



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO**

RESOLUÇÃO PRG N° 100, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2018.

O CONSELHO DE GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS, no uso de suas atribuições regimentais, e tendo em vista o que foi deliberado em sua reunião de 14/12/2018,

RESOLVE:

Art. 1º Designar Comissão para estudo e elaboração de proposta de Mentoria Acadêmica no âmbito da UFLA, conforme estabelecido abaixo, sob a presidência da primeira:

| Nome | Lotação |
|------------------------------------|----------------|
| Giovana Augusta Torres | DBI |
| Nathalia de Fátima Joaquim | DAE |
| Raoni Perrucci Toledo Machado | DEF |
| Miriam Monteiro de Castro Graciano | DSA |
| Carolina Brandão Opretzka | DCE |
| Warley Ferreira Sahb | DADE |

Art. 2º Estabelecer o prazo de 150 (cento e cinquenta) dias para conclusão dos trabalhos.

RONEI XIMENES MARTINS
Presidente

COMISSÃO PARA ESTUDO E ELABORAÇÃO DE PROPOSTA DE MENTORIA ACADÊMICA NO ÂMBITO DA UFLA

RELATÓRIO FINAL

A Comissão para estudo e elaboração de proposta de Mentoria Acadêmica no âmbito da UFLA foi constituída por meio da Resolução PRG nº 100, de 14/12/2018 e teve seu prazo de conclusão prorrogado pela Portaria PRG nº 144, de 30/04/2019.

O trabalho da Comissão foi iniciado em março de 2019 e foi constituído de leitura e discussão de publicações sobre Mentoria, troca de experiências em Mentoria no âmbito da UFLA e em situações externas à UFLA, discussão sobre a realidade da UFLA no que diz respeito aos indicadores institucionais e à diversidade dos cursos em termos de condições para implementação de um programa de Mentoria.

Importante enfatizar que a UFLA já acumula experiência em dois tipos diferentes de Programas de Mentoria. De 2013 a 2017 a PRG conduziu Programa de Mentoria para Calouros (ProMEC). Esse programa era conduzido sem inserção na matriz, baseado em mentoria por pares, em que os mentores eram estudantes bolsistas e os docentes eram supervisores dos mentores, tendo como público alvo os ingressantes. No curso de Medicina, iniciado em 2015, a Mentoria Acadêmica foi implantada como componente curricular previsto para todo o percurso do estudante. Como dito, essas experiências foram de grande relevância para o trabalho da Comissão e devem continuar sendo levadas em conta nas discussões que envolvam o assunto.

A proposta apresentada tem como ideia central o reconhecimento de que o trabalho com Mentoria Acadêmica é muito dinâmico, devendo ser constituída uma nova instância colegiada no âmbito da PRG (Comissão Permanente de Mentoria Acadêmica) e envolvimento dos Colegiados de Curso para gerir os Programas com metas de curto, médio e longo prazo e acompanhamento permanente. Outro eixo igualmente importante é o reconhecimento de que a diversidade de características dos cursos, em especial o número de estudantes e o potencial número de docentes mentores, exige que o desenho do Programa seja feito pelo Colegiado de Curso, ou por instância colegiada criada para gestão da mentoria no âmbito do curso, em conformidade com suas potencialidades e limitações. O trabalho nos cursos deve contar com o apoio da instância institucional específica (Comissão Permanente) e de outras instâncias como a Diretoria de Apoio e Desenvolvimento do Ensino (DADE/PRG) e a Pró-Reitoria de Assuntos ^{ESTUDANTES} Acadêmicos e Comunitários.

Do ponto de vista institucional, é fundamental que sejam pensadas estratégias que estimulem docentes e estudantes mentores, tais como tempo protegido (carga horária declarada), valorização da atividade

para processos de seleção e progressão, bolsas e recursos financeiros para o Programa. Também é fundamental o estabelecimento de metas e indicadores eficientes para acompanhamento e avaliação constante do Programa nos âmbitos do curso e da instituição, para aperfeiçoamento do Programa e produção de publicações sobre os trabalhos desenvolvidos.

No momento em que a proposta é apresentada, alguns indicadores institucionais relevantes apresentaram tendência desejada em 2018, tais como redução da evasão a níveis abaixo do planejado (6,30%); retenção percentual pouco acima do planejado e dentro do aceitável (12,87%); taxa média de integralização de carga horária pouco acima do planejado e dentro do aceitável (44%); aumento da taxa de sucesso na Graduação (TSG) (48,37%). Acreditamos que o Programa de Mentoria pode contribuir significativamente para o avanço na melhoria dos resultados nesses e em outros itens mais específicos dos cursos, tais como o rendimento acadêmico médio e conceito no ENADE.

No centro desses resultados, está a criação de oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional pleno do estudante durante seu percurso acadêmico e a formação de profissionais competentes e comprometidos com sua profissão e com a Sociedade.

A Comissão se coloca à disposição.

Lavras, 22 de outubro de 2019



Giovana Augusta Torres
Presidente

Composição da Comissão

Giovana Augusta Torres – Departamento de Biologia

Miriam Monteiro de Castro Graciano – Departamento de Ciências da Saúde

Raoni Perrucci Toledo Machado – Departamento de Educação Física

Nathalia de Fátima Joaquim – Departamento de Administração e Economia

Warley Ferreira Sahb - Diretoria de Avaliação e Desenvolvimento do Ensino

Carolina Brandão Opretzka – Diretório Central dos Estudantes

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
PROPOSTA PARA PROGRAMA INSTITUCIONAL DE MENTORIA ACADÊMICA

1. INTRODUÇÃO

O caminho de formação profissional não é apenas extenso em relação ao tempo, como também intenso pelas vivências experimentadas durante todo o processo de aprendizagem. Durante anos, o estudante entra em contato com um vasto conjunto de informações, aprende técnicas e desenvolve habilidades que, ao final, deverão, em conjunto, ser expressas em termos de conhecimento, habilidades e atitudes que definirão sua competência profissional (Dyrbye et al., 2006).

Com o intuito de oferecer uma formação integral ao estudante, que facilite sua trajetória no mundo acadêmico, muitas universidades desenvolvem redes de suporte ao estudante, ofertando serviços de apoio psicológico, médico, pedagógico e social. Os programas de mentoria se inserem neste contexto, efetivando-se como um processo em que uma pessoa experiente e empática, o mentor, orienta outro indivíduo, o aprendiz, em seu desenvolvimento pessoal e profissional, mediante uma interação baseada na confiança (Taherian e Shekarchian, 2008).

As atividades de mentoria tiveram início na década de 1970 nos EUA nas grandes corporações como estratégia de apoio aos *trainees* (Chen et al., 2016). A partir da década de 1990, elas foram introduzidas nas universidades (Frei *et al.*, 2010). Apesar de representarem um avanço na formação, os programas formais de mentoria são escassos na maioria dos países.

Programas de mentoria diferem do ensino tradicional, pois se traduzem em uma relação de longo prazo entre mentor e mentorado, em um ambiente seguro para discutir confidencialmente questões pessoais e profissionais. Trata-se de um relacionamento baseado em interesses profissionais e pessoais compartilhados e em uma relação atenciosa e solidária (Fraser, 2016). A relação de mentoria deve ser dinâmica, constituída em longo prazo, por meio de contínua definição e redefinição de papéis. Trata-se, portanto, de um processo e não de um resultado final (Frei *et al.*, 2010).

Existem programas de mentoria das mais variadas formas – de estruturados a soltos; dos relativamente curtos aos executados ao longo de todo o curso; de forma contínua ou intermitente, com rupturas no relacionamento e seu restabelecimento em momento futuro; na modalidade de “um para um” (one-to-one), em grupo ou em um mix das modalidades “um para um” e em grupo;

mentorados por um ou mais profissionais (Frei *et al.*, 2010; Gusicet *al.*, 2010; Nimmonset *al.*, 2019). Quando conduzidos em grupos, os programas de mentoria trabalham, em geral, com pequenos grupos, mas há também relatos de experiências com grandes grupos. O número de participantes varia de oito a vinte estudantes (Fornari A. et al., 2014).

Com relação ao perfil do mentor, são descritos programas que incluem apenas profissionais seniores ou jovens professores graduados no curso em foco; programas que admitem membros do corpo docente com sólida experiência ou formação pedagógica; orientadores educacionais; estudantes de pós-graduação ou estudantes dos anos mais avançados do curso como mentores dos estudantes mais jovens ou ingressantes.

Um programa de mentoria também pode ser informal ou formal, estruturado ou não, sendo ou não componente obrigatório na matriz curricular. Em todos os casos, o mentor deverá fornecer aos estudantes orientação e experiências de aprendizagem para que eles se preparem para a prática presente e futura. Em suma, não existem quadros teóricos universalmente reconhecidos que fundamentem ou determinem a estruturação ideal de um programa de mentoria (Gusicet *al.*, 2010; Chen et al., 2016; Nimmonset *al.*, 2019).

Igualmente variável tem sido a metodologia empregada para avaliação dos programas, que quando ocorre pode ser desde a condução de inquéritos com questionários estruturados, emprego de metodologias mistas de investigação (quali-quantitativa) ou totalmente qualitativas (Gusicet *al.*, 2010; Boerenet *al.*, 2015; Nimmonset *al.*, 2019).

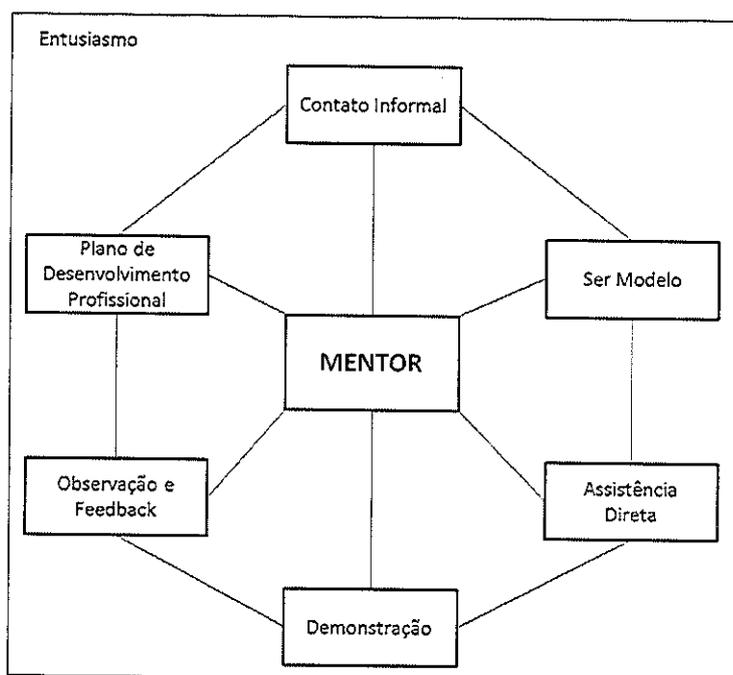
Dentre os objetivos principais da mentoria apresentados na literatura, destacam-se: 1) aconselhamento para a carreira; 2) promoção do interesse por especialidades estratégicas; 3) estímulo à pesquisa e apoio à carreira acadêmica; e 4) desenvolvimento profissional e apoio ao crescimento pessoal do estudante. Como objetivos secundários, destacam-se o apoio para lidar com o estresse e para estabelecer um equilíbrio entre a vida profissional/acadêmica e a vida pessoal (Gusicet *al.*, 2010; Chen et al., 2016; Nimmonset *al.*, 2019).

Com relação ao mentor, sugere-se que seja um profissional mais experiente, capaz de auxiliar o aprendiz ao longo da sua trajetória de crescimento pessoal e profissional, estimulando a capacidade crítica e de reflexão. O mentor deve interessar-se e investir no desenvolvimento dos menos experientes, tentando estabelecer uma relação mais próxima e mais pessoal (Botti e Rego, 2008). Seu papel fundamental não é o de “resolver os problemas de seus mentorados”, mas sim o de fornecer um ambiente confidencial e confiável para que o mentorado consiga resolver seus próprios problemas. Segundo Fraser (2016) e Nimmons *et al.*, (2019), para que um programa de mentoria

funcione adequadamente é necessário: 1) identificar os problemas; 2) estabelecer metas; 3) planejar a ação; e 4) refletir sobre a ação. Consequentemente, é também chave para o sucesso de um programa de mentoria, além do estabelecimento de uma relação de confidencialidade, a definição de papéis e obrigações desde o início, por meio de reuniões de planejamento e agenda.

Em 2002, Van Ast sintetizou na forma de um diagrama as funções de um mentor (Figura 1). Para assumir o papel de mentor, além de possuir algumas qualidades pessoais, tais como confiança, respeito, compreensão, flexibilidade, paciência, integridade, apoio, visão, acessibilidade e habilidades comunicacionais (Ribeiro et al., 2013) o docente e o estudante (no caso de mentoria por pares) deve dispor de horário protegido para tal atividade, bem como participar obrigatoriamente de programas de treinamento (Keyser et al., 2008; Gusicet *al.*, 2010; Nimmonset *al.*, 2019).

Figura 1 – Funções de um mentor



Para auxiliar instituições que queiram implantar um programa de mentoria, Keyser et. al., (2008) utilizam uma situação hipotética de modelagem do programa a partir da identificação de ações potenciais em importantes domínios, dentre eles: 1) estabelecimento de critérios para a seleção de mentores; 2) incentivos para os docentes e estudantes que se interessem em se tornarem mentores; 3) estratégias que orientem e facilitem o trabalho do mentor.

Os processos de identificação, recrutamento e treinamento de mentores variam de acordo com as instituições e departamentos, entretanto, mais do que atentar-se à personalidade do docente – uma vez que pode ser difícil identificar indivíduos disponíveis com a experiência, habilidades, interesse e qualidades pessoais apropriados ao trabalho de mentoria – é necessário enfatizar o senso de responsabilidade e o compromisso com o futuro dos mentorados. Para tanto, deve-se estabelecer treinamento formal para a mentoria, por intermédio da promoção de cursos de formação, seminários ou colóquios anuais sobre técnicas eficazes de mentoria. Embora a participação nos cursos de formação deva ser aberta para todo o corpo docente, ela, assim como a participação em reuniões periódicas, deve ser requisito mínimo para o exercício da atividade de mentoria. Igualmente importante é a disponibilização de tempo e incentivos financeiros ou progressão na carreira para os docentes envolvidos com o programa de mentoria, bem como a produção de diretrizes que orientem e estruturam o trabalho dos mentores (Gusicet *al.*, 2010; Nimmonset *al.*, 2019).

Como é também papel do mentor propiciar uma rede de segurança para o estudante em risco, ao mesmo tempo em que sua relação de proximidade com o estudante pode reduzir sua objetividade, é fundamental o suporte de profissionais de saúde mental para o bom andamento de um programa de mentoria (Fraser, 2016). Fundamental também é criar mecanismos para lidar com qualquer problema ou conflito que possa surgir na relação de mentoria (Keyser et al., 2008). Neste sentido, assim como o apoio de profissionais de saúde mental, reuniões periódicas (grupo de mentores) e instrumentos avaliativos do processo são indispensáveis.

Outro aspecto importante de um programa de mentoria é o de que um mentor não deve desempenhar o papel de avaliador (Botti e Rego, 2008) e a avaliação somativa deve ser evitada para se garantir o sucesso do programa. O estabelecimento de avaliações somativas pode resultar em situações nas quais o mentor é descrito como um "atormentador" (Fraser, 2016). Não obstante, os estudantes anseiam por *feedback* formativo (Fraser, 2016), que como tal deve ser específico, no tempo certo, dirigido ao comportamento e não à pessoa (Ende, 1983).

Na UFLA, a Pró-reitoria de graduação conduziu um Programa de Mentoria para Calouros, de 2013 a 2017, dentro do Programa Institucional de Bolsas. O programa era baseado em mentoria por pares, envolvendo docentes supervisores e estudantes veteranos selecionados via processo seletivo regido por edital próprio. Nesse caso, os estudantes alvo eram os ingressantes e os objetivos estavam relacionados à adaptação à vida acadêmica, fortalecimento da autonomia do estudante e do seu vínculo com o curso. Outra experiência, ainda em andamento, é a do curso de Medicina, no qual uma mentoria acadêmica é conduzida por docentes mentores e está incluída na matriz curricular. Este programa foi objeto de estudo, em parceria com o FAIMER Institute Philadelphia, para aperfeiçoamento por meio de avaliação continuada.

Sendo assim, com base nas experiências próprias e na literatura pertinente, a Comissão construiu uma proposta visando oferecer opções para as diferentes realidades dos cursos da UFLA, como descrito nos itens que seguem.

2. OBJETIVOS DO PROGRAMA

- Fortalecer o vínculo do estudante com seu curso.
- Aprimorar o desempenho acadêmico dos estudantes.
- Promover desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes.
- Mapear as dificuldades enfrentadas pelos estudantes ao longo do curso.
- Acolher ingressantes e subsidiar ações da Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários (PRAEC) no âmbito dos cursos.
- Melhorar indicadores das dimensões de organização didático-pedagógica e corpo docente no âmbito dos cursos.

3. O PROGRAMA INSTITUCIONAL

O Programa Institucional de Mentoria Acadêmica da UFLA não terá um desenho único, nem mesmo no que se refere à natureza do seu oferecimento. Uma vez que a realidade e necessidades das diferentes áreas e cursos são díspares, caberá aos Colegiados de Curso, subsidiados por discussões dos respectivos Núcleos Docente Estruturantes (NDE) e pela Comissão Institucional Permanente, optarem pelo desenho mais apropriado para seu programa. Ou seja, serão os Colegiados de Curso que definirão a forma de estruturação e oferta de mentoria de seus respectivos cursos. Sugere-se que para tal tomada de decisão se considerem as seguintes orientações:

3.1 Natureza do oferecimento

– Componente curricular obrigatório

A grande vantagem da obrigatoriedade de um programa de mentoria é sua perenidade, além de assegurar a adesão e frequência por parte dos estudantes. Entretanto, quando o programa se torna obrigatório ele acaba por trazer para a sala de aula estudantes que desacreditam da proposta e podem prejudicar a relação de mentoria.

– **Adesão voluntária**

A vantagem de um programa de mentoria se tornar uma opção e não uma obrigação é que ele apresenta maior grau de interesse e satisfação por parte dos envolvidos. A desvantagem é que a adesão em geral é baixa (20-30% dos estudantes) e pode se tornar esporádico ou mesmo desaparecer. Em acréscimo, pode ser que exatamente o estudante que mais necessita de suporte acadêmico não veja no programa uma possibilidade de ajuda e não se inscreva no mesmo, fazendo com que participem do programa apenas aqueles estudantes mais engajados.

3.2 Modalidade da mentoria

– **Individual (*one-to-one*)**

Esta modalidade é altamente indicada uma vez que favorece a proximidade, confidencialidade e comprometimento na relação de mentoria. Porém, tem como desvantagem a exigência de recrutamento, treinamento e designação de um grande número de mentores.

– **Pequenos grupos**

A principal vantagem desta modalidade é que ela viabiliza um programa de mentoria mesmo em unidades com reduzido número de docentes frente a um grande número de alunos. Além disso, favorece o aprendizado de trabalho em equipe e integração do corpo discente. Suas principais dificuldades são o gerenciamento de conflitos internos ao grupo e a limitação no grau de proximidade ou confidencialidade da relação de mentoria.

– **Mentoria por pares (*peer mentoring*)**

A mentoria por pares é uma modalidade de mentoria conduzida pelos próprios alunos, de tal modo que os alunos dos últimos anos de curso “apadrinham” alunos dos anos iniciais. Ela tem como vantagem o fato de viabilizar atividades individuais, assim como maior companheirismo, proximidade e confidencialidade na relação de mentoria. Uma desvantagem importante é o fato de deixar desassistidos os concluintes, que são exatamente aqueles que mais necessitam de suporte para o futuro enfrentamento do mercado de trabalho e tomada de decisão sobre carreira. Ademais, os alunos dos estágios mais avançados do curso podem não ter ou perder o interesse em fazer a mentoria dos alunos das fases anteriores. De qualquer modo, ele exige a supervisão docente do trabalho de mentores.

3.3 Definição da duração

– Ao longo de todo o curso

Quanto mais duradoura a relação de mentoria mais sólida ela se torna, isto quando existe um bom relacionamento entre mentor e mentorado(s). Por outro lado, caso ocorra algum conflito entre as partes, maior será o desgaste nesta relação.

Embora não existam evidências sobre a duração ideal de uma relação de mentoria, acredita-se que ela não deva ser menor do que um ano, nem maior do que dois anos. São poucas e raras as experiências de mentores que prosseguiram com um mesmo grupo de estudantes do primeiro ao último período do curso. Apesar deste fato se configurar mais como exceção do que regra, quando um alto grau de vínculo é estabelecido na relação de mentoria, ela não deve ser burocraticamente interrompida. Do mesmo modo, não se deve insistir em uma relação de mentoria quando a mesma começa a dar sinais de dificuldades, o que gera apenas desgaste e descrédito no programa.

Uma opção para contornar os possíveis problemas de um programa de mentoria de longa duração é ser conduzido por diferentes mentores em diferentes momentos do curso. Deste modo, ao longo de seu percurso de formação, o estudante encontrará um docente cujo perfil e experiência profissional é o mais adequado para o enfrentamento das demandas específicas de cada um destes momentos.

– Pontual ou intermitente

É uma opção em que o programa de mentoria acadêmica ocorre em momentos específicos do curso, nos quais determinadas dificuldades são mais proeminentes ou constantes, como por exemplo, adaptação à vida universitária no início do curso; fases com disciplinas mais pesadas em termos de carga horária e conteúdo, com maior índice de retenção; tomada de decisão sobre área de concentração ou percurso de formação, o que impacta na futura carreira do discente; tomada de decisões do egresso (ingresso no mercado de trabalho, continuidade dos estudos em nível de pós-graduação).

Embora as atividades de curta duração possam ser muito eficazes para solução de questões pontuais, se forem muito curtas (menor do que um ano) prejudicarão a criação de vínculos e, por conseguinte, o trabalho de mentoria. Trata-se de uma opção interessante quando a relação aluno/docente for desfavorável para adoção de programas mais extensos.

3.4 Definição da regularidade

– Encontros mensais, quinzenais ou semanais

O mais importante neste quesito é entender que as atividades de mentoria devem ter uma regularidade e não serem esporádicas, segundo demanda do grupo/estudante. A descontinuidade das atividades pode gerar o sentimento de descompromisso, bem como ocasionar a interrupção do programa por falta de adesão, no caso de ser opcional.

A literatura indica que, na média, a maioria dos programas oferece 10 encontros anuais.

3.5 Recrutamento, seleção e permanência dos mentores no programa

Assim como em toda atividade de ensino, o sucesso de um programa de mentoria está diretamente ligado ao grau de comprometimento institucional e do corpo docente e discente envolvido com o Programa.

Com relação ao compromisso institucional, recomenda-se que o **recrutamento e seleção** de mentores se façam a partir de:

- Ampla divulgação do programa por meio de e-mails institucionais, assembleias departamentais, folders, chamadas de publicidade em mídias sociais e eventos da universidade.
- Tempo protegido (contabilizado como carga horária de disciplina obrigatória ou eletiva para os docentes ou horas de atividades para discentes) para condução das atividades e valorização da participação para fins de avaliação e progressão docente e avaliação discente.
- Oferecimento de curso de formação e educação permanente para os mentores.
- Incentivos financeiros atrelados ao desempenho do mentor nas avaliações (assiduidade nas atividades de mentoria, formação continuada e participação em reuniões) e do Programa. Os incentivos podem se concretizar na forma de bolsa, recurso específico para condução do Programa mediante apresentação de projeto, ou outra modalidade que a instituição julgue pertinente.
- Entrevista e análise curricular, com ênfase em atividades de ensino ou pesquisa/gestão de ensino.
- Avaliação e acompanhamento do trabalho do mentor por meio de aplicação de questionários estruturados e validados (Fleming, 2013).
- Implementação de bolsas para Mentoria Acadêmica dentro do Programa Institucional de Bolsas para estudantes mentores, no caso de o curso optar por mentoria por pares.

Com relação aos mentores, recomenda-se que para sua **permanência** no programa ele ou ela deva:

- Participar do curso de formação antes de iniciar atividades, bem como participar das atividades de educação permanente em mentoria, sempre que ofertados pelo órgão gestor no âmbito do curso em parceria com a Diretoria de Avaliação e Desenvolvimento de Ensino (DADE/PRG).
- Participar das reuniões de planejamento e acompanhamento agendadas pelo órgão gestor no âmbito do curso.
- Obter pontuação maior ou igual a quatro no instrumento de avaliação¹ aplicado semestralmente. Os mentores que obtiverem pontuação inferior a quatro em duas avaliações consecutivas devem ser desligados do Programa.
- Ao final de cada ciclo de atuação (1-2 anos), apresentar produção intelectual na área de ensino.

3.6 Forma de designação de mentores

Outra importante tomada de decisão por parte dos gestores do programa, no âmbito dos cursos, é definir como designar cada mentor para seu mentorando ou grupo de mentorandos. Mentores e mentorandos devem ser combinados de forma que se propicie um relacionamento de sucesso.

- Livre escolha do discente

Esta forma, embora ideal, já que permite que os alunos procurem por docentes ou pares com os quais possuam maior afinidade, nem sempre é possível. Nas fases iniciais do curso os estudantes ainda não conhecem a maior parte dos docentes. Além disso, nem todos os docentes ministram aulas para todos os estudantes, o que compromete a avaliação de qual docente seria mais indicado ou com os quais se teria uma relação de mentoria mais proveitosa. Ademais, alguns docentes são realmente mais queridos que outros, seja pelo seu caráter, seja por sua personalidade ou características das relações interpessoais, o que faz com que os alunos que gostariam, mas não puderam ser por ele ou ela mentorandos, sintam-se prejudicados e se tornem resistentes ao programa.

¹ O instrumento de avaliação em questão usa uma escala de Likert de 7 pontos, em que escores médios menores que quatro são considerados ruins, entre quatro e seis são satisfatórios, e maior ou igual a seis são excelentes.

– Aleatório

Embora bastante democrático, a randomização do docente pode gerar conflitos caso o mentor não tenha o perfil adequado para o aluno ou grupo de alunos que lhe for designado, ou quando a relação entre eles já tiver sido comprometida com atividades docentes anteriormente conduzidas. De qualquer modo, assim que algum conflito surge na relação, cabe ao órgão gestor no âmbito do curso avaliar se é o caso de afastamento do docente do programa, uma vez que ele não tem o perfil adequado, ou se é o caso de incompatibilidade entre os participantes do programa e necessidade de troca de mentores, designando outros alunos ou grupo de alunos para este mentor e outro mentor para os alunos/grupo, cuja relação de mentoria se tornou conflituosa.

– Por pareamento

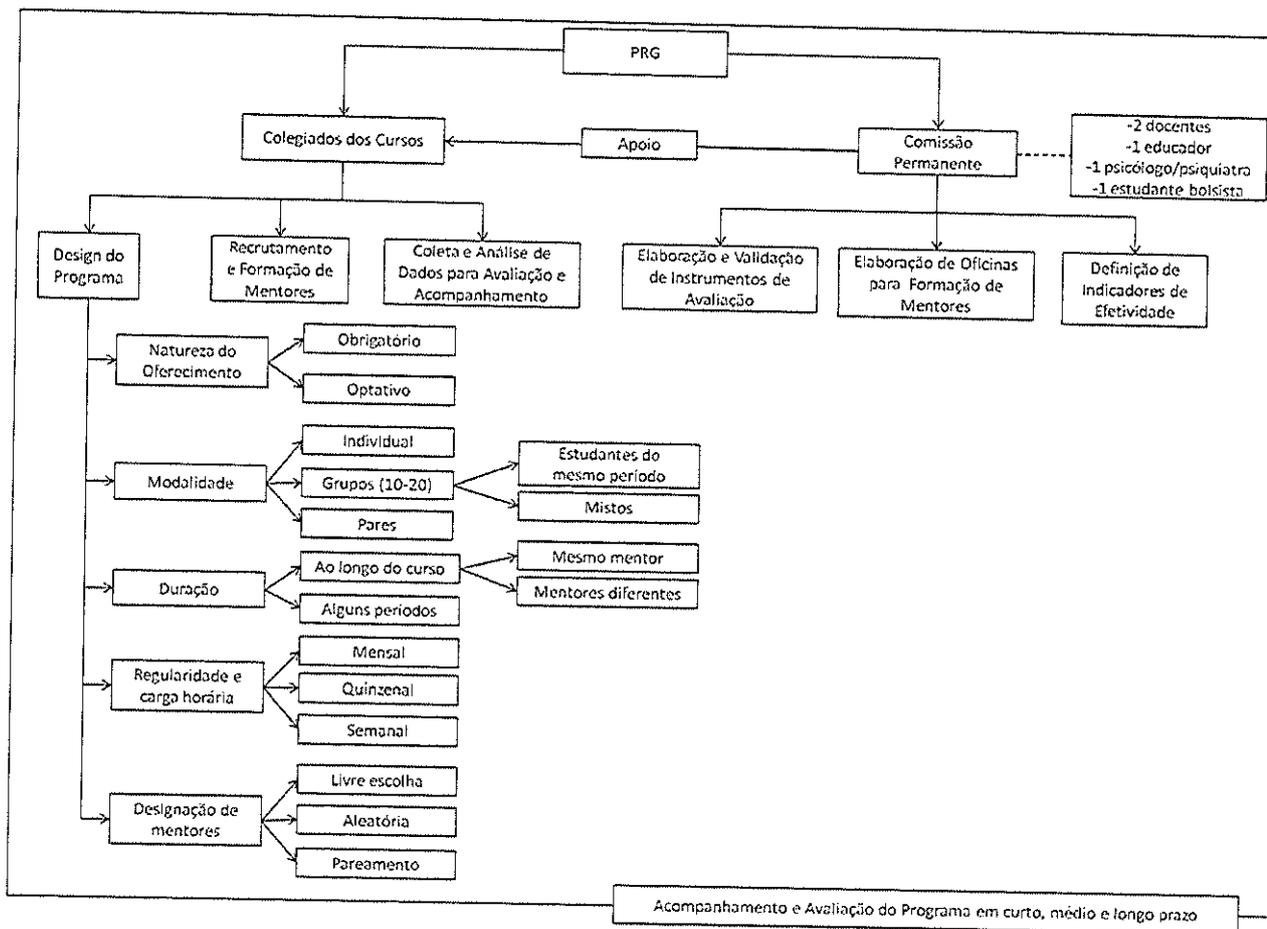
É possível o uso de ferramentas computacionais para designação de mentores. Neste caso, a partir de questões sobre prioridades e interesses de vida pessoal e profissional, mentores e mentorandos preenchem um formulário on-line para definição de seus perfis. Em seguida, um algoritmo automatizado verifica correspondências em função de pontuações correlacionadas e ponderadas. Existem evidências de que a qualidade da correspondência e satisfação com a relação de mentoria nesta forma de designação de mentores é igual à da livre escolha por parte do estudante. As principais dificuldades a serem aqui apontadas é a relação docente/aluno de cada curso, pois em geral, estes programas exigem, para adequado pareamento, um conjunto maior de possíveis mentores e, por vezes, a necessidade de formação de grupos mistos com estudantes de diferentes períodos ou cursos.

4. GESTÃO DO PROGRAMA

A gestão do programa será conduzida no âmbito institucional por uma Comissão Permanente, nomeada pelo pró-reitor de graduação. Para subsidiar os colegiados de curso que se interessarem em implantar programas de mentoria em seu currículo, seja como componente obrigatório ou optativo/complementar, será nomeada pela Pró-reitor de Graduação uma Comissão Permanente com a seguinte composição:

- 2 docentes envolvidos com um programa de mentoria.
- 1 representante da DADE.
- 1 profissional de saúde mental da PRAEC.
- 1 estudante bolsista selecionado por edital.

Figura 2 – Diagrama de fluxo para operacionalização do programa de mentoria acadêmica na Universidade Federal de Lavras.



São atribuições da Comissão Permanente:

- Orientar os Colegiados para implementação da Mentoria Acadêmica nos Cursos de Graduação da UFLA.
- Elaborar oficinas para formação de mentores.
- Colaborar na condução de oficinas no âmbito dos cursos.
- Definir indicadores para definição de metas e acompanhamento do Programa Institucional.
- Elaborar e validar instrumentos de avaliação.
- Acompanhar e avaliar o Programa Institucional em curto, médio e longo prazo e supervisionar o trabalho dos programas no âmbito dos cursos.
- Promover o intercâmbio de experiências entre os programas dos cursos.

O Programa de Mentoria Acadêmica de cada curso deverá ser gerido pelo Colegiado de Curso, o qual poderá criar, se julgar necessário, um Comitê Gestor. As atribuições de gestão no âmbito do curso são:

- Definir a estrutura do Programa de Mentoria do Curso no que diz respeito a:
 - Natureza do oferecimento
 - Modalidade de mentoria
 - Duração das atividades
 - Regularidade e carga horária das atividades
 - Forma de designação de mentores
- Recrutar, selecionar, formar e desligar mentores do programa.
- Definir indicadores para definição de metas e acompanhamento do Programa do curso.
- Avaliar e acompanhar o Programa de seu curso por meio da aplicação de instrumentos validados.
- Encaminhar os problemas relacionados à relação entre mentores e mentorandos.
- Analisar dados e consolidar resultados colaborando com a gestão do Programa no âmbito institucional.

Referências

Boeren, E. Lokhtina-Antoniou, I. Sakurai, Y. Herman, C. McAlpine, L. Mentoring: A Review of early career researcher studies. *Frontline Learning Research. Special Issue.* 2015; 3(3): 68 – 80.

Botti SHO, Rego S. Preceptor, supervisor, tutor e mentor: quai são seus papéis? *Rev Bras Educ Med.* 2008; 32(3): 363-73.

Chen Y, Watson R, Hilton A. A review of mentorship measurement tools. *Nurse Educ Today.* 2016 May;40:20-8. doi: 10.1016/j.nedt.2016.01.020. Epub 2016 Feb 10.

Dyrbye LN, Thomas MR, Shanafelt TD. Systematic review of depression, anxiety, and other indicators of psychological distress among U.S. and Canadian medical students. *Acad Med.* 2006; 81(4):354-73.

Ende, J. Feedback in Clinical Medical Education. *JAMA.* 1983; 250:777-781.

- Fleming, M et al. The Mentoring Competency Assessment: Validation of a New Instrument to Evaluate Skills of Research Mentors. *Acad Med.* 2013 July ; 88(7): 1002–1008. doi:10.1097/ACM.0b013e318295e298.
- Fornari A. et al. Mentoring program design and implementation in new medical schools *Med Educ Online* 2014, 19: 24570 - <http://dx.doi.org/10.3402/meo.v19.24570>
- Fraser J. Mentoring medical students in your general practice. *AustFam Physician.* 2016 May; 45(5): 270-3.
- Frei E, Stamm M, Buddeberg-Fischer B. Mentoring programs for medical students- a review of the PubMed literature 2000-2008. *BMC Med Educ.* 2010;10:32-45.
- Gusic ME, Zenn, EA, Ludwig S, First LR. Strategies to design an effective mentoring program. *The Journal of Pediatrics.* Notes from the AMSPDC. 2010, 173-174.
- Keyser DJ, Lakoski JM, Lara-Cinisomo S, Schultz DJ, Williams VL, Zellers DF, Pincus HA. Advancing institutional efforts to support research mentorship: a conceptual framework and self-assessment tool. *Acad Med.* 2008; 83(3):217–225. doi: 10.1097/ACM.0b13e318163700
- Nimmons D, Giny S, Rosenthal J. Medical student mentoring programs: current insights. *Advances in Medical Education and Practice.* 2019; 10:113-123.
- Ribeiro MMF, et al..Tutoria em escola médica:avaliação por discentes após seu término e ao final do curso. *Rev Bras Educ Med.* 2013; 37(4): 509-14.
- Taherian K, Shekarchian M. Mentoring for doctors: do its benefits outweigh its disadvantages? *Med Teach.* 2008;30(4):e95-e99.
- Van Ast, John. *Community College Mentoring Program Mentor-Mentee Handbook.* Ames, Iowa: Iowa State University Community College Mentoring Program (CCM)/Educational Resources Information Center (ERIC), 2002.

