades e confidencialidade dos dados. Desta forma, é possível cumprir as exigências éticas reguladas pelo Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021).

Posteriormente ao preenchimento do consentimento informado por parte dos participantes, foi agendado o Grupo de Discussão Focalizada com os mentores, que consentiram a sua presença no estudo. Assim sendo, realizou-se no dia 11 de março, de forma online pelas 18h e teve a duração de 46 min.

O Grupo de Discussão Focalizada foi formado por 9 estudantes, com o objetivo de proporcionar a discussão direta e confronto de perspetivas. Foi conduzido com base num guião semiestruturado dividido em secções inspiradas no QVA-r, assim como os efeitos percebidos do programa de mentoria. O Grupo de Discussão foi conduzido por duas investigadoras de acordo com o guião previamente desenvolvido. Iniciou-se com a

apresentação dos dois elementos, foram abordados os objetivos do estudo e posteriormente foi solicitado o consentimento para a gravação de áudio. Ao longo do Grupo de Discussão foram abordadas perguntas ao nível da adaptação ao ES e as tendo sempre em consideração a participação no programa de mentorias e as respetivas experiências e perceções resultantes do mesmo.

Dado o término do Grupo de Discussão Focalizada, no mesmo momento, foi também aplicada uma atividade individual, o *Photovoice*. Este método de recolha de dados utiliza a fotografia como forma de permitir aceder à perspetiva dos mentores, aumentando a possibilidade de captar o significado individual da experiência de participação no programa de mentorias. Assim sendo, de forma a aplicar o método *Photovoice* foi solicitado a cada um dos participantes, individualmente, que disponibilizassem uma imagem via *e-mail* que representasse o significado e importância da participação no programa de mentorias. Neste momento foi também informado acerca da ficha de caracterização dos participantes posteriormente enviada por email. Por fim, foi agradecida a presença e disponibilidade de participação no estudo, informando-se os participantes de que a transcrição da sessão iria ser enviada para cada um para análise e validação, antes da sua análise propriamente dita.

3.5. Procedimentos de Tratamento e Análise de Dados

A análise documental (fase 1) foi realizada a partir do *Corpus Documental* constituído com base nos documentos e *sites* relativos aos programas em curso, de forma a aprofundar os dados obtidos por meio do *Focus Group*.

A análise iniciou-se pela leitura dos dados recolhidos a partir do *Corpus Documental*, seguido da categorização e identificação de temas comuns nos programas de mentoria por pares, nomeadamente, os objetivos, o funcionamento, o papel do mentor/mentorando e os direitos do mentor/mentorando.

Após a validação da transcrição do *Focus Group*, por parte dos participantes, deu-se início à sua análise e codificação (fase 2). O processo de análise de temática teve início com a realização de uma leitura flutuante dos dados recolhidos, proporcionando uma compreensão geral sobre os temas abordados, conforme descrito por Braun & Clarke (2006). Posteriormente, procedeu-se a uma análise mais detalhada dos dados, aplicando a codificação para identificar os temas predominantes nos discursos dos mentores.

No decorrer da análise dos dados, as temáticas foram organizadas de modo a facilitar a triangulação dos dados e a analisar possíveis pontos de vista em comum e divergentes nas perspectivas expressas pelos mentores (Braun & Clarke, 2006).

Relativamente ao tratamento de dados, foi desenvolvida uma matriz de análise que inclui a identificação de categorias juntamente com as respetivas definições. Esta abordagem de análise adotou uma combinação de métodos indutivos, centrados nos dados, e dedutivos, orientados teoricamente, conforme recomendado por Fereday & Muir-Cochrane (2006).

Na condução da análise temática do estudo, adotou-se uma abordagem que se fundamentou nos blocos delineados no guião de *Focus Group*. Esta estrutura foi intencionalmente alinhada com os objetivos e questões de investigação, conforme sugerido por Mozzato e colaboradores (2016), a fim de viabilizar uma exploração profunda e organizada dos dados qualitativos. Assim sendo, a matriz utilizada, teve por base a caracterização das experiências em programas de mentoria, e a perspetiva dos mentores sobre a participação nestes mesmos programas. Contudo, foram ainda criadas categorias e subcategorias, tendo em conta o surgimento de novos temas ao longo da discussão.

A análise das fotografias recolhidas no âmbito da utilização do *Photovoice* foi realizada relacionando-as com as categorias identificadas através do *Focus Group*, permitindo, assim, a triangulação dos dados.

Por fim, é de ressaltar que, a análise temática foi realizada recorrendo-se ao software MAXQDA 2022 (VERBI Software, 2021).

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

De forma a apresentar os dados recolhidos e responder aos objetivos do estudo, em seguida apresentam-se e discutem-se os resultados obtidos através da análise documental, a perspetiva dos alunos que participaram no *Focus Group*, assim como a aplicação do *Photovoice*.

Para responder ao objetivo 1 recorreu-se à Análise Documental, para responder aos objetivos 2 e 3 recorreu-se ao *Focus Group*, complementando com o *Photovoice* (cf. Tabela 2).

Objetivo 1: Caracterização de programas de mentoria por pares no Ensino Superior português;

Na sequência dos resultados obtidos da Análise Documental apresentam-se os temas (categorias) que decorreram da análise efetuada, a respetiva frequência (número de excertos), e sempre que pertinente, alguns exemplos retirados do *Corpus Documental*. A Tabela 3 integra, para uma visão mais detalhada, alguns dos excertos codificados. Assim sendo, a partir do *Corpus Documental* foram identificadas seis categorias: **Objetivos (73)**; **Funcionamento (44)**; **Papel do mentor (44)**; **Papel do Mentorando (24)**; **Direitos do Mentor (4)**; **Direitos do Mentorando (4)**, dando conta dos eixos estruturantes nos quais os diversos programas de mentoria se apresentam, remetendo para as suas diferentes tipologias em função dos seus objetivos principais, por exemplo, académico, social, de integração, entre outros (Silva & Freire, 2014).

A primeira categoria denominada **Objetivos** remete para os fatores que orientam os Programas de Mentoria de forma a promover o sucesso académico e desenvolvimento de competências sociais e académicas. Assim, um dos principais objetivos dos Programas de Mentoria é a **Integração na Universidade (23)**, considerando fundamental uma vez que a transição para a universidade pode ser desafiante para muitos estudantes, especialmente aqueles que se encontram deslocados de casa. Assim, a literatura aponta que a adaptação dos novos estudantes pode ser determinada pelas características do ambiente da instituição e o que esta oferece para promover a adaptação (Eather et al., 2022; Tinto, 2010). Neste sentido, os Programas de Mentoria tem como objetivo “Promover a inclusão e a adaptação de novos(as) estudantes (...) facilitando a sua

integração acadêmica;”. Outra vertente dos objetivos enquadra-se na promoção da **Socialização (20)** com a *"promoção do desenvolvimento de competências transversais e sociais"*. Esta vertente destaca a importância das competências sociais como fundamentais para a transição para o ES, assim como para o campo profissional. De acordo com o estudo de Gannon & Maher (2020), os programas de mentoria que focam no desenvolvimento dessas competências ajudam os estudantes a construir redes sociais e profissionais, aumentando o sucesso acadêmico e profissional.

Por outro lado, surge o **Apoio ao Estudo (19)**, de forma a *"Contribuir para o desenvolvimento pessoal e acadêmico no sentido de aprimorar habilidades de estudo, gestão de tempo, resolução de problemas e outras competências essenciais que contribuem para o sucesso acadêmico."* De acordo com a literatura, aspetos como o desenvolvimento de competências de estudo e gestão de tempo, são fundamentais na medida em que preparam os alunos para os desafios académicos decorrentes da transição para o ES (Gannon, & Maher, 2020). Por fim, surgem os objetivos orientados para o **Apoio na carreira (11)**, nomeadamente *"Ajudar os estudantes a conhecer as realidades do mundo laboral e opções de carreira, facilitando a reflexão sobre os seus objetivos e percurso profissional, preparando-os melhor para o ingresso no mercado de trabalho;"*. Desta forma, segundo Crisp & Cruz (2021), os mentorandos que recebem orientação sobre a carreira profissional, estão mais bem preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e apresentam maior satisfação nas suas escolhas. De forma a sistematizar, a literatura corrobora também como relevante ao nível dos objetivos destes programas, a integração do novo aluno na IES e o inventivo ao crescimento pessoal e interpessoal como forma de promover o bem-estar de todos os alunos (Simão et al., 2008).

A segunda categoria remete para o **Funcionamento**, que consiste, essencialmente, nos procedimentos estabelecidos para a seleção de mentores e mentorandos, o agendamento de sessões e a duração do programa. Um dos aspetos fundamentais do funcionamento dos Programas de Mentoria é a atribuição de mentores(as) do mesmo curso, sempre que possível. Este procedimento garante que os mentorandos recebam orientação de alguém que tem uma formação semelhante e um entendimento das especificidades académicas e desafios do curso. Como descrito: *"São atribuídos(as) Mentores(as) do mesmo curso, se possível. Após realizado o Match, os(as) Mentores(as) têm um primeiro encontro com o(a) Mentorando(a), para que se conheçam."* Este

primeiro encontro é crucial para estabelecer uma relação de confiança e facilitar a comunicação aberta entre mentor e mentorando. De acordo com Crisp e Cruz (2021), a compatibilidade entre mentor e mentorando é um dos fatores mais importantes para o sucesso da Mentoria, uma vez que facilita uma orientação mais eficaz. A implementação das práticas descritas, conforme sugerido pela literatura, pode melhorar significativamente a experiência dos mentorandos, promovendo o sucesso acadêmico e integração social. Uma estrutura bem definida e flexível, juntamente com uma duração adequada do acompanhamento, são fatores que asseguram que os Programas de Mentoria alcancem os seus objetivos e proporcionem um suporte contínuo e eficaz aos estudantes (Eather et al., 2022).

A terceira categoria remete para o **Papel do Mentorando**, incluído nos regulamentos dos programas. A disposição para valorizar a experiência do mentor, partilhar os desafios e obstáculos, e participar ativamente nas reuniões e atividades organizadas são elementos fundamentais que caracterizam o comportamento ideal do mentorando. A literatura sobre Mentoria enfatiza que a eficácia do processo de mentoria depende significativamente da capacidade do mentorando aprender com o mentor, sendo que este deve estar disponível para outros pontos de vista e a procurar ajuda para ultrapassar desafios (Manual para Mentores [Universidade Católica Portuguesa], 2023). Por outro lado, a categoria **Papel do Mentor**, enfatiza a responsabilidade do mentor de orientar, apoiar e inspirar os mentorandos, ajudando-os a desenvolver competências e alcançar os seus objetivos. Neste sentido, a literatura aponta para o Papel do Mentor como fundamental para o sucesso do programa. Inclui saber ouvir e partilhar as suas perspetivas, ajudar os mentorandos em desafios, orientá-los, assim como, ajudá-los a conquistar os seus objetivos (Manual para Mentores [Universidade Católica Portuguesa], 2023).

Os Programas de Mentoria são estruturados de forma a assegurar que os Mentores e Mentorandos tenham os direitos necessários para desempenhar suas funções de forma bem-sucedida. A provisão desses direitos é fundamental para garantir que ambos recebam o suporte adequado, participam ativamente nas atividades do programa. Um dos **Direitos do Mentor** é o *"permanente apoio da XX, da respetiva XX e da equipa de coordenação docente, no seu papel de mentor."* Este apoio contínuo é importante para garantir que os mentores tenham os recursos e assistência necessários para enfrentar os desafios e realizar as suas funções eficazmente. A literatura sugere que o suporte institucional é essencial

para o sucesso dos programas de mentoria, pois proporciona um ambiente estruturado onde os mentores podem procurar e orientação quando necessário (Eby et al., 2013). Por outro lado, os **Direitos do Mentorando** são essenciais para criar um ambiente propício ao desenvolvimento acadêmico e pessoal dos estudantes. Um direito crucial dos mentorandos é a *"boa recepção e integração acadêmica realizada por um/a mentor/a."* Este aspeto é fundamental para ajudar os novos estudantes a adaptarem-se ao ambiente da IES. A literatura destaca que a integração inicial eficaz é importante para a adaptação e sucesso acadêmico dos estudantes, reduzindo o risco de abandono promovendo um sentimento de pertença (Tinto, 1975).

Tabela 3 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Caracterização dos Programas de Mentoria (Corpus Documental)

1º Geração de categoria	2º geração de categoria	Frequência	Excertos
Objetivos	Apoio ao estudo	19	<i>“Promover o sucesso acadêmico dos seus membros;”</i>
			<i>“Contribuir para o desenvolvimento pessoal e acadêmico no sentido de aprimorar habilidades de estudo, gestão de tempo, resolução de problemas e outras competências essenciais que contribuem para o sucesso acadêmico;”</i>
			<i>“Consolidar conhecimentos e competências no âmbito das áreas científicas, afinal a melhor forma de aprender é ensinar!”</i>

		<p><i>“Com este programa pretende-se que os estudantes da XXX identifiquem e desenvolvam competências transversais associadas a percursos profissionais relevantes;”</i></p> <p><i>“Ajudar os estudantes a conhecer as realidades do mundo laboral e opções de carreira, facilitando a reflexão sobre os seus objetivos e percurso profissional, preparando-os melhor para o ingresso no mercado de trabalho;”</i></p> <p><i>“Desenvolver as competências dos estudantes, valorizando-os pessoal e profissionalmente através de uma experiência complementar à formação académica;”</i></p> <p><i>“Fomentar a construção de “espaços” individuais de liberdade e autonomia, de autoconfiança e iniciativa, promovendo dinâmicas de convívio e de intercâmbio intercultural no quotidiano estudantil;”</i></p>
Apoio na carreira	11	
Socialização	20	<p><i>“Fortalecimento de competências transversais, tais como: relações interpessoais entre pares, promoção do sentido de cooperação e solidariedade e liderança;”</i></p> <p><i>“A promoção do desenvolvimento de competências transversais e sociais.”</i></p>

		<i>“Promover a inclusão e a adaptação de novos (as) estudantes facilitando a sua integração acadêmica;”</i>
		<i>“Estabelecer suporte de apoio a estudantes oriundos(as) de outras regiões ao nível nacional e internacional, através de informações sobre a Universidade, a cidade, a cultura local, bem como auxílio prático para questões burocráticas e logísticas.”</i>
		<i>“Benefícios acadêmicos, sociais e emocionais (e.g. aconselhamento acerca da gestão de tempo, técnicas de estudo, informações acerca do funcionamento da XXX, autoconfiança, entre outros);”</i>
		<i>“São atribuídos(as) Mentores(as) do mesmo curso, se possível. Após realizado o Match os(as) Mentores(as) têm um primeiro encontro com o(a) Mentorando(a), para que se conheçam.”</i>
Funcionamento	44	<i>“Agendamento de sessão presencial física ou online com disponibilização de material de apoio.”</i>
		<i>“O acompanhamento prestado tem uma duração mínima de um semestre.”</i>

Papel do Mentorando

24

“Valorizar a experiência dos(as) Mentores(as) e querer aprender com eles(as);”

“Estar disposto(a) a partilhar desafios e obstáculos e procurar ajuda para ultrapassá-los;”

“Mostrar abertura aos convites do(a) Mentor(a) para reuniões ou atividades organizadas pela Mentoria;”

“Ajudar as futuras gerações a ter maior sucesso na sua vida profissional e pessoal.”

Papel do Mentor

57

“Fornecer um feedback construtivo, não afetando a confiança do(a) Mentorando(a) (“Não tens o que é preciso” v.s. “Vamos trabalhar juntos(as) nisso”);

“Identificação das necessidades do(a) Mentorando(a);”

Direitos do Mentorando	4	<p><i>“Boa recepção e integração acadêmica realizada por um/a mentor/a;”</i></p> <p><i>“Apoio institucional, no seu papel de mentorando, por parte, da Faculdade a que pertence, da equipa de coordenação docente e de mentores;”</i></p> <p><i>“Participar nas atividades organizadas no âmbito da Mentoria da respetiva XX e da XX;”</i></p> <p><i>“Permanente apoio da XX, da respetiva XX e da equipa de coordenação docente, no seu papel de mentor;”</i></p>
Direitos do Mentor	4	<p><i>“Participar em todas as atividades organizadas no âmbito da mentoria da respetiva XX e da XX;”</i></p> <p><i>“Inscrição no Suplemento ao Diploma da participação na Mentoria, desde que preenchidos os requisitos necessários ao reconhecimento da atividade como mentor.”</i></p>

Objetivo 2: Caracterização das experiências em programas de mentoria por pares, sobe a perspectiva dos mentores;

Na sequência dos resultados obtidos do *Focus Group* apresentam-se os temas (categorias) que decorreram da análise efetuada, a respetiva frequência (número de excertos), e sempre que pertinente, alguns exemplos retirados do discurso dos participantes. A Tabela 4 integra, para uma visão mais detalhada, alguns dos excertos codificados.

No âmbito da caraterização das experiências em programas de mentoria, a partir da perspectiva dos mentores, foram identificadas seis categorias: **Online (6)**; **Presencial (3)**; **Valorização da Experiência (12)**; **Interação Social (7)**; **Atividades de Acolhimento (13)** e **Apoio/Explicações (8)**, conforme se pode verificar na Tabela 3.

A primeira categoria denominada por **Online** remete para as práticas de mentoria realizadas através do *WhatsApp* no sentido de manter a comunicação, assim como planear encontros de forma presencial. Foi possível verificar que, comparativamente à segunda categoria denominada por **Presencial**, a comunicação através do Online é mais evidente dada a frequência com que foi referida. Assim, a literatura aponta que a utilização de plataformas online nos programas de mentoria tem demonstrado ser uma importante forma de melhorar a comunicação e promover a colaboração dos participantes, e consequentemente contribuir para o sucesso desses programas (O'Dowd et al., 2020).

A terceira categoria, denominada por **Valorização da Experiência**, consiste no significado atribuído à experiência de participação no programa “*Eu caracterizo a minha experiência como sendo muito positiva.*” Perspetiva esta suportada pelo envolvimento em atividades da mentoria e relações positivas entre mentores e mentorandos. Tal como corroborado por Silva & Freire (2014), a relação entre mentor e mentorando parece contribuir para uma experiência emocional adaptativa e saudável, estando também associada ao desenvolvimento de competências interpessoais. Tal como apontado por um mentor “*a experiência foi bastante positiva e envolvem-se muito, desde o início até agora que estão muito envolvidos no processo.*”, também o estabelecimento de relações de qualidade entre o mentor e mentorando parece favorecer a participação em atividades de mentoria (DuBois et al., 2011; Silva & Freire, 2014), contribuindo para o

desenvolvimento através da exposição a novas oportunidades de aprendizagem (Rhodes, 2002).

A quarta categoria, a **Interação Social**, remete para os momentos de interação social proporcionados pelo programa de mentoria, reconhecendo o fator social como muito importante para o seu funcionamento, assim como ao nível da interação social (*“convidei para irem, por exemplo, a uma missão que nós fizemos uma semana a fazer voluntariado, fora da universidade e fora da cidade.”*). Estes resultados são consistentes com a investigação de Freire (2012), em que os mentores identificam ganhos significativos decorrente da participação em programas de Mentoria, nomeadamente ao nível do envolvimento social, considerando a interação social uma forma de aprendizagem e uma forma de melhoramento de práticas pró-sociais.

A quinta categoria, **Atividades de Acolhimento**, diz respeito às atividades desenvolvidas de forma a integrar os mentorandos no programa de Mentoria. Desta forma foram mencionadas atividades como: jantares; atividades de integração em grupo; apresentação do programa através das redes sociais assim como na universidade; conferências ao longo do semestre, entre outras atividades (*“Tenho sempre em consideração tentar envolver os meus mentorando em atividades (...), traz imensos benefícios complementares para a formação académica deles, como formações ou até mesmo experiências, por exemplo, de voluntariado.”*). Neste sentido, a literatura aponta para a importância da implementação de várias iniciativas com o objetivo a integração dos novos alunos, como por exemplo a organização de *workshops*, que contribuem significativamente para fornecer aos alunos conhecimentos, estratégias e competências que lhes permitem enfrentar as exigências académicas e sociais (Soares et al., 2015).

Relativamente à sexta categoria, o **Apoio ao Estudo/Explicações**, remete para um tipo de Mentoria voltada para o apoio ao nível do desenvolvimento de competências académicas, nomeadamente no que diz respeito à adaptação ao curso e disciplinas associadas. Assim, dada a frequência da categoria do Apoio ao Estudo (8), é possível verificar que, em comparação com a interação social (7), parece haver um equilíbrio na distribuição das atividades. Desta forma, parece ser uma vantagem, uma vez que, assim como defendido por Silva & Freire (2014), o sucesso académico está associado à interação social, demonstrando que os alunos, quanto mais integrados socialmente no contexto universitário, melhor o seu desempenho académico.

Tabela 4 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Caracterização dos Programas de Mentoria (Focus Group)

1º Geração de categoria	Frequência	Excertos
Online	6	<i>“Mantemos uma comunicação aberta e o meio que nós utilizamos também é muito por via WhatsApp.”</i>
		<i>“Para além disso, pelo menos todos os mentores do programa também têm um pequeno grupo de mentoria, por isso a nossa comunicação realiza-se mais no WhatsApp.”</i>
Presencial	3	<i>“Funcionamos à base de grupos de trabalho WhatsApp, com uma inscrição prévia através do volume de um Google Forms até uma determinada data a partir da qual não aceitamos mais inscrições.”</i>
		<i>“E também encontrava-me com ela presencialmente para falarmos sobre o que ela quisesse, fora de coisas académicas ou até dentro.”</i>
		<i>“Tentamos uma vez por mês, marcar um café até para fazer um pouco o ponto de situação.”</i>
		<i>“Acho também um fator que ajuda é pronto a nossa abertura, no sentido de como eles conseguem interagir não só pelo telefone, mas também em pessoa.”</i>

Valorização da Experiência

12

“Eu caracterizo a minha experiência como sendo muito positiva.”

“Já fui mentor o ano passado e a minha mentoranda ainda decidiu continuar comigo, que é algo que acho positivo para este ano”

“Pronto, com os 2 psicologia a experiência foi bastante positiva e envolvem-se muito, desde o início até agora que estão muito envolvidos no processo.”

“Por isso, eu acho mesmo que esses fatores, o fator social, que é muito, muito importante para a mentoria na XXX funcionar.”

Interação Social

7

“Claro que nós ao longo do semestre vamos conhecendo os nossos mentorandos, e nesse sentido, há uma componente social até porque muitos de nós acabam por acompanhar a licenciatura deles, porque somos mentores em várias cadeiras que estão dispersas ao longo dos diferentes anos.”

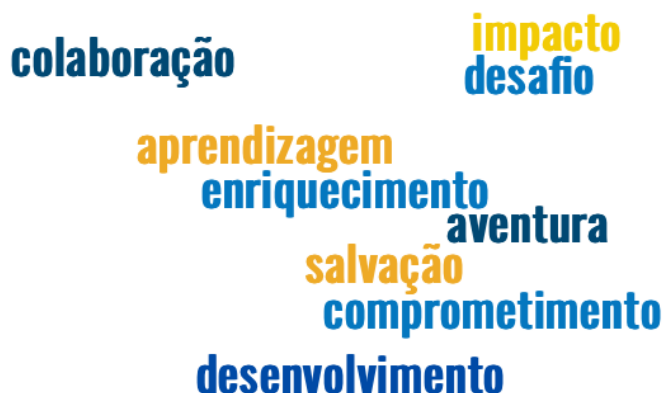
“Como os convidei para irem, por exemplo, a uma missão que nós fizemos uma semana a fazer voluntariado, fora da universidade e fora da cidade.”

		<i>“Neste momento, como a nossa mentoria começou um pouco tarde, nós começamos em Novembro, já íamos a meio do primeiro semestre, a única atividade que conseguimos fazer foi um jantar, no qual a maioria dos mentorandos de psicologia aderiu.”</i>
Atividades de Acolhimento	13	<p><i>“Para além disso, no nosso programa, apesar de nós fazermos a mentoria por pares, em psicologia, sendo que é o curso em que temos mais aderência, nós também fazemos atividades de integração em grupo.”</i></p> <p><i>“Depois também temos outro tipo de atividades agora a envolver, por exemplo, a questão de fazermos conferências ao longo do Semestre.”</i></p> <p><i>“É uma espécie de explicações que nós damos.”</i></p> <p><i>“Somos mais explicadores, sem obviamente nos querermos sobrepor aos professores, mas é uma mentoria mais direcionada, ou seja, temos uma espécie de uma turma para cada mentor e explicamos uma disciplina em concreto.”</i></p> <p><i>“E, portanto, funciona assim, nós fazemos sessões semanais ou mensais, por isso fica ao critério de cada de cada Mentor, onde explicamos a matéria, a tiramos dúvidas, resolvemos casos, portanto, é uma mentoria mais de explicação.”</i></p>
Apoio ao Estudo/ Explicações	8	

De forma a sintetizar a experiência no programa de mentoria, foi pedido aos mentores que a descrevessem através de uma única palavra. Assim sendo, surgiram as seguintes palavras: colaboração; aprendizagem; impacto; desafio; enriquecimento; aventura; salvação; comprometimento e desenvolvimento.

Quanto à nuvem de palavras (Figura 1), é possível destacar que cada palavra indica uma visão acerca dos múltiplos aspetos dos programas de mentoria, sublinhando o seu valor, desafios e o impacto no crescimento e desenvolvimento dos Mentores e dos Mentorandos. A **colaboração** mostra-se um aspeto central para a mentoria, nomeadamente na troca de ideias e experiências entre o mentor e mentorando, originando assim um ambiente de aprendizagem mútua. Ensher e Murphy (2011) destacam que a colaboração facilita o desenvolvimento de uma relação de confiança e apoio, essencial para o sucesso da mentoria. A **aprendizagem** é uma componente fundamental dos programas de mentoria. Eather e colaboradores (2022) defendem que a mentoria promove a aprendizagem contínua para os participantes dos programas de mentoria, promovendo o crescimento pessoal e profissional. O **impacto** da mentoria é significativo e influencia positivamente a transição para o ES a vários níveis. Assim como defendido por Gunn e colaboradores (2017), tem impacto ao nível da autoconfiança dos mentorandos, a nível académico e nas relações interpessoais entre o mentor e mentorando. Neste sentido, também os **desafios** são inevitáveis no processo de mentoria e essenciais para o desenvolvimento dos participantes. Allen e Eby (2010) defendem que a forma como os desafios são enfrentados pode fortalecer a relação entre Mentor-Mentorando, promovendo a resiliência e competências de resolução de problemas. O **Enriquecimento** e **Aventura** obtidos através da Mentoria é amplamente reconhecido, proporcionando aos participantes novas perspetivas, competências e conhecimento, resultando num desenvolvimento pessoal e profissional mais significativo (Eather et al., 2022). A palavra **salvação e comprometimento** sugerem o papel do Mentor em momentos decisivos. Johnson (2016) defende que a mentoria pode fornecer apoio crucial e orientação durante os desafios pessoais dos mentorandos, de forma a ajudá-los a ultrapassar obstáculos e a enfrentarem com confiança. Por fim, o **desenvolvimento** parece indicar um objetivo central do programa, nomeadamente o psicossocial, académico e de competências (Casanova, 2018).

Figura 1 - Nuvem de Palavras – *Focus Group*



No âmbito da caracterização de programas de mentoria por pares, sobe a perspectiva dos mentores, foram ainda referidos os principais fatores facilitadores e obstáculos.

Enquanto facilitadores ao programa de Mentoria foram identificadas três categorias (Tabela 5):

A **Comunicação Aberta (9)**, valorizando a importância da comunicação entre mentor e mentorando para o bom funcionamento do programa de Mentoria. Desta forma permite a aproximação dos participantes, através do uso de plataforma digitais como o *WhatsApp*. Conforme um dos participantes afirmou: *“Usamos, por exemplo, na nossa mentoria, usamos muito o WhatsApp para comunicar uns com os outros, por isso era uma comunicação muito aberta, muito social.”*, destaca como a escolha da utilização de uma plataforma digital pode promover a interação mais fluida entre mentores e mentorandos. Além disso, a criação de grupos dentro do *WhatsApp* parece ser uma estratégia eficaz para reforçar a comunicação aberta. Um exemplo prático mencionado é: *“Criei um grupo no WhatsApp com eles os dois, porque eles eram amigos. Considero que essa medida foi muito facilitadora de comunicação, porque ao serem amigos, um vai dando dúvida do outro, e assim já está a ajudar o amigo, então muitas das vezes isso torna-se muito facilitador para conseguir comunicar com os dois.”* A formação de grupos com base em laços pré-existentes, como a amizade, pode aumentar o nível de conforto e confiança entre os participantes. Isso não só facilita a troca de informações e a resolução de dúvidas, mas também promove um ambiente de apoio mútuo e colaboração,

fundamental para o desenvolvimento pessoal e acadêmico dos mentorandos (Gafni, Lachter, & Ruland, 2018).

A **Proatividade dos Mentores (7)**, destacando que a abertura e apoio dos mentores às atividades parece facilitar a motivação e sucesso acadêmico dos mentorandos *“Tento sempre envolvê-los noutras atividades que estejam a ser desenvolvidas na universidade para que também possam ter outro tipo de formação complementar.”*. Segundo a literatura, parece ir de encontro aquilo que é o papel do mentor nos programas de mentoria, nomeadamente na transmissão de conhecimentos, competências e experiências (George & Mampilly, 2012). Desta forma, este fator contribui para o programa de mentoria, na medida em que o empenho dos mentores demonstra benefícios para o mesmo, nomeadamente, na integração dos alunos mais novos, uma vez que carecem de confiança na transição para o ES (Gunn et al., 2017).

A **Disponibilidade (4)**, adotada pelos mentores de forma a responder às necessidades dos mentorandos. Uma das formas mais evidentes de demonstrar essa disponibilidade é por exemplo através da criação de regulamentos que garantam a clareza nas expectativas e responsabilidades dos participantes. Tal como um mentor comentou: *“(…) criámos um regulamento, para deixar bem claros deveres dos mentores e dos mentorandos, e pronto, mostrámo-nos disponíveis para esclarecer dúvidas aos mentorandos relativamente a esse regulamento (...)”*, ao estabelecer regras claras e oferecer disponibilidade para esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas, os mentores demonstram um compromisso ativo em apoiar os mentorandos. Isso ajuda a construir uma estrutura sólida e transparente dentro do programa de mentoria, onde todas as partes sabem o que esperar e como proceder. Adicionalmente, a flexibilidade dos mentores para atender tanto às necessidades académicas como as sociais é um fator que facilita o sucesso do programa. Tal como um mentor referiu: *“Por isso, se é mais para o académico, é para o académico, se a pessoa está mais aberta para a parte também social, estou completamente disponível, e já tive essas duas experiências.”* O comentário parece sublinhar a importância de os mentores estarem preparado para lidar com uma variedade de questões que os mentorandos possam enfrentar. Seja na orientação académica ou apoio em questões mais sociais, a capacidade de adaptar-se às necessidades individuais dos mentorandos é uma característica essencial para o sucesso do programa de mentoria (Manual para Mentores [Universidade Católica Portuguesa], 2023).

No que aos Obstáculos do Programa de Mentoria diz respeito destacam-se três categorias (Tabela 6):

O **Desinteresse dos mentorandos (8)**, é um dos principais obstáculos em programas de mentoria, o que parece afetar a eficácia dos mesmos. A falta de interação, pode manifestar-se de várias formas, como a desistência, o que compromete os objetivos do programa, nomeadamente de desenvolvimento pessoal e académico a que a mentoria se propõe a promover. Tal como um dos mentores afirmou: *"Nós, enquanto mentoria, decidimos também acompanhar essa inscrição e deparamo-nos com a dificuldade de que os alunos também desistiram, digamos que não procuraram a mentoria."*, é possível perceber a falta de procura e continuidade por parte dos mentorandos que pode estar relacionada com a baixa compreensão acerca dos benefícios da mentoria. A literatura destaca que a falta de compreensão sobre o papel da mentoria pode ser um fator significativo para a desistência dos mentorandos. Assim como num estudo desenvolvido por Jones e colaboradores (2019), destaca que os mentorandos não têm conhecimento sobre o programa de mentoria o que leva a uma participação superficial apenas para questões pontuais, como pedir resumos de aulas. Assim sendo, um mentor reformula a ideia ao mencionar: *"Muitos mentorandos não sabem bem o que é ser mentor e o que é a mentoria, e então, não no meu caso, mas no caso de outros colegas, acabam por procurar um mentor assim para questões mais pontuais, por exemplo, pedir resumos, ou seja, não estão propriamente envolvidos no processo de mentoria, e esse é o maior entrave que nós acabamos por ter."*

As **Caraterísticas pessoais (4)**, dos mentorandos, como timidez, medo de incomodar e introversão, são frequentemente obstáculos significativos para a eficácia dos programas de mentoria. Assim, podem dificultar a interação e a comunicação aberta entre mentorandos e mentores. Um dos participantes do programa destacou: *"Um fator também é um bocado as pessoas que estão a entrar na faculdade, têm um bocado de vergonha, têm medo de estar a dizer alguma coisa que não deviam estar a dizer, o estar a chatear muito, que é uma coisa que eles dizem, 'não queria estar a chatear'."* Este comentário revela que muitos estudantes, sentem-se inseguros e temem incomodar os mentores com as suas dúvidas e preocupações. Esse fator pode levar à falta de comunicação, impedindo os mentorandos de se envolverem mais no programa. De forma a mitigar este obstáculo, a inclusão de estratégias que incentivem a participação ativa dos mentorandos,

facilitariam a implementação de um programa mais eficaz. Segundo Dobie, Smith & Robins (2022), promover um ambiente acolhedor e de apoio, onde os mentorandos se sintam confortáveis para expressar suas dúvidas e preocupações, pode ajudar a reduzir a timidez e o medo de incomodar.

O **Número de mentorandos (1)**, é um dos desafios enfrentados nos programas de mentoria. Este obstáculo parece comprometer a eficácia do programa prejudicando a qualidade e suporte oferecido pelos mentores. Assim sendo, o elevado número de mentorando pode levar a dificuldades de logística, afetando a capacidade dos mentores em oferecer um acompanhamento eficiente. Um dos participantes do programa afirmou: *"Isso já foi obviamente discutido porque seria interessante, mas como nós temos um número demasiado elevado para comportar qualquer espaço acabou por se prescindir desse tipo de ideias."* Este comentário ilustra como a elevada quantidade de mentorandos pode inviabilizar a implementação de estratégias e iniciativas que poderiam melhorar a interação e a qualidade do programa de mentoria. A limitação de espaço físico ou de recursos adequados para acomodar todos os mentorandos pode forçar os mentores a desistir de ideias potencialmente benéficas. A literatura acerca do programa de mentoria reforça a importância da relação entre mentor e mentorando como significativa para a eficácia do suporte oferecido. Segundo Nesheim e colaboradores (2022), a eficácia dos programas de mentoria está diretamente ligada à qualidade das interações entre mentores e mentorandos, o que é dificultado quando o mentor é responsável por um grande número de estudantes.

Tabela 5 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Facilitadores do Programa de Mentoria

1º Geração de Categoria	Frequência	Excertos
Proatividade dos Mentores	7	<p><i>“Esta abertura que nós mostramos logo no início que qualquer um se pode juntar a qualquer momento. Acho que contribui muito para o funcionamento da mentoria nesse sentido.”</i></p> <p><i>“Por isso nós temos muito esta dinâmica, estamos aqui para eles e acho que esse fator mostra-se muito importante também e eles reconhecem a importância da mentoria, de terem alguém mais velho ali que podem ir ter com eles e falar do que é que seja.”</i></p> <p><i>“Tento sempre envolvê-los noutras atividades que estejam a ser desenvolvidas na universidade para que também possam ter outro tipo de formação complementar.”</i></p> <p><i>“Usamos, por exemplo, na nossa mentoria, usamos muito o WhatsApp para comunicar uns com os outros, por isso era uma comunicação muito aberta, muito social.”</i></p>
Comunicação Aberta	9	<p><i>“Criei um grupo no WhatsApp com eles os 2, porque eles eram amigos. Considero que essa medida foi muito facilitadora de comunicação, porque ao serem amigos, um vai dando dúvida do 12 outro, e assim já está a ajudar o amigo, então muitas das vezes isso torna-se muito facilitador para conseguir comunicar com os dois.”</i></p>

Disponibilidade

4

“Um fator que facilita a ligação entre mentor e mentorando, eu acho que é nós no início do ano irmos às turmas a apresentar o projeto e tirar as dúvidas das pessoas do primeiro ano ou do segundo que tenham”

“Eu tenho estado muito mais atento ao WhatsApp, muito mais disponível para qualquer necessidade.”

“Então nós, para tentar colmatar esta dificuldade, criámos um regulamento, para deixar bem claros deveres dos mentores e dos mentorandos, e pronto, mostrámo-nos disponíveis para esclarecer dúvidas aos mentorandos relativamente a esse regulamento, no sentido de tentar combater esta dificuldade.”

“Por isso, se é mais para o académico, é para o académico, se a pessoa está mais aberta para a parte também social, estou completamente disponível, e já tive essas duas experiências.”

Tabela 6 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Obstáculos do Programa de Mentoria

1º Geração de Categoria	Frequência	Excertos
Número de Mentorandos	1	<p><i>“Isso já foi obviamente discutida porque seria interessante, mas como nós temos um número demasiado elevado para comportar qualquer espaço acabou por se prescindir desse tipo de ideias.”</i></p> <p><i>“Muitos mentorandos não sabem bem o que é ser mentor e o que é a mentoria, e então, não no meu caso, mas no caso de outros colegas, acabam por procurar um mentor assim para questões mais pontuais, por exemplo, pedir resumos, ou seja, não estão propriamente envolvidos no processo de mentoria, e esse é o maior entrave que nós acabamos por ter.”</i></p>
Desinteresse dos Mentorandos	8	<p><i>“Nós, enquanto mentoria, decidimos também acompanhar essa inscrição e deparamo-nos com a dificuldade de que os alunos também desistiram, digamos que não procuraram a mentoria.”</i></p> <p><i>“Eu, por exemplo, enquanto mentora senti essa experiência, particularmente no semestre passado, abrimos mentoria para uma cadeira que eu leciono e eu tive um total de 8 inscritos creio e nenhum deles, desculpando o termo, deu sinais de vida.”</i></p>

Caraterísticas Pessoais

4

“Um fator também é um bocado as pessoas que estão a entrar na faculdade, têm um bocado de vergonha, têm medo de estar a dizer alguma coisa que não deviam estar a dizer, o estar a chatear muito, que é uma coisa que eles dizem, “não queria estar a chatear””

“Acho mesmo que é pronto, algumas vezes as pessoas podem ter aquele medo de ir ter connosco, porque são mais fechadas.”

“Acho que esse é o maior problema, é mesmo este sentimento que as pessoas têm de não querer chatear, especialmente os mais velhos pensam que já tem muita coisa, não querem lidar com isto, mas é mesmo só lembrar que é o que é suposto estar a acontecer.”

Objetivo 3: Analisar as percepções dos mentores quando aos efeitos da participação no programa de mentoria ao nível pessoal, interpessoal, carreira, estudo e institucional, no contexto de Ensino Superior;

Para analisar os efeitos percebidos dos Programas de Mentoria, considerou-se a perspectiva dos próprios, tendo em conta os impactos ao nível pessoal, interpessoal, carreira, estudo e institucional, assim como defendido por Almeida & Soares (2004) como as cinco grandes áreas da adaptação académica dos estudantes (Tabela 7). Importa salientar que outros aspetos foram mencionados dando origem a novas categorias.

Assim, as principais categorias foram: **Pessoal/competências (12); Estudo/Apoio Académico (6); Curso/Carreira (6); Interpessoal (3); Adaptação à instituição (0).**

Os programas de mentoria não promovem apenas a troca de conhecimento académico, mas também desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de **Competências Pessoais** essenciais, como a **Gestão de tempo (2)** incluindo a capacidade de equilibrar múltiplas responsabilidades. Como uma mentora mencionou: *“O que eu posso realçar neste momento, é sem dúvida, a gestão de tempo, porque estou envolvida em demasiadas atividades.”* Esta observação sublinha a necessidade de organizar e priorizar tarefas de forma eficaz, uma competência que é frequentemente desenvolvida através do envolvimento em Programas de Mentoria. A literatura sobre mentoria confirma que a participação em tais programas pode levar a uma melhor gestão do tempo, na medida em os mentores precisam de lidar simultaneamente com as suas responsabilidades académicas e com as exigências do papel de mentor, nomeadamente o apoio aos mentorandos (Nuis, et al., 2023). Os resultados indicam que ser mentor proporciona também o desenvolvimento de competências a nível do **Apoio Psicológico (4)**, nomeadamente no desenvolvimento de competências emocionais e na gestão de expectativas, na ajuda ao mentorando a contruir autoconfiança. Um dos principais impactos reportados pelos mentores é a capacidade de ajudar os mentorandos a reconhecerem o seu valor: *“Sem dúvida isso, e eu acho que ajudar é a outra competência que eu desenvolvi, que foi ajudar os outros a verem o seu valor, no sentido em que muitas vezes os mentorandos duvidam um bocado das suas competências e ajudá-los a encontrarem esse caminho.”* Assim sendo, a literatura aponta que o apoio psicológico é percecionado pelos mentores como sendo mais importante do que apoio académico,

considerado também uma tarefa exigente tendo em conta o papel do mentor (Gunn et al., 2017). Tal como mencionado (*“Esta gestão de expectativas, principalmente ao nível da pressão que eles sentem, também tem sido uma competência desenvolvida e que nunca tinha feito isso antes.”*), parece ser justificado pelo facto de o conhecimento académico ser mais acessível do que as ferramentas de apoio psicológico, considerada uma prática pouco comum (Gunn et al., 2017). Surge também a **Comunicação (3)** como uma competência desenvolvida pelos mentores ao longo do programa. Os desafios de comunicação enfrentados ao interagir com os novos alunos são uma oportunidade de desenvolvimento desta competência. Conforme mencionado: *“Acho que é muito enriquecedor e também a parte depois de podermos implementar na comunicação quando estamos com eles e quando tentamos ajudá-los.”*, permite que os mentores apliquem e desenvolvam a forma como comunicam num ambiente seguro, o que parece impactar o percurso académico e profissional. Ainda no âmbito do impacto Pessoal/Competências, foi mencionada a capacidade de **Organização (2)**, tal como mencionado: *“Para além disso, sendo uma das representantes do programa, diria também algumas competências, mais de organização, porque trato de muitas questões logísticas do programa, quer ao nível de organização de reuniões de mentores, quer ao nível de reuniões com a coordenação, (...)”* Este excerto sublinha como a responsabilidade de organizar reuniões e lidar com questões de logística contribui para o desenvolvimento de competências de planeamento e coordenação. Além disto, a organização de atividades e a preparação de materiais são fundamentais para o sucesso do programa de mentoria. Outro mentor apontou: *“Ao encaminhar o grupo de mentoria, o nosso pequeno grupo com os nossos mentorandos, acho que conseguimos trabalhar as nossas capacidades de organização, de preparação, mesmo de materiais para eles.”* Este aspeto permite aos mentores desenvolver e aprimorar as suas competências de planeamento e gestão de recursos, competências estas que são transferíveis para muitos contextos profissionais e académicos (Nuis, et al., 2023). A **Liderança (1)** é outra competência mencionada pelos mentores desenvolvida através dos Programas de Mentoria. Conforme um dos mentores mencionou: *“Somos nós, representantes do programa, que articulamos tudo, portanto, aqui algumas competências, diria de organização e liderança.”* Assumir um papel de liderança no Programa de Mentoria implica a responsabilidade de orientar e apoiar os mentorandos, coordenar atividades e

assegurar que os objetivos do programa são atingidos. A literatura sobre mentoria ressalta que assumir responsabilidades em contextos de mentoria ajuda a desenvolver competências de liderança, incluindo a capacidade de inspirar e motivar o mentorando (Nuis, et al., 2023).

Os programas de mentoria parecem ter um impacto significativo tanto nos mentorandos como nos mentores, especialmente no **Estudo/Apoio acadêmico**, pelo menos na perspectiva dos mentores. Através de diversas interações e atividades de mentoria, os mentores afirmam que ambos (mentores e mentorandos) conseguem consolidar e aprofundar os seus conhecimentos acadêmicos, resultando em benefícios mútuos. O processo de Mentoria contribui para a consolidação do conhecimento tanto para os mentorandos como dos mentores. Tal como destacado: *“E acho que também, para além de ser um ganho para os mentorandos, para nós acaba por ser da mesma forma, (...) acabamos por consolidar outras aprendizagens que já fizemos.”* Este ponto sublinha que, ao ensinar, os mentores reforçam os seus próprios conhecimentos, uma prática confirmada pela literatura. Segundo um estudo de Koh e colaboradores (2018), o ato de ensinar promove um processo de reconstrução do conhecimento, onde o mentor revê conceitos previamente aprendidos e consolida-os através da sua explicação. Por outro lado, contrariamente ao estudo desenvolvido por Gunn (2017), o apoio acadêmico não foi identificado como um desafio pelos mentores entrevistados.

Relativamente à categoria **Curso/Carreira**, um dos principais impactos do programa de mentoria nos mentores é a redução do medo e a ampliação do conhecimento. Como mencionado: *“Portanto foi bom para mim nesse sentido, porque perdi esse medo e porque aprendi muito. Muitas questões que nunca sequer me tinham ocorrido, fui pesquisar e pronto aprendi.”* Este relato destaca como a mentoria pode servir como um impulsionador de novas competências, proporcionando um ambiente seguro para a aprendizagem. Estudos recentes corroboram esta visão, indicando que a mentoria pode significativamente melhorar a autoconfiança e incentivar a procura ativa pelo conhecimento (Crisp & Cruz, 2021).

O impacto ao nível **Interpessoal** revela-se no desenvolvimento significativo das competências interpessoais, tanto nos mentores como nos mentorandos. Estas interações promovem a troca de conhecimentos e facilitam o crescimento pessoal e social dos participantes. Primeiramente, o desenvolvimento de laços pessoais é um aspeto

fundamental da Mentoria. Conforme um dos mentores mencionou: *“Criei uma relação pessoal também com os mentorandos muito boa e, portanto, o meu feedback, enquanto mentora, tem sido muito positivo.”*, reforça a confiança e comunicação entre mentor e mentorando, facilitando um ambiente de aprendizagem mais aberto e colaborativo. De acordo com Crisp e Cruz (2021), as relações de mentoria que incorporam elementos de apoio emocional e pessoal tendem a ser mais eficazes e satisfatórias para ambos os lados, contribuindo para uma experiência de mentoria mais enriquecedora. Além disso, ao nível dos principais benefícios e impactos da mentoria, a perspectiva dos mentores indica que a partilha de experiências com os mentorandos representam-se como significativas em programas de mentoria (Gunn et al., 2017).

Contrariamente ao expectável os mentores não mencionaram a **Adaptação à Instituição** como um impacto dos Programas de Mentoria, eventualmente por se posicionarem os efeitos que percebem em si próprios e não dos efeitos antecipados para os mentorandos. Assim sendo, pode ser justificado pela presença de diferentes prioridades dos mentorandos não incluindo a questões relativas à adaptação à instituição. Isto é, se os mentorandos expressam mais preocupações relacionadas, por exemplo, ao desempenho académico, os mentores tendem a direcionar a mentoria para essa área, negligenciando aspetos relativos à adaptação institucional. Neste sentido, importaria, à semelhança de outros estudos, considerar, para o mesmo objeto de estudo, a perspectiva não só de Mentores como de Mentorandos.

Tabela 7 - Tabela do Sistema Geral de Categorias – Impactos da mentoria

1º Geração de categoria	2º geração de categoria	Frequência	Excertos
Adaptação à Instituição		0	
			<i>“E acho que também, para além de ser um ganho para os mentorandos, para o nós acaba por ser da mesma forma, (...), acabamos por consolidar outras aprendizagens que já fizemos.”</i>
Estudo /Apoio Académico		6	<i>“As matérias, simplificaram muito mais consolidadas, porque dizem que uma das grandes formas de aprender é explicando, e eu acho que é exatamente isso e aconteceu comigo.”</i> <i>“Uma delas é o facto de, principalmente ao nível do apoio académico, ao explicar determinadas dúvidas, aos mentorandos acabo por conseguir adquirir a capacidade de simplificar matérias que eram mais complexas.”</i>

Curso /Carreira

6

“Portanto foi bom para mim nesse sentido, porque perdi esse medo e porque aprendi muito. Muitas questões que nunca sequer me tinham ocorrido, fui pesquisar e pronto aprendi”

“No domínio da transmissão do conhecimento para os outros, mas obviamente que eu fico a beneficiar com isso, pois eu consigo, no fundo, ter mecanismos de absorção do próprio conhecimento que tenho de adquirir para outras cadeiras, ao ter aqui uma estrutura mental de desconstruir muito as ideias subjacentes ali na matéria que tenho de explicar aos outros.”

“Já fiz as cadeiras, há imenso tempo e acabo por rever matéria que até mesmo agora, para a fase do mestrado da tese, é fundamental, principalmente ao nível da investigação.”

				<i>“Criei uma relação pessoal também com os mentorandos muito boa e, portanto, o meu feedback, enquanto mentora, tem sido muito positivo.”</i>
				<i>“Queria também realçar o que nós podemos ganhar, em termos de competências sociais, porque para muitos mentores, se calhar, este foi o primeiro momento em que se viram perante duas pessoas a precisar da sua ajuda.”</i>
Interpessoal			3	<i>“Como é que eu me sentia para também me relacionar melhor com o meu mentorando, e também tentar melhorar na minha confiança quanto à área académica, pronto, às vezes tinha muita vergonha em dizer asneira, mas é isso tentar o meu melhor e conseguir explicar se tiverem alguma dúvida.”</i>
				<i>“O que eu posso realçar neste momento, é sem dúvida, a gestão de tempo, porque estou envolvida em demasiadas atividades.”</i>
Pessoal /Competências	Gestão de tempo		2	<i>“Normalmente torna-se um bocado difícil de gerir 3 mentorandos, mais outras atividades que eu gosto de participar.”</i>

Apoio Psicológico

4

“Sem dúvida isso, e eu acho que ajudar é a outra competência que eu desenvolvi, que foi ajudar os outros a verem o seu valor, no sentido em que muitas vezes os mentorandos duvidam um bocado das suas competências e ajudá-los a encontrarem esse caminho.”

“Com a partilha da XXX, lembro-me de outra questão, por exemplo, a gestão de expectativas.”

“Esta gestão de expectativas, principalmente ao nível da pressão que eles sentem, também tem sido uma competência desenvolvida e que nunca tinha feito isso antes.”

Comunicação

3

“Também desenvolvi essa parte e também a minha comunicação.”

“Nós em XXX temos sempre mais do que com a mentorando, e estar a tentar arranjar soluções, mesmo em termos de comunicação a trabalhar, porque às vezes nós na nossa comunicação com os nossos amigos, estamos habituados a um certo ritmo e uma certa forma, e se calhar, pessoas novas, dúvidas académicas, dúvidas sobre a universidade que não estávamos habituados a tratar, acho que, em termos sociais e de crescimento, nesta dinâmica da comunicação, que também será muito importante para o nosso futuro.”

“Acho que é muito enriquecedor e também a parte depois de podermos implementar na comunicação quando estamos com eles e quando tentamos ajudá-los.”

Organização

2

“Para além disso, sendo uma das representantes do programa, diria também algumas competências, mais de organização, porque trato de muitas questões logísticas do programa, quer ao nível de organização de reuniões de mentores, que quer ao nível de reuniões com a coordenação, porque nós temos uma docente que é responsável pelo Programa XXXX”

Liderança

1

“Ao encaminhar o grupo de mentoria, o nosso pequeno grupo com os nossos mentorandos, acho que conseguimos trabalhar as nossas capacidades de organização, de preparação, mesmo de materiais para eles.”

“Somos nós, representantes do programa, que articulamos tudo, portanto, aqui algumas competências, diria de organização e liderança.”

Para uma compreensão mais aprofundada do significado da experiência de participação no programa de Mentoria por Pares, segue-se a análise das imagens recolhidas no âmbito do *Photovoice*.

Assim, na Figura 2 é possível destacar a representação do impacto ao nível das relações **interpessoais**, promovendo o desenvolvimento de competências de comunicação, empatia e confiança. Desta forma parece facilitar a formação de redes de suporte essenciais para o impacto positivo dos programas de mentoria. Crisp e Cruz (2021), destacam que a construção de uma relação positiva é fundamental para a eficácia da mentoria. Essa relação permite que os participantes desenvolvam uma compreensão mais profunda e empática das perspetivas e experiências do outro.

A Figura 3, parece representar, de forma simbólica, a categoria do **Apoio Psicológico** partindo do Mentor para o Mentorando. Desta forma, os programas de mentoria têm um impacto significativo nos participantes, contribuindo para o bem-estar emocional, o desenvolvimento da resiliência e a redução do stress. Rhodes e DuBois (2006) afirmam que os programas de mentoria podem proporcionar um sentimento de pertença e aceitação, constituindo-se como elementos cruciais para o bem-estar emocional. Assim, ao receber apoio de um Mentor, os Mentorados frequentemente revelam sentimentos de autoeficácia em relação a enfrentar desafios.

A Figura 4 destaca o **Apoio ao nível Académico**, uma vez que representa a figura do mentor e mentorando em progressão representada pela subida de degraus, simbolizando possivelmente o impacto ao nível do curso e carreira profissional. Assim sendo, o apoio académico inclui tanto a melhoria do desempenho escolar como também o aumento da motivação e do envolvimento dos estudantes. O significado da experiência baseado no apoio académico parece representar a mentoria como associada a melhoria significativa no desempenho académico, tanto do Mentor como do Mentorando. Desta forma, os mentores podem oferecer orientação acerca do percurso profissional e carreira, ajudado assim os mentorandos a definir e alcançar os seus objetivos académicos e profissionais (Manual para Mentores [Universidade Católica Portuguesa], 2023; Crisp e Cruz, 2021).

Por último, a Figura 5, indica a cidade do Porto, cujo parece representar o sentimento de pertença associado tanto à cidade como ao Programa de Mentoria que está inserido. Assim parece possível basear o significado atribuído ao programa como **Apoio**

Psicológico, sendo que os Programas de Mentoria promovem a criação de redes de apoio, assim como a validação emocional. A literatura aponta que esses programas, não apenas promovem o desenvolvimento individual, como também fortalecem a rede de apoio social originando um ambiente onde os participantes se sentem conectados e comprometidos com a sua cidade e IES (Rhodes & DuBois, 2006).

Figura 2 – Imagem Mentores – *Photovoice*



Figura 3 – Imagem Mentores – *Photovoice*



Figura 4 – Imagem Mentores – *Photovoice*



Figura 5 – Imagem Mentores – *Photovoice*



5. Conclusões

O presente estudo visou caracterizar os Programas de Mentoria por pares no ES português, assim como caracterizar as experiências em Programas de Mentoria por pares, na perspectiva dos mentores.

Quanto à caracterização dos programas (objetivo de investigação 1), as categorias resultantes da análise refletem os eixos estruturantes dos diversos programas de mentoria, evidenciando a variedade de tipologias existentes, as quais se diferenciam sobretudo pelos seus objetivos principais, tais como objetivos académicos, sociais, de integração, entre outros. Esta categorização permitiu uma compreensão abrangente da estrutura e das dinâmicas internas dos programas de mentoria, destacando a importância de cada elemento no sucesso do programa. Assim sendo, é possível destacar que os objetivos destes programas são variados e amplamente discutidos, e incluem sobretudo a integração na universidade, a socialização e o apoio ao estudo.

Para os mentores, as suas experiências nos programas de mentoria (objetivo 2) correspondem a uma variedade de aspetos importantes como a combinação de modalidades *online* e presencial, a importância das interações sociais e atividades de acolhimento, bem como o apoio ao nível académico. Também ao nível da valorização da experiência foi caracterizada como positiva tendo em conta os impactos que o programa proporcionou, nomeadamente ao nível do desenvolvimento de competências pessoais e académicas.

Na sua generalidade, os dados obtidos corroboram a literatura desenvolvida na temática, dando conta da relevância de iniciativas de mentoria entre pares enquanto estratégia institucional significativa para facilitar a transição e adaptação ao ensino superior dos estudantes, potenciando o seu bem-estar e sucesso académico. Mais ainda, os dados reforçam a ideia de que as mais-valias desta iniciativa impactam não só mentorandos como mentores, no sentido de um enriquecimento e valorização mútua dos estudantes envolvidos, independentemente do papel desempenhado. Ainda assim, perspetivando as lacunas desta investigação como futuro desenvolvimentos, sugere-se: i) A auscultação direta de mentorandos, para melhor se conhecer as suas perspetivas e a avaliação que fazem destes programas, permitindo comparar as visões e experiências de mentores e mentorandos; ii) O alargamento da amostra e a recolha de dados quantitativos,

por questionário, permitindo integrar perspectivas de mais estudantes mentores e mentorandos de mais IES; iii) O mapeamento e caracterização mais alargada de programas de mentoria, em curso em Portugal e internacionalmente.

Pese embora estes pontos, importante destacar os principais contributos desta investigação, nomeadamente para o aperfeiçoamento dos programas de mentoria.

A comunicação entre Mentor e Mentorando em Programas de Mentoria pode ser significativamente ampliada através do uso estratégico de ferramentas digitais como o *WhatsApp* e da implementação de práticas que promovam a proximidade e a confiança entre os participantes. Esses elementos não apenas facilitam a troca de informações e o esclarecimento de dúvidas, mas também reforçam a sensação de comunidade e suporte, essenciais para o sucesso e eficácia de qualquer programa de mentoria. Mais ainda, a disponibilidade dos mentores, evidenciada pelo uso de ferramentas digitais, a criação de regulamentos claros e a flexibilidade para atender aos diferentes tipos de necessidades, desempenha um papel crucial no fortalecimento e eficácia dos programas de mentoria. Esses elementos garantem que os mentorandos se sintam apoiados e compreendidos, promovendo um ambiente de aprendizagem e crescimento contínuo.

Por outro lado, a gestão do número de mentorandos é um desafio crítico que deve ser abordado para assegurar a eficácia dos programas de mentoria. A implementação de soluções para equilibrar a carga dos mentores pode promover interações mais significativas e benéficas, potencializando os resultados positivos da mentoria. Neste sentido, também o desinteresse dos mentorandos representa um obstáculo significativo para a eficácia dos programas de mentoria. A falta de compreensão sobre o processo de mentoria e a ausência de envolvimento ativo comprometem os objetivos do programa. Abordar esses desafios através de estratégias educacionais e de comunicação pode melhorar significativamente o envolvimento e a eficácia dos programas de mentoria. Assim sendo, há uma necessidade de educar os alunos sobre os benefícios da mentoria. Sem esse entendimento, os mentorandos tendem a procurar a mentoria apenas para necessidades imediatas e superficiais, em vez de se envolverem no processo de desenvolvimento contínuo.

Por fim, também as características pessoais dos mentorandos, como timidez, medo de incomodar e introversão, representam obstáculos significativos para a eficácia dos programas de mentoria. Abordar esses desafios através de um ambiente de apoio e pode

melhorar a participação dos mentorandos e, conseqüentemente, a eficácia dos programas de mentoria.

Pese embora algumas limitações do estudo, este trabalho permite demonstrar a importância dos programas de Mentoria como uma prática que permite fazer face às exigências decorrentes da transição e adaptação ao ES (Soares et al., 2015). É uma prática assente na colaboração entre pares nomeadamente na partilha de conhecimentos e experiências, tal como enfatizado por um dos mentores *“Nós temos muito esta dinâmica, estamos aqui para eles e acho que esse fator mostra-se muito importante também e eles reconhecem a importância da mentoria, de terem alguém mais velho ali que pode ir ter com eles e falar do que seja.”*

6. Referências Bibliográficas

- Allen, T. D., & Eby, L. T. (2010). *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Almeida, S. L. & Ferreira, J. A. (1997). *Questionário de Vivências Acadêmicas*. Universidade do Minho.
- Almeida, L. da S., Soares, A. P. C., & Ferreira, J. A. G. (2002). Questionário de Vivências Acadêmicas (QVA-r) - Avaliação do ajustamento dos estudantes universitários. *Avaliação Psicológica*, 2, 81–93.
- Araújo, A. M., & Almeida, L. S. (2015). Adaptação ao ensino superior: O papel moderador das expectativas acadêmicas. *Lumen: Educare*, 1(1), 13-32. <https://doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v1.n1.p.13-32>
- Bandura, A. (1969). *Principles of behaviour modification*. Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Bowen, G. A. (2009). *Document Analysis as a Qualitative Research Method*. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. doi:10.3316/QRJ0902027.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) *Using thematic analysis in psychology*, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101, DOI: 10.1191/1478088706qp063oa.
- Casanova, J. R. (2018). Dropout in Higher Education: Theoretical models, empirical evidences and intervention measures. *Educação: Teoria e Prática*, 28(57), 05-22. <http://dx.doi.org/10.18675/1981-8106>
- Casanova, J. R., Bernardo, A. B., & Almeida, L. S. (2021). Dificuldades na adaptação académica e intenção de abandono de estudantes do 1.º ano do Ensino Superior. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 8(2), 211-228.

- Collier, P. J. (2023). *Developing effective student peer mentoring programs: A practitioner's guide to program design, delivery, evaluation, and training*. Taylor & Francis.
- Connolly, M. (2017). The impact of peer mentoring on the mentors. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 9(2), 255-266. <https://doi.org/10.1108/JARHE-10-2015-0078>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications, Inc.
- Crisp, G., & Cruz, I. (2021). The Role of Mentoring in College Student Development. *Review of Educational Research*, 91(1), 67-92. DOI: 10.3102/0034654320961015.
- Dixon, B. T., Agboola, O., Hauck, A., Argento, M., Miller, C., & Vaughan, A. L. (2023). Peer Mentoring: Benefits to First-Time College Students and Their Peer Mentors. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(2), 202–217. <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i2.5816>
- Dobie, A., Smith, M., & Robins, L. (2022). Building Effective Mentorship Programs: Strategies for Success. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 59(3), 291-307. DOI: 10.1080/19496591.2021.1965847.
- DuBois, D., Portillo, N., Rhodes, J., Silverthorn, N., & Valentine, J. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), 57-91.
- Eather, N., Mavilidi, M. F., Sharp, H., & Parkes, R. (2022). Programmes targeting student retention/success and satisfaction/experience in higher education: A systematic review, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(3), 223-239, DOI:10.1080/1360080X.2021.2021600
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2013). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-

- mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 106-116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.008>
- Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (2011). *Power Mentoring: How Successful Mentors and Protégés Get the Most Out of Their Relationships*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International journal of qualitative methods*, 5(1), 80-92.
- Freire, T. (2012). *Tutoria por pares na Universidade do Minho: Manual para tutores*. Universidade do Minho.
- Gafni Lachter, L. R., & Ruland, J. P. (2018). Enhancing leadership and relationships by implementing a peer mentoring program. *Australian Occupational Therapy Journal*, 65(4), 276-284.
- Gannon, J. M., & Maher, K. J. (2020). Developing Effective Study Skills through Mentorship. *Journal of Educational Psychology*, 112(4), 792-804. DOI:[10.1002/j.2161-0045.1999.tb00275.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00275.x)
- George, Manju P., Rupert Mampilly, Sebastian. (2012). *A model for student mentoring in business schools*. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 1(2), 136–154. Doi:[10.1108/20466851211262879](https://doi.org/10.1108/20466851211262879)
- Gunn, F., Lee, S. H., Mark, & Steed, M. (2017). Student Perceptions of Benefits and Challenges of Peer Mentoring Programs: Divergent Perspectives from Mentors and Mentees. *Marketing Education Review*, 27(1), 15–26. <https://doi.org/10.1080/10528008.2016.1255560>
- Instituto Politécnico do Cávado e da Ave (2020). In IPCA – *Programa de Mentoria*. IPCA- Instituto Politécnico do Cávado e da Ave. <https://ipca.pt/noticia/inipca-programa-de-mentoria-torna-te-mentor-da-nossa-academia-2/?s=programa+de+mentoria>

- Johnson, W. B. (2016). *On Being a Mentor: A Guide for Higher Education Faculty*. New York: Routledge.
- Jones, T., Smith, M., & Johnson, L. (2019). Mentoring in Higher Education: Understanding the Student Perspective. *Journal of Educational Research and Practice*, 9(1), 123-135. DOI: 10.5590/JERAP.2019.09.1.10.
- Kahu, E. R., & Picton, C. (2022). Using photo elicitation to understand first-year student experiences: Student metaphors of life, university and learning. *Active learning in higher education*, 23(1), 35-47.
- Koh, M. H., Lee, S. Y., & Lim, J. H. (2018). The impact of peer tutoring on tutors' cognitive and metacognitive processes. *The Journal of Educational Research*, 111(3), 275-283. <https://doi.org/10.1080/00220671.2018.1440911>
- Krumrei-Mancuso, E. J., F. B. Newton, E. Kim, and D. Wilcox. (2013). Psychosocial Factors Predicting First-Year College Student Success. *Journal of College Student Development* 54 (3), 247–66.
- Lane, S. R. (2020). Addressing the stressful first year in college: Could peer mentoring be a critical strategy?. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 22(3), 481-496.
- Lima Junior, E. B., Oliveira, G. S. de, Santos, A. C. O. dos, & Schnekenberg, G. F. (2021). Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. *Cadernos Da FUCAMP*, 20(44), 36–51. <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356>
- Lunsford, L. G., Crisp, G., Dolan, E. L., & Wuetherick, B. (2017). Mentoring in higher education. *The SAGE handbook of mentoring*, 20, 316-334.
- Machado, C., Almeida, S. A., Gonçalves, M., & Ramalho, V. (2004). *Avaliação Psicológica: formas e contextos. Conferência Internacional. Psiquilíbrios* Edições. 2004. 972-97388-3-1. p. 487-495.

- March-Amengual, J. M., Cambra Badii, I., Casas-Baroy, J. C., Altarriba, C., Comella Company, A., Pujol-Farriols, R., ... & Comella Cayuela, A. (2022). Psychological distress, burnout, and academic performance in first year college students. *International journal of environmental research and public health*, *19*(6), 3356.
- Mozzato, A. R., Grzybovski, D., & Teixeira, A. N. (2016). Análises qualitativas nos estudos organizacionais: as vantagens no uso do software nvivo®. *Revista Alcance*, *23*(4), 578- 587. <https://doi.org/alcance.v23n4.p578-587>
- Nesheim, B. E., Guentzel, M. J., Kellogg, A. H., & McDonald, W. M. (2022). Revisiting Peer Mentoring in College: Toward a Meaningful and Sustainable Framework. *Journal of College Student Development*, *63*(1), 95-109. DOI: 10.1353/csd.2022.0005.
- Nuis, W., Segers, M., & Beusaert, S. (2023). Conceptualizing mentoring in higher education: A systematic literature review. *Educational Research Review*, *41*, 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100565>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2021). *Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos portugueses*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/regulamento_6_37_2021.pdf
- O'Dowd, R., Sauro, S., & Spector-Cohen, E. (2020). The role of pedagogical mentoring in virtual exchange. *Tesol Quarterly*, *54*(1), 146-172.
- Rhodes, J. E. (2002). *Stand by me: The risks and rewards of mentoring today's youth*. Harvard University Press.
- Rhodes, J. E., & DuBois, D. L. (2006). Understanding and Facilitating the Youth Mentoring Movement. *Social Policy Report*, *20*(3), 3-19.
- Ribeiro, I. M., Duarte, T. P., Bastos, M. M. S. M., Sousa, A. A., & Martins, L. F. A. (2022). FEUP peer mentoring: Promoting integration through support and

- experience sharing. *International Journal of Mechanical Engineering Education*, 50(3), 615–628. <https://doi.org/10.1177/03064190211025957>
- Ritchie, J., & Lewis, J. (2003). *Qualitative Research Practice—A Guide for Social Science Students and Researchers*. Sage Publications Ltd.
- Rodger, S., & Tremblay, P. F. (2003). The Effects of a Peer Mentoring Program on Academic Success Among First Year University Students. *Canadian Journal of Higher Education*, 33(3), 1-17. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v33i3.183438>
- Santos, L. (2001). *Adaptação Académica e Rendimento Escolar: Estudo com alunos Universitários do 1o Ano*. Grupo de Missão para a Qualidade do Ensino – Aprendizagem. Universidade do Minho.
- Schmidt, E.K., & Faber, S.T. (2016). Benefits of peer mentoring to mentors, female mentees and higher education institutions. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 24(2), 137–157.
- Silva, E., & Freire, T. (2014). Programas de mentoria e promoção do desenvolvimento positivo de adolescentes. *Revista Portuguesa de Educação*, 27(1), 157. <https://doi.org/10.21814/rpe.4302>
- Simão, A., Flores, M., Fernandes, S., & Figueira, C. (2008). Tutoria no ensino superior: conceções e práticas. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 07, 75-88. <http://sisifo.fpce.ul.pt>
- Soares, A. M, Pinheiro, M. R., & Canavarro, J. M. P. (2015). Transição e adaptação ao ensino superior e a demanda pelo sucesso nas instituições portuguesas, *Psychologica*, 58 (22015), 97-116. DOI: http://dx.doi.org/10.14195/1647-8606_58-2_6
- Tinto, V. (2010). From theory to action: Exploring the institutional conditions for student retention. *Higher education: Handbook of theory and research*, 25, 51-89.

- Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, 45(1), 89-125.
- Universidade Católica Portuguesa (2023). *Manual para Mentores(as). Projeto Católica In! Inovar para Incluir*. <https://www.ucp.pt/pt-pt/catolica/novo-projeto-catolica-inovar-para-incluir-promove-integracao-e-sucesso-academico-dos>
- VERBI Software. (2021). MAXQDA 2022 [computer software]. Berlin, Germany: VERBI Software. Available from maxqda.com
- Wang, C. C., & Burris, M. A. (1997). Photovoice: Concept, methodology, and use for participatory needs assessment. *Health, Education and Behaviour*, 24, 369-387.
- Wintre, M. G, & Yaffe, M. (2000). First-year students' adjustment to university life as a function of relationships with parents. *Journal of Adolescent Research*, 15, 9-37.

ANEXO

Anexo 1 - Email enviado aos estudantes de apelo à participação

Caro/a mentor,

Integrado no Projeto CLIL – Católica Learning Innovation Lab e no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa (Porto), eu Fátima Araújo, encontro-me a realizar um projeto de dissertação intitulado “Adaptação e Sucesso no Ensino Superior: O Papel da Mentoria por Pares”.

Muito gostaríamos de desenvolver esta investigação, partindo das boas práticas de mentoria em desenvolvimento, pelo que vimos apelar à sua colaboração para participar num Grupo de Discussão Focalizada, a agendar em data oportuna prevista para final de fevereiro.

Este estudo, orientado pela Professora Diana Soares, coordenadora do CLIL e investigadora integrada no CEDH – Centro de Investigação para o Desenvolvimento Humano, visa: i) Caracterizar programas de mentoria por pares no Ensino Superior português; ii) Caracterizar as experiências em programas de mentoria por pares, sobe a perspetiva dos mentores; iii) Analisar as perceções dos mentores quando aos efeitos da participação no programa de mentoria ao nível pessoal, interpessoal, carreira, estudo e institucional, no contexto de ensino superior;

Informamos também que os dados recolhidos serão anónimos e confidenciais, sendo dessa forma possível cumprir os princípios éticos e deontológicos regulados pela Ordem dos Psicólogos Portugueses. Assim sendo, a participação é de forma voluntaria e requer do seu consentimento.

Na expectativa de uma resposta positiva, agradecemos muito a sua atenção e disponibilidade.

Encontramo-nos ao dispor para qualquer esclarecimento,

Com os meus melhores cumprimentos,

Anexo 2 - Consentimento Informado



Consentimento Informado

ADAPTAÇÃO E SUCESSO NO ENSINO SUPERIOR: O PAPEL DAS MENTORIAS POR PARES

Instituição	Faculdade de Educação e Psicologia Universidade Católica Portuguesa
Enquadramento	Projeto de Dissertação em Psicologia (Psicologia Clínica e da Saúde)
Investigador(es)	Fátima Araújo Orientação: Prof. Dra. Diana Soares
Contactos	s-fmaraujo@ucp.pt dsoares@ucp.pt

Caros mentores,

No âmbito da realização de um projeto de investigação intitulado “Adaptação e Sucesso no Ensino Superior: o papel das Mentorias por Pares”, desenvolvido pela Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa (Porto), vimos, por este meio, solicitar a sua colaboração para participar num Grupo de Discussão Focalizada, a agendar em data oportuna para todos os intervenientes.

Este estudo tem por objetivos: i) Caraterização de programas de mentoria por pares no Ensino Superior português; ii) Caraterização das experiências em programas de mentoria por pares, sobe a perspetiva dos mentores; iii) Analisar as perceções dos mentores quando aos efeitos da participação no programa de mentoria ao nível pessoal, interpessoal, carreira, estudo e institucional, no contexto de ensino superior.

Informamos também que os dados recolhidos serão anónimos e confidenciais, sendo dessa forma possível cumprir os princípios éticos e deontológicos regulados pela Ordem dos Psicólogos Portugueses. Assim sendo, a participação é de forma voluntaria e requer do seu consentimento.

Agradecemos a sua colaboração.

Com os melhores cumprimentos,

Fátima Matias da Silva Araújo

CONSENTIMENTO

Aceito participar no estudo pertencente ao tema “Adaptação e Sucesso no Ensino Superior: o papel das Mentorias por Pares”, a decorrer na Universidade Católica do Porto. Declaro que compreendi a informação acima disponibilizada relativa ao estudo em que irei participar, nomeadamente o caráter voluntário da minha participação no mesmo. Tomei conhecimento de que será assegurada a confidencialidade dos dados e que me é possível abandonar o estudo a qualquer momento, sem que advenham quaisquer desvantagens.

(assinatura)

_____, ___/___/2024

Anexo 3 - Ficha de caracterização dos participantes



Ficha de Caracterização dos Participantes – Mentores

No âmbito do projeto de investigação “Adaptação e Sucesso no Ensino Superior: o papel das Mentorias por Pares” em desenvolvimento na Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa, solicitamos o preenchimento do seguinte questionário para fins de caracterização de dados sociodemográficos. É importante salientar que os dados servirão apenas para efeitos do estudo, nomeadamente, caracterização da amostra e análise de dados, não sendo comprometida a anonimidade e confidencialidade dos mesmos.

Idade _____

Sexo

- Feminino
- Masculino

Faculdade que frequenta

-
-
-

Ano académico que frequenta

- 2º ano de Licenciatura
- 3º ano de Licenciatura
- 4º ano de Licenciatura
- 1º ano de Mestrado
- 2º ano de Mestrado

Experiência como Mentor

- Entre 6 meses e 1 ano
- Entre 1 e 3 anos

Anexo 4 - Guião Focus Group



Guião de Focus Group – Mentores

Bloco 1 – Caracterização das experiências em programas de mentoria

- 1.1. Como descrevem as experiências de mentoria enquanto mentores? Podem dar exemplos?
- 1.2. Considerando as sessões de mentoria que tiveram oportunidade de dinamizar, que atividades foram desenvolvidas? (pedir para descrever)
- 1.3. Quais foram os principais entraves e fatores facilitadores à implementação dessas atividades em momentos de mentoria?

Bloco 2 – Perspetiva dos Mentores sobre a experiência de participação em programas de mentoria por pares

- 2.1. Considerando a experiência no programa de mentoria, qual o impacto que esta teve ao nível das competências que consideram que desenvolveram?
 - 2.1.1. Especificar impacto ao nível do bem-estar psicológico / aprendizagens no curso/ impacto no estudo/ gestão do tempo/ relacionamento com os colegas.

Questão de fecho:

Como caracterizam numa palavra a vossa participação no programa de mentoria enquanto mentores?

Apelar ao envio de uma imagem via *e-mail* que represente o significado e importância daquilo que foi a experiência de participação no programa de mentorias.

Agradecemos a participação e gostaríamos de auscultar no caso de quererem acrescentar alguma ideia ou partilha.

Anexo 5 - Transcrição Focus Group



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

Focus Group Mentores

No dia 11 de março de 2024 pelas 18h realizou-se o *Focus Group* junto de 9 alunos mentores que aceitaram participar no estudo,

Investigador 1: Bem-vindos, vamos iniciar a nossa discussão.

Eu sou a XXXX, sou professora da Faculdade de Educação e Psicologia, coordenadora do laboratório de inovação pedagógica. Apresento, agora, a XXX,

Está a realizar um mestrado em psicologia, será a XXX que vai dinamizar aqui a nossa conversa está bem, portanto, nós preparamos um guião 5 ou 6 perguntas sobre a vossa experiência como mentores, para conhecermos um bocadinho das vossas dinâmicas, dos vossos desafios.

Então, antes de passar a palavra à XXX novamente, vou pedir se vocês nos autorizam que gravemos aqui nossa reunião, depois, o que é que nós fazemos? A XXXX vai transcrever esta nossa conversa, e nós iremos devolver-vos a transcrição que foi feita, no sentido de vocês validarem a informação, está bem, portanto, pode haver alguma coisa que não fique tão claro que vocês também queiram esclarecer antes de nós trabalharmos sobre os dados. Iremos então fazer esta validação prévia deste conteúdo da informação convosco. Depois, na apresentação dos resultados. Como já sabem, jamais os vossos nomes serão citados, portanto os dados serão apresentados de forma geral, coletiva e não particulariza.

Alguma questão que queiram fazer? Não. Ok pronto, a XXXX já está aqui, já estamos aqui em sintonia, portanto, força e aqui estarei.

Investigador 2: Antes de mais, mais boa tarde a todos e mais uma vez, tal como a professora XXXX, referiu, o meu nome é XXX, estou no meu último ano de mestrado. Queria agradecer também a vossa disponibilidade, a vossa participação, que será essencial para a recolha de dados da minha tese, cujo Tema é a “Adaptação e Sucesso no

Ensino Superior: o papel das Mentorias por Pares” e, portanto, pretende-se fazer uma análise da vossa perceção como mentores acerca destes programas.

Sendo assim, acho que podemos dar início, e se calhar começava pelo primeiro grande tópico que são, que é a caracterização das experiências no programa de Mentoria. Gostava de vos perguntar e perceber como é que vocês descrevem as experiências, as vossas experiências enquanto mentores e se possível darem alguns exemplos do vosso papel como mentor? A como é que descrevem esta vossa experiência? Podem começar a quem quiser.

Mentor 1: Ótimo, se calhar é só perguntar, isto se calhar já foi introduzido no início da reunião, mas que grupos e que estão presentes? Eu acho que, se calhar por uma organização das respostas, era melhor.

Investigador 2: Certo, estão presentes....

Investigador 1: Óh XXX desculpa, desculpa, mas é que podemos rapidamente, porque depois XXX chegou um bocadinho mais tarde, e nós fomos nos apresentando à medida que vocês iam entrando. Mas como entrou um bocadinho mais tarde assim, muito rapidamente vocês diziam, o vosso nome está escrito, não é? Mas, ainda bem que as coisas boas do online, e já fica essa parte cumprida, mas podem muito rapidamente só dizer é novamente o vosso nome.

Mentor 1: Não, não é só uma questão de apresentação, é mesmo só para saber quantas mentorias é que estão aqui.

Investigador 2: OK, estão presentes 3 grupos: a XXXX e o respetivo programa de Mentoria, a XXXXX, de filosofia, se não estou em erro, e a XXXX, também da XXXXX. Estes são os 3 principais grupos.

Investigador 1: São os 3 grupos que temos aqui!

Investigador 2: Exatamente. Se calhar dava então a voz à XXX, que está com a mão no ar.

Mentor 2: Pronto era então para responder. Eu caracterizo a minha experiência como sendo muito positiva. Já fui mentor o ano passado e a minha mentoranda ainda decidiu continuar comigo, que é algo que acho positivo para este ano. Ela era calouira e agora está no segundo ano e também sou mentora de uma nova aluna que está agora no primeiro ano.

Tenho experiências um bocado diferentes no sentido, ambas são positivas, mas, por exemplo, a minha primeira experiência com a minha primeira mentoranda era e é muito mais ativa e comunicamos muito mais. Usamos, por exemplo, na nossa mentoria, usamos muito o WhatsApp para comunicar uns com os outros, por isso era uma comunicação muito aberta, muito social. E também me encontrava com ela presencialmente para falarmos sobre o que ela quisesse, fora de coisas académicas ou até dentro. Era o que ela quisesse falar que eu estava disponível.

Agora, esta mentoranda de agora é mais na vertente académica, mais focado no académico, não tão social, que eu percebo completamente, e é o que a mentoranda quer eu faço. Por isso, se é mais para o académico, é para o académico, se a pessoa está mais aberta para a parte também social, estou completamente disponível, e já tive essas duas experiências. Acho que ambas são positivas, é mais para o que o mentorando necessita e não para o que eu quero, por isso, essa é a minha Visão, a minha experiência até agora.

Investigador 2: Obrigada pela tua partilha. Acho que Podes falar XXXX.

Investigador 1: Não precisam de ser tão organizadinhas está bem. Podem falar à vontade.

Investigador 2: Sim, estejam à vontade.

Mentor2: Então eu acho que a nossa mentoria não tem nada que ver com a das outras meninas, porque eu acho que a mentoria das outras meninas, e também o feedback que eu tenho de colegas de outras faculdades, é que basicamente acolhem um aluno em específico e vão ajudando-o em tudo um bocadinho, em dúvidas existenciais, em tudo

que eles precisem. A nossa mentoria não tem muito que ver com isso. É uma espécie de explicações que nós damos. Ou seja, eu como sou, estou a tirar mestrado em criminal, estou alocada à cadeira de direito penal e formas especiais do crime, ou seja, cada mentor à partida tem uma área, ou mais, que goste. E, portanto, funciona assim, nós fazemos sessões semanais ou mensais, por isso fica ao critério de cada de cada Mentor, onde explicamos a matéria, a tiramos dúvidas, resolvemos casos, portanto, é uma mentoria mais de explicação. Somos mais explicadores, sem obviamente nos querermos sobrepor aos professores, mas é uma mentoria mais direcionada, ou seja, temos uma espécie de uma turma para cada mentor e explicamos uma disciplina em concreto. Claro que podemos ajudar com outras questões, mas não é exatamente esse o âmbito da nossa mentoria. Por isso acho que é um bocadinho diferente.

Acho que até é a única da católica que tem este regime. Eu acho que nas outras faculdades não existe, não existe este regime. Portanto, a minha experiência com a mentoria, quando me disseram para ser mentor e eu disse que não queria. Eu tinha muito medo de dizer coisas erradas, então ao início, disse, não, não vou, não quero, mas ainda bem que fui. Ainda bem que fui, porque perdi o medo de dizer coisas erradas, porque aceitei só que não sei tudo. E quando não sei, não digo que não sei e vou ver. Portanto foi bom para mim nesse sentido, porque perdi esse medo e porque aprendi muito. Muitas questões que nunca sequer me tinham ocorrido, fui pesquisar e pronto aprendi. As matérias, simplificaram muito mais consolidadas, porque dizem que uma das grandes formas de aprender é explicando, e eu acho que é exatamente isso e aconteceu comigo. Portanto, criei uma relação pessoal também com os mentorandos muito boa e, portanto, o meu feedback, enquanto mentora, tem sido muito positivo.

Investigador 2: OK, obrigada a. De facto, é interessante. Está aqui entrar alguém... De facto, é interessante que existam perspetivas do programa de Mentoria distintas, mas que são valiosas na mesma e que contribuem para o sucesso do estudante.

Há alguém mais, quer partilhar alguma ideia da sua experiência?

Mentor 3: Posso, posso partilhar eu. Pronto eu venho do programa XXXXXX e como mentora tenho atribuído a mim, inicialmente tinha 3 mentorandos, 2 de psicologia, que é o meu curso de base, e 1 mentoranda de ciências da comunicação. Pronto, com os 2

psicologia a experiência foi bastante positiva e envolvem-se muito, desde o início até agora, que estão muito envolvidos no processo. Mantemos uma comunicação aberta e o meio que nós utilizamos também é muito por via WhatsApp.

Tanto a nível académico como a nível de integração, ou seja, com os meus mentorandos, para além de, prontos, os ajudar a nível académico com dúvidas que vão tendo, também tentamos uma vez por mês, marcar um café até para fazer um pouco o ponto da situação. Como é que está a correr o semestre, que dificuldades é que eles encontram para além das dificuldades a nível académico, e tem corrido muito bem! A mentora de ciências da comunicação de facto, por eu ser uma mentora de um curso diferente, não aderiu!

Nós neste momento, fizemos no recrutamento e estamos a ver se conseguimos mentores de ciências da comunicação, estamos a ver se ela querera se envolver novamente, mas pronto, neste momento eu tenho 2 mentorandos.

Para além disso, no nosso programa, apesar de nós fazermos a mentoria por pares, em psicologia, sendo que é o curso em que temos mais aderência, nós também fazemos atividades de integração em grupo. Neste momento, como a nossa mentoria começou um pouco tarde, nós começamos em Novembro, já íamos a meio do primeiro semestre, a única atividade que conseguimos fazer foi um jantar, no qual a maioria dos mentorandos de psicologia aderiu. Temos também a nível académico, sendo que é um grupo maior, uma sala de estudo em que vamos dividindo, não é, não vão sempre os mesmos mentores. Tentamos no fundo dividir o trabalho, há semanas em que dá mais jeito a uns e a outros, e então nós tentamos fazer essa distribuição, então acabamos por, para além de ter contato com os nossos mentorandos, também temos com os restantes mentorandos do programa, e também é uma experiência bastante positiva. E acho que também, para além de ser um ganho para os mentorandos, para o nós acaba por ser da mesma forma, como a XXXX referiu, acabamos por consolidar outras aprendizagens que já fizemos, eu pelo menos já estou no mestrado, ou seja, acompanho alunos do primeiro ano da licenciatura. Já fiz as cadeiras, há imenso tempo e acabo por rever matéria que até mesmo agora, para a fase do mestrado da tese, é fundamental, principalmente ao nível da investigação, porque pelo menos na nossa universidade nós temos essa vertente muito vincada e a uma unidade curricular especificamente no primeiro ano que é voltada para a investigação, que é aquela em que os mentorandos pronto, acabam por ter um pouco mais de dificuldades, porque é a primeira vez que estão a contactar e pronto, acaba por também ser positivo para nós, no

sentido em que aproveitamos para rever essas matérias que agora são fundamentais para a tese, por exemplo. Pronto e no geral, o Feedback também é bastante positivo. Gostávamos de poder agora fazer mais atividades de integração, principalmente, ou seja, não tanto voltadas para a vertente acadêmica e temos uma, eu pelo menos, tenho uma perspectiva de futuro bastante positiva relativamente à continuação do projeto.

Investigador 2: OK boa, há, de facto, é muito importante tudo aquilo que disseste e obrigada. Falaste também num ponto muito importante, que são as atividades que desenvolveram ao longo do programa de Mentoria. Gostava de saber, assim de uma forma mais específica, de todas vocês, quais foram as principais atividades desenvolvidas neste programa de mentoria e naquilo que é o contacto com os mentorandos, como é que o fazem e, possivelmente, também depois quais são os entraves e fatores facilitadores ao desenvolvimento dessas atividades. Gostaria que me falassem um bocadinho sobre isso.

Investigador 1: Força XXX

Mentor 4: Boa tarde, também queria pedir desculpa pelo atraso.

Mentor 2: Na mentoria da minha faculdade, nós pronto, no início do ano letivo, lançamos um *Post* a dizer que pronto, para as pessoas saberem que nós estamos prontos, que se podem inscrever como mentores ou como mentorandos. Nós vamos também às salas do primeiro ano. Para aí uma ou duas vezes, para explicar em que consiste o projeto, para dizer como é que eles se podem inscrever. Nós fazemos, por exemplo, no caso dos alunos do terceiro ano, nós tentamos juntá-los a uma pessoa, por exemplo, pessoas do mestrado que eles tenham interesse, por exemplo, ano passado eu tinha interesse na área clínica e na área de recursos humanos, então fiquei com uma mentora da área dos recursos humanos para tentar ver qual é que era a área que me identificava mais. Depois, a mentoria da minha faculdade faz parte da associação de estudantes. Nós mandamos uma Mensagem, temos uma Mensagem exemplo em que mandamos primeiro ao mentor a dizer, com o número do mentorando, dizemos quais é que são os deveres do mentor. Pronto, também os deveres do mentorando e depois também dizemos que qualquer assunto que aconteça, eles podem acabar com a relação de mentor, pronto, eventualmente

pode acontecer alguma coisa, ou o mentor pode não estar a ser muito assertivo, muito correto, pode não estar a responder às mensagens, então, se calhar, a pessoa pode preferir ter outro mentor e aí fala com a associação e nós atribuímos outro mentor. Nós também damos a possibilidade das pessoas, por exemplo, no meu caso, eu tenho uma mentoranda que eu já era no ano passado e quis continuar comigo. Ou seja, nós quando começamos o projeto, todos os anos nós damos oportunidade às pessoas para ficarem com os mentores do ano anterior, caso o queiram fazer. Por isso, a comunicação, como falaste, é feita sobretudo por WhatsApp, ou seja, primeiro há divulgação no Instagram, em que as pessoas mandam mensagem ou aos membros da direção, ou mesmo no Instagram da AE, a dizer que está à procura do mentor ou de um mentorando e o contato telefónico, e depois nós aí, aleatoriamente, alocamos o mentor ao mentorando, ou vemos pelas preferências, por exemplo, a nível do terceiro ano com mestrado. E é assim que tem funcionado.

A nível das atividades, pelo menos o ano passado, pronto, eu e a XXXX, fazemos parte da direção e tínhamos pensado em fazer como a XXX disse, fazer talvez um jantar ou até um lanche que englobe mentores e mentorandos, mas isso não foi feito por isso, se calhar é uma iniciativa a ser pensada para se fazer este ano ou nos futuros anos. E pronto é isto.

Investigador 2: Consegues identificar, um fator ou algum fator que facilite esta comunicação entre vocês, e um fator que dificulte esta ligação entre mentor e mentorando?

Mentor 3: Eu acho que o que dificulta é que talvez, principalmente as pessoas do primeiro ano, talvez não tenham bem a noção do que é que é um mentor, porque por exemplo, eu tenho uma mentoranda este ano que vem ter comigo para ter os resumos das cadeiras. Ou seja, eu acredito que se calhar haja pessoas que não sabem efetivamente o que é um mentor, que não é só para atividades académicas e que podem procurar-me para atividades sociais ou outra coisa que precisem.

Um fator que facilita a ligação entre mentor e mentorando, eu acho que é nós no início do ano irmos às turmas a apresentar o projeto e tirar as dúvidas das pessoas do primeiro ano ou do segundo que tenham. Só que lá está muita gente, por exemplo, as inscrições para o projeto mentoria estão abertas o ano inteiro, porque há pessoas que podem não querer embarcar neste projeto no primeiro semestre, talvez por as pessoas do primeiro

ano estarem muito tímidas ou não saberem o que é que podem esperar de um mentor, e depois, no segundo semestre, já tivemos casos em que eles querem efetivamente o mentor por isso. Eu acho que fatores que facilitam são a comunicação ser feita logo no início e nós estarmos abertos a acolher mentores e mentorandos também no segundo semestre.

Investigador 2: Ok obrigada, posso passar a palavra a XXXX que também quer falar.

Mentor 5: Portanto, eu iria falar em nome da mentoria, que que é um processo, que uma XXX já referiu é muito mais burocratizado e já foi alvo de procedimentos standardizados e não é tão flexível, em termos por exemplo, de prazos de inscrição ou da possibilidade de um aluno poder continuar com o mesmo mentor no ano a seguir. Portanto, é uma perspectiva diferente, não retendo valor este formato, mas é mais rígido até por uma questão de organização e do número de alunos que apoiamos. Portanto, o processo passa por uma inscrição que, geralmente têm coincido com o início das aulas. E nós temos uma presença logo na semana de acolhimento aos alunos caloiros, o que nos permite angariar praticamente o número de alunos equivalente aos que frequentam a licenciatura em direito. Portanto, temos uma presença desde logo no primeiro ano e como a XXXX também já referiu, os alunos são alocados a um grupo da cadeira e, portanto, não têm possibilidade de escolher o mentor que os vai acompanhar. Funcionamos à base de grupos de trabalho WhatsApp, com uma inscrição prévia através do volume de um Google Forms até uma determinada data a partir da qual não aceitamos mais inscrições, por uma questão de processamento de dados e até porque era incompatível estar a adicionar pessoas a meio do ano aos grupos, não faria sentido e perturbaria as dinâmicas de trabalho.

Em termos de formato, nós temos um formato tendencialmente, eu não diria formal porque nós não somos docentes, nem nos é devido nenhum tipo de obediência por assim dizer, mas não investimos tanto numa componente social. Claro que nós ao longo do semestre vamos conhecendo os nossos mentorandos, e nesse sentido, há uma componente social até porque muitos de nós acabam por acompanhar a licenciatura deles, porque somos mentores em várias cadeiras que estão dispersas ao longo dos diferentes anos, mas não vamos propriamente...pode acontecer, eu falo por mim, mas não, não é uma prática comum irmos, por exemplo, tomar um café com eles ou organizar um almoço ou um jantar. Isso já foi obviamente discutida porque seria interessante, mas como nós temos um

número demasiado elevado para comportar qualquer espaço acabou por se prescindir desse tipo de ideias. Acho que não. Na nossa ótica, não faria sentido em apostar em ambas as vertentes para já, porque não temos capacidade nem financiamento para tal. E, portanto, passaria muito por aí.

Depois também temos outro tipo de atividades agora envolver, por exemplo, a questão de fazermos conferências ao longo do Semestre, relacionadas com áreas de direito e não só e também concursos de escrita legal e esses também estão sujeitos à inscrição por parte dos alunos e geralmente estão abertos a qualquer estudante que não necessita de estar na nossa faculdade.

E acho que era isso, não sei se me esqueci de algum ponto, mas se tiver esquecido, XXXX diz-me e eu completo.

Investigador 2: Acho que é isso também obrigada! XXXX posso-te passar a palavra.

Mentor 3: Pronto, era só para complementar o que a XXX falou do estilo, de mentoria que nós temos. Acho também um fator que ajuda é pronto a nossa abertura, no sentido de como eles conseguem interagir não só pelo telefone, mas também em pessoa. Vão ter connosco, esta abertura que nós mostramos logo no início que qualquer um se pode juntar a qualquer momento. Acho que contribui muito para o funcionamento da mentoria nesse sentido e a XXXX disse, um fator também é um bocado as pessoas que estão a entrar na faculdade, têm um bocado de vergonha, têm medo de estar a dizer alguma coisa que não deviam estar a dizer, o estar a chatear muito, que é uma coisa que eles dizem, “não queria estar chatear” e nós estamos a explicar, “não estás a chatear, nós estamos aqui para isso e para te ajudar, não é só o académico ou social, também é o que quiseres, desde que estejas aberto também a levar connosco, também a chatear de volta”. Por isso nós temos muito esta dinâmica, estamos aqui para eles e acho que esse fator mostra-se muito importante também e eles reconhecem a importância da mentoria, de terem alguém mais velho ali que podem ir ter com eles e falar do que é que seja. Por isso, eu acho mesmo que esses fatores, o fator social, que é muito, muito importante para a mentoria na XXXX funcionar.

Investigador 2: OK, consideras que existe algum entrave?

Mentor 4: Acho mesmo que é pronto, algumas vezes as pessoas podem ter aquele medo de ir ter conosco, porque são mais fechadas. Acho que esse é o maior problema, é mesmo este sentimento que as pessoas têm de não querer chatear, especialmente os mais velhos pensam que já tem muita coisa, não querem lidar com isto, mas é mesmo só lembrar que é o que é suposto estar a acontecer. Por isso acho que esse é o maior entrave.

Investigador 2: OK obrigada. XXX, posso te passar a palavra.

Mentor 5: Boa tarde. Foi-me atribuído 2 mentorandos e um deles tinha uma amiga que tinha muito interesse em participar no programa de melhoria e então eu acolhi-a e criei um grupo no WhatsApp com eles os 2, porque eles eram amigos. Considero que essa medida foi muito facilitadora de comunicação, porque ao serem amigos, um vai dando dúvida do outro, e assim já está a ajudar o amigo, então muitas das vezes isso torna-se muito facilitador para conseguir comunicar com os dois, ou seja, o método que eu uso para comunicar com os meus mentorandos é sem dúvida o WhatsApp, porque torna assim a comunicação menos formal.

Depois, relativamente a atividades, para além das atividades que o XXXXXX disponibiliza, tenho sempre em consideração tentar envolver os meus mentorando em atividades desenvolvidas por outros grupos da universidade, nomeadamente do núcleo de estudantes de psicologia, porque traz imensos benefícios para a formação académica deles, benefícios complementares para a formação académica deles, como formações ou até mesmo experiências, por exemplo, de voluntariado. Como os convidei para irem, por exemplo, a uma missão que nós fizemos uma semana a fazer voluntariado, fora da universidade e fora da cidade. Aí, uma delas aderiu, por isso, tento sempre envolvê-los noutras atividades que estejam a ser desenvolvidas na universidade para que também possam ter outro tipo de formação complementar.

Investigador 2: OK, obrigada pelo contributo, alguém mais gostaria de partilhar algo? Ou, então passamos para uma próxima pergunta.

Mentor 6: Não, não tem mal. Relativamente às questões dos nossos canais de comunicação, nós temos uma comunidade no WhatsApp com todos, ou seja, na qual

existe um grupo para comunicados, um grupo para mentores, um grupo de apoio acadêmico em psicologia e um grupo de apoio à integração. Ou seja, o grupo de apoio acadêmico em psicologia é exclusivo para o curso de psicologia por causa daquela questão que eu expliquei a bocado e os restantes grupos, são para todos os membros que integram o programa.

Para além disso, comunicações mais formais, por exemplo, a participação neste *Focus Group*, nós enviamos por e-mail, agora tudo o que for comunicação de realizações da sala de estudo, convite para, por exemplo, a organização do jantar da mentoria, é tudo feito através do Grupo do WhatsApp.

Para além disso, pelo menos todos os mentores do programa também têm um pequeno grupo de mentoria, por isso a nossa comunicação realiza-se mais no WhatsApp. Relativamente às dificuldades de comunicação que nós acabamos por ter, tem muito a ver com a questão que a XXXX referiu, que muitos mentorandos não sabem bem o que é ser mentor e o que é a mentoria, e então, não no meu caso, mas no caso de outros colegas, acabam por procurar um mentor assim para questões mais pontuais, por exemplo, pedir resumos, ou seja, não estão propriamente envolvidos no processo de mentoria, e esse é o maior entrave que nós acabamos por ter. Para nós o resolvermos, aquilo que fizemos foi criar um regulamento, porque nós começámos isto assim um pouco, ou seja, foi uma iniciativa de um projeto da universidade que nos convidou, ou seja, ainda não havia um regulamento, ainda estava tudo um pouco desorganizado. Então nós, para tentar colmatar esta dificuldade, criámos um regulamento, para deixar bem claros deveres dos mentores e dos mentorandos, e pronto, mostrámo-nos disponíveis para esclarecer dúvidas aos mentorandos relativamente a esse regulamento, no sentido de tentar combater esta dificuldade. E é isso.

Investigador 2: OK obrigada. IF, acho que podes falar.

Mentor 7: Sim é só para corroborar um bocadinho aquilo que que a XXX acabou de dizer, porque eu acho que a experiência global do XXXXXXXX está a ser muito positiva, mas eu sou um dos casos de que as minhas mentorandas acabaram por desistir um bocadinho da mentoria, ou seja, elas a na altura em que estavam mais aflitas na época de exames e frequências e trabalhos várias vezes, me contactaram a pedir resumos e ajuda

em trabalhos e assim, passando esse momento mais sufocante, deixaram praticamente de me contactar e até de me responder, por isso é que lá está, nós acabamos por criar este código, não só pela minha situação, mas mais algumas assim. Acabamos por criar também este código de conduta para que as coisas fiquem um bocadinho mais explícitas, porque o objetivo é fazer um trabalho um bocadinho mais contínuo e não só naquele momento do semestre, em que em que é preciso mais ajuda. Por isso, eu também acho que uma das coisas que mais dificulta, às vezes, se calhar, é mesmo não saber o que é mentoria e às vezes também as expectativas que são criadas sobre a mentoria.

Investigador 2: OK boa, foram todos uns contributos ótimos, obrigada e acho que podemos então passar para... Alguém levantou a mão?

Mentor 8: Fui eu, boa tarde antes de mais. Em relação às dificuldades que estavam aqui a falar e mais uma vez reiterando que o nosso projeto funciona em moldes diferentes do vosso, nós deparamo-nos com algumas dificuldades este semestre que se prenderam sobretudo com as cadeiras. Portanto, nós funcionamos por cadeiras como a XXXX já tinha dito e decidimos abrir, por exemplo, cadeiras para pessoas que estão a repetir, porque acontece muito na nossa faculdade. Não sei se isso acontece na vossa, mas, por exemplo, a cadeira é de primeiro semestre e depois as pessoas reprovam e abrem no segundo semestre inscrições para essa cadeira. Nós, enquanto mentoria, decidimos também acompanhar essa inscrição e deparamo-nos com a dificuldade de que os alunos também desistiram, digamos que não procuraram a mentoria. Eu, por exemplo, enquanto mentora senti essa experiência, particularmente no semestre passado, abrimos mentoria para uma cadeira que eu leciono e eu tive um total de 8 inscritos creio e nenhum deles, desculpando o termo, deu sinais de vida. Foi mesmo um desastre total, e eu várias vezes insisti, perguntei se tinham dúvidas, se queriam, portanto, agendar sessões e realmente pronto... ninguém sequer me respondeu, e pronto foi assim, digamos, um problema que tivemos. Acabamos por perceber que não valeria a pena insistir com estas pessoas que realmente te tinham inscrito para repetir uma cadeira.

Investigador 2: De facto existe aqui alguma relutância dos alunos em aderir àquilo que é o programa de melhorias. Já tive a oportunidade de perceber um bocadinho das vossas

experiências, de cada uma delas, e que gostava agora de perceber qual foi o impacto a nível das competências que vocês desenvolveram, ou seja, quais são as competências que vocês consideram que desenvolveram devido ao programa de mentoria que estão inseridos.

Se não tiverem percebido a pergunta, por favor, coloquem alguma questão. Acho que alguém levantou a mão? Sim.

Mentor 9: Olá, antes de mais boa tarde. Para responder à tua questão, posso dizer que, a título principal, aquilo que de facto entrou no meu acervo de competências foi explicar algumas matérias de extrema complexidade de um modo muito claro e sucinto, quase que uma pessoa de 5 anos entenderia, ou seja, no fundo, aquilo que vós chamais de técnica de Feynman, creio eu na psicologia. Às vezes nos manuais de direito, especialmente é utilizada linguagem de prolixa, e isso constitui muitas vezes um entrave à compreensão da matéria por parte dos alunos. Muitos deles às vezes até têm que ter o dicionário ao lado para poderem ler aqueles livros e, no fundo, conseguir traduzir aquela linguagem crítica muito usada pelos juristas, bom português por assim dizer, corrente. É vernáculo, se calhar, já será um exagero, acho que é um dom que se adquire com esta experiência de lidar com o Público. No fundo é isso, acho que não tenho medo de dizer.

Investigador 2: Consideras então que a mentoria te impactou no estudo, principalmente que te ajudou a estudar e a perceber ao ajudares outra pessoa.

Mentor 9: Também, também. Eu não estava tanto a falar nesse sentido, estava mais a falar propriamente no domínio da transmissão do conhecimento para outros, mas obviamente que eu fico a beneficiar com isso, pois eu consigo, no fundo, ter mecanismos de absorção do próprio conhecimento que tenho de adquirir para outras cadeiras, ao ter aqui uma estrutura mental de desconstruir muito as ideias subjacentes ali na matéria que tenho de explicar aos outros.

Investigador 2: Muito bem, obrigada. Alguém mais quer partilhar?

Mentor 4: Sim. É assim, eu focaria se calhar em 3 competências, que vieram logo à ideia. Uma delas é o facto de, principalmente ao nível do apoio académico, ao explicar determinadas dúvidas, aos mentorandos acabo por conseguir adquirir a capacidade de simplificar matérias que eram mais complexas, ou seja, que na altura, se calhar, quando eu estava a estudar, não olhei para ela dessa forma, ou seja, não, não simplifiquei, entre aspas, aquilo que é uma teoria ou modelo postula, e pronto acabo agora por conseguir simplificar mais esse conhecimento para os mentorandos, porque lá está, eu ao explicar a matéria, pela primeira vez, de uma forma mais complexa, eles continuam com as mesmas dúvidas ou não compreendem, ou seja, prontos adquiri essa competência.

Para além disso, sendo uma das representantes do programa, diria também algumas competências, mais de organização, porque trato de muitas questões logísticas do programa, quer ao nível de organização de reuniões de mentores, que quer ao nível de reuniões com a coordenação, porque nós temos uma docente que é responsável pelo Programa XXXX, mas, apesar disso, somos nós, representantes do programa, que articulamos tudo, portanto, aqui algumas competências, diria de organização e liderança. E para além disso, eu tenho muita a tendência, ou seja, eu forcei-me na mentoria a ir por um caminho diferente, mas eu tenho muita tendência, entre aspas, não é dar a papinha toda, não sei se me faço entender, mas com a mentoria, eu tentei-me esforçar para promover mais autonomia nos mentorandos, ou seja, não lhes dar sempre as respostas, indicar-lhes como podem ir procurar, por exemplo, as normas APA, que é algo muito comum em psicologia. Eu posso explicar, eu sei explicar-lhes, por exemplo, mas é muito mais proveitoso para eles eu passar-lhes o manual das normas APA, para eles aprenderem e irem abrir para verem como é que se faz e aprenderem a construir uma referência. Então eu tenho-me esforçado nesse sentido. Portanto, também acho que desenvolvi essa essa competência.

Investigador 2: Muito bem.

Mentor 5: Então, eu como mentora, por exemplo, eu tenho muito má Memória, então a pronto, como mentora, perguntavam-me sempre: “Como é que é cada cadeira?”, “Como é que é este semestre?” ... Então eu tive que treinar muito a minha Memória, para lembrar-me das coisas. Como é que eu me sentia para também me relacionar melhor com o meu

mentorando, e também tentar melhorar na minha confiança quanto à área acadêmica, pronto, às vezes tinha muita vergonha em dizer asneira, mas é isso tentar o meu melhor e conseguir explicar se tiverem alguma dúvida. Também desenvolvi essa parte e também a minha comunicação. Eu tenho estado muito mais atento ao WhatsApp, muito mais disponível para qualquer necessidade. Isso também, ajuda-me para outras vertentes, por isso acho que essas são as 3 áreas mais desenvolvidas.

Investigador 2: XXX, acho que podes falar.

Mentor 6: Sim, obrigada. Já foram aqui abordadas muitas das competências académicas. Queria também realçar o que nós podemos ganhar, em termos de competências sociais, porque para muitos mentores, se calhar, este foi o primeiro momento em que se viram perante 2 pessoas a precisar da sua ajuda, ou seja, este sentido de encaminhar um grupo, neste caso porque nós em XXXX temos sempre mais do que com a mentorando, e estar a tentar arranjar soluções, mesmo em termos de comunicação a trabalhar, porque às vezes nós na nossa comunicação com os nossos amigos, estamos habituados a um certo ritmo e uma certa forma, e se calhar, pessoas novas, dúvidas académicas, dúvidas sobre a universidade que não estávamos habituados a tratar, acho que, em termos sociais e de crescimento, nesta dinâmica da comunicação, que também será muito importante para o nosso futuro e também um pouco não é de liderança, porque isso é mais como a XXXX disse em termos da coordenação, mas ao encaminhar o grupo de mentoria, o nosso pequeno grupo com os nossos mentorandos, acho que conseguimos trabalhar as nossas capacidades de organização, de preparação, mesmo de materiais para eles. Acho que é muito enriquecedor e também a parte depois de podermos implementar na comunicação quando estamos com eles e quando tentamos ajudá-los. Era isto, obrigada.

Investigador 2: Obrigada pela partilha. Há alguém mais que queira partilhar sobre algumas competências que consideram que têm desenvolvido. Pode ser a nível da gestão de tempo, o impacto a nível psicológico... Força XXX

Mentor 4: O que eu posso realçar neste momento, é sem dúvida, a gestão de tempo, porque como estou envolvida em demasiadas atividades. Normalmente torna-se um

bocado difícil de gerir 3 mentorandos, mais outras atividades que eu gosto de participar. Sem dúvida isso, e eu acho que ajudar é a outra competência que eu desenvolvi, que foi ajudar os outros a verem o seu valor, no sentido em que muitas vezes os mentorandos duvidam um bocado das suas competências e ajudá-los a encontrarem esse caminho.

Investigador 2: Obrigada XXX. Obrigada a todos pelo contributo.

A alguém quer acrescentar mais alguma coisa? Se não podemos passar para a próxima questão também para não vos roubar muito tempo.

Mentor 2: Com a partilha da XXX, lembro-me de outra questão, por exemplo, a gestão de expectativas. Ou seja, foi uma competência que eu também desenvolvi, principalmente com uma das minhas mentorandas que acaba por colocar mais pressão e sente mais a pressão, ou seja, na época das frequências, de trabalho sente mais a pressão e acaba por, obviamente, quero que tenha a melhor nota possível e uma nota de excelência, mas eu também tento fazer alguma gestão de expectativas, no sentido de ela não colocar essa pressão tão em cima, porque depois, o que eu tento lhe explicar é que depois pode ser mais prejudicial para ela, no sentido em que acaba por prejudicar ainda mais o trabalho dela do que ela imagina. Esta gestão de expectativas, principalmente ao nível da pressão que eles sentem, também tem sido uma competência desenvolvida e que nunca tinha feito isso antes.

Investigador 2: Realmente é uma questão bastante importante para os alunos. Agora, mesmo para terminar, queria então pedir-vos algo muito simples. Que é: como é que numa palavra caracterizam a vossa participação no programa de Monitoria, enquanto mentores, têm apenas que dizer uma palavra, cada um podem pensar um bocadinho, mas é mesmo só uma palavra. Podem dizer, à medida que se vão lembrando, esta bem?

Mentor 3: Eu digo enriquecimento.

Mentor 1: Eu digo desafio.

Mentor 5: Aprendizagem.

Mentor 7: Impacto.

Mentor 6: Aventura.

Mentor 2: Comprometimento.

Mentor 4: Colaboração.

Mentor 8: Desenvolvimento.

Mentor 9: Salvação.

Investigador 2: OKOK obrigada para pela vossa partilha e dado por terminado o nosso *Focus Group*, gostava de apelar a mais uma coisa que é o envio via e-mail de uma fotografia que represente o significado e importância daquilo que foi a vossa experiência nesta participação no programa de mentoria. E a essa imagem servirá como método de recolha de dados também para a minha dissertação, uma vez que vai ser feita posteriormente uma análise comparativa de todas as imagens.

Portanto, apelava desta forma, à partilha se sentirem confortáveis, claro fazê-lo, mas é apenas uma imagem simples, do que significa a mentoria para vocês e relativamente ao programa em que desenvolveram como mentores. Esta bem?

Investigador 1: Oh XXXX, até lhe ia pedir, talvez para facilitar, que ainda estamos aqui neste espírito se quiser já fazer agora, não precisam de partilhar entre o grupo, está bem? Enviam depois, só para a XXXX. Pedia-lhe para colocar aqui o seu e-mail no chat, tá bem? E assim pode facilitar, já ficam aqui, e já encerram esse desafio. Força IC.

Mentor 1: Só para esclarecer, a foto pode ser Internet ou tem que ser nossa? Tanto faz?

Investigador 1: É como vocês quiserem, a ideia é que vocês possam, tal como nós pedimos aqui uma palavra que represente a vossa experiência como mentores, que o

possam também fazer com uma imagem, que pode ser uma fotografia vossa, mas não tem que ser, pode ser uma fotografia da Internet, um grafismo, portanto, pode ser mesmo aqui algo que é completamente livre e aberto. Está bem? Que seja quase aqui esta ilustração da vossa experiência enquanto mentor, está bem?

Mentor 1: Ok obrigada.

Investigador 1: Portanto, não há qualquer tipo de pré-requisito, está bem?

Investigador 2: Exatamente já deixei o meu e-mail no chat. Para o fazerem.

Investigador 1: As próximas etapas serão então como nós combinamos, porque nem todos estavam quando nós iniciamos. Portanto, a ideia é agora transcrevermos toda esta nossa discussão e enviaremos esse documento para vocês, para os vossos e-mails, contactos, não temos os e-mails todos, mas temos aqui dos vossos representantes que depois fará chegar aos restantes colegas. Essa transcrição, a ideia é que vocês possam analisar se corresponde àquilo que foi aqui discutido. Está bem? Enviaremos também um breve questionário muito simples só para vocês, colocarem a vossa experiência com mentores para nos ajudarem também aqui a melhor caracterizar esta experiência para depois também podermos nesta investigação, dar aqui conta das especificidades, mas também da riqueza destes vários projetos que temos em curso na universidade, tá bem? Portanto, a ideia é mesmo valorizarmos as vossas iniciativas e podermos mais uma vez reforçar, envolver e trazer mais colegas, mais estudantes e mais docentes também, mas mais estudantes para as mentorias da XXXX. Portanto, é este aqui o nosso propósito e estas serão as próximas etapas.

Investigador 2: Exatamente.

Mentor 2: Obrigada. Eu ia só perguntar à XXX se gostaria de ter acesso, por exemplo, aos nossos regulamentos, porque pode ajudar, penso eu a perceber o nosso modo de funcionamento e nós também temos, acho eu, de um ponto de vista da psicologia isto deve ser interessante, nos temos mecanismos para acionar uma espécie de um alerta se o

mentor tiver um feedback abaixo do esperado por parte dos mentorandos. Eventualmente é assim, acho que isso não, não podemos fazer porque de um ponto de vista de análise de dados, o que nós fazemos é enviar um formulário semestral para obtermos um feedback relativamente ao modo de funcionamento das mentorias, mas como nós não recolhemos os dados com um propósito de análise depois, em termos de claro que isto seria confidencial, mas como nós não recolhemos com esse propósito, isso já não podemos disponibilizar.

Investigador 1: Sim não há problema nenhum, sim.

Investigador 2: Sim.

Investigador 1: Muito agradecemos. Sim é tranquilo, está bem? Sim, sim.

Mentor 2: Mas os regulamentos e os estatutos, isso sim podemos enviar. Não sei se querem que eu envie para o seu e-mail Doutora XXX, ou então eu ponho em cc e pronto, se precisarem mais alguma coisa, documento e assim podem me pedir e eu mando.

Investigador 1: Muito obrigada.

Investigador 2: Muito Obrigada.

Investigador 1: Obrigada, para nós é mesmo importante podermos aqui fazer esta caracterização e é nesta lógica de podermos divulgar estas várias iniciativas e a sua especificidade, não é? Vocês foram aqui falando das vossas. Todos os projetos têm o seu Q de específico, o que enriquece muito depois esta discussão não é porque, na verdade, conseguimos perceber que há várias dinâmicas, vários projetos, várias soluções que estão em curso e há já muito, muito tempo. Como é o vosso caso, e aqui XXXX, que está a arrancar, mas que está com toda a força e, portanto, também temos aqui a XXXX também aqui muito, já com este trabalho também já muito sólido no terreno, associada à associação de estudantes, e portanto, todos estes estes vossos documentos que vocês também possam partilhar connosco são muito, muito úteis. Mas não queremos também

tomar mais do vosso tempo e, portanto, já soube bem este bocadinho que tivemos aqui, para nós foi muito, muito bom, obrigada.

Investigador 1: Obrigada. Queria agradecer também a vossa disponibilidade. Foram contributos muito úteis, nomeadamente para conhecer aquilo que é a realidade de cada um, de cada faculdade e para uma posterior análise para minha determinação, com certeza que vai ser bastante útil e a obrigada mesmo. Acho que...Força XXX

Mentor 2: Não, não, eu esqueci me levantar. Me desculpa, desculpa.

Investigador 2: Pronto, pronto não tendo mais a acrescentar.

Investigador 1: Não há problema muito bem. Nós também ficamos disponíveis também, portanto, têm o contato da XXXX e também têm o meu. Portanto, acho que não deixei aqui, mas vou já deixar tá bem? Portanto, lê-se *****@***.pt e, portanto, fiquem à vontade para todas as dúvidas, questões, sugestões, que aqui estaremos para as acolher, está bem, obrigada.

Investigador 2: Obrigada e boa noite a todos.

.