

MENTOR

Mentoria entre professores do ensino básico e secundário

Número de projeto: 2014-1-PL01-KA200-003335

KIT DE FORMAÇÃO PARA PROFESSORES MENTORES

Parceiros:

KCZIA (Polónia), DDE FTHIOTIDAS (Grécia), ISCTE-IUL (Portugal), University of Sibiu (Roménia), INVESLAN (Espanha), Kütahya İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Turquia)

Este projeto foi financiado com o apoio da União Europeia. Esta publicação reflete apenas a perspetiva do autor, não podendo a Comissão Europeia ou a FundacjaRozwoju Systemu Edukacji — National Agency of Erasmus+ na Polónia ser responsabilizadas porqualquer uso que possa ser feito da informação aqui contida.

Este Kit de Formação foi desenvolvido pelo grupo de autores abaixo apresentado, no contexto da parceria "MENTOR - Mentoring between teachers in secondary and high schools" entre vários países.





Autores:

Maria Karkowska, Krzysztof Karkowski, Katarzyna Krukowska - KRAKOWSKIE CENTRUM ZARZADZANIA I ADMINISTRACJI SP. Z O.O. (Polónia);

Victoria Tsaroucha, Ioannis Dimos, Polyxeni Papagiannopoulou - DIEFTHYNSI DEFTEROVATHMIAS EKPEDEFSIS NOMOU FTHIOTIDAS (Grécia);

Leire Monterrubio, Iratxe Ruiz, Jaione Santos - XXI INVESLAN, S.L. (Espanha);

Carmen Chisiu, Gabriela Gruber, Daniela Andron- UNIVERSITATEA LUCIAN BLAGA DIN SIBIU (Roménia);

Marina Ventura, Mariana Mendonça, Ana Alexandre – ISCTE - INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA (Portugal);

Sinan Koruc - KUTAHYA İL MILLI EĞITIM MÜDÜRLÜĞÜ (Turquia).

Design: INVESLAN (Espanha)

2016



Apresentação

0 projeto europeu **MENTOR** foi concebido para encorajar e apoiar a mentoria implementação de entre professores, preparando professores, com experiência na respetiva profissão, para que se tornem mentores professores em início de carreira e, por conseguinte, contribuam para 0 desenvolvimento profissional dos professores.

O presente documento denomina-se Kit de Formação para Professores-



Mentores (*Training for Teachers Mentors (TTM) Kit*) e tem como objetivo familiarizar os professores com os conhecimentos e competências necessários para que se tornem mentores.

Este kit resulta da combinação entre: (a) a análise de necessidades de professores e a pesquisa documental implementada na primeira parte deste projeto; (b) o grau de especialização de cada parceiro e respetivos esforços colaborativos, e (c) os resultados do processo-piloto que teve lugar durante o segundo ano do projeto.

Foi concebido para apoiar a implementação de três diferentes Módulos de Formação para professores:

- MÓDULO 1: O QUE É A MENTORIA? O PROCESSO DE MENTORIA.
- MÓDULO 2: COMO TORNAR-SE NO MELHOR MENTOR.
- MÓDULO 3: OBTENHA O MÁXIMO DO SEU MENTORANDO.

Adicionalmente, existe um Manual "O método (modelo) de mentoria entre professores no ensino básico e secundário", concebido para ser utilizado tanto



por formadores como por formandos antes de participarem na formação de professores mentores. Encontra-se disponível no site do projeto: http://edumentoring.eu/handbook/handbook_pt.pdf.

Os primeiros passos conducentes ao desenvolvimento do Kit de Formação MENTOR foram: um inquérito sobre as necessidades dos professores no que respeita à mentoria entre professores, que foi aplicado nos países parceiros (Polónia, Grécia, Espanha, Roménia, Portugal e Turquia) e uma pesquisa documental sobre os modelos existentes de mentoria entre professores. Os respetivos resultados são apresentados no Relatório de Análise de Necessidades e na Base de Dados da Investigação.

Tendo como base os resultados obtidos, foi elaborado um Manual. Este contém orientações teóricas e práticas para os profissionais que trabalham em escolas e pretendem implementar a mentoria entre professores.

Tanto o Manual como o Kit de Formação podem ser utilizados para fins de auto-aprendizagem ou para servir formadores e formandos dos cursos de professors mentores incluídos no projeto MENTOR, e para além do mesmo.

Os módulos do Kit de Formação foram testados em abril e maio de 2016. O programa-piloto incluiu participantes oriundos de seis países envolvidos no projeto e as informações recolhidasforam utilizadas para avaliar a adequação dos conteúdos e estratégias à população europeia. Os resultados da avaliação foram tidos em conta na elaboração da versão final do Kit de Formação.

O kit é composto por partes teóricas, cartões, apresentações e materiais para atividades. Neste guia, sugerimos-lhe que siga um percurso progressivo dividido em três módulos.No entanto, todas as atividades aqui incluídas podem também ser utilizadas de forma autónoma, de acordo com o contexto e com as necesidades dos formandos.

Os módulos foram desenvolvidos considerando que visam ser implementados através de:



- Sessões presenciais como principal metodologia de transmissão, proporcionando aos formadores suficientes linhas orientadoras e recursos para que organizem a respetiva formação.
- Sessões online, como metodologia secundária de transmissão, permitindo que os formadores acedam a todos os recurso, principais e de apoio.

Esperamos que a nossa proposta lhe seja útil, e que possa incentivar a disseminação da abordagem de mentoria entre professores como uma ferramenta para o aperfeiçoamento da qualidade da educação na Europa.



Aviso

O projeto MENTOR foi financiado com o apoio da União Europeia. A presente publicação reflete apenas o ponto de vista dos autores, sendo que a Comissão Europeia ou a *FundacjaRozwojuSystemuEdukacji – National Agency of Erasmus*+,da Polónia, não podem ser responsabilidadas pela utilização das informações contidas na mesma.

O conteúdo do presente documento resulta do trabalho conjunto levado a cabo pelos parceiros envolvidos no projeto MENTOR. O principal objetivo do Kit de Formação consiste em representar uma linha orientadora para qualquer potencial utilizador. Nesse sentido, os materiais não podem ser considerados como uma abordagem exaustiva ao domínio da mentoria entre professores. As informações apresentadas resultam das descobertas, investigação e experiência dos parceiros. Aconselha-se o utilizador a considerar a sua própria situação e contexto e a encarar este documento como uma proposta de abordagem mista à prática da mentoria entre professores.

As informações apresentadas no Kit de Formação não podem ser consideradas como recomendações ou conselhos oficiais. A totalidade do conteúdo da publicação pode, e deve, ser adaptada, de acordo com a situação específica, acada local ou ambiente. Algumas das opiniões aqui apresentadas são de âmbito geral e podem ser aplicadas como tal. Outras são mais restritivas e devem ser encaradas como soluções possíveis. Os parceiros do projeto MENTOR, individualmente ou enquanto parceria, não podem ser responsabilizados por qualquer consequência negativa, dano ou perda, direta ou indireta, que possa advir da aplicação das orientações ou soluções aqui contidas.



Planificação de Atividades

Os módulos e o número de horas projetados são:

Atividades do Formador:	N.º de Horas:	
Módulo 1.1	2 horas	
Módulo 1.2.	4 horas	
Módulo 2.1.	3 horas	
Módulo 2.2.	2horas	
Módulo 2.3.	3 horas	
Módulo 2.4.	3 horas	
Módulo 3.1.	3 horas	
Módulo 3.2.	3 horas	
Módulo 3.3	1horas	
Total: 24 horas		

Como é organizado o Manual de Formação?

Os módulos dividem-se em sub-módulos, e cada um destes últimos é organizado do seguinte modo:

- Título do sub-módulo;
- Tema / Descrição breve;
- Objetivos da Formação;
- Tempo necessário / Duração;
- Descrição detalhada das atividades do módulo, incluindo as respetivas horas, bem como equipamentos e materiais;
- Bibliografiae referências.



É ambição dos autores que as suas ideias e pensamentos auxiliem os Leitores a formar os respetivos formandos e a motivá-los, para que tirem o melhor partido possível do seu potencial no campo da mentoria entre professores. Esperamos ainda que os leitores-professores obtenham uma renovada motivação para quealcancem sucesso como mentores e professores.

Para obter mais informações sobre o projeto MENTOR, por favor visite o site do projeto: http://edu-mentoring.eu/.

A equipa do projeto MENTOR



PLANEAR UM CURSO

Antes do início de qualquer formação, é importante garantir que a mesma corresponde às necessidades do público-alvo (grupo). Sugerimos-lhe que aplique um inquérito inicial entre os participantes para que tenha acesso aos respetivos conhecimentos e expectativas. Seguidamente, deve ajustar o material às expectativas dos participantes, por exemplo, ajustando a quantidade de conhecimentos teóricos. Aconselhamos, tanto o formador como os formandos, a que leiam o Manual "O método (modelo) de mentoria entre professores no ensino básico e secundário" (disponível no site do projeto), antes do início da formação.

A resposta às cinco questões apresentadas abaixo deverá ajudá-lo/a a considerer todas as variáveis possíveis:

- Porquê? –O que é que os participantes esperam obter da formação?
 Que objetivos está a tentar atingir? O que deverão os alunos compreender ou fazer no final do curso?
- O quê? –O que deverá constar do conteúdo do curso? O que conseguirá abranger no tempo disponível? De que equipamento, documentos de apoio e materiais necessita?
- Quem? –A quem se dirige o curso? Que tipo de variáveis será necessário que considere, tal como nível, conhecimentos e experiência prévia? O que é que os participantes esperam obter da formação? (Isto inclui novos conhecimentos, aptidões, recursos, etc.).
- Quando? –Será a calendarização do curso benéfica para o seu públicoalvo e para si? Considere a altura do ano, da semana e do dia.
- Onde? –Onde irá ser ministrada a formação?

Para além do mais, ao conceber os exercícios a utilizar num curso, deverá considerar as seguintes questões:



- a. O que está a tentar atingir com o curso?
- b. O objetivo é facultar factos às pessoas?
- c. Será alterar as opiniões ou comportamentos das pessoas?
- d. Será capacitá-los com aptidões?

Importância da avaliação

Não é suficiente pensar que organizou um bom curso, é necessário que procure obter reações e que avalie o curso adequadamente. Recomendamos que aplique instrumentos de avaliação após cada módulo. Utilize as suas próprias ferramentas e métodos, ajustando-os aos objetivos do módulo.



MÓDULO 1 O QUE É A MENTORIA? O PROCESSO DE MENTORIA.





Capítulo 1.1: Fundamentos e conceitos da Mentoria.

Este Capítulo consiste numa introdução à Mentoria, focando conceitos-chave, juntamente com a respetiva a aplicação prática. Também iremos focar-nos em alguns aspectos relacionados com questões éticas em relações de mentoria.



No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- Definir Mentoria;
- Separar o conceito de Mentoria de outros conceitos semelhantes;
- Identificaros difeerentes tipos de mentoria e ser capazes de assinalar as respetivas vantagens e desvantagens;
- Criticar a atividade de mentoria do ponto de vista ético;
- Pensar criticamente a utilizade destes conceitos.

Duração:2 horas.



Bibliografia e referências.

- http://www.mint-mentor.net/en/pdfs/Papers_FischerAndel.pdf,Dietlind Fischer and Lydia van Andel, "Mentoring in Teacher Education - towards innovative school development".

http://www.ianphi.org/documents/pdfs/Mentoring%20Guide%20for%20Mentors. pdf, Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, *"Mentoring Guide. A Guide for Mentors"*.



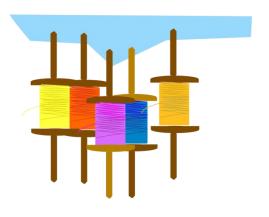
Atividades de aprendizagem

Apresentação com

"A técnica do novelo".

Um participante apresenta-se, segurando a ponta I de um novelo de fio. Após terminar, sem soltar o I fio, atira a bola a outro colega, e por aí em diante. I No final, todos os participantes devem estar I 'atados' uns aos outros. O formador conclui, I sublinhando a importância da participação de I todos e do estabelecimento de uma "boa rede" I para atingir o sucesso.

Duration: 15'



Material:Um novelo de fio



Brainstorming.

- O que é a Mentoria?
- Quem pode ser mentor?
- Quais são as vantagens da Mentoria?

Duração:10'

Material: Flipchart/Quadro, Marcadores



Apresentação multimédia: O conceito e a origem da atividade de Mentoria.

Apresentação MENTOR - 1.1 A

Duração:10'



Material: Computador e projetor



Apresentação multimédia:
Os diferentes tipos de mentoria
(tradicional, formal, informal, grupos e colegas).

Apresentação MENTOR - 1.1 B

Duração:10'



Trabalho de grupo: Quadro de Vantagens e Desvantagens – Mentoria Formal vs. Informal

Os participantes são divididos em dois grupos.

Cada grupo tem a tarefa de reunir argumentos para preparar a "defesa" de um tipo de mentoria, identificando as vantagens do tipo de mentoria que lhes é atribuído, bem como as desvantagens do tipo de mentoria atribuído ao outro grupo. Depois de as terem identificado, deverão escerevê-las em cartões (cartões verdes-vantagens; cartões vermelhos-desvantagens).

O exercício é concluído com a apresentação das ideias gerais (e cartões) num quadro. Veremos que tipo de mentoria se revela como o mais vantajoso.

No final, o mentor dará o seu parecer e procederá à apreciação geral do exercício.

Duração:20'

Material: Cartões vermelhos e verdes, material de







Apresentação multimédia: Verdades e mitos sobre mentoria.

Apresentação MENTOR - 1.1 C

(Após a apresentação de cada frase, os participantes decidem se se trata de uma verdade ou de um mito).

Duração: 10'



Material:Computado r e projetor.

Apresentação multimédia:

Coaching vs. Mentoria

Visualização de um video sobre as diferenças entre *Coaching*e Mentoria;

https://www.youtube.com/watch?v= byMEoalk2E

Duração:20'

Material: Computador e projetor

Apresentação multimédia: Ética na Mentoria.

Apresentação MENTOR - 1.1 D

Perguntas e revisão geral final.

Duração:25'





Capítulo 1.2: Benefícios da mentoria: aplicação em ambientes escolares.

No ambiente escolar, a mentoria é uma relação colaborativa temporária entre dois professores, que se baseia numa relação entre um professor experiente, ou professor mestre, e um professor principiante, ou novo. O objetivo da mentoria entre dois professores é o de apetrechar o/a novo/a professor/a com um sistema de apoio que o/a ajudará a atingir o sucesso no trabalho que desenvolverá na escola.

Nos sistemas jurídicos de alguns países da UE, pode encontrar-se disposições que regulam as relações entre novos professores e os respetivos mentores ou orientadores, bem como poderá haver regulamentos internos às escolas, também dirigidos aos órgãos de gestão escolar (ex: diretores). As disposições legais devem ser repeitadas no decurso do planeamento e implementaçãodo modelo de mentoria.

É ainda importante que se tenha noção de que a implementação do modelo de mentoria poderá confrontar-se com algumas barreiras e problemas. O mentor deverá estar preparado para prevenir potenciais problemas, ou resolvê-los, caso surjam.





No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- Convencer os órgãos de gestão da escola e os outros professoresa implementar o programa de mentoria na sua escola;
- Implementar o programa de mentoria na respetiva escola e ajustá-lo às disposições legais vigentes;
- Fazer face a quaisquer problemas que possam surgir no decurso da implementação do programa de mentoria entre professores.

Duração:4 horas.



Conselhos para o Formador:

É muito importante que o formador exponha as oportunidades da implementação da mentoria entre professores no context das disposições e tradições jurídicas do país. Os materiais fornecidos (ex:as apresentações) são apenas sugestões para o formador, que pode ajustá-las e desenvolvê-las.

Bibliografia e referências.

- Needs Analysis Report. Available at: edu-mentoring.eu/raport.html.



- -Manual -The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools Handbook.
- Raymond, L., Flack, J., Burrows, P. (2014). *Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor.State of Victoria* (Department of Education and EarlyChildhood Development).
- New Zealand Teachers Council (2011). *Professional Learning Journeys. Guidelines for Induction and Mentoring and Mentor Teachers*.
- Ehrich Lisa Catherine, Dr., (2013). *Developing Performance Mentoring Handbook.Department of Education, Training and Employment*. Queensland University of Technology.
- http://chalkboardproject.org/sites/default/files/ment-17.pdf Gary M. Kilburg, "Three mentoring team relationships and obstacles encountered: a school-based case study".
- http://ijebcm.brookes.ac.uk/documents/vol08issue2-paper-07.pdf, Michele A. Parker, "Mentoring Practices to Keep Teachers in School".
- http://www.zs21.pl/awans/opiekun.pdf, Tomasz Garstka, *"Warsztatpracyopiekunastażu kurs".*
- http://www.edutopia.org/blog/why-new-teachers-need-mentors-david-cutler David Cutler, "Why New Teachers Need Mentors".
- http://www.mint-mentor.net/en/pdfs/Papers_FischerAndel.pdfDietlind Fischer and Lydia van Andel, "Mentoring in Teacher Education towards innovative school development".
- http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1127&context=gse_pubs Richard Ingersoll, Michael Strong, "The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research".
- http://eduoptimists.blogspot.com/2008/06/teacher-mentoring-and-student.html Liam Goldrick, "Teacher Mentoring and Student Achievement".
- http://www.ianphi.org/documents/pdfs/Mentoring%20Guide%20for%20Mentors. pdf, Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, "Mentoring Guide. A Guide for Mentors".



Atividades de aprendizagem

Apresentação multimédia: Receção e apresentação.

Apresentação MENTOR - 1.2 A

Duração: 25' + 15' Discussão de grupo.



Material: Computador e projetor



Imagem cedida por Stuart Miles, FreeDigitalPhotos.net

Material:perguntas de

QUESTIONÁRIO:

A mentoria na escola.

Documento de Apoio MENTOR - 1.2 A

Fase 1: O formador deverá dividir os participantes em grupos de 3-4 pessoas. Cada grupo recebe uma folha de papel com as perguntas do questionário. Os grupos respondem ao questionário e escrevem as respostas nos papéis.

Fase 2: O formador lê as questões em voz alta e os grupos lêm as respetivas respostas. Na eventualidade de existirem respostas incorretas, o formador dá as respostas corretas e explica-as.

Duração: 20' + 20'



BENEFITS OF MENTORING IN SCHOOL

For school and students	For the mentors	For the mentees

Material: Papel, marcadores, tabelas, *flipchart(s)*.

Trabalho de Grupo: Benefícios da mentoria na escola.

Ficha MENTOR - 1.2 A

Phase 1: O formador deverádividir os participantes em grupos de 3-4 pessoas.

Cada grupo recebe uma folha de papel dividida em três partes (colunas) e tem de escrever os benefícios da mentoria entre professores:

- 1.ª coluna: para a escola e os alunos;
- 2.ª coluna: para os mentores;
- 3.^a coluna: para os mentorandos (professores iniciados).

Phase 2: Apresentação dos resultados dos trabalhos dos grupos e discussão em grupo.

Duration: 30' + 20'

Apresentação multimédia:

Implementação passo-a-passo da mentoria entre professores.

Apresentação MENTOR - 1.2 B

Duração: 30' + 10' Discussão em grupo.



Material: Computador e projetor. No final da discussão, o formador entrega a cada um dos formandos as cópias impressas de: <u>Documentos de Apoio 1.2 B</u> e





Imagem cedida por Stuart Miles, FreeDigitalPhotos.net

Material: Papel, marcadores, tabelas, *flipchart(s)*.

Group work:

Implementing the mentoring in school - overcoming the barriers.

Ficha MENTOR - 1.2 B

Fase 1: O formador deverádividir os participantes em grupos de 3-4 pessoas.

Cada grupo recebe uma folha de papel dividida em duas partes (colunas). Cada um dos grupos escreve na primeira coluna as possíveis barreiras/problemas com que se podem confrontar, nas escolas, aqueles que implementam a mentoria entre professores.

Fase 2: O papel é passado, no sentido dos ponteiros do relógio, ao grupo seguinte. Agora, cada grupo terá de encontrar soluções para ultrapassar as barreiras escritas pelo grupo anterior, e escrevê-las na segunda coluna.

Fase 2: Apresentação dos resultados dos trabalhos dos grupos e discussão em grupo.

Duração:20' + 20' + 30'

Resumo.

Duração:5'.



MÓDULO 2

COMO TORNAR-SE MELHOR MENTOR.





Capítulo 2.1: Competências de comunicação.

Nestecapítulo, abordaremos algumas das competências necessárias ao desempenho da função de mentor, tais como assertividade e comunicação empática. Para além disso, abordaremos ainda o papel desempenhado pela inteligência emocional nas aptidões comunicativas.

No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- Identificar as caraterísticas mais importantes da função do mentor;
- Compreender a importância da forma como comunicamos e como isso pode influenciar outras pessoas;
- Identificar os diferentes estilos de comunicação, utilizando exemplos;
- Compreender os princípios da comunicação empática;
- Distinguir as diferentes emoções e respetivos papéis no âmbito da comunicação;
- Desenvolver aptidões de escuta ativa;
- -Aplicar os conceitos acima a situações práticas.

Duração:3 horas.





Bibliografia e referências.

Guide, A Guide for Mentors".

- -Manual -The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools Handbook.
- Certi.MenTu (2012). European Competence Matrix "Mentor". Available at: http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/77F78BC068EA5FE9C1257BF90
 http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/77F78BC068EA5FE9C1257BF90
 http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/77F78BC068EA5FE9C1257BF90
 http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/77F78BC068EA5FE9C1257BF90
 http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/77F78BC068EA5FE9C1257BF90
 http://www.certimentu/web.nsf/77F78BC068EA5FE9C1257BF90
 htt
- http://chalkboardproject.org/sites/default/files/ment-17.pdf Gary M. Kilburg, "Three mentoring team relationships and obstacles encountered: a school-based case study".
- http://www.zs21.pl/awans/opiekun.pdf, Tomasz Garstka,
 "Warsztatpracyopiekunastażu kurs".
 http://www.ianphi.org/documents/pdfs/Mentoring%20Guide%20for%20Mentors.
 pdf, Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, "Mentoring



Atividades de aprendizagem

Introdução.

Documento de Apoio MENTOR - 2.1 A

O formador entrega uma cópia em papel doDocumento de Apoio 2.1 A – Matriz Europeia "Mentor", ou uma parte do mesmo, e descreve as competências básicas de um mentor, recorrendo ao Manual: Capítulo 2.1. Papel e responsabilidades do mentor. Direitos, deveres, competências.

Duração:15'



Material: Documento de Apoio MENTOR - 2.1 A

Pensamento Individual.

É pedido a cada participante que escreva numa I folha em branco três caraterísticas das pessoas I a quem recorre quando necessita de ajuda.

Seguidamente, terão de escrever, noutra coluna, duas caraterísticas de um bom comunicador.

Após terminarem, é-lhes pedido que partilhem aquilo que escreveram em cada coluna, e o mentor recolherá as ideias principais num quadro/flipchart.

É provável que encontrem adjetivos semelhantes | e mambas as colunas. Portanto, deverão concluir | que as competências relacionais são deveras | importantes no contexto da mentoria. O formador | deverá reforçar que o modo como comunicamos | influencia a relação e, logcamente, os resultados. | (Introdução ao tema da comunicação).

Duração:15'



Material: folhas em branco, material de escrita, flipchartpara apresentação.





Material: Computador e projetor.

Apresentação multimédia: Comunicação: conceito e premissas subjacentes.

Apresentação MENTOR - 2.1 A

Duração:25'

Trabalho de grupo:

Pensamento individual.

Documento de Apoio MENTOR - 2.1 B

Os participantes são divididos em grupos de 4/5 | elementos. Cada grupo recebe um cartão com um | curto estudo de caso (que retrata uma situação | prática). Por cada história, são-lhes dadas várias | possibilidades de resposta, associadas a estilos | de comunicação diferentes. Os participantes | deverão identificar individualmente, aquele que | mais se aparenta com o seu próprio caso, na | eventualidade de se encontrarem na situação | descrita. Em Segundo lugar, é pedido ao grupo | que identifique o estilo de comunicação associado | a cada frase.

I Duração:20'



Material: Folhas de papel, canetas, Documento de Apoio MENTOR 2.1 B – Cartões com estudos de caso.



Apresentação multimédia:

Apresentação MENTOR - 2.1 B

Serão apresentados alguns exemplos de respostas do estilo de comunicação não assertivo. O desafio, agora com todos os participantes envolvidos, consiste em apresentar respostas assertivas alternativas para cada situação.

O formador pode sugerir uma nova situação, relacionada com o contexto da escola: "Numa reunião, o coordenador define um novo procedimento de avaliação. Não diz nada durante a reunião, mas, após a mesma, encontra outro professor no corridor e decide partilhar o seu ponto de vista com ele. Diz-lhe: 'Que má decisão! Não concorda? Talvez pudéssemos reclamar. Não quer ir até lá para discutir o assunto com o coordenador? O senhor tem tanto jeito para este tipo de situação.'"

Duração:10'

Material: Computador e projetor.



Apresentação multimédia:

Apresentação MENTOR - 2.1 C

É exibida uma imagem com várias expressões faciais. É pedido aos participantes que lidentifiquem as emoções transmitidas por cada imagem. A conclusão pretendida é a licompreensão de que, mesmo quando nada é dito, as pessoas estão lipermanentemente em comunicação e a transmitir mensagens. A importância da licomunicação não-verbal deve ser destacada. É importante que se compreenda o lique o outro está a sentir, por isso devemos ser sensíveis aos seus sinais.

Introdução ao conceito de empatia: mais do que reconhecer as emoções do outro, a empatia é a capacidade de nos colocarmos no lugar do outro (analisando a realidade de acordo com os seus valores, sem impormos os nossos próprios). É isto que o mentor deve fazer: apoiar o desenvolvimento do mentorando, sem impor a sua própria forma de trabalhar.

Duração:15'



Inteligência Emocional.

Vários autores demonstraram interesse pelo tema da inteligência emocional (IE).

Bar-On menciona as seguintes dimensões da IE: Autoestima, auto-consciência emocional, assertividade, empatia, relações interpessoais, tolerância ao stresse, controlo de impulsos, prova de realidade, flexibilidade, resolução de problemas.



Imagem cedida por Akarakingdoms, FreeDigitalPhotos.net

Exercício: Fase 1

Apresentação MENTOR - 2.1 D

Divida a sala em norte, sul, este e oeste e apresente as caraterísticas associadas a cada sinal:

- → Norte: Ativo "Vamos a isso;" gosta de agir, fazer experiências, estar totalmente envolvido.
- → Este: Especulativo prefere observar o panorama geral e as possibilidades antes de agir.
- → Sul: Atencioso interessa-lhe que sejam considerados os sentimentos de todos, e que todos os intervenientestenham sidoconsultados, antes de agir.
- → Oeste: Atento aos detalhes quer saber "quem", "o quê", "quando", "onde" e "porquê" antes de agir.

Os participantes têm de dirigir-se ao sinal com o qual mais se identificam.

Duração:10'



Exercício: Fase 2

Apresentação MENTOR - 2.1 D

Os participantes distribuem as seguintes funções:

- Secretério regista as respostas do grupo;
- Cronometrista mantém os membros do grupo focados na tarefa;
- Porta-voz partilha, em representação do grupo, quando chegar o momento

Após as funções se encontrarem definidas, cada grupo terá cerca de 5 a 8 minutos para responder às questões que se seguem:

- 1. Quais são os pontos fortes do seu estilo? (3-4adjetivos)
- 2. Quais são as limitações do seu estilo? (3-4adjetivos)
- 3. Que estilo lhe parece ser aquele com o qual é mais difícil trabalhar em conjunto?
- 4. O que é que outras pessoas, com um estilo diferente do seu, precisam de saber sobre si antes de poderem trabalhar/cooperar de forma bemsucedida?
- 5. Um aspeto que aprecie em cada um dos outros estilos?

No final, deverão apresentar a conclusão a que chegaram aos outros grupos.

Conclusão da atividade: O auto-conhecimento possibilita melhores relações com os outros e estimula as vantagens das relações (inclusivamente as de caráter profissional). Os mentores têm de conhecer-se a si próprios e também têm de fazer um esforço para compreender os estilos dos respetivos mentorandos, por forma a terem a capacidade de se aproximarem e de ajudálos no seu desenvolvimento.

Duração:25'





Imagem cedida por Renjith Krishnan, FreeDigitalPhotos.net

Atividade de simulação:

Os participantes trabalharão em pares. Um dos elementos (mentorando) tem de pensar numa situação problemática para apresentar. Juntos, simulam uma sessão em que a outra pessoa (mentor) terá de procurar formas de fazer face à situação, tendo em consideração os conceitos mencionados.

No final, é ideal que um ou dois grupos se voluntariem para apresentar o trabalho desenvolvido aos restantes.

Duração:30'

Perguntas.

Duração:10'.





Capítulo 2.2: Comunicação com os pais.

Os pais dos alunos pertencem ao grupo das partes interessadas na escola com as quais os novos professores têm de aprender a comunicar e cooperar. Dando continuidade ao módulo anterior (2.1.), aqui pretendemos focar-nos na comunicação com este grupo, já que, por um lado, é provável que seja um grupo problemático para os novos professores e, por outro, influencia as relações professores-pais, professores-alunos.

Os formandos adquirirão conhecimentos sobre os diferentes tipos de comunicação individualizada com os pais (cuidadores), dependendo de tipos (estilos) de atitudes dos pais perante a escola.

No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- Definir regras de comunicação com os pais (cuidadores) dos alunos,
- Prestar apoio aos respetivos mentorandos no que se refere à comunicação mantida por estes com os pais (cuidadores) dos alunos.



Image courtesy of coward_lion at FreeDigitalPhotos.net

Duração: 2 horas.

Bibliografia e referências.

T. Garstka, "Zasady prowadzenia rozmów z rodzicami. Poradnik dla nauczycieli (*Principles of conversations with parents. A Guide for Teachers*)", Warszawa: Raabe (2009).





Atividades de aprendizagem

Introdução.

Receção aos formandos e revisão dos principais conceitos relacionados com
 comunicação, do módulo anterior, que podem ser úteisno que se refere ao tema
 da comunicação do professor com os pais dos alunos.

Duração: 10'



Material: Computador, projetor.

Apresentação Multimédia.

Apresentação MENTOR - 2.2 A

Os tipos (estilos) de atitudes dos pais em relação à escola.

Duração:10'

Trabalho em Grupos.

A cooperação com os pais (cuidadores) dos alunos, dependendo do tipo (estilo) de atitudes dos pais em relação à escola.

Fase 1: O formador divideos participantes em grupos de 3-5 elementos. O objetivo de cada grupo consiste em indicar como o professor deve comunicar com um progenitor ou cuidador caraterizado como sendo de determinado tipo/estilo, de modo a que a comunicação seja eficaz.

Fase 2: Apresentação dos resultados do trabalho dos grupos e discussão em grupo.

Duração: 20' + 25'

Material: papel, marcadores, tabelas, *flipchart(s)*.



Trabalho em grupos.

Possíveis problemas de comunicação entre professores jovens/novos e pais (cuidadores) de alunos.

Fase 1: O formador divide os participantes em dois grupos. Cada grupo recebe um pedaço de papel dividido em duas partes (colunas).

A primeira tarefa de cada grupo consiste em indicar possíveis problemas relativos à comunicação com pais (cuidadores) de alunos, que podem deparar-se a um professor jovem/novo, e registá-los por escrito na primeira coluna.

A segunda tarefa consiste em trocar os papéis entre os grupos. Depois, cada grupo tem a tarefa de encontrar soluções para os problemas apontados e registá-las por escrito na segunda coluna, ao lado de cada problema.

Fase 2: Apresentação dos resultados do trabalho dos grupos e discussão em grupo.

Duração:20' + 20'



Material: Papel, marcadores, tabelas, flinchart(s)

Resumo. Duração:5'



Capítulo 2.3: Pensamento Positivo e gestão de Conflitos.

Estecapítulodivide-se partes: a primeira parte apresenta uma perspetiva do pensamento positivo, como pode ser cultivado em sala de aula e quão benéfico pode ser para o processo de aprendizagem. A segunda parte foca-se na gestão de conflitos, explorando as causas consequências de conflitos entre alunos e sugerindo formas resolvê-los eficazmente de modo construtivo.



No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- Definirpensamento positivoe avaliar os seus próprios níveis de otimismo e de pessimismo;
- Compreender como podem desenvolver o seu próprio pensamento positivo, de forma a constituirem um bom exemplo para os alunos;
- Compreender a importância do pensamento positivo e aprender métodos que permitam encorajar o pensamento positivo no desempenho das suas atividades de ensino;
- Transformar os seus próprios pensamentos negativos em pensamentos positivos e formar os seus alunos para que façam o mesmo;





- Distinguir entre um desentendimento, um conflito e um incidente violento e aprender se, quando e como devem reagir;
- Aceitar que os conflitos sempre existirão
 e falar abertamente sobre os mesmos
 com colegas e alunos;
- Desenvolver competências de gestão de

conflitos: Imagem cedida por Stuart Miles, FreeDigitalPhotos.net

- Preparar os alunos para eventuais conflitos na vida real;
- Aplicar estes conhecimentos a situações práticas.

Duração:3 horas.

Bibliografia e referências.

- Martin E P Seligman, (1998). Learned Optimisim, PhD, Freepress.
- Harry Webne-Behrman, (1998). *The Practice of Facilitation: Managing Group Process and Solving Problems*, pp 5-10.
- Townley, A. (1994). Introduction: Conflict Resolution, Diversity and Social Justice.
- DeJong, W. (1994). School-Based Violence Prevention: From the Peaceable School to the Peaceable Neighborhood.
- Weeks, D. (1992). The Eight Essential Steps to Conflict Resolution.
- http://www.journeytoexcellence.org.uk/index.asp.
- -http://www.educationscotland.gov.uk/images/FocusingOnInclusion_tcm4-342924.pdf.
- http://education.cu-portland.edu/blog/teaching-strategies/4-effective-conflict-resolution-strategies-in-the-classroom/.



- http://www.eduportal.gr/kales-praktikes-gia-tin-kalliergia-thetikou-klimatos-sti-scholiki-kinotita/.

Recursos recomendados para estudo individual adicional.

- "Conflict Resolution an essential life skill", um livro com atividades cuidadosamente estruturadas, que guia os alunos pelos caminhos para a resolução de conflitos: 'Comunicar', 'Negociar'e 'Consolidar'. O livro encontrase à venda e disponível para encomendas no sitewww.prim-ed.com, onde também se encontram disponíveis Posters de Resolução de Conflitos para a sala de aula.
- A Resolving ConflictPacote de DVDspara maiores de 14 anos, produzido pela Team Video Productions, que contém 9 sequências documentais, totalmente interativas, adequadas também para serem visualizados pelos alunos. (www.team-video.co.uk).



Atividades de aprendizagem

Introdução.

Fase 1: Brainstorming – o que é pensamento positivo?

O formador escreve PENSAMENTO POSITIVO no quadro e pede aos participantes que contribuam com palavras relevantes no âmbito do tema. Provavelmente, ocorrer-lhes-á palavras como otimismo, sorriso, luz, esperança, ldia, desejo, expectativas, sonhos, etc. O formador regista-as por escrito no quadro/flipchart.

Fase 2: (Ficha MENTOR - 2.3 A) Os participantes são divididos em pequenos grupos. A cada um é dado um pedaço de papel e uma caneta e é pedido que escreva um pensamento positivo relativo à respetiva aparência física, um referente à sua personalidade, um respeitante ao trabalho que desenvolve e um relativo à sua vida.

Fase 3: Ao terminarem, os formandos partilham os respetivos pensamentos positivos com os grupos a que pertencem e, finalmente, com todo o grupo.

Discussão: com que frequência aplicamos estes pensamentos na vida real? Retrospeção e autoconhecimento.

O propósito desta atividade é ajudar o professor a controlar o seu próprio diálogo interior e a adotar uma forma de pensar positiva. Deste modo, ele/a representará um bom exemplo para os alunos.

A atividade é também adequada ao estudo individual online, na medida em que os formandos a podem desenvolver indivic ideias com outros colegas através doSkype.

Durana

Material: Quadro/flipchart, material de escrita, <u>Ficha</u> MENTOR - 2.3 A



Apresentação multimédia:

O pensamento positivo e respetivos efeitos no processo de aprendizagem.

Apresentação MENTOR - 2.3 A

Definição e exemplos de pensamento positivo, os conceitos de "diálogo interno" e de "otimismo adquirido" e as respetivas implicações para a escola e para a sala de aula, o exemplo da Escócia.

Deve ser dada especial ênfase ao programa escolar escocês, cujo plano tem como meta "ajudar cada um dos nossos jovens a imaginar um futuro positivo para si próprio e para aqueles que o rodeiam e ajudá-lo a tornar possível esse futuro."

Para estudo individual adicional sobre oPrograma Escolar Nacional Escocês, aconselha-se os formandos a consultar o site:

http://www.educationscotland.gov.uk/images/FocusingOnInclusion_tcm4-342924.pdf

Duração:20'

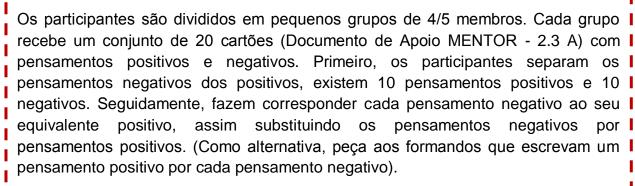


Material:Computador e projetor.



Trabalho de grupo: Pensamentos Positivos vs. Negativos.

Documento de Apoio MENTOR - 2.3 A



Esta atividade visa demonstrar a importância do pensamento positivo e incitar osprofessores a trabalharem no sentido de aumentar a auto-estima e auto confiança dos seus alunos. É um ponto de partida para que os grupos discutam possíveis formas de encorajar o pensamento positive nas suas salas de aula. Os participantes escrevem as suas sugestões num papel e partilham as mesmas com os outros grupos.

A atividade é também adequada ao estudo individual online, na medida em que os formandos a podem desenvolver individualmente ou partilhar as suas ideias com outros colegas através doSkype.

Duração: 20'



Material:Computado r e projetor.

Apresentação multimédia: Conselhos práticos para cultivar o pensamento positivo.

Apresentação MENTOR - 2.3 B

O formador começa com as ideias dos formandos e avança para a apresentação de alguns conselhos de cariz mais prático para o cultivo do pensamento positivo em sala de aula.





Brainstorming:

O que é um conflito? Quais são as causas e quais são as consequências em sala de aula?

Documento de Apoio MENTOR - 2.3 B

O formador define o tema, exibindo uma imagem de duas pessoas em conflito e obtém reações dos participantes (Documento de Apoio MENTOR 2.3 - Imagempara brainstorming).

O formador escreve as reações no quadro/flipchart.

Breve discussão.

Formador e formandos recorrem às suas próprias experiências de vida e de ensino.

A intenção é levar a que todos comecem a conversar sobre conflitos em ambiente escolar.

No caso da formação online, a discussão poderia ter lugar em pequenos grupos no Messenger do Facebook oudo Yahoo. Para efeito de aprendizagem individual, aconselha-se os formandos a que definam o conceito de conflito e, posteriormente, ponderem as causas e consequências de conflitos em ambiente de sala de aula.

Duração:15'





Material:Computador e projetor.

Apresentação multimédia:

Apresentação MENTOR - 2.3 C

Definição de conflito, diferenciação desacordo e/ou incidente violento, os cinco tipos mais comuns de conflito que surgem em ambiente sala aula. exploração das causas subjacentes е do papel do professor eventualidade de dois alunos entrarem em I conflito.

Discussão breve:

Qual é o papel do professor? Quando e como intervém o professor?

No caso da formação online, a discussão poderia le ter lugar em pequenos grupos no Messenger do le Facebook oudo Yahoo.Para efeito de le aprendizagem individual, aconselha-se os le formandos a descrever o papel do professor e le possíveis intervenções que lhes ocorram.

Duração: 20' + 10' para discussão.

Apresentação multimédia: Gestão de Conflitos em 8 Passos.

Apresentação MENTOR - 2.3 D

Os oito passos sugeridos por Harry Webne-Behram I (1998) e Dudley Weeks (1992), especialistas em gestão de conflitos. A aplicação frequente e consciente destes passos conduz à aquisição das competências | comunicativas que pretendemos que os formandos desenvolvam. professor 0 age mediador entre os dois alunos.

Duração: 15'



Material: Computador e projetor.



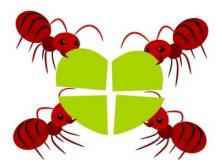


Image courtesy of SweetCrisis at FreeDigitalPhotos.net

Material: Documento de Apoio MENTOR 2.3 C -Cartões com estudos de caso,folhas em branco, material de escrita.

Group work: Case study.

Documento de Apoio MENTOR - 2.3 C

Os formandos são divididos em pequenos grupos de 4/5 membros. A cada grupo é dado um cartão com um estudo de caso diferente como objeto de estudo. Estudam o caso e planeiam e organizam a ação a tomar. Cada caso apresenta um conflito sério entre dois alunos e é pedido a cada grupo que coloque a teoria em prática, que apliquem aquilo que aprenderam até este momento e sugiram os passos a dar para resolver o conflito e devolver a paz e a harmonia à sala de aula.

Os formandos discutem, um aluno por grupo toma notas e, no final, partilham os respetivos casos e sugestões com os outros grupos.

A atividade é também adequada ao estudo individual online, na medida em que os formandos podem discutir os estudos do caso através do Skype, Facebook, Facetime, Yahoo messenger, etc. Para efeito de aprendizagem individual, aconselha-se os formandos a que preparem um plano de ação para lidar com o problema apresentado no estudo de caso.

Duração:20'



Trabalho de grupo: Simulação.

<u>Documento de Apoio MENTOR - 2.3</u> <u>C</u>

Os formandos trabalham em grupos de I três elementos. Selecionam um dos I estudos de caso referidos acima e I preparam uma simulação. Um elemento I é o professor- mediador e os restantes I dois são os alunos em conflito. O I professor ouve ambas as partes, I contribuindo para colocar um ponto final I no conflito.

A atividade é também adequada ao estudo individual online, na medida em que os formandos podem trabalhar em grupos de três ou quatro elementos, recorrendo ao Skype, Facebook, Facetime, Yahoo messenger, etc. Para efeito de aprendizagem individual, aconselha-se os formandos a que preparem um plano de ação para lidar com o problema apresentado no estudo de caso.



Imagem cedida por digitalartat FreeDigitalPhotos.net

Material:Documento de Apoio MENTOR 2.3 C –Cartões com estudos de caso.



Material: Computador e projetor.

Apresentação multimédia: Conselhos práticos.

Apresentação MENTOR - 2.3 E

Duração: 10'



Capítulo 2.4: Criatividade e inovação na Formação de Adultos.

O presenteCapítuloapresenta uma panorâmica daquilo que é a criatividade – definir criatividade, pensamento divergente, pensamento lateral e inovação como resultado de pensamento criativo. Ocapítuloapresenta ainda aplicações práticas, exercícios de pensamento criativo e abordagens de ensino do pensamento criativo. Os participantes irão praticar novas formas de desenvolverem as suas próprias capacidades criativas e os seus próprios instrumentos de formação criativos.



No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- Identificar o seu próprio potencial criativo e formas de melhorarem a sua própria criatividade;
- Definir criatividade e inovação no ensino/formação;
- Identificar abordagens criativas em relação a atividades de ensino/formação;
- Propor exercícios criativos com o propósito de resolver situações relacionadas com o ensino;



- Desenvolver instrumentos e técnicas de ensino/formaçãode cariz criativo;
- Aplicar instrumentos de pensamento criativo desenvolvidos no decurso do módulo de formação a situações da vida reale a situações de ensino/formação.

Duração:3 horas.

Conselhos para o Formador:

Os participantes serão encorajados a encontrar formas alternativas de pensar, de falar livremente e nunca contradizer/criticar outros participantes. Uma atividade para quebrar o gelo permitirá aos participantes assumirem a atitude certa, de forma a favorecer uma abordagem eficazaos materiais em aprofundamento. Aconselha-se uma distribuição dos participantesem forma de U, ou circular.

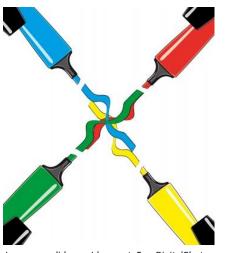


Imagem cedida por Idea goat, FreeDigitalPhotos.net

O tempo-limite de cada exercício será respeitado; não apresse os participantes e não exceda o tempo definido para a conclusão dos exercícios.

Bibliografia e referências.

- Edward de Bono, De Bono's, (2009). *Thinking Course: Powerful Tools to Transform Your Thinking*, MICA Management Resources.
- Edward de Bono, (2008). Six Thinking Hats®, The McQuaig Group Inc., Tradução portuguesa Pergaminho.
- Sir Ken Robinson, (2015). *Creative Schools: The Grassroots Revolution That's Transforming Education*.





Atividades de aprendizagem

Quebra-gelo: Exercício de escrita automática.

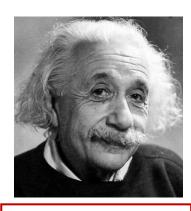
Apresentação MENTOR - 2.4 A

Os participantes são convidados a, espontânea e livremente, escrever numa folha de papel, durante 5 minutos, continuamente, todas os pensamentos que lhes ocorram, gerados por uma ideia apresentada (Slide 1 - "Criatividade é a inteligência a divertir-se" – Albert Einstein). Numa segunda folha de papel, convida-se os participantes a que escrevam causas para eventuais interrupções.

Após 5 minutos de escrita contínua, serão registadas no *flipchart* possíveis definições/traços de criatividade. As razões para eventuais bloqueios serão discutidas, bem como formas de melhorar a escrita automática como uma ferramenta para a expressão espontânea de pensamentos, impressões, sentimentos.

Objetivo: Treinar a mente para pensar de modo flexível

Para aprendizagem individual: um exercício preparatório.



Material: Computador, projetor, *flipchart*, material de escrita.



Material:Computad or e projetor.

Apresentação Multimédia:

Apresentação MENTOR - 2.4 B

O pensamento criativo é uma caraterística da criatividade, que é produzida pelo pensamento divergente e lateral. O pensamento criativo é a fonte da criatividade produtiva, conduzindo à inovação. O pensamento criativo pode ser ensinado através do desenvolvimento de certos processos mentais, determinantes para o pensamento criativo.

Duração:10'



Apresentação Multimédia:

Apresentação MENTOR - 2.4 C

As regras a respeitarpara exercícios de pensamento criativo.

Explanação das condições que regem oworkshop.

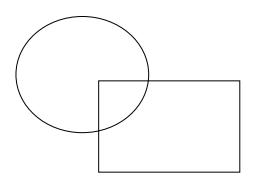
É importante que seja respeitado o limite de tempo sugerido paracada atividade.

Também para uma eventual aprendizagem I individual, é importante que sejam respeitadas as I ditas condições.

Duração:5'



Material: Computador e projetor.



Material: Computador, projetor, *flipchart*, material de escrita.

Exercício preparatório.

Apresentação MENTOR - 2.4 D

É mostrada aos participantes uma simples figura que contém uma caraterística oculta (Apresentação MENTOR - 2.4 D). São convidados a tentar detetar esta caraterística oculta, através da apresentação de outros desenhos que deveriam ser diferentes, ainda que contenham uma caraterística específica do modelo fornecido. Não existem respostas erradas, permitindo a sugestão do maior número de ideias possível. As ideias serão passadas para o *flipchart* e debatidas.

Existem várias caraterísticas que podem ser identificadas, tais como: figuras geométricas, imagens intercetadas, sendo que tudo é aceitável. Para efeito de aprendizagem individual, tente encontrar o maior número possível de novas figuras.

Duração:5'



Exercício de Direcionamento da Atenção: O Instrumento PMI.

Documento de Apoio MENTOR - 2.4 A e Apresentação MENTOR - 2.4 E

Este exercício tem o propósito de direcionar a atenção. Os participantes são divididos em grupos de 2-3.

Cada grupo recebe um cartão (Documento de Apoio MENTOR 2.4 A – Cartões com Problemas PMI) e é instado a resolver o problema apresentado no cartão que recebeu, identificando os aspetos Mais (ou positivos), os aspetos Menos (ou negativos) e as Ideias Interessantes que podem ser geradas pela situação hipotética do respetivo cartão (utilize aApresentação MENTOR - 2.4 E).

Duração: 20' (2' instruções + 3' elaboração + 7' apresentação de ideias + 3' para a proposta de um problema próprio semelhante (nos mesmos grupos).

No final, o formador dará *feedback*e apresentará conclusões; os grupos discutirão lideias que tenham emergido do exercício, e se estas podem ser consideradas lideias criativas ou não, e porquê.

Material: Documento de Apoio MENTOR 2.4 A - Cartões com Problemas PMI, computador, projetor, material de



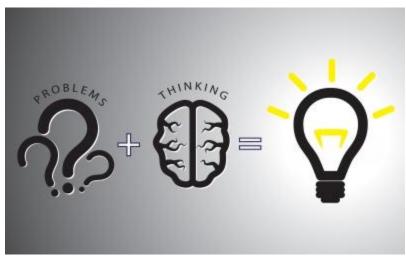


Imagem cedida por smarnad, FreeDigitalPhotos.net



Procurar Opções Alternativas: O Instrumento APO.

<u>Documento de Apoio MENTOR - 2.4 B, Apresentação MENTOR - 2.4 F e</u> <u>Apresentação MENTOR - 2.4 G</u>

O instrumento tem a finalidade de o ajudar apraticar a procura por alternativas e opções.

Exercício preparatório: "Com um copo de água colocado sobre a mesa, encontre o máximo de soluções possíveis para retirar a água do copo sem tocar ou danificar o copo". Duração: 2'.

Exemplo de procura alternativa criativa: Descubra o que o desenho apresentado no
slide poderá representar (Apresentação MENTOR - 2.4 F). Trata-se de um problema
clássico de criatividade: tentar encontrar o máximo de alternativas possíveis para explicar
o que a figura representa. A imaginação é o fator-chave, não existem respostas erradas.
Duração: 2'.

O Instrumento APO: Participantes distribuídos por grupos iguais recebem cartões (Documento de Trabalho MENTOR 2.4 B - Cartões com Problemas APO) e são incitados a resolver os problemas encontrando alternativas às situações hipotéticas colocadas em cada problema (Instruções na Apresentação MENTOR - 2.4 G).

Duração: 25' (2' instruções + 3' elaboração de soluções + 7' apresentação de ideias + 3' para criar problemas APO semelhante).

No final, o formador dará *feedback*e apresentará conclusões; os grupos discutirão ideias que tenham emergido do exercício, e se estas podem ser consideradas ideias criativas ou não, e porquê. Durante a discussão, o grupo tenta encontrar aplicabilidade para esta capacidade em atividades de mentoria.

Para aprendizagem individual: Após resolver um problema, identifique pelo menos uma situação semelhante da vida real no contexto da mentoria/ensino e procure alternativas

Material: Documento de Apoio MENTOR 2.4 B - Cartões com Problemas APO, computador, projetor, material de







Padrões de pensamento.

A mente humana tende a procurar padrões de l resolução de problemas que sejam eficazes em termos l de tempo, mesmo que reprimam um pouco a l criatividade. Provar esta capacidade é simples, mesmo l que, aparentemente, sejam reunidos vários conceitos l diferentes. Os participantes trabalham nos mesmos l grupos e são convidados a agrupar uma lista de oito l objetos escolhidos aleatoriamente, em dois grupos com l quatro objetos cada, e, assim, verificar que a nossa l mente encontrará rapidamente padrões para tais l combinações inesperadas. Exemplo: cão, guardal chuva, peixe, carro, pasta de dentes, escritório, chapéu, l dinheiro.



Material: Material de escrita.

Duração: 10' (2' tempo para pensar + 7' discussões: Como poderemos usar uma capacidade desta natureza no âmbito do ensino/formação criativa?).

PO – Provocative Operação Provocatória).

<u>Documento de Apoio MENTOR - 2.4 C e Apresentação</u> MENTOR - 2.4 H

O instrumento tem a finalidade de contribuir para a exploração de possibilidades. Tente encontrar a essência na ideia apresentada, siga as eventuais consequências, identifique a ideiapositiva/útilnas situações invulgares apresentadas.

Trabalhando nos mesmos grupos, os participantes são convidados a descobrir a ideia central, identificar eventuais consequências e os aspetos positivos das situações incomuns expostas nos problemas apresentados (Documento de Apoio MENTOR 2.4 C –Cartões com Problemas PO).

Objetivo: Treinar o pensamento lateral, aceitar desafios, extrair a ideia central.

Tanto em termos de aprendizagem de grupo como individual, o exercício poderá servir para procurar inovação na própria carreira ou para identificar situações que necessitam de ser alteradas na prática do ensino.

Duração: 15' (2'instruções + 3' tempo para pensar + 10' |



Material:

Documento de Apoio MENTOR 2.4 C –Cartões com Problemas PO, computador,



Investigar experiências: O Instrumento CAF.

Documento de Apoio MENTOR - 2.4 D e Apresentação MENTOR - 2.4 I

O instrument visa o deliberado direcionamento da atenção, considerando todos os fatores na resolução de uma situação hipotética apresentada. Serão dados aos grupos problemas relativos a diferentes situações (Documento de Apoio MENTOR 2.4D - Cartões com Problemas CAF) e serão convidados apenas a listar todos os fatores que devem ser tomados em consideração, sem os avaliarem.

Objetivo: Exercitar capacidades para pesquisar informações, ligar informações, direcionar a atenção.

Como alternativa/adicionalmente, encontre maneiras de utilizar as capacidades apreendidas nos seus próprios projetos de própria carreira e/oucriar uma lista de todos os fatores que tem de considerar quando decide tornar-se mentor.

Duração: 15' (2' Instruções (MENTOR 2.4 I) + 3' tempo para pensar + 10'

Material: Documento de Apoio MENTOR 2.4D - Cartões com Problemas CAF, computador, projetor, material de







Definição de Tempo: O Instrumento C&O.

Documento de Apoio MENTOR - 2.4 E e Apresentação MENTOR - 2.4 L

O instrumento visa levar os participantes a focarem-se, deliberadamente, nas delimitações temporais. O exercício constitui uma ferramenta valiosa para afastar a imprecisão do pensamento. Os participantes serão informados acerca da dificuldade inerente ao exercício, decorrente da relutância natural na delimitação de zonas temporais. Temos uma tendência natural para considerar uma possível situação a curto-prazo (atração ou rejeição imediata de ideias ou/e ações), tendo a capacidade de admitir que poderão surgir consequências " a determinada altura", mas a identificação desse momento revela-se algo difícil.

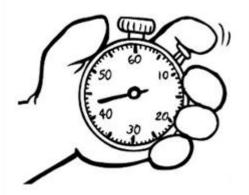
O exercício convida os participantes a encontrarem as consequências/resultado da situação hipotética apresentada (Documento de Apoio MENTOR 2.4 E - Cartões com Problemas C&O), distribuindo-as também ao longo do tempo (imediato/curto prazo/médio prazo/longo prazo). Deverão, ainda, definir a duração do horizonte temporal para cada situação.

Como alternativa/adicionalmente, analise as consequências e os resultados da sua decisão no que concerne à atividade de mentoria. Estabeleça limites temporais para estas consequências e resultados. O que significa, no contexto desta decisão, imediatamente, a curto prazo, médio prazo, longo prazo?

Duração: 25' (5'instruções com exemplo (Apresentação MENTOR - 2.4 L) + 10' tempo para pensar + 10' discussão).

Material: Documento de Apoio MENTOR 2.4 E - Cartões com Problemas C&O, computador, projetor, material de









Discussões finais, análise, exposição de conclusões, auto-avaliação, *feedback*.

Documento de Apoio MENTOR - 2.4 F e Apresentação MENTOR - 2.4 M

A sessão de encerramento será organizada de acordo com a Estrutura proposta emOs SeisChapéus do Pensamento.

O método de pensamento criativo postulado por Edward de Bono, "Os Seis Chapéus do Pensamento", representa uma técnica valiosa para o desenvolvimento de pensamento criativo e eficiente no que toca a processos de tomada de decisão negocial, bem como no domínio da educação. O método convida os participantes a que ponderem e analisem situações sob perspetivas diferentes e claramente definidas (simbolizadas através das cores dos seis chapéus). A ordem estabelecida prescreve que se inicie com o chapéu branco, identificando dados e informações, e que se conclua com o chapéu azul – chegando a uma conclusão. Trata-se de um instrumento para desenvolver o pensamento inovador deliberadamente.

Serão dadas instruções aos participantes (Apresentação MENTOR - 2.4 M), que serão reagrupados, aleatoriamente, em 6 grupos, ostentando crachás que determinam a cor do seu grupo (branco, preto, azul, vermelho, amarelo, verde), bem como cartões de instruções coloridos (Documento de Apoio MENTOR 2.4 F – Cartões de Instruções Coloridos).O tema é anunciado e escrito no *flipchart*:

Criatividade e inovação na Formação de Adultos - Porquêe Quando?

Convida-se os participantes a pensarem sobre este assunto e a partilharem as
 suas opiniões/ideias/pensamentos de acordo com as regras deOs Seis Chapéus do
 Pensamento. As ideias serão registadas por escrito no *flipchart*, à medida que vão
 surgindo.

Para aprendizagem individual: este exercício é potenciadoquando é executado em grupos que desenvolvem ideias para cada direção do pensamento; ainda assim, pode seguir os passos um por um.

_ _ ~_ ^_

Material: Documento de Apoio MENTOR 2.4 F - Cartões de Instruções Coloridos, computador, projetor, crachás coloridos, *flipchart*, marcadores de cores.





Resumo.

I Duração:5'



 $Imagem\ cedida\ por\ ratch 0013,\ Free Digital Photos.net$



MÓDULO 3 OBTENHA O MÁXIMO DO SEU MENTORANDO.



Imagem cedida por Stuart Miles, FreeDigitalPhotos.net



Capítulo 3.1: Trabalhar na cultura organizacional da escola e relação com a administração da escola e com colegas de trabalho.

Sumariamente, a cultura organizacional determina "a forma como as coisas são feitas por aqui". Nesse sentido, é importante que qualquer novo membro da escola se familiarize com a mesma. Este módulo foi concebido para transmitir informações sobre vários elementos da cultura organizacional nas escolas, representando uma ferramenta de consulta rápida e algo como uma caixa de ferramentaspara mentores no que se refere à relação com a administração da escola e com colegas.



Imagem cedida por Stuart Miles, FreeDigitalPhotos.net

No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- -Descrever e explicar o termo "cultura organizacional";
- Adquirir conhecimentos sobre os principais componentes da cultura organizacional (símbolos, *slogans*, valores, normas comportamentais, rituais, cerimónias, histórias, mitos);
- Examinar informações sobre diferentes climas escolares;
- Analisar organizações culturais em escolas;



- Criar uma definição de cultura de escola e clima escolar.

Duração: 3 horas.

Bibliografia e referências.

- The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools Handbook;
- Pink Floyd, Another Brick In The Wall:





- *Myths related to school*, http://www.ascd.org/publications/books/109041/capítulos/Myths-Related-to-Learning-in-Schools.aspx
- Building a Positive School Climate Quality Counts 2013: Code of Conduct https://www.youtube.com/watch?v=YNs6aFlpoTY;
- How to conduct a case study by Lopa Bhattacharya

http://mhpss.net/?get=26/1321417399-Howtoconductacasestudy.doc;

- Estudos de caso de TXCC-SEDL Teacher Mentoring Scenarios activity worksheet

http://txcc.sedl.org/resources/strategies/ayp/TeacherMentoring9/TeacherMentoringHandout2.pdf;

- Richard E. Lange, Scott Scafidi and Brandon Geuderhttp://www.mentors.net/03library/mentormismatches.html.





Atividades de aprendizagem

Apresentação multimédia: Apresentação MENTOR - 3.1 A

Objetivos gerais do módulo. O formador assinala a importância de familiarizar um novo professor com as particularidades da cultura da escola, na medida em que estas determinam o funcionamento da escola enquanto organização.

Duração:5'



Material: Computad or e projetor.

Introdução.

<u>Apresentação MENTOR - 3.1 B</u> e Ficha MENTOR - 3.1 A

Para criar uma atmosfera adequada para os participantes, poderá ser uma boa ideia que se comece por discutir o sistema educativo.

A natureza humana tem maior tendência para criticar do que para pensar de forma positiva. Por vezes, esta caraterística aumenta os níveis de criatividade. O vídeo que irá apresentar critica o sistema educativo.

Pink Floyd - Another Brick In The Wall

https://www.youtube.com/watch?v=YR5ApYxkU-U

Após a visualização do video, coloque a questão que se segue aos participantes:

"Vai tornar-se em mais um dos bricks on the wall?".

Cada participante irá preencher a PARTE A de um cartão sobre a canção (Ficha MENTOR - 3.1 A); depois discutirão as respostas todos em conjunto.

Em seguida, terá 10' para discutir as possíveis respostas à PARTE B do cartão sobre a canção com os participantes.

Duração: 25' (5' vídeo + 10' ficha PARTE A + 10' ficha PARTE B).



Apresentação multimédia: A cultura organizacional.

Apresentação MENTOR - 3.1 C

Duração:15'



Apresentação multimédia.

Apresentação MENTOR - 3.1 D

Alguns símbolos/logótipos de diferentes escolas de países parceiros (Grécia, Polónia, Portugal, Roménia, Espanha e Turquia) serão apresentados e será pedido aos participantes que discutam os logótipos em termos de (se disponível):

- · Alguns valores;
- A cultura organizacional;
- Visão.

Duração:15'

Material:

Computador e projetor.

Apresentação multimédia:

Apresentação MENTOR - 3.1 E

Os participantes irão analisar as informações que possuem acerca dos seguintes assuntos:

- Os valores da organização;
- Valores de escola;
- Normas comportamentais.

Duração: 15'





Discussão:

Apresentação MENTOR - 3.1 F

Peça aos participantes que discutam a seguinte questão:

Pode dar-nos algumas informações sobre as crenças e valores partilhados existentes na sua escola?

Duração:5'



Material:Computador e projetor.



Apresentação multimédia.

Apresentação MENTOR - 3.1 G

Os participantes irão analisar as informações que possuem acerca dos seguintes assuntos:

- Rituais e cerimónias;
- Tipos de rituais;
- Cerimónias.

Duração:10'

Discussão:

Apresentação MENTOR - 3.1 H

Peça aos participantes que discutam a seguinte questão:

Que rituais/tradições/ cerimónias observáveis fazem pate da sua escola? E como descreveria o seu papel nos mesmos?

Duração: 5'



Material:Computador e projetor.





Material: Computador e projetor.

Apresentação multimádia.

Apresentação MENTOR - 3.1 I

Os participantes irão analisar as informações que possuem acerca dos seguintes assuntos:

- Histórias e mitos;
- Qualidades de uma boa história;
- Mitos.

Duração:10'

Discussão:

<u>Apresentação MENTOR - 3.1 L</u>

Peça aos participantes que discutam a seguinte questão

Qual é a sua opinião em relação aos mitos que se seguem?

- O que o/a professor/a quer que eu diga é mais importante do que aquilo que eu quero dizer.
- Sinto orgulho de mim próprio/a apenas no caso de obter uma boa nota.
- Rapidez é sinónimo de inteligência.
- Se ficar muito para trás, nunca conseguirei alcançar o nível da turma.
- O que estou a aprender na escola não tem muito a ver com a minha vida, mas não é suposto que tenha –é a escola.

Duração:10'



Material: Computador e projetor.





Material: Computador e projetor.

Apresentação multimédia.

Apresentação MENTOR - 3.1 M

Os participantes irão analisar as informações que possuem acerca dos seguintes assuntos:

- Cultura e Clima nas escolas;
- Fatores que afetam o clima e/ou cultura escolar.

Duração:5'

Vídeo:

"Construir um Clima de Escola Positivo"

Apresentação MENTOR - 3.1 N

Os participantes poderão discutir a estrutura das respetivas escolas e a relação da mesma com problemas de participação e de disciplina dos alunos.

Duração:10'



Material: Computador e projetor.



Material: Computador e projetor.

Apresentação multimédia.

Apresentação MENTOR - 3.1 O

Os participantes irão analisar as informações que possuem acerca dos seguintes assuntos:

- Tipos de climas de escola;
- Clima aberto;
- Clima fechado;
- Clima investido.
- Clima não-investido



Estudo de Caso/Cenários:

"Construir um Clima de Escola Positivo"

Documento de Apoio MENTOR - 3.1 A e Documento de Apoio MENTOR - 3.1 B

O propósito de um estudo de caso consiste em fornecer uma análise mais rigorosa de uma situação ou "caso" (muitas vezes a história de um indivíduo) que revelará informações de interesse para o leitor. São, em muitas ocasiões, utilizadas em desenvolvimento social para descrever a vida de uma pessoa.

Entregue os cenários I e II a cada participante e leia os cenários em voz alta, iniciando em seguida uma discussão sobre as seguintes questões:

- 1. Que professor/a prevê que continue a ensinar por mais um ano?
- 2. Em que medida são os programas de mentoria para professores iniciantes iguais ou diferentes?
- 3. Que elementos cruciais foram organizados para propiciar o bem-sucedido início do programa de mentores de professores?

Duração: 25'

Material: Documentos de Apoio MENTOR - 3.1 A e 3.1

D



Imagem cedida por Stuart Miles, FreeDigitalPhotos.net

Encerramento do módulo.

Duração: 10'



Capítulo 3.2: Trabalhar com alunos: organizar a sala de aula, compreender as necessidades dos alunos, apreciação e avaliação.

Estecapítuloproporciona aos mentores a oportunidade de se familiarizarem com exercícios de observação e reflexão sobre as particularidades e necessidades individuais dos alunos. Os mentores refletirão ainda acerca das necessidades e requisitos relacionados com a organização do ambiente de sala de aula e com o processo de aprendizagem. Compreenderão o impacto da mentoria de professores no desenvolvimento dos alunos.



No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- Refletir sobre a necessidade de uma utilização eficiente das regras, procedimento, rotinas de sala de aula, bem como de um ambiente de sala de aula bem organizado;
- Avaliar as suas próprias competências de gestão de grupos;
- Utilizar as ferramentas para recolha de informação acerca dos alunos;
- Analisar criticamente as ferramentas de aferição do nível de desenvolvimento dos alunos e criar as suas próprias ferramentas, relacionadas com a atividade de mentoria.



Duração: 3 horas.



Conselhos para o Formador:

O formador deverá fazer uso de um método de raciocíniointerativo ou crítico em cada atividade organizada por si. Deste modo, a sessão de formação corresponderá a um duplo propósito: formativo e informativo.

Bibliografia e referências.

- Suplemento ao manual. The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools Handbook. Disponível em: edumentoring.eu/handbook/supplement.pdf;
- The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools Handbook;
- Mentor Handbook Classroom Management.pdf http://www.zacharyschools.org/ZIP/Mentor%20Handbook_Classroom%20Management.pdf, accessed 28 January 2016.
- https://www.routledge.com/101-Answers-for-New-Teachers-and-Their-Mentors-Effective-Teaching-Tips/Breaux/p/book/9781138856141 e-recursos: Bonus Seven.Annette Breaux and Todd Whitaker.

http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1127&context=gse_pubs Richard Ingersoll, Michael Strong, "The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research"



Atividades de aprendizagem

Atividade introdutória.

O formador apresenta o módulo, explicando os principais objetivos do mesmo.

Duração: 5'



Atividade de grupo.

Apresentação MENTOR - 3.2 A

Os participantes discutirão, em grupos de 4 ou 5 elementos, o significado e os componentes do processo de "organização da sala de aula" (regras, procedimentos, rotinas, ambiente de sala de aula, estratégias de aprendizagem e materiais).

Cada grupo irá produzir um gráfico em que sejam resumidos os componentes e definido o conceito analisado.

Quando os gráficos estiverem concluídos, um dos membros de cada grupo apresentá-lo-á em local visível e explicará a visão do grupo em relação ao conceito.

O formador pedirá aos participantes que identifiquem as ideias comuns e, caso faltem algumas, completará a lista. O formador deverá insisir com certos requisitos relacionados com as regras, procedimentos e rotinas de organização da sala de aula, e com o ambiente em sala de aula.

Seguidamente, o formador lidera uma discussão focada nos possíveis problemas com que um professor iniciante poderá confrontar-se e que o façam precisar de apoio no que respeita a áreas de gestão da sala de aula, devido à sua falta de experiência.

Duração:15'+ 15'.



Material:

Computador, projetor, gráficos,

maraadaraa



Atividade em pares.

O formador prepara vários exemplos de estudos de caso relacionados com problemas comportamentais de alunos. Pode basear-se em exemplos de publicações disponíveis, por exemplo, aquelas que se encontram listadas na bibliografia.

Organizados em pares, os participantes irão analisar diferentes estudos de caso. É função dos participantes identificarem o elemento de organização de sala de aula em falta e sugerir medidas corretivas adequadas, cumprindo os requisitos previamente discutidos.

Cada grupo apresenta o respetivo caso e solução.

Duração:30'



Material: papel em branco, canetas.

Atividade de simulação.

Ao grupo são atribuídas as funções de:

- uma turma, em que existe um (ou mais) alunos(s) problemático(s),
- um mentorando,
- um mentor.

O grupo prepara um cenário e simula uma cena que reflita uma situação problemática enquadrada nas áreas de gestão de sala de aula identificadas no exercício anterior. O mentorando está presente na cena e posteriormentecomunica o problema ao mentor. O mentor e o mentorando procuram encontrar uma solução para o problema.

Opcionalmente: A turma simula a implementação da solução.

Após a encenação, a turma discute a situação, considerando as regras de
 mentoria entre professores e analisando os pontos fortes e fracos da
 reunião de mentoria no desenrolar da cena.

Duração:30'





Imagem cedida por nuttakit, FreeDigitalPhotos.net

Material: Folhas em branco, canetas.

Atividade individual.

O formador prepara uma ferramenta que permita que os participantes avaliem individualmente as suas próprias competências de gestão de grupos. Pode basear-se em exemplos de publicações disponíveis, por exemplo, aquelas que se encontram listadas na bibliografia.

O formador introduzirá e explicará algumas informações teóricas referents aos padrões eficazes de comportamento de professores no contexto da gestão da sala de aula. O formador pode recorrer ao Suplemento ao Manual MENTOR e ao tema das técnicas sociométricas.

Cada participante produzirá um gráfico em que estima as suas respetivas competências de gestão de grupos.

Duração:20'

Conhecimento sobre os alunos.

Apresentação MENTOR - 3.2 B

O formador expõe oralmente a importância da conhecer as caraterísticas e necessidades dos alunos, bem como formas de recolher estas informações acerca dos alunos. O formador pergunta aos participantes que métodos utilizam para recolherinformações sobre os alunos.

O grupo discute a eficácia, potenciais l impedimentos e oportunidades dos métodos l mencionados.

Duração:35'



Material:Computador, projetor.





Material:

Computador, projetor, *flipchart*,

Impacto da mentoria no sucesso dos alunos.

Apresentação MENTOR - 3.2 C

O formador explica que a mentoria de professores afeta positivamente o sucesso dos alunos. Por conseguinte, será benéfico monitorizar o desempenho dos alunos em relação às atividades do mentorando para extrair conclusões acerca do impacto da mentoria entre professores junto dos alunos.

O grupo discute como utilizar as ferramentas de l avaliação para avaliar o impacto da mentoria nos l alunos.

Duração:25'

Questões e revisão final.

Duração: 5'





Capítulo 3.3: Trabalhar com pais: comunicação e a educação dos pais.

A cooperação entre a escola e os pais (cuidadores) dos alunos é um dos mais importantes elementospara o funcionamento de qualquer escola.

No contexto deste módulo, os participantes irão adquirir conhecimentos referents aos direitos e deveres fundamentais dos pais, definido na Carta dos Direitos e Deveres dos Pais na Europa(da Associação Europeia de Pais), trocar experiências de cooperação com pais de alunos, conhecer outros modos de cooperação, particularmente várias atividades que visam a educação dos pais, bem como preparar-se para cooperar e ajudar o mentorando nesta área.



Imagem cedida por graurrazvanionut, FreeDigitalPhotos.net



No final desta sessão, os formandos deverão ser capazes de:

- planear diferentes áreas e modos de cooperação com pais (cuidadores) de alunos, incluindo a organização de várias atividadesque visam a educação dos pais.
- Prestar apoio ao mentorando na sua cooperação com os pais (cuidadores) de alunos.



Duração: 1 hora.

Bibliografia:

Garstka, T. (2009) Zasady prowadzenia rozmów z rodzicami. Poradnik dla nauczycieli. Warszawa: Raabe.

- https://www.routledge.com/101-Answers-for-New-Teachers-and-Their-Mentors-Effective-Teaching-Tips/Breaux/p/book/9781138856141 e-Resources: Bonus Seven.Annette Breaux and Todd Whitaker.



Atividades de aprendizagem

Atividade introdutória.

Apresentação MENTOR - 3.3 A

Boas-vindas e apresentação multimedia de I introdução com os objetivos fundamentais do I módulo.

Duração:5'



Material: Computador,



Material: Computador, projetor, Documento de Apoio MENTOR - 3.3 A.

Apresentação multimédia.

<u>Apresentação MENTOR - 3.3 B e Documento</u> de Apoio MENTOR - 3.3 A

A tese essencial da Carta dos Direitos e Deveres I dos Pais na Europa no contexto da cooperação I entre escolas e pais (cuidadores) de alunos.

Duração: 10' + 10' Discussão em grupo.





Trabalho em grupos.

Formas de cooperação entre a escola e os pais (cuidadores) dos alunos.

Documento de Apoio MENTOR - 3.3 B

Fase 1: Oformador deve dividir os participantes em grupos de 3-5 elementos. A tarefa a desempenhar por cada grupo consiste em registar por escrito diferentes formas de cooperação entre escolas e pais (cuidadores) de alunos, prestando especial atenção a modos e atividades inovadoras focadas na educação dos pais. No sentido de estimular a criatividade dos grupos, o formador poderá recorrer aos exemplos patentes no Documento de Apoio MENTOR - 3.3 B.

Fase 2: Apresentação dos resultados do trabalho dos grupos e discussão em grupo.

Duração: 15' + 15'



Material: Papel, marcadores, tabelas, flipchart(s), Documento de Apoio MENTOR 3.3 B – Exemplos de boas práticas.

Resumo.

Duração:5'





ÍNDICE

Apresentação	3
Planificação de Atividades	7
Planear um Curso	9
MÓDULO 1 - O QUE É A MENTORIA? O PROCESSO DE MENTORIA	11
Capítulo 1.1: Fundamentos e conceitos da Mentoria	12
Capítulo 1.2: Benefícios da mentoria: aplicação em ambientes escolares	17
MÓDULO 2 –COMO TORNAR-SE MELHOR MENTOR	23
Capítulo 2.1: Competências de comunicação	24
Capítulo 2.2: Comunicação com os pais	32
Capítulo 2.3: Pensamento Positivo e Gestão de Conflitos	35
Capítulo 2.4: Criatividade e inovação na Formação de Adultos	45
MÓDULO 3 - OBTENHA O MÁXIMO DO SEU MENTORANDO	56
Capítulo 3.1: Trabalhar na cultura organizacional da escola e relação com a administração da escola e com colegas de trabalho	
Capítulo 3.2: Trabalhar com alunos: organizar a sala de aula, compreender as necessidades dos alunos, apreciação e avaliação	
Capítulo 3.3: Trabalhar com pais: comunicação e a educação dos pais	71