



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Programa de Indução de Professores

Módulo 1: KIT DE BOAS-VINDAS

<https://empowering-teachers.eu/>

WP 2 – Projeto participativo de instrumentos políticos

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Este documento não pode ser copiado, reproduzido ou modificado, na íntegra ou em parte, para qualquer finalidade, sem permissão por escrito do Consórcio LOOP. Além disso, deve ser referenciado o reconhecimento dos autores do documento, e de todas as partes aplicáveis do aviso de direitos autorais.

Todos os direitos são reservados.

Este documento poderá ser alterado sem aviso prévio.

Este documento foi compilado pelos membros do consórcio internacional.

This work is licensed under [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)





Conteúdo

1.	KIT DE BOAS VINDAS	4
1.1	LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA O DIRETOR DA ESCOLA.....	8
1.2	LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA O MENTOR.....	11
1.3	KIT DE BOAS-VINDAS.....	13
1.4	GUIÃO PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO MENTOR - NOVO PROFESSOR.....	14
1.5	ACORDO DE ACOMPANHAMENTO.....	18
1.6	PLANO DE INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL E SOCIAL DO NOVO PROFESSOR.....	19
1.7	POR QUE ESTOU AQUI.....	23



EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND
SOCIAL CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH
INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

1. Kit de Boas-Vindas

A. Qual é a ideia/meta/objetivo principal deste módulo?

A implementação do módulo Kit de boas-vindas pretende garantir ao docente uma transição suave para o seu local de trabalho, para uma cultura e estruturas de trabalho específicas já estabelecidas. Sendo o primeiro módulo do programa, pretende garantir a criação de uma relação de trabalho significativa e eficaz entre o mentorando e o seu mentor. Também envolve várias ferramentas e modelos que podem ser implementados durante toda a duração do programa de indução.

B. Resultados de Aprendizagem Esperados:

- Conhecer e consciencializar-se sobre as condições necessárias para promover um programa de indução assente na mentoria, bem-sucedido.
- Familiarizar-se e preparar-se para os eventuais problemas que um mentorando pode enfrentar.
- Estabelecer uma relação de trabalho eficaz e definir as suas necessidades e expectativas.
- Familiarizar-se com a cultura e especificidades do seu novo ambiente de trabalho, conhecendo a estrutura da organização e os papéis dos docentes.
- Refletir sobre os desejos profissionais e motivações pessoais de carreira.

C. Atividades, apresentações, e outros materiais incluídos no módulo:

ATIVIDADE	DESTINATÁRIOS	TIPO DE RECURSO	TEMPO	DIMENSÃO
1.1 Checklist para a direção	Estruturas da direção (apoiados pelos mentores)	Checklist/lista	30 min - visitar; (dependente do grau de exploração)	Burocrático/ administrativo
1.2 Checklist para o mentor	Mentor	Checklist/lista	30 min - visitar; (dependente do grau de exploração)	Burocrático/ administrativo
1.3 Kit de Boas-Vindas	Mentor (incluir também as estruturas da direção)	Lista/exemplo de boa-prática	15 min - visitar; (dependente do grau de exploração)	Social/cultural
1.4 Guião para o estabelecimento da relação mentor-mentorando	Mentor	Guião	60 min - visitar; 90 min - implementar	Social/cultural, Pedagógico/ didático
1.5 Mentorando - plano de inclusão social e profissional	Mentor (visitar com o mentorando)	Lista	45 min para visitar; Implementável com o guião 1.4	Social/cultural
1.6 Acordo	Mentor e mentorando	Formulário para acordo formal	15 min para visitar; Implementável com o guião 1.4	Burocrático/ administrativo
1.7 Por que estou por aqui?	Mentorando	Questionário	60 min para usar individualmente; Implementável com o guião 1.4	Pedagógico/ didático

A criação desta publicação foi cofinanciada pelo programa de subvenção Erasmus+ da União Europeia sob a subvenção nº.626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicação reflete apenas as visões do autor. Nem a Comissão Europeia, nem a Agência Nacional financiadora do projeto são responsáveis pelo conteúdo desta publicação, ou responsáveis por quaisquer prejuízos, ou danos resultantes do uso desta publicação.

1.1 Lista de verificação para a direção da escola - é um documento que descreve o programa de indução (e, em parte, também, o programa de capacitação do mentor), dirigido à direção da escola. A questão fundamental diz respeito ao processo de seleção e preparação dos mentores. O documento termina com sugestões de medidas que podem ser utilizadas pela direção da escola, de forma a facilitar uma receção adequada do novo professor no corpo docente da escola.

1.2 Lista de verificação para o mentor - é um breve documento que serve como lembrete das várias etapas que um mentor poderá ter que explorar antes da chegada do novo professor. Inclui perguntas sobre políticas e regulamentos escolares específicos que o novo professor precisa de conhecer quando chega à escola. Para que o mentor possa estar preparado, esta lista inclui também algumas questões concretas para as quais o novo professor pode precisar de respostas, se já tiver iniciado funções no novo local de trabalho.

1.3 Kit de boas-vindas - é um exemplo concreto de compilação de materiais (físicos) a que um novo professor pode aceder assim que começa a trabalhar. Inclui alguns elementos de que pode vir a precisar (para conhecer as instalações, para obter uma compreensão básica da instituição, para adquirir um sentimento de pertença, para expressar apreço).

1.4 Guião para a configuração da relação mentor-mentorando - é o elemento central deste módulo. Implica uma preparação para o mentor que é de natureza prática e pode ser usado para estruturar o encontro inicial entre o mentor e o novo professor. Estão listados vários tópicos concretos que incidem sobre a gestão de expectativas e a futura relação de trabalho, sobre os quais é necessário refletir, pois definirão o trabalho futuro no âmbito do programa de indução.

1.5 Plano de inclusão profissional e social do novo professor - é uma lista com várias atividades que os mentores e os mentorandos podem considerar úteis (a maioria inclui apenas o par mentor/mentorando, outras incluem também outros elementos). São ainda disponibilizados modelos de documentos que podem ser usados na implementação de atividades. Por exemplo, uma das atividades é a observação de aulas, e há alguns modelos de documentos que o novo professor pode utilizar para estruturar a sua observação, sendo apontados alguns tópicos de reflexão a desenvolver com o mentor.

1.6 Acordo de acompanhamento - é um documento que pode ser utilizado para definir concretamente o âmbito e a natureza da cooperação entre o novo professor e o respetivo mentor. É bastante formal na conceção e deve servir para estruturar o programa. O modelo, no entanto, deve ser alterado e modificado para atender às necessidades concretas de cada situação. O acordo pode ser preenchido no final da reunião inicial, e o novo plano de integração profissional e social do professor pode ser um recurso valioso no processo de indução.

1.7 Por que estou aqui? - (Ferramenta de reflexão para o novo professor) é um questionário que conduz o novo professor à formulação de um resumo das expectativas em relação ao programa de indução e ao seu mentor e, em parte, permite que o novo professor defina expressamente as suas motivações pessoais para a carreira e desejos profissionais para o início da sua atividade profissional.

D. Sugestão para a implementação com a direção da escola

O novo professor é recebido na escola e é-lhe atribuído o papel de mentorando. A direção consulta a lista de verificação que orienta o processo de boas-vindas. O processo de atribuição de um mentor para o novo professor é iniciado (se possível, o mentor deverá ser alguém que cumpra tanto quanto possível os critérios, incluindo conhecimento sobre o processo de mentoria e o programa de indução, sendo desejável que tenha alguma experiência ou formação). Tem uma conversa com o mentor sobre como abordar o processo de mentoria e usa a lista de verificação para orientar o processo.

O mentor consulta a sua lista de verificação e são preparados os materiais, considerando eventuais informações antecipadamente solicitadas pelo mentorando. Também deverá ser preparado um kit de boas-vindas prático / físico para ser oferecido ao mentorando, à chegada à escola. Para criar o kit de boas-vindas, podem ser utilizadas algumas orientações da lista de verificação ou do kit de exemplo. Uma parte muito importante do módulo encontra-se na definição da relação de trabalho entre o mentor e o novo professor. O mentor deverá preparar uma reunião inicial utilizando o guia relativo ao estabelecimento da relação. O mentor deverá refletir sobre alguns aspetos da relação a estabelecer com o mentorando, de acordo com o seu perfil e com as suas preferências, antes da reunião, e também deverá estar preparado para possíveis questões/necessidades do novo professor.

Durante a reunião inicial, o mentorando e o mentor discutem todo o processo de mentoria/indução, falam sobre as suas expectativas, necessidades e desejos (e podem ser auxiliados através do novo plano de integração profissional e social do professor). Devem ainda discutir os vários métodos de cooperação e orientação e podem utilizá-los como ponto de partida, podem conversar sobre o que melhor se lhes adequa.

Esta reunião deve terminar com a formalização de um plano de trabalho concreto para o novo professor e para o mentor, para o ano em questão. Este plano pode ser adicionado ao acordo de acompanhamento.

Concluindo as discussões iniciais que podem demorar bastante tempo e podem ser divididas em várias reuniões, ao longo de vários dias, o mentor partilha com o novo professor um instrumento de reflexão. Deve reservar uma parte do questionário para fazer um registo escrito das expectativas do novo professor em relação ao processo, e deixar uma parte do questionário com o novo professor para que isso possa ajudar na sua reflexão, após um determinado período (eventualmente após terminar o período de indução).

1.1 LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA O DIRETOR DA ESCOLA

Está a dar as boas-vindas aos novos professores que chegam à sua escola e decidiu adotar uma abordagem mais ativa. Excelente!

Gostaríamos de partilhar algumas pistas para reflexão: se desejar criar um processo em que a integração dos novos membros da equipa e o seu desenvolvimento inicial no local de trabalho sejam algo de estrategicamente planeado e impliquem uma forte relação de orientação do novo professor pelo professor mais experiente, tendo em conta também outros elementos da escola.

Qual é o meu papel?

A direção, e em particular o diretor(a) da escola, desempenha um papel crucial na integração de novos colegas. É o(a) diretora que deve receber formalmente os novos professores, mostrar como a escola é gerida e clarificar o que o novo professor poderá esperar. Seria desejável que o novo professor fosse acolhido com palavras de incentivo e apoio.

Talvez ainda mais importante seja o papel da direção da escola na definição do âmbito de trabalho dos mentores e do resto da equipa quando se trata de acolher novos professores.

Como devo escolher um mentor?

Em primeiro lugar, o mentor deve estar interessado em orientar novos professores. Quando a direção da escola analisar quais os professores que poderão vir a ser mentores, uma das questões a considerar deverá ser o potencial interesse destes em orientar os recém-chegados.

Um aspeto importante a considerar no perfil mentor é a sua ligação e conhecimento sobre a comunidade escolar. Queremos ter mentores que possam ser modelos para os novos professores. Assim sendo, professores que conhecem e estão envolvidos na comunidade, podem desempenhar um papel fundamental.

O mentor deve ser alguém disposto a melhorar e a aprender com o novo professor. É importante que o mentor seja acessível e que permita e incentive a melhoria dos novos professores. O mentor deve estar disposto a mostrar que é imperfeito para que o seu exemplo não frustre os novos professores com padrões impossivelmente altos. Embora seja autónomo no seu trabalho, um pouco de humildade é um traço de personalidade que o mentor deve ter.

No que se refere a requisitos formais, mais anos de experiência trazem, obviamente, vantagens. Se possível, ensinar na mesma escola também é bastante benéfico. Se tal for impossível, é desejável ensinar no mesmo agrupamento. Mais uma vez – se possível – ensinar a mesma disciplina é vantajoso.

Mas é importante perceber que não há mentores perfeitos. E que todos os mentores que escolher podem beneficiar da sua atenção.

Como posso motivar os mentores para o seu trabalho?

É importante gerir as expectativas. Os mentores devem ser selecionados por terem manifestado interesse pela função ou, pelo menos, devem tê-la aceite voluntariamente. O papel precisa de ser definido e formalizado.

Faz sentido debater pessoalmente com os mentores como será preferível ver o desempenho da função reconhecido.

Como sugestão, fica a possibilidade de serem dispensados de alguns deveres, se tal for possível (atribuição de horas da componente letiva ou não letiva). Poderiam ainda ser encorajados a participar em ações de formações de professores. Poderiam receber algum certificado ou outro tipo de reconhecimento que possa ser utilizado no seu percurso de carreira.

A verdade é que, independentemente do reconhecimento da importância que a mentoria tem, em abstrato, é importante garantir que os mentores compreendam que a indução de novos professores é uma prioridade para a escola e em que a direção da escola se encontra comprometida.

Como posso mostrar que a indução é importante?

Os encontros planeados com novos professores ao longo do ano são benéficos. Deve ainda garantir-se que os novos professores tenham participação nas atividades que têm lugar com toda a comunidade escolar.

A reunião da Direção com os mentores pode fornecer informações importantes sobre como o processo de mentoria está a decorrer, como os novos professores se estão a adaptar, e isso dá aos mentores um sinal claro de que o seu trabalho não é negligenciado – que é importante. Seria ótimo se o processo de mentoria pudesse ser abordado em qualquer reunião de mentores, planeadas ao longo do ano. Estas também poderão ser úteis para ajustar processo de mentoria. Além disso, pode ser criado um grupo de apoio aos mentores nomeados. A supervisão deste trabalho pode ser feita pela direção da escola, ou por alguém designado para coordenar o trabalho dos mentores.

Sugere-se que seja criado um grupo de apoio a novos professores (na escola, agrupamento escolar, região, talvez nacionalmente). Os novos professores devem ser encorajados a formar uma rede onde possam partilhar os seus problemas e desafios. O estabelecimento desta rede pode beneficiar os novos professores, para além da sua cooperação com os mentores. Um dos mentores, alguém da direção da escola ou do serviço de aconselhamento deve ser designado para definir o processo. Deve ser convocada uma reunião de novos professores antes do início das atividades pedagógicas ou logo após o seu início.

Durante a reunião, podem ser fornecidas algumas informações gerais, talvez todos os novos professores e mentores se pudessem juntar e os materiais poderiam ser distribuídos... O principal objetivo da reunião, no entanto, deve ser discutir qual o tipo de cooperação a estabelecer. A frequência e a configuração das possíveis reuniões presenciais devem ser acordadas – essas reuniões beneficiariam com a supervisão de um professor experiente ou os novos professores prefeririam encontrar-se mais informalmente? Além disso, deve também ser criado um canal de comunicação provisório. Isso depende dos recursos que a escola tem para disponibilizar. A comunicação pode ser feita através do MS Teams, de um fórum on-line

A criação desta publicação foi cofinanciada pelo programa de subvenção Erasmus+ da União Europeia sob a subvenção nº.626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicação reflete apenas as visões do autor. Nem a Comissão Europeia, nem a Agência Nacional financiadora do projeto são responsáveis pelo conteúdo desta publicação, ou responsáveis por quaisquer prejuízos, ou danos resultantes do uso desta publicação.

fechado de qualquer tipo, de uma lista de email direta, ou através da plataforma *etwinning* que é fornecida ao nível da UE, isto se não houver outras ferramentas facilitadoras já em uso na escola.

O que posso fazer para envolver toda a comunidade?

É importante criar oportunidades para que todos os colaboradores possam conhecer os novos professores de forma transparente e, se possível, acolhedora. Essas oportunidades podem ser reuniões ou conferências, ou ocasiões especiais para o efeito.

Se possível, os novos professores apresentam-se e conhecem os seus colegas que também se apresentam. Além disso, devem agradecer aos mentores a sua disponibilidade para exercerem essa função. Isto é algo que deve ser feito na presença de todos os participantes.

1.2 LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA O MENTOR

Se foi designado mentor (e especialmente se é a primeira vez que vai desempenhar este papel), pode estar a questionar-se sobre por onde começar o seu trabalho. Por onde começar? Quais são as suas principais funções e responsabilidades?

Primeiro, aprenderá a ser um bom mentor com a experiência, e isso só acontecerá se exercer a função de mentor.

No entanto, se não sabe por onde começar, facultamos uma lista de alguns aspetos sobre os quais pode refletir antes de iniciar a mentoria.

Sei o que estou a fazer?

Já reuni com a direção da escola? Sei o que posso esperar sobre o processo de mentoria? O que é esperado de mim? Poderei conversar sobre o meu papel se tiver dificuldades?

Que tipo de mentor quero ser? Quem eram os meus modelos, o que me ensinaram quando iniciei a atividade docente? De que precisei quando iniciei a minha atividade docente?

Tenho presente que o novo professor que vou orientar é uma pessoa diferente de mim e que pode ter necessidades ou expectativas diferentes das minhas? Como vou conhecer o meu mentorando? (Existem também algumas ferramentas sugeridas neste módulo.)

Já tenho alguma informação sobre o mentorando?

Quando posso contactá-lo? Talvez um contacto inicial possa ser feito antes mesmo de nos encontrarmos pessoalmente para nos prepararmos um pouco? Quais são as informações de contacto que tenho?

O que é que o novo professor sabe?

Como é que o novo professor chegará à escola? Poderá deslocar-se para a escola de transporte público, há um estacionamento disponível para o professor? Precisar-se-á de algum recurso especial para esse acesso?

Conhece as instalações da escola? Já lhe foram mostradas? Posso organizar uma visita guiada?

Tem acesso às diferentes instalações? Tem as chaves/cartões/códigos de acesso necessários?

Temos algum material escolar que possamos dar ao novo professor como uma espécie de presente de boas-vindas (para ideias, veja a outra ferramenta neste módulo)?

A que recursos tem acesso o novo professor?

Onde é que o novo professor terá a possibilidade de ter algum tipo de guarda-roupa? Onde poderá deixar os seus pertences? Precisa de alguma instrução especial sobre as instalações (regras, regulamentos, segurança ...)?

Onde poderá preparar-se para exercer o seu trabalho? Ele tem secretária/gabinete de trabalho? Posso facilitar a aquisição/acesso ao espaço? Os colegas do novo professor foram informados e preparados?

Qual é o equipamento de trabalho que o novo professor precisará? O que pode obter da escola? Isso já foi tratado? Posso facilitar este processo? Como vamos receber o novo professor na equipa?

Temos algum evento concreto em que o novo professor possa ser apresentado?

O diretor da escola apresentará o novo professor, seria apropriado para mim, como mentor, apresentá-lo, seria apropriado para o novo professor falar sobre si? Esta ocasião seria apropriada também para que outros colegas se apresentassem ao novo professor?

Quais são as estruturas da escola que o novo professor deve conhecer? Estruturas como manutenção, limpeza, cozinha, administração, aconselhamento escolar... Como posso apresentar os responsáveis ao novo professor?

Uma vez que o novo professor será apresentado à equipa – como fazer para que se sinta bem acolhido? Que atividades (informais) podemos fazer juntos (há uma lista de sugestões neste módulo)?

Como daremos a oportunidade ao novo professor de participar ativamente na vida da escola? Onde podemos dar-lhe oportunidade de ter voz ativa?

Existem algumas regras concretas escritas ou tácitas que o novo professor deve conhecer? Que regulamentos nacionais/escolares orientam a profissão docente? (Uma lista adaptada nacionalmente seria útil).

Existem indicações de conduta específicas no regulamento interno? A escola tem um código de indumentária? (Professores e/ou alunos?) Que regras de código de conduta existem para os alunos que o novo professor deve conhecer e saber aplicar?

Como vamos definir a relação?

O que vamos fazer juntos ao longo do ano? Como vamos decidir? Como vamos planear? ... (A sugestão de planeamento da relação está neste módulo.)

1.3 KIT DE BOAS-VINDAS

Será ótimo se o novo professor se sentir bem acolhido, mais ainda se receber um presente físico, um presente de boas-vindas. Um pequeno e prático símbolo de apreço. Se for possível ter algo preparado ao nível da escola, seria ótimo. Se tal não for possível, talvez o mentor possa preparar algo. Abaixo listamos algumas ideias práticas.

Facilidade em movimentar-se pela escola

- Chaves/cartões (um chaveiro ou um suporte de cartão, com o logótipo da escola).
- Listas de códigos para computadores, impressoras, áreas de trabalho especiais.
- Controlos remotos para estacionamento/garagem.
- Etiqueta de identificação (impressa ou laminada) para colocar na porta/mesa/cadeira.

Encontrar virtualmente o seu espaço

- Contas/identidade online (e-mail, *e-classrooms*, repositórios).
- Apresentação da escola (USB ou outra unidade, com o logótipo da escola).
- Impressões ou arquivos de várias políticas, regulamentos escolares.
- Uma lista personalizada pelo mentor dos eventos formais e informais para o ano letivo.

Algo prático

- Caneca.
- Uma garrafa de água reutilizável.
- Roupas escolares (qualquer elemento que exista – gravatas, cachecóis, polos, t-shirts, camisola de capuz...).

1.4 GUIÃO PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO MENTOR - NOVO PROFESSOR

Isto é importante e talvez seja a parte mais importante deste módulo.

O LOOP desenvolveu um sistema de indução de novos professores que se apoia fortemente no modelo de orientação por mentoria. Caro mentor, a parte mais importante deste programa de indução não está em nenhuma das ferramentas ou conteúdos a que poderá aceder, mas sim na relação que desenvolverá com o novo professor.

Portanto, esperamos que se estiver a utilizar apenas uma das ferramentas deste módulo, que seja esta. Este é um modelo para iniciar o diálogo com o novo professor. O objetivo deste diálogo é o de criar um quadro estrutural para o trabalho que vai ser continuamente desenvolvido entre o professor e o mentor durante um período de tempo.

Além disso, o objetivo deverá ser também o estabelecimento de uma relação. Deve ler este módulo aquando da preparação da reunião inicial e utilizá-lo como base, tornando-o verdadeiramente seu. No final, há também um "Acordo de acompanhamento" que pode ser usado para formalizar o fluxo de trabalho no período seguinte.

Estrutura do diálogo

Este modelo é preparado para uma sessão introdutória de 60 a 80 minutos que deve ser realizada pessoalmente. Seria preferível que esta reunião fosse realizada no mesmo local onde se irão realizar as futuras reuniões. Deverá existir um nível adequado de privacidade de forma a evitar distrações desnecessárias durante a reunião e assegurar a confidencialidade. Se possível, a reunião deve ter lugar antes do início do ano letivo.

Cronograma do diálogo

- Apresentações do mentor e do novo professor (15 – 20 min)
- Gestão de expectativas (40 – 50 min)
- Formalização das conclusões (5 – 10 min)

A. Apresentação do mentor e do mentorando

Obviamente, como em qualquer comunicação interpessoal é importante estabelecer uma relação, um entendimento básico um do outro. Sugerimos que tente ir além de meras informações superficiais sobre detalhes pessoais.

Talvez o mentor possa quebrar o gelo contando a sua história sobre quando começou a sua atividade como professor. Os pontos em debate podem ser os receios, incertezas, o que mais foi surpreendente, como o facto de a realidade ser diferente da formação na universidade. Se for possível, será vantajoso fazer referências concretas ao período em que o mentor iniciou a sua atividade letiva, o que era mais valioso, o que mais precisava. O mentor deve tentar demonstrar empatia e ser acessível.

Igualmente importante é dar voz ao novo professor. De uma forma não intrusiva, mas empenhada, o novo professor deve ter a impressão de que é importante, que o mentor está interessado em ouvi-lo...

Algumas questões que podem permitir conhecer um pouco mais o novo professor:

- Teve algum professor especial durante o percurso?
- Porque optou por uma carreira de professor?
- O que achou mais interessante na sua formação universitária?
- Que parte do currículo tem mais vontade de ensinar?
- O que acha que será gratificante no seu trabalho, especialmente no primeiro ano?
- Como gostaria de ser lembrado pelos seus alunos?
- Tem algum receio em particular?

Isto deve, obviamente, configurar-se como um diálogo e não como um interrogatório. O mentor deve colocar o novo professor num papel ativo, tanto quanto possível. Deve oferecer respostas a perguntas que o novo professor possa fazer. É determinante assegurar a confidencialidade das informações trocadas.

B. Gestão de expectativas

É importante que o mentor e o novo professor comecem por formar uma sólida ideia sobre o tipo de relação que pretendem estabelecer, as atividades que vão realizar, e que expectativas têm. Por esta razão, esta é considerada a fase principal da reunião inicial. Abaixo, listamos questões concretas que precisam de ser abordadas, discutidas e acordadas.

Privacidade

Como mencionado, um dos primeiros elementos a salvaguardar é o grau de confidencialidade da relação. Embora isto deva ser abordado no contexto da escola, é aconselhável que o mentor não se considere um superior ou avaliador. O papel do mentor é, em parte, o de um confidente, alguém em quem podemos confiar, com quem podemos conversar sobre os erros, as dúvidas, os desafios que nos inquietam. Para questões desta natureza de é necessário assegurar privacidade durante as conversas.

Requisitos formais

Até certo ponto, toda a mentoria terá requisitos formais. É importante que tanto o mentor quanto o novo professor entendam quais serão suas obrigações formais dentro do processo. Será necessário um número específico de reuniões, documentação, avaliações e a participação de terceiros. O mentor deve esclarecer todos os requisitos com a direção da escola e apresentá-los ao novo professor, responder a todas as perguntas e contextualizar as principais ações burocráticas.

Necessidades do novo professor

Além dos requisitos formais, é necessário enfatizar que a relação se destina a beneficiar o novo professor e, nesse sentido, o programa é adaptável, e por isso pode ser personalizado.

O mentor pode fazer menção às necessidades sentidas no seu início de atividade para tentar encorajar o novo professor a identificar quais poderão ser as suas necessidades durante o período de indução.

Frequência de reuniões contínuas

Devem ser estabelecidas reuniões regulares. A frequência e a sua natureza podem variar muito. Mas é importante defini-las desde o início do processo. Poderão ser pequenas reuniões de 5 minutos todas as manhãs e após as obrigações escolares, ou uma reunião de 90 minutos uma vez, a cada dois meses. É, por isso, preciso chegar a um acordo sobre o melhor plano. A natureza das reuniões deve ser discutida, se serão presenciais, online, ou por telefone. Sugere-se que seja planeada uma reunião de aproximadamente 45 a 90 minutos uma vez por semana ou uma vez por quinzena. A implementação do programa de indução com todos os materiais é desenvolvida numa hora semanal.

Comunicação entre reuniões

O mentor e o novo professor devem definir claramente como podem comunicar entre reuniões. Não é suficiente que o mentor mencione algo como “se precisar de alguma coisa, basta pedir...”. O mentor deve dizer ao novo professor quando e como pode contactá-lo. Isto pode ser feito em momentos específicos, presencialmente na escola, ou por e-mail ou telefone. Pode ser limitado a dias laborais, durante horário de trabalho ou de qualquer outra forma. É importante ser muito claro sobre esta questão e tentar estabelecer um acordo com o novo professor, que vá ao encontro das necessidades expressas.

Definição de atividades

É útil ser específico no planeamento das atividades que o mentor e o novo professor vão desenvolver em conjunto. Essas atividades podem incluir sessões de ensino conjuntas, observações em sala de aula pelo novo professor ou pelo mentor, supervisão, e/ou atividades informais. Se possível, estas atividades devem ser planeadas com um propósito concreto e um objetivo a atingir.

Prestar feedback

Uma das principais ideias da implementação do programa de indução é garantir que o novo professor desenvolva a sua competência profissional. O novo professor deve, assim, receber feedback do seu mentor. Para que o processo seja eficaz e produtivo, a modalidade de feedback deve ser discutida e acordada. O novo professor deve indicar qual o tipo de feedback mais eficaz para si. O feedback pode ser dado diretamente após as atividades e de forma breve, ou, em determinadas ocasiões, através de discussões mais aprofundadas. Talvez possa ser útil facultar algumas sugestões por escrito.

C. Formalização das conclusões

Independentemente dos progressos da reunião, o resultado deve ser um plano claro do trabalho a desenvolver e da cooperação a estabelecer. É preferível que algumas destas conclusões

sejam escritas e arquivadas, tanto pelo mentor como pelo novo professor. Para este caso, pode ser utilizado o modelo de "Acordo de acompanhamento".



1.5 ACORDO DE ACOMPANHAMENTO

Este é uma referência ao plano de acompanhamento para o período de indução. Através deste plano, o mentor e o mentorando acordam as modalidades da sua cooperação.

Duração do período de indução

Data de início: _____

Data de término: _____

Intervalo regular de reuniões durante o período de indução

As reuniões serão

geralmente no formato:

presencial

online

por telefone

Frequência das reuniões:

diária

semanal

bissemanal

mensal

Duração prevista das
reuniões em minutos:

O mentor estará disponível para o mentorando da seguinte forma:

Atividades planeadas para o período de indução incluem (especificar com datas quando aplicável):

Feedback do mentor em relação ao mentorando e breve descrição da avaliação do processo de mentoria:

Data e local: _____

Mentor

Mentorando

1.6 PLANO DE INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL E SOCIAL DO NOVO PROFESSOR

Esta ferramenta serve de suporte para o mentor preparar o plano de atividades que apoia o novo professor, com vista à sua integração no novo ambiente profissional. O objetivo é destacar diferentes áreas e orientar o caminho do novo professor, partilhando algumas sugestões de atividades.

Certas sugestões de atividades são acompanhadas por modelos especificamente desenvolvidos (se este for o caso, tal deve ser mencionado na descrição).

Estas atividades devem ser consideradas aquando da elaboração do Acordo de Acompanhamento, e incluídas de acordo com o discutido entre o mentor e o novo professor.

Atividades introdutórias

Apresentação de todo o corpo docente

Deve ser criada uma oportunidade mais ou menos formal para apresentar o novo professor a todo o corpo docente. Isto deve ser feito pela direção da escola e deve ser acordado previamente com o novo professor. (Existem algumas notas sobre esta atividade noutras partes deste módulo).

Apresentação do departamento

Dependendo da organização da escola, provavelmente haverá uma equipa menor de colegas com quem o novo professor irá interagir mais vezes, profissionalmente (professores do mesmo departamento, grupo disciplinar...). Espera-se uma apresentação mais aprofundada, mais pessoal, do novo professor e uma maior interação com os colegas, à medida que se passa do corpo de docentes mais alargado para os grupos de menores dimensões.

Novo "grupo de apoio" do professor

Sugere-se que um grupo de apoio de novos professores (na escola, agrupamento escolar, região, talvez nacionalmente) seja criado. Embora alguns novos professores possam ser mais proativos, este processo deve ser planeado e os mentorandos encorajados a formar um grupo no qual seja possível a partilha sobre os problemas e desafios que enfrentam. Os novos professores podem beneficiar desta rede, que vai para além da cooperação com os mentores. Um dos mentores, alguém da liderança da escola ou do serviço de aconselhamento deve ser nomeado para conceber e implementar o processo. Deve, ainda, ser convocada uma reunião de novos professores antes do início das atividades letivas ou logo após o seu início. Durante a reunião, podem ser fornecidas algumas informações gerais e distribuídos materiais... O principal objetivo da reunião, no entanto, deve ser o de definir o tipo de cooperação futura que os novos professores preferem. A frequência e a configuração das reuniões presenciais devem ser acordadas, e as reuniões beneficiariam com a supervisão de um professor experiente, a não ser que os novos professores prefiram encontrar-se mais informalmente. Além disso, deve ser criado um canal de comunicação provisório. Tal depende das instalações e recursos que a escola tem para oferecer. A comunicação pode ser feita através do MS Teams, de um fórum

on-line fechado de qualquer tipologia, de uma lista de e-mail direta, ou através da plataforma *etwinning*, se não houver outras ferramentas facilitadoras já em uso na escola.

Visita guiada à escola

Com o propósito de conhecer os membros relevantes das estruturas de apoio (serviço de aconselhamento, administração, contabilidade, manutenção, limpeza, cozinha...) estas devem ser apresentadas ao novo professor e vice-versa, e devem ainda ser clarificados os canais apropriados para a comunicação e interação.

Atividades profissionais

Supervisão colegial

A supervisão colegial deve ser vista como a espinha dorsal da mentoria. O objetivo é permitir que o novo professor expresse as suas dúvidas, os desafios que enfrenta e as preocupações mais prementes. O mentor deve acompanhar o desenvolvimento do novo professor, orientá-lo, sugerir oportunidades de desenvolvimento, planear e discutir etapas futuras.

Análise da atividade de sala de aula

O feedback do mentor, com base nas observações de aulas do novo professor, é uma ferramenta muito útil para o seu desenvolvimento profissional. Neste caso, os objetivos da observação e o tipo de feedback esperado devem ser discutidos com antecedência. A abrangência da observação pode ser geral ou pode ser focada num elemento específico (uso de ferramentas específicas, implementação de técnicas ou métodos específicos, destreza retórica, relação pedagógica, participação, etc.). Em seguida, o mentor deve assistir a uma aula do novo professor e observar como o novo professor operacionaliza a aula. Após a aula, o feedback deve ser dado de forma organizada.

Observação da sala de aula

Pode ser benéfico para o novo professor ser observado na sua ação em sala de aula pelo seu mentor. Assim, pode ser programada uma observação em sala de aula para ajudar o novo professor com alguma questão ou dúvida que este esteja a sentir (uso de certas técnicas, métodos ou ferramentas), pode ser programada para abranger um assunto ou conteúdo específico (se for relevante, com base no assunto que o mentor ensina) ou pode servir como uma estratégia para conduzir as reflexões ou discussões.

Auxílio na sala de aula

Este é um passo em frente relativamente à atividade anterior. Nesta situação, o novo professor assume um papel mais ativo, apoiando o plano de aula do mentor. A sua ação, pode passar pelo apoio a trabalhos de grupo, fornecer apoio adicional aos alunos com maiores necessidades, pode ajudar a lecionar pequenas partes da aula, pode ser o "aluno modelo" e interagir com o mentor, pode promover atividades como workshops/discussões, etc. É importante que o papel seja discutido com antecedência e que a sua implementação seja objeto de reflexão após a aula.

Sessões de ensino conjuntas

Relativamente à anterior, esta atividade apresenta um maior grau de complexidade. Neste caso, tanto o mentor como o novo professor têm papéis simétricos e agem como parceiros, encontrando-se ao mesmo nível. Este tipo de colaboração constitui-se como um desafio para os professores experientes e deve ser discutido com antecedência, minuciosamente examinado e deve ser objeto de reflexão após a implementação.

Colaboração com outros professores

Esta sugestão realça o facto de que, em alguns casos, o mentor deve incentivar o novo professor a colaborar com outros colegas experientes, não se limitando à relação com o mentor (isto é especialmente relevante se o mentor não for do mesmo grupo disciplinar que o mentorando). A observação em sala de aula, o auxílio na aula e as sessões de ensino conjuntas são atividades que podem ser facilmente implementadas com a ajuda de outros colegas. Os mesmos modelos podem ser utilizados na fase de planeamento. É importante notar que o mentor pode promover a relação do novo professor com outros colegas.

Atividades extracurriculares/clubes/eventos

O novo professor deve ser encorajado a utilizar alguns dos seus talentos especiais e interesses, sempre que possível. Pode ser benéfico para o novo professor receber um desafio com mais liberdade de ação do que aquele que normalmente enfrenta nas atividades letivas do dia a dia. Para integrar o novo professor na comunidade, é necessário que se torne um membro ativo e participativo. O mentor e o novo professor devem tentar identificar em conjunto as áreas onde o novo professor pode fazer isso.

Formação

Embora não seja necessariamente o foco principal do trabalho do novo professor, deve ser dada atenção à reflexão sobre as oportunidades de formação contínua de professores. O mentor pode dar a conhecer algumas das atividades com as quais está envolvido e convidar o novo professor a acompanhá-lo. O mentor e o novo professor podem, no entanto, discutir eventos profissionais que o novo professor pode considerar interessantes. Neste caso, é importante validar os conhecimentos e competências recém-adquiridos, dando ao novo professor oportunidades para apresentá-los aos colegas.

Atividades sociais

Visitas pessoais

Se for apropriado e adequado para ambos, o mentor pode convidar o novo professor para visitá-lo em sua casa e conhecer a sua família.

Convívios

Em alguns casos, as escolas realizam várias atividades fora da escola para os docentes. Esta participação pode ser feita como fazendo parte de um processo de planeamento ou de

A criação desta publicação foi cofinanciada pelo programa de subvenção Erasmus+ da União Europeia sob a subvenção nº.626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicação reflete apenas as visões do autor. Nem a Comissão Europeia, nem a Agência Nacional financiadora do projeto são responsáveis pelo conteúdo desta publicação, ou responsáveis por quaisquer prejuízos, ou danos resultantes do uso desta publicação.

avaliação, ou talvez apenas para formação. É importante convidar e incluir o novo professor. O mentor deve preparar o novo professor para a atividade e fornecer contexto.

Práticas de iniciação

Em alguns contextos, podem existir práticas de iniciação para novos professores/novos funcionários. Embora seja importante que estas práticas sejam respeitadoras e consensuais, também é importante que os novos professores compreendam os pressupostos das mesmas. Estas práticas, caso existam, devem servir para conhecer melhor o novo professor e validar a sua presença na instituição, bem como para mostrar entusiasmo em relação à sua inclusão. O novo professor, por exemplo, pode ser convidado a participar num “show and tell” e apresentar um talento, como seja o de tocar um instrumento musical ou cantar, num dos convívios.

Passeios culturais/desportivos

As escolas em alguns momentos organizam passeios de um dia ou mais para os seus colaboradores. É importante que o mentor apresente estes eventos ao novo professor, o convide e interaja com ele durante esses eventos. O novo professor também deve ser informado sobre estes eventos o mais cedo possível, bem como devem ser incluídos/referidos no plano de trabalho (acordo de acompanhamento).

Eventos de curta duração

As escolas, por vezes, organizam atividades formais e informais nas quais os professores devem participar. Estes eventos devem ser apresentados ao novo professor com bastante antecedência e o contexto sobre os mesmos deve ser esclarecido pelo mentor. Os tipos de eventos formais incluem concertos, inaugurações de exposições, eventos de caridade, receção de ex-alunos ou pais, etc. Eventos informais e internos podem ser comemorações de aniversário, eventos desportivos, eventos de clubes (por exemplo: bowling, noite de cinema, clube do livro, convívios de equipa de trabalho), etc.

1.7 POR QUE ESTOU AQUI

Esta é uma ferramenta de reflexão que pode ser utilizada de forma individual pelo novo professor (ou como um modelo de entrevista). Pode servir para o novo professor refletir, numa fase posterior, durante o processo de indução ou durante a sua atividade profissional futura, sobre o ponto de partida. A estratégia pode ser utilizada antes da reunião inicial entre o mentor e o mentorando, com o objetivo de promover a preparação do novo professor.

- Quem foram os seus melhores professores e porquê?
- O que o influenciou a decidir ser professor?
- O que aprecia sobre a área disciplinar que assegura?
- Que expectativas tem sobre as funções que lhe foram atribuídas?
- Que a área sente que precisa de mais apoio?
- Tem preocupação, medo, dúvida sobre alguma área?
- Como espera que se desenvolva a semana durante este ano de trabalho?
- Como carrega energias ou a quem recorre quando se sente sobrecarregado?
- Que metas estabeleceu para este ano?
- Como sabe que no final foi bem-sucedido?
- Como gostaria de ser lembrado pelos alunos?

INOVA+

 **Direção – Geral da
Administração Escolar**

 REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION

 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΣΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

 casadoprofessor

 INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
ULISBOA

 Univerza v Ljubljani

 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

 idec

 UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

 PetitPhilosophy

 UNIVERSITÀ
LUM *Jean Monnet*

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL
CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES