



## **MENTOR: Orientações**

# **Como implementar o modelo de mentoria na escola – orientações para as escolas**

**Ano letivo 2016/2017**

**MENTOR - Mentoria entre professores do ensino básico e secundário**

**Project and agreement number - 2014-1-PL01-KA200-003335**



**Erasmus+**

This project has been funded with the support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the Commission or Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – National Agency of Erasmus+ in Poland cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein.



## **Índice**

Introdução	3
Orientações	4
Orientações para a Direção e Diretores das escolas.	4
Orientações para os mentores.	14
Orientações para os mentees.	25
Testemunhos	35
Estudos de caso	37



## Introdução

As Orientações MENTOR: "Como implementar o modelo de mentoria na escola - orientações para as escolas" é o produto do projeto "MENTOR - Mentor entre professores do ensino básico e secundário", implementado no âmbito do Programa Erasmus + Parceria Estratégica para a Educação Escolar e cofinanciados pela União Europeia. O objetivo geral do projeto é incentivar e apoiar a implementação de projetos de mentoria entre professores, contribuindo assim para o seu progresso profissional. O projeto é executado pelo consórcio de seis entidades de diferentes países europeus: Polónia, Grécia, Espanha, Roménia, Portugal e Turquia, todos envolvidos no sector da educação e com especial incidência no desenvolvimento de competências dos professores.

Depois de realizada a análise das necessidades dos professores e a pesquisa sobre mentoria, com a experiência dos vários parceiros, elaborou-se o Manual "O método (modelo) de mentoria entre professores do ensino básico e secundário" e o "Manual: Formação para Professores Mentores". Ambos foram testados com formações-piloto. O modelo de mentoria também foi testado em 34 escolas por 40 professores mentores e 50 professores mentees em todos os países parceiros no ano escolar de 2016/2017. O presente documento é o resultado dos relatórios dos tutores, referentes à avaliação do progresso ao longo de todo o ano, tendo em principal consideração a avaliação dos professores participantes.

As sugestões para as escolas apresentam dicas práticas para a gestão escolar e para professores – muito ou pouco experientes - para a organização de uma cooperação de mentoria de forma bem-sucedida. Este documento é complementar ao Manual e ao Manual de Formação. Decidimos dividir as orientações tendo em conta os diferentes países, tendo em consideração experiências que são, em certa medida, diferentes entre eles.

No entanto, acreditamos que as práticas transfronteiriças podem ser úteis para qualquer pessoa, pois cada relação de mentoria é única e pode resultar de vários exemplos. As orientações incluem também vários testemunhos dos professores que participaram do teste do modelo de mentoria.

Os resultados do projeto MENTOR estão disponíveis no website do projeto: <http://edu-mentoring.eu>. Esperamos que o leitor os considere importantes para o desenvolvimento de relações de mentoria frutíferas.



## **Sugestões para a Direção e Diretores das escolas.**

O primeiro grupo de orientações é dedicado aos órgãos de gestão das escolas. Decidimos agrupá-las em dois tópicos:

- 1) Como implementar a mentoria na escola.
- 2) Como avaliar a mentoria na escola.

Nas próximas páginas as sugestões estão divididas de acordo com o que foi considerado mais relevante nos países parceiros.



## POLÓNIA

### Como implementar a mentoria na escola?

- Tratar a orientação como uma atividade complementar à necessária admissão de professores (com referência à situação específica do país), e não como uma atividade competitiva ou um trabalho duplo. Os processos de admissão oficiais podem ser enriquecidos com a mentoria e as lacunas podem ser preenchidas. A mentoria pode levar a uma melhor compreensão da profissão do professor, da especificidade da escola, levando a conhecer outros professores e ambientes de trabalho.
- A Mentoria é uma grande oportunidade para a inclusão na vida escolar de um professor que foi admitido, mas não se sente ainda confortável em ensinar na sua escola. Especialmente professores de disciplinas vocacionais, professores que migraram de outras escolas, que trabalharam em diferentes tipos de escola ou em diferentes contextos ambientais / sociais.
- Se sabe que vai contratar novos professores no próximo ano letivo, comece a pesquisar e preparar mentores para eles um semestre antes.
- Nas reuniões, informe os professores sobre os seus planos para implementar um modelo de mentoria entre professores. Incentive os professores a ler o Manual para Mentores. Mostre-lhes os benefícios da mentoria para mentees, escola e mentores. Convide-os a tornarem-se mentores.
- Se ninguém se inscrever por voluntariamente, pense numa pessoa do corpo docente que se encaixaria no papel de mentor, tendo em consideração suas qualidades pessoais. Proponha-lhe que assuma este papel. Fale com eles e tente convencê-los, lembrando que sua função seria assumida como voluntariado.
- Membros do corpo de gestão da escola podem ser mentores, contudo é importante mudar a relação superior-subordinado para a relação de parceria, o que nem sempre é fácil.
- Propor a mentoria a cada professor que começa a trabalhar na escola, dando-lhes tempo para pensar sobre isso e dar-lhe posteriormente uma resposta. Diga-lhes quem poderia ser o seu mentor. Isso pode encorajá-los.
- A melhor opção seria iniciar a cooperação de mentoria nas primeiras semanas de trabalho do mentee, uma vez que é a altura em que a maioria dos problemas surgem.
- Tentar estabelecer o horário das aulas de modo que o mentor e o mentee possam terminar seu trabalho ao mesmo tempo, pelo menos uma vez por semana, para que possam se reunir depois das aulas.

Sugestões para a Direção e Diretores das escolas



### **Como avaliar a mentoria na escola?**

- Considere o apoio adicional que poderia dar ao mentor.
- Correspondência dos pares mentor-mentee deve ser sempre precedida de uma análise cuidadosa das necessidades e expectativas do mentee e uma reflexão de quem, dentro dos candidatos a mentor, poderia ser a melhor opção. Tenha em conta que um professor em início de carreira terá necessidades diferentes do que alguém que já trabalhou como professor.
- Supervisione a implementação da mentoria entre professores, mas não exija deles um relatório das atividades conduzidas. Contribua para a atmosfera de apoio, não de controlo.
- Não se envolva na relação entre o mentor e o mentee, a menos que eles o peçam.
- Lembre-se de que os efeitos da mentoria podem, por vezes, ser observados apenas a longo prazo, p. Ex. nos anos seguintes.
- Os representantes da Direção das escolas onde a mentoria foi testada durante o projeto MENTOR reportaram que: os professores integraram-se e colaboraram entre si, os professores recém-chegados foram bem orientados no ambiente escolar, os professores mentores melhoraram as suas competências, os professores mais jovens ficaram mais autoconfiantes em relação ao seu trabalho, a motivação dos professores saiu reforçada e surgiram novas ideias e atividades na sequência desta cooperação. Esteja preparado para estes resultados!
- Não pressione os professores para continuarem a cooperação por mais do que um ano, se eles não sentirem que é necessário. Permita aos mentores ter uma pausa e aos mentees trabalharem de forma independente. É natural.



