



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC)
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (SETEC)
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
CEARÁ (IFCE)
DIRETORIA DE ENSINO (DIREN)
EIXO DE TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
DEPARTAMENTO DE TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER (DTUHL)**

**PROJETO PEDAGÓGICO:
PROFESSOR MENTOR**

IFCE- *campus* Fortaleza, 2019.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
CEARÁ**

Dirigentes do Campus Fortaleza:

Prof. Me. Jose Eduardo Souza Bastos

Diretor Geral

Profa Dra .Maria Lucimar Maranhão

Diretora e Ensino

Prof. Dr. Rinaldo dos Santos Araújo

Diretor de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

Prof. Me. Edson da Silva Almeida

Diretor de Extensão e Relações Empresariais

Comissão de Implantação do Projeto Professor Mentor:

Prof Adonai Martins Aragão

Prof Antonio Roberto Ferreira Aragão

Profa Ana Karine da Silveira Pinheiro

Bárbara Luana Sousa Marques (pedagoga)

Profa Iremar Santos Dumont

Prof José Albuquerque Costa

Profa Rubia Valerio Naves de Souza

Profa Susana Dantas Coelho

Prof Virgílio Vasconcelos Sousa

Prof Francisco José Rodrigues



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
CEARÁ**

Construção do Projeto Pedagógico para implantação da ação de Professor Mentor dos cursos do Departamento de Turismo, Hospitalidade e Lazer.

IFCE - *campus* Fortaleza, 2019

SUMÁRIO

1 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES) <i>CAMPUS</i> FORTALEZA	5
1.1 Dados gerais da IES	5
1.2 Introdução e conceitos sobre Mentoria	6
2 COMISSÃO DE IMPLANTAÇÃO	7
3 CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IFCE)	8
4 JUSTIFICATIVA	9
4.1 Criação da ação de Professor Mentor	10
5 OBJETIVOS da AÇÃO DE PROFESSOR MENTOR	12
5.1 Objetivo geral	12
5.2 Objetivos específicos	12
6 PERFIL PARA MENTORIA	12
6.1 Atribuições do mentor	13
7 METODOLOGIA	15
7.1 Das etapas	15
7.2 Dos encontros de mentoria	16
7.3 Dos procedimentos e distribuição de mentorados por mentor	17
7.4 Período de mentoria	18
7.5 Regras da mentoria	18
7.6 Do acompanhamento ao aluno	19
8 A INTERDISCIPLINARIDADE NA MENTORIA	20
9 TEMAS TRANSVERSAIS NA MENTORIA	20
10 MEDIDAS DE CONTENÇÃO DE EVASÃO DOS MENTORADOS	20
11 DA AVALIAÇÃO DA AÇÃO DOS MENTORES	21
12 DA AVALIAÇÃO DOS MENTORADOS	21
11. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS CONSTANTES NO PDI	22
REFERÊNCIAS	23
Anexos	

1 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR – Campus Fortaleza

1.1 Dados gerais

Quadro 01: Dados gerais

CNPJ	35005347/0001-01
RAZÃO SOCIAL	Instituto Federal de Educação, Ciência Tecnologia do Ceará
NOME	Instituto Federal de Educação, Ciência Tecnologia do Ceará
ESFERA ADMINISTRATIVA	Federal
ENDEREÇO	Av. 13 de Maio, 2081 Bairro Benfica
CIDADE/UF/CEP	Fortaleza/CE/60040-531
TELEFONE	(85) 33073639/ 33073730
REITOR	Virgílio Augusto Sales Araripe
DIRETOR DE ENSINO	Maria Lucimar Maranhão Lima
DIRETOR GERAL	José Eduardo Souza Bastos
CHEFE DE DEPARTAMENTO	Rúbia Valério Naves de Souza

COORDENADOR DO PROJETO DE PROFESSOR MENTOR	Adonai Martins Aragão
Email CONTATO	adonaimartinsarag@gmail.com
SITE	http://ifce.edu.br/fortaleza

Fonte: Pesquisa Direta, 2019

1.2 Introdução e conceitos sobre Mentoria

O termo mentor foi referenciado pela primeira vez na obra “Odisséia” de Homero, onde o personagem Ulisses rei de Ítaca teria deixado seu filho sobre os cuidados de seu amigo e conselheiro, chamado Mentor, antes de partir para a guerra de tróia. Mentor agiu como um amigo fiel que acompanhou, orientou, direcionou e incentivou Telêmaco a procura do pai, o qual não havia retornado, após anos de finalização da guerra (RONSONI e GUARESCHI, 2018).

Em 1699, Fénelon ao escrever “As aventuras de Telêmaco” inspirado na Odisséia reconheceu Mentor como um segundo pai, professor e

guia, e desde então, o termo mentor passou a ser usado no sentido educacional sendo dicionarizado nos idiomas francês e inglês a partir de 1750, significando, aquele que acompanha, aconselha, instrui e protege. Portanto, o termo mentor é oriundo do grego *mentór*, e foi adaptado do latim *mentore* para o português. (RONSONI e GUARESCHI, 2018).

Entende-se que o Professor Mentor é um orientador educacional, que direciona o desenvolvimento intelectual do aluno (aqui chamado de Mentorado), e que durante esse processo estabelece-se o desenvolvimento de uma relação de confiança e afetividade entre Mentor e Mentorado, direcionando o aluno, vocacionalmente, através das potencialidades percebidas, provocando a reflexão e o desenvolvimento destas potencialidades através das ações propostas nos planos de trabalho estabelecidos.

O mentor deve ser uma pessoa que possui senioridade, ou seja, um grau de experiência que lhe permite ter um bom discernimento sobre determinado assunto. No entanto, o mentor não é apenas um especialista em metodologia de intervenção comportamental ou capaz de levar alguém a um estado desejado, como o é um *coach*. Ele é um especialista em uma área de atuação, em um conjunto de disciplinas e saberes teóricos ou empíricos (assim como o consultor também o é), que, no entanto, não se satisfaz apenas em atuar como uma abordagem de consultoria, ou seja, focando, exclusivamente na resolução do problema. O mentor é aquele que necessita, deseja e se realiza com o desenvolvimento do seu mentorado (RONSONI E GUARESCHI, p. 26, 2018).

Os autores esclarecem que o mentor ultrapassa o direcionamento de seu mentorado.

No Brasil, há poucas informações sobre a Mentoria e os estudos ainda são incipientes sobre o assunto. A utilização da Mentoria no âmbito institucional pressupõe a compreensão efetiva de suas características teóricas e práticas, assim como o entendimento de seu campo de atuação, e isso representa um grande desafio para nós que compomos esta comissão sobre como o processo de Mentoria pode ser realizado em nosso contexto institucional.

Em alguns países como na França a mentoria constitui um meio eficaz para possibilitar a inserção profissional e desenvolver competências

individuais. O processo de mentoria consiste na relação de dois indivíduos: o primeiro reconhecido por sua experiência, o Mentor, e outro, com menos experiência, o Mentorado, mas com o desejo de progredir profissionalmente.

No contexto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, o Mentor representa um professor experiente que pode fornecer voluntariamente uma ajuda pessoal a um aluno, o Mentorado, regularmente matriculado no Departamento de Turismo, Hotelaria e Lazer (DTUHL). O Mentor assume a função de guia, de conselheiro e de modelo para o referido aluno, compartilhando com ele sua opinião, sua vivência e sua expertise. Portanto, no processo de Mentoria, a relação Mentor e Mentorado deve ser interpessoal, baseada principalmente no respeito e na confiança. Trata-se de uma relação de apoio, de associação de ideias, de trocas e de aprendizagem, visando o crescimento profissional do aluno.

2 COMISSÃO DE IMPLANTAÇÃO

As primeiras discussões sobre a possibilidade de criação de um projeto de professor mentor surgiu em 2018, durante o encontro pedagógico, envolvendo professores do departamento de Turismo, Hospitalidade e Lazer. Na ocasião, professor Adonai Martins Aragão, professor de psicologia, compartilhou seu interesse e seu conhecimento acerca do tema, entusiasmando outros docentes a participar junto a ele deste novo desafio. Diante disso, colheu-se os nomes dos professores interessados e posteriormente iniciou-se as discussões para a implantação da comissão de professor mentor, que em junho de 2019, passou a ser composta por pelos professores e professoras Adonai Martins Aragão, Antônio Roberto Ferreira Aragão, Ana Karine da Silveira Pinheiro, Bárbara Luana Sousa Marques (pedagoga), Iremar Santos Dumont, Francisco José Rodrigues, José Albuquerque Costa, Rubia Valerio Naves de Souza, Susana Dantas Coelho e Virgílio Vasconcelos Sousa, que passaram a reunir-se semanalmente a fim de formular o projeto pedagógico da ação e estabelecer diretrizes norteadoras para dar início às atividades propostas.

3 CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IFCE)

Ao longo de sua existência, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará-IFCE foi cenário de diversas transformações, de Escola de Aprendizes a Instituto Federal. As mudanças não ocorreram apenas em sua denominação como instituição de ensino, desde o período de sua fundação até presente momento, sua missão, visão e valores institucionais foram se adequando às exigências e necessidades de nossa sociedade em constante evolução (IFCE a)

Quando foi fundado em 1909, como Escola de Aprendizes e Artífices, ofertava cursos de capacitação operacionais, buscando promover e intensificar a inclusão social, passando, no ano de 1965, à denominação de Escola Industrial Federal do Ceará. Já em 1968, como Escola Técnica Federal do Ceará passou a disponibilizar à sociedade cursos técnicos em nível médio. No ano de 1999, como Centro Federal Tecnológico do Ceará, diante do cenário educacional da época, a instituição passou a desempenhar uma nova missão que consistia na oferta de cursos de graduação, extensão e pesquisa. Somente em 2008, a instituição passou a ser reconhecida como Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, conquistando status semelhante ao das Universidades Federais, com implantação de sua reitoria em Fortaleza. (LEI N° 11.892)

Atualmente o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará apresenta-se como um estabelecimento responsável pela implantação e desenvolvimento de diversos projetos e trabalhos no âmbito do ensino, pesquisa e extensão. Entre as funções desempenhadas, a instituição tem o importante papel de proporcionar e assegurar aos seus alunos, servidores e professores ações que priorizem suas necessidades de capacitação e de busca de novos conhecimentos. Dessa forma, de acordo com seu PDI, o IFCE tem como missão: “Produzir, disseminar e aplicar os conhecimentos científicos e tecnológicos na busca de participar integralmente da formação do cidadão, tornando-a mais completa, visando sua total inserção social, política, cultural e ética”. (PDI/IFCE 2014-2018, pg. 23).

Neste sentido, a missão do IFCE deve priorizar também ações que assegurem um diálogo constante, entre as demandas da sociedade e as necessidades do setor produtivo, a fim de capacitar indivíduos qualificados e comprometidos com as transformações socioeconômicas atuais.

Percebe-se também, mediante a realidade de situações-problema sociais, econômicos e emocionais dos alunos ingressos, uma crescente demanda em relação à ações para contenção de evasão e melhor aprendizagem do aluno. Isto corrobora a necessidade de criação do projeto do Professor Mentor para acompanhamento do alunato.

4 JUSTIFICATIVA

Para os cursos do DTUHL o projeto de Professor Mentor se faz pertinente pois se enquadra como uma dos planos para Permanência e Êxitos para os alunos do departamento.

O projeto possibilita ao aluno um sentimento motivador, de acolhimento e da conclusão de seu itinerário formativo, atuando nas atividades oferecidas pela instituição, bem como um foco maior na sua formação profissional e pessoal.

A mentoria é uma parceria entre mentor e mentorado visando obter benefícios para o agente em transformação, desde o ingresso ao término, evitando a evasão, reprovação e retenção.

Existem diversas denominações para professor mentor estabelecidas, entre elas: facilitador, mediador, coach, tutor.

A mentoria tornou-se um tema de interesse por trata-se de estratégia organizacional muito difundida principalmente nos Estados Unidos.

A Universidade de Coimbra em Portugal adota programa de *mentoring* em sua faculdade de economia, já nos Estados Unidos tem-se o exemplo da Universidade Elmhurst College em Elmhurst Linois (HURBEMAN, 1992; GIRÃO, 2013).

As Instituições Wyden no Brasil adotam programas de *mentoring* concentrado em Campinas (SP). O Centro de Tecnologia da Indústria Química e Tecnológica (SENAI/CETIQT) e o Grupo Educacional Bom Jesus do Centro Educacional FAE (Faculdade Educacional) localizados nos estados de Santa Catarina e Curitiba também disponibilizam programas de mentoria (WIDEN EDUCACIONAL, SENAI).

Segundo Shea (2001), a mentoria é um processo importante para o desenvolvimento humano, mediante o qual uma das partes investe seu tempo, energia pessoal, para prestar assistência, crescimento e talento de outra.

Dessa forma, através do conhecimento e da experiência dos docentes do IFCE, o programa de mentoria vai possibilitar o crescimento dos discentes no campo da aprendizagem.

4.1 Criação da ação de Professor Mentor

A docência é uma experiência bem diferenciada e muitas vezes até inusitada na carreira dos profissionais da educação, podendo ser algo desmotivante para alguns por não se encontrarem no que buscavam. A sala de aula atualmente deixa de ser um espaço físico somente de aprendizagem e por vezes torna-se uma extensão de uma espécie de consultório de psicologia, quando estudantes ao se identificar com seus mestres, passam a realizar uma aproximação em busca de incentivo, motivação ou exemplo a ser seguido. Diante disso, Jabult (2011) corrobora afirmando que a formação docente postula a pessoa do(a) professor(a), sua prática e seu pensamento como centrais, considerando inclusive a dimensão humana e o desenvolvimento individual (JABULT, 2011).

O conteúdo de sala de aula nesse momento abre espaço para a figura do professor mentor, aquele que passa a ter responsabilidade de “assessorar didática e pessoalmente” os alunos que demonstram estar necessitando de uma maior atenção, ajudando-o a compreender a dinâmica da instituição; orientá-lo

quanto ao mercado de trabalho e seus desafios, além de incentivar a ética e os bons princípios, dentre outras tarefas (VAILLANT & MARCELO, 2012).

O professor mentor, neste caso, pode ser um professor na universidade, ser um membro da gestão ou um professor mais experiente ou àquele que seu perfil atraia alunos em busca de solucionar problemas, o aparenta uma situação de confiança. É importante salientar que em alguns estudos, a mentoria cuja figura central é o professor mentor, o professor experiente, considerado um profissional com domínio de sala de aula, do conteúdo e das estratégias pedagógicas; na gestão de relacionamento e na motivação dos alunos e desenvolveu estratégias de sobrevivência, assim como estilo próprio para ensinar (HUBERMAN, 1992; CAVACO, 1995; GARCIA, 1999).

Além destas características, pode ser considerado ainda o profissional que alcançou autonomia, segurança e serenidade para lidar com os demais docentes, com a comunidade, os alunos, com as dificuldades e os desafios da rotina escolar, uma espécie de líder, que vai servir de modelo/exemplo para os alunos e por este motivo poderá contribuir para a formação do mesmo.

A técnica conhecida como "*mentoring*", pode ser compreendida como uma transposição de conhecimento, realizado com a ajuda de uma pessoa que seja referência na carreira — ou seja, um mentor. Esta pessoa, na maioria dos casos, é um profissional que atua na mesma área que o mentorado, mas que possui uma experiência profissional muito mais vasta. Na realidade da docência, o professor mentor auxilia seu mentorado por meio de conselhos e da transmissão de conhecimentos, conceitos e reflexões, que acabam por estimular o crescimento profissional, intelectual e emocional de quem está sendo auxiliado.

Diante deste contexto, torna-se justificável a figura do professor mentor no IFCE, de forma a contribuir com a formação ou a condução de problemas que estejam prejudicando os alunos em suas atividades educacionais. Essas ações tendem a amenizar os impactos dos problemas cotidianos enfrentados por muitos de nossos alunos, na maioria deles, até levando à desistência do curso.

5 OBJETIVOS da AÇÃO DE PROFESSOR MENTOR

5.1 Objetivo geral

O projeto visa viabilizar o processo de mentorado entre aluno e professor, com o intuito de ajudar o aluno a administrar melhor seus propósitos de vida, desenvolvendo seu capital intelectual por meio de conselhos e experiências, criando maior identificação com o curso evitando, assim, a evasão.

5.2 Objetivos específicos

Para que se possa alcançar o objetivo geral, deverão ser atingidos determinados objetivos específicos, quais sejam:

- Estimular o desenvolvimento individual dos mentorados;
- Facilitar autoconhecimento e auto-confiança aos mentorados;
- Diminuir as taxas de evasão provenientes de problemas sociais dos alunos;
- Impulsionar o empreendedorismo e criatividade;
- Incitar a aprendizagem;
- Identificar as características dos alunos-mentorados e dos professores-mentores para o desenvolvimento do programas de mentoria.

6 PERFIL PARA MENTORIA

No decorrer da vida acadêmica do aluno em uma instituição de ensino, alguns professores se destacarão para estes, servindo de exemplo ou inspiração, o que vem a estimular o desenvolvimento ético e profissional do aluno.

É bem verdade que esse processo de mentorado é um desafio para o docente e para que funcione, faz-se necessário que o professor esteja disposto e seja dotado de paciência para transmitir seus conhecimentos e visão de mundo para o aluno.

O perfil do professor para mentoria deve ser reconhecido principalmente pelo aluno. O fato de ter bom conteúdo e domínio em determinada disciplina não faz com que o aluno se identifique o professor. Cabe ao mentor estabelecer uma relação de confiança e de confidencialidade com os mentorados.

A escolha do professor deve ser realizada pelo próprio aluno, ou seja, o aluno deve ter arbítrio para escolher o mentor que mais se identificar. O mentor deverá ser alguém que o aluno tenha apreço, confiança e respeito e esta relação deve ser mútua. Desta forma, o professor-mentor escolhido pelo aluno para realizar este processo deve ter uma aproximação informal com este, deixando claro como se dará o processo de mentoria e os limites da relação aluno-mentorado e professor-mentor.

Embora o processo pareça fácil, é importante o professor ter discernimento de que seus aconselhamentos não serão seguidos de imediato pelo mentorado e talvez nem sejam, visto que o mentorado pode optar em desistir do processo por vários motivos.

Tanto mentor como mentorado podem optar por encerrar o processo, diante disso ambos devem estar preparados para lidar com a descontinuidade da mentoria, além de se realizar uma análise reflexiva pelo Coordenador da Mentoria e grupo de estudo, sobre os motivos da descontinuidade e realizar possível resgate do mentorado.

Assim, a melhor forma para se ter um processo de mentorado maduro e responsável é fazer com que a relação se estabeleça de maneira natural e sem cobranças de nenhuma das partes, colaborando para que tudo flua naturalmente para ambos os lados.

6.1 Atribuições do Mentor

Segundo Salgues e Dias (2004), as funções da mentoria são de dois níveis:

- A primeira função é denominada vocacional e refere-se aos aspectos do relacionamento que melhoram o aprendizado do mentorado. Nessa função o mentor atua visando o desenvolvimento de sua aprendizagem;
- A segunda função é denominada psicossocial e refere-se aos aspectos de relacionamento. Essa função inclui modelar papéis, aceitação, confirmação, conselho e amizade.

Sendo assim o processo de mentoria sustenta-se, principalmente, no voluntariado e nas qualidades humanas e profissionais do mentor, portanto o desenvolvimento da relação mentor-mentorado dependerá dessas características.

Desta feita as atribuições do Mentor no âmbito acadêmico, conforme Shea (2001) podem ser materializadas como seguem:

- Orientar, sugerir e aconselhar;
- fazer reflexão sistemática e periódica sobre o processo de mentoria, objetivando o desenvolvimento profissional dos discentes, contribuindo para a sua inserção no mercado considerando suas competências individuais;
- Despertar o interesse do mentorado para a realização de atividades complementares a sua formação profissional;
- Compreender e dialogar sobre as dificuldades de ordem pessoal e profissional dos mentorados;
- Reforçar no primeiro encontro com o mentorado suas atribuições, evidenciando o que não é de sua competência e o que não faz parte do processo de mentoria.
- Ajudar a reverter situações ajudando o mentorado a recompor sua trajetória no curso;
- Provocar no mentorado um olhar diferente sob a solução de um mesmo problema;

Com essas simples atribuições, o mentor pode sensibilizar o mentorado para a vida, buscando sempre motivá-los para os valores da instituição, possibilitando-lhes uma devida integração ao contexto geral do IFCE e no mercado de trabalho.

7 METODOLOGIA

Para a dinâmica da execução do processo de mentoria, têm-se etapas desde esclarecer professores e alunos sobre a mentoria, preenchimento de fichas de adesão por parte de professores e alunos para participarem do processo de mentoria, a distribuição do mentor por mentorado, o desenvolvimento da parceria entre mentor e mentorado e reuniões de resultados da mentoria.

7.1 Das etapas:

1. O Coordenador de Mentoria é a pessoa responsável por acompanhar e auxiliar a relação entre Mentor e o Mentorado;
2. O Coordenador da Mentoria deverá fazer um seminário com as turmas iniciantes em cada semestre esclarecendo o que é a mentoria;
3. No início de cada ano letivo - Semestre 1, o Coordenador de Mentoria faz a “ativação” dos Mentores cadastrados na rede do Projeto Professor Mentor. Portanto, o Mentor é sempre questionado a priori se e por quantas horas terá disponibilidade para o(s) ciclo(s) futuro(s);
4. Cada aluno (inscrito e cadastrado no banco de dados dos Alunos Mentorados do Projeto Professor Mentor) do Semestre 1 recebe um Mentor;
5. A combinação leva em conta habilidades do Mentor x dificuldades (registradas no cadastro de aluno) do Mentorado, atribuindo também um peso importante para o conhecimento do Mentor que atua na mesma área que o Mentorado, mas que possui uma experiência profissional muito mais vasta.
6. O Coordenador de Mentoria avalia, dentre os Mentores disponíveis, qual poderia melhor colaborar para o amadurecimento do Mentorado. Em seguida, envia uma proposta para o Mentor, com informações básicas sobre o

Mentorado sugerido. A palavra final para aceitar a mentoria é sempre do Mentor.

7. Antes do 1º encontro, o mentorado envia para o mentor informações sobre ele mesmo, tudo o que julgar relevante. O mentorado já terá recebido um mini currículo do Mentor. Todas as informações do Mentor e Mentorado serão disponibilizadas na Plataforma de Mentoria (em construção);

8. O professor Mentor deve manter contato assíduo com seus mentorados;

9. No 1o. encontro a conversa deve ser centrada na expectativa do mentorado de ter seu objetivo alcançado. Esse é o momento para que todos os Mentores planejem os próximos passos. Os Mentores identificam os temas de maior dificuldade enfrentados por cada Mentorado e como pode melhor auxiliar. Traçar meta realista a ser alcançada até o encontro seguinte (metas entregáveis);

10. Se o Mentor acompanhou um Mentorado no Semestre 1 e ele quer continuar com o mesmo Mentorado para a Semestre 2, o Mentor será automaticamente mantido. Se por alguma razão (ordem pessoal, mau funcionamento da mentoria, considerar que já contribuiu com o que poderia etc.) o Mentor decidir interromper a mentoria, é necessário que o Mentor informe ao Coordenador de Mentoria. O mesmo acontece para o Mentorado.

10. No Semestre 2 (caso o Mentor do Semestre 1 tenha interrompido a mentoria) é disponibilizado um segundo Mentor (o Coordenador de Mentoria faz mais uma ativação dos Mentores cadastrados) para cada Mentorado selecionado. Portanto, se não foi oferecido um Mentorado para um Mentor para o Semestre 2, poderá ser oferecido para o Semestre 3. O mesmo acontece para o Mentorado.

11. O Mentor deverá atualizar-se com o mercado de trabalho do curso dos mentorados;

12. O Coordenador da Mentoria deve agendar periodicamente reuniões para discutir as situações e resultados das mentorias.

7.2 Dos encontros de mentoria

1. As sessões são combinadas pelos Mentor e Mentorado;
2. Em média, cada sessão tem a duração de 1h;
3. As sessões com cada mentorado devem ser quinzenais;
4. As sessões devem ser agendadas conforme o calendário construído entre mentor e mentorado, nos dias e horários mais convenientes para ambos, podendo ser nos períodos da manhã, vespertino ou noturno.
5. As atividades devem ser desenvolvidas no ambiente institucional.
6. Os Mentorados serão avisados que o Mentor tem prioridade de agenda – ele é que irá propor os dias e horários que tem disponível dentro do calendário estabelecido (em construção) e o Mentorado escolhe a melhor opção.
7. Independentemente da forma de comunicação escolhida, cabe sempre ao Mentorado entrar em contato com o Mentor em data e horário combinados.

7.3 Dos procedimentos de distribuição de alunos por Mentor

A distribuição do número de alunos/mentorados por professor/ mentor, dependerá da adesão voluntária dos professores do DTUHL.

- Um mentor poderá mentorar até 4 (quatro) alunos, correspondendo até 8 horas mentoria/mês (dois encontros por mês com cada mentorado de até 1 hora em cada encontro);
- Os encontros de mentoria não são engessadas. Cada mentorado poderá estar em um estágio de dificuldade diferente e cada mentor possui uma trajetória profissional e áreas de maior domínio;
- Ao final de cada encontro, mentor e mentorado traçam metas a serem alcançadas nos próximos encontros;

- Os mentorados devem tentar alcançar a meta para o próximo encontro que são as atividades “entregáveis”, que se tornam fundamentais para o sucesso da mentoria;
- O Mentor faz um breve descritivo sobre o encontro na Plataforma de Mentoria (plataforma em construção);

Proposição para 1 (um) mês por mentor (até 4 mentorados)

Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Aluno A:1 hora	Aluno C: 1 hora	Aluno A: 1 hora	Aluno C: 1 hora
Aluno B:1 hora	Aluno D: 1 hora	Aluno B: 1 hora	Aluno D: 1 hora
Total: 2 horas	Total: 2 horas	Total: 2 horas	Total: 2 horas

7.4 Período de mentoria

O período de mentoria exercido pelo mentor deverá ser desde o semestre iniciante (Semestre 1) podendo se estender por mais semestres, dependendo da necessidade do mentorado e disponibilidade do mentor.

A mentoria pode ser interrompida caso, após, análises de resultados, não estiver surtindo efeito necessário. Neste contexto, pode-se mudar o mentor para o mentorado.

7.5 Regras da mentoria

- Atender o mentorado no ambiente institucional;
- O mentorado não pode pedir favores pessoais ao mentor e o mentor não pode promover favores pessoais;
- As discussões sobre o desempenho do mentorado devem ser feitas com confiabilidade em reuniões do Grupo de Estudos dos mentores
- Não envolver qualquer tipo de bônus financeiro na relação de mentoria

7.6 Do acompanhamento do aluno

- A cada encontro o mentor deve transcrever as ocorrências, metas entregáveis e resultados alcançados no relatório do mentorado na Plataforma da Mentoria;
- A cada encontro devem ser avaliadas se as metas definidas no encontro anterior foram atingidas. Caso necessite, o Mentor ajuda o Mentorado a concluir o desenvolvimento de metas estabelecidas (entregáveis);
- O Mentorado poderá propor reformular metas para os próximos encontros ao Mentor ou vice-versa

OBS: Caso o Mentor esteja iniciando o trabalho com um novo Mentorado, o Coordenador de Mentoria envia para o Mentor informações sobre o novo Mentorado - disponibilizadas na plataforma de mentoria deste Projeto Professor Mentor (em construção)

O acompanhamento do aluno dar-se-á pelo próprio professor mentor, que discutirá com o mesmo as datas e horários destinados a esta atividade, sem que

esta venha em detrimento de suas obrigações enquanto professor do departamento.

Cabe ressaltar que:

- a) Ao final de cada semestre, o professor deverá disponibilizar um relatório finalizado na Plataforma da Mentoria registrando dificuldades e avanços conseguidos durante o processo a fim de discussão do grupo sobre o alcance dos objetivos do processo (ou não).

8 A INTERDISCIPLINARIDADE NA MENTORIA

O apoio de mentoria deve considerar a interdisciplinaridade da matriz curricular do curso do mentorado/aluno.

Cabe ao professor-mentor conhecer a matriz do curso de atuação para prover melhor entendimento das dificuldades e itinerário formativo do aluno, bem como do mercado.

9 TEMAS TRANSVERSAIS NA MENTORIA

Os temas transversais sobre cidadania e ética, étnico-raciais e meio ambiente devem ser considerados no atendimento do aluno-mentorado.

A cidadania e empatia são variáveis intrínsecas para o perfil do mentor, bem como a ética. Manter a confidencialidade e apenas compartilhar com o grupo de discussão para melhor entender e ajudar no progresso do mentorado é imprescindível.

As questões de étnico-raciais podem influenciar no comportamento do mentorado, dependendo de como ele se vê integrado na sociedade. A postura do mentor deve ser de valorização e reconhecimento da diversidade racial, impulsionando o mentorado para criar seus vínculos sociais e interações no mercado.

10 MEDIDAS DE CONTENÇÃO DE EVASÃO DOS MENTORADOS

Para evitar a desistência do acompanhamento do processo de mentoria, seguem as medidas:

- o mentor deve contatar o mentorado, caso o mentorado falte em algum encontro, para verificar a causa da ausência;
- o contato pode ser feito por telefone ou email, nestas situações, indica-se o contato telefônico para personalizar e aproximar mais o aluno;
- caso o mentor tenha algum contratempo para o dia do encontro, o mentor deve avisar o mentorado e recuperar o dia;
- se o mentor sentir que o mentorado não está evoluindo ou não está se adaptando, deve informar o Coordenador de Mentoria;
- O Coordenador de mentoria deve acionar o mentorado, quando informado pelo mentor, e verificar a situação-problema, tentar reaproximar mentor e mentorado, se for o caso, ou indicar outro mentor, em última instância;
- se necessário, o mentor deve indicar o Serviço Psicológico do *campus* para o mentorado.

11. DA AVALIAÇÃO DA AÇÃO DOS MENTORES

Cabe ao Coordenador de Mentoria, fazer a avaliação geral da ação dos mentores e do próprio desempenho do mentor.

O Coordenador poderá apoiar as medidas do mentor ou fazer propostas de ajustes.

Estas avaliações são medidas ao longo do semestre nas reuniões do grupo de estudo/trabalho dos mentores e coordenador e pelos relatórios desenvolvidos na Plataforma e também pelos resultados obtidos com cada mentorado.

12. DA AVALIAÇÃO DOS MENTORADOS

Parte da avaliação dos mentorados se encontra no item 7.6 da seção de Metodologia deste projeto.

Os relatórios transcritos de cada encontro com o mentorado na Plataforma de Mentoria, já são por si só avaliativos, e a finalização do relatório no semestre apontará o progresso do mentorado no programa.

As reuniões periódicas do grupo de estudo dos mentores também são base para trocar experiências e ideias para avaliação do mentorado.

11. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS CONSTANTES NO PDI

O Plano de Desenvolvimento Institucional do IFCE, no item 1.4 Painel de Indicadores e Metas, há as metas de diminuir a evasão com a permanência dos alunos nos cursos, bem como o êxito da conclusão do curso em tempo previsto.

Entende-se que o projeto de mentoria é uma ação que contempla estas metas, colaborando no Plano de Permanência e êxito institucional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI Nº 11.892, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2008 Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.

GIRÃO, Pedro Barbosa Ribeiro. **O mentoring no ensino superior: o caso da FEUC**. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2013.

IFCE 1 <https://ifce.edu.br/aceso-a-informacao/Institucional/historico>

HUBERMAN, M. **O ciclo de vida profissional dos professores**. In: NÓVOA, A. (Org.). *Vidas de professores*. 1. ed. Portugal: Porto Editora, 1992. (Coleção Ciências da Educação).

JABULT, M. V. **Fundamentos teóricos para a formação de professores: a prática reflexiva**. VERAS- Revista acadêmica de Educação do ISE Vera Cruz, [S.I.], v.1, n.1, 2011.

KRAM, K. E. *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational life*. University Press of America, 1985. In: AZEVEDO, Simone Dias de. **A Relação entre Mentoria e o Nível de Comprometimento Organizacional dos Secretários Filiados ao Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de Pernambuco**. Dissertação de mestrado em administração. Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2003.

METTETAL, Sophie.; *Le mentorat, une modalité pour le développement professionnel*. Les Fiches En Lignes de La lettre du CEDIP. Fiche n° 79, Mars 2018.

PDI - PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL do IFCE- INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ. IFCE, 2019-2014. Acesso em 13 de agosto de 2019. Acesso pelo site www.ifce.edu.br

RONSONI, Marcus e GUARESCHI, Jean. **Mentoria organizacional: manual de implementação do programa interno**. São Paulo: Primavera Editorial, 2018.

SALGUES, L. J. D; DIAS. **Processos de mentoria: Existência de múltiplos mentores e as características e uma relação de mentoria**. In: Encontro Nacional da ANPAD, 2004.

SENAI CETIQT. <https://senaicetiq.com/>

SHEA, G. F. *Mentoring: como desenvolver o comportamento bem sucedido do mentor*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. In: DAUD, Laetitia Tavares. **Programa de Mentoria: Qualidade e Natureza das relações entre mentor e mentorado**. Especialização em administração. Brasília: UNB, 2008.

VAILLANT, D.; MARCELO, C. **Ensinando a ensinar: as quatro etapas de uma aprendizagem**. 1. ed. Curitiba: Editora: UTFPR, 2012. 241 p. ZABALZA, M. A. *Los diarios como instrumento de investigación*. In: ZABALZA, M. A. *Diarios de clase: um instrumento de investigación y desarrollo Profesional*. 3 ed. Madrid: Narcea, 1994.

WIDEN EDUCACIONAL. <https://www.wyden.com.br/instituicoes/instituicoes-wyden>

FICHA DE INSCRIÇÃO

MENTORADO – 2020.1

ALUNO(A): _____

CURSO: _____

MATRÍCULA: _____

ENDEREÇO: _____

E-MAIL: _____

WHATSAPP: _____

TELEFONE: () _____

OPÇÕES DE MENTOR:

1ª OPÇÃO: _____

2ª OPÇÃO: _____

3ª OPÇÃO: _____

CASO NÃO SEJA SELECIONADO(A) PARA O REFERIDO SEMESTRE, QUERO ENTRAR PARA UMA

LISTA DE ESPERA: () SIM () NÃO

DATA: ____/____/____

ASSINATURA: _____

VISTO DO COORDENADOR: _____

PROJETO PROFESSOR MENTOR

FICHA DE INSCRIÇÃO

PROFESSOR MENTOR – 2020.1

PROFESSOR (A):

CURSOS ONDE MINISTRA AULAS:

MATRÍCULA SIAPE:

E-MAIL:

WHATSAPP:

TELEFONE: ()

DATA: ____/____/____

ASSINATURA: _____

VISTO DO COORDENADOR: _____