

MENTORIA COMO PROCESSO DE APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO

Adilza Raquel Cavalcanti dos Santos¹

RESUMO

Aprendizagem é condição de possibilidade de conhecimento de tudo aquilo que é externo, cultural, social e histórico. Ou seja, é um processo contínuo que ocorre durante toda a vida do indivíduo, desde a mais tenra infância até a mais avançada velhice. A aprendizagem não se resume apenas a adquirir conhecimento, “mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção”. A prática da mentoria não é algo tão recente na história humana, encontra-se essa prática já na Grécia antiga, onde se designavam mentores para educar os filhos dos nobres. A mentoria está relacionada ao processo de aprendizagem e ao desenvolvimento humano dentro de um aspecto mais integral, que vise e valorize o indivíduo nas diversas dimensões do ser. pode-se definir mentoria como a prática de ajudar ou aconselhar uma pessoa menos experiente num determinado período de tempo. Tem-se como objetivo o incentivo e apoio as pessoas no desenvolvimento de aprendizagem, possibilitando maximizar o potencial individual, ou de grupo, desenvolver habilidades e melhorar os desempenhos para se alcançar o que se almeja.

Palavras-Chave: Mentoria. Educação. Aprendizagem. Processo.

¹ Bacharelado em administração UNINTER
e-mail: raquelcsantos@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A mentoria é um tema importante na atualidade e contribui de forma objetiva para o desenvolvimento de pessoas e organizações. Na educação, ela tem como proposta contribuir para que jovens desenvolvam as fortalezas, habilidade e competências, possibilitando a eles encontrar caminhos para solucionar as diversas dificuldades e inseguranças que possam surgir. Daí a necessidade de trabalhar a resiliência, a confiança e o caráter.

O intuito do presente trabalho é abordar, de maneira mais ampla, a noção de aprendizagem aplicada à mentoria e identificar as diversas dimensões a ela aplicada nas relações. Mostrar que mentoria está diretamente relacionada ao conceito de aprendizagem, e que esse termo está muito além da ideia de aquisição de informações, mas tem a ver com estudo aprofundado, experiência, valores e sabedoria.

Para tal empreitada, embasar-se-á o trabalho em pesquisa bibliográfica, partindo de autores e comentadores que trabalham sobre o assunto. Não se tem a pretensão de esgotar a temática, mas apenas colaborar com pontos que possam ajudar numa reflexão sobre o tema.

2. MENTORIA COMO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

O século XXI é caracterizado pela era do conhecimento. Nunca na história se alcançou tanto conhecimento científico como nos dias atuais. Os avanços científicos e tecnológicos são de proporção gigantesca. Houve mais avanço nos últimos 50 anos que em toda história humana. E todo esse conhecimento é repassado de forma veloz; é o mundo informatizado e globalizado, mas é também a possibilidade da democratização do conhecimento. Conhecimento entendido como processo pessoal e social.

Implícito ao conceito de conhecimento está a ideia de aprendizagem. São dois processos que estão interligados. O conceito de aprendizagem é muito amplo e sua definição permeia diversas teorias². É muito corrente o uso dos substantivos “ensino” e “aprendizagem” para fazer referência aos processos “ensinar” e “aprender”. Mas nem sempre fica claro que as palavras referem-se a um “processo” e não a “coisas estáticas” ou fixas (MALDONADO, 1994). Nem sequer pode ser dito que correspondam a dois processos independentes ou

² Teorias de Jean Piaget (1896 – 1980), David Paul Ausubel (1918 - 2008), Lev Semenovitch Vygolsky (1896 – 1934) e de Burrhus Frederic Skinner (1904 – 1990).

separados. As respostas tradicionais não satisfazem. Definições como as de dicionários (ensinar é “dar instrução a”, “doutrinar”, “mostrar com ensinamento”, “demonstrar”, “instruir” etc.) são meros sinônimos ou redundâncias e não diferem muito das definições entre profissionais da Educação (“transmitir conhecimento ou conteúdo”, “informar”, “preparar”, “dar consciência” etc.) (CORTELLA, 2016).

Nesta perspectiva, faz-se mister uma definição mais teórica e conceitual, uma conceituação etimológica, até para bem entender os diversos significados e a sua relação dentro de uma compreensão mais formal. Aprendizagem vem de aprender, do prefixo *ad*, que significa “junto”, mais *prehendere*, com o sentido de levar para si. Aprendizagem, etimologicamente, significa levar para junto de si, ou, de forma mais metafórica, levar junto da memória. “É algo que se realiza dentro da cabeça do indivíduo – no seu cérebro” (GAGNÉ, 1980, p. 4)

Entende-se aqui “levar para junto de si” como algo atribuído, algo que é agregado, que passa a fazer parte. É processo. E esse passar a fazer parte é o processo de aprendizagem. “A aprendizagem é chamada de um *processo* porque é formalmente comparável a outros processos humanos orgânicos, tais como a digestão e respiração. Entretanto, a aprendizagem é um processo muito intrincado e complexo, algo apenas parcialmente compreendido atualmente” (Ibid., p. 4).

Evidentemente, a aprendizagem é um processo do qual são capazes certos tipos de organismos vivos. Muitos animais, incluindo os seres humanos, mas não as plantas. É um processo que torna estes organismos capazes de modificar seu comportamento de modo relativamente rápido, de uma forma mais ou menos permanente, de tal modo que não tenha que ocorrer frequentemente, em cada nova situação. Um observador externo pode reconhecer que houve aprendizagem quando observa a ocorrência da *mudança comportamental* e também a *permanência* desta mudança. Inferindo destas observações está um novo “estado permanente”, atingido pelo aluno (Ibid, p. 5).

Numa linguagem mais neuropsicológica, pode-se entender todo o dinamismo de aprender como “uma mudança de comportamento resultante de prática ou experiência anterior. Também pode ser vista como a mudança de comportamento viabilizada pela plasticidade dos processos neurais cognitivos” (ROMERO *et al*, 2006, p. 224).

Aprendizagem é condição de possibilidade de conhecimento de tudo aquilo que é externo, cultural, social e histórico. Ou seja, é um processo contínuo que ocorre durante toda a vida do indivíduo, desde a mais terra infância até a mais avançada velhice. Assim, pode-se definir esse processo como o ato de aprender ou adquirir conhecimento através da experiência ou de um método de ensino.

A natureza da aprendizagem humana e o interesse constante em compreender como o homem constrói conhecimento e se constrói, no sentido de uma autoformação, já eram objetos de estudo na Antiga Grécia: na formulação socrática de que o homem deveria, antes de tudo, conhecer a si mesmo e na convicção de Platão, de que os conhecimentos do homem foram adquiridos de uma vida anterior.

O desenvolvimento das disciplinas científicas no século XIX, entre elas a Psicologia³, foi de fundamental importância para o esclarecimento e aperfeiçoamento de diferentes teorias sobre o processo de construção do conhecimento e demais teorias cognitivas que se preocupam em investigar o desenvolvimento desta capacidade humana. No século passado, muitas pesquisas baseadas em experimentos e observações contribuíram para a abertura de um campo de estudos que mais tarde iria se estruturar em torno de diferentes teorias cognitivas ou teorias de aprendizagem, ressaltando os aspectos relacionados aos processos de construção e desenvolvimento do conhecimento, o papel da educação e demais atividades relacionadas ao sujeito que aprende.

Este processo pode ser analisado através de várias vertentes, mas independentemente da prioridade que dão a determinados fatores, um ponto comum presente nas teorias da aprendizagem é o paralelismo entre as representações e condições internas do indivíduo e as situações externas a ele.

O ambiente do aluno, frequentemente, inclui um professor, assim como outros alunos. O professor tem muitas coisas a fazer e pode estar ocupado em atividades que promovam a aprendizagem em um número de alunos diferentes, simultaneamente. Os outros aprendizes na mesma situação, interagindo com um grupo, em equipes ou pares, ou como indivíduos, podem estar aprendendo as mesmas coisas, coisas diferentes, ou podem mesmo não estar aprendendo. Para entender e reconhecer a aprendizagem que se está realizando, é necessário que se relacionem estes vários tipos de características do ambiente ao processo que se espera que ocorra no aluno, individualmente (GAGNÉ, 1980, p. 6).

³ O conceito de aprendizagem emergiu das investigações empiristas em Psicologia, ou seja, de investigações levadas a termo com base no pressuposto de que todo conhecimento provém da experiência. Isso significa afirmar o primado absoluto do objeto e considerar o sujeito como uma tabula rasa, uma cera mole, cujas impressões do mundo, fornecidas pelos órgãos dos sentidos, são associadas umas às outras, dando lugar ao conhecimento. O conhecimento é, portanto, uma cadeia de ideias atomisticamente formada a partir do registro dos fatos e se reduz a uma simples cópia do real.

Em virtude de sua epistemológica, tais investigações formam o corpo do que se chama associacionismo, cuja expressão mais imponente é o behaviorismo, tanto em sua versão mais clássica, quanto em sua versão contemporânea. A meta do behaviorismo sempre foi a construção de uma psicologia "científica", livre da introspecção e fundada numa metodologia "materialista" que lhe garantisse a objetividade das ciências da natureza.

A objetividade perseguida pelo behaviorismo é a mesma do positivismo em geral e, por isso, termos como consciência, inconsciente e similares banidos da linguagem psicológica. A Psicologia vem definida como a "ciência do comportamento" (observável) e o comportamento é entendido como produto das pressões do ambiente, significando o conjunto de reações a estímulos, reações essas que podem ser medidas, previstas e controladas (GIUSTA, 2013).

Tendo em vista a ação do indivíduo sobre o meio e a maneira como cada ser humano organiza, aprende e interioriza as informações de uma dada realidade, a aprendizagem resulta em uma transformação que tem por base as experiências do sujeito no mundo a partir das interações por ele estabelecidas. Contudo, é importante que os processos para tais transformações se façam com vistas a contar efetivamente com o indivíduo, conforme por Agnes Heller: “[...] o homem torna-se indivíduo na medida em que produz uma síntese em seu EU, em que transforma conscientemente os objetivos e as aspirações sociais em objetivos e aspirações particulares de si mesmo e em que, desse modo, socializa ‘sua particularidade’”. (HELLER, 1982, p. 80). Portanto, de forma conceitual, a aprendizagem pode ser definida como o processo de aquisição de informações, conhecimentos, habilidades, valores e atitudes possibilitados através do estudo, do ensino ou da experiência.

A aprendizagem é um processo complexo, pois sua fonte encontra-se no meio natural-social, abrangendo os hábitos que formamos e a assimilação de valores culturais ao longo do processo de socialização. Nele ainda intervêm muitos fatores internos de natureza psicológica e biológica que interagem entre si e ambos com o meio externo. Assim, a situação em que ocorre a aprendizagem pode ser compreendida como o momento em que a criança enfrenta uma exigência externa, e, portanto, social, e conseqüentemente mobiliza e desenvolve respostas para atender de maneira satisfatória essa exigência.

Ainda que não se possa se restringir aos processos ocorridos exclusivamente no ambiente escolar, o reconhecimento de que há uma característica individual no modo como cada pessoa aprende implica necessariamente em uma revisão crítica e constante avaliação dos processos de ensinar e aprender, reconhecendo a existência de diferentes estilos de aprendizagem, planejando e aplicando estratégias de ensino de acordo com os ritmos de aprendizagem de cada aluno.

Portanto, a aprendizagem não se resume apenas a adquirir conhecimento, “mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção (FREIRE, 1996, p. 21). Configura-se como processo e produto inacabados e diferentemente desenvolvidos. Compreender e intervir de forma propositiva sobre diferentes ritmos de aprendizagem resulta, por parte do sujeito que aprende, na construção do conhecimento e no aprimoramento do desenvolvimento cognitivo, tornando-o o maior responsável pelo controle da própria aprendizagem, capaz de refletir e pensar com autonomia assim como aplicar o conhecimento a novas situações ao longo da vida.

Dessa forma, a educação passa a ter outra conotação. Educação, em sentido experiencial, completa-se na busca pelo “saber”. Saber é um vocábulo que vem do latim

sapere que significa ter gosto, exalar um cheiro, perceber pelo sentido do gosto. Em sentido figurativo, entende-se como ter inteligência, ter conhecimento, compreender etc. O saber, compreendido dessa forma, não é sinônimo de erudição, mas, antes de tudo, é expressão experiencial da vida, nos seus mais diversos aspectos. É uma atitude de compreensão do homem e do mundo, buscando alargar a mente e aperfeiçoar cada vez mais o conhecimento humano.

2.1 O CONCEITO DE MENTORIA

A prática da mentoria não é algo tão recente na história humana, encontra-se essa prática já na Grécia antiga, onde se designavam mentores para educar os filhos dos nobres. Essa educação tinha como intuito a formação intelectual e moral dos jovens (SANTOS, 2007). Nessa época existia todo um movimento voltado para a arte da palavra, ou a arte de ensinar. Esse movimento ficou conhecido como *Sofístico* (OLIVEIRA, 2018).

Nesta perspectiva, Manacorda (2010, p. 78 *apud* OLIVEIRA, 2018, p. 515) vai afirmar que:

“A arte da palavra, a *institutio oratoria*, se tornará de fato o conteúdo e o fim da instrução grega, assim tinham começado a ensiná-la os sofistas”. Podemos, em certo sentido, afirmar que, com eles, nasce novo tipo de profissão e nova ciência. Talvez, essa seja a maior relevância desta reflexão. Aqui, o termo ciência não deve ser entendido ou lido à luz da compreensão moderna.

Os sofistas eram tidos como sábios daquele período, e a própria etimologia da palavra em grego significa isso: sabedoria. Eram conhecedores de diversas áreas e culturas e, por onde passavam, ensinavam os jovens. Platão (2014, p. 193), na sua obra *O Político*, vai ressaltar algo interessante fazendo referência aos sofistas e a essa nova “ciência e o sentido de *episteme*, que pode ser entendido como “um saber ou um conhecimento derivado ou devido a uma certa ‘arte’, a uma certa ‘habilidade’, a uma certa “perícia”.

Sendo assim, pode-se afirmar que os sofistas e o ofício que eles exerciam na cultura grega, ademais das críticas feitas a eles posteriormente, revelam as raízes histórico-teóricas que brotaram de um processo árduo, complexo e engenhoso da atividade de ensinar e do aprender. Ou seja, a mentoria é considerada como um método-processo de desenvolvimento humano integral e orgânico (SANTOS, 2007).

Dessa forma, a mentoria está relacionada ao processo de aprendizagem e ao desenvolvimento humano dentro de um aspecto mais integral, que vise e valorize o indivíduo nas diversas dimensões do ser. Ela também é vista como um método efetivo no

desenvolvimento do processo educacional e na carreira profissional do mentorado (PARSLOE, 1995). Mentorado é o termo para designar aquele que recebe as orientações do mentor.

Destarte, pode-se definir mentoria como a prática de ajudar ou aconselhar uma pessoa menos experiente num determinado período de tempo. Tem-se como objetivo o incentivo e apoio as pessoas no desenvolvimento de aprendizagem, possibilitando maximizar o potencial individual, ou de grupo, desenvolver habilidades e melhorar os desempenhos para se alcançar o que se almeja (Ibidem).

Essa é uma prática muito presente no mundo profissional e das corporações, mas que vem ganhando muito espaço na educação devida as grandes transformações que essa área vem sofrendo ao longo das últimas décadas. Não que a educação não se utilizasse dessa prática, porém, é algo que vem ganhando força, principalmente quando se fala de educação híbrida, à distância, de novas metodologias e novas tecnologias. A educação passa por um processo de inovação e de estruturação muito interessante, e que possibilita pensar na figura do mentor não como um simples professor, mas como um facilitador, como aquele que ajuda a criança e o jovem a desenvolver potencialidades.

A partir disso, José Moran (2019, s/p) vai afirmar que:

Num sentido amplo os docentes serão cada vez mais mentores para que os estudantes consigam desenvolver as competências necessárias em cada área de conhecimento, em cada etapa do processo de aprendizagem, para sua vida profissional e pessoal. Num sentido mais estrito, alguns docentes mais experientes começam a desempenhar novos papéis tanto em instituições educativas inovadoras como em formas de ensinar e de aprender mais abertas, informais, híbridas na educação continuada.

Adriana Alvarenga Marques (2006, p. 22) vai afirmar que os “mentores não precisam ser, necessariamente, pessoas mais graduadas que os mentorados, podendo ser seus colegas, pares ou parentes”. O importante nessa relação é que o mentor exerça influência sobre o mentorado.

Uma outra ideia para o conceito de mentoria, e aqui parte-se do censo comum, é a de uma pessoa que pensa sobre um plano, uma estratégia para um empreendimento, que desenvolve projetos, a Inteligência por trás de planos bem-sucedidos, de alguém ajuda e solucionar problemas e orienta as ações de uma empresa ou de uma pessoa (SILVA, 2008).

Ainda de acordo com Silva (2008, p. 50), a teoria que dá base à conceituação de mentoria está orientada à área do comportamento organizacional, tendo como princípio:

melhorar a qualidade de trabalho nas empresas e criar condições para que as pessoas pudessem desenvolver o seu potencial (SANTOS, TRACTENBERG e PEREIRA,

2005). Surge em um contexto de mudanças tecnológicas, ambiente de competitividade, o qual leva à necessidade de disseminação do conhecimento e de constante trabalho de atualização.

No campo organizacional, compreende-se mentoria como uma assistência unilateral de uma pessoa com mais experiência ou com uma graduação superior a um iniciando, objetivando o desenvolvimento deste. Essa era a ideia mais difundida. No entanto, “mentores não se restringem a superiores, podendo ser subordinados ou até mesmo uma pessoa fora da organização” (Ibidem).

Dessa maneira, pode-se afirmar que mentoria tanto no âmbito organizacional como educacional visa a um fim bem específico dentro de um processo maior, isto é, o desenvolvimento. Seja o desenvolvimento para desenvolver potencialidades dentro do conhecimento, ou para desenvolver habilidades a partir de técnicas dentro de uma empresa ou negócio. O importante ressaltar que para que tudo isso aconteça é necessário um processo e conhecimento.

É preciso se perguntar: aonde o se quer chegar? Porque se não se sabe, qualquer ideia ou caminho serve. Há uma cena bem interessante no livro “Alice no país das maravilhas” e que retrata muito bem essa ideia de forma mais lúdica: Alice está perdida e, de repente, avista um gato em cima de uma árvore e pergunta se ele poderia ajudá-la. O gato, prontamente, responde que sim. Alice pergunta para onde levaria aquela estrada na qual ela estava caminhando, e o gato faz uma pergunta muito pertinente e fundamental: “para onde você quer ir”? Ela, então, responde: “não sei”. O gato retruca sem pensar muito: “Para quem não sabe para onde vai, qualquer caminho serve”. (CORTELLA, 2016).

Portanto, a questão central aqui é afirmar que nem todo caminho serve para o ser humano, que nem tudo convém. O papel da mentoria é justamente esse: mostrar qual o melhor caminho, mostrar as possibilidades e apontar as direções. Ajudar o mentorado a encontrar-se para que no processo ensino-aprendizagem ele consiga desenvolver tudo aquilo que ele tem de melhor.

A mentoria educacional é vista como um importante aliado no processo de desenvolvimento individual, profissional e social. Perrenoud (2000) vai apontar como ideal para a prática do ensino e educação integral o contato individualizado, com frequência e período constante ao longo da semana. O ideal é olhar para cada indivíduo como único e carregado de complexidades, tendo em vista que uma mesma perspectiva pode não servir para todos. Daí a necessidade de olhar personalizado.

Compreende-se, dessa maneira, mentoria como um processo aberto, dinâmico e interativo do indivíduo com as experiências exteriores e interiores. Entende-se experiência interior como os fatores de aprendizagem tais como as fases de iniciação, cultivo, separação e redefinição. E experiências exteriores como a inter-relação do sujeito e as diversas dimensões existenciais (experiência sujeito-objeto, psicológica, profissional, emocional etc).

Ademais, esses aspectos são importantíssimos no desenvolvimento de fatores que influenciam o processo de mentoria. Aspectos estes mais abrangentes que encerram, em paralelo, aspectos comportamentais positivos e negativos, conscientes e inconscientes, e podem equivaler semanticamente a outras expressões, como a afetividade, inteligência interpessoal, inteligência emocional; cognição social; motivação, temperamento e a personalidade do indivíduo, cuja importância na aprendizagem e nas interações sociais é de crucial importância e relevância (GAGNÉ, 1980).

2.2 MENTOR, TIPOS E FASES DA MENTORIA

Antes de se adentrar propriamente nas fases da mentoria, são necessárias algumas colocações que contribuirão para o entendimento da mentoria como um processo global e orgânico, e não como algo estanque e compartimentado. Monte (2011, p. 29) vai salientar que “considerando que o mentor é um modelo a ser admirado e seguido, se faz necessário ter um comportamento profissional adequado, habilidade interpessoal, cuidado com a autoimagem, boa produtividade acadêmica e ser um expertise em sua área”.

Johnson (2010 *apud* MONTE, 2011, p. 30) ainda vai ratificar essa ideia afirmando que “uma relação de mentoria satisfatória depende do conhecimento, habilidades, capacidades e recursos que o mentor traz para a relação; aliado a isto deve haver uma correspondência entre competências específicas do mentor e definição dos objetivos a serem alcançados na relação de mentoria”.

Paralelamente a essa ideia, Guptan (2006) selecionou dez atitudes essenciais de um mentor que o levarão a desenvolver um processo de mentoria bem-sucedido. São essas as atitudes: 1- Focar no aprendizado e desenvolvimento do seu mentorado; 2 - Orientação positiva ao mentorado; 3 - Altruísmo; 4 - Autoconhecimento elevado; 5 - Ser um expertise no seu campo de atuação; 6 - Clareza de objetivos; 7 - Empatia e sensibilidade; 8 - Habilidade de relacionamento; 9 - Capacidade de conceituação; 10 - Habilidades de comunicação.

Segundo Sylvia Vergara (2006), pode-se perceber também dois tipos de mentoria: a mentoria intencional ou formal e a mentoria natural ou informal. A distinção entre ambos se dá na forma de como a relação acontece.

A mentoria formal tem um objetivo bem específico que é de gerar mudanças. Essas mudanças podem ocorrer em pessoas ou organizações. “Nesse tipo de mentoria, que muitas vezes é identificada como *coaching* é instituída pela organização e com objetivos bem definidos. É estabelecido um contrato prévio, com concordância de ambas as partes e que poderá durar de seis meses a um ano” (SILVA, 2008, p. 55).

A mentoria informal, como o próprio nome já diz, é algo que acontece de forma espontânea, sem necessidade de uma formalidade. “Na informal, a relação não é estabelecida pela organização, os membros são definidos por afinidade e enfoca a carreira do mentorado, isto é, a relação informal é, frequentemente, dirigida para o desenvolvimento de necessidades” (Ibidem).

Já no que concerne às fases, a relação de mentoria pode ser descrita em quatro estágios: iniciação, cultivo, separação ou desvinculação e redefinição. Na primeira fase, a iniciação, ocorre a identificação das necessidades e expectativas do mentorado. É a fase onde é necessário definir metas, isto é, definir aonde se quer chegar (SILVA, 2008). Aqui é importante o conhecimento dos desejos do mentorado e o reconhecimento também de algum tipo de dificuldade encontrado por ele em algum processo semelhante.

A definição dos interesses é determinada e deve ser percebida por ambas as partes. Assim sendo, é importante que seja explicitado o que cada um espera do processo de mentoria, e que haja a definição de expectativas, objetivos a alcançar, conhecimento mútuo, franqueza e clareza nas ações. Todos esses pontos se definem na fase de iniciação, a qual terá uma duração de 06 a 12 meses na mentoria informal. Este prazo na mentoria formal é definido pela organização, para atender os objetivos a serem alcançados pelo programa de mentoria (MONTE, 2011, p. 32).

Na segunda fase, cultivo da relação, aprende-se algumas lições e colhe alguns benefícios da mentoria. As expectativas são confirmadas ou reajustadas através de feedbacks de ambas as partes. É muito importante o diálogo sincero e também a empatia e sensibilidade em relação a alguma dificuldade.

É importante esta avaliação mútua para que a relação tenha continuidade de forma saudável e satisfatória, visto que há uma consolidação da relação de mentoria, evidenciada pelo fornecimento de um maior número de funções de mentoria. Em alguns casos há na sua totalidade, funções de carreira, que na primeira fase são aplicadas como trabalho desafiador e *coaching*, e são complementadas com as funções de exposição – visibilidade, proteção e patrocínio (Ibidem).

A fase da separação ou desvinculação da relação de mentoria se dá quando o mentorado alcança a independência e tem condições de continuar o processo de forma autônoma, se a necessidade de recorrer a todo instante ao mentor. Aqui não quer dizer que não haverá mais necessidade da ajuda do mentor, pelo contrário, o mentor continua dando suporte, mas de maneira menos intensa.

O processo de desenvolvimento profissional e pessoal fica muito evidente, há uma satisfação do mentor por ter contribuído para a formação integral de um jovem e a realização do mentorado quanto ao seu engrandecimento. Além disso, há um entendimento de ambas as partes da necessidade do afastamento para o início do voo solo do mentorado, por meio do qual ele irá confirmar, no seu dia a dia, as suas competências e valores adquiridos ao longo do relacionamento. Já para o mentor haverá uma grande diminuição do seu compromisso e dedicação para com o seu mentorado, permanecendo um sentimento de reconhecimento e gratidão, o qual pode evoluir para uma amizade (Ibidem).

A última fase se refere a redefinição da relação. Há a necessidade de um novo arranjo na relação de mentor e mentorado, passando de uma simples relação para uma relação de amizade e contribuições mútuas. Um pode ajudar e contribuir para o crescimento do outro. Não existe uma relação de superior e inferior. “A prática da mentoria nessa fase não é mais uma preocupação ou necessidade de ambos, mentor e mentorado, podendo ocorrer, contudo, com pouca frequência” (Ibidem).

Portanto, a mentoria se torna fundamental numa relação de perspectivas futuras, ou de projeções profissional ou educacional. Dentro dessas projeções e perspectivas, o processo de mentoria é responsável pelo desenvolvimento e crescimento, em diversos âmbitos, do mentorado, desenvolvendo competências, habilidades e conhecimento técnico.

3. CONCLUSÃO

Mentoria não é um tema novo, mas as perspectivas de trabalho são bem amplas e começam a espalhar-se de forma significativa. Tais perspectivas são expressas em diversas áreas como educação, instituições religiosas e organizações diversas.

Evidenciou-se que o trabalho de tem grande importância para o desenvolvimento de uma educação significativa, implica atividades que tenham relevância para o jovem. Sendo assim, o mentor sempre deve utilizar estratégias aliadas à afetividade e motivação que provoquem o desenvolvimento intelectual e autonomia do aprendente. Dentro desta perspectiva, Rubem Alves (2012) ainda afirma: "O nascimento do pensamento é igual ao nascimento de uma criança: tudo começa com um ato de amor. Uma semente há de ser

depositada no ventre vazio. E a semente do pensamento é o sonho. Por isso os educadores, antes de serem especialistas em ferramentas do saber, deveriam ser especialistas em amor: intérpretes de sonhos”.

Espera-se do mentor uma série de estratégias organizativas e metodológicas. Estratégias capazes de guiar sua intervenção pedagógica de modo que facilite o desenvolvimento do espírito crítico, da comunicação. De modo que, os conteúdos desenvolvidos propiciem às crianças construir seus conhecimentos, em interação com os demais membros da sala de aula, da sua própria realidade.

Conclui-se, portanto, que a prática da mentoria deve realizar-se numa situação dialógica entre mentor/aluno/instituição. A interferência do mentor deve caracterizar-se pela sensibilidade, afetividade, preparo técnico-científico, motivação, diálogo e ludicidade. As práticas pedagógicas devem permitir que o educando desenvolva amplamente o seu potencial criador, a sociabilidade, a afetividade, a imaginação e a espontaneidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Rubem. **A Alegria de ensinar**. São Paulo: Papirus, 2012.

CORTELLA, Mario Sérgio. **Pensar bem nos faz bem: filosofia, religião, ciência e educação**. Petrópolis: Vozes, 2016.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GAGNÉ, R. M. **Princípios essenciais da aprendizagem para o ensino**. Tradução: Rute V. Ângelo. Porto Alegre: Globo, 1980.

GIUSTA, S. A. Concepções de aprendizagem e práticas pedagógicas. **Educ. Scielo**, vol.29 n.1 Belo Horizonte Mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0102469820130001&lng=pt&nrm=iso> Acesso em 20 maio. 2020.

GUPTAN, Sunil U. **Mentoring: a practitioner's guide to touching lives**. 1. ed. New Delhi: Response Books, 2006.

HELLER, A. **Para mudar a vida**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

MALDONADO, M. T. **Aprendizagem e afetividade**. *Revista de Educação A.E.C.*, v. 23, n. 91, p. 37-44, 1994.

MARQUES, Adriana Alvarenga. A mentoria na educação de crianças e adolescentes carentes: estudo de caso de um projeto de reforço escolar em uma comunidade do Recife – PE. **Dissertação de Mestrado** – Universidade Federal de Pernambuco, 2006, pp. 147.

MONTE, Clauco Teixeira do. Prática da mentoria: Estudo de caso no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do RN. **Dissertação de Mestrado** - Universidade Potiguar – UnP, 2011, pp. 99.

MORAN, José. **Ampliando as práticas de Mentoria na Educação**. 2019 [online]. Disponível em: <<https://moran10.blogspot.com/2019/08/ampliando-as-praticas-de-mentoria-na.html>> Acesso em 22 de maio de 2020.

SILVA, Katiline de Fátima Fortes. A prática da mentoria no desenvolvimento de pessoas nas organizações. **Dissertação de Mestrado** – Fundação Getúlio Vargas, 2008, pp. 120.

OLIVEIRA, José Sílvio de. Movimento Sofístico na Grécia (séculos V e IV a. C.): o trabalho de ensinar. **Conjectura: Filos. Educ.**, Caxias do Sul, v. 23, n. 3, p. 513-540, set./dez. 2018.

PLATÃO. O Político. 2. ed. Dir. de Diogo Pires Aurélio. Rio de Janeiro: Temas e Debates Círculo-Leitores, 2014.

PARSLOE, E. **Coaching Mentoring and assessing**. London: Kogan Page Limited, 1995.

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Tradução de Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

ROMERO, Paula Giovana et al. Neuropsicologia da aprendizagem. **Rev. psicopedag.**, São Paulo, v. 23, n. 72, p. 224-231, 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010384862006000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 maio. 2020.

SANTOS, Neusa Maria Bastos F. **Programas de mentoring: aprendendo com a realidade canadense**. Rio Grande: Interfaces Brasil/Canadá, n. 7, p. 251-265, 2007.

VERGARA, Sylvia Cosntant. **Gestão de pessoas**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006a.