



**Guía MENTOR.
Cómo poner en marcha el modelo MENTOR en
tu escuela**

Curso escolar 2016/2017

**MENTOR - Mentoring between teachers in secondary and high
schools**

Referencia del Proyecto - 2014-1-PL01-KA200-003335



Erasmus+

Este proyecto ha sido financiado con la ayuda de la Unión Europea. Esta publicación refleja únicamente la visión del autor, y la Comisión Europea o Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji - Agencia Nacional de Erasmus+ en Polonia no se hace responsable de cualquier uso que se pueda hacer de la información contenida en la misma.



Índice

Introducción	3
CONSEJOS PRÁCTICOS	4
Consejos prácticos para los órganos de gestión y dirección del centro.	4
Consejos prácticos para mentores.	15
Consejos prácticos para para personas mentorizadas.	25
Testimonios.	35
Casos de estudio.	37



Introducción

Mentor es una Asociación estratégica desarrollada en el marco del Programa Erasmus + y está cofinanciada por la Unión Europea. Su objetivo general es fomentar y apoyar el desarrollo profesional de los profesores a través del mentoring. En el proyecto participan seis entidades de diferentes países europeos: Polonia, Grecia, España, Rumania, Portugal y Turquía, organizaciones todas ellas involucradas en el sector de la educación y especializadas en el desarrollo de competencias específicas para docentes.

Tras haber desarrollado un análisis de las necesidades formativas entre los profesores y una exhaustiva investigación documental sobre el mentoring, se ha desarrollado el Manual “The method (model) of mentoring between teachers in secondary and high schools” y la guía de formación “Manual: Training for Teachers Mentors”. Ambos productos han sido testados en sendos programas piloto. El modelo de mentoring se ha probado en 34 centros por 40 profesores/ as mentores y 50 profesores/as mentorizados/as en los países miembros durante el año escolar 2016/2017. El Manual es el resultado de los informes de evaluación de los tutores sobre la fase del testeo durante todo el año, teniendo principalmente en cuenta la evaluación de los profesores que tomaron parte en esta experiencia.

Estos Consejos para los centros educativos presentan ideas prácticas que consideramos esenciales para la gestión escolar y profesores- principiantes y con experiencia- para organizar una cooperación de mentoring con éxito. Este documento complementa el Manual y la guía de formación y se ha decidido dividir de acuerdo a las experiencias recabadas en los distintos países participantes, teniendo en cuenta las experiencias que hemos podido identificar entre los mismos han sido diferentes. Consideramos de igual manera que las prácticas transfronterizas pueden ser útiles para cualquier persona interesada, ya que el vínculo de mentoring es único y puede emanar de varios ejemplos. Se incluyen asimismo testimonios del profesorado que ha participado directamente en la experiencia, dado que consideramos que sus reflexiones de primera mano pueden aportar gran valor cualitativo para todo aquel que quiera acercarse a una experiencia de este tipo.

Los productos del proyecto MENTOR están disponibles en la página web del proyecto: <http://edu-mentoring.eu>. Esperamos que los encuentres útiles y te ayuden a desarrollar futuras experiencias como mentor.



CONSEJOS PRACTICOS para los órganos de gestión y dirección del centro:

EL primer bloque de recomendaciones está focalizado en los órganos de gestión y dirección de los centros educativos y se ha estructurado en torno a 2 bloques temáticos:

- 1) Como organizar el mentoring en el centro educativo.
- 2) Como evaluar el mentoring en el centro educativo.



POLONIA

¿Cómo organizar el mentoring en los centros educativos?

- El punto de partida es enfocar el mentoring como una actividad que va a ayudar y enriquecer la inserción laboral del profesorado. Es fundamental que no se perciba como una actividad que va a suponer una “carga” para el centro, ya que su objetivo fundamental es salvar posibles brechas existentes en esos procesos de integración iniciales tan importantes.

De hecho, el mentoring es una metodología que va a apoyar una mejor comprensión de lo que supone la profesión de profesor en sí misma, la especificidad del centro educativo, va a ayudar a conocer al resto de profesores/as del centro y apoyar la inmersión de los/as nuevos/as profesores/as en el ambiente de trabajo del centro.

- El mentoring es una gran oportunidad para que el profesorado recién incorporado se introduzca progresivamente en la vida escolar del centro. Hay que pensar sobre todo en aquellos/as profesores/as que han venido de otros centros o que están acostumbrados a centros muy diferentes por su ambiente o contexto al actual.
- Es importante, que la dirección prevea la contratación/incorporación de nuevo personal docente en el próximo curso académico, ya que ello facilitará ir preparando el proceso de búsqueda y formación de mentores.
- En las reuniones de planificación, sería recomendable informar al resto del cuadro de profesores/as, de las intenciones del centro sobre la incorporación del mentoring como estrategia para acoger al nuevo profesorado. Sería conveniente asimismo animar a los/as profesores/as a leer el Manual para Mentores, donde podrás informarse más en detalle sobre las ventajas y especificidades del proceso.



- En el caso de que ningún/a profesor/a quiera adquirir el rol de mentor, será la dirección del centro quién deberá pensar en quién es la persona más adecuada para liderar el proceso. Para ello se analizarán las cualidades personales y profesionales del personal docente. Es importante no obligar a nadie a aceptar este papel que, no lo pierdas de vista, es totalmente voluntario.
- El personal del órgano de dirección del centro educativo puede adoptar asimismo el rol de mentor, sin embargo es importante cambiar la relación superior-subordinado a una relación de cooperación, lo que no siempre es fácil.
- Cuando se propone participar en un proceso de mentoring al/a la profesor/a recién incorporado/a hay que darle tiempo para reflexione sobre ello y dejar que sea él/ella mismo quien toma la decisión. El hecho de que la relación que se establezca sea entre pares, es decir que sea un/a compañero/a quien lidere el proceso puede ser un punto fuerte que anime a la participación. Incide en este aspecto.
- En cuanto a la planificación temporal, lo mejor es que el proceso de mentoring se desarrolle durante las primeras semanas de trabajo de la persona mentorizada ya que es en ese periodo inicial de adaptación cuando pueden surgir mayores problemas.
- Es importante organizar un horario de modo que mentor y mentorizado/a puedan desarrollar sus tareas de manera organizada. Es conveniente que se reúnan al menos una vez por semana.



¿Cómo evaluar el mentoring en los centros educativos?

- Identificar las dimensiones en las que el/la mentor va a apoyar a la persona mentorizada.
- El emparejamiento del/de la mentor – persona mentorizada debe de ser precedido con un análisis cuidadoso de las necesidades y expectativas de la persona mentorizada y una reflexión acerca de los/as candidatos/as para saber qué tipo de mentor es más adecuado/a. Hay que tener en cuenta, que un/a profesor/a recién incorporado/a tiene necesidades diferentes a alguien que ya cuenta con experiencia previa.
- Es importante supervisar el desarrollo del proceso de mentoring entre el profesorado, pero no debemos exigirles informes de las actividades realizadas. Tenemos que crear un ambiente que invite a la colaboración mutua no al control.
- Es importante no involucrarse en la relación entre el/la mentor y la persona mentorizada, a menos sean ellos/as mismos/as quienes lo soliciten.
- Hay que recordar que los efectos del mentoring no son inmediatos sino que pueden observarse tras de un largo periodo de tiempo, incluso años.
- La dirección de los centros educativos donde tuvo el lugar el testeo, informó de que los profesores se integraron y colaboraron juntos, los nuevos profesores fueron bien orientados, los mentores reforzaron sus habilidades, los profesores principales adquirieron una mayor confianza en su trabajo, la motivación de los profesores se reforzó y se tomaron nuevas iniciativas como resultado de las ideas y actividades tras el año de cooperación. ¡Estar preparados para este tipo de resultados!
- No obligar a los profesores a continuar con la cooperación por más de un año si no lo consideran necesarios. Permite a los mentores tener un descanso y a los mentorizados trabajar de manera independiente. Es natural.

Consejos prácticos para los órganos de gestión y dirección del centro



GRECIA

¿Cómo organizar el mentoring en los centros educativos?

En la consolidación del proceso, es fundamental el apoyo del centro.

Son los órganos de dirección del centro los que deben fomentar la implementación y consolidación de la metodología, apoyando en todo momento la cooperación entre mentor y persona mentorizada.

La dirección del centro educativo debe:

1. Insistir en el carácter voluntario de la actividad
2. Considerar la opción de la creación de una “Oficina de mentores”, la cual puede ser atendida por un/a mentor experto/a y por el/la propio/a director/a del centro educativo, estando disponible durante todo el curso escolar y cuyos beneficios serían:
 - a. Centralizar todos los asuntos relacionados con el proceso de mentoring.
 - b. Sistematizar y organizar los aspectos que conlleva el proceso.
 - c. Visibilizar el proceso entre el profesorado del centro educativo.
 - d. Centralizar todos los materiales que se generen en el proceso
3. Identificar cualquier posible desviación que se esté produciendo en el proceso.

¿Cómo evaluar el mentoring en los centros educativos?

En cuanto a la evaluación, es muy importante al finalizar del año escolar, que el/la directora/a de la escuela organice un encuentro en el que participen mentor y persona mentorizada, donde tengan la oportunidad de intercambiar impresiones sobre la experiencia.



ESPAÑA

¿Cómo organizar el mentoring en el centro educativo?

- Insistimos de nuevo en la importancia de remarcar el carácter voluntario de la actividad. Ninguna de las 2 partes ha de verse obligada a la participación.
- Es fundamental que el proceso se presente a los potenciales participantes, de manera clara y precisa. Para ello han de identificarse los objetivos y beneficios esperados, así como los medios personales y materiales necesarios para llevarlo a cabo.
- Si realmente se cree que el mentoring puede contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el centro educativo, es necesario invertir en el método. Por ello, es necesario, ofrecer al profesorado tanto los medios (instalaciones adecuadas) como otras facilidades que impulsen su participación en este tipo de programas. Por ejemplo, se les podría liberar de algunas horas de clase con el fin de dejarles tiempo para el mentoring.
- Para ser un buen mentor se necesita una formación previa. Por ello, es fundamental ofrecer y promover oportunidades de formación para los/as mentores. Esta formación puede ser un incentivo muy atractivo para fomentar su participación.

¿Cómo evaluar el mentoring en el centro educativo?

- La evaluación debe centrarse en controlar el proceso, el contenido y los resultados. Algunas áreas que podrían ser evaluadas son: la formación de los/as mentores, su compromiso y el de las personas mentorizadas, el cumplimiento de los horarios, el grado de satisfacción respecto al programa de mentores y personas mentorizadas, los beneficios en el clima del equipo y en los resultados del alumnado, los comentarios de los padres etc.
- Las sesiones de evaluación con los/as mentores y las personas mentorizadas han de organizarse de modo que consigamos que ambos colectivos se sientan parte del proceso de mejora de la calidad del centro educativo. Además, permiten detectar y resolver posibles desviaciones que, si no se identifican y rectifican a tiempo, pueden afectar a la calidad de todo el programa.
- Es importante que los participantes no perciben el proceso de evaluación como un mecanismo de control ya que ello podría afectar a la confianza y la relación espontánea entre mentor y persona mentorizada.

Consejos prácticos para los órganos de gestión y dirección del centro



- RUMANÍA

¿Cómo organizar el mentoring en el centro educativo?

- Es conveniente que al inicio del curso académico se trabaje en familiarizar a los/as nuevos/as docentes que se incorporen al centro con los edificios y dotaciones del centro (la biblioteca, las zonas de comedor, los laboratorios, talleres...).
- Otro aspecto fundamental radica en familiarizar a los/as recién llegados/as con los elementos estratégicos y culturales de la organización escolar (misión, visión, símbolos, normas, valores).
- Siguiendo con este proceso de manera paulatina, es importante seguir con los modelos de comportamiento aceptados y reconocidos en el centro.
- Introducir de manera formal a los/as nuevos/as profesores/as al personal docente y darles la oportunidad de presentarse, mostrar sus inquietudes, aspiraciones y objetivos de desarrollo personal y profesional es otro aspecto clave en el proceso.
- Desarrollar dentro del centro educativo una "cultura de mentoring", enfatizando los beneficios de esta actividad y animando al profesorado a participar.
- Desarrollar un proyecto para la mejora del mentoring en el centro educativo, fijando objetivos, plazos y metas precisas y haciendo partícipe del proyecto a todo el personal docente.
- Nombrar a una persona responsable del programa de mentoring. Esta persona centralizará todos los aspectos relacionados con el desarrollo del programa, la metodología para nombrar a los/as mentores, los resultados de los procesos de mentoring, testimonios, etc.
- Proporcionar los medios necesarios para recompensar a los/as profesores/as que participen en las actividades de mentoring.
- Fomentar que sean los/as profesores/as que poseen más experiencia los/as que opten a convertirse en mentores de los/as nuevos/as profesores/as.
- Animar a los/as nuevos/as profesores/as a que vayan aceptando el mentoring como metodología y hablar con ellos/as sobre las ventajas de esta actividad;
- Animar al profesorado a formarse para convertirse mentores y explicarles los beneficios que tiene éste programa, para los/as nuevos/as profesores/as, para el centro educativo, para el alumnado, para los padres y para la comunidad educativa en general.
- Ofrecer a los/as mentores y a las personas mentorizadas la oportunidad de hablar abiertamente sobre los problemas que tienen y apoyarles en la búsqueda de soluciones a los problemas que puedan ir surgiéndoles en el proceso.
- Proporcionar dentro del centro educativo un área para tratar las cuestiones relacionadas con el mentoring y animar a los/as participantes a formar parte del programa de cara a sacar el máximo provecho de este área.

Consejos prácticos para los órganos de gestión y dirección del centro



- Respalda el proceso con materiales específicos, ejemplos de diseño de actividades didácticas (planes de lecciones, proyectos de unidades de aprendizaje, fichas de evaluación, fichas para la observación en clase...).
- Introducir en los temas de las reuniones de las comisiones de dirección al menos un tema relacionado con el mentoring, los medios reales de llevarse a cabo, los puntos fuertes y las oportunidades de las que se pueden beneficiar.
- Formalizar un calendario de reuniones entre mentor y persona mentorizada.
- Solicitar la participación de los/as mentores y los/as mentorizados/as tanto en los procesos de evaluación del trabajo como en la introducción de posibles acciones correctivas.
- Sugerir a los/as mentores y las personas mentorizadas que reflejen los temas de las sesiones de mentoring en informes.
- Animar a otros/as profesores/as a que apoyen la actividad del mentoring, para asegurar la diversidad de la formación de los/as mentorizados/as.
- Fomentar que los/as mentores apoyen la introducción de las nuevas tecnologías en la puesta en marcha de sus actividades.
- Programar "lecciones abiertas" para los/as profesores/as mentores y para aquellos/as potenciales docentes que puedan estar interesados/as.
- Estar siempre dispuesto a apoyar el proceso sin que eso signifique involucrarse en la relación mentor-mentorizado/a.
- Programar tiempo para organizar reuniones entre mentor y persona mentorizada una o dos veces al mes para recibir directamente información acerca del proceso de desarrollo. Pedir feedback continuamente, sin intervenir en la búsqueda de soluciones.
- Visibilizar los resultados positivos del proceso durante las reuniones de trabajo con todo el personal docente, y extender el reconocimiento de estos logros también fuera del centro educativo.
- Si uno de los problemas planteados por los/as mentores se relaciona con la falta de tiempo para desarrollar/desempeñar la actividad, implicar al profesorado jubilado – antiguos/as profesores/as dentro del centro educativo – en la actividad.
- Programar reuniones periódicas de los/as nuevos/as docentes con el comité de padres del centro educativo, para conocerse y determinar las expectativas de cada grupo respecto al proceso.
- Solicitar a las personas mentores y a mentorizadas que plasmen al final del año en un informe sus principales reflexiones sobre la actividad desarrollada y que la presenten como un equipo delante sus compañeros/as.
- Realizar un seguimiento de los códigos de conducta ética tanto del mentor como de la persona mentorizada, para proteger en todo momento el respeto a los valores en el proceso.



MENTOR - Mentoring entre profesores/as de ciclos formativos de secundaria
Número de proyecto - 2014-1-PL01-KA200-003335

- Promover los resultados y los beneficios obtenidos de esta actividad a nivel comunitario.
- Divulgar las buenas prácticas del centro educativo a través del entorno educativo local y nacional.



PORTUGAL

¿Cómo organizar el mentoring en el centro educativo?

El mentoring como metodología, se reconoce como un gran valor a la hora de apoyar los procesos de integración de nuevos/as docentes en los centros, contribuyendo de ese modo a acelerar su proceso de adaptación a un nuevo contexto personal y profesional, contribuyendo de ese modo a mejorar la calidad de la relación con el alumnado.

El fin del año escolar, es la época más adecuada para definir las normas de implementación del proceso siendo asimismo el mejor momento para impartir la formación a los/as mentores. Esta formación puede incluir aspectos relevantes sobre el proceso como por ejemplo la empatía que ha de trabajarse entre mentor y persona mentorizada, la importancia de las actividades en el entorno escolar o la manera de recibir el feedback sobre el proceso.

De este modo, al comenzar el curso siguiente todo estará listo para aplicar la metodología con los/as nuevos/as profesores/as incorporados/as.

El programa se presentará al nuevo profesorado el primer mes, por ejemplo durante las sesiones de presentación, donde se mostrarán los objetivos que se persiguen con el mismo y se les hará una propuesta para tener un primer contacto con los/as mentores.

Es importante que la dirección de la escuela, esté dispuesta a apoyar el programa de trabajo y ayudar en la resolución de posibles problemas que puedan ir surgiendo. Se puede empezar por pequeñas cosas, como proporcionar a los/as profesores/as un lugar en el que reunirse y organizar sus reuniones.

Puede resultar útil nombrar un/a “tutor/a” del proceso, que será la persona que facilitará la comunicación entre los/as mentores, los/as mentorizados/as y la dirección de la escuela.

De cara a asegurarnos de que nadie se siente agobiado/a con las obligaciones que requiere la participación en el proceso, es importante trabajar un calendario que temporalice las horas y duración de las sesiones. Puede resultar conveniente, que éstas se produzcan en los horarios que el profesorado tiene libre entre clase y clase ya que si han de producirse durante su tiempo libre, la motivación para participar puede verse perjudicada.

Si es necesario, es la propia dirección del centro quien decidirá si un/a mentor va a trabajar con más de un/a mentorizado/a. Trabajar con varios/as mentorizados/as va a permitir experimentar nuevas metodologías como dinámicas de grupo que complementen las actividades individuales. En la fase de testeo, una de las escuelas decidió utilizar esta técnica. Creemos que haber trabajado con más de un/a mentorizado/a no ha sido negativo para el

Consejos prácticos para los órganos de gestión y dirección del centro



programa. De hecho pensamos que la experiencia ha permitido crear un ambiente de aprendizaje entre el grupo y los/as mentores que ha repercutido en consolidar una mejor relación entre ellos/as.

Unos/as de los/as mentores que han trabajado con varios/as mentorizados/as ha transmitido que no ha dispuesto de todo el tiempo necesario para el desarrollo de todas las actividades. Sin embargo, mentores que han trabajado con solo un/a mentorizado/a han realizado el mismo comentario, por lo que la falta de tiempo para las actividades no puede relacionarse con trabajar con una o varias personas mentorizadas.

Probablemente la sensación de falta de tiempo, esté más asociada con el tener que hacer frente a otras responsabilidades que con el número de personas que se estén mentorizando. La difusión del programa ha sido importante, de hecho se han mantenido reuniones con profesores/as de otras escuelas para informarles sobre el programa y sus objetivos. De esta manera la dirección del centro muestra su compromiso con el programa y su importancia para el centro.

¿Cómo evaluar el mentoring en el centro educativo?

Es importante que alguien externo apoye a mentores y personas mentorizadas.

Como hemos comentado antes, la figura de un/a “tutor/a” puede facilitar el proceso ya que esta figura puede adoptar el rol de mediador/a si surge algún problema durante el mismo.

Además de la evaluación a lo largo del programa, es importante realizar una evaluación final de cara a tener una visión global de los principales resultados obtenidos y de las principales dificultades que han debido afrontarse.

Algunas dimensiones interesantes para introducir en el proceso de evaluación pueden ser: la percepción de las personas mentorizadas sobre su proceso de integración en el centro, su sentimiento de pertenencia después del proceso de mentorización o la satisfacción a nivel procesional de mentores y personas mentorizadas.

Es posible evaluar estos aspectos a través del desarrollo de cuestionarios, que deberían ser anónimos de cara a que los/as participantes puedan expresarse libremente sin estar influenciados/as por factores externos.

Asimismo puede ser interesante mantener una reunión final donde todo el mundo pueda participar y dar su opinión sobre la experiencia. Ello puede ayudar a la gestión del centro a identificar posibles dificultades en la implementación del proceso, aspectos que pueden tenerse en cuenta en la formación de los/as futuros/as mentores.

Consejos prácticos para los órganos de gestión y dirección del centro



CONSEJOS PRÁCTICOS para los/as mentores

El Segundo grupo de consejos se dedica a profesores/as experimentados/as que van a o están ya ejerciendo el rol de mentores con sus compañeros/as. Nos hemos centrado especialmente en dos temas:

- 1) ¿Cómo prepararse para el rol de mentor?
- 2) ¿Cómo ser un/a mentor efectivo/a?

En las siguientes páginas los consejos serán divididos de acuerdo con lo que se ha encontrado en los diferentes países miembros.



POLONIA

¿Cómo prepararse para el rol de mentor?

- Es muy importante conocer las necesidades de la persona mentorizada y sus expectativas hacia ti como mentor.
- Piensa a qué elementos específicos del trabajo de profesor tendrá que enfrentarse el/la nuevo/a profesor/a. Propón tenerlos en consideración en tus sesiones con la persona mentorizada. Recuerda que tu mentorizado/a acaba de iniciarse en un nuevo entorno laboral y puede no conocer estos elementos.
- Propón al/a la mentorizado/a firmar un acuerdo, pero no insistas si él o ella no lo siente necesario o tiene reservas ante una relación demasiado formal. Recuerda que la decisión sobre firmar el acuerdo y sus contenidos ha de ser tomada por ambos.
- Acuerda con la persona mentorizada el contacto y los términos de los encuentros, teniendo en cuenta que la mayoría de ellos han de llevarse a cabo en forma de conversación directa, durante la cual se comentarán los problemas reales del trabajo cotidiano del/de la mentorizado/a. Necesitaréis tiempo y concentración suficientes.
- Acepta el hecho de que en las relaciones de mentoring suceden crisis. Lo más importante es que superes tus miedos y los comentas con tu mentorizado/a.

¿Cómo ser un/a mentor efectivo/a?

- Recuerda que lo más importante de la relación de mentoring es la confianza mutua y aceptación del hecho de que mentor y mentorizado/a son iguales.
- Recuerda no dejar ninguna de las preguntas ni problemas sin respuesta. Si no puedes resolver algo de una vez, comunícaselo a la persona mentorizada y vuelve a tratar el tema en la siguiente sesión. El feedback es la clave para el mentoring.
- Se flexible. Acepta el hecho de que las expectativas de la persona mentorizada pueden cambiar con el tiempo.
- Enseña al/a la mentorizado/a diferentes formas de resolver el mismo problema. No sugieras una sola solución.

Consejos prácticos para los/as mentores



- Si trabajas con más de un/a mentorizado/a, no quedes con varios/as al mismo tiempo. Recuerda que pueden tener problemas diferentes o requerir ayudas distintas. Puedes en cambio sugerirles formar un grupo para apoyarse unos a otros y quedar sin ti.
- Enfoca el mentoring como una oportunidad para tu desarrollo personal y profesional. Por un lado, intenta utilizar tu experiencia, y por otro, intenta estar abierto/a a mirar el mismo caso desde un ángulo diferente, puede que incluso cuestionando tu actitud y haciendo cambios. Siempre tendrás la ocasión de conocer los métodos y materiales más novedosos disponibles para la educación, conocimiento que puede ser compartido contigo por tu mentorizado/a.
- ¡Diviértete con el mentoring! Disfruta del hecho de poder contribuir al desarrollo de tu compañero/a, ayudarle y trabajar en algo nuevo e interesante. Siéntete apreciado/a y comprueba lo rica que es tu experiencia. Disfruta también de tu relación interpersonal con la persona mentorizada, la oportunidad de conocer a una persona nueva y encontrar intereses nuevos gracias a él/ella.
- Gracias a la relación de mentoring, también tienes la oportunidad de aprender sobre tus puntos fuertes y debilidades, reflexiona sobre ellos e introduce cambios. Puede enriquecer tus otras relaciones interpersonales también.



GRECIA

En realidad la preparación para llegar a ser un/a buen/a mentor es de “larga distancia”. Es algo que tiene que ver con la personalidad del/de la mentor y su habilidad para resolver problemas, proteger a la persona mentorizada, darle consejo y hacer que el/la compañero/a se sienta más seguro/a en su nuevo entorno de trabajo. Teniendo todo lo anterior en cuenta, un/a buen/a mentor en la escuela debería serlo también en la vida. Debería ser capaz de organizar su trabajo correctamente, cooperar de manera regular (quedar, enseñar o trabajar juntos/as) con la persona mentorizada, llevar un control de cualquier actividad y evaluar/medir el progreso del programa.



ESPAÑA

¿Cómo prepararse para el rol de mentor?

- Tener experiencia y una prolongada carrera no es suficiente para ser mentor. La formación de mentor es esencial. La formación debería incluir: definición de mentoring y metodología, habilidades de comunicación, creatividad, cultura escolar, etc.
- Hay muchos aspectos de la disciplina de enseñar que se convierten en rutina después de los años. Nunca piensas en ellos hasta que una persona mentorizada plantea preguntas sobre ellos y realmente te das cuenta de que no sabes por qué actúas de esa manera... El mentoring es un proceso de aprendizaje mutuo en el que ambos protagonistas aprenden, enseñan y estimulan nuevos aprendizajes.
- Comparte tu experiencia con otros/as mentores, participando en foros o sesiones para mentores. Puede ayudarte a resolver dudas e incertidumbres, encontrar ideas, revisar tu estilo de mentoring, etc.

¿Cómo ser un mentor efectivo?

- Crea un plan con la persona mentorizada: define objetivos, selecciona temas, concreta horarios para las sesiones e intenta respetar el plan al máximo posible.
- Elige las actividades de mentoring con tu mentorizado/a, teniendo en cuenta el respeto a sus necesidades y espacios. Si percibes que él/ella puede sentirse incomodo en algunas actividades (como tu asistencia a sus clases), no las propongas o coméntalo honestamente.
- Utiliza la comunicación asertiva: nunca descalifiques o juzgues. Respeta la personalidad de tu mentorizado/a, su profesionalidad y su estilo de enseñar.
- Interésate y visualiza a tu mentorizado/a como compañero/a que quiere aprender de ti y del cual puedes aprender. Intenta entender su punto de vista y genera ideas y conocimiento conjuntamente con él/ella.
- No pienses que debes tener una respuesta para todo. Eres un recurso, un facilitador, un generador de ideas, un estimulador de procesos creativos; tienes tu experiencia y conocimiento... pero no tienes que saber todo y tu rol no es decir a la otra persona qué hacer o cómo hacerlo.

Consejos prácticos para los/as mentores



- Utiliza preguntas abiertas para permitir a la persona mentorizada expresar sus necesidades, opiniones y valores. Permítele tiempo para explorar conceptos e ideas y analizar las situaciones antes de ofrecer tu contribución y opinión.
- Evita consejos y ayuda a la persona mentorizada a llegar a sus propias conclusiones. Así, le ayudarás a aprender a pensar en las cuestiones y resolverlas por sí mismo/a y confiar en sus propias decisiones.
- No te centres solamente en los problemas, ayuda a la persona mentorizada a ver lo que hace bien, sus puntos fuertes y cómo pueden ser utilizados para compensar o transformar las debilidades.
- Sé generoso, comparte recursos, redes (libros, artículos, páginas web, asociaciones, etc.) y herramientas que hayan sido útiles para ti y que puedan ayudar al/a la mentorizado/a a construir su propio kit de herramientas.
- Cierra los encuentros: cuando lleguéis al final de la sesión, revisad la agenda, resumid el progreso y planead el encuentro siguiente compartiendo ideas sobre posibles temas de discusión.



RUMANÍA

- Pide a la dirección de la escuela un acuerdo para implementar la actividad de mentoring en tu escuela.
- Consigue el apoyo del director y de la mesa de dirección para la actividad de mentoring.
- Comenta con la dirección de la escuela los elementos principales que querrían que se transmitieran a la persona mentorizada.
- Crea un perfil de competencias que puedas presentar al/a la mentorizado/a, incluyendo elementos profesionales y personales, enfatizando los puntos fuertes y las competencias dentro de las áreas de interés del/de la mentorizado/a.
- Establece, conjuntamente con la persona mentorizada, unas reglas que prevengan la aparición de disfunciones durante la actividad de mentoring.
- Determina conjuntamente con la persona mentorizada sus necesidades profesionales y basándote en ellas, crea los objetivos y la estrategia general de la actividad.
- Ayuda al/a la mentorizado/a a establecer expectativas realistas.
- Asegúrate de no comenzar la actividad con prejuicios sobre la relación o el perfil del/de la mentorizado/a.
- Enfoca la relación de mentoring desde una óptica abierta y honesta.
- Apoya al/a la nuevo/a profesor/a en la búsqueda de sus necesidades formativas, estableciendo sus propios objetivos y métodos por los que poder evaluar la consecución de estas metas.
- Puedes sugerir a la persona mentorizada firmar un acuerdo de asociación, si consideras que de esta manera la relación de mentoring mejorará.
- Organiza las sesiones con el/la mentorizado/a en momentos elegidos por acuerdo mutuo.
- Los encuentros pueden realizarse en la escuela, pero en un área protegida de intrusiones por otros/as compañeros/as; o fuera del colegio, en un lugar informal, elegido por acuerdo mutuo.
- Permite y garantiza acceso al/a la mentorizado/a a la enseñanza y las actividades educativas que tú y tus compañeros/as organicéis.



- Presenta en el primer encuentro información sobre la escuela, sus retos, su cultura y entorno.
- Invita a la persona mentorizada a tomar parte en las actividades extracurriculares que organices con el alumnado.
- Invita al/a la mentorizado/a a participar en las actividades que se realicen con los padres del alumnado y la comunidad local.
- Sugiere al/a la mentorizado/a tomar parte, contigo, en actividades de profesorado como un equipo, después comenta estas lecciones.
- Pide permiso a la persona mentorizada y graba sus actividades de enseñanza para comentar después su modus operandi.
- Ayuda al/a la nuevo/a profesor/a a trabajar con los medios educativos, a aprender a utilizarlos.
- Anímale a crear nuevos medios educativos que sean útiles en su asignatura.
- Ten en consideració que no necesitas sustituir el esfuerzo del/de la mentorizado/a, sino apoyarle cuando él/ella no obtenga el éxito por sí solo.
- No ofrezcas soluciones ya creadas, ayuda a la persona mentorizada a idear las suyas propias.
- Explica al/a la nuevo/a profesor/a la importancia de sus propias observaciones.
- Ofrece escucha activa al/a la nuevo/a profesor/a, hazle sentirse confiado/a para hablar, pedir consejo y seguirte.
- Ayuda al/a la nuevo/a profesor/a a crear su propia lista de competencias, basándose en sus aspiraciones de desarrollo profesional.
- No digas a la persona mentorizada: “hazlo de esta manera, porque así es como yo lo hice”, déjale encontrar su propia manera.
- No crees dependencia del/de la mentorizado/a en ti, anímale a hacer sus propias decisiones relacionadas con sus propias opiniones y personalidad.
- No reemplaces el juicio de la persona mentorizada, no te consideres – y no dejes él/ella te considere – un superior.
- No olvides que la relación de mentoring no es necesariamente unidireccional, sino que se pueden encontrar soluciones conjuntas para asegurar el éxito del/de la mentorizado/a.
- No compartas los fallos de la persona mentorizada con otros/as compañeros/as, ni siquiera con la dirección, hasta que estas cuestiones hayan cambiado a mejor.

Consejos prácticos para los/as mentores



- Ofrece una comunicación que pueda animar a la persona mentorizada, no muestres superioridad pero sí respeto. Tú también fuiste como él/ella, en una inevitable primera fase.
- Crea un clima de confianza entre tú y la persona mentorizada, y permítele visualizar la confianza que depositas en él/ella.
- A través del comportamiento en la relación de mentoring, sé un modelo para el nuevo profesorado.
- Mantén e incrementa la motivación por el trabajo bien hecho en la mente de la persona mentorizada para que desee superarse a sí misma.
- Genera informes intermedios y finales sobre el progreso de la actividad del/de la nuevo/a profesor/a para la gestión del centro educativo.
- Familiariza al/a la nuevo/a profesor/a con los documentos básicos de garantía de calidad, con los estándares y provisiones de las leyes concernientes a la calidad de la esfera educativa.
- Ofrece señales de ánimo y muestra la consolidación de la relación con la persona mentorizada para ayudarle a superar sus miedos.
- Si la relación de mentoring no se desarrolla como tú deseas o si consideras que existen incompatibilidades entre tu personalidad y la de la persona mentorizada, detén la relación bajo mutuo acuerdo, informando también a la dirección sobre esta situación.
- Respeta la ética profesional, no acoses o crees frustraciones.
- Utiliza la experiencia positiva de la persona mentorizada para situaciones similares en el futuro, pero no lo consideres una receta estándar para el éxito.
- Ten en cuenta que la experiencia de mentoring significará para ti también un aprendizaje y reflexiona sobre la manera en que te ha cambiado.
- Habla sobre el éxito de la relación de mentoring con el/la nuevo/a profesor/a, delante de tus compañeros/as y la dirección, extendiendo las imágenes positivas.



PORTUGAL

¿Cómo prepararse para el rol de mentor?

Es importante pensar en tu propia experiencia como profesor/a para comprender los sentimientos de los demás cuando llegan a un nuevo contexto con normas diferentes y distinta población/estudiantes/compañeros/as.

Deberías analizar tu horario y pensar dónde puedes incluir estas actividades de mentoring. No se espera que te sientas sobrepasado/a por el rol, así que deberías aclarar las expectativas con la dirección de tu escuela.

¿Cómo ser un/a mentor/a efectivo/a?

No se espera que sepas todo o que puedas resolver todos los problemas. El mentoring se centra más en tu propia experiencia que en tus habilidades técnicas.

Deberías estar abierto/a a las necesidades de la persona mentorizada y ayudarle a encontrar la mejor solución. La empatía, la escucha activa y la comunicación positiva son habilidades importantes para ser un/a buen/a mentor. Estas habilidades son incluso más importantes que el tipo de actividades que elijas realizar con el/la mentorizado/a.

Tu involucración en el proceso puede variar. Probablemente al principio será más intensa que al final del proceso. Es normal que en algún periodo de tiempo tu mentorizado/a pueda tener más dudas y necesite más atención. En cambio, también es posible que a veces tu mentorizado/a esté más ocupado/a con el trabajo y la familia y muestre menos disponibilidad para las actividades de mentoring. El mentoring debería respetar estos movimientos, porque el programa ha de adaptarse a los/as participantes (y no al revés).

Otro punto importante es la demanda de feedback. Puedes pedir a la persona mentorizada información sobre hasta qué punto estás siendo de ayuda de acuerdo con sus necesidades. Tú también puedes compartir tus dudas o preguntas con otros/as profesores/as-mentores y con el/la tutor/a del programa.



CONSEJOS PRÁCTICOS para mentorizados/as

El último grupo de consejos prácticos está dirigido a los/as profesores/as recién incorporados/as en el mundo de la enseñanza o en un nuevo centro escolar, y que participan o van a participar en programas de mentoring en colaboración con sus compañeros/as más expertos/as. Nos enfocaremos sobre

consejos que ayuden estos/as profesionales a sacar el máximo beneficio de la colaboración con profesores/as mentores.

En las páginas siguientes encontraras los consejos más relevantes detectados en cada país del Proyecto MENTOR.



POLONIA

- No tengas miedo de ser un/a mentorizado/a, aunque trabajes como profesor/a desde unos años. Recuerda que cada escuela tiene sus especificidades y podrás conocerlas más fácil y rápidamente con el ayuda de un/a mentor.
- El/la mentor no es tu profesor/a o un/a superior. La relación de mentoring se basa en la colaboración entre pares. Recuerda que tú no eres solo la persona que recibe sino también la que da.
- Aprovecha el conocimiento y la experiencia del/de la mentor pero recuerda que él/ella está de forma voluntaria. No le sobrecargues de trabajo.
- Intenta no pensar que el/la mentor sea una persona que juega al tipo que sabe más y te mira desde arriba. Todavía, si tienes una sensación justificada de que esto está pasando, habla con él/ella y acláralo con sinceridad.
- No tienes por qué hacerte amigo/a de tu mentor, pero sí tienes que tener cierta confianza con él/ella. No tengas miedo de hablarle de tus problemas o dificultades en el trabajo. Solo una total apertura puede llevarte a encontrar soluciones más rápidamente.
- No esperes que el/la mentor te de la solución lista a tus problemas. Su función es enseñarte medios y vías que tú puedas seguir. Intenta implicar al máximo tus conocimientos, experiencia y creatividad para solucionar los problemas, y el/la mentor será tu apoyo y consejero/a.
- No tengas miedo de hacer errores, a no ser que sean el resultado de una negligencia deliberada. Recuerda que el/la mentor no está allí para juzgarte, sino para ayudarte. Gracias a él/ella puedes detectar errores que te costaría ver por tu cuenta y juntos podéis colaborar para aprender de ellos.
- No tengas problemas en preguntar o pedir ayuda. Intenta romper tus barreras y verás que la relación de mentoring te será útil con esto.
- Intenta utilizar el mentoring como punto de partida para un ulterior desarrollo. Cuando has aprendido algo no te conformes, sino alimenta tu curiosidad y busca nuevas fuentes de conocimiento.
- Date cuenta de que en tus problemas de trabajo no estás solo/a. El hecho que no estés consiguiendo solucionar alguna dificultad no significa que eres un/a perdedor/a: muchos/as profesores/as antes de ti habrán tenido el mismo problema y la mayoría acabó por encontrar una solución. Además tú tienes el/la mentor a tu lado, así que puedes tener más confianza de que encontrarás una solución.

Consejos prácticos para mentorizados/as



MENTOR - Mentoring entre profesores/as de ciclos formativos de secundaria
Número de proyecto - 2014-1-PL01-KA200-003335

- El mentoring te puede ayudar a integrarte mejor con otros/as profesores/as, dirigentes, personal escolásticos, estudiantes y familiares. Aprovecha las redes de tu mentor.
- Alébrate por los buenos resultados y celebra los mayores éxitos. Se orgulloso de ti cuando mejoras y también valora a tus estudiantes.



GRECIA

Es muy importante que la persona mentorizada se encuentre con el/la mentor de forma regular. Aunque no haya nada importante por hablar, es aconsejable encontrarse igualmente y seguramente aparecerá alguna cuestión interesante. De esta forma, la persona mentorizada adquiere confianza en la relación y logra sentirse más cómodo/a con el/la mentor. Encontrarse de forma regular ayuda a construir una relación más fuerte entre los/as dos.



ESPAÑA

- Haz un plan con el/la mentor: definid objetivos claros, seleccionad los temas, estableced los medios para comunicar entre vosotros, programad los encuentros e intentad respetar el plan los mejor posible.
- Se abierto a aprender nuevas cosas y a mirar desde otras perspectivas. Valora la opinión del/de la mentor, aunque (y especialmente si) es diferente o cuestiona la tuya. Este es precisamente el sentido del mentoring: compartir diferentes puntos de vista, cuestionar y analizar situaciones desde perspectivas alternativas y, finalmente, encontrar nuevas estrategias y soluciones.
- Se claro sobre tus necesidades y tus expectativas con tu mentor, de tal manera que puedas ayudarle en su papel y crear con él/ella una colaboración más efectiva.
- Recuerda: el/la mentor te apoyará y ayudará pero no solucionará los problemas por tu cuenta. Todas las decisiones y acciones siguen dependiendo de tu libre decisión y quedan bajo tu propia responsabilidad.
- Habla con tu mentor sobre como prefieres recibir sus feedback (de forma escrita, verbalmente, de forma directa, con alto sentido crítico, etc.) y sobre cómo puede ayudarte más. Se activo/a en la relación y pide lo que necesites con sinceridad y transparencia.
- Aprovecha bien de las sesiones de mentoring. Vete preparado/a, piensa antes sobre qué temas te gustaría enfocar la atención y acuérdate con el/la mentor; toma nota en el día a día de cuestiones y dudas que te gustaría debatir con él/ella y, si fuera posible, intenta enfocar cada sesión sobre un solo tema.
- Intenta transformar cada sesión en un resultado concreto: un cambio de actitud, el avío de una nueva acción, la implementación de una nueva estrategia o de un nuevo recurso... una grande o pequeña transformación/evolución en tu práctica profesional.
- No seas impaciente y no te frustres.... La relación de mentoring no es la varita mágica que soluciona todas dificultades. Estas empezando tu carrera

Consejos prácticos para mentorizados/as



profesional (o una nueva fase de tu carrera) y te estás adaptando a una nueva situación. Todos inicios exigen tiempo y paciencia.

- Expresa aprecio y haz que tu mentor sepa cuando y cuanto te está ayudando. Los feedbacks positivos recíprocos alimentan la relación.



ROMANIA

- Empieza la relación de mentoring con confianza y receptividad y muestra tu disponibilidad abiertamente.
- Si crees que te va a dar más seguridad, firma un documento de colaboración con el/la mentor e informa de ello a la dirección del centro.
- Elabora una descripción de tu perfil profesional y preséntalo a tu primera sesión con el/la mentor. Presenta claramente tus necesidades profesionales y compártelas con el/la mentor.
- Establece con el/la mentor un plan de actividades e intenta atenerte a ello. No faltes a las sesiones con la dirección del centro, con el/la mentor o con otro personal escolar.
- Se consciente de que el/la mentor está allí por libre decisión y animado/a por las mejores intenciones, así que muestra respeto hacia él/ella.
- Fija tus objetivos y piensa en cómo lograrlos. Discute esos objetivos con el/la mentor y pídele su opinión sobre la oportunidad y las posibilidades de lograrlos.
- Crea, junto con el/la mentor, un plan de acción que pueda tocar todas las cuestiones interesantes para ti. Ten en cuenta la disponibilidad de tiempo tanto tuya como del/de la mentor.
- Enfoca el debate y utiliza el tiempo a disposición con el/la mentor para cuestiones importantes y no para pequeñas charlas sin impacto en tu formación y desarrollo profesional.
- Expresa explícitamente cuando no entiendes algo, parafrasea y reformula, hasta a que seas seguro/a de que tu mensaje ha sido entendido correctamente.
- No digas que has entendido si realmente no es así.
- Presta atención tanto al lenguaje verbal como al para-verbal. Aprende a escuchar activamente. No hables demasiado y aprende a escuchar.
- El/la mentor no puede solucionar los problemas por tu parte, así que asume tus responsabilidades.
- Acepta las críticas y los comentarios menos agradables con atención y sin enfadarte. Están dirigidos a mejorar tu actividad y no meramente a criticar.
- Ofrece tú mismo momentos de evaluación de los progresos y ofrece/requiere feedbacks.



- Pregunta por clarificaciones cuando no estás seguro/a de haber entendido bien la información/acción.
- Se abierto a aprender nuevas cosas, ver desde otras perspectivas y aceptar las críticas constructivas. Intenta aprender más gracias al ayuda del/de la mentor.
- Si no tienes familiaridad con el uso de algunos medios educativos, insiste para que el/la mentor te ayude a aprender.
- Aunque el/la mentor sea allí para ayudarte, tú eres el solo responsable de tu progreso.
- Si necesitas volver a programar una sesión de mentoring, hazlo a tiempo y sin fastidiar los planes del/de la mentor.
- Expresa aprecio por el trabajo del/de la mentor. Será un buen y justo refuerzo para él/ella.
- Mantén confidencial la discusión y el análisis hecho durante la sesión de mentoring.
- No dejes el trabajo con el/la mentor, aunque él/ella critique tus actuaciones. Considera eso como un paso más porque te permite ver lo que tienes que mejorar.
- Si utilizáis el mail para comunicar, contesta a los mensajes y si utilizáis el móvil contesta las llamadas o vuelve a llamar lo antes posible.
- Se honesto en la relación con el/la mentor.
- Aunque al principio estés pendiente de los consejos del/de la mentor para hacer algo, con el tiempo aprende a tomar la iniciativa y a empezar por tu cuenta.
- Aprende a aprender de cada compañero/a, mirándolos/as y evaluando la calidad de sus actuaciones. Aprende sobre la marcha las rutinas y los procedimientos del centro escolar.
- "Escanea" periódicamente tus límites y tus fortalezas y discútelos con el/la mentor.
- Recuerda que tú, y no tu mentor, eres el responsable de tu desarrollo personal y profesional.
- Recuerda la norma de las 3 R: se respetuoso, responsable y reactivo, es decir listo para la acción.
- Informa a la dirección del centro sobre la evolución de la relación de mentoring y sobre sus beneficios para tu desarrollo personal.



- Aunque la relación de mentoring te haya dado ánimo y confianza y te guste mucho, se consciente que tiene que terminarse en algún momento.
- No pongas el/la mentor en la situación de tener que resolver tus obligaciones y no le pidas de substituirte en la ejecución de tareas que te compiten.
- Nadie te pide de transformarte en una copia de tu mentor. Utilízalo/as como una fuente de aprendizaje, no como un modelo por reproducir.
- Si consideras que los que te dice el/la mentor no es lo adecuado para ti, tienes la posibilidad de seguir tu propias ideas. El/la mentor es también humano/a, con sus fortalezas y sus límites.



- PORTUGAL

La cosa más importante es que seas abierto/a a recibir el apoyo y los consejos de tu mentor. Si no estás abierto/a para cambiar, probablemente el proceso no tendrá un resultado positivo.

Ten en cuenta que cuando llegamos a un nuevo contexto, cualquier información puede ser útil para mejorar nuestra integración y nuestros resultados.

La relación con el/la mentor debería ser abierta, empática y positiva. Así que es importante que tú des y reciba feedbacks.

También es fundamental ser honestos durante el proceso. Si de alguna forma, en algún momento, te sientes sobrecargado y no tienes el tiempo que te gustaría para la actividad de mentoring, deberías informar de eso el/la mentor.

Finalmente, es importante que seas consciente de que eres una parte fundamental del proceso: si tienes sugerencias o nuevas ideas para la sesiones o el proceso de mentoring, deberías compartirlas con tu mentor/a y también, eventualmente, con la dirección del centro.



Testimonios

Estos testimonios fueron recogidos entre los/as mentores y las personas mentorizadas que participaron en el testeo del modelo de mentoring durante el año académico 2016/2107.

Mentores	Personas mentorizadas
<p>Grażyna, Polonia: <i>“La relación de mentoring quita tiempo, pero al mismo tiempo beneficia ambas partes. Ayuda a construir relaciones interpersonales, a desarrollarse y a prestar más atención a los problemas que el/la profesor/a se encuentra al principio en la escuela. Estimula la creatividad tanto del/de la mentor como de la persona mentorizada”.</i></p>	<p>Marta, Polonia: <i>“El Mentoring es muy importante para las personas que están empezando su primer trabajo. Gracias a ello, pueden contar con el apoyo de los/as mentores en la toma de decisiones y en el análisis de sus actuaciones; de esta forma desarrollan sus fortalezas y reducen sus puntos débiles”.</i></p>
<p>Sylwia, Polonia: <i>“Me he dado cuenta que tengo expectativas hacia los/as nuevos/as profesores/as, pero también tengo que exigirme a mí mismo”.</i></p>	<p>Kinga, Polonia: <i>“El Mentoring es una forma interesante de aprender y apoyar. Ayuda a mirar con perspectiva a las dificultades en el trabajo. Yo estoy convencida de que, a pesar de las dificultades, me gusta mi trabajo. Me he dado cuenta de que mis problemas son los mismos de mis compañeros/as, y de que gracias a la colaboración, el apoyo y el dialogo podemos ayudarnos y solucionar los problemas conjuntamente”.</i></p>
<p>Mentor, Romania: <i>“En esta fase de testeo me he dado cuenta de que el mentoring es muy importante porque te hace ver con ojos diferentes cosas ya aprendidas y consolidadas, y te hace entender la perspectiva de los/as compañeros/as al principio de su carrera”.</i></p>	<p>Mentorizada, Romania: <i>“las actividades de mentoring fueron muy útiles para mí. Gracias a la oportunidad que tuve, he aprendido muchas cosas útiles y prácticas para mi carrera profesional. El calor y el afecto que he recibido por el/la mentor y mis compañeros/as en este periodo me hacen desear seguir en el camino que he elegido en la educación”.</i></p>
<p>Mentor, Romania: <i>“La actividad de mentoring llevada a cabo en este periodo me</i></p>	<p>Daniela, Romania: <i>“Para mí, el mentorins ha sido y será una actividad maravillosa, una</i></p>

Testimonies



<p><i>anima a seguir ofreciendo mi disponibilidad para los/as compañeros/as que necesiten apoyo al principio de su carrera. La abertura de la persona mentorizada, su deseo de hacer todo mejor y con más eficacia fomentan la cooperación, la alegría de compartir, generan experiencia, conocimiento, materiales y mucho amor. Gracias al trabajo con las personas mentorizadas, notamos un evidente progreso en la calidad de su actividad educativa”.</i></p>	<p><i>actividad que ha hecho cambiar mi opinión sobre las actividades escolares, sobre las actividades de los estudiantes, me enseña a tomar nuevas actitudes, pensar positivamente, solucionar problemas que puedan surgir para respetar el ser respetado”</i></p>
<p><i>Dana, Romania: “La actividad de mentoring es más que una actividad de cooperación y colaboración, es una conexión entre almas que se crea durante una colaboración abierta, basada en el respeto y la comprensión, con el objetivo de formar y equipar para la profesión más importante de la sociedad- la enseñanza”</i></p>	<p><i>Teolinda, Portugal: “El apoyo, la orientación y el ayuda son los beneficios mayores que puedo sacar de la cooperación con mi mentor.</i></p> <p><i>Aprendí que es fácil para mí integrarme en un grupo de trabajo. Mi actitud positiva y la buena colaboración con mis compañeros/as fueron influenciadas por mi mentor, porque me dio un buen ejemplo de colaboración, comunicación y afectividad.</i></p> <p><i>Estoy muy agradecida con este proyecto. Me siento totalmente integrada en la escuela y me he sentido realmente apreciada por mi mentor, mis compañeros/as y todo el personal escolar”.</i></p>
	<p><i>António, Portugal: “Este proyecto es muy importante básicamente en dos momentos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1- Cuando un/a profesor/a tiene pocos años de experiencia en la enseñanza, para entender cómo funciona la escuela en general,</i> <i>2- Cuando un/a profesor/a es nuevo/a en la escuela, para conocer la realidad de ese contexto específico”.</i>

Testimonies



Casos de estudio

Los compañeros de Grecia y Portugal identificaron interesantes casos de estudio para compartir como ejemplos de buenas prácticas:

Grecia:

1. Todos/as los profesores/as colaboran

Los/as estudiantes de formación profesional en Grecia son considerados “de segunda categoría”. Esto hace que los/as estudiantes no suelen ser muy cooperativos/as en clase: hacen ruido y hablan continuamente entre ellos/as. Un nuevo profesor de matemática en primero de curso estaba muy en dificultad. Una profesora con mucha experiencia se ofreció de ayudarlo. Tomó la iniciativa de hablar de este problema de forma general dentro del consejo de profesores. Todos/as acordaron ser menos tolerantes frente a este tipo de comportamientos y esto fue muy efectivo. El mentorizado confesó que desde ese momento las cosas fueron a mejor.

2. Clases más prácticas

Un profesor mentorizado no conseguía hacer sus clases más atractivas. A los/as estudiantes no les gustaban para nada las matemáticas porque pensaban que fueran algo inútil en su vida. El profesor discutió este problema con su mentor. El día después fueron a clase juntos. Como el mentor sabía que muchos padres de los/as estudiantes eran granjeros, les propuso aprender cómo mesurar sus tierras. Esto fue muy efectivo y todo el mundo se entusiasmó. Se trató de un buen ejemplo de co-enseñanza entre mentor y mentorizado.

Portugal:

En este caso la mentor es una maestra de primaria (enseñanza general) y sus dos mentorizadas enseñan inglés. La mentor ayudó las nuevas maestras en su fase de integración en el centro escolar, enseñándoles nuevos métodos a través de la co-enseñanza. Por otro lado, las maestras mentorizadas le ayudaron a mejorar su inglés. Además de la co-enseñanza, las tres maestras desarrollaron otras actividades en el centro. En Halloween prepararon pequeñas bolsitas de caramelos para los/as alumnos/as y sus padres, para dar a conocer el programa de mentoring entre profesorado. Gracias a esta colaboración entre las tres maestras también se realizó el día de la ciencia (enfocado en los temas de la paz y el desarrollo). Prepararon una



pequeña exposición con experiencias científicas y con diseños hechos por los/as niños/as. En Navidad, hicieron también algunas actividades sobre el tema de la cooperación. La última actividad fue relacionada con la creatividad y se utilizaron con los/as niños/as algunas actividades contenidas en el Kit de formación para profesores/as mentores. En seguida van el testimonio de la maestra mentor que ha querido también compartir algunas fotos de las actividades realizadas con sus compañeras.

“Durante este año escolar, desde septiembre 2016, el profesorado participó en la fase de implementación del Mentoring. Los/as participantes se apuntaron voluntariamente al programa.

Para facilitarnos en la implementación de las actividades, los socios del proyecto MENTOR representados por ISCTE-IUL nos proporcionaron un kit de materiales de apoyo. Durante este periodo, recibimos además el apoyo de una tutora, Mariana Mendonça, del ISCTE-IUL de Lisboa.

Mediante un acuerdo general, cada uno asumió su papel y responsabilidades; centro escolar, mentores, mentorizados/as, socios del proyecto, dirección del centro y tutora.

Organizamos sesiones de una hora entre mentor y mentorizado/a cada dos semanas, y con la dirección del centro cada vez que fuera necesario. Se comunicó de forma directa (presencial), por e-mail, por móvil y en algunos casos durante los momentos de descanso en la escuela.

La dirección del centro facilitó el proceso y monitoreó las relaciones de mentoring. Ayudó mentores y mentorizados/as en la implementación del programa y tuvo encuentros con ellos/as para la planificación de las actividades.

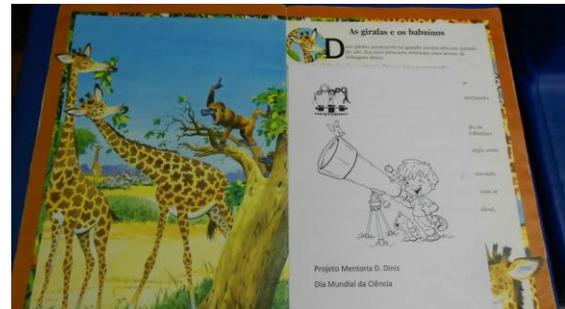
Todos los logros fueron el resultado de una fuerte perseverancia y colaboración entre el profesorado comprometido. Los contenidos de las sesiones de mentoring fueron relacionados a la planificación de actividades de cooperación.

1ª Sesión - Halloween, 31 de Octubre 2016



Bolsitas utilizadas en Halloween.
 Difusión del programa de mentoring dirigida a los padres.

Exposición: Lograr conciencia en la escuela



Trabajo colaborativo – Día de la ciencia (Paz y desarrollo)



Halloween – Cartel

2ª sesión – Día de la ciencia (Paz y desarrollo), 5 de Noviembre 2016



Trabajo hecho por el alumnado (Día de la ciencia)



3ª Sesión - Navidad, 16 de Diciembre 2016

4ª sesión - Creatividad



Trabajo colaborativo - Navidad



Trabajo colaborativo - "Las manos en carta de los estudiantes. Navidad ofrece manos"!

Casos de estudio



“La creatividad es la inteligencia que se divierte”
Einstein

Finalmente, los estilos de trabajo similares contribuyeron al entusiasmo mutuo. La semejanza de intereses permitió conectar más fácilmente. Los temas fueron las necesidades de las personas mentorizadas: normas y documentación escolar, ceremonias, planificación y gestión de las clases, evaluación de los/as estudiantes y metodologías innovadoras como la co-enseñanza.

La relación de mentoring fue recíproca, dinámica y reflexiva. Creo que mentor y mentorizadas se sintieron más satisfechas, comprometidas y motivadas que antes.

La comunicación regular, a través de encuentros formales e informales, contribuyeron en la construcción de la relación de apoyo y amistad y en el incremento de conocimiento tanto de la mentor como de las personas mentorizadas. Los contactos frecuentes aumentaron a confianza, la coherencia del trabajo y el progreso con el alumnado y la escuela.

El programa de mentoring es un éxito y una buena estrategia para apoyar el desarrollo social, personal y profesional entre el profesorado”.

Mentor Lurdes, Portugal