## GRÉCIA

No que diz respeito a preocupações relacionadas com a mentoria, é muito importante para as escolas que estão envolvidas apoiem a mentoria de diversas formas. Os diretores das escolas devem incentivar os novos professores a aceitar a cooperação com mentores e a encontrar uma correspondência entre o mentor e um professor adequado.

O Diretor da escola tem de:

1. Deixar claro que os professores envolvidos na mentoria não devem estar envolvidos noutras atividades extracurriculares (pelo menos se assim não o pretenderem).
2. Considerar a ideia de organizar um "Gabinete de Mentoria". Este pode ser formado por um mentor experiente e pelo diretor da escola e estará disponível durante o ano escolar (do início ao fim). Benefícios:
  - a. A escola estaria mais focada na mentoria.
  - b. Iria proporcionar uma forma fácil e bem organizada de aplicar todo o processo de mentoria.
  - c. Os novos professores estariam conscientes acerca do serviço de mentoria da escola.
  - d. O gabinete iria lidar com todos os materiais de mentoria (documentos, posters, entre outros).
3. Além disso, o diretor da escola deve manter-se sempre atento de forma a identificar qualquer relação menos positiva entre professores e, neste caso, sugerir que o professor seja mentorado.

Acerca da avaliação, seria muito importante que no final do ano letivo o diretor da escola organizasse um evento oficial com a participação dos pares mentor-mentee, que teriam a oportunidade de conversar sobre a sua experiência de mentoria ao longo do ano que passou. Teriam a oportunidade de conversar com colegas sobre os problemas que encontraram quando chegaram à escola, a forma como cooperaram com os mentores e de que forma a sua relação foi gerida para ultrapassar os problemas encontrados. Isto iria promover a mentoria e a entreaajuda de professores e fortalecer os laços entre eles.



## **ESPAÑA**

### **Como organizar a mentoria na escola?**

- Nem o mentor nem o mentee se devem sentir forçados a participar no programa. A mentoria é voluntária e é importante que envolva apenas os professores motivados.
- Apresente a proposta de mentoria aos professores de uma forma clara e honesta. Explique-lhes os objetivos, benefícios esperados, esforço necessário e as eventuais facilidades (redução de horas de ensino, incentivos económicos, entre outros).
- Se acredita verdadeiramente que a mentoria pode melhorar a qualidade do ensino e aprendizagem na escola, invista nisso. Ofereça aos seus professores vantagens de participar neste tipo de programas. Por exemplo, poderia libertá-los de horas de ensino de forma a dar-lhes tempo para a mentoria.
- Para ser um bom mentor é necessária formação. Ofereça e promova oportunidades de formação para os mentores. Isto pode também ser um incentivo para eles participarem.

### **Como avaliar a mentoria na escola?**

- Acompanhe o processo, os conteúdos, as relações e os resultados. Algumas áreas que podem ser avaliadas: formação de mentores, compromisso dos mentores e mentees, respeito pelo calendário planeado, satisfação dos participantes, benefícios no clima da equipa e nos resultados dos estudantes, feedback dos pais, entre outros.
- Programar o processo de acompanhamento. As sessões de avaliação com mentores e mentees são motivadoras e fazem com que se sintam parte de um processo de melhoria da qualidade da escola. Além disso, permitem detetar e resolver problemas e dificuldades que, se negligenciadas, podem afetar todo o programa.
- Não utilize a mentoria para avaliar ou controlar os professores. Isto pode afetar a confiança e espontaneidade das relações entre mentor e mentees. A mentoria apoia os professores que foram previamente avaliados e selecionados.





## ROMÉLIA

- Apresentar no início do ano letivo os edifícios e os recursos do espaço escolar, para facilitar a sua familiarização com: o(s) edifício(s) escolar(es), biblioteca, alojamento e alimentação, centro de documentação (onde existe), laboratórios e oficinas, entre outros;
- Apresentar no início do ano letivo elementos estratégicos e culturais da organização escolar que está a liderar (missão, visão, símbolos, normas, valores) a todo o coletivo de ensino;
- Apresentar aos recém-chegados os modelos de comportamento aceites, os procedimentos relativos à conduta, relatórios, registos;
- Introduzir os novos professores ao pessoal docente e dar-lhes a oportunidade de se apresentarem, mostrando as suas preocupações, aspirações, objetivos de desenvolvimento pessoal, entre outros;
- Desenvolver dentro da escola uma "cultura de mentoria", enfatizando os benefícios desta atividade e encorajando os professores a participarem;
- Desenvolver um projeto para o desenvolvimento da mentoria na sua escola, com objetivos, prazos e metas precisas e comunicar esse projeto a todo o pessoal docente;
- Nomeie uma pessoa responsável pelo programa de mentoria, que terá uma base de dados sobre as várias possibilidades de programas de mentoria, a metodologia para nomear mentores e os resultados de programas implementados, testemunhos, entre outros;
- Recompensar os professores que se envolvem na atividade de mentoria;
- Encorajar os professores mais experientes a tornar-se mentores de novos professores;
- Incentivar os novos professores a aceitar a mentoria e falar com eles sobre as vantagens desta atividade;
- Incentivar os professores a obter formação para se tornarem mentores e explicar os benefícios do programa de mentoria para eles, para os novos professores, para a escola e para todos os envolvidos - estudantes, pais, comunidade;
- Oferecer aos mentores e mentees a oportunidade de falar abertamente sobre os problemas que eles encaram e apoiá-los na busca de soluções para os problemas que relatam;
- Fornecer dentro da escola um local para problemas de mentoria e incentivar os participantes no programa de mentoria a tirar o máximo proveito deste espaço;
- Dotar este espaço com materiais sobre mentoria, com exemplos do desenho da atividade de ensino (planos de aula, projetos de unidades de aprendizagem, arquivos de avaliação, arquivos de observação de aulas, arquivos de caracterização psicopedagógica, etc.). Transformar este local num "local de trabalho" de mentoria, tanto na presença e na ausência do mentor;

Sugestões para a Direção e Diretores das escolas



- Introduzir entre os temas das reuniões, pelo menos, um tópico sobre a mentoria, a sua forma atual de atuação, os seus pontos fortes e as oportunidades;
- Incentivar o mentor e o mentee a formularem um cronograma das suas reuniões, com tópicos de maior importância e urgência;
- Solicitar aos mentores e mentees que avaliem os resultados do seu trabalho e que façam ações corretivas por iniciativa própria;
- Sugerir aos mentores e mentees para gerar uma projeção dos tópicos das reuniões desenvolvidas no processo de mentoria;
- Encorajar outros professores a apoiar a atividade de mentoria, a fim de assegurar a diversidade da formação dos novos professores;
- Incentivar os mentores a apoiarem o desenvolvimento de atividades de ensino utilizando tecnologias educativas modernas;
- Programar "aulas abertas" com os professores mentores e pessoas reconhecidas como tendo uma boa capacidade de ensino e de competências humanas;
- Não se envolver diretamente no relacionamento de mentoria, mas fazer com que se sintam confortáveis em pedir ajuda para algo que seria capaz de os auxiliar;
- Programe algum tempo para reunir-se uma ou duas vezes por mês com o mentor e o mentee de forma a receber diretamente informação acerca do desenvolvimento do processo. Peça continuamente feedback, sem intervir na procura por soluções;
- Apresente os resultados positivos durante as reuniões de trabalho com todo o pessoal, mas também fora da escola, durante as atividades de representação que realiza.
- Se um dos problemas levantados pelos mentores estiver relacionado com a falta de tempo para o desenrolar da atividade, envolva professores aposentados - ex-professores dentro da escola - nesta atividade;
- Programe reuniões periódicas dos novos professores com a Associação de pais da escola, para se conhecerem uns aos outros e alinharem expectativas de ambos os lados;
- Peça aos mentores e aos mentees que, no final do ano letivo, escrevam um relatório sobre a atividade desenvolvida e que este seja apresentado em conjunto aos colegas;
- Verifique se mentor e mentee respeitam questões éticas, para proteger valores democráticos e humanos;
- Promova os resultados obtidos e os benefícios desta atividade a nível comunitário;
- Divulgue as boas práticas na sua escola em todo o contexto educacional local e nacional.



## PORTUGAL

### Como organizar a mentoria na escola?

No que diz respeito à mobilidade dos professores entre escolas em Portugal, é importante que estas disponham de programas concebidos para ajudar os novos professores na sua integração. Isto contribui para um melhor ambiente entre os professores e acelera a adaptação dos novos professores ao seu novo contexto, contribuindo para as suas realizações profissionais e, subseqüentemente, melhorando os resultados dos alunos.

No final do ano letivo, pode ser útil definir regras claras de implementação, bem como dar formação aos professores-mentores. Esta formação pode incluir alguns tópicos relevantes para a mentoria, tais como: empatia no relacionamento de mentoria; questões das atividades escolares; a melhor forma de receber e dar feedback.

Desta forma, no início do ano letivo, tudo deve estar pronto para receber os novos professores.

O programa deve ser apresentado aos novos professores no seu primeiro mês, por exemplo, numa sessão de boas-vindas onde são introduzidos os objetivos do programa e quando podem conhecer o seu mentor pela primeira vez.

É importante que a Direção da escola esteja disponível para apoiar o programa e ajudar na solução de problemas ao longo do tempo. Os professores podem precisar de ajuda para encontrar uma sala para encontrar ou de apoio na organização de pequenos eventos. No geral, estas parecem ser as principais necessidades.

Pode ser útil nomear um tutor, que é uma pessoa que facilita a comunicação entre os mentores, os mentees e a direção da escola.

Para garantir que ninguém se sente sobrecarregado com as responsabilidades da mentoria, é importante encontrar um período no cronograma de trabalho para essas atividades (por exemplo, algumas horas do período não-letivo pode ser utilizadas para este projeto). Se tal não for possível, pode acontecer que os professores tenham de se encontrar no seu tempo livre, o que poderá prejudicar a motivação para o programa.

Se for necessário, pode decidir que um mentor pode ter mais do que um mentee. Isto permite novas dinâmicas interessantes. Por exemplo, é possível ter reuniões de grupo, paralelamente às reuniões individuais. As reuniões individuais parecem ser principalmente importantes quando há um problema ou uma situação mais complexa que precisa de alguma privacidade para ser exposta. Na fase de Teste, uma escola decidiu implementar o programa desta forma. Acreditamos que ter mais de um mentee não afetou o programa de forma negativa. Pelo contrário, este grupo foi capaz de criar uma dinâmica interessante. Um mentor relatou que sentia não ter tempo tempo suficiente para pôr em prática todas as



atividades que gostaria. No entanto, alguns mentores com apenas um mentee (de outras escolas) reportaram o mesmo sentimento. Talvez a percepção de falta de tempo esteja mais relacionada com outras responsabilidades do que com o número de mentees por pessoa. Neste caso específico, o apoio da Direção parece ter sido particularmente importante, uma vez que esteve fortemente envolvida na disseminação do programa. Além disso, tiveram reuniões com os professores com o objetivo de apresentar as diretrizes e objetivos do programa. Desta forma, a Direção mostrou aos professores que acreditavam no programa de mentoria e na sua importância.

### **Como avaliar a mentoria na escola?**

É importante que alguém apoie mentores e mentees. Como foi dito antes, se existir um "tutor", pode ser mais fácil monitorizar o processo, atuando como moderador ou mediador perante as dificuldades.

Além desta avaliação ao longo do programa, é importante ter uma avaliação final, com o objetivo de compreender as principais conquistas e as dificuldades sentidas pelos participantes.

Algumas dimensões interessantes para avaliar podem ser: a percepção de integração dos mentees no contexto escolar, o sentimento de pertença, a percepção da cooperação entre pares e a satisfação profissional dos mentores e mentees.

É possível avaliar esses pontos através da implementação de questionários. Os questionários devem ser anónimos, a fim de captar os sentimentos reais dos participantes, menos influenciados por fatores de desajustabilidade social.

Além disso, pode ser interessante ter uma reunião final, onde todos possam compartilhar abertamente suas perspectivas sobre a experiência. Esta iniciativa pode ajudar a Direção da escola a fazer o levantamento das principais dificuldades que os professores desse contexto específico têm que enfrentar e esses tópicos poderão ser incluídos na formação de mentores do ano letivo seguinte.



## **Orientações para os Mentores**

O segundo grupo de orientações é dedicado aos professores mais experientes que irão ou já estiveram envolvidos no papel de mentor dos seus colegas. Focamos especialmente dois tópicos:

- 1) Como se preparar para desempenhar o papel de mentor?
- 2) Como ser um mentor eficaz?

Nas próximas páginas as sugestões estão divididas de acordo com o que foi considerado mais relevante nos países parceiros.



## POLÓNIA

### Como se preparar para desempenhar o papel de mentor?

- É muito importante conhecer as necessidades do mentee e suas expectativas em relação ao mentor.
- Pense que dificuldades específicas do trabalho dos professores pode o novo professor ter que enfrentar. Proponha abordar estas questões nas suas conversas de mentor-mentee. Lembre-se que o mentee entrou recentemente num novo ambiente de trabalho, pelo que pode não estar consciente desses elementos.
- Proponha ao mentee assinar um acordo, mas não insista caso ele sinta que não é necessário ou se mostrar receio de uma relação muito formal. Lembre-se que a decisão sobre a assinatura do contrato e do seu conteúdo deve ser tomada por ambos.
- Decida com o mentee acerca da forma de contacto e termos das reuniões, tendo em consideração que os seus contactos serão na sua maior parte na forma de uma conversa direta, durante a qual se discutem os problemas atuais no trabalho do mentee. É necessário tempo e disponibilidade.
- Aceite o facto que pode ocorrer uma crise na relação de mentoria. O mais importante é ultrapassar os medos e discuti-los com o mentee.

### Como ser um mentor eficaz?

- Lembre-se que o mais importante na relação de mentoria é o respeito mútuo e a aceitação, e o facto de o mentor e mentee estarem numa posição de igualdade.
- Lembre-se de não deixar qualquer questão ou problema sem resposta. Se não conseguir resolver algum assunto no momento, diga-o com sinceridade ao mentee e volte ao tópico na reunião seguinte. O feedback é um ponto-chave na Mentoria.
- Seja flexível. Aceite o facto de as expectativas do mentee reportadas no início poderem mudar com o tempo.

### Sugestões para os Mentores



- Mostre ao mentee formas diferentes de resolver um determinado problema. Não sugira uma única solução.
- Se trabalhar com mais do que um mentee, não se encontre com todos simultaneamente. Lembre-se que eles podem ter problemas diferentes que requerem ajuda diferente. Pode incentivá-los a fazer um grupo para se apoiarem mutuamente e reunirem-se sem si.
- Trate a mentoria como uma oportunidade para o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Por um lado, tente usar a sua experiência, e por outro lado tente estar aberto para olhar para o mesmo caso de forma diferente, talvez até mesmo para questionar sua atitude e fazer mudanças inovadoras. Terá sempre a oportunidade de conhecer os métodos e materiais mais recentes disponíveis para a educação.
- Divirta-se graças à mentoria! Aprecie o facto de que pode contribuir para o crescimento do seu colega, ajudá-lo e trabalhar em conjunto para algo novo e interessante. Sinta-se apreciado e tome nota dos ganhos desta experiência. Aprecie também o seu relacionamento interpessoal com o mentee, a oportunidade de conhecer uma nova pessoa e encontrar novos interesses graças a ele / ela.
- Graças ao relacionamento de mentoria você também tem a oportunidade de aprender sobre as suas fraquezas e forças, refletir sobre eles e introduzir mudanças. A mentoria pode enriquecer também as suas outras relações interpessoais.



## **GRÉCIA**

Na verdade, a preparação para ser um bom mentor é uma preparação de "longo curso". É algo que está relacionado com a personalidade do mentor e sua capacidade de resolver problemas, apoiar e aconselhar o mentee, fazer com que outro colega (mentee) se sinta mais confiante e seguro no seu novo ambiente de trabalho. Tendo tudo isso em mente, um bom mentor na escola deve ser um bom mentor na vida. Deve ser capaz de organizar o seu trabalho de forma positiva, cooperar (reunir, ensinar, trabalhar em conjunto) com o mentee de uma forma regular, monitorizar as atividades, de forma a permitir a avaliação do seu progresso e do programa de mentoria.





## ESPAÑA

### Como se preparar para desempenhar o papel de mentor?

- Ter experiência e uma grande carreira não é suficiente para ser mentor. A formação de mentores é essencial e deve incidir sobre: definição e metodologia, capacidade de comunicação, criatividade, cultura escolar, etc.
- Há muitos aspetos da prática de ensino que se tornam rotina depois de muitos anos. O mentor nunca pensa neles, até que um mentee questiona algo que o faz perceber que realmente não sabe porque age desta forma.... A mentoria é um processo de aprendizagem mútua em que os dois protagonistas aprendem, ensinam e estimulam a aprendizagem.
- Partilhe sua experiência com outros mentores, participando em fóruns ou sessões de mentores. Isto pode ajudá-lo a resolver dúvidas e incertezas, encontrar ideias, rever seu estilo de mentoria, etc.

### Como ser um mentor eficaz?

- Faça um plano com o mentee: defina objetivos, selecione tópicos, agende sessões e tente respeitar o plano tanto quanto possível.
- Escolha as atividades de mentoria com o mentee, respeitando o seu espaço e as suas necessidades. Caso se aperceba de que ele está desconfortável em algumas atividades (como as aulas assistidas, por exemplo), não o proponha ou discuta honestamente este tópico.
- Utilize uma comunicação assertiva: nunca desqualifique ou julgue. Respeite a personalidade do seu mentee, o seu profissionalismo e estilo de ensino.
- Seja curioso e interessado pelo seu mentee como um colega que quer aprender e fazê-lo aprender. Tente compreender o seu ponto de vista e gerar ideias e conhecimento.
- Não pense que tem de ter uma resposta para tudo. O mentor é um recurso, um facilitador, um gerador de ideias, um estimulador de processos criativos; O mentor tem a sua experiência e o seu conhecimento ... mas não tem que saber tudo e seu papel não é dizer a outra pessoa o que fazer ou como fazê-lo.

### Sugestões para os Mentores



- Use perguntas abertas para permitir que o mentee expresse as suas necessidades, opiniões, valores. Deixe-lhe tempo para explorar conceitos e ideias e para analisar as situações antes de dar a sua opinião.
- Evite aconselhar e ajude o mentee chegar às suas próprias conclusões. Ao fazê-lo, ajuda-o a aprender a refletir e confiar no seu próprio julgamento, aumentando a sua autoconfiança.
- Não se concentre apenas nos problemas, e ajude o mentee a ver o que faz bem; os seus pontos fortes podem ser usados para compensar ou transformar uma fraqueza.
- Seja generoso: partilhe recursos, meios (livros, artigos, sites, associações, etc.) e ferramentas que tenham sido úteis para si e que podem ajudar o mentee a construir seu próprio kit de ferramentas.
- Feche as reuniões: quando chegar ao final de uma reunião, reveja a agenda com o mentee, resuma o seu progresso e programe a próxima reunião compartilhando ideias sobre o que poderá ser discutido.



## ROMÉLIA

- Pergunte à Direção da escola se concordam com o desenvolvimento da atividade de mentoria na escola;
- Obtenha o apoio do diretor e do conselho diretivo para a atividade de mentoria;
- Discuta com a gestão escolar os principais elementos que eles gostariam de ver transmitidos ao mentorando;
- Crie um perfil de competências que possa apresentar ao mentorando, compreendendo elementos profissionais e humanos, enfatizando os pontos fortes e as áreas de competência de interesse do mentorando;
- Crie, junto com o mentorando, para a atividade de mentoria, um conjunto de regras que evitem as disfunções que possam ocorrer;
- Determine, em conjunto com o mentorando, as suas necessidades profissionais e, a partir delas, determine conjuntamente os objetivos e a estratégia geral;
- Ajude o mentorando a estabelecer expectativas realistas;
- Certifique-se de que não inicia a atividade de mentoria com preconceitos sobre o relação ou perfil do mentorando;
- Aborde a relação de mentoria de uma forma aberta e honesta;
- Apoie o novo professor na identificação das suas necessidades de aprendizagem, na definição dos seus próprios objetivos e métodos através dos quais poderá avaliar a realização destes objetivos.
- Pode sugerir ao mentorando que assine um acordo de parceria, se considerar que seria uma vantagem para a relação de mentoria;
- Organize as reuniões com o mentorando no prazo fixado com comum acordo;
- As reuniões com o mentorando podem desenrolar-se dentro da escola, mas numa área que seria protegida de intrusões por outros colegas, ou fora da escola num ambiente informal, escolhido por mútuo acordo entre os dois atores da relação de mentoria;
- Permita e conceda ao mentorando o acesso às atividades de ensino e educação que o mentor desenvolve juntamente com outros colegas;
- Apresente nas primeiras reuniões de mentoria informações sobre a escola, o seu caráter, cultura e clima;
- Convide o mentorando a participar em atividades extracurriculares que você organiza com os alunos;



- Convide o mentorando a participar em atividades que você desenvolve com os pais dos alunos e com a comunidade local;
- Sugira ao mentorando participar, ao seu lado, no desenvolvimento das atividades de ensino como uma equipa e posterior discussão das aulas;
- Solicite a permissão do mentorando e registre as atividades de ensino desenvolvidas pelo mentorando, a fim de discutir mais tarde sobre o que ele / ela se propôs a fazer e o que ele / ela alcançou;
- Ajudar o novo professor a lidar com os meios educacionais, a aprender a usá-los;
- Incentivá-lo a criar meios educacionais que sejam úteis para o ensino de um tópico;
- Tenha em consideração que não precisa substituir o esforço do mentorando, mas precisa apoiá-lo quando ele não tiver sucesso sozinho
- Não ofereça soluções prontas, ajude o mentorando a encontrar suas próprias soluções;
- Explique ao novo professor a importância das próprias observações e dos seus registros escritos sumativos - arquivos psicopedagógicos e escalas de avaliação;
- Ofereça atenção ativa e ouça o novo professor, de forma a que se sinta encorajado a falar, perguntar conselhos, a segui-lo;
- Ajude o novo professor a criar um perfil de competência, com base no qual o mentorando possa desenhar a própria direção de desenvolvimento profissional;
- Não diga ao mentorando: "Faça isso desta maneira, porque foi assim que eu fiz!", deixe-o encontrar o seu próprio caminho;
- Não crie uma dependência do mentorando sobre si, encoraje-o a tomar as suas próprias decisões relacionadas à sua própria pessoa;
- Não substitua o julgamento do mentorando, não se considere a si próprio - e não deixe que o mentorando o considere – uma ajuda permanente para o desenvolvimento das atividades.
- Não se esqueça que a relação de mentoria não significa apenas apoio unidirecional e partilha de experiências, do mentor para o mentee, mas a descoberta de soluções conjuntas que poderiam garantir o sucesso da mentoria;
- Não compartilhe os fracassos, ou pequenos objetivos não alcançados, do mentee com outros colegas, nem mesmo com a direção da escola;

#### **Sugestões para os Mentores**



- Ofereça uma comunicação encorajadora do mentee, não mostre superioridade e mostre respeito.
- Crie um clima de confiança entre mentor e o mentee e permita que ele veja a confiança que investe nele;
- Através do seu comportamento na relação de mentoria, seja um modelo para o novo professor;
- Esforce-se para manter e aumentar a motivação do mentee, de modo a que ele deseje superar-se;
- Crie relatórios intermédios e um relatório final sobre o progresso e as atividades do novo professor para a Direção da Escola;
- Familiarize o novo professor com os documentos básicos de garantia de qualidade, com os padrões de qualidade e disposições legais relativas à qualidade no domínio da educação;
- Dê sinais de encorajamento e mostre a consolidação da relação com o mentee, a fim de ajudá-lo a ultrapassar as próprias inibições;
- Se a relação de mentoria não se desenvolve como estaria à espera ou se considerar que há incompatibilidades entre as personalidades do mentor e do mentee, interrompa a relação por comum acordo, informando também a Direção da escola desta situação;
- Respeite a ética profissional, não assedie e não crie frustrações;
- Use a experiência positiva com o mentee para situações semelhantes no futuro, mas não a considere uma fórmula padrão para o sucesso;
- Esteja ciente de que a experiência de mentoria significará também, para o mentor, uma experiência de aprendizagem e reflexão sobre a forma pela qual a relação de mentoria o mudou;
- Falar sobre o sucesso da relação de mentoria com o novo professor, na frente de seus colegas e da direção da escola, disseminar os aspetos positivos.



## PORTUGAL

### **Como se preparar para desempenhar o papel de mentor?**

É importante pensar sobre sua própria experiência como professor de forma a entender os sentimentos dos outros e o facto de que terem chegado a um novo contexto com diferentes regras e diferentes populações / alunos / colegas.

Deve analisar o seu horário e descobrir onde pode incluir essas atividades de mentoria. Não é esperado que se sinta sobrecarregado com o papel e, como tal, deve alinhar expectativas com a direção da escola.

### **Como ser um mentor eficaz?**

Não se espera que saiba tudo ou que possa resolver todos os problemas. A mentoria concentra-se mais na sua própria experiência do que nas suas habilidades técnicas.

Deve estar aberto às necessidades dos mentees e ajudá-los a encontrar a melhor solução. Empatia, escuta ativa e comunicação positiva são competências importantes para ser um bom mentor. Essas competências transversais são ainda mais importantes do que o tipo de atividades que escolhe fazer com o seu mentorando.

O seu investimento durante o processo pode variar. Provavelmente no início será mais exigente do que no meio ou no final do processo. É normal que em algum momento o seu mentee possa ter mais dúvidas e, portanto, solicite mais apoio da sua parte. Por outro lado, também é possível que, por vezes, seu mentee esteja mais ocupado com responsabilidades de trabalho ou familiares e, portanto, mostre menos disponibilidade para atividades de mentoria. A mentoria deve respeitar esses movimentos, porque o programa tem de estar alinhado com os participantes (e não o oposto).

Outra questão importante é pedir feedback. Pode perguntar ao seu mentee se o está a ajudar de acordo com suas necessidades. Pode também partilhar as suas questões ou dúvidas com outros professores-mentores e com o tutor do programa.



## **Sugestões para os Mentees**

O último grupo de sugestões é dedicado aos professores da escola que irão ser ou já são mentees, cooperando com colegas mais experientes. Concentramo-nos nas sugestões que podem ajudar a responder à questão:

### **Como aproveitar ao máximo a cooperação com o mentor?**

Nas próximas páginas as sugestões estão divididas de acordo com o que foi considerado mais relevante nos países parceiros.



## POLÓNIA

- Não tenha medo de ser mentee, mesmo que trabalhe como professor há alguns anos. Lembre-se que cada escola tem os seus detalhes, e será mais fácil para si conhecê-los com a ajuda do mentor.
- O mentor não é o seu professor ou superior. A relação de mentoria é uma parceria. Lembre-se que não é apenas um recetor, mas também tem informação a partilhar.
- Faça uso do conhecimento e experiência do mentor, mas lembre-se que ele é um voluntário. Não o sobrecarregue com trabalho.
- Tente não olhar para o mentor como uma pessoa que tenta enganá-lo ou olhá-lo com superioridade. No entanto, se tem considera que isso está realmente a acontecer, fale abertamente com o mentor sobre isso.
- Não tem que fazer amizade com o seu mentor mas deve confiar nele. Não tenha medo de lhe falar dos seus problemas no trabalho. Apenas com total abertura da sua parte pode encontrar uma solução mais rapidamente.
- Não espere que o mentor lhe vá dar uma solução imediata para o problema. O papel do mentor é mostrar-lhe os meios e formas que possa seguir. Tente envolver ao máximo o seu conhecimento, experiência e criatividade na resolução de problemas, e o mentor deve ser o seu companheiro e conselheiro.
- Não tenha medo de cometer erros, a menos que estes sejam o resultado da sua negligência deliberada. Lembre-se que o papel do mentor não é julgá-lo mas estar presente para o ajudar. Graças a ele pode detetar erros que, por si só, teria dificuldade em identificar. Coopere para aprender com os erros.
- Não tenha problemas em fazer questões e pedir ajuda. Tente quebrar as suas barreiras e verá que a relação de mentoria o vai ajudar bastante.
- Tente tratar a mentoria como um ponto de partida para posterior desenvolvimento. Cada vez que aprende algo não fique parado, torne-se curioso e procure novas fontes de conhecimento.
- Perceba que não está sozinho, relativamente aos problemas no trabalho. O facto de não estar a conseguir lidar com alguma coisa não faz de si um perdedor –muitos





professores antes de si tiveram os mesmos problemas e encontraram soluções. Tem o mentor para o ajudar, para que se possa sentir mais confiante.

- Nota que a mentoria pode ajudá-lo na integração com os restantes professores, diretores e outros colaboradores da escola, alunos e pais. Use a rede de contactos do mentor.
- Seja feliz com os bons resultados e celebre os sucessos. Deixe-se orgulhar de si mesmo quando melhora. Aprecie também os resultados dos seus alunos.



## **GRÉCIA**

É muito importante para o mentee que se encontre regularmente com o mentor. Mesmo que não haja um assunto importante para falar, é uma boa prática encontrarem-se, visto que assuntos não planeados podem surgir. Desta forma, o mentee sente-se mais confortável no seu papel e faz com que tenha maior confiança no mentor. Isto ajuda a construir uma relação mais forte entre mentor e mentee.



## ESPAÑA

- Faça um plano com o mentor: defina objetivos claros, selecione tópicos, estabeleça canais de comunicação, programe sessões e tente respeitar o plano tanto quanto possível.
- Esteja aberto para aprender novas coisas e ter uma nova perspetiva. Tenha em consideração a opinião do mentor, mesmo (e especialmente) se for diferente da sua. A mentoria é sobre isto mesmo: partilhar diferentes pontos de vista, questionar e analisar situações sob diferentes perspetivas e encontrar novas soluções ou estratégias.
- Seja claro acerca das suas necessidades e expectativas com o mentor, de forma a ajudá-lo no seu papel e a contruir uma colaboração clara e efetiva.
- Lembre-se: o mentor irá apoiá-lo e ajudá-lo, mas ele não lhe irá resolver os problemas. Todas as decisões e ações irão ser tomadas na sua livre escolha e à sua responsabilidade.
- Discuta com o mentor como prefere receber feedback (escrito, verbal, direto, altamente crítico, etc.) e como ele pode ser mais útil para si. Seja ativo na relação e peça o que precisa com sinceridade e transparência.
- Use bem as sessões de mentoria. Esteja preparado, pense acerca disso e partilhe como o mentor os tópicos com antecedência, tome notas sobre questões e dúvidas que queira ver discutidas e, se possível, foque cada sessão num tópico.
- Tente traduzir cada sessão num resultado concreto: uma mudança de atitude, uma nova ação, uma nova estratégia, a implementação de um novo recurso... uma grande ou pequena evolução da sua prática profissional.
- Não seja impaciente e não fique frustrado... a relação de mentoria não é uma varinha mágica que pode resolver todas as suas dificuldades. Está a começar a sua carreira (ou uma nova fase na sua carreira) e está a adaptar-se a uma nova situação. Fases iniciais consomem sempre tempo e prática.
- Expresse estima e deixe o seu mentor saber quando o ajudou. Feedbacks positivos mútuos alimentam a relação.



## ROMÉLIA

- Entre na relação de mentoria com confiança e abertura e mostre abertamente a sua disponibilidade;
- Se considerar que lhe dá mais confiança, assine um documento de parceria com o mentor e mostre-o informalmente à direção da escola;
- Crie um perfil completo de si e apresente-o na sua primeira reunião com o mentor. Apresente claramente as suas necessidades pessoais e profissionais e comunique-as ao mentor;
- Configure junto com o mentor um plano dedicado à atividade de mentoria e tente cumpri-lo. Não falte às reuniões com a direção da escola, com o mentor ou com o pessoal da escola;
- Esteja ciente que o mentor participa nesta atividade de forma voluntária e que ele tem as melhores intenções, mostre respeito por ele;
- Estabeleça os seus objetivos e pense como os atingir. Discuta estes objetivos com o mentor e solicite feedback sobre a oportunidade e possibilidade de alcançá-los;
- Crie juntamente com o mentor um plano de ação que toque os seus pontos de interesse. Esteja ciente do tempo disponível de ambos;
- Concentre-se em discutir e utilizar o tempo disponível com o mentor para os assuntos essenciais, não para conversas de pouca relevância que não terão consequências na sua evolução;
- Mostre explicitamente quando não entende algo e interprete, reformule de forma a garantir que a mensagem é entendida corretamente;
- Não diga que percebe quando na verdade não percebeu algo;
- Preste atenção à linguagem não-verbal e para-verbal. Aprenda a ouvir ativamente. Não fale demasiado, aprenda a ouvir;
- O mentor não pode resolver os problemas pelo mentee; o mentee tem de honrar as suas obrigações;
- Aceite críticas e comentários menos favoráveis com cuidado e sem raiva. O objetivo é melhorar a sua atividade e não apenas criticá-lo.
- Faça avaliações periódicas de progresso e ofereça/solicite feedback;
- Faça perguntas de esclarecimento quando não tiver certeza da forma como percebeu as informações/ações;
- Esteja disposto a aprender coisas novas, a ver sob outra perspetiva e a aceitar críticas negativas. O melhor é tentar aprender com a ajuda do mentor;



- Se não está familiarizado com o uso de meios educacionais, insista para que o mentor facilite a sua aprendizagem;
- Mesmo que o mentor esteja presente para ajudá-lo, o mentee é o único responsável pela sua evolução positiva;
- Se precisar remarcar uma reunião com o mentor, faça-o em tempo útil para não perturbar os planos do mentor;
- Exprese apreço pelo trabalho do mentor. Será uma boa recompensa para ele;
- Mantenha confidenciais as discussões e análises feitas durante as reuniões;
- Não abandone o trabalho com o mentor mesmo que ele critique o seu desempenho. Considere isso como um passo em frente, uma vez que sabe o que precisa ser melhorado;
- Se fizer contactos via e-mail responda às mensagens, se utilizar telefone atenda as chamadas ou telefone de novo assim que possível;
- Esteja com honestidade na relação com o mentor;
- Mesmo que inicialmente espere pelo conselho do mentor para fazer algo, com o tempo aprenda a tomar a iniciativa e a tomar ações por si;
- Aprenda a aprender com qualquer colega, observando-o e avaliando a qualidade da sua prestação. Aprenda nas atividades e procedimentos de rotina dentro da escola;
- Analise, ocasionalmente, os seus limites e os seus pontos fortes e discuta-os com o mentor;
- Lembre-se que é você que é responsável pelo seu desenvolvimento profissional e não o mentor;
- Lembre-se da Regra dos 3 R's: seja respeitoso, responsável e (*ready*) preparado para agir;
- Informe o diretor da escola e a direção acerca da evolução da relação de mentoria e dos benefícios que teve no seu desenvolvimento profissional;
- Mesmo que a relação de mentoria lhe tenha dado coragem e confiança, esteja ciente de que terá um fim;
- Não ponha o mentor na posição de ter de resolver os problemas da sua atividade e não peça ao mentor que o substitua nas suas tarefas;
- Ninguém lhe pede que se torne uma cópia do seu mentor. Use-o como um recurso de aprendizagem, não como um modelo a copiar;
- Se considerar que o que o mentor diz não está alinhado consigo, tem a possibilidade de seguir as suas próprias ideias. O mentor também é humano, com as suas forças e limitações.

#### Sugestões para os Mentees



## **PORTUGAL**

A condição mais importante é que esteja aberto ao apoio e sugestões do mentor. Se não estiver aberto à mudança provavelmente o processo não será positivo.

Além disso, quando chegamos a um novo contexto, toda a informação é útil para melhorarmos a nossa integração e os nossos resultados.

A relação com o mentor deve ser aberta, empática e positiva. Desta forma, é importante que possa dar e receber feedback.

Também é fundamental ser honesto ao longo do processo. Assim, se em algum momento se sentir sobrecarregado e se não tiver tanto tempo como gostaria para as atividades de mentoria, deve partilhá-lo com o seu mentor.

Finalmente, também é fulcral que saiba que é uma parte importante no processo: se tiver sugestões ou ideias novas para atividades deve partilhá-las com o mentor, tutor ou direção da escola.



## Testemunhos

Estes testemunhos foram recolhidos de mentores e mentorandos que participaram na fase piloto do modelo de mentoria no ano escolar 2016/2107.

Mentores	Mentorandos
<p>Grażyna, Polónia: <i>"A relação de mentoria requer tempo mas é, simultaneamente, enriquecedora para ambos os lados. Ajuda a construir relações interpessoais, desenvolvimento pessoal e a prestar mais atenção aos problemas que aparecem na escola, que os novos professores enfrentam. Estimula a criatividade do mentor e mentee."</i></p>	<p>Marta, Polónia: <i>"A mentoria é muito importante para pessoas que recentemente entraram no seu primeiro emprego. Graças a isto é possível ter apoio do lado do mentor na tomada de decisões e análise de ações a tomar, aumentar os pontos fortes e diminuir as limitações."</i></p>
<p>Sylwia, Polónia: <i>"Descobri que tenho expectativas acerca do novo professor mas também que me devo desafiar a mim mesma."</i></p>	<p>Kinga, Polónia: <i>"A mentoria é uma forma interessante de apoiar e aprender. Ajuda a olhar de forma distante para as dificuldades no trabalho. Estou convicta que gosto do meu trabalho, apesar das dificuldades. Apercebi-me que os meus problemas são os mesmos dos meus colegas e, graças a esta cooperação, com apoio e conversas podemos ajudar-nos e, em conjunto, resolver os problemas."</i></p>
<p>Mentor, Roménia: <i>"Nesta fase de teste, percebo que a mentoria é extremamente importante porque nos faz olhar com novos olhos para coisas já testadas e aprendidas e entender a abordagem inicial de uma carreira de ensino"</i>.</p>	<p>Mentee, Roménia: <i>"As atividades realizadas com mentor neste período foram muito úteis. Devido à oportunidade que tive, aprendi muitas coisas práticas e benéficas para a minha carreira de ensino. O calor e apoio que recebemos durante este período, por parte do mentor e dos meus colegas, fizeram-me querer continuar o caminho que escolhi na educação"</i>.</p>
<p>Mentor, Roménia: <i>"A atividade de mentoria realizada durante este período encorajou-me a manter-me disponível para aqueles que precisam de apoio para começar a carreira docente. A abertura do mentorando, a sua vontade de fazer tudo melhor e de forma</i></p>	<p>Daniela, Roménia: <i>"Para mim, a mentoria tem sido e continuará a ser uma experiência maravilhosa, que mudou a minha perspetiva sobre as atividades da escola e dos estudantes, ensinou-me a ter novas atitudes, a pensar</i></p>

## Testemunhos



<p><i>mais eficiente promovem cooperação e alegria para partilhar, determinar experiências, conhecimento, materiais e muito amor. Através de nosso trabalho com o mentorando, notamos um progresso visível na qualidade da atividade educativa do mesmo ".</i></p>	<p><i>positivo, a resolver problemas, a respeitar e a ser respeitada."</i></p>
<p><i>Dana, Romania: "A mentoria é mais do que uma atividade de colaboração e de cooperação. É uma ligação profunda, criada durante uma colaboração aberta, baseada no respeito e compreensão, com o objetivo de treinar e dar ferramentas para o trabalho mais importante na sociedade – o de professor."</i></p>	<p><i>Teolinda, Portugal: "O apoio, orientação e ajuda são os principais benefícios que posso retirar da cooperação com o meu mentor. Aprendi que é fácil para mim integrar uma equipa. A minha atitude positiva e boa cooperação com os pares foram impulsionados pelo meu mentor, uma vez que me deu bons exemplos de cooperação, comunicação e afetividade.</i></p> <p><i>1- Estou muito feliz em trabalhar neste projeto. Sinto-me completamente integrada na escola e tenho sido muito apreciada pelo meu mentor, colegas e os outros atores da escola."</i></p>
	<p><i>António, Portugal: "Este projeto é muito importante, principalmente em dois momentos:</i></p> <p><i>2- Quando um professor tem poucos anos de experiência, para perceber as regras da escola em geral;</i></p> <p><i>Quando um professor é novo na escola, para conhecer a realidade desse contexto específico."</i></p>

#### Testemunhos





## Casos de estudo

Parceiros da Grécia e Portugal identificaram casos de estudo interessantes para partilhar como exemplos de boas práticas:

### Grécia:

#### 1. Todos os professores cooperam

Os estudantes das escolas VET na Grécia consideravam ser estudantes de “segunda classe”. Isso faz com que os alunos não sejam suficientemente cooperativos dentro da sala de aula, fazendo barulho ao falar uns com os outros. Um professor de matemática em início de carreira no 1º EPAL Makrakomis estava em problemas. O seu mentor, já experiente, ofereceu-se para o ajudar. Aproveitou a iniciativa para falar sobre o assunto como um problema geral na reunião de professores. Então cada professor concordou ser menos tolerante com esses comportamentos, o que foi realmente eficaz. O mentee confessou que desde então as coisas melhoraram.

#### 2. Mais aulas práticas

Um mentee não conseguia tornar as suas aulas mais atrativas. Os estudantes não gostavam de todo de matemática porque acreditavam que era algo inútil para a sua vida. Ele discutiu esse problema com o seu mentor. Então, no dia seguinte foram juntos para a sala de aula. Uma vez que o mentor estava ciente que os pais dos estudantes eram fazendeiros, propôs aos estudantes aprender sobre uma forma de medir as suas terras! Foi muito eficaz e todos ficaram entusiasmados com isso. Este foi um bom exemplo de um caso de co-ensino entre mentor e mentee.

### Portugal:

Neste caso, o mentor é um professor da escola primária (professor geral) e as suas duas mentees ensinam inglês aos estudantes. O mentor está a ajudar os novos professores na sua integração uma vez que são novos na escola, mostrando-lhes novos métodos através de co-ensino. Por outro lado, os mentees também estão a ajudar o seu mentor a melhorar o seu Inglês. Além do co-ensino, desenvolveram algumas atividades para a escola. No Halloween, fizeram alguns sacos pequenos com doces para os alunos e seus pais, para os informar do programa de mentoria entre os professores. Devido a esta cooperação (entre as três professoras) fizeram algumas outras atividades na escola, como o dia da ciência (focado na

#### Casos de estudo

paz e no desenvolvimento). Prepararam uma pequena exposição com experiências científicas e desenhos feitos por alunos.

No Natal, também fizeram alguns trabalhos relacionados com temas de cooperação. A última atividade foi relacionada com a criatividade e usaram alguns materiais do Kit de Formação Mentor aplicado aos alunos. Pode ver o testemunho do mentor abaixo. Ela também compartilhou algumas fotos das atividades que fez junto com os mentees.

*“Durante este ano letivo, desde setembro de 2016, os professores participaram da Fase de Implementação da Mentoria. Os participantes eram voluntários e decidiram inscrever-se.*

*Para facilitar a implementação, os Parceiros do Projecto representados pelo ISCTE-IUL deram-nos um conjunto de materiais que facilitaram a implementação da mentoria entre os professores. Durante este tempo, recebemos o apoio de uma Tutora, Mariana Mendonça, do ISCTE-IUL, Lisboa.*

*Com o acordo geral, todos assumiram os seus papéis e responsabilidades: Escola, Mentores, Mentees, Parceiros, Direção e Tutor.*

*Organizámos encontros a cada duas semanas, de uma hora de duração, entre Mentora e Mentees e, sempre que era necessário, com a Direção. Houve contacto e comunicação presencial e por e-mail, telemóvel e, noutros casos, durante as férias escolares.*

*A Direção facilitou o processo e monitorizou a relação de mentoria. Ajudaram a Mentora e as Mentees na implementação e tiveram reuniões para ajudar nas atividades de planeamento.*

*Todas as conquistas foram o resultado de uma forte perseverança e cooperação entre os professores envolvidos. O conteúdo das reuniões entre mentora e mentees relacionam-se com o planeamento das atividades de cooperação.*

### **1ª Sessão – Halloween, 31 de Outubro 2016**



Sacos usados no Halloween.  
 Disseminação do Programa de Mentoria  
 entre os pais.



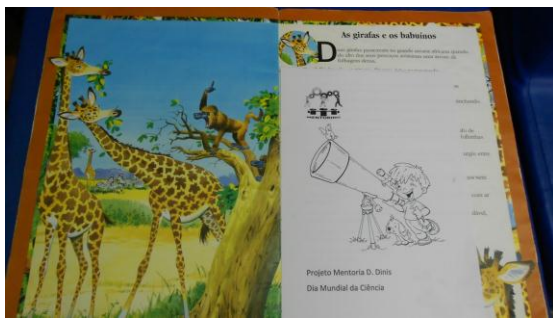
Halloween – Jornal de  
 parede

### **Casos de estudo**

**2ª Sessão – Dia da Ciência (Paz e Desenvolvimento), 5 de Novembro 2016**



Expositor: Aumentar a consciencialização na escola



Trabalho colaborativo – Dia da Ciência (Paz e Desenvolvimento)



Trabalhos feitos pelos alunos (Dia da Ciência)

**3ª Sessão – Dia de Natal, 16 d Dezembro 2016**



Trabalho colaborativo – Dia de Natal



Trabalho colaborativo -“ A mão dos alunos em pape. Natal é dar as mãos”!

**Casos de estudo**

#### 4ª Sessão - Criatividade



“Criatividade é a inteligência a divertir-se” Einstein

*Em conclusão, os estilos de trabalho e aprendizagem semelhantes contribuíram para o entusiasmo mútuo. A semelhança de interesses facilitou a conexão. Os tópicos eram as necessidades das mentees, as regras e documentos escolares, cerimónias, sessões de planeamento, gestão de sala de aula, avaliação dos alunos e métodos de ensino inovadores, como o co-ensino.*

*A relação de mentoria foi recíproca, dinâmica e reflexiva. Acredito que a mentora e as mentees se sentem mais satisfeitas, envolvidas e motivadas do que antes.*

*A comunicação regular, as reuniões formais e informais contribuíram para o apoio, a amizade e para aumentar o conhecimento tanto da mentora como das mentees. O contacto frequente aumentou a confiança, a consistência do trabalho e o progresso com os alunos e com a escola!*

*O programa de mentoria é um sucesso e uma boa estratégia para apoiar o desenvolvimento social, pessoal e profissional entre os professores. "*

Mentora Lurdes, Portugal