



MENTORIA 1,2,3,4

Um olhar sobre recursos chave

REFERENCIAL PEDAGÓGICO N° 2

Ana Berta Alves
Emília Coutinho
Diana Vallescar Palanca
Sofia Campos

2023

1

3

2

4



MENTORIA 1,2,3,4

Um olhar sobre recursos chave

REFERENCIAL PEDAGÓGICO N° 2

Ana Berta Alves
Emília Coutinho
Diana Vallescar Palanca
Sofia Campos

2023

FICHA TÉCNICA

Título:	<i>Mentoria 1,2,3,4: Um olhar sobre recursos chave da mentoria: Referencial pedagógico nº 2.</i>
Autores:	Alves, Ana Berta Coutinho, Emília Vallescar-Palanca, Diana Campos, Sofia
Data:	2023
Conceção Desenho:	Diana Vallescar Palanca
Editora:	Escola Superior de Saúde de Viseu
ISBN:	978-989-35117-2-5
DOI:	https://doi.org/10.34633/978-989-35117-2-5
Citação:	Alves, A. B., Coutinho, E., Vallescar-Palanca, D., & Campos, S. (2023). <i>Mentoria: 1,2,3,4: Um olhar sobre recursos chave da mentoria: Referencial pedagógico nº 2</i> . Escola Superior de Saúde de Viseu. https://doi.org/10.34633/978-989-35117-2-5

Parecer favorável do Conselho Pedagógico da ESSV, a 16 de outubro de 2023
Aprovado em Conselho Técnico Científico da ESSV, a 19 de outubro de 2023

RESUMO

A mentoria tem como objetivo o desenvolvimento pessoal e profissional e pode assumir formas variadas, desde o envolvimento de diferentes estilos de relacionamento e de perfis de mentor/a e mentorado/a, até à variedade de recursos e práticas.

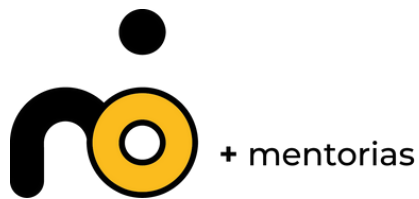
O Projeto *+Mentorias* apresenta o referencial pedagógico nº2, *Mentoria 1,2,3,4: Um olhar sobre os recursos chave*. Este guia centra-se em três aspetos:

1) A mentoria interpares, na qual se partilham experiências, identidades, esperanças, preocupações e aprendizagens com os colegas que, apesar de se encontrarem em situações semelhantes, possuem um diferencial de conhecimento, ou de práticas, em alguma área. Prevê uma forma específica de ajuda e de apoio para a resolução de problemas e constitui uma poderosa forma de progredir.

2) A *Teoria Grow*, um recurso de planificação procedente do *coaching*.

3) Os princípios éticos da mentoria que orientam este modelo de relacionamento. Inclui, ainda, um conjunto de recursos úteis, entre os quais se encontram o mapa de empatia e sugestões para o trabalho de mentoria interpares.

Palavras chave: mentoria, mentoria interpares, teoria *Grow*, ética da mentoria, via dupla, mentor/a, mentorado/a, relacionamento de mentoria, tipologia de mentor/a, tipologia de mentorado/a, inclusão, relacionamento.



Olá!

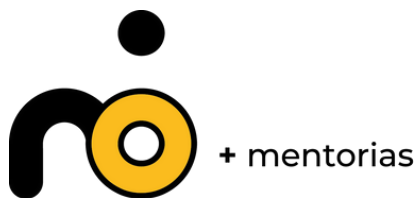
Sou Ana Berta Alves, mentora e tutora em Programas de Mentoria e Tutoria do IPV.

Olho para a mentoria e para a relação de/na mentoria como um “superpoder” que nos capacita e empodera, quer enquanto mentores/as, quer como mentorados/as, com impacto no desenvolvimento de projetos de vida significativos.

No âmbito do Projeto Fica connosco no IPV – *Stay with us* – IPV, sou responsável pela atividade + Mentoria(s), que considera um conjunto de importantes ações que visam um maior conhecimento, consciencialização e envolvimento desta academia em programas de mentoria.

No desenho e implementação de programas de mentoria, a flexibilidade, em função do contexto e propósito, é importante, pois não existe um modelo tipo; ainda assim, e de forma transversal, o potencial que representam no desenvolvimento holístico e saudável de quem neles se envolve é indiscutível.

No ensino superior, os programas de mentoria interpares são identificados como estratégias de sucesso na promoção do acolhimento e inclusão de estudantes recém-chegados.



Podem constituir-se como importantes contributos para a prevenção do abandono e insucesso académico, para a promoção de dinâmicas de convívio e de partilha intercultural e para o fortalecimento de competências transversais. Têm sido reconhecidos como medidas que potenciam a construção de redes e de relações democráticas promotoras do exercício da cidadania e de sentimentos de pertença e de bem-estar.

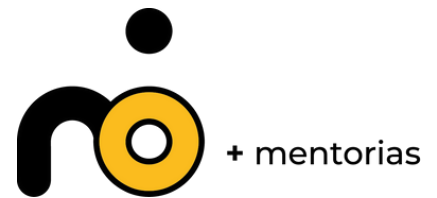
Os benefícios destes programas são transversais; o acesso, o conhecimento, a responsabilidade e o envolvimento devem ser partilhados, consciencializando da sua relevância para uma cultura inclusiva e de responsabilidade solidária.

Assim, é com muito gosto que apresento este referencial pedagógico nº2: *Mentoria 1,2,3,4: Um olhar sobre os recursos chave*, no qual analisar-se-á a mentoria interpares, o modelo *Grow* para a organização do plano de ação, e orientações éticas para a mentoria. Oferece, ainda, um conjunto de recursos e sugestões úteis para a prática da mentoria.

Este referencial complementa o referencial pedagógico nº 1: *Mentoria 1,2,3: Um olhar sobre os princípios básicos*.

+ Mentoria(s)

CONTEÚDOS

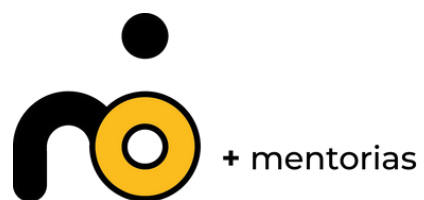


APRESENTAÇÃO

	INTRODUÇÃO	//11
1	MENTORIA INTERPARES	//14
2	A TEORIA GROW	//19
3	PRINCÍPIOS ÉTICOS DA MENTORIA	//24
	RECURSOS	//29
	BIBLIOGRAFIA	//34



INTRODUÇÃO



INTRODUÇÃO

A mentoria pode adquirir formas variadas, segundo os objetivos das pessoas e das organizações, mantendo os seus elementos essenciais.

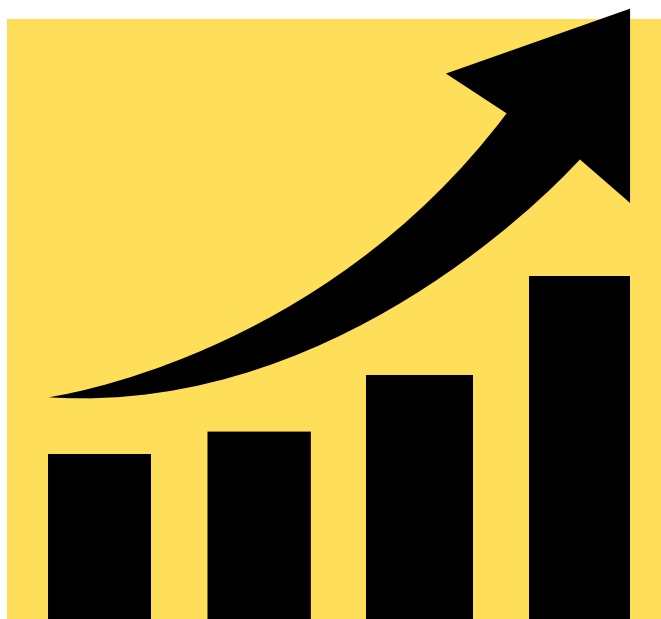
A mentoria interpares tem sido uma prática tradicional na academia, assim como nas escolas básicas e secundárias. Posteriormente, o mundo empresarial descobriu o seu valor, oportunidade e benefícios e começou a adotá-la nos locais de trabalho.

Esta mentoria releva a oportunidade de aprendizagem dos estudantes, académicos e profissionais, em condições mais equitativas, e a possibilidade de ultrapassarem juntos barreiras e preocupações.

“ Todos precisamos de alguém que nos ajude na nossa procura de crescimento intencional e o mentor certo ajuda-nos a dar grandes saltos para a frente.

John Maxwell

”



O desenvolvimento pessoal e profissional é uma chave central da mentoria.

A teoria Grow, dada a sua simplicidade e aplicabilidade, é utilizada nos diferentes cenários.

INTRODUÇÃO

Neste referencial são apresentadas as temáticas centrais da mentoria interpares, de particular importância no ensino superior, apoiada na teoria *Grow* para o desenvolvimento pessoal e profissional procedente do *coaching*. Fornecem-se também algumas orientações de carácter ético para o relacionamento na mentoria.

Estas temáticas podem ser complementadas com o referencial pedagógico nº1, *Mentoria 1,2,3: Um olhar sobre os princípios básicos, assim como os referenciais pedagógicos nº 1 e nº2: 7 Passos para a mentoria: Um roteiro para o sucesso e 7 Ferramentas para a mentoria: Um roteiro para o sucesso*, respetivamente, que constituem um corpo sumariado de informação, recursos e práticas de mentoria.

Sabendo que a mudança acontece de forma natural, não nos podemos esquecer que progredir e expandir, crescer e desenvolver talentos, aproveitando o momento presente e os recursos existentes, é uma opção pessoal, que traduz uma mentalidade de crescimento.

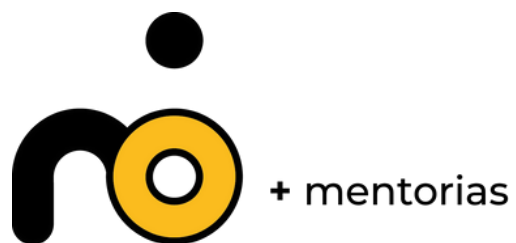
Introduzimos a diferença na nossa vida e ambiente, quando somos pessoas que nos damos ao mundo, oferecemos resultados e nos exercitamos para ultrapassar barreiras ou obstáculos, sempre focados no que podemos fazer e na procura de alternativas.



"A força e o crescimento só vêm através do esforço e da luta contínuos".
Napoleón Hill



1. MENTORIA INTERPARES



MENTORIA INTERPARES

A mentoria interpares caracteriza-se por ser uma relação de ajuda, apoio, orientação, suporte entre pessoas da mesma faixa etária, fase da carreira ou estudos.

Nesta mentoria, uma das partes possui maior conhecimento ou experiência específica que pode partilhar com a outra.

A importância da mentoria interpares baseia-se em: ajudar na melhoria da aprendizagem experiencial e profissional; estabelecer confiança, autorreflexão e tomada de consciência; incentivar o *networking* e desenvolver competências comunicacionais, de liderança e organizacionais.



Este tipo de mentoria pode desenvolver-se nas seguintes modalidades:

- de um para um;
- à distância, online ou híbrida;
- de uma pessoa para um grupo;
- de grupo.

Trata-se de uma dinâmica de *dar e receber*, onde ambas as partes são "professor e aluno", isto é, oferecem conselhos e aprendem uma com a outra. A mútua colaboração melhora o desenvolvimento pessoal e permite estabelecer um tipo de relações positivas para o futuro.

“

*O mentor de interpares
compreende
verdadeiramente as
suas tensões e
obstáculos, e pode
ajudá-lo a enfrentá-los
de uma forma positiva
e produtiva.*

”

SARAH CALLAGHAN

TIRA O MÁXIMO PARTIDO DA MENTORIA INTERPARES!

Para tirar o máximo partido da mentoria interpares, segue estes três passos:

1º Procura um colega de trabalho ou de estudos

Tenta escolher alguém que possa oferecer uma perspetiva diferente da tua sobre os desafios que enfrentas, no quotidiano e a longo prazo.

Essa relação tem por objetivo impulsionar-te e ajudar-te a desenvolver, por isso, não é conveniente procurar alguém cujas experiências de vida, trabalho ou estudos sejam idênticas às tuas.



Um fator chave para a escolha do mentor colega é ter em conta se as suas experiências coincidem ou diferem das tuas e utilizar essas diferenças em teu benefício.

TIRA O MÁXIMO PARTIDO DA MENTORIA INTERPARES!

2º Criem uma visão mútua

Com o objetivo de fornecer orientação e o propósito de facilitar a relação, de forma a que ambos possam encontrar resposta às suas prioridades.

Essa estratégia permite:

- clarificar o motivo ou "porque" precisas de mentoria;
- estabelecer os objetivos e metas que pretendes atingir num determinado período de tempo;
- delimitar o que cada um pode dar nessa relação;
- definir a logística e o enquadramento da colaboração.



3º Pede a orientação adequada

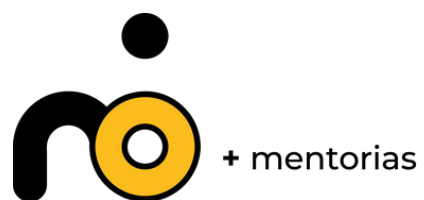
É possível que a resposta do teu mentor nem sempre te satisfaça. Recorrer a colegas mais experientes, para procurar orientação ou apoio, pode ser uma alternativa. Não temas fazê-lo!

Age sempre com abertura e boa disposição para aceitar conselhos, orientações e sugestões.

Uma das grandes vantagens da mentoria interpares é tornar mais fácil e acessível o relacionamento.



2. A TEORIA GROW



A TEORIA GROW

A *Teoria Grow* é utilizada no âmbito da mentoria e do *coaching*, em contexto profissional e pessoal.

Trata-se de um método simples de estabelecer objetivos realistas e realizáveis para facilitar o crescimento e desenvolvimento positivo, em grupos ou na relação um-a-um.

Esta ferramenta tem, entre outros benefícios:

- Flexibilidade na sua implementação;
- Utilização em diversos cenários;
- Promoção de laços e discussões entre as pessoas envolvidas;
- Facilitação de uma maior responsabilização;
- Aplicação em revisões anuais, em reuniões informais ...

O termo *Grow* atribui-se a Max Landsberg, mas a sua publicação a John Whitmore, através da obra: *Coaching for Performance*, 1992.

Existem outros modelos similares desta teoria.

TEORIA GROW



“

**Vive como se fosses
morrer amanhã;
aprende como se
fosses viver para
sempre.**

”

MAHATMA GANDHI

4 FASES DA TEORIA GROW

OBJETIVO

1º META OU OBJETIVO FINAL

- Definir claramente o ponto onde queres chegar
- Concentrar na ação e na mudança pretendidas

REALIDADE

2º REALIDADE

- Identificar a realidade onde te encontras atualmente
- Analisar as questões e desafios que se levantam
- Descobrir o que te incomoda ou aquilo que gostarias de fazer
- Assinalar os obstáculos que te impedirão de avançar até ao teu objetivo

OPÇÕES

3º OPÇÕES

- Explorar diferentes alternativas
- Questionar: o que poderias fazer?
- Procurar formas de lidar com os obstáculos para progredir. Podes fazer uma "chuva de ideias"...

AÇÃO

4º O QUE FAREI A SEGUIR

- Definir que caminho e ações vais realizar para avançar
- Definir o momento: Quando?
- Estabelecer o teu compromisso

SESSÃO COM A TEORIA GROW

Na Teoria *Grow*, o/a mentorado/a será acompanhado para definir claramente os seus objetivos e as metas de desenvolvimento pessoal ou profissional.

Isto constitui a base para orientar as sessões da mentoria, manter a motivação e o foco e avaliar a fase do processo onde se encontra, em relação a esses objetivos e metas.

É também uma estratégia que permite recuperar o centro da sessão e otimizar o tempo.



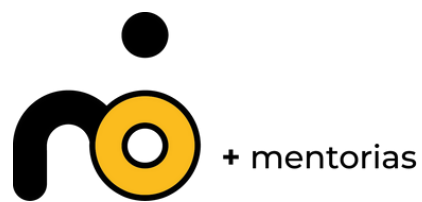
PERDA DE ORIENTAÇÃO NA SESSÃO DE MENTORIA

Alguns sinais que ajudam a detetar se não foram bem estabelecidos os objetivos ou as metas do/a mentorado/a e que, por sua vez, afetam o desenvolvimento da sessão de mentoria:

- Decorre em círculos;
- Ultrapassa o tempo fixado para a sessão;
- As questões principais são identificadas tardiamente;
- Falta de controlo nas temáticas ou abordagens sem foco;
- O/A mentorado/a sente que não conseguiu comunicar tudo o que queria.



3. PRINCÍPIOS ÉTICOS DA MENTORIA

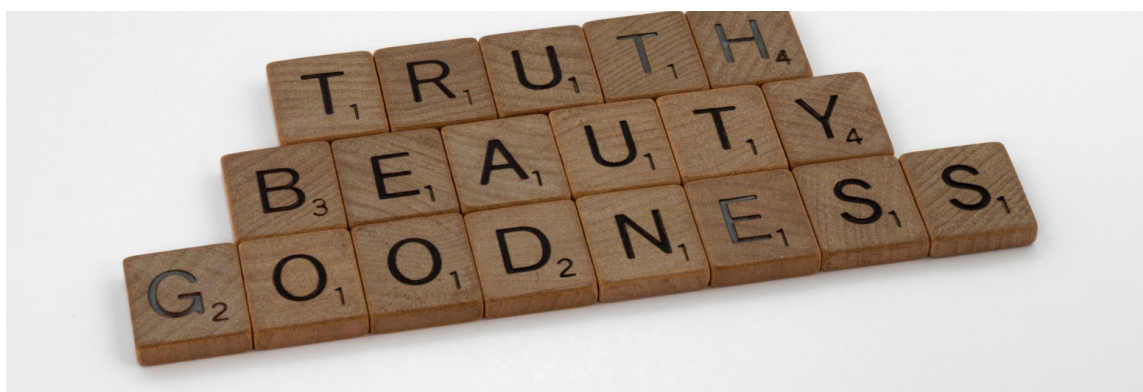


PRINCÍPIOS ÉTICOS DA MENTORIA

A mentoria pode adquirir muitas formas, de acordo com diferentes objetivos e possíveis cenários.

O/A mentor/a deve ser honesto em relação às suas competências para oferecer apoio, conselho, ajuda e também reconhecer os seus limites.

Muitos dos lapsos éticos no relacionamento na mentoria têm origem numa falta de consciência das considerações éticas importantes, derivada da escassa atenção prestada pelos investigadores e profissionais.



CAPACITAÇÃO DO MENTOR

PREPARAÇÃO

A preparação e a capacitação para ser mentor/a, bem como as questões do tempo, da energia e do investimento emocional necessários, são elementos que não podem ser pressupostos ou omissos, sobretudo quando o/a mentor/a é considerado um guia confiável e modelo para o mentorado/a.

GESTÃO DE EXPETATIVAS

Delimitar as expetativas e os parâmetros de relacionamento na mentoria são aspetos que devem ser abordados para evitar os mal-entendidos, pois as expetativas criadas e não explicitadas podem ser defraudadas, causando desapontamento na relação.

SER INCLUSIVO/A

É uma característica importante para poder acompanhar todo o tipo de pessoas, dedicando-lhes tempo e cuidado para o seu desenvolvimento. Trata-se de um imperativo ético que envolve o reconhecimento do valor de cada pessoa, acreditando nas suas possibilidades para obter resultados positivos.

“

Os/as mentores/as têm a responsabilidade de desenvolver o comportamento ético apropriado dos/as mentorados/as.

”

7 PRINCÍPIOS ÉTICOS DA MENTORIA

1. AGIR COM INTEGRIDADE

Mentor/a e mentorado/a devem esforçar-se por agir com honestidade, responsabilidade e compromisso, pois na mentoria, como em qualquer outra relação interpessoal, podem acontecer fissuras, desapontamentos, mal-entendidos, conflitos, falhas na comunicação que acarretam com consequências negativas, para ambas as partes, se forem mal geridas.

2. PROMOVER O RESPEITO, CONFIANÇA MÚTUA E COMUNICAÇÃO

É fundamental, para estabelecer uma relação saudável e eficaz, definir expectativas claras e realistas e fortalecer o compromisso mútuo e a segurança do/a mentorado/a, em ordem à tomada de decisões e assunção de riscos.

3. PROTEGER A DIGNIDADE E MANTER A CONFIDENCIALIDADE

A dignidade e as informações pessoais, desafios e preocupações partilhados confidencialmente pelo/a mentorado/a devem ser protegidos para evitar dano ou prejuízos. Isso permitirá criar um ambiente de base seguro, aberto e confiável para proporcionar conselhos e orientações úteis e eficazes.

4. SER DILIGENTE NO DESENVOLVIMENTO DE CONHECIMENTO, SABEDORIA E APOIO AO DESENVOLVIMENTO

Significa ser cuidadoso, atento, pró-ativo e dedicado para oferecer orientação e suporte ao mentorado/a. Envolve estar disponível para responder a perguntas, partilhar experiências e conhecimentos relevantes, fornecer feedback, entre outros.

5. MANTER A VIGILÂNCIA NA RELAÇÃO MENTORADO-MENTOR

Manter a vigilância no contexto da mentoria é uma responsabilidade importante do/a mentor/a para garantir uma relação saudável e produtiva para ambas as partes. Pressupõe observar como comunicam e interagem e identificar sinais de desconforto ou insatisfação, o que ajudará a resolver situações que possam surgir na relação.

7 PRINCÍPIOS ÉTICOS DA MENTORIA

6. RECONHECER AS COMPETÊNCIAS E EXPERIÊNCIAS QUE CADA UM TRAZ À RELAÇÃO, NA MENTORIA

A relação da mentoria é bidirecional, pelo que reconhecer as competências e experiências de cada um permite que ambas as partes compreendam melhor as suas competências e como podem utilizá-las para atingir os objetivos da mentoria. Do mesmo modo, aumenta a confiança e motivação do/a mentorado/a e oferece ao mentor/a a oportunidade de aprender com as competências e experiências do/a mentorado/a.

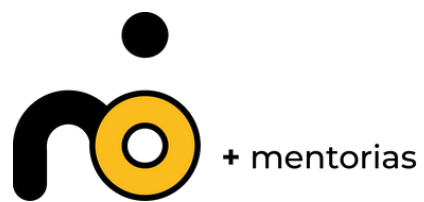
7. FORMULAR COM CUIDADO OS CONSELHOS E DAR FEEDBACK

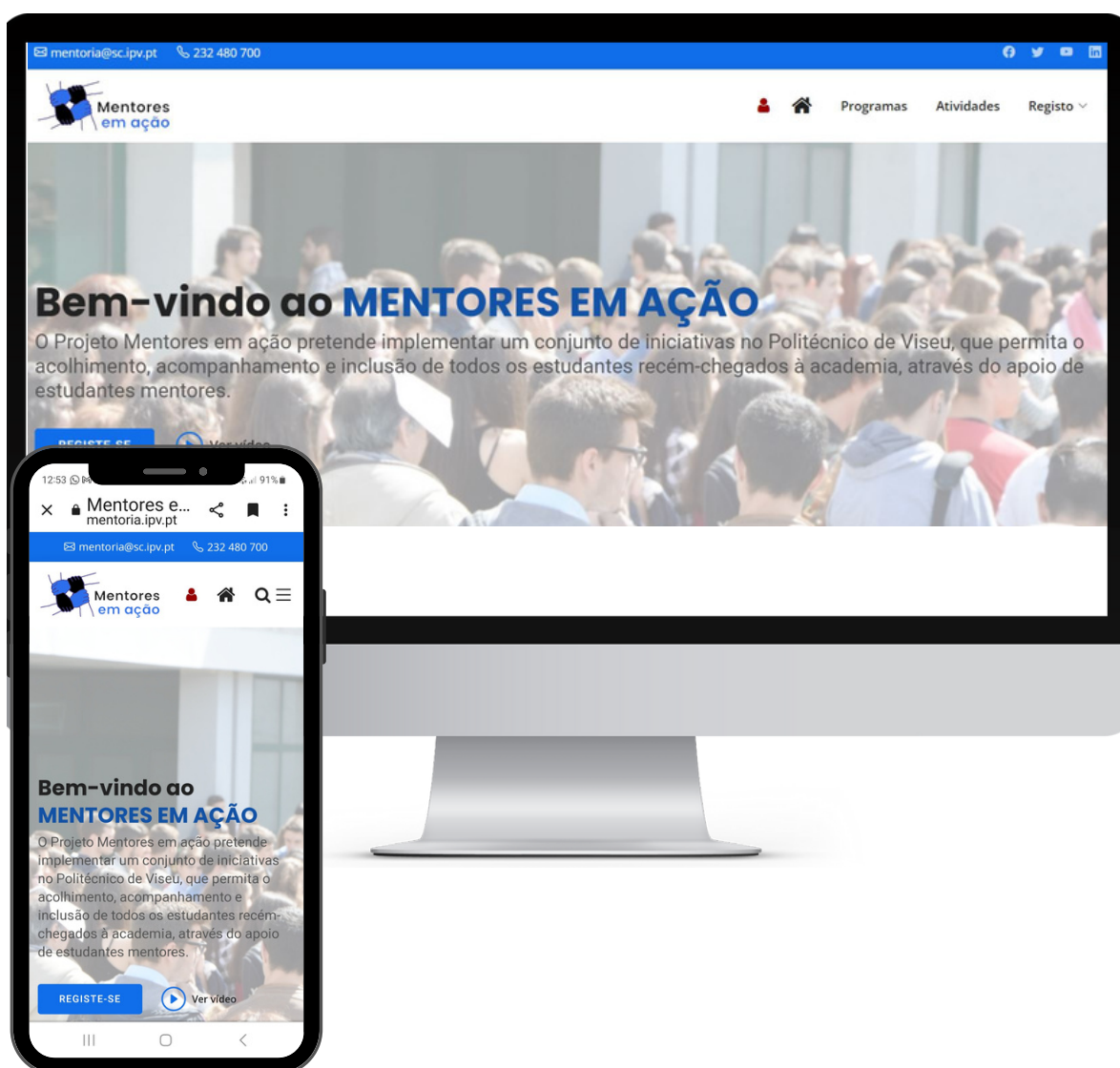
Oferecer feedback com cuidado, de forma construtiva e encorajadora para ajudar o/a mentorado/a a crescer. Inclui, igualmente, ajudá-lo a identificar os recursos, as redes e as oportunidades de aprendizagem práticas para aperfeiçoar as suas competências.





RECURSOS





PLATAFORMA

A plataforma **Mentores em Ação**, integra um conjunto de informações, atividades e projetos sobre mentoria.

Onde se encontra: **Projeto +Mentoria(s)**

PLATAFORMA:

[HTTPS://MENTORIA.IPV.PT](https://mentoria.ipv.pt)

“

**Daqui a vinte anos
ficará mais desapontado
com as coisas que não fez
do que com as que fez.**

**Por isso, navegue
longe do porto seguro.
Explore, Sonhe, Descubra.**

”

MARK TWAIN

MAPA DE EMPATIA

ATIVIDADE

Reflete, conhece e analisa...

Mapa de Empatia Nome: _____

Que pensas e sentes?

- Que te importa, realmente?
- Quais são as tuas principais preocupações?
- Quais são as tuas inquietações, sonhos, valores, desejos, aspirações?

Que ouves?

- Que dizem os teus amigos?
- Que dizem os teus familiares?
- Que dizem as pessoas do teu meio?

Que vês?

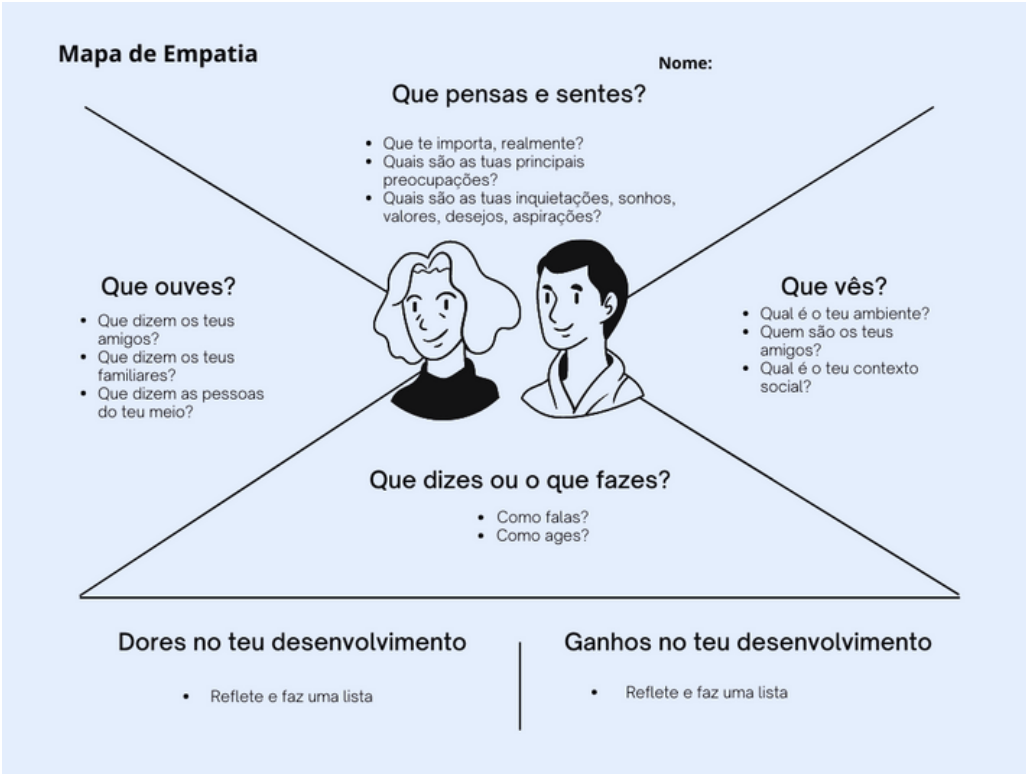
- Qual é o teu ambiente?
- Quem são os teus amigos?
- Qual é o teu contexto social?

Que dizes ou o que fazes?

- Como falas?
- Como ages?

Dores no teu desenvolvimento | **Ganhos no teu desenvolvimento**

- Reflete e faz uma lista
 | - Reflete e faz uma lista



O MAPA DE EMPATIA

É um recurso útil que ajuda a mapear e compreender como se situa o/a mentorado/a (ou grupo), as razões que justificam algumas ações e decisões, entre outros.

O/A mentorado/a, na medida em que reflete e responde às diferentes questões, realiza uma introspeção e uma tomada de consciência pessoal e geral.

PODE SER ÚTIL PARA:

- Conhecer, sensibilizar e avaliar;
- Partilhar com o/a mentor/a e/ou grupo;
- Apoiar e acompanhar o caminho para o sucesso.

PLANO DE AÇÃO

META/OBJETIVOS



JUSTIFICAÇÃO



MOTIVAÇÃO



DATAS INÍCIO/FINAL



GRATIFICAÇÃO



OBSTÁCULOS A ULTRAPASSAR



RECURSOS



GRANDES PASSOS



PEQUENOS PASSOS



NOTAS



MENTORIA INTERPARES

7 ATIVIDADES



ATIVIDADES PARA PROMOVER A MENTORIA INTERPARES

- 1º Criar** um evento conjunto para partilha de conhecimento e *networking*;
- 2º Marcar** uma data periódica para encontros de crescimento interpares;
- 3º Comunicar** os avanços e aprendizagens através de um meio conjunto (diário de grupo, WhatsApp,...);
- 4º Partilhar** leituras, podcasts, webinars úteis para o desenvolvimento pessoal e profissional;
- 5º Assistir** a atividades relacionadas com o curso ou profissão;
- 6º Comentar** notícias e acontecimentos relacionados com objetivos e metas da mentoria;
- 7º Celebrar** os pequenos êxitos e o sucesso no final do programa.

INCENTIVAR A QUE AS PESSOAS SE TORNEM MENTORES/AS OU PROCUREM UM/A MENTOR/A PARA SI MESMAS.

A TEORIA GROW NA SESSÃO DE MENTORIA

PERGUNTAS

01

Que estratégias seguir para desenvolver uma clara compreensão dos objetivos e metas pessoais ou profissionais?

02

Estabelece objetivos a longo, médio ou curto prazo? Ou não estabelece objetivos?

03

Qual é o número ideal de objetivos e metas com vista a garantir a sua realização?

04

Como pode dividir os objetivos em tarefas menores e mais controláveis?

05

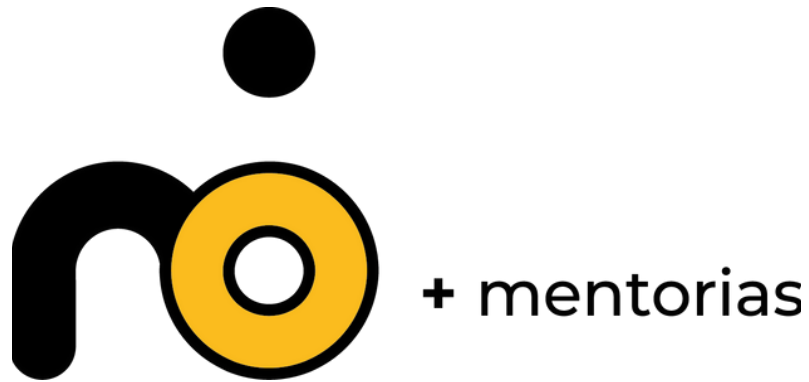
Quais são os desafios comuns que pode enfrentar ao tentar alcançar os seus objetivos?

06

Como se pode manter uma boa comunicação entre mentor/a e mentorado/a?

07

Qual é o papel de apoio dos amigos, familiares ou profissionais para alcançar os seus objetivos?



QUER SABER MAIS?

TEM ALGUMA PERGUNTA OU
COMENTÁRIO?

QUER SER MENTOR/A OU
MENTORADO/A?

CONTACTAR



<https://mentoria.ipv.pt>



mpi@sc.ipv.pt



+351 232 480 700

A NOSSA EQUIPA



ANA BERTA ALVES
Psicóloga

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

- Professora do Ensino Superior Politécnico
- Especialista em Educação e Trabalho Social
- Mestre em Intervenção Psicossocial com Crianças e Jovens em Risco
- Responsável do +Mentoria(s)

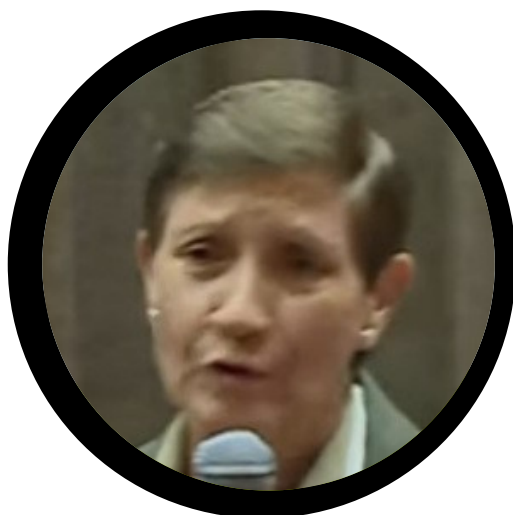


EMÍLIA COUTINHO
Enfermeira

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

- Professora do Ensino Superior Politécnico
- Doutoramento em Ciências de Enfermagem
- Especialização em Mediação intercultural e Competências para a Interculturalidade
- Coordenadora de projetos no âmbito da mentoria

A NOSSA EQUIPA



**DIANA DE
VALLESCAR P.**

Filósofa

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

- Professora do Ensino Superior
- Doutoramento em Pensamento Intercultural
- Pós-Doutoramento em Tecnologia Educativa
- Coach, Formadora, Mediadora Intercultural



SOFIA CAMPOS

Psicóloga

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

- Professora do Ensino Superior Politécnico
- Doutoramento em Ciências da Educação
- Mestre em Território, Identidades e Património
- Formação em Equidade de Género

BIBLIOGRAFIA

Burnett, J., DeMora, S. L., Landgrave, M., Lindke, C., & Ninci, A. (2022). How can we address professional isolation among traditionally underrepresented students? The importance of peer mentorship. *Journal of Political Science Education*, 18, 3, 425-429, <https://doi.org/10.1080/15512169.2022.2053694>

Coutinho E., Alves, S., Santos, E., Coelho I., Almeida, S., Loureiro, C., Alves, A. B., Sousa, A., Quental, C., Chaves, C., Amaro da Costa, C., Peixoto, C., Vala, H., Martins, I., Contente, O., Correia, P., Santos, P., Campos, S., Bettencourt, P., & Paiva, J. L. M. S. (2021). *Manual de mentoria: Programa do Politécnico de Viseu*. Escola Superior de Saúde de Viseu. <https://doi.org/10.34633/978-989-54712-5-6>

Hall, R., & Jaugietis, Z. (2011). Developing peer mentoring through evaluation. *Innovative Higher Education*, 36, 41-52. <https://doi.org/10.1007/s10755-010-9156-6>

Heim, A. B., & Holt, E. A. (2022). Perceived social and academic roles of peer mentors in a pre-health college program. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 30(5), 584-605. <https://doi.org/10.1080/13611267.2022.2127257>

Johnson, B. W. (2016). *On being a mentor: A guide for higher education faculty* (2^a ed.). Routledge.

Kubberød, E., Fosstenløyken, S. M., & Erstad, P. O. (2018). Peer mentoring in entrepreneurship education: Towards a role typology. *Education + Training*, 60(9), 1026-1040. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2017-0109>

Lancer, N. Clutterbuck, D., & Megginson, D. (2016). *Techniques for coaching and mentoring* (2^a ed.). Routledge.

Nigro, N. (2005). *Guia do coaching e do mentoring: Como aumentar a produtividade, promover o talento e encorajar o sucesso*. Monitor.

BIBLIOGRAFIA

Passmore, J., Peterson, D. B., & Freire, T. (Eds.). (2012). *Handbook of the psychology of coaching and mentoring*. The Wiley-Blackwell.

Penim, A. T., & Catalão, J. A. (2021). *Ferramentas de mentoring (2ª ed.)*. Almedina.

Whitmore, J., Kauffman, C., & David, S. A. (2013). GROW grows up: From winning the game to pursuing transpersonal goals. In S. David, D. Clutterbuck, & D. Megginson (Eds.). *Beyond goals: Effective strategies for coaching and mentoring* (pp. 245–260.) Gower Publishing Limited. <https://10.4324/9781315569208>

OBRIGADA!

Atividade 2: + Mentoria(s), no âmbito do Projeto Fica Connosco IPV/
Stay with us IPV. Referência POCH-02-5312-FSE-000027.

Cofinanciado por:



