

RESUMO EXPANDIDO DE RELATO TÉCNICO

A institucionalização da mentoria entre pares como estratégia de aprimoramento da didática no ensino superior

Nelly Heine Marques Cordeiro, DEA/GTIA, Centro Universitário Integrado, Brasil

Rafael Zampar, Direção Acadêmica, Centro Universitário Integrado, Brasil

Mariane Cristóvão Bagatin, DEA/GTIA, Centro Universitário Integrado, Brasil

Paulo Henrique Rodrigues, DEA/GTIA, Centro Universitário Integrado, Brasil

Lais de Souza Braga, GTIA, Centro Universitário Integrado, Brasil

Queren Gonçalves de Oliveira, GTIA, Centro Universitário Integrado, Brasil

Caroline Bittencourt da Silveira, GTIA, Centro Universitário Integrado, Brasil

Marcelo Alexandre Cordeiro, Coordenação de Operações, Centro Universitário Integrado, Brasil

INTRODUÇÃO

O Centro Universitário Integrado, sediado em Campo Mourão, Paraná, consolidou-se como uma instituição de vanguarda ao priorizar o investimento em inovação didática e desenvolvimento pedagógico no ensino superior. No cerne desse compromisso está a Diretoria de Ensino e Aprendizagem (DEA) que, por meio do Grupo de Trabalho de Inovação Acadêmica (GTIA), atua na vanguarda da formação continuada.

Contudo, diagnósticos profundos conduzidos pelo GTIA revelaram um desafio comum às instituições de excelência: a existência de lacunas entre as propostas de formação tradicionais e as demandas reais da rotina docente. Identificou-se que o modelo de treinamento convencional, muitas vezes percebido como impessoal, encontrava barreiras na cultura institucional e na adesão prática dos professores (Cordeiro *et al.*, 2025).

Diante da necessidade de repensar as estratégias formativas, a instituição buscou um modelo mais personalizado, colaborativo e responsivo à realidade do corpo docente. Foi nesse cenário que emergiu o Peer Teaching, um programa de mentoria docente centrado no diálogo horizontal entre pares e no compartilhamento de práticas significativas (Zampar, 2025).

Estruturado para transformar a formação em um processo contínuo e dialógico, o programa iniciou sua jornada em junho de 2025, rompendo com o isolamento em sala de aula ao selecionar professores experientes para atuarem como mentores de docentes engajados em evoluir como mentorados. O processo é fundamentado em um mapeamento rigoroso de perfis e motivações, garantindo a composição de grupos com alta sinergia.

O objetivo geral deste relato é descrever a institucionalização dessa rede de mentoria voltada ao aprimoramento da didática e à consolidação de competências

pedagógicas na graduação. Para o alcance deste propósito, o programa propõe-se a fomentar um ecossistema de diálogo horizontal, transpondo a prática de sala de aula de um exercício individual para um processo de reflexão compartilhada e corresponsabilidade pedagógica. Adicionalmente, busca-se otimizar a adaptação de docentes iniciantes e potencializar a performance de veteranos por meio de mentorias personalizadas, permitindo converter aprendizados em ativos de conhecimento institucional, como planos de aula inovadores e metodologias validadas.

MÉTODO

O presente relato técnico foi desenvolvido por meio de uma abordagem qualitativa, fundamentada na participação direta e na observação ativa dos autores, que atuam na gestão e execução do programa Peer Teaching.

A metodologia da prática estrutura-se como um ecossistema de aprendizado colaborativo, operando por meio de um modelo personalizado que visa romper com o isolamento docente tradicional.

Para a consecução dos objetivos e a organização das informações apresentadas, o processo metodológico foi dividido em etapas que contemplam desde a curadoria de talentos até o monitoramento de resultados. Inicialmente, realizou-se a preparação estratégica através da seleção de mentores com histórico comprovado de excelência didática e da adesão voluntária de mentorados, garantindo o engajamento genuíno dos participantes. Essa fase envolveu um mapeamento rigoroso de perfis e motivações por meio de entrevistas individuais, assegurando a composição de duplas com alta sinergia. Paralelamente, os mentores foram submetidos a uma capacitação técnica focada em metodologias de orientação e técnicas de feedback construtivo, elevando a mentoria ao status de consultoria pedagógica estruturada.

A fase operacional da prática foi estabelecida em ciclos semestrais, mantendo a periodicidade mínima de seis encontros em formato híbrido. Durante esses ciclos, a dinâmica metodológica centrou-se em três atividades essenciais: sessões de reflexão para ajuste de rotas pedagógicas, planejamento compartilhado para a criação de aulas inovadoras e a execução do co-ensino, prática em que mentor e mentorado planejam e aplicam métodos em conjunto no contexto real da sala de aula.

Por fim, a metodologia encerra-se com um ciclo de melhoria contínua e monitoramento, fundamentado na consolidação de relatórios semestrais e pesquisas de satisfação. Os aprendizados gerados são transformados em ativos de conhecimento institucional durante o fórum CAFÉ, evento que funciona como uma vitrine de cases de sucesso e promove a disseminação de boas práticas para toda a comunidade acadêmica.

CONTEXTO DO PROJETO OU SITUAÇÃO-PROBLEMA

A prática em questão é desenvolvida no Centro Universitário Integrado, uma instituição de ensino superior privada sediada em Campo Mourão, Paraná. A

organização caracteriza-se por seu perfil de vanguarda, priorizando o investimento contínuo em inovação didática e desenvolvimento pedagógico.

Estruturalmente, o programa está vinculado à Diretoria de Ensino e Aprendizagem (DEA) que, por meio do Grupo de Trabalho de Inovação Acadêmica (GTIA), lidera as políticas de formação continuada da instituição.

O público-alvo do projeto abrange o corpo docente em diferentes estágios de maturidade profissional, segmentando-se em três perfis estratégicos: docentes iniciantes em processo de adaptação ao ensino superior; docentes experientes com potencial para liderança acadêmica; e professores engajados na incorporação de inovações pedagógicas em suas rotinas de sala de aula.

A situação-problema que motivou a intervenção emergiu de diagnósticos conduzidos pelo GTIA, os quais revelaram lacunas entre os modelos de treinamento convencionais e as demandas reais do cotidiano acadêmico. Identificou-se que as formações tradicionais eram frequentemente percebidas como impessoais, gerando barreiras culturais e baixa adesão prática por parte dos professores.

Diante desse cenário de isolamento docente e necessidade de estratégias mais responsivas, buscou-se instituir um modelo de formação personalizado e colaborativo, centrado no diálogo horizontal entre pares.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A implementação do programa Peer Teaching no Centro Universitário Integrado consolidou-se como um ecossistema de aprendizado colaborativo, fundamentado na troca de experiências entre pares como motor de desenvolvimento docente.

Os resultados alcançados no ciclo inaugural demonstram a eficácia da estrutura operacional sustentada nos pilares de preparação estratégica, execução prática e melhoria contínua.

A fase de formação preparou oito professores como multiplicadores, estabelecendo uma base técnica focada em metodologias de orientação e feedback construtivo. Na fase operacional, o programa demonstrou alta capilaridade ao atingir 27 docentes de diversos cursos de graduação, realizando ciclos de encontros híbridos com foco em planejamento compartilhado e co-ensino.

No âmbito dos indicadores acadêmicos e pedagógicos, observou-se um incremento substancial na adoção de metodologias ativas e na qualidade dos materiais didáticos. Esse avanço é corroborado pela melhora no desempenho docente em sala de aula, ratificada por notas de observação e pela percepção discente via Avaliação Institucional (CPA), que registrou evolução positiva nos itens "didática" e "domínio de conteúdo".

Tais resultados alinham-se à literatura de Biancolino *et al.* (2012), que enfatiza a importância de analisar os resultados confrontando-os com o objetivo de solucionar situações-problema organizacionais. A transposição do fazer pedagógico de um exercício individual para um processo de reflexão compartilhada fortaleceu a excelência do ensino.

Quanto à produtividade e satisfação, a utilização do eNPS Docente revelou elevado índice de engajamento e satisfação quanto ao suporte institucional recebido. A prática atuou diretamente na retenção de talentos e na redução do turnover, transformando a docência em um percurso de desenvolvimento contínuo.

No campo intangível, a transformação mais profunda ocorreu no clima organizacional, rompendo com o isolamento histórico da profissão e consolidando um ambiente pautado na confiança e na inteligência coletiva.

A sustentabilidade e a legitimidade da prática foram garantidas pelo comprometimento da Alta Direção, que institucionalizou o programa no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e alocou recursos estratégicos, como carga horária remunerada e suporte para infraestrutura tecnológica.

A governança multidisciplinar, envolvendo lideranças das áreas de Direito, Saúde, Agrárias, Engenharias, Arquitetura, Gestão e Tecnologia, conferiu ao programa uma solução adaptável às especificidades de cada área do saber. Assim, o aprendizado consolidado no fórum CAFÉ transformou experiências individuais em patrimônio intelectual e ativo estratégico de integração institucional. Esse modelo visa gerar um efeito de benchmarking, projetando a marca da instituição como referência em excelência de ensino e atraindo o interesse de outras organizações do setor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação do programa Peer Teaching demonstrou ser uma estratégia eficaz para a consolidação de uma cultura de colaboração e inovação pedagógica no Centro Universitário Integrado.

Os resultados obtidos evidenciam que os objetivos iniciais foram atingidos, especialmente no que tange à institucionalização de uma rede de mentoria capaz de transpor a prática de sala de aula de um exercício individual para um processo de reflexão compartilhada e corresponsabilidade pedagógica.

O sucesso da iniciativa é sustentado pela natureza voluntária da adesão, que garantiu um ambiente de abertura genuína à mudança, e pela valorização do capital intelectual interno, fortalecendo o sentimento de pertencimento institucional.

Argumenta-se que a eficácia das orientações pedagógicas foi potencializada pela capacitação técnica prévia dos mentores em metodologias de feedback construtivo, assegurando que o foco permanecesse em resultados didáticos mensuráveis. Entre os acertos de maior impacto formativo, destacam-se o co-ensino e a regência compartilhada, que permitiram a transposição imediata da teoria para a prática sob supervisão colaborativa. Tais elementos foram fundamentais para elevar a performance de docentes iniciantes e experientes, conforme proposto nos objetivos específicos.

Não obstante os êxitos, o trabalho apresentou limitações operacionais, notadamente no que se refere à conciliação de agendas entre os pares, o que aponta para a necessidade de institucionalizar janelas de horários comuns na grade docente. Além disso, identificou-se o desafio de evitar que o debate puramente teórico se sobrepusesse à prática direta. Como resposta, diretrizes estratégicas

para ciclos futuros já estabelecem momentos de devolutiva e manutenção das práticas a cada ciclo.

Para estudos e ações posteriores, o planejamento estratégico prevê a escalabilidade do modelo para outros ecossistemas, incluindo a Educação Básica, o curso de Medicina e a expansão geográfica para a unidade de Macapá. Propõe-se, ainda, a criação de um repositório digital de boas práticas para atuar como base de inteligência coletiva. Futuras investigações devem buscar estabelecer uma correlação estatística direta entre a participação na mentoria e a evolução nos indicadores de avaliação institucional realizados pelos alunos, consolidando o programa como um motor permanente de excelência acadêmica.

PALAVRAS-CHAVE: Mentoria Docente. Aprendizagem Colaborativa. Inovação Pedagógica. Desenvolvimento Profissional. Co-ensino.

REFERÊNCIAS

BIANCOLINO, C. A.; KNISS, C. T.; MACCARI, E. A.; RABECHINI Jr., R. Protocolo para Elaboração de Relatos de Produção Técnica. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 3, n. 2, p. 294-307, 2012.

CORDEIRO, N. H. M. et al. Quando ensinar é aprender: o valor do Peer Teaching na jornada docente. In: **Simpósio Educacional Integrado**. Anais... Campo Mourão (PR) CEI, 2025.

ZAMPAR, R. Formação docente frente às mudanças no cenário educacional. **Revista Ensino Superior**, [S. l.], 27 out. 2025.