



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



# Programa de Capacitação de Mentores e seus recursos

## WP 2 – Projeto participativo dos instrumentos políticos

Data: 4 de outubro de 2022

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.



© 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 encontram-se reservados.

Este documento poderá ser alterado sem aviso prévio.



Atribuição-Nãocomercial-Compartilhaigual 4.0 Internacional [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



## Índice

<b>UNIDADE X - FASES DO RELACIONAMENTO DE MENTORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>DURAÇÃO, ATIVIDADES E DINÂMICAS.....</b>	<b>5</b>
Atividade 1: Preparação da <i>Checklist</i>   15 Minutos .....	6
Atividade 2: Objetivos da Mentoria   40 Minutos .....	6
Atividade 3: Familiarização   10 Minutos .....	7
Atividade 4: Permitir o Crescimento   40 Minutos .....	8
Atividade 5: O Fim é o Começo   15 Minutos .....	9
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>11</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>16</b>
Anexo 28 – Estratégias para a preparação da Relação de Mentoria .....	17
Anexo 29 – Dicas de mentoria .....	18
Anexo 30 – Familiarizar-se .....	19
Anexo 31 - Capacitar o progresso .....	20
Anexo 32 – O Fim é o Início.....	21



## UNIDADE X - FASES DO RELACIONAMENTO DE MENTORIA

### INTRODUÇÃO

Há quatro fases de mentoria sequenciais relacionadas entre si: fase de iniciação, fase de cultivo, fase de separação e fase de redefinição. Em cada fase, algumas etapas e estratégias específicas levam à excelência da mentoria.

**1. FASE DE INICIAÇÃO:** a fase de preparação e o estabelecimento da relação de mentoria entre dois professores (negociação). Na mentoria informal, potenciais professores mentores e professores em início de atividade profissional são combinados através de interações sociais ou profissionais. Potenciais professores em início de atividade profissional procuram indivíduos experientes e realizados que gostem e considerem modelos positivos. Tanto especialidades profissionais comuns e hobbies quanto fatores demográficos devem ser levados em consideração durante o processo de correspondência. Diretores e/ou líderes de tópicos podem emparelhar professores experientes e professores em início de atividade profissional, ou os professores experientes podem escolher os seus professores em início de atividade profissional. Independentemente da abordagem, uma relação de mentoria bem-sucedida incluiria a exploração mútua do relacionamento e a avaliação da adequação da combinação de professor mentor - professor em início de atividade profissional.

**2. FASE DE CULTIVO:** é a fase primário de aprendizagem e desenvolvimento (possibilitando o crescimento). Se a etapa de iniciação for bem-sucedida, o professor em início de atividade profissional ganha conhecimento do professor mentor durante toda a fase de cultivo. Neste período, as duas principais funções da mentoria estão no seu máximo. Quando o professor mentor observa e dá conselhos ao professor em início de atividade profissional sobre como executar de forma mais bem-sucedida e eficiente, o papel relacionado com a carreira frequentemente entra em jogo primeiro. Após o professor mentor e o professor em início de atividade profissional criarem um vínculo interpessoal, a função psicossocial toma forma. Dentro desse papel, o professor mentor afirma e aceita a identidade profissional do professor em início de atividade profissional, e a conexão desenvolve-se numa amizade de trabalho sólida e produtiva. Tanto o professor mentor como o professor em início de atividade profissional muitas vezes desfrutam da fase de cultivo. O professor mentor proporciona ao professor em início de atividade profissional conhecimentos e habilidades adquiridos através da experiência e especialização. O professor mentor pode aprender lições inestimáveis com o professor em início de atividade profissional sobre ferramentas de ponta, novas abordagens e problemas a desenvolver-se no campo.

**3. FASE DE SEPARAÇÃO:** descreve a conclusão de uma relação de mentoria no geral. Há inúmeras razões pelas quais um relacionamento pode acabar. Pode não haver mais nada para aprender, o professor em início de atividade profissional pode querer forjar uma identidade separada, ou o professor mentor pode decidir enviar o professor em início de atividade profissional por sua conta. Esta fase pode ser desgastante se o fim do relacionamento não for aceite por ambas as partes. Os professores em início de atividade profissional podem sentir-se abandonados, enganados ou despreparados se acreditarem que o fim deste relacionamento foi rápido, e os professores mentores podem sentir-se enganados ou usados



se o professor em início de atividade profissional não procurar mais os seus conselhos ou apoio.

**4. FASE DE REDEFINIÇÃO:** tanto o professor mentor como o professor em início de atividade profissional entendem neste momento que, embora o seu relacionamento ainda possa existir, não será mais o mesmo que na relação de mentoria. A conexão pode evoluir para uma amizade social ou uma colaboração profissional. A conexão já não está mais centrada no progresso profissional do professor em início de atividade profissional, em contraste com a fase de cultivo. Com novos professores em início de atividade profissional, o professor mentor pode forjar conexões de mentoria. O professor em início de atividade profissional também pode atuar como professor mentor para outras pessoas.

### OBJETIVOS

- Identificar as diferentes etapas de uma relação de mentoria e as etapas específicas que levam à excelência da mentoria
- Promover estratégias para conhecer os professores em início de atividade profissional e estabelecer uma relação profissional
- Desafiar o professor mentor a pensar em novas formas de se relacionar
- Conhecer estratégias para encerrar a relação de mentoria

### CONTEÚDOS

- As quatro fases da relação de mentoria
- Estratégias, *checklists* e dicas para ajudar a orientar o progresso dos professores mentores em cada fase da relação de mentoria.

### DURAÇÃO, ATIVIDADES E DINÂMICAS

Tempo estimado de trabalho: 120m

Tempo de execução para a atividade e dinâmica:

Atividade	Dinâmica	Duração	Duração Total
<b>1. Preparação da Checklist</b>	1. Preparação da <i>Checklist</i>	15m	15m
<b>2. Objetivos da Mentoria</b>	1. Entrevista para conhecer os objetivos do professor mentor	20m	40m
	2. Abordagem EMERO (SMART)	20m	
<b>3. Familiarização</b>	1. <i>Checklist</i> para a conclusão da primeira reunião	10m	10m
<b>4. Permitir o Crescimento</b>	1. Reflexão de autoconsciência	20m	40m
	2. Incentivar e Capacitar	20m	
<b>5. O Fim é o Começo</b>	1. O Fim é o Começo	15m	15m
			120m



### Atividade 1: Preparação da Checklist | 15 Minutos

A relação deve ser definida desde o início como mutuamente benéfica. O professor mentor e o professor em início de atividade profissional devem compartilhar os seus objetivos e trabalhar de forma colaborativa para ajudar a alcançá-los. Para se preparar para a relação é importante ter tempo para se conhecerem (ver [ANEXO 28](#)).

#### *Dinâmica 1 – Preparação da checklist | 10 Minutos*

---

A preparação da checklist é uma atividade para o professor mentor realizar no início. Trata-se de uma lista com alguns itens que precisam ser levados em consideração na preparação do primeiro contacto:

- a. Eu tenho um interesse sincero em ajudar esta pessoa ou ser ajudado por esta pessoa.
- b. Temos interesse mútuo e compatibilidade.
- c. Eu sou claro sobre o meu papel. Posso comprometer-me para a relação de mentoria.
- d. Estou disposto a usar a minha rede de contactos para ajudar no desenvolvimento.
- e. Tenho acesso a oportunidades e recursos para apoiar a aprendizagem.
- f. Estou comprometido em desenvolver as minhas competências de mentoria.

### Atividade 2: Objetivos da Mentoria | 40 Minutos

O professor mentor na fase de iniciação deve definir os seus próprios objetivos para alcançar a excelência na mentoria. Esta atividade requer confiança nas competências, com o objetivo de traçar metas para a relação de mentoria no presente e no futuro.

Antes de definir os objetivos, o professor deve refletir sobre algumas ideias, seguindo as dicas disponíveis no [ANEXO 29](#).

#### *Dinâmica 1 - Entrevista para conhecer os objetivos do professor mentor | 20 Minutos*

---

- a. O que espera desta relação de mentoria?
- b. Quais são seus pontos fortes?
- c. O que entende por áreas de melhoria?
- d. Que áreas gostaria de ver trabalhadas nesta relação de mentoria?
- e. É capaz definir prioridades para trabalhar de modo que as áreas mais importantes para si sejam abordadas no início da relação?
- f. Está confortável em abordar situações que podem estar fora da sua zona de conforto, para aumentar a autoconfiança?
- g. Fale sobre as suas atividades e responsabilidades atuais no ensino.
- h. Quais são as áreas mais desafiantes no ensino?
- i. Onde se vê em 5 anos? 10 anos?
- j. O que o motiva? O que o desgasta?
- k. O que mais quer acrescentar?



### Dinâmica 2 – Abordagem EMERO (SMART) | 20 Minutos

---

Para garantir que os objetivos são claros e alcançáveis, os objetivos m ser específicos, mensuráveis, alcançáveis/exequíveis e oportunos.

- **Específico:** declara os objetivos em termos simples, mas específicos.
- **Mensurável:** como mediremos o progresso?
- **Exequível:** os objetivos precisam ser adequados e alcançáveis.
- **Realista/Relevante:** os objetivos precisam ser realistas, muitas vezes chegamos bastante longe ao estabelecer objetivos. É melhor fazer as tarefas passo a passo do que ficar desapontado, quando as expectativas não são realistas.
- **Oportuno:** qual é o período para a concretização dos objetivos? Quais são os pontos de verificação? Atribua um tempo, mesmo que seja apenas um palpite, para a cada objetivo e verifique o progresso.

Seguindo esta explicitação, por favor, defina os seus objetivos na relação de mentoria.

### Atividade 3: Familiarização | 10 Minutos

O professor mentor e o professor em início de atividade profissional familiarizam-se e informalmente clarificam os interesses em comum, valores compartilhados e objetivos e sonhos futuros. Esta atividade exige tempo. É necessário tempo para se familiarizar com os interesses, valores e objetivos uns dos outros. O objetivo desta atividade é que o professor mentor se prepare para o primeiro encontro e receba estratégias sobre como se envolver com o professor em início de atividade profissional.

### Dinâmica 1 – Familiarizar-se | 10 Minutos

---

Manter um ambiente de confidencialidade é um elemento fundamental na construção da confiança entre o professor mentor e o professor em início de atividade profissional. Sem um entendimento mútuo e a possibilidade de falar livremente, como a situação exige, é improvável que a relação atinja todo o seu potencial. Na relação de mentoria, o feedback construtivo é crucial em todas as reuniões de monitorização. O primeiro encontro deve ter um grande impacto, já que é a primeira vez que se conhecem. No [ANEXO 30](#) encontrará dicas a seguir durante a reunião, depois é importante passar pela *checklist* abaixo para verificar se cumpriu com todos os itens.



### CHECKLIST PARA A PRIMEIRA REUNIÃO

Eu...	
Apresentei-me e deixei o professor em início de atividade profissional saber como se dirigir a mim.	
Aprendi a pronunciar o nome do professor em início de atividade profissional.	
Disse ao professor em início de atividade profissional como vou notificá-lo/a, se não puder fazer a reunião.	
Usei a atividade do quebra-gelo de forma eficaz.	
Aceitei o professor em início de atividade profissional como ele ou ela é e não fui crítico.	
Usei reforço positivo.	
Terminei com uma nota positiva.	



Tabela 1 – Checklist que pode ser usada na primeira reunião.

### Atividade 4: Permitir o Crescimento | 40 Minutos

A seguinte dinâmica permite ao professor mentor incentivar e capacitar o professor em início de atividade profissional, através da reflexão e compartilhamento de pensamentos, das expectativas, metas, tarefas e atividades desejadas.

#### Dinâmica 1 - Reflexão de autoconsciência | 20 Minutos

Como mentor, deve ser capaz de refletir sobre as suas competências, ações e desempenho. Seguindo este propósito, esta atividade permite que reflita sobre o seu papel no relacionamento. Tire um tempo e escreva os seus pensamentos (use o [ANEXO 31](#) como suporte).

- Como me vejo nos muitos papéis que um professor mentor desempenha?
- Entendo bem as expectativas gerais do professor em início de atividade profissional?
- Qual é o meu objetivo nesta conversa?
- Sou muito formal ou informal?
- Que suposições fiz nesta conversa?
- Que tipo de resposta espero do professor em início de atividade profissional?
- Disponibilizo tempo suficiente para o mentorando responder ou fazer perguntas?
- Se eu acho que fui mal compreendido, devo esclarecer e parafrasear?
- Estou disposto a deixar de lado a minha agenda para ouvi-lo/la a qualquer momento?

#### Dinâmica 2: Incentivar & Capacitar | 20 Minutos

O professor mentor e o professor em início de atividade profissional começam a alcançar os propósitos reais da mentoria. Gradualmente, as necessidades satisfazem-se, os objetivos são atingidos e o crescimento intrínseco acontece. Novos desafios são apresentados e alcançados. A fase de cultivo é a fase de aceitação, mas também é uma fase de mudança, onde o professor em início de atividade profissional é mais propenso a exercitar a autodisciplina. Esta atividade



apresenta questões desafiantes para que o professor mentor trabalhe com o professor em início de atividade profissional numa reunião de monitorização:

- a. Que resultado está à procura?
- b. O que vai fazer primeiro?
- c. O que deve fazer para que isso aconteça?
- d. Como vai começar?
- e. Como vai saber quando o alcançou?
- f. Quem mais precisa saber disto?
- g. Que recursos tem/precisa?
- h. Qual é o risco de fazer isto? E não fazer isto?
- i. Como pode ficar no seu caminho?

#### Atividade 5: O Fim é o Começo | 15 Minutos

Muitas vezes um colega de profissão mantém-se ao longo da vida, e com o qual continua a partilhar experiências e procurar conselhos. Assim, já tendo atingido metas e crescido, através da experiência de mentoria, a formalidade pode acabar, mas um novo tipo de relacionamento pode ter início. Nesta atividade, há perguntas que podem desencadear reflexão e partilha de ideias sobre o processo de mentoria, e permitem experimentar a sensação de fecho da relação.

Para sentir satisfatoriamente o fim da relação, o professor em início de atividade profissional deve tentar experimentar o seu encerramento. O professor deve tentar sentir o sentimento de realização, sabendo que está na direção certa para alcançar os seus objetivos. Por esta razão, devem saber que a relação muda, não porque não teve sucesso, mas porque foi bem-sucedida, e está na altura de procurarem outros objetivos. Na reunião final podem ser lançadas duas ou três perguntas para reflexão conjunta sobre o processo de mentoria.

#### Dinâmica 1 – O Fim é o Começo | 15 Minutos

---

Pense individualmente nas seguintes perguntas (use o [ANEXO 32](#) como suporte):

- a. Os nossos objetivos foram alcançados?
- b. O que aprendemos durante este processo?
- c. O que poderíamos fazer diferente noutra relação de mentoria



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



# REFERÊNCIAS



- Alderman, M. K. (1990, September). *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*. Porto: Asa.
- Barnett, B. G. et all. 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. (1994, March). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Available from Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Please make checks payable to "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. (1995, April). *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. D. (1989, January). *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*. Porto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H., & Hadley, R. T. (1991, Summer). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.
- Holland, S. H. (1996, Summer). *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*. New 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: November 2018.

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado em 2022, setembro, 29, em: [http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350\\_09por.pdf](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*. Paris: 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*. [\[link\]](#)

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

Peterson, R. W. (1989, August). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Available online: <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. Paris: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Carnegie foundation archive.

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*, pp. 49-65. Paris: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (1993, February). *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*. State of Victoria: Department of Education and Training.

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

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

### Online References

Allen, Brian and *etal* in Siguccs Mentor Guide. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (retrieved Sep 27, 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (retrieved Aug 8, 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? From <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (retrieved Jun 9, 2022).

European project . [www.unigrowthminds.eu](http://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/> (retrieved Jun 1, 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (retrieved Jun 8, 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> (retrieved May 25, 2021).

Comparative report (2021), Comparative report. [https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP\\_WP1\\_D1.6-Comparative-Report\\_Final.pdf](https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf) (retrieved Jun 8, 2022).

Official Journal of the European Union, 2020/C 193/04, 9 June 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)) (retrieved Jun 9, 2022).

**ANEXOS**



## Anexo 28 – Estratégias para a preparação da Relação de Mentoria



Iniciar o contacto com o professor em início de atividade profissional.



Trocar informações sobre o contexto antes de iniciar a relação de mentoria.



Reservar tempo para se conhecerem mutuamente.



Partilhar experiências de mentoria vividas e as que mais influenciaram.



Falar sobre objetivos de aprendizagem e desenvolvimento.



Determinar as expetativas pessoais da relação.



O que necessita do seu mentor?



Definir os resultados “possíveis de alcançar” e desejados.



Discutir estilos pessoais de aprendizagem.



## Anexo 29 – Dicas de mentoria

Como potencial mentor reflita sobre os seguintes aspetos:

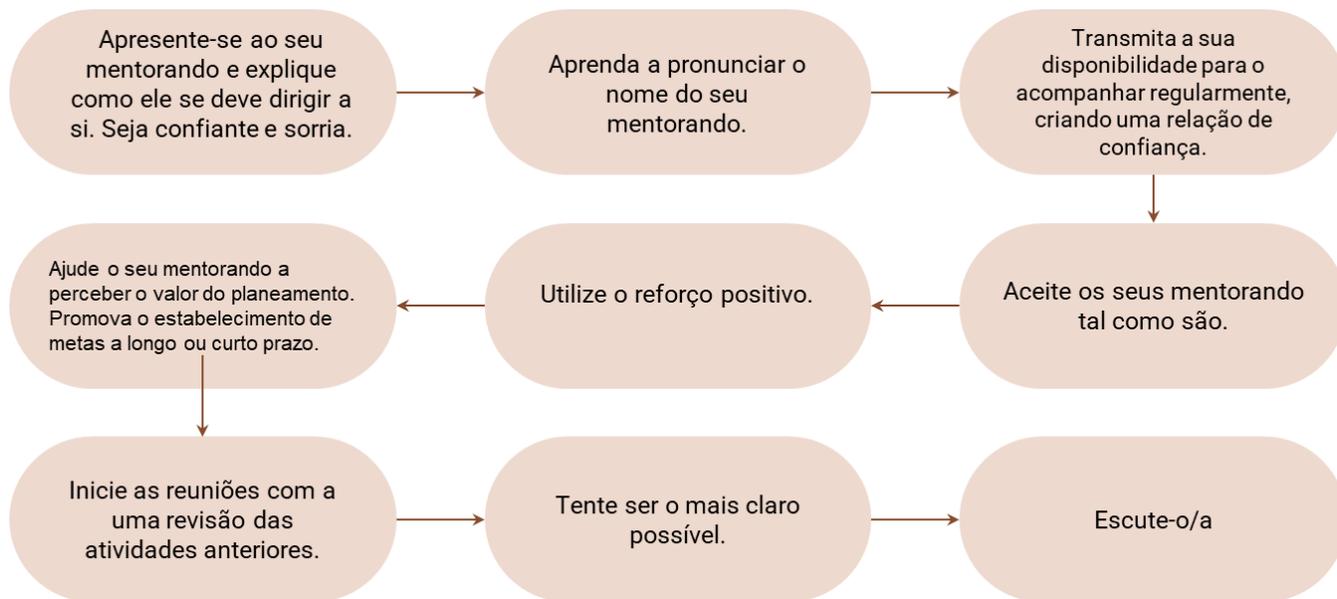
1. Quanto tempo pode despende na relação? Seja realista.
2. Anote as metas e analise-as para atender aos objetivos SMART.
3. Defina um padrão para orientar a discussão (por exemplo, agendas formais, agendas orientadas por tópicos, tópicos de apresentação, etc.).
4. Use um diário para ajudar a manter o foco, monitorizar o progresso, e registar itens de acompanhamento.
5. Estabeleça as regras básicas (por exemplo, confidencialidade, regras e "tópicos quentes").
6. Seja flexível! Expetativas e planos podem mudar à medida que a relação progride.
7. Avalie o progresso, os marcos, e as metas, regularmente.
8. Os estilos de aprendizagem são importantes, identificar e discutir a aprendizagem bem-sucedida.
9. Articular estratégias para o sucesso. Que "estratégia" tem sucesso?

### REFLEXÃO

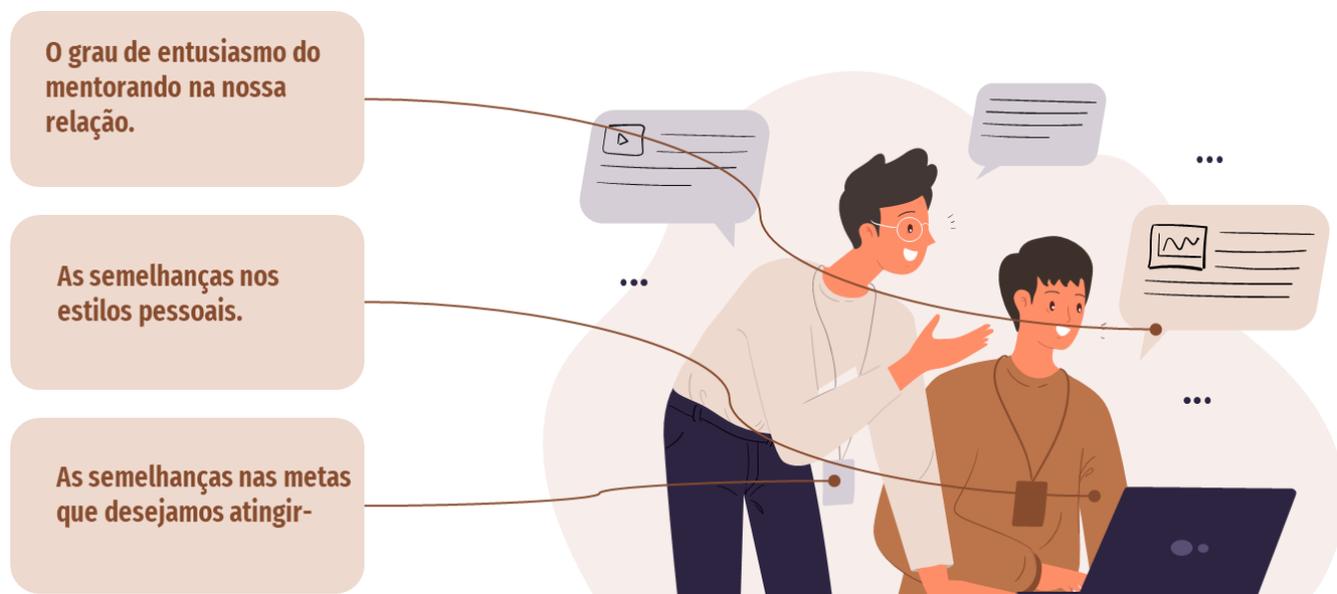


### Anexo 30 – Familiarizar-se

Não existe uma fórmula específica para integrar as qualidades pessoais e profissionais adequadas à criação de uma relação de mentoria bem-sucedida. Assim, se por um lado alguns indivíduos são atraídos por opostos, outros são atraídos por pessoas que partilham os mesmos interesses, estilos e origens comuns. Independentemente do que foi referido, as seguintes sugestões facilitarão o desenvolvimento da relação.



Enquanto é estabelecida a relação, deve considerar:





### Anexo 31 - Capacitar o progresso

Ao professor mentor é solicitado que forneça feedback contínuo sobre o progresso do professor em início de atividade profissional, e que partilhe ideias para melhorar as competências e progresso dele/dela. Aqui pode-se encontrar algumas estratégias que pode adotar.

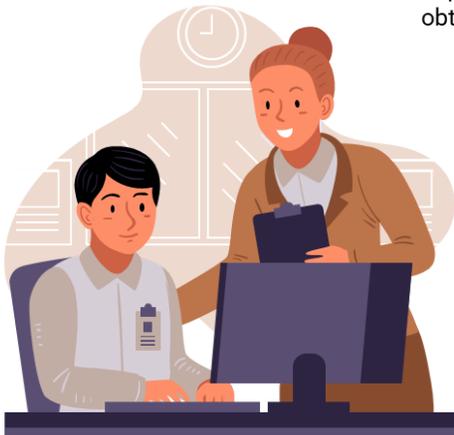
- ★ REÚNA REGULARMENTE
- ★ ESCUTE/ACONSELHE ATIVAMENTE
- ★ PEÇA E DÊ FEEDBACK PARA QUE A EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM SEJA SATISFATÓRIA E O RITMO SEJA CONFORTÁVEL.
- ★ FORNEÇA SUPORTE OPORTUNO, CRIE DESAFIOS APROPRIADOS PARA FACILITAR A APRENDIZAGEM.
- ★ SOLICITE FEEDBACK DE OUTRAS FONTES.
- ★ QUANDO ESTÃO JUNTOS USE O TEMPO DE FORMA PRODUTIVA.
- ★ MONITORIZE METAS E PRAZOS AO LONGO DO PROCESSO.
- ★ FAÇA CRÍTICAS CONSTRUTIVAS, ACEITE E REFLITA.
- ★ ACONSELHE DE ACORDO COM O QUE SABE, NÃO TENHA RECEIO DE ADMITIR O QUE NÃO SABE.
- ★ ENCONTRE OUTROS RECURSOS, SE NÃO PUDER FORNECER ORIENTAÇÃO.
- ★ NÃO SE COÍBA DE CONVERSAS DÍFÍCEIS.
- ★ É UM LUGAR SEGURO PARA CONVERSAR.
- ★ CELEBRE CADA PEQUENO SUCESSO!



## Anexo 32 – O Fim é o Início...

Refleta sobre como pretende que a sua relação de mentoria seja, após terminar a relação de mentoria formal.

- 1.**  
Tenha sensibilidade, para que decida sobre o momento certo de finalizar a relação de mentoria.
- 2.**  
Encontre uma forma pessoal de expressar os seus sentimentos sobre como correu a experiência.
- 3.**  
Dê e receba agradecimentos.
- 4.**  
Mesmo que se sinta desapontado com o resultado, identifique e expresse os pontos positivos que obteve fruto da relação de mentoria.
- 5.**  
Reserve tempo para refletir sobre o que aprendeu e identifique o que irá fazer diferente, numa outra relação de mentoria.
- 6.**  
Comemore!





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



# 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  
Slovenia**



**Institutouto Ekpedeftikis Politikis  
(Institute 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**

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

The creation of this publication has been co-funded by the Erasmus+ grant program of the European Union under grant no. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. This publication reflects the views only of the author. Neither the European Commission nor the project's national funding agency are responsible for the content or liable for any losses or damage resulting of the use of this publication.