



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 XII - O QUE É UM PROGRAMA DE INDUÇÃO E COMO APLICÁ-LO</b> .....	4
<b>DURAÇÃO, ATIVIDADES E DINÂMICAS</b> .....	5
Atividade 1: Melhores ideias para um programa   50 Minutos.....	5
Atividade 2: Apresentação do PIP   30 Minutos .....	6
Atividade 3: Mergulho em profundidade   170 Minutos .....	6
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	8
<b>ANEXOS</b> .....	13
Anexo 34 – Princípios do programa de indução de professores.....	14
Anexo 35 – Apresentação do programa de indução de professores (PIP).....	15



## UNIDADE XII - O QUE É UM PROGRAMA DE INDUÇÃO E COMO APLICÁ-LO

### INTRODUÇÃO

Este bloco tem como objetivo apresentar o programa de indução para professores em início de atividade profissional (PIP) aos professores mentores que participam no programa de capacitação de mentores. O Projeto LOOP foca-se num processo de indução assente na relação entre o professor mentor e o professor em início de atividade profissional. A conspeção nuclear do projeto é permitir que os professores mentores e os professores em início de atividade profissional trabalhem juntos, estabelecendo uma relação profissional e assim, promover o desenvolvimento profissional.

O PIP é um kit de ferramentas modulares com recursos que pode ser utilizado sempre que o professor mentor e/ou o professor em início de atividade profissional considerem que o devam fazer. O objetivo deste bloco é o de permitir que os professores mentores se familiarizem com o conteúdo do programa de indução, a sua estrutura e recursos, preparando-se para a aplicação do programa quando solicitado.

O programa propõe um conjunto de catorze módulos, que incluem um conjunto alargado de temas, que são considerados fundamentais para apoiar os professores em início de atividade profissional. Os módulos propostos e as atividades relacionadas encontram-se definidos para responder às necessidades dos professores em início de atividade profissional, depois de terem completado a formação inicial de professores (FIP). Este programa está preparado para ser utilizado por mentores formados e formalmente nomeados.

### OBJETIVOS

- Apresentar o projeto LOOP, as origens do programa e a sua intencionalidade.
- Preparar os futuros mentores para a aplicação do programa.
- Trabalhar as características do PIP como se de uma caixa de ferramentas modular se tratasse, explorando as suas propriedades: não obrigatória, adaptável...

### CONTEÚDOS

#### APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA

- a. História do programa e o seu futuro
- b. Os conceitos do programa
- c. Estrutura do programa



## DURAÇÃO, ATIVIDADES E DINÂMICAS

Tempo estimado de trabalho: 250m

Tempo de execução para atividade e dinâmica:

Atividade	Dinâmica	Duração	Duração Total
<b>1. Melhores ideias para um programa</b>	1. Pensar nos princípios	30m	50m
	2. Reunir ideias	20m	
<b>2. Apresentação do PIP</b>		30m	30m
<b>3. Mergulho em Profundidade</b>	1. Explorar e apresentar os módulos	30m	170m
	2. Numa visão geral profunda do PIP	140m	
			250m

### Atividade 1: Melhores ideias para um programa | 50 Minutos

O formador apresenta o seguinte cenário aos professores mentores: imagine que tem a tarefa de preparar um programa para a indução de professores, o que faria? Como seria o programa ideal? Não pense em conteúdo nesta fase, faça um levantamento dos elementos a incorporar no programa. Segue-se a sugestão de algumas perguntas que o poderão orientar nesta tarefa:

- Para quem é o programa?
- Quanto tempo deve demorar?
- Como poderia incluir outras pessoas?
- Quão intensivo seria o programa?
- Qual a dimensão do conteúdo que entende incorporar? – questione-se sobre a possibilidade de conteúdo pré-preparado *versus* liberdade.

### Dinâmica 1 – Pensar nos princípios | 30 Minutos

- Divida os participantes em grupos. Promova uma discussão acerca da estrutura do programa de indução, solicitando a partilha de exemplos. Solicite uma apresentação com as seguintes características:
  - Breve caracterização do programa, definindo 3 a 5 particularidades que o programa pode ter.
  - Alternativamente, preparar um anúncio com uma ideia específica sobre o programa.
  - Alternativamente, desenhar símbolos que representem as características e solicitar o seu significado aos restantes elementos.
- Promova a união entre os elementos do grupo e escreva as sugestões num quadro ou similar. Faça com que os participantes votem nas características com as quais mais se identificam.



- c. Em qualquer uma das situações deve fazer uma súmula das participações, identificando as características mais relevantes do programa de indução de professores. Nesta discussão, não se esqueça da importância promover a partilha dos princípios em que assenta o programa de indução, e as razões que sustentam essa evocação (ver [ANEXO 34](#)).
- d. Mantenha o resumo disponível. Na Atividade 3 vai precisar de recorrer ao resumo para comparar as opiniões com o programa real, mostrando a necessidade de alinhamento com o programa proposto para garantir o sucesso da sua implementação.

### *Dinâmica 2 – Reunir ideias | 20 Minutos*

---

- a. Cada participante redige uma lista com a sugestão de temas que podem ser inseridos no programa de indução. Posteriormente, a lista deve ser partilhada com o grande grupo em voz alta. Os restantes participantes são convidados a levantar a mão, sempre que uma sugestão for coincidente com algum tema da sua lista pessoal. Pode transformar esta dinâmica num jogo, ganha quem tiver encontrado mais coincidências no menor tempo possível (por exemplo: quem tiver 5 tópicos da lista lidos primeiro ganha).
- b. Consolide uma lista conjunta dos temas que um programa de indução deve abordar. Mantenha o resumo num lugar acessível, pois precisará dele novamente na Atividade 3.

### *Atividade 2: Apresentação do PIP | 30 Minutos*

Nesta atividade, o formador apresentará a cronologia dos acontecimentos que estiveram na redação do programa de indução do projeto LOOP (não se esqueça também de referir o futuro) e os seus principais conceitos (ver [ANEXO 35](#)).

Com base nas duas primeiras atividades recorra às informações no documento em anexo dando contexto ao professor. Recorra sempre que possível à partilha de ideias.

Use os materiais fornecidos de forma prudente tendo em atenção a gestão do tempo, pelo que se sugere que aplique as atividades 1 a 3 numa única sessão.

### *Atividade 3: Mergulho em profundidade | 170 Minutos*

O trabalho sobre o PIP deve focar-se nos materiais desenvolvidos, pelo que cada um dos 14 módulos deve ser apresentado. No entanto e porque esta atividade pode mostrar-se longa e por isso enfadonha, procure uma dinâmica ativa potenciadora do envolvimento de todos.

### *Dinâmica 1 – Explorar e apresentar os módulos | 30 Minutos*

---

- a. Se possível, organize 14 grupos, e disponibilize a cada grupo um dos módulos. Alternativamente, pode organizar menos grupos que revisem e trabalhem em mais do que um módulo (por exemplo, 7 grupos, em pares e cada par pode trabalhar em 2 módulos).



- b. Disponha a cada grupo o módulo selecionado e os seus anexos. Se o módulo contiver um guia de conversação, os participantes devem realizar o exercício de roleplaying (um dos professores deve assumir o papel de professor mentor e o outro o de professor em início de atividade profissional).
- c. Em cerca de 30 minutos, os futuros mentores devem conhecer com detalhe o módulo que foi atribuído e preparar uma apresentação para os restantes grupos. A apresentação deve incluir uma lista detalhada de todos os materiais desenvolvidos (os anexos) do módulo. Além disso, deve também incluir o que mais surpreendeu o grupo e o que consideram que pode ser mais adaptado ao contexto.

### *Dinâmica 2 – Numa visão geral profunda do PIP | 140 Minutos*

---

Cada um dos 14 módulos deve ser alvo de 10 minutos de apresentação e discussão. A discussão deve ser encorajada e moderada. Sugestivamente, quando o grupo 1 apresenta o módulo 1, o grupo 2 deve ser instruído para questionar os membros do grupo 1 e estimular a discussão; o grupo 2 seria questionado pelo grupo 3 e assim por diante ...

A seguir algumas sugestões de análise dos módulos:

- Utilidade dos materiais para o contexto,
- Grau de exigência dos materiais,
- Adequação ao público-alvo, professores em início de atividade profissional,
- Processos de melhoria e sugestões de implementação diferente/mais cuidadosa,
- Proposta de materiais.

# 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 34 – Princípios do programa de indução de professores

### Modularidade

- Os módulos podem ser explorados sem nenhuma ordem específica.

### Adaptabilidade

- Os materiais devem ser adaptados, pois apresentam-se como sugestões.

### O relacionamento é o objetivo

- As atividades e os recursos encontram-se ao serviço da mentoria.

### Facilidade de uso

- Os recursos são apresentados de forma semelhante e previsível.

### Propriedade

- O mentor e o mentorando devem sentir o programa como sendo seu.

### O mentorandos têm de ser ativos

- A mentoria é um processo ativo, espera-se que mentor e mentorando se relacionem reciprocamente.



## Anexo 35 – Apresentação do programa de indução de professores (PIP)

### A HISTÓRIA E O FUTURO DO PROGRAMA

LOOP – Contribuir para o desenvolvimento contínuo, pessoal, profissional e social de professores, através de programas inovadores de indução por pares é um projeto de experimentação de políticas, Erasmus+ KA3, com a duração de 3 anos, que conta com a participação de treze organizações, nomeadamente de três ministérios da educação ou entidades representantes, oriundas de seis países europeus.

O objetivo principal do programa é o da promoção de soluções sistémicas e de mudanças políticas, que aumentem o grau de atratividade da profissão e a redução do abandono profissional, através da implementação de uma experiência positiva de indução na profissão, nos primeiros anos de atividade.

Um dos elementos inovadores do projeto são os programas de capacitação de mentores e de indução de professores em início de atividade profissional.

Os programas foram desenvolvidos com recurso a uma extensa investigação documental, recorreu a entrevistas, focus-grupos e inquéritos em todos os países parceiros. O trabalho de investigação culminou com a redação de um relatório comparativo entre as realidades dos diferentes contextos nacionais, o que permitiu identificar as áreas deficitárias no perfil profissional do professor em início de atividade profissional, e caracterizar o campo conceptual da mentoria e da indução.

As atividades incluíram o desenvolvimento de recursos, que contou com a participação de vários professores, em várias sessões de cocriação. Por fim, foram promovidas um conjunto de sessões que permitiram a formação de formadores de mentores e a apresentação do PIP.

**Importa saber em que fase do projeto se encontra o LOOP?** Em fase de teste piloto. A lógica do projeto foi estruturada da seguinte forma:



Os programas desenvolvidos não podem ser entendidos como finais e concluídos. A fase piloto permitirá saber como se poderá melhorar os programas de capacitação dos mentores e de indução.



## OS PRINCIPAIS CONCEITOS DO PROGRAMA

O projeto LOOP concentra-se no processo de indução e é fortemente influenciado pela relação entre o mentor e o mentorando. Importa referir que, embora o programa de formação de mentores tenha sido planificado para ser mais estruturado e linear, o conceito do projeto permite que os mentores e os mentorando, em conjunto, possam desenvolver o programa à medida das suas intenções profissionais, sendo por isso mais aberto e dinâmico.

Nesse sentido, o programa de indução não se encontra estruturado como se de um seminário se tratasse, não tem um pendor fixo como um curso. O programa contém um kit de ferramentas modular, que o mentor e o mentorando podem explorar ao longo da indução. O objetivo é familiarizar os mentores com o conteúdo do programa, a sua estrutura e recursos, para que possam estar preparados para aplicar, mas sobretudo explorar o programa.

O programa propõe e sugere um conjunto de módulos que incluem um grupo de tópicos fundamentais para o apoio aos mentorandos, a aplicar por mentores formados e formalmente nomeados. Os módulos e as atividades relacionadas destinam-se a colmatar o fosso existente entre a formação inicial dos professores (FIP) e a integração na profissão docente e na escola, relatado por diversos investigadores. O **programa visa oferecer apoio pessoal, social e profissional aos professores em início de atividade profissional.**

O mentor deve sentir-se à vontade para personalizar e adaptar os materiais às necessidades dos mentorandos, às exigências do ambiente e das diferentes situações, uma vez que o programa não se apresenta como exclusivo e fechado e deve ser reconstruído tendo por base a relação de mentoria planeada e estabelecida.

O **kit de ferramentas com sugestões e atividades prontas a usar, apresentam-se como um convite para as escolas e mentores selecionarem e adaptarem às suas necessidades e realidades mais urgentes.** Os materiais como foram desenvolvidos por um grupo de treze parceiros, oriundos de seis países, caracterizados por diversos contextos políticos, enquadramentos e normativos FIP e de indução muito díspares, não assentam numa base comum substancial. Por esse motivo, alguns módulos podem apresentar-se como redundantes para alguns contextos e alguns conteúdos podem até ser percebidos como condescendentes. Sublinha-se que o programa se destina a cobrir um número máximo de dimensões e a oferecer o mais vasto leque de instrumentos, mesmo que estes possam apenas ser necessários para uma pequena fração dos utilizadores.

O programa encontra-se estruturado em catorze módulos, que se encontram organizados em torno de diferentes atividades, que podem incluir: sessões 1:1, oficinas de discussão, leituras teóricas e palestras, diretrizes e ferramentas de reflexão / autoavaliação. Sumariamente, as atividades propostas visam apoiar os professores em início de atividade profissional em:





**Aspetos profissionais ligados às competências pedagógicas**, que compreende o ajustamento das didáticas a um grupo específico de indivíduos, a utilização de ferramentas inovadoras e criativas, com o objetivo de preparar, ministrar e avaliar as aulas, a comunicação e as competências de interrelação.

**Tópicos administrativos** associados à profissão docente e à escola, tais como, procedimentos administrativos internos da escola.

**Aspetos socioculturais** relacionados com as normas/processos da escola/agrupamento, em que os mentorandos devem ser alocados, nomeadamente no contexto da escola, a sua cultura e a "política particular da sala de professores".

**Aspetos emocionais** relacionados com a capacidade de estabelecer e gerir relações interpessoais e lidar com situações geradoras de stress ou conflitos. Também prevê o fortalecimento da autoconsciência e da inteligência emocional dos professores em início de atividade profissional.

**Aspetos do sujeito** principalmente relacionados com os conhecimentos científicos, competências e atitudes dos professores

Estes módulos apresentam-se com a flexibilidade necessária para permitir o ajustamento às realidades nacionais e locais de cada país. Portanto, é fundamental que as escolas e os mentores usem os materiais do programa **de forma flexível e proativa**:

1

os mentores precisam de rever cuidadosamente os módulos e atividades e selecionar os tópicos e áreas que são prioritários

2

embora as atividades estejam projetadas como autónomas e prontas para serem implementadas, muito provavelmente os mentores precisam de as adaptar, contextualizar e enriquecer ao seu contexto particular, cultura escolar e experiência profissional.

3

as atividades propostas constituem-se, como referido, como um primeiro passo para o desenvolvimento profissional e, portanto, podem e devem ser expandidos e relacionados com o esquema de desenvolvimento profissional contínuo presente em cada contexto.

As **atividades entendem as escolas como organizações de aprendizagem**, ou seja, são baseadas no princípio da aprendizagem colaborativa, e entendem que a aprendizagem ocorre entre pares, em redes profissionais, comunidades de aprendizagem colaborativa e cooperativa. Assim, o programa **inclui toda a comunidade de professores, e vai para além da relação estabelecida entre mentores e mentorandos**. Esta configuração exige



que os diversos elementos da escola sejam responsáveis pela implementação do programa de indução e comprometidos mutuamente com a indução dos professores em início de atividade profissional.

Por fim, os módulos contêm atividades que propositadamente se sobrepõem e relacionam as temáticas com outros módulos e atividades. O número elevado de módulos tem a intencionalidade de fornecer pacotes diversificados e **atividades que possam ser utilizadas de forma independente ou combinada parcial ou totalmente com outros módulos com o objetivo de causar mais impacto**. A tabela dá uma panorâmica do conteúdo de cada módulo e resume esquemas de inter-relação:

Módulo	Potencial para usá-lo com módulos...
1. Kit de boas-vindas	Todos os módulos.
2. Desenvolver o planeamento e definir objetivos/metas	3, 4, 5, 6 e 11.
3. Identificar motivação e autorreflexão	2, 7, 8 e 11.
4. Autoridade e confiança na turma	3, 9, 10 e 12.
5. Questões de pressão e stress	3, 4, 6, 9, 10, 11 e 12.
6. Vida pessoal e profissional	3, 4, 6, 9 e 8.
7. Estilos de ensino e uso das TICs.	2, 8, 10 e 11.
8. Oportunidades de formação.	2, 6 e 13.
9. Gestão da sala de aula e definição da disciplina	4, 7, 10 e 11.
10. Lidar com alunos diversos	4, 7, 12, 13 e 14.
11. Avaliação e feedback	2, 3, 7 e 9.
12. Trabalhar com os pais	4, 5 e 10.
13. Trabalhar com outras partes interessadas (locais)	8, 10 e 14.
14. Obrigações administrativas e técnicas, quadro da UE para a cooperação no domínio da educação	10 e 13.

Este programa de indução visa apoiar, motivar e desafiar os professores em início de atividade profissional, capacitando-os como agentes ativos na implementação das atividades, propondo estratégias de seleção, adaptação e implementação. Os mentores apresentam as atividades como um convite para que os mentorandos



possam dar a sua opinião sobre cada etapa do processo de mentoria, favorecendo o debate entre todos na tomada de decisão.

## ESTRUTURA DO PROGRAMA

O PIP assenta na modularidade, que se caracteriza por apresentar uma homogeneidade em toda a estrutura. Na primeira secção a intencionalidade pende para o conhecimento do contexto escolar e educativo das organizações, pelo que no primeiro módulo, a escola prepara a receção do professor em início de atividade profissional. O segundo módulo convida o mentorando a planear e a estabelecer objetivos e metas para a indução. Na segunda secção pretende-se apoiar o mentorando no desempenho do seu papel de professor, possibilitando a gestão da sua motivação, do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, as situações de stress e pressão, entre outras. A terceira secção diz respeito ao trabalho do professor na sala de aula, e compreende a gestão da disciplina na sala de aula, a inclusão e a avaliação. Na última secção perspetiva-se o papel do professor fora da sala de aula, na sua relação com a comunidade educativa e escolar, o que inclui o conhecimento, por exemplo do quadro de cooperação da União Europeia.

### DEFINIR O AMBIENTE

- 1. Kit de boas-vindas.
- 2. Desenvolver o planeamento e estabelecer objetivos/metasp.

### EU NO MEU PAPEL DE PROFESSOR

- 3. Identificar a motivação e a autorreflexão.
- 4. Autoridade e confiança.
- 5. Questões de pressão e stress
- 6. Vida pessoal e profissional.
- 7. Estilos de ensino, uso das TICs.
- 8. Oportunidades de formação.

### EU NA SALA DE AULA

- 9. Gestão da sala de aula e definição da disciplina.
- 10. Lidar com a diversidade de alunos.
- 11. Avaliação e feedback

### O MUNDO FORA DA SALA DE AULA

- 12. Trabalhar com os pais.
- 13. Trabalhar com a comunidade(locais).
- 14. Obrigações administrativas e técnicas, quadro da UE para a cooperação no domínio da educação

Os módulos possuem um certo grau de previsibilidade, pois seguem um "Modelo" que passa pela "descrição geral" do conteúdo dos módulos, onde se encontram as instruções para a dinamização da unidade em questão. Cada um dos módulos contem ainda conteúdo aprofundado, onde se pode encontrar recursos em formato de fichas com exercícios ou formulários.

No módulo identificam-se os objetivos e os resultados de aprendizagem e os recursos disponíveis, tal como se pode verificar na tabela abaixo referente ao kit de boas-vindas.



ELEMENTO	PÚBLICO-ALVO	TIPO DE RECURSO	TEMPO PARA O RECURSO	ÁREA
<b>1.1 Lista de verificação para diretores e coordenadores</b>	Diretores e coordenadores (apoiados por professores mentores)	lista de verificação/ lista	30 min para revisão; (implementação muito variável)	Burocrático/ administrativo
<b>1.2 Lista de verificação para um professor mentor</b>	professor mentor	lista de verificação/ lista	30 min para revisão;	Burocrático/ administrativo
<b>1.3 Um prático kit de boas-vindas</b>	professor mentor (incluir também diretores e coordenadores)	exemplo de lista/ práticas recomendadas	(implementação muito variável)	Social/cultural
<b>1.4 Guia para a configuração da relação mentor-mentorando</b>	professor mentor	guia	15 min para revisão;	Social/cultural Pedagógico/ didático
<b>1.5 Plano de inclusão profissional e social do mentorando</b>	professor mentor (possivelmente para consultar o NQT)	lista	(implementação muito variável)	Social/cultural
<b>1.6 Acordo de monitorização</b>	professor mentor e professor em início de atividade profissional	um documento de acordo formalizado	60 min para revisão;	Burocrático/ administrativo
<b>1.7 Por que estou aqui?</b>	Professor em início de atividade profissional (possivelmente para rever com um professor mentor)	questionário	90 min para implementar com NQT	Pedagógico/