



Programa de capacitación de mentores y sus recursos

UNIDAD X – ETAPAS DE LA RELACIÓN DE MENTORÍA

WP2 – Diseño participativo de instrumentos políticos

Esta publicación está cofinanciada por el programa de becas Erasmus+ de la Unión Europea con el número de subvención 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicación refleja únicamente el punto de vista de su autor. Ni la Comisión Europea ni la agencia de financiación nacional del proyecto son responsables del contenido de este documento ni de las pérdidas o daños que se puedan producir como resultado del uso de esta publicación.

Fecha: 4 de octubre de 2022

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Este documento no se puede copiar, reproducir ni modificar, ni parcialmente ni en su totalidad, con ninguna finalidad sin el consentimiento previo y por escrito de LOOP Consortium. Además, es necesario hacer referencia a los autores del documento y a todas las partes aplicables del aviso de derechos de autor.

Todos los derechos reservados.

Este documento puede cambiar sin previo aviso.



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

UNIDAD X – ETAPAS DE LA RELACIÓN DE MENTORÍA

INTRODUCCIÓN

Las relaciones de mentoría constan de cuatro etapas: iniciación, cultivo, separación y redefinición. En cada fase, hay unos pasos y unas estrategias concretas que llevan a la excelencia en la mentoría.

1. **ETAPA DE INICIACIÓN:** fase de preparación y de establecimiento de la relación de mentoría entre dos docentes (negociación). En la mentoría informal, se juntan docentes mentores potenciales y docentes mentorados a través de interacciones sociales o profesionales. Los docentes mentorados potenciales buscan a personas experimentadas que les gusten y a quien consideren modelos positivos. En el proceso de formación de parejas, hay que tener en cuenta tanto las especialidades profesionales habituales como las aficiones y los factores demográficos. Los directores y/o líderes de temas pueden formar pareja con docentes mentores o mentorados, o los docentes mentores pueden formar pareja con docentes mentorados, o los docentes mentores pueden escoger a sus docentes mentorados. Independientemente del enfoque, una buena relación de mentoría incluiría la exploración mutua de la relación y la evaluación de la idoneidad del apareamiento entre un docente mentor y un docente mentorado.
2. **ETAPA DE CULTIVO:** primera etapa de aprendizaje y desarrollo (que permite el crecimiento). Si la etapa de iniciación se ha llevado a cabo correctamente, el docente mentorado aprende del docente mentor durante la etapa de cultivo. En esta etapa, las dos funciones principales de la mentoría se encuentran en su punto máximo. Cuando el docente mentor observa y aconseja al mentorado sobre cómo trabajar de una forma más eficaz, a menudo entra primero en juego la función más profesional. La función psicosocial entra en juego una vez el docente mentor y el mentorado crean un lazo interpersonal. Dentro de esta función, el docente mentor afirma y acepta la identidad profesional del mentorado, y la conexión se transforma en una amistad laboral sólida y productiva. La etapa de cultivo suele ser agradable para los dos miembros de la mentoría. El docente mentor proporciona al mentorado conocimientos y habilidades importantes que se adquieren con la experiencia y la especialización. El docente mentor puede llevarse lecciones valiosas del mentorado en cuanto a herramientas innovadoras, métodos que no conocía y problemas nuevos.
3. **ETAPA DE SEPARACIÓN:** describe la conclusión de una relación de mentoría, en general. Las relaciones de mentoría pueden acabarse por distintos motivos. Es posible que ya se haya aprendido todo, que el docente mentorado quiera forjarse una identidad propia o que el docente mentor decida que el mentorado ya puede trabajar solo. Esta etapa puede generar estrés si ambos miembros no están de acuerdo con que se acabe la relación de mentoría. Los docentes mentorados pueden sentir que los han abandonado, engañado o que no están preparados si consideran que la mentoría se ha acabado demasiado deprisa; por otro lado, los docentes mentores pueden pensar que los han engañado o utilizado si los mentorados ya no buscan sus consejos o su apoyo.

4. **ETAPA DE REDEFINICIÓN:** tanto el docente mentor como el mentorado son conscientes de que, aunque la relación puede seguir existiendo, ya no será como la que tenían durante la mentoría. Es posible que su conexión se transforme en una amistad social o en una relación de colaboración profesional. Su conexión ya no se centra en el progreso profesional del docente mentorado como durante la etapa de cultivo. El docente mentor puede establecer relaciones de mentoría con nuevos docentes mentorados. El que era el docente mentorado en la mentoría también puede actuar como docente mentor con otras personas.

OBJETIVOS

- Identificar las diferentes etapas de la relación de mentoría y los pasos concretos a seguir para que la mentoría tenga éxito.
- Fomentar estrategias para conocer a los docentes mentorados y establecer con ellos una relación profesional.
- Impulsar al docente mentor a pensar de manera diferente.
- Conocer estrategias para cerrar una relación de mentoría.

CONTENIDOS

- Las cuatro etapas de la relación de mentoría docente.
- Estrategias, listas de comprobación y consejos para ayudar a guiar el progreso del docente mentor en cada fase de la relación de mentoría.

DURACIÓN, ACTIVIDADES Y DINÁMICAS

Tiempo estimado de trabajo: 120 min

Tiempo de las actividades y dinámicas:

Actividad	Dinámica	Duración	Duración total
1. Lista de comprobación de preparación	1. Lista de comprobación de preparación	15 min	15 min
2. Objetivos de la mentoría	1. Preguntas para la entrevista que debe servir para conocer vuestros objetivos como docente mentor	20 min	40 min
	2. Método SMART	20 min	
3. Toma de contacto	1. Lista de comprobación para la primera reunión	10 min	10 min
4. Habilitación para el crecimiento	1. Reflexión de autoconocimiento	20 min	40 min
	2. Animar y empoderar	20 min	
5. El final es el principio	1. El final es el principio	15 min	15 min
			120 min

Actividad 1: Lista de comprobación de preparación | 15 minutos

Hay que definir la relación desde un buen principio como mutuamente beneficiosa. El docente mentor y el mentorado deberían compartir los objetivos que tienen para la mentoría y trabajar conjuntamente para lograrlos. Para preparar la relación, es importante dedicar un tiempo a conocerse mutuamente (ver el Anexo 28).

Dinámica 1 – Lista de comprobación de preparación | 10 minutos

La lista de comprobación de preparación es una actividad que conviene que el docente mentor haga al principio, una lista con algunos elementos que hay que tener en cuenta a la hora de preparar el primer contacto:

- Tengo un interés genuino por ayudar a esta persona o para recibir ayuda de esta persona.
- Tenemos intereses comunes y son compatibles.
- Tengo claro mi papel. Puedo dedicar el tiempo necesario a la relación de mentoría.
- Estoy dispuesto/a a utilizar mi red de contactos para ayudar a progresar.
- Tengo acceso a oportunidades y recursos que pueden ayudar en el aprendizaje.
- Estoy comprometido/a en el desarrollo de mis habilidades de mentoría.

Actividad 2: Objetivos de la mentoría | 40 minutos

En la etapa de iniciación, el docente mentor tendría que definir sus objetivos para lograr la excelencia en la mentoría. Para realizar esta actividad, hay que tener confianza en la capacidad de definir los objetivos de la relación y del año siguiente.

Antes de definir vuestros objetivos, pensad en algunas ideas siguiendo los consejos que encontraréis en el [Anexo 29](#).

Dinámica 1 – Preguntas para la entrevista que servirá para conocer vuestros

objetivos como docente mentor | 20 minutos

- ¿Qué esperáis de esta relación de mentoría?
- ¿Cuáles creéis que son vuestros puntos fuertes?
- ¿En qué áreas consideráis que podéis mejorar?
- ¿En qué áreas te gustaría trabajar durante esta relación de mentoría?
- ¿Podéis establecer un orden de prioridad en aquellas cosas que queréis trabajar con tal de tratarlas al inicio de la relación?
- ¿Os sentís cómodos abordando situaciones que pueden quedar fuera de vuestra zona de confort actual para generar confianza en áreas de mejora? ¿Qué opinión tenéis al respecto?
- Explicad las actividades docentes que lleváis a cabo actualmente y vuestras responsabilidades.

- h. ¿Cuáles son los retos más importantes de la docencia?
- i. ¿Dónde os veis dentro de 5 años? ¿Y dentro de 10 años?
- j. ¿Qué os motiva? ¿Qué os estresa?
- k. ¿Hay algo más que queréis contar?

Dinámica 2 – Método SMART | 20 minutos

Para garantizar que los objetivos son claros y viables, debemos hacer que sean específicos, medibles, realistas y temporalmente factibles.

- **Específico:** definid el objetivo con términos sencillos pero concretos.
- **Medible:** ¿Cómo mediremos su progreso? El objetivo debe ser medible
- **Asequible:** los objetivos deben ser adecuados y asequibles.
- **Realista/Relevante:** los objetivos deben ser realistas, evitemos ser demasiado optimistas. Es mejor avanzar a pasos cortos antes que decepcionarnos por culpa de haber marcado unas expectativas poco realistas.
- **Temporalmente factibles:** ¿De cuánto tiempo disponemos para lograrlos? ¿Qué son los puntos de control? Asignad un tiempo, aunque sea aproximado, para llevar a cabo un control del progreso de cada objetivo.

Siguiendo esta explicación, definid los objetivos en los que queréis trabajar en la mentoría.

Actividad 3: Toma de contacto | 10 minutos

El docente mentor y el mentorado hacen una primera toma de contacto y, de manera informal, se explican los intereses que tienen en común, los valores que comparten y cuáles son los objetivos que se proponen y los sueños que tienen. Conocer los intereses, valores y objetivos de otras personas requiere un tiempo. El objetivo de esta actividad es que el docente mentor se prepare para la primera reunión y conozca estrategias sobre cómo relacionarse con el docente mentorado.

Dinámica 1 – Toma de contacto | 10 minutos

Para mantener un ambiente de confidencialidad, es importante que se forme una relación de confianza entre el docente mentor y el mentorado. Si no hay una buena comprensión entre los miembros y no pueden hablar libremente, es muy probable que la relación no consiga todo su potencial. En la relación de mentoría es fundamental que en todas las reuniones se puedan hacer comentarios y un retorno constructivos. La primera reunión es muy importante, ya que es la primera toma de contacto entre los miembros. En el [Anexo 30](#) encontraréis consejos que os pueden ayudar a llevar esta reunión a cabo. Después, es necesario seguir la lista de comprobación siguiente para asegurarnos de que lo habéis hecho todo.

Lista de comprobación de la primera reunión

Comprobad que habéis hecho lo siguiente:	
Presentaros e informar al docente mentorado cómo tiene que trataros.	
Aprender a pronunciar el nombre del docente mentorado correctamente.	
Explicar al docente mentorado cómo le notificaréis si no podéis asistir a una reunión.	
Utilizar correctamente la actividad para romper el hielo.	
Aceptar al docente mentorado tal y como es sin juzgarlo.	
Utilizar el refuerzo positivo.	
Acabar con un apunte positivo.	



Tabla 1 – Lista de comprobación que se puede utilizar en la primera reunión.

Actividad 4: Habilitación para el crecimiento | 40 minutos

Con las dinámicas siguientes, el docente mentor podrá animar y empoderar al mentorado fomentando que se reflexione y se compartan las expectativas, los objetivos logrados y las actividades realizadas.

Dinámica 1 – Reflexión de autoconocimiento | 20 minutos

Como mentor, tendríais que poder reflexionar sobre las competencias, las acciones y el rendimiento. Esta actividad os permite pensar en el rol que tenéis en la relación. Sin prisa, escribid lo que pensáis (utilizad el [Annex 31](#) de apoyo).

- ¿Cómo me veo en los diferentes roles del docente mentor?
- ¿Hasta qué punto entiendo las expectativas que tiene el docente mentorado sobre nuestra relación de mentoría?
- ¿Cuál es mi objetivo en esta conversación?
- ¿Qué tipo de respuesta espero del docente mentorado?
- ¿Le doy el tiempo suficiente para contestarme o hacerme preguntas?
- Si pienso que no he entendido algo, ¿lo puedo aclarar y decirlo de otra forma?
- ¿Estoy dispuesto/a a dejar de lado mis objetivos para escuchar los suyos en cualquier momento?

Dinámica 2: Animar y empoderar | 20 minutos

El docente mentor o el mentorado empiezan a lograr los objetivos reales de la mentoría. Gradualmente, se satisfacen necesidades, se cumplen objetivos y se produce un crecimiento

intrínseco. Se presentan y logran nuevos retos. La etapa de cultivo es la de la aceptación, pero también es una etapa de cambio en la que es más probable que el docente mentorado trabaje la autodisciplina. En esta actividad se formulan preguntas de empoderamiento con las que el docente mentor puede trabajar con el mentorado durante una reunión de control:

- a. ¿Qué resultado esperáis obtener?
- b. ¿Qué haréis primero?
- c. ¿Qué tenéis que hacer para conseguirlo?
- d. ¿Cómo empezaréis?
- e. ¿Cómo sabréis cuando lo habéis conseguido?
- f. ¿Quién más tiene que saberlo?
- g. ¿De qué recursos disponéis/necesitáis?
- h. ¿Qué riesgo supone hacerlo? ¿Y no hacerlo?
- i. ¿Cómo puedes interponerte?

Actividad 5: El final es el principio | 15 minutos

Muchas veces se ganará a un colega profesional con el que seguiréis compartiendo experiencias y de quien seguiréis buscando el consejo. Tras lograr objetivos y crecer personalmente con la experiencia de la mentoría, es posible que la formalidad se acabe, pero empezará otro nuevo tipo de relación. En esta actividad, se formulan preguntas que fomentan la reflexión y ayudan a compartir ideas sobre el proceso de mentoría que permitirán tener la sensación de cierre de una etapa.

Para poder redefinir la relación de forma satisfactoria una vez cumplido el término establecido, el docente mentorado debe tener la sensación de cerrar una etapa. El docente mentorado debería sentir que ha cumplido la tarea encomendada y tener el convencimiento de que ha avanzado en la dirección adecuada para lograr sus objetivos. Es por esto que deben saber que la relación cambia, no porque no haya funcionado, sino porque sí lo ha hecho, y que ha llegado el momento de cambiar de forma de trabajar para lograr los objetivos. En la reunión final, formulad dos o tres preguntas para que, entre los dos, reflexionéis sobre el proceso de mentoría.

Dinámica 1 – El final es el principio | 15 minutos

Individualmente, pensad en las preguntas siguientes (utilizad el [Anexo 32](#) como guía):

- a. ¿Hemos logrado nuestros objetivos?
- b. ¿Qué hemos aprendido durante este proceso?
- c. ¿Qué podríamos hacer distinto en otra relación de mentoría?



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



REFERENCIAS

- Alderman, M. K. (septiembre 1990). *Motivation for at-risk students*. *Educational Leadership*, 48, 27-29.
- Allen, D. W. (1967). *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Oporto: Asa.
- Barnett, B. G. et al. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Brueggeman, Amanda (2022). *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.
- Campus Compact. (marzo 1994). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Disponibile en Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Los cheques pueden ir dirigidos a The Education Commission of the States).
- Carrington, Jody (2019). *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: FriesenPress.
- Coppock, M. L. (abril 1995). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity & Excellence in Education*, 28, 36-43.
- Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.
- Dorrell, L. Don (enero 1989). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.
- Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits*. *Journal of Community Psychology*, 25, 227-234.
- Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Oporto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H. & Hadley, R. T. (verano 1991). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.
- Holland, S. H. (verano 1996). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.
- Ion, G. & Brown, C. (2020). "Networks between schools for educational improvement: what practices are the most effective?". *What works in education?*, 19. Barcelona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore

Lieberman, A. (1994). Teacher development: commitment and challenge Em P. Grimmett e J. Neufeld (Eds.), *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*. Nueva York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.ª ed.). Chaves: SNPL.

Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books (noviembre 2018).

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado en 2022, septiembre, 29, en: http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf

OECD (2018). “Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success”, *OECD Reviews of School Resources*. París: OECD Publishing.

OECD, Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*. [\[enlace\]](#)

Pedone, F. i Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. En *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Peterson, R. W. (agosto 1989). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Disponible en línea: <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. California: Corwin press.

Révai, Nóra (2020). “What difference do networks make to teachers’ knowledge? Literature review and case descriptions”. *OECD Education Working Papers*, 215. París: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Archivo de la fundación Carnegie.

Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica. Um estudo empírico*. Lisboa: Departamento de Educação Básica.

Sliwka, A. (2003). “Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis”, In OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, págs. 49-65. París: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (febrero 1993). *Promoting self-responsibility and decision making with at-risk students*. *Journal of Physical Education and Recreational Development*, 62, 74-78.

Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Group.

Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Corwin.

The Education State (2019). *Mentoring Capability Framework*. Estado de Victoria: Departamento de Educación y Formación.

Turner, S. & Scherman, A. (invierno 1996). *Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors*. *Adolescence*, 31, 875-881.

Volusia County School Board. (1993). *VIPS youth motivator handbook*. (Disponible en Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

Referencias en línea

Allen, Brian *et al* en Siguccs Mentor Guide. https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguc_csmentorguidepdf (recuperado el 27 de septiembre de 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (recuperado el 8 de agosto de 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? De <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (recuperado el 9 de junio de 2022).

European project. www.unigrowthminds.eu

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *U.S. schools struggle to hire and retain teachers. The second report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series*. 16. April. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (recuperado el 1 de junio de 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (recuperado el 8 de junio de 2022).

Global level (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (recuperado el 25 de mayo de 2021).

Informe comparativo (2021), informe comparativo. https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf (recuperado el 8 de junio de 2022). https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf

Diario Oficial de la Unión Europea, 2020/C 193/04, 9 de junio de 2020.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04))

(recuperado el 9 de junio de 2022).

ANEXOS

ANEXO 28 - Estrategias para preparar la relación



Inicieu el contacte amb el vostre docent novell.



Intercanvieu informació dels antecedents abans de la primera trobada.



Dediqueu temps a conèixer-vos.



Compartiu experiències de mentoria que hàgiu tingut i les que us han influenciat més.



Parleu dels objectius d'aprenentatge i desenvolupament que tingueu.



Determineu les expectatives personals que teniu en la relació.



Què necessiteu del vostre mentor?



Definiu les metes i els resultats que espereu obtenir.



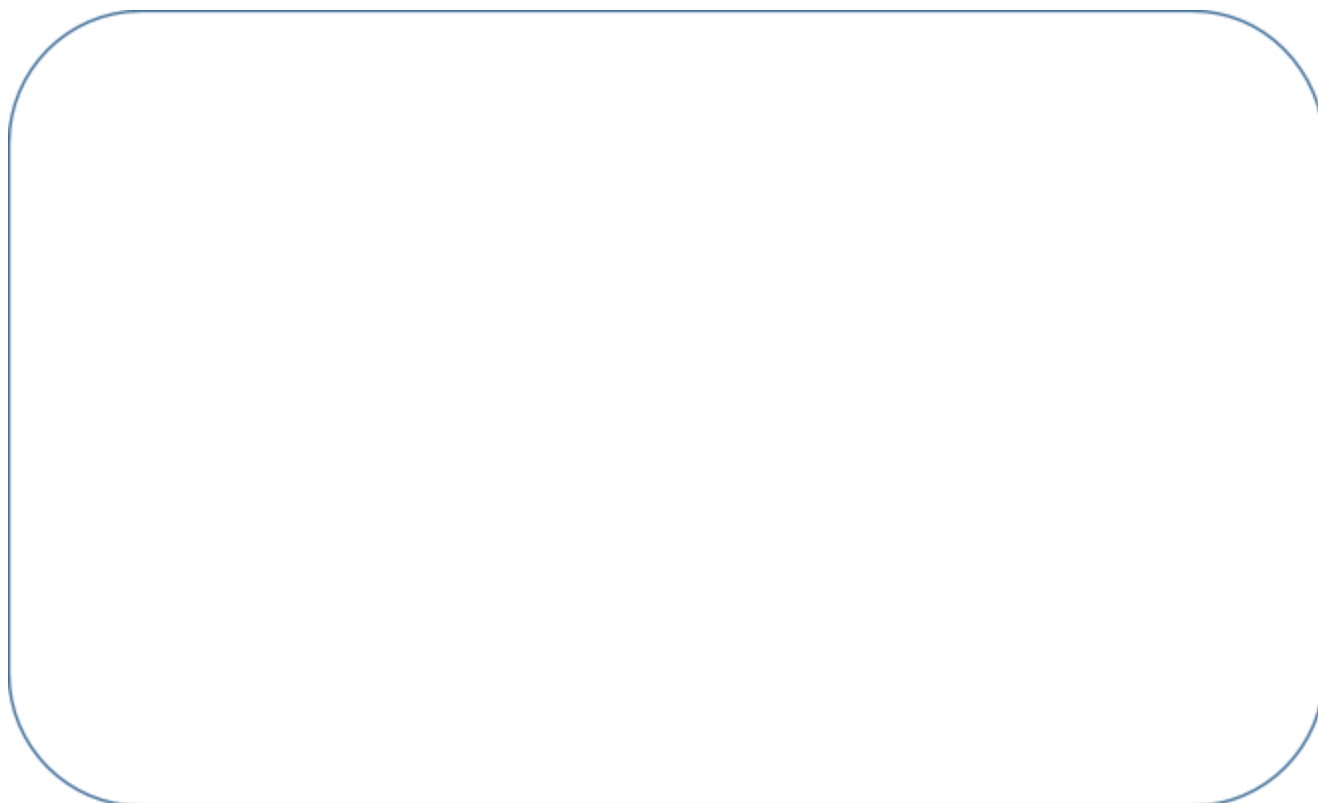
Parleu dels estils personals i d'aprenentatge.

ANEXO 29 - Consejos para la mentoría

Como mentor potencial, reflexionad sobre los siguientes aspectos:

1. ¿Cuánto tiempo podéis comprometeros a dedicar a la relación? Sed realistas.
2. Escribid objetivos y analizadlos para que cumplan los criterios SMART.
3. Acordad un formato de debate (formal, por temas, conversaciones de seguimiento, etc.).
4. Utilizad un diario para que os ayude a centraros en lo importante, hacer un seguimiento de los progresos y registrar los elementos que vendrán.
5. Estableced las normas básicas (confidencialidad, límites y temas importantes).
6. ¡Sed flexibles! Las expectativas y la planificación cambiarán a medida que progrese la relación.
7. Avaluad el progreso, las metas y los objetivos de forma regular.
8. Los estilos de aprendizaje son importantes. Identificad y hablad del buen aprendizaje.
9. Definid los criterios de éxito. ¿Qué significa “tener éxito”?

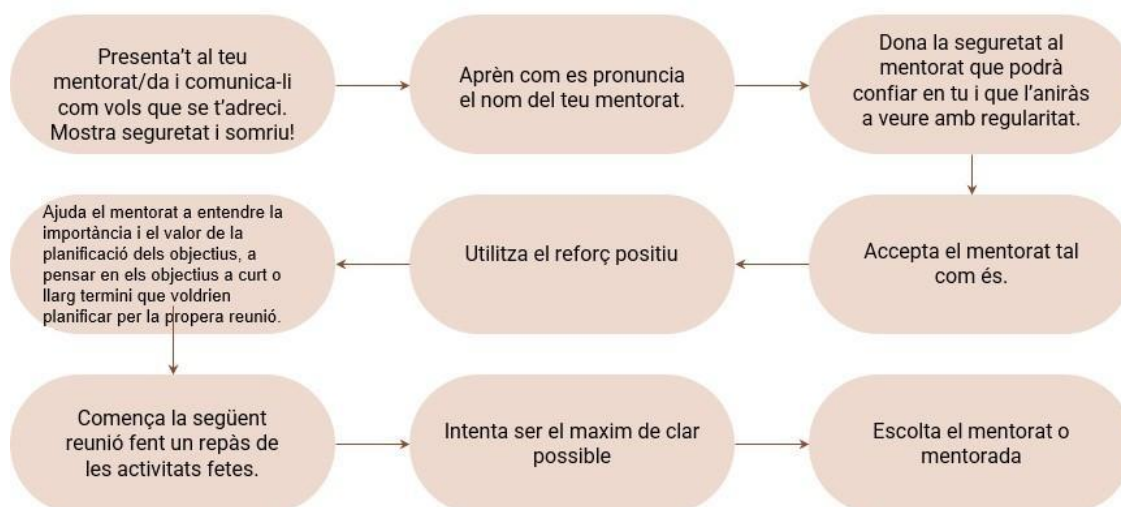
REFLEXIÓN



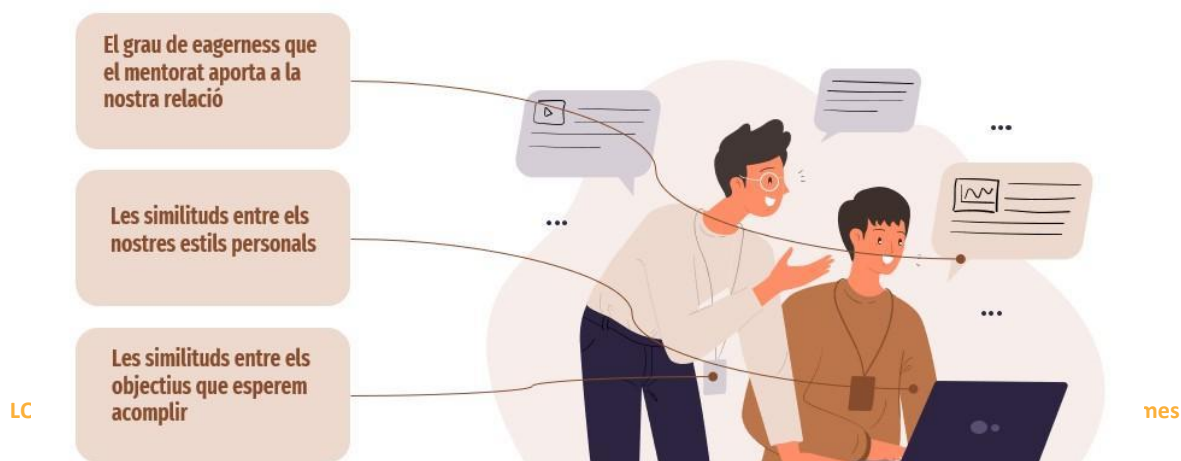
ANEXO 30 – Toma de contacto

No existe una fórmula específica para integrar las cualidades personales y profesionales adecuadas para crear una buena relación de mentoría. Hay personas que se sienten atraídas por su polo opuesto; en cambio, hay otras que se sienten atraídas por personas con quien comparten intereses, estilos y trayectoria. En cualquier caso, la implementación de las siguientes propuestas facilitará el desarrollo de la relación.

Infogràfic de la mentoria a estudiants



Al establecer la relación, debo tener en cuenta:



ANEXO 31 - Habilitación para el crecimiento

El docente mentor debe hacer comentarios sobre el progreso del docente novel de forma continuada y compartir ideas para mejorar sus habilidades y fomentar su crecimiento. Estas son algunas de las estrategias que pueden adoptarse.

- ★ Revisar regularment.
- ★ Escoltar/aconsellar activament.
- ★ Demanar i donar feedback perquè l'experiència d'aprenentatge sigui satisfactòria i el ritme còmode.
- ★ Proporcionar suport oportú, crear reptes apropiats per facilitar l'aprenentatge.
- ★ Sol·licitar retroalimentació d'altres fonts. Utilitzar el temps junts de manera productiva. Avaluar els objectius i els terminis al llarg del procés.
- ★ Donar crítiques constructives, acceptar-les i reflexionar-hi.
- ★ digues que saps i no tinguis por d'admetre allò que no saps. Busca altres recursos si no pots orientar-te.
- ★ No defugis les converses difícils. És un lloc segur per parlar.
- ★ Celebra cada petit èxit!

ANEXO 32 - El final es el principio...

Pensad en cómo queréis que sea vuestra relación de mentoría una vez se acabe la relación formal.





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



INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science of Portugal



REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Institutouto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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