

Programa de capacitación de mentores y sus recursos

UNIDAD II - YO COMO DOCENTE MENTOR: GESTIÓN DE EXPECTATIVAS Y MALENTENDIDOS

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 II - YO COMO DOCENTE MENTOR: GESTIÓN DE EXPECTATIVAS Y MALENTENDIDOS

INTRODUCCIÓN

La mentoría es un fenómeno social milenario. Todo apunta a que la primera mención del término “mentor” se encuentra en *La Odisea*, cuando Odiseo designa a un amigo suyo para velar por su hijo Telémaco antes de irse a Troya. El “mentor” ayudó a Telémaco y, mientras el chico crecía, le sirvió de modelo. La figura del mentor puede encontrarse en los viajes de muchos otros héroes. Incluso Harry Potter tuvo su Dumbledore, cada Frodo tiene su Gandalf y cada Luke Skywalker, su Yoda. Pero lo que toda buena historia y todo buen viaje heroico raramente explica son los obstáculos a los que deben hacer frente los mentores. Esta imagen crea la idea de que, de alguna forma, los problemas y dificultades con que se topan los mentores son menos importantes que aquellos que deben afrontar sus docentes mentorados. Pero los mentores también tienen su trayectoria. Somos muy conscientes de ello, como también somos conscientes de los retos que deben afrontar los y las docentes mentores y de las expectativas que deben cumplir (respecto a sus docentes mentorados, respecto al entorno y respecto a ellos mismos).

Para gestionar mejor sus expectativas, tanto el docente mentor como el mentorado deben entender que el docente mentor no es instructor ni el docente mentorado, un estudiante, que el uno y el otro son colegas, y que muchas de las ventajas que puede tener su relación también pueden representar riesgos para el docente mentor. Deben entenderse los problemas con los límites, con expectativas mal gestionadas y errores de comunicación y deben superarse correctamente para que el proceso tenga éxito. Un malentendido en un solo aspecto del proceso puede afectar a toda la mentoría, ya que todas las esferas de acción están entrelazadas y se afectan las unas a las otras. Es por eso que convendría gestionar todas las áreas por separado, para ajustar bien todo el proceso de mentoría. En las siguientes páginas, nos centraremos en reforzar el método del docente mentor de gestión de expectativas en diferentes esferas y en resaltar el papel fundamental que tiene en el proceso de dar forma a la profesión de la enseñanza. Las tres esferas en las que nos centraremos son la relación del docente mentor con su docente mentorado, su entorno y su persona, ya que todos los aspectos son fundamentales para desarrollar una actitud de mentoría saludable y eficaz.

OBJETIVOS

- Desarrollar una comprensión realista de los roles de los profesores mentores
- Empezar a explorar métodos efectivos de mentoría
- Desarrollar una estrategia de gestión de las expectativas efectiva
- Identificar y resolver malentendidos más fácilmente en la relación entre docente mentor y docente mentorado
- Crear objetivos comunes y establecer límites

CONTENIDOS

- Expectativas conmigo (o para mí)
- Expectativas con mi entorno
- Expectativas con mi docente mentorado

DURACIÓN, ACTIVIDADES Y DINÁMICAS

Tiempo estimado de trabajo: 90 min

Tiempo de las actividades y dinámicas:

Actividad	Dinámica	Duración	Duración total
1. Expectativas conmigo (o para mí)	1. Actividad de autorreflexión	15 min	35 min
	2. Extremos opuestos de una misma cosa	20 min	
2. Expectativas con mi entorno	1. Lista de comprobación del entorno	20 min	20 min
3. Expectativas con mi docente mentorado	1. Qué prácticas se interponen en el camino de una mentoría eficaz	10 min	65 min
	2. Debate sobre cuatro puntos fundamentales	25 min	
	3. Reanalizar escenarios y expectativas	30 min	
			120 min

Actividad 1: Expectativas conmigo (o para mí) | 35 minutos

Para establecer una buena relación con otras personas y gestionar bien las expectativas que les ponemos, primero es necesario que establezcamos una buena relación con nosotros mismos y definamos de forma realista qué esperamos de nosotros. Esta perspectiva puede verse en la forma como nos posicionamos sobre nuestro docente mentorado cuando trabajamos juntos, y en las reacciones que tenemos ante diferentes situaciones. Nuestra postura puede ser complicada, dinámica y tener diferentes vertientes, porque a veces nos comportamos de una forma o de otra en función de las personas con las que estamos o de las circunstancias con las que nos encontramos. Si pensamos en nuestras actitudes y somos más conscientes de ellas, podremos adoptar diferentes posturas en el proceso y optimizar nuestra experiencia.

Dinámica 1 - Actividad de autorreflexión | 15 minutos

En esta actividad, el docente mentor puede reflexionar sobre sí mismo como docente mentor y sobre la relación de mentoría. Contestad sin prisa las siguientes preguntas (ver [anexo 36](#)).

A continuación, ampliad las respuestas y valorad vuestra actitud respecto al proceso de mentoría preguntándoos “¿Cuál es mi postura respecto a...”

- ... el objetivo de la mentoría?
- ... la relación con mi docente mentorado?
- ... quién tiene más conocimientos?
- ... quién define el programa?
- ... cómo se decidirán las cosas?

- ... quién habla, quién escucha y cuando?
- ... quién tiene la última palabra?
- ... que me hagan una “pregunta estúpida”?
- ... quién elige en qué debemos centrarnos?
- ... ser cercano/a, accesible y estar disponible?
- ... cómo, cuándo y dónde trabajamos juntos?

Dinámica 2 - Extremos opuestos de una misma cosa | 20 minutos

La forma como funcionéis como docente mentor dependerá en gran manera de algunos aspectos de la perspectiva que tengáis. Si bien algunas personas animan y hacen comentarios para ayudar a los demás, también las hay que prefieren hacer preguntas complicadas y a las cuales les puede incomodar decir cosas buenas. Hay gente desorganizada y gente con un gran deseo de hacer las cosas de forma estructurada y ordenada. Las siguientes preguntas se presentan como dos extremos opuestos de una misma cosa. Puede ser que no os encontréis en ningún extremo, sino en algún punto entre el uno y el otro. A la hora de valorar qué podría significar para un docente mentor, puede ser conveniente tener en cuenta en qué punto os encontraríais generalmente en estos continuos hipotéticos.

Utilizad el [Anexo 4](#) para responder estas preguntas.

Intentad calcular hasta qué punto afecta a vuestro rol como docente mentor: ¿Las opiniones que tenéis sobre estas preguntas son una ayuda o un estorbo para vuestra mentoría? ¿Afectará a vuestras expectativas en positivo o en negativo? Es importante tener en cuenta que esta actividad puede utilizarse con vuestro docente mentorado. Él o ella también tendrá opiniones formadas sobre las mismas preguntas, y vuestras balanzas no por fuerza las equilibrarán. Esta actividad puede repetirse una vez finalizada toda la unidad, con la diferencia de que ahora tanto el docente mentor como el mentorado repasan las preguntas conjuntamente y las discuten.

Actividad 2: Expectativas con mi entorno | 20 minutos

La gestión de las expectativas como docente mentor puede depender mucho en función del entorno escolar. Del mismo modo que la escuela puede hacer todo el proceso más fácil, también puede obstaculizar su evolución. Lo que puede hacer el docente mentor en esta situación para mitigar los posibles problemas y desarrollar unas expectativas alcanzables es hacer una valoración realista de su entorno y optimizar su posición. Es fundamental subrayar que, de vez en cuando, las restricciones operativas harán que sea difícil o poco práctico para una escuela gestionar una o más de las estructuras habilitadoras. Por eso, podría ser necesario mejorar otras estructuras habilitadoras o encontrar una estrategia para compensar un habilitador “que falta”. ¿Qué pasaría, por ejemplo, si no fuese factible que vosotros y vuestro docente mentorado estuviésteis físicamente cerca? ¿Cómo afectaría eso al proceso de trabajo y la relación? ¿Qué sucede si ya se han hecho las asignaciones de programación y eso dificulta encontrar tiempo suficiente para reuniones y colaboración? Cada una de estas preguntas plantea un problema profesional importante que debe discutirse y resolverse con los administradores de la escuela, ya que los y las docentes mentores no pueden afrontar estas dificultades por sí mismos. Lo que sí que pueden hacer los y las docentes mentores es desarrollar una actitud respecto a los retos y obstáculos que podrían encontrarse y gestionar las expectativas en función de eso. La lista de comprobación de la

dinámica 1 puede ayudaros a realizar la valoración del entorno.

Dinámica 1 - Lista de comprobación del entorno | 20 minutos

De mi entorno, qué ayuda en el trabajo y qué representa un obstáculo. La lista de comprobación (ver [Anexo 5](#)) os proporcionará una serie de valoraciones de los posibles soportes en las estructuras. En lugar de tan solo marcar las casillas, indicad la calidad del soporte con la letra F (si una estructura representa un punto fuerte en vuestra escuela), la M (soporte moderado) o la D (débil o no existente). En la lista de comprobación también encontraréis dos secciones más que podéis examinar para cada afirmación: “¿Puede solucionarse?” (Sí/No) y “¿Quién puede solucionarlo?” (dirección de la escuela/administración/colegas). El último apartado de la lista de comprobación titulado “Comentario” es el espacio reservado para poder hacer comentarios y reflexiones. Si habéis marcado algunas de las afirmaciones con una D, si queréis aquí podéis poner una posible solución. Tened presente, una vez más, que los y las **docentes mentores no pueden gestionar todos los problemas solos**. Podéis ofrecer una lista de verificación completa a la dirección de la escuela y ver si hay alguna área a mejorar en las afirmaciones que consideréis cruciales para vuestro desarrollo.

Actividad 3: Expectativas con mi docente mentorado | 65 minutos

Teniendo en cuenta que cualquier mentoría es una relación bidireccional que depende tanto de las acciones y la actitud del docente mentorado como de las del docente mentor, se trata de una conexión en la cual pueden presentarse fácilmente expectativas mal gestionadas. Eso puede ser debido a diversos factores, y una mala comunicación puede llevar a generar diferencias en los enfoques, la apreciación y los objetivos. Es importante tener presente que los resultados que percibe de la mentoría el docente mentor pueden ser muy diferentes de los que percibe el mentorado. Los enfoques para conseguir estos resultados pueden variar, algunas personas se presionarán a sí mismas, a los demás e incluso al entorno para obtener estos resultados lo más rápidamente posible. Todo el mundo funciona a un ritmo distinto. Algunas personas pueden basarse en lo que ya han aprendido y otras apenas empiezan su viaje. Juntas, desarrollan objetivos que sean razonables y alcanzables para ambas. A continuación, pueden servir de objetivos motivadores y de recordatorio amable que cualquier aprendizaje requiere un tiempo. Si un/a docente mentor o uno/a mentorado mantiene al otro en unos estándares demasiado altos o demasiado bajos es cuando pueden surgir problemas en la relación. Hablad francamente y de forma abierta de las expectativas que tenéis y de la relación al inicio de la mentoría. Entonces, podéis elaborar una lista de expectativas que os servirán como piedra angular de la relación.

Dinámica 1 - Qué prácticas se interponen en el camino de una mentoría eficaz | 10 minutos

Pensad en las prácticas que se interponen en el camino de una mentoría eficaz. ¿Qué situaciones podrían ser la base de malentendidos y malas interpretaciones de expectativas? Algunas afirmaciones basadas en experiencias con docentes mentores pueden ayudar a reevaluar las primeras ideas sobre las expectativas en

un proceso de mentoría (registrad vuestras reflexiones en el [Anexo 6](#)).

Dinámica 2 - Debate sobre cuatro puntos fundamentales | 25 minutos

Es importante recordar que es muy difícil alcanzar los objetivos que no sabes que existen si no se marcan bien las expectativas. La falta de transparencia en las expectativas solo puede generar frustración por las oportunidades perdidas y discusiones complicadas sobre los supuestos hechos. Las expectativas pueden ser concretas, breves y evidentes. Dedicad un tiempo a hablar con vuestro docente mentorado sobre los puntos clave de vuestra relación y sobre cómo podéis ser más transparentes. Podéis escribir las conclusiones a las que lleguéis en el [Anexo 7](#). Nosotros hemos identificado cuatro puntos clave de los que deberíais hablar con el docente mentorado para sincronizar vuestras expectativas y evitar malentendidos. Habla con el docente mentorado de forma clara y abierta y permítele expresar sus opiniones.

Dinámica 3 - Reanalizar escenarios y expectativas (Portner, 2008) | 30 Minutos

El siguiente ejercicio brinda la oportunidad de anticipar acciones ante escenarios profesionales hipotéticos, pero muy probables. En el [Anexo 8](#), se describen cuatro categorías de situaciones que suelen plantear problemas a los profesores mentorados. En cada categoría se describe una situación concreta y se da un ejemplo de una necesidad específica, relacionada con esa categoría. La necesidad predice lo que el profesor mentorado debe hacer. La tarea planteada consiste en añadir un ejemplo para cada categoría y un ejemplo de necesidad. También puede sugerir una solución como ejercicio adicional.



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.g 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 5 - Lista de comprobación del entorno

De mi entorno, qué ayuda en el trabajo y qué representa un obstáculo. La lista de comprobación os proporcionará una serie de valoraciones de los posibles soportes en las estructuras. En lugar de tan solo marcar las casillas, indicad la calidad del soporte con la letra F (si una estructura representa un punto fuerte en vuestra escuela), la M (soporte moderado) o la D (débil o no existente). En la lista de comprobación también encontraréis dos secciones más que podéis examinar para cada afirmación: “¿Puede solucionarse?” (Sí/No) y “¿Quién puede solucionarlo?” (dirección de la escuela/administración/colegas). El último apartado de la lista de comprobación titulado “Comentarios” es el espacio reservado para poder hacer comentarios y reflexiones. Si habéis marcado algunas de las afirmaciones con una D, si queréis aquí podéis poner una posible solución. Tened presente, una vez más, que los y las **docentes mentores no pueden gestionar todos los problemas solos**. Podéis ofrecer una lista de verificación completa a la dirección de la escuela y ver si hay alguna área a mejorar en las afirmaciones que consideréis cruciales para vuestro desarrollo.

	Fuerte / Medio / Débil	¿Puede solucionarse?	¿Quién puede solucionarlo?	Comentarios
Se ofrece un plan de inducción y recursos de apoyo a los docentes noveles cuando empiezan a trabajar en el centro.		S/N		
Las parejas formadas por docente mentor y docente mentorado se forman de manera escrupulosa y se busca que el uno y el otro sean compatibles a nivel profesional e interpersonal.		S/N		
El apoyo al profesorado novel en la escuela proviene de muchas personas, sistemas y procedimientos; no es únicamente tarea del docente mentor.		S/N		
Se reserva suficiente tiempo para que docente mentor y docente novel puedan hacer reuniones y colaborar.		S/N		
Se programan reuniones de mentoría regulares entre docente mentor y novel.		S/N		
Dado que se reconoce la necesidad de alejarse de las aulas para poder colaborar, el/la docente mentor y el/la docente mentorado comparten menos tiempo presencial en las aulas.		S/N		
Hay oportunidades de aprendizaje tanto para el profesorado mentor como para el novel.		S/N		
El horario lectivo y la asignación de aulas se establece de acuerdo con la experiencia, aptitud y requisitos del profesorado novel.		S/N		
El/la docente mentor y el/la docente mentorado comparten un mismo espacio de trabajo.		S/N		
El/la docente mentor y el/la docente mentorado enseñan en el mismo curso o la misma asignatura.		S/N		
El centro cuenta con sistemas para hacer seguimiento y hablar del progreso, el grado de profesionalidad y el sentido de autoeficacia del profesorado novel con regularidad.		S/N		
Tanto el/la docente mentor como el/la docente mentorado reciben asistencia activa y directa de los administradores de la escuela.		S/N		
El profesorado con experiencia tiene acceso a una red de sistemas de apoyo dentro y fuera de la escuela.		S/N		
Las personas se ayudan mutuamente y trabajan codo con codo en el enfoque de enseñanza y aprendizaje con responsabilidad compartida.		S/N		
Se valora al profesorado mentor y se le reconoce la tarea que realiza.		S/N		
La mentoría es una prioridad, ya que se considera esencial para mejorar los resultados de aprendizaje del alumnado, construir capacidad y mejorar las instituciones educativas.		S/N		



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



Un líder de aprendizaje o inducción profesional apoya al profesorado con experiencia y mentores.

S/N



ANEXO 6- Qué prácticas se interponen en el camino de una mentoría eficaz

Pensad en las prácticas que se interponen en el camino de una mentoría eficaz.

- “Hay un desequilibrio de correspondencias en la relación de poder si existe una gran brecha de conocimiento, experiencia y experticia entre dos personas.”
- “Para profundizar en el aprendizaje que permiten estas relaciones, es necesario fortalecer gradualmente la relación de mentoría a través de diferentes tipos de diálogo y colaboración profesional.”
- “Puede ser intimidante conversar con alguien que tiene mucha más experiencia y conocimientos de enseñanza y aprendizaje que nosotros.”
- “Algunos temas son más cómodos o fáciles de hablar con unas personas que con otras.”
- “Hay personas que tienen más conocimientos y son más competentes de lo que pensamos.”

REFLEXIÓN

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da
Administração Escolar**

Ministry of Education and
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of
Slovenia**

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)**

 **casadoprofessor**

Casa do Professor

 **INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO
—
ULISBOA**

**Institute of Education of the
University of Lisbon**

 **Univerza v Ljubljani**

University of Ljubljana

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

University of Peloponnese

 **idec**

IDEC SA

 **UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA**

Fundación Universitaria Balmes

 **PetitPhilosophy**

Association Petit Philosophy

 **UNIVERSITÀ
LUM** *Jean Monnet*

**Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet**

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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