



## Os 10 Princípios Orientadores da Prática

Este é um documento de orientação sobre os padrões de conduta e 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 elevado impacto e excelência;
- 3) Apoiar a reflexão e melhoria contínua do Programa MentorART.

versão 3  
agosto de 2022



## Os 10 Princípios Orientadores da Prática

I. Princípio Primeiro - Compromisso Inquebrável.....	3
II. Princípio Segundo - Ambiente Seguro .....	3
III. Princípio Terceiro - Amizade Sincera.....	4
IV. Princípio Quarto - Disponibilidade Plena.....	4
V. Princípio Quinto - Utilidade Atrativa.....	4
VI. Princípio Sexto - Visão Ambiciosa .....	4
VII. Princípio Sétimo - Planeamento Intencional.....	5
VIII. Princípio Oitavo - Monitorizar Progresso .....	5
IX. Princípio Nono - Expandir Impacto.....	6
X. Princípio Décimo - Desapego Cuidado.....	6



## I. Princípio Primeiro - Compromisso Inquebrável

A mentoria serve como um mecanismo de proteção e empoderamento na vida das crianças e jovens beneficiários (i.e.: mentorado). Tem como objetivo último elevar ambições e oportunidades futuras.

A mentoria tem o potencial de elevar a motivação, autoestima e autoeficácia no mentorado, melhorando o seu bem-estar, a experiência de aprendizagem e os resultados académicos.

Em nenhum momento, e de forma injustificada, o mentor desiste. Ele é fonte de inspiração, nunca deve ser (mais um) epicentro de decepção.

Ambas as partes devem ter claro onde começa e acaba a atuação da mentoria, evitando frustração ou desapontamento.

O início da mentoria deve estabelecer, explicitamente, a forma e metodologia de atuação, assegurando que nenhuma indicação é falsa, enganosa ou irrealista.

## II. Princípio Segundo - Ambiente Seguro

A intervenção do mentor desenvolve-se a partir de uma relação de qualidade.

Uma relação de qualidade expressa-se a partir de um ambiente seguro e de confiança, criando uma atmosfera que permita florescer, numa prática estruturada e flexível.

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 mentorado possa estar em risco.

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).

O mentor mantém limites claros, apropriados e culturalmente sensíveis que governam todas as interações físicas e virtuais com o seu mentorado. Qualquer tipo de discriminação ou preconceito pejorativo não coabita com a cultura do Programa MentorART.

A realização de tarefas e atividades deve ser feita exclusivamente dentro das instalações da escola do mentorado utilizando locais comunitários ou com boa visibilidade.

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.

O mentor atua sempre dentro dos limites das suas competências pessoais, nunca com a pretensão de atuar como, ou substituir um, profissional qualificado.

O mentor deve estar atento a potenciais riscos ou perigos.

Deve manter 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.

### III. Princípio Terceiro - Amizade Sincera

A aprendizagem baseia-se sempre numa relação de qualidade - na força do vínculo afetivo. Sem um forte vínculo afetivo a mentoria e o seu potencial de influência positiva ficam comprometidos.

A construção da relação é, por isso, uma das principais prioridades do mentor.

Uma relação de qualidade baseia-se na autenticidade, empatia, no diálogo e escuta ativa.

O mentor, ciente do potencial de preconceito inconsciente e de injustiça sistémica, procura assegurar uma abordagem respeitosa e inclusiva, que abrace e explore as diferenças individuais.

### IV. Princípio Quarto - Disponibilidade Plena

Para desenvolver uma relação de qualidade e um impacto positivo e significativo é necessário regularidade, preferencialmente bissemanal ou semanal.

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 mentorado.

Mais do que a intensidade é a consistência, o trabalho árduo e a dedicação que permite o progresso no mentorado e a apropriação e mobilização das competências desenvolvidas.

### V. Princípio Quinto - Utilidade Atrativa

O mentor orienta, capacita e inspira através de atividades didático-lúdicas, procurando ir ao encontro dos reais interesses, curiosidades e necessidades do seu mentorado.

Tudo pode ser aprendido numa cultura descontraída, responsável e focada (a felicidade é um fator-chave na aprendizagem).

A mentoria baseia-se na difusão de atitudes, conhecimentos e habilidades (i.e.: competências), do mentor para o mentorado (e vice-versa), devendo, por isso, o mentor ser um modelo vivo de conduta.

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 sua intervenção irá influenciar positiva e significativamente o seu mentorado.

### VI. Princípio Sexto - Visão Ambiciosa

O mentor apresenta uma expectativa elevada e um constante sentido de possibilidade.

A mentoria deve privilegiar a autonomia, a responsabilização e o compromisso do mentorado.

O mentor, como líder, deve dar voz aos intervenientes, ouvindo ativamente, de forma a desenhar uma visão conjunta para a sua intervenção.

A mentoria deve ser orientada para o empoderamento e autossuficiência do mentorado, sempre com o mentorado, refletindo ativamente sobre os processos, metodologias e estratégias para o seu sucesso.

## VII. Princípio Sétimo - Planeamento Intencional

O impacto da mentoria é proporcional à sua intencionalidade.

Um bom planeamento é decisivo para 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 o conseguir.

Um bom planeamento reflete-se a partir de uma visão ambiciosa e da qualidade do diagnóstico.

A qualidade do diagnóstico constrói-se utilizando várias lentes e perspetivas. Deve conhecer-se o meio envolvente do mentorado, bem como, os interesses, desafios, necessidades e quem quer ser.

O planeamento deve ser co-construído entre o mentor-mentorado (versus prescritivo - mentor como figura de autoridade e central nas decisões). A co-construção aumenta o sentimento de pertença e autoeficácia e torna mais explícito os processos para uma aprendizagem profunda e significativa.

O plano tem que ser passível de adaptação às necessidades reais do terreno e do momento. Ter um plano torna mais fácil improvisar.

## VIII. Princípio Oitavo - Monitorizar Progresso

O mentor-mentorado devem rever os processos, monitorizar o progresso e celebrar resultados (mesmos e, em especial, as pequenas conquistas e vitórias).

Mais do que os resultados, deve valorizar-se os processos e o progresso (onde estava, onde está e como lá chegou), elogiando o esforço estratégico e não os atributos pessoais (i.e.: “talentos” e “inteligência inata”).

O mentor, como líder, deve construir e manter um ambiente seguro, numa cultura de não penalização de erros, que utilize todas as situações como oportunidades de aprendizagem.

É fundamental dar e convidar a dar feedback preciso. Todas as circunstâncias são uma possibilidade de reflexão e aprendizagem (mesmo os maiores “falhanços”).

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 (mentor e mentorado).

O aprimoramento surge com a prática e feedback preciso.

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 mentorado.

O mentor participa ativamente na avaliação sistemática e contínua do Programa MentorART (i.e.: medição de impacto).



### **IX. Princípio Nono - Expandir Impacto**

O grupo de mentoria (mentor-mentorado) tem o potencial de intervir ativamente e com elevado valor acrescentado na sua comunidade, numa perspetiva de “eu sou ajudado, ajudando”.

O mentor potencia a experiência de mentoria facilitando uma cultura de aprendizagem interventiva.

A aprendizagem interventiva significa aprender servindo, respondendo não só às necessidades do mentorado, mas também às necessidades do seu ecossistema (p.ex.: comunidade educativa).

O mentor escuta ativamente o meio envolvente a partir da voz da criança ou jovem. 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.

Neste processo, recomenda-se a inclusão dos vários intervenientes nucleares à educação do mentorado, nomeadamente, docentes, não-docentes e familiares.

### **X. Princípio Décimo - Desapego Cuidado**

O fecho da mentoria é uma parte integrante de todo o processo. Define uma nova etapa na vida do mentorado. Um novo começo onde o mentorado pode continuar o seu percurso pessoal mais enriquecido, orientado, capacitado e inspirado.

A relação de qualidade entre mentor-mentorado deve desenvolver-se a partir duma cultura de amizade direcionada para a autonomia e autossuficiência, nunca criando uma dependência limitadora.

O fim é apenas um novo começo em potencial! Um potencial de prosperidade e de legado.

O mentorado estabelece um compromisso e aumenta a disposição de devolver à comunidade a experiência de mentoria que beneficiou. Criando-se uma espiral positiva de entreajuda e suporte.

*Nota de redação: A utilização do termo «mentor», no masculino, tem a pretensão de englobar todos géneros. A utilização do termo «mentorado», 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 de prática MentorART, não estabelecendo qualquer vinculo formal ou legal com o seu eventual utilizador.