



# MENTORIA 1,2,3

## Um olhar sobre os princípios básicos

### REFERENCIAL PEDAGÓGICO N° 1

Ana Berta Alves  
Emília Coutinho  
Diana Vallescar Palanca  
Sofia Campos

**2023**

**1**

**3**

**2**



# MENTORIA 1,2,3

## Um olhar sobre os princípios básicos

### REFERENCIAL PEDAGÓGICO N° 1

Ana Berta Alves  
Emilia Coutinho  
Diana Vallescar Palanca  
Sofia Campos

**2023**

## FICHA TÉCNICA

<b>Título:</b>	<i>Mentoria 1,2,3: Um olhar sobre os princípios básicos: Referencial pedagógico nº 1.</i>
<b>Autores:</b>	Alves, Ana Berta Coutinho, Emília Vallescar-Palanca, Diana Campos, Sofia
<b>Data:</b>	2023
<b>Conceção Desenho:</b>	Diana Vallescar Palanca
<b>Editora:</b>	Escola Superior de Saúde de Viseu
<b>ISBN:</b>	978-989-35117-1-8
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.34633/978-989-35117-1-8">https://doi.org/10.34633/978-989-35117-1-8</a>
<b>Citação:</b>	Alves, A. B., Coutinho, E., Vallescar-Palanca, D., & Campos, S. (2023). <i>Mentoria: 1,2,3: Um olhar sobre os princípios básicos: Referencial pedagógico nº 1</i> . Escola Superior de Saúde de Viseu. <a href="https://doi.org/10.34633/978-989-35117-1-8">https://doi.org/10.34633/978-989-35117-1-8</a>

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 implementação da mentoria é uma prática de relacionamento intencional, de natureza espontânea, informal ou formal, entre duas ou mais pessoas.

O seu objetivo é a troca de conhecimentos, perspectivas, orientações, experiências ou estratégias, que ajudam no enriquecimento pessoal e profissional, a melhorar ou adquirir novas competências, ampliar redes, a encurtar os caminhos e a evitar alguns erros.

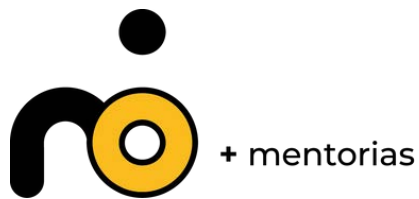
As diferentes pessoas e as suas práticas dão origem a variados estilos de relacionamento na mentoria que têm sido tipificados em diversos estudos sobre o tema.

Realizar o emparelhamento (*match*) adequado entre mentor/a e mentorado/a redonda no sucesso da mentoria.

O projeto +Mentoria(s), apresenta o referencial pedagógico nº1, *Mentoria 1,2,3: Um olhar sobre os princípios básicos*. Um guia geral, de leitura rápida, para conhecer o núcleo fundacional da mentoria: 1) A mentoria como uma via de duplo sentido; 2) Os seus atores, mentor/a e mentorado/a, assim como 3) As fases do relacionamento na mentoria.

Palavras chave: mentoria via de duplo sentido, mentor/a, mentorado/a, relacionamento na mentoria, tipologia de mentor/a, tipologia de mentorado/a, inclusão.





Olá!

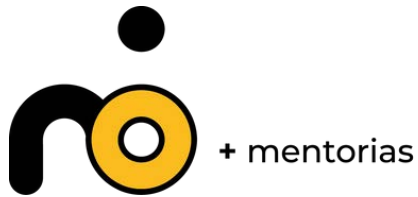
Sou Ana Berta Alves, mentora e tutora em Programas de Mentoria e Tutoria do IPV.

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 estratégia de sucesso na promoção do acolhimento e inclusão de estudantes recém-chegados. Podem constituir-se como importante contributo 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 medida que potencia 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 nº1: *Mentoria 1,2,3: Um olhar sobre os princípios básicos da mentoria*, no qual poder-se-ão encontrar os elementos essenciais para compreender a prática e a relação na mentoria.

Este referencial será complementado com outro referencial pedagógico, nº 2: *Mentoria 1,2,3,4: Um olhar sobre recursos chave da mentoria*, que aborda a mentoria de pares e os critérios éticos para a implementar adequadamente.

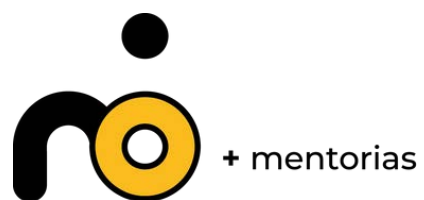
**+ Mentoria(s)**

## APRESENTAÇÃO

	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>//11</b>
<b>1</b>	<b>MENTORIA: UMA VIA DE DUPLO SENTIDO</b>	<b>//14</b>
<b>2</b>	<b>ATORES DA MENTORIA</b>	<b>//18</b>
<b>3</b>	<b>FASES DO RELACIONAMENTO NA MENTORIA</b>	<b>//30</b>
	<b>RECURSOS</b>	<b>//34</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>//45</b>



# INTRODUÇÃO



# INTRODUÇÃO

---

As primeiras práticas de mentoria remontam à época da mitologia grega, concretamente, ao poema "A Odisseia" de Homero, onde aparece a primeira referência ao termo de "mentor".

Neste relato, a Deusa Atena, representante da sabedoria e da estratégia, assume o papel de mentora, amiga e conselheira de Odisseu, herói da Guerra de Tróia. Trabalha com Telémaco, o filho do rei, para o ajudar a tornar-se um verdadeiro rei, através da aprendizagem experiencial, do diálogo e da reflexão.

Ao longo do tempo, sucedem-se outros escritos sobre o tema da mentoria, mas mantêm-se as características fundacionais:

- O papel de orientação por parte do mentor/a
- O mentorado/a, orientado, que procura conhecimento e desenvolvimento pessoal
- O processo de conhecer, compreender e aprender a partir da observação e da prática



**"Sempre é melhor a astúcia do que a força bruta".**

**Atena, da Odisseia de Homero**

# INTRODUÇÃO

No entanto, as formas de mentoria, o tipo e a formalidade dos acordos subscritos, os propósitos, as expectativas, as dinâmicas de relacionamento, os métodos, os instrumentos, os recursos utilizados, entre outros, têm variado nos diferentes cenários e contextos sociais e organizacionais.

Este referencial pedagógico "Mentoria: 1,2,3" apresenta uma visão centrada nas três características fundacionais da mentoria:

- A relação de duplo sentido na mentoria
- Os seus atores principais: mentor/a e mentorado/a
- O processo de relacionamento transformador

“

A mentoria é um relacionamento estratégico de aprendizagem mútua, no qual um mentor experiente ajuda um mentorado a alcançar objetivos específicos, fornecendo orientação, conselhos e suporte.

David Clutterbuck

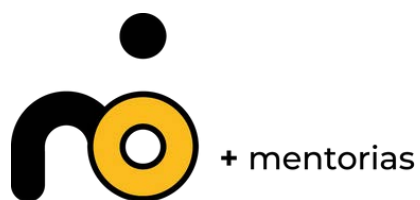
”



**"O sucesso é construído a partir de pequenas ações, bem direcionadas".**



# 1. MENTORIA: UMA VIA DE DUPLO SENTIDO



# MENTORIA: UMA VIA DE DUPLO SENTIDO

---

A mentoria é uma via de dois sentidos porque é uma relação humana recíproca e colaborativa, entre duas ou mais pessoas. Não é uma transação.

Estas pessoas partilham decisões e a responsabilidade é bilateral para ajudar o mentorado/a a trabalhar para metas e objetivos mutuamente definidos.

Assim, o mentorado/a é o centro e representa o objetivo, o processo e o produto da mentoria.



A relação deve ser construída passo a passo e focada na direção correta. A sincronia, cumplicidade, confiança, tempo, diálogo e partilha são ingredientes necessários dessa relação.

É imprescindível cultivar e estabelecer uma genuína relação e apoiar, sempre que possível.

Sendo certo que mentor/a e mentorado/a beneficiam deste tipo de relação, o seu sucesso dependerá da forma como ambos lidam com os desafios que acontecem ao longo do processo.

“

A mentoria é uma jornada de colaboração e reciprocidade na qual o mentor e o mentorado beneficiam mutuamente com a partilha de conhecimento, experiências e perspectivas.

”

LOIS ZACHARY

# MENTORIA INFORMAL E FORMAL

---

As relações de mentoria acontecem de maneira informal ou formal.

A mentoria informal acontece quando, de forma espontânea, alguém pede orientações a outra pessoa, que reconhece como experiente e deixa avançar a conversa livremente.

A mentoria formal é realizada por profissionais, nas várias instituições. Pressupõe determinadas expectativas, orientação e obrigações e a assinatura de uma declaração de compromisso ou contrato.



## MENTORIA E COACHING?

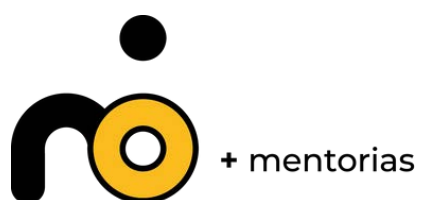
A mentoria é confundida frequentemente com o coaching:

- São intercambiáveis, pois apresentam, em muitos aspectos, a mesma finalidade;
- O coaching, com os seus métodos e ferramentas, situa-se no âmbito de aplicação da mentoria;
- As práticas de mentoria estão incluídas na atividade do coaching.

No entanto, a mentoria releva o processo do mentor, um profissional experiente na sua área, enfatizando a transferência de conhecimento, em ordem à inserção e desenvolvimento profissionais.



## 2. ATORES DA MENTORIA



# ATORES DA MENTORIA

---

Os atores envolvidos num programa de mentoria eficaz são o/a mentor/a, o/a mentorado/a, o/a coordenador/a dos mentores/as, o departamento e a organização.

Estudos recentes revelam que a figura dos/as mentores/as tem sido pouco investigada, no que diz respeito à sua tipologia e eficácia, bem como aos papéis que desempenham.

Essa falta de informação cria uma lacuna no processo de *matching* entre mentores/as e mentorados/as que pode levar a uma relação de menor crescimento, empoderamento e aproveitamento geral da mentoria.

A escolha informada do mentor/a, de acordo com o perfil conhecido, ajudará a facilitar o desenvolvimento eficaz da mentoria e uma melhor orientação da carreira ou profissão.

Isso não invalida que haja mentores/as que, pelas suas características pessoais de relacionamento, possam apoiar adequadamente o/a mentorado/a.



“

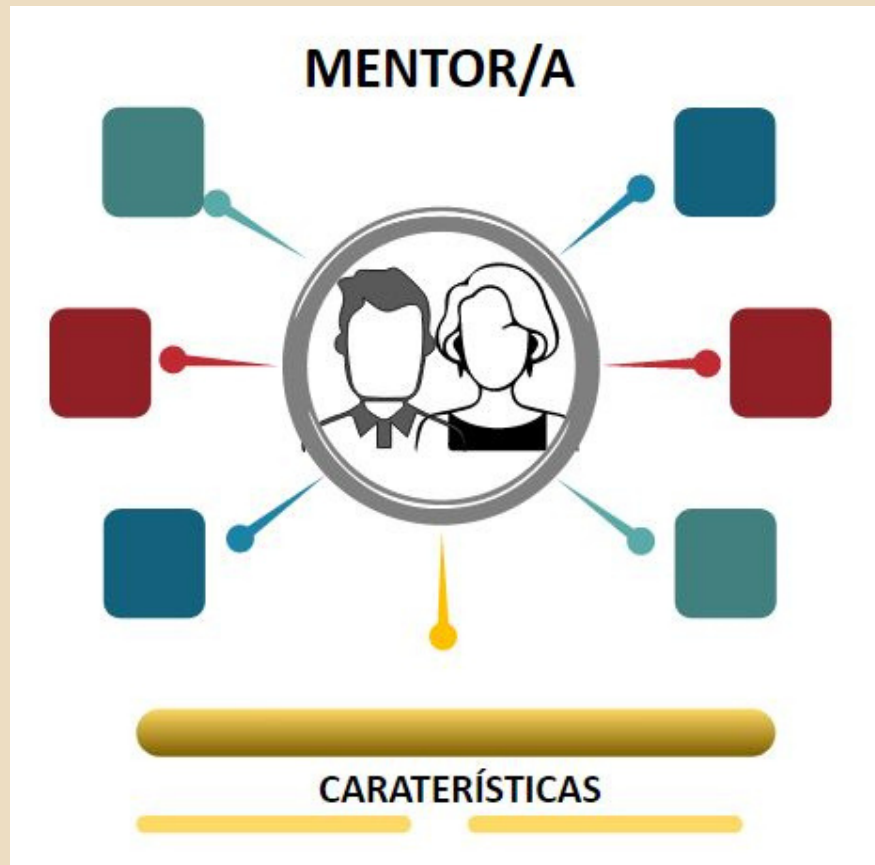
**Olhando para o próximo século, os líderes serão aqueles que empoderam os outros.**

”

**BILL GATES**

# CONHEÇA O/A MENTOR/A

---



- Bom ouvinte
- Flexível
- Reconhecedor da diversidade de perspetivas
- Conhecedor
- Não julgador
- Capaz de dar um feedback construtivo
- Honesto e franco
- Com capacidade de trabalhar em rede e encontrar recursos

# TIPOS DE MENTORES/AS

---

Há diferentes tipologias de mentores/as e o número de características que os distinguem pode variar entre 4 a 20. Também as preferências de escolha dos/as mentorados/as são variadas.

Na mentoria académica, empresarial ou de grupos especializados, os/as mentores/as são escolhidos de acordo com o seu perfil, competências e áreas nas quais se pretendem desenvolver os/as mentorados/as.



## **PORQUE É IMPORTANTE SABER ESCOLHER...**

A mentoria é uma relação essencialmente pessoal. Assim, as escolhas do/a mentorado/a não se baseiam exclusivamente nas competências profissionais do/a mentor/a, mas também noutras características como a sua personalidade, as disposições naturais, enfim, na "química relacional" que se gera.

Além disso, e não menos importante, o/a mentorado/a está a apostar no seu futuro pessoal ou profissional e no seu próprio desenvolvimento.

Finalmente, as pessoas, bem como os/as mentores/as e mentorados/as, apresentam-se de formas diferentes. Será crucial, portanto, conhecer as duas partes do relacionamento e, na sessão de mentoria, focar-se em ajudar o/a mentorado/a a crescer, em vez de resolver os seus problemas pessoais.

# TIPOS DE MENTORES/AS

---

## **Mentor/a 1. O mestre do ofício/conselheiro**

Sabe o que quer ser e é o melhor na sua área. Acumulou sabedoria e experiência. Por isso, pode ajudar a identificar, perceber e aperfeiçoar.

## **Mentor/a 2. O campeão da sua causa/patrocinador**

É o defensor da causa do/a mentorado/a e um apoio. Pode falar dele aos outros e conectá-lo, ou introduzir pessoas úteis para o seu desenvolvimento.



## **Mentor/a 3. O Copiloto/vai junto de si**

É um colega com quem falar no decurso dos projetos, que aconselha, ouve os desabafos...Trata-se de um apoio próximo, mútuo e comprometido que ajuda a melhorar a qualidade do trabalho.

## **Mentor/a 4. A âncora/protetor**

Proporciona apoio e ajuda psicológica nos tempos difíceis. É um confidente ou uma espécie de "caixa de ressonância". Pode ser um amigo ou membro da família. Não tem necessariamente de estar associado à área profissional ou de trabalho.

## **Mentor/a 5. O desafiador/challenger**

Concentra o seu talento em ajudar o mentorado/a a desenvolver competências de resolução de problemas difíceis. É um "atirador de elite".



“

Um/a mentor/a bem sucedido orgulha-se dos/as seus mentorados/as, sabendo que deu uma parte de si próprio para o seu sucesso.

”

# CONHEÇA O/A MENTORADO/A

---



- Recetivo/a
- Proativo/a
- Empenhado/a
- Atencioso/a
- Flexível
- Comprometido/a
- Curioso/a
- Partilha com simplicidade
- Aprende com os erros
- Grato/a

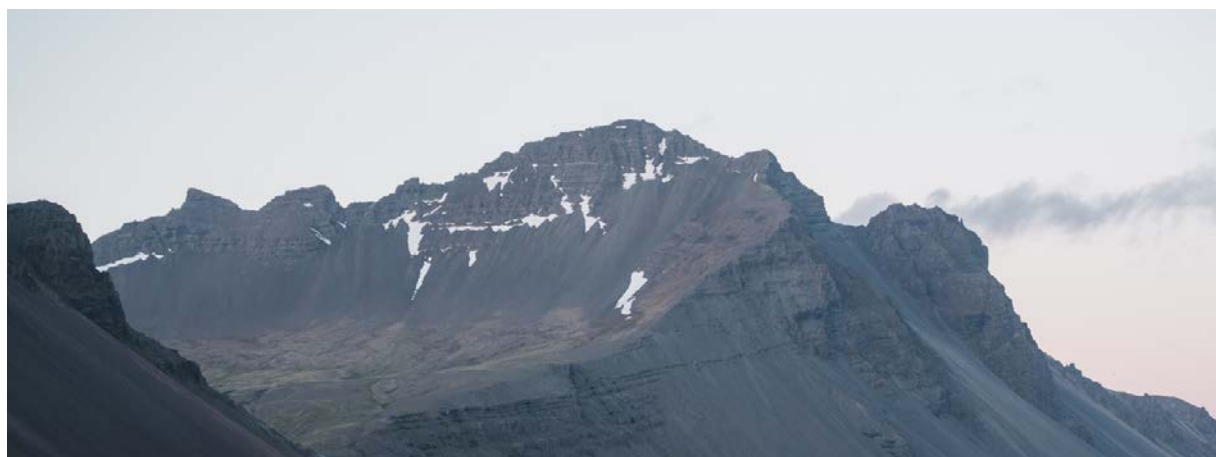
# TIPOS DE MENTORADO/A

---

Sendo a mentoria uma via de dois sentidos, vejamos agora a outra parte desta relação: O/a mentorado/a.

## **Mentorado/a 1. Distante/online**

Prefere sistematicamente realizar as sessões online, via telefónica ou por WhatsApp, ou porque está muito ocupado, ou porque se sente melhor assim.



## **Mentorado/a 2. "Podemos trabalhar juntos no meu trabalho"**

O/A mentorado/a entende que é o/a mentor/a quem deve fazer a sua tarefa de pesquisa, análise... Confunde a mentoria com uma consultoria ou trabalho académico de equipa.

## **Mentorado/a 3. Mudança de curso/carreira/profissão**

O/a mentorado/a sente-se preso numa posição ou carreira que já não lhe convém e está à procura de outras alternativas. Deseja aproveitar todas as sessões de mentoria para refletir sobre os passos a seguir.

## **Mentorado/a 4. Entusiasta**

Marca um encontro pessoal e, pouco tempo depois, contacta pelo telefone ou pelo WhatsApp para marcar outro. Envolve-se em todo o processo e é ativo.

## **Mentorado/a 5. "Não sei o que perguntar..."**

Na sessão de mentoria permanece em silêncio, por motivos diversos: confusão, dispersão, falta de conhecimento pessoal, timidez, desmotivação e/ou desinteresse.

# TIPOS DE MENTORADO/A

---

## **Mentorado/a 6. Parece interessante**

Inscreveu-se no programa porque lhe pareceu interessante ou porque outro colega também o fez, mas não tem a certeza se necessita dele.

## **Mentorado/a 7. Não quero incomodar**

É simpático, está preocupado em não incomodar e, por isso, está constantemente a referir isso ao mentor/a.



## **Mentorado/a 8. Demasiado ocupado**

Marcar uma reunião com este/a mentorado/a é complicado. Não compreende que para desenvolver uma relação de mentoria e atingir o sucesso deve investir tempo e esforço. Cancela, muitas vezes as reuniões, priorizando outros assuntos.

## **Mentorado/a 9. "Onde está o manual?"**

É muito entusiasta e está disposto/a a trabalhar na relação, mas não sabe como fazê-lo e pede explicações pormenorizadas sobre como ser "um ser humano", confundindo a mentoria com uma escola...

Conhecer pessoalmente o/a mentorado/a, as suas preferências, limitações, preocupações, entre outras, ajudará a implementar melhorias nos programas de mentoria e nas próprias sessões.

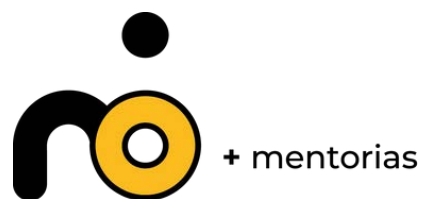
“

O que o impede  
de maximizar  
as suas forças?

”



## **3. FASES DO RELACIONAMENTO NA MENTORIA**



# FASES DO RELACIONAMENTO NA MENTORIA

A forma de desenvolvimento da mentoria varia de acordo com cada indivíduo, as suas áreas de atuação, o tipo de relacionamento e as modalidades, recursos e ferramentas investidos nessa relação.

No relacionamento na mentoria é comum abordar aspetos da vida do mentorado/a para que perceba o seu estado geral e onde pretende chegar.

Nesta perspetiva, as temáticas emergentes são: "self", estudo, família, amigos, curso, profissão, trabalho, relações de namoro, de casal, na comunidade...

O foco, a direção e a construção de um relacionamento sólido são chaves para o sucesso da mentoria.

A criação de um espaço de acolhimento e de segurança é uma condição básica para o bom desenvolvimento da mentoria.

*Mentoring Pull/Push* é uma modalidade de mentoria na qual o mentor/a, inicialmente, oferece um espaço seguro ao mentorado/a para que sinta confiança, segurança e motivação para partilhar os seus planos, objetivos e interesses (Pull).

Num segundo momento, o mentor/a dirige o seu esforço à estimulação do mentorado/a através de perguntas, partilha de experiências próprias, soluções criativas, conhecimentos, ferramentas... (Push).



“

**Se quer ir rápido,  
vá sozinho.  
Se quer ir longe,  
vá acompanhado.**

**PROVÉRBIO AFRICANO**

”

# FASES DO RELACIONAMENTO

## 1º PREPARAÇÃO

- Autoapresentação
- Preparação para o relacionamento com o mentor/a
- Utilização de materiais e treino orientado sobre questões básicas de relacionamento



## 2º NEGOCIAÇÃO

- Definição dos objetivos do mentorado/a
- Critérios de medição para o sucesso do processo
- Estabelecimento de responsabilidades
- Prestação de informações/ explicações
- Protocolos de atuação perante obstáculos
- Acordo consensual
- Plano de trabalho para alcançar os objetivos traçados



## 3º CAPACITAÇÃO

- Foco na aprendizagem e no desenvolvimento
- Alerta para os desafios do processo
- O apoio e relacionamento construídos são cruciais



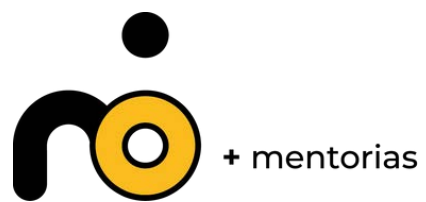
## 4º ENCERRAMENTO

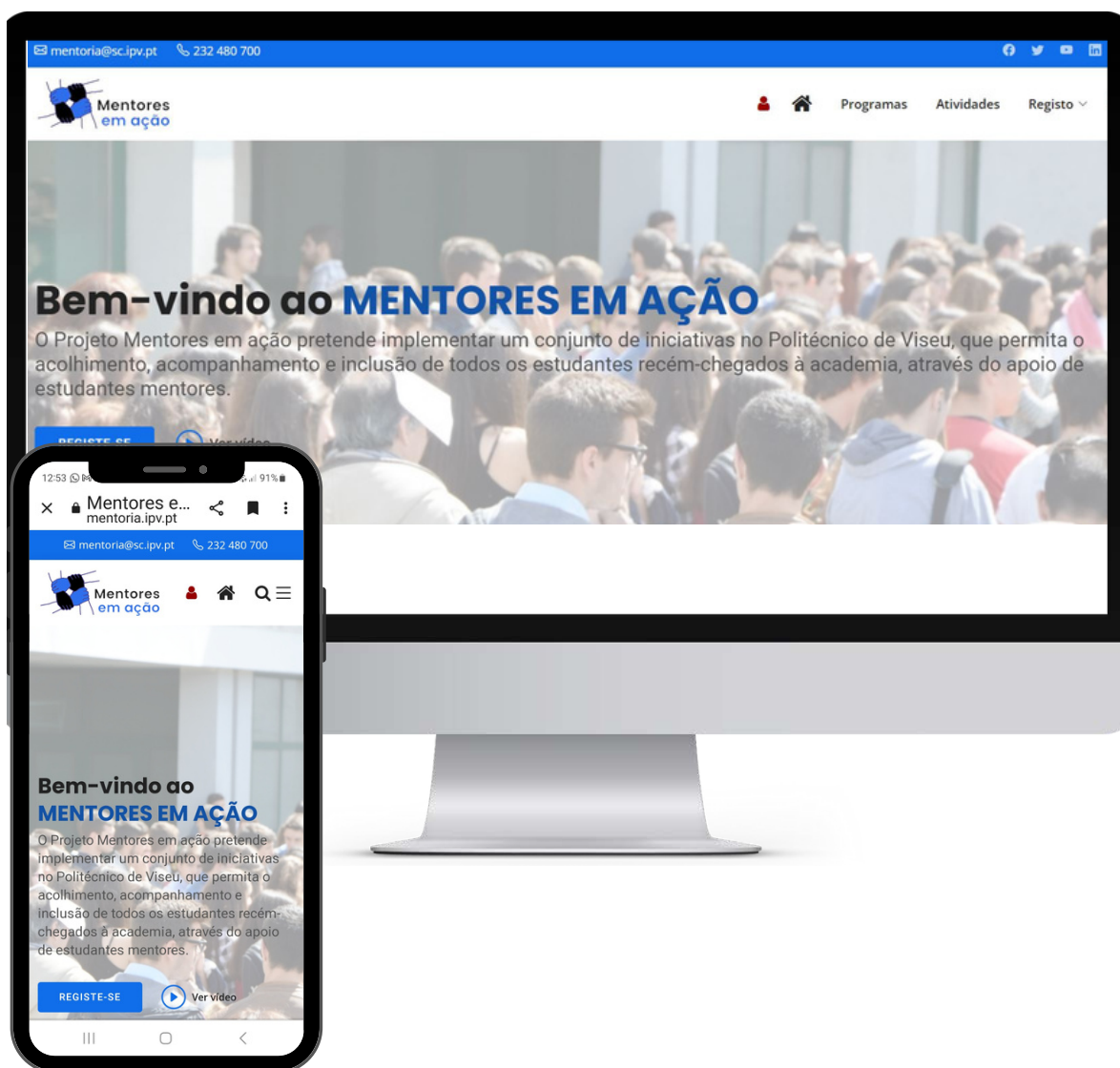
- Conclusão do processo de aprendizagem
- Celebração do sucesso e finalização
- Passagem ao próximo nível de aplicação





# RECURSOS





# PLATAFORMA

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

Onde se encontra o projeto **+Mentoria(s)**

**PLATAFORMA:**

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

# TRIVIAL DA MENTORIA

---

## APRENDA MENTORIA

As perguntas são um recurso importante para a mentoria, a formação e a autorreflexão. O TRIVIAL DA MENTORIA é um conjunto de perguntas sobre a mentoria, em várias áreas temáticas.



As perguntas deste Trivial podem ser utilizadas para:

- Refletir
- Sessões
- Entrevistas
- Trabalhos de grupo
- Materiais ou recursos
- Atividades...

# PERGUNTAS SOBRE A RELAÇÃO MENTOR/A E MENTORADO/A

---

## PERGUNTAS

---

- 01 Qual é o papel do/a mentor/a na relação de mentoria?
  - 02 Como se pode beneficiar o/a mentorado/a da mentoria?
  - 03 Costuma estabelecer objetivos a longo, médio ou curto prazo? Ou não estabelece objetivos?
  - 04 Como pode o/a mentor/a ajudar o mentorado/a a alcançar os seus objetivos?
  - 05 Porque é importante a confidencialidade na relação mentor/a e mentorado/a?
  - 06 Como se pode manter a boa comunicação entre mentor/a e mentorado/a?
  - 07 Qual é o papel da reciprocidade na relação mentor/a e mentorado/a?
-

# PERGUNTAS SOBRE O MENTOR/A

---

## PERGUNTAS

---

- 01 O que o/a motivou a tornar-se mentor/a?
  - 02 Como adquiriu a sua experiência e conhecimento profissional?
  - 03 Que desafios enfrenta o/a mentor/a na mentoria?
  - 04 Como se pode preparar um/a mentor/a para o processo da mentoria?
  - 05 Porque é importante manter o compromisso e respeitar a confidencialidade na relação mentor/a e mentorado/a?
  - 06 Que habilidades e competências deve ter um/a bom/a mentor/a?
  - 07 Quais são as principais recompensas que o/a mentor/a encontra na mentoria?
-

# PERGUNTAS SOBRE O MENTORADO/A

---

## PERGUNTAS

---

- 01 O que espera obter da mentoria?
  - 02 Como identificou a necessidade de um/a mentor/a?
  - 03 Quais são os desafios que enfrenta na mentoria?
  - 04 Que objetivos e metas tem para o seu processo de mentoria?
  - 05 Como pretende contribuir para a relação de mentoria?
  - 06 Como pensa lidar com as críticas e *feedback* do/a mentor/a?
  - 07 Como vai aplicar o que aprendeu na mentoria no seu desenvolvimento pessoal, académico e/ou profissional?
-

# PERGUNTAS SOBRE O PROCESSO DA MENTORIA

---

## PERGUNTAS

---

- 01 Quais são as etapas do processo de relacionamento na mentoria?
  - 02 Que ferramentas ou técnicas foram utilizadas na mentoria?
  - 03 Quais são os principais desafios no processo da mentoria?
  - 04 Como adaptar a mentoria às necessidades específicas do/a mentorado/a?
  - 05 Como define o plano de ação da mentoria?
  - 06 Que método(s) utiliza para avaliar o progresso do/a mentorado/a?
  - 07 Quais são as práticas recomendadas para o encerramento da mentoria?
-

# PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO DA MENTORIA

---

## PERGUNTAS

---

- 01 Quais foram os objetivos e metas estabelecidos no início da mentoria?
  - 02 O/a mentorado/a conseguiu atingir os seus objetivos e metas? Em caso negativo, porque razão?
  - 03 Quais foram os principais desafios enfrentados no processo de mentoria?
  - 04 Como ajudou o/a mentor/a a superar as dificuldades e desafios?
  - 05 Como foi a relação mentor/a e mentorado/a?
  - 06 Quais foram as principais aprendizagens do processo da mentoria?
  - 07 Como avalia o/a mentor/a e o mentorado/o o processo da mentoria?
-

# DIA DA MENTORIA

---

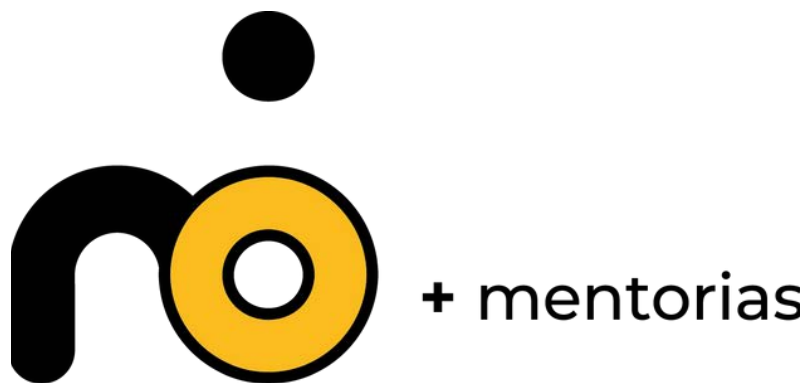
**17 DE JANEIRO**  
**DIA INTERNACIONAL DA MENTORIA**



## O OBJETIVO DESTES DIA

- **PROMOVER** uma compreensão global do movimento de mentores/as;
- **SENSIBILIZAR** para o contributo da mentoria;
- **PARTILHAR** a sabedoria, orientação e exemplos positivos;
- **ASSUMIR** o compromisso pelo desenvolvimento humano, espiritual, profissional;
- **APOIAR** o caminho para o sucesso de todos.

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



## QUER SABER MAIS?

TEM ALGUMA PERGUNTA OU  
COMENTÁRIO?

QUER SER MENTOR/A OU  
MENTORADO/A?

### CONTACTAR



<https://mentoria.ipv.pt>



[mpi@sc.ipv.pt](mailto: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)

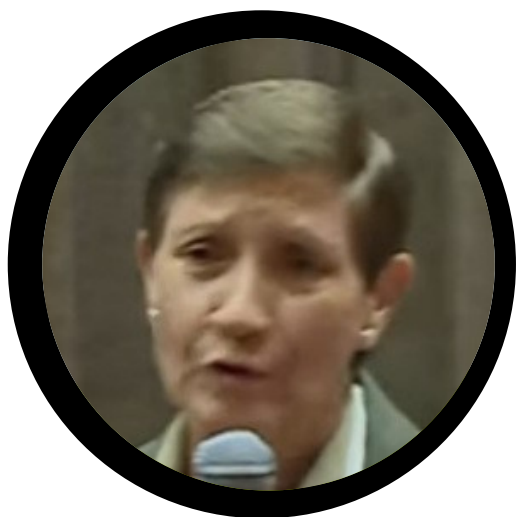


**EMÍLIA COUTINHO**  
Enfermeira

## 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

---

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>

Coutinho, E., Vallescar, E. & Palanca, D. (2022). Mediação e comunicação interculturais com profissionais de saúde. In S. Pinto, A. Pereira, G. Moreira, M. C. Gomes, & R. Faneca, (Coords.), *Mediação intercultural: Comunicação, cidadania e desenvolvimento: Livro de atas do III Congresso Internacional RESMI 2021* (1ª ed., pp. 29-54). UA Editora. <https://doi.org/https://doi.org/10.48528/3g9y-hd88>

Deepali, Jain, S. K., & Chaudhary, H. (2017). Quest for effective mentors: A way of mentoring potential entrepreneurs successfully. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 18, 99-109. <https://doi.org/10.1007/s40171-016-0141-5>

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

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

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

Taylor, Z. W., & Black, V. G. (2018). Talking to the mentees: Exploring mentee dispositions prior to the mentoring relationship. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 7(4), 296-311. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-04-2018-0019>

Zimmerman, K. (2016, July 18). Modern mentoring is the key to retaining millennials [Blog post]. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/kaytiezimmerman/2016/07/18/modern-mentoring-is-the-key-to-retaining-millennials/#fc9d40e5fc83>

# OBRIGADA!

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

Cofinanciado por:



