



Os 10 Princípios Orientadores (e Éticos) da Prática de Mentoria de Elevado Desempenho

Este é um documento de orientação sobre os padrões de conduta e o código de ética para TODOS os membros integrantes do Programa MentorART.

Objetivos específicos:

- 1) Definir e tornar explícito um conjunto de boas práticas que tecem a cultura MentorART, em especial, a Mentoria Make It Happen;
- 2) Manter e promover práticas de mentoria de excelência e elevado impacto;
- 3) Apoiar a reflexão e melhoria contínua do Programa MentorART.

Bem-Vindo!

Todos somos mentores, em potencial. Como mentor, estás prestes a iniciar uma das experiências mais gratificantes e satisfatórias da tua vida. O teu compromisso indica que acreditas nas crianças e jovens e no poder transformador das relações. Significa que reconheces a magnitude da responsabilidade que aceitaste ao escolher trabalhar com crianças e jovens (mentorandos) e consentindo, em todos os momentos, interagir adequadamente e de acordo com os mais altos padrões éticos.

Programa MentorART — Uma Comunidade de Oportunidades.
Inspira. Capacita. Transforma.

Índice — Os 10 Princípios Orientadores

I. Princípio Primeiro · Compromisso Inquebrável	2
II. Princípio Segundo · Ambiente Seguro	2
III. Princípio Terceiro · Amizade Sincera	3
IV. Princípio Quarto · Disponibilidade Plena	3
V. Princípio Quinto · Utilidade Atrativa	3
VI. Princípio Sexto · Visão Ambiciosa.....	4
VII. Princípio Sétimo · Planeamento Intencional.....	4
VIII. Princípio Oitavo · Monitorizar Progresso	4
IX. Princípio Nono · Expandir Impacto	5
X. Princípio Décimo · Desapego Cuidado	5

Versão 9 | janeiro de 2025



I. Princípio Primeiro · Compromisso Inquebrável

- a) A mentoria serve como um mecanismo de suporte, proteção e empoderamento na vida das crianças e jovens beneficiários (i.e.: mentorandos). Tem como objetivo último elevar ambições e oportunidades futuras.
- b) A mentoria tem o potencial de elevar a motivação, autoestima e autoeficácia no mentorando, melhorando o seu bem-estar, a experiência de aprendizagem e os resultados académicos.
- c) Em nenhum momento, e de forma injustificada, o mentor desiste. Ele é fonte de inspiração, nunca deve ser (mais um) epicentro de decepção.
- d) Numa fase inicial, o mentorando pode apresentar hesitação, apatia e depreciação pela mentoria. Esta atitude protetora é uma manifestação da sua insegurança à cerca da relação. Gradualmente, a atitude no mentorando será mais positiva, especialmente quando descobrir a possibilidade sincera de serem amigos. Tentar acelerar o processo pode ser contraproducente. A paciência é uma das habilidades cruciais nesta fase inicial.
- e) O início da mentoria deve criar oportunidades para se conhecerem, estabelecendo, explicitamente, a forma e metodologia de atuação, assegurando que nenhuma indicação é falsa, enganosa ou irrealista (p.ex.: horários da mentoria, como e quando comunicam, etc).
- f) Por mais, ambas as partes devem ter claro onde começa e acaba a atuação da mentoria, evitando frustração ou desapontamento.

II. Princípio Segundo · Ambiente Seguro

- a) A intervenção do mentor desenvolve-se a partir de uma relação de qualidade.
- b) Uma relação de qualidade expressa-se a partir de um ambiente seguro, íntimo e de confiança, criando uma atmosfera que permita florescer, numa prática estruturada e flexível.
- c) O mentor, como líder, deve priorizar a segurança em todas as circunstâncias. A atuação deve evitar qualquer situação onde a integridade do mentor ou do mentorando possa estar em risco.
- d) Quer a linguagem verbal como a não-verbal deve ser cuidada e potencializadora e, em nenhum momento, deve ser violenta ou agressiva (mesmo a brincar).
- e) O mentor mantém limites claros, apropriados e culturalmente sensíveis que governam todas as interações físicas e virtuais com o seu mentorando. Qualquer tipo de discriminação ou preconceito pejorativo não coabita com a cultura do Programa MentorART.
- f) A realização de tarefas e atividades deve ser feita exclusivamente dentro das instalações da escola do mentorando utilizando locais comunitários ou com boa visibilidade.
- g) Tarefas e atividades planeadas noutros ambientes (p.ex.: fora da escola) podem ocorrer apenas, e só quando, existir autorização explícita e por escrito da Escola, Encarregado de Educação e do Coordenador MentorART.
- h) O mentor atua sempre dentro dos limites das suas competências pessoais, nunca com a pretensão de atuar como, ou substituir um, profissional qualificado.
- i) O mentor deve estar com o radar ligado, e atento, a potenciais riscos ou perigos reais ou em potencial.
- j) Deve ser mantido um rigoroso nível de confidencialidade, a menos que a criança/jovem se encontre numa situação de risco ou perigo iminente - nesse caso, o mentor deve comunicar de imediato ao coordenador MentorART.



k) É expressamente proibida qualquer publicação do mentor nos meios digitais e redes sociais referente ao mentorando (p.ex.: fotos, imagens, vídeos, nome de mentorando, dados da escola, dados privados, atividades, etc).

III. Princípio Terceiro · Amizade Sincera

- a) Na mentoria, a aprendizagem desenvolve-se sempre a partir de uma relação de qualidade e significativa — assente na força do vínculo afetivo.
- b) Sem um forte vínculo afetivo a mentoria e o seu potencial de influência positiva ficam comprometidos.
- c) A construção e manutenção da relação é, por isso, uma prioridade primordial do mentor.
- d) Uma relação de qualidade baseia-se em “ver” o indivíduo, com empatia, em diálogo, integridade, autenticidade e escutando ativa e cuidadosamente.
- e) O mentor, ciente do potencial de preconceitos inconscientes e de injustiças sistêmicas, procura assegurar uma abordagem respeitosa e inclusiva, que abrace e explore as diferenças individuais.

IV. Princípio Quarto · Disponibilidade Plena

- a) Para desenvolver uma relação de qualidade e um impacto positivo e significativo é necessário regularidade, preferencialmente bissemanal ou semanal.
- b) O mentor, como líder e exemplo vivo, está presente em cada sessão de forma plena, evitando qualquer tipo de distrações limitadoras que não estejam enquadrados no trabalho com o seu mentorando.
- c) Mais do que a intensidade é a consistência, o trabalho árduo e a dedicação que forjam o progresso no mentorando, a apropriação e a mobilização de competências desenvolvidas para o seu contexto real.

V. Princípio Quinto · Utilidade Atrativa

- a) O mentor orienta, capacita e inspira através de atividades lúdicas, procurando ir ao encontro dos reais interesses, curiosidades e necessidades do seu mentorando, apoiando na construção uma mala de ferramentas sofisticadas para a vida.
- b) Tudo pode ser aprendido numa cultura descontraída, responsável e focada — a boa disposição, alegria sincera, o diálogo e entusiasmo são a melodia a dar preferência nas sessões.
- c) A mentoria baseia-se na difusão das atitudes, conhecimentos e habilidades (i.e.: competências) do mentor para o mentorando (e vice-versa), devendo, por isso, o mentor ser um modelo vivo de conduta.
- d) O nível de impacto é proporcional ao desenvolvimento pessoal do mentor. Logo, o foco primeiro é em si próprio. É a partir da sua experiência e conhecimento que a intervenção irá influenciar positiva e significativamente o seu mentorando.
- e) O mentor não é um professor, um familiar, um terapeuta ou *baby-sitter*, antes alguém que é uma referência positiva, um amigo, um conselheiro, um *coach* ou um tutor, podendo assumir diferentes “chapéus” em diferentes circunstâncias.



VI. Princípio Sexto · Visão Ambiciosa

- a) O mentor apresenta uma expectativa elevada e realista e um constante sentido de possibilidade.
- b) A mentoria deve privilegiar o autoconhecimento, a autonomia, a responsabilização e o compromisso do mentorando — alargando a consciência do “eu” e do “mundo” do mentorando.
- c) O mentor, como líder, deve dar voz aos intervenientes, ouvindo ativamente, de forma a desenhar uma visão conjunta para a sua intervenção.
- d) A mentoria deve ser orientada para o empoderamento e autossuficiência do mentorando (responsabilização apoiada), sempre com o mentorando, incentivando uma reflexão sobre os processos, metodologias e estratégias para o seu sucesso.

VII. Princípio Sétimo · Planeamento Intencional

- a) O impacto da mentoria é proporcional à sua intencionalidade.
- b) Um bom planeamento é decisivo para desenhar melhores ações concretas e alcançar bons resultados. Deve estabelecer-se objetivos claros e realistas (SMART), encorajando os planos escritos e explicitando as estratégias, os processos e os passos envolvidos para os conseguir atingir.
- c) Um bom planeamento estabelece-se a partir de uma visão ambiciosa e de uma robusta consciência do “estado atual”, do contexto sociocultural e dos conhecimentos prévios do mentorando.
- d) A consciência do “estado atual” do mentorando constrói-se utilizando várias lentes e perspetivas. Deve conhecer-se o meio envolvente do mentorando, bem como, os interesses, desafios, necessidades e quem quer ser.
- e) O planeamento deve ser co-construído entre o mentor-mentorando (versus prescritivo pelo mentor, como figura de autoridade e central nas decisões). A co-construção aumenta o envolvimento, sentimento de pertença e a autoeficácia, tornando mais explícito os processos para uma aprendizagem profunda e significativa.
- f) O plano deve ser passível de adaptação fase a imprevistos ou a outras necessidades que surjam no terreno e de momento. Ter um plano concreto torna sempre mais fácil e poderoso os imprevistos.

VIII. Princípio Oitavo · Monitorizar Progresso

- a) O mentor-mentorando devem avaliar o impacto da mentoria, revendo processos, monitorizando progressos e celebrando resultados (mesmos e, em especial, as pequenas conquistas e vitórias).
- b) Mais do que os resultados, deve valorizar-se os processos e o progresso (onde estava, onde está e como lá chegou), elogiando a dedicação e o esforço estratégico e não os atributos pessoais (i.e.: “talentos” e “inteligência inata”).
- c) O mentor, como líder, deve construir e manter um ambiente seguro, numa cultura de aceitação dos erros, sem julgamento, que utilize todas as situações como oportunidades únicas de aprendizagem. É fundamental dar e abraçar feedback preciso. Todas as circunstâncias são uma possibilidade de reflexão e de forjar uma aprendizagem holística (mesmo e, em especial, os maiores “falhanços”).
- d) A capacidade contínua de reflexão permite adotar melhores estratégias (versus continuar a fazer o que não está a resultar). A mentoria é uma prática-refletiva que permite o aprimoramento de todas as partes envolvidas (i.e.: uma aliança de aprendizagem entre mentor e mentorando). O aprimoramento surge com a prática continuada no tempo (consistente) e feedback preciso.



- e) O mentor compromete-se a estar presente nas ações de capacitação e acompanhamento contínuo do Programa MentorART, de forma a receber feedback, refletir e potenciar o seu desenvolvimento pessoal, maximizando o impacto da sua atuação no mentorando.
- f) O mentor participa ativamente na avaliação sistemática e contínua do Programa MentorART (i.e.: medição de impacto).

IX. Princípio Nono · Expandir Impacto

- a) O grupo de mentoria (mentor-mentorando) tem o potencial de intervir ativamente e com elevado valor acrescentado na sua comunidade, numa perspetiva de “eu sou ajudado, ajudando”.
- b) O mentor potencia a experiência de mentoria facilitando uma cultura de aprendizagem interventiva e coletiva (i.e.: cidadania ativa e empreendedorismo).
- c) A aprendizagem interventiva significa aprender servindo, respondendo não apenas às necessidades individuais do mentorando, mas alargando às necessidades e desafios no seu ecossistema (p.ex.: turma, escola, família, comunidade educativa ou sociedade).
- d) O mentor escuta e explora o meio envolvente a partir da voz da criança ou jovem e da sua comunidade. Com essa consciência, o grupo abraça as dificuldades como desafios a serem superados, desenvolvendo, a partir da mentoria, ações concretas de intervenção no seu ecossistema.
- e) Neste processo, recomenda-se a inclusão dos vários intervenientes-chave na educação do mentorando, nomeadamente, docentes, não-docentes e familiares.

X. Princípio Décimo · Desapego Cuidado

- a) O fecho da mentoria é uma parte integrante de todo o processo. Define uma nova etapa na vida do mentorando. Um novo começo onde o mentorando pode continuar o seu percurso pessoal mais enriquecido, orientado, capacitado e inspirado (i.e.: transformado).
- b) A relação de qualidade entre mentor-mentorando deve desenvolver-se a partir duma cultura de amizade direcionada para a autonomia e autossuficiência, nunca criando uma dependência limitadora.
- c) O fim é apenas um novo começo em potencial! Um potencial de prosperidade e de legado.
- d) O mentorando estabelece um novo compromisso e aumenta a disposição de devolver à comunidade aquilo que recebeu durante a experiência de mentoria. Criando-se uma espiral positiva de solidariedade, entreajuda, suporte e empoderamento.

Bibliografia: (1) Guide to Perplexed and Mentoring Ethics, da Perach Tutorial; (2) Global Code of Ethics, da EMCC ([aqui](#)); (3) Mentor Elements, 4th edition; The Ethics of Mentoring, da Art of Mentoring ([aqui](#))

Nota de redação: A utilização do termo «mentor», no masculino, tem a pretensão de englobar todos géneros. A utilização do termo «mentorando», no masculino, tem a pretensão de englobar todos géneros, bem como, o singular e plural - visto alguns mentores trabalharem em pares e outros em pequenos grupos. Em ambos os casos, optou-se pelo masculino como forma de simplificação e de praticidade na leitura.

Este documento visa estabelecer apenas, e só, as linhas orientadoras para a cultura e prática no Programa MentorART, não estabelecendo, *per si*, qualquer vínculo formal ou legal com o seu eventual utilizador.



Notas pessoais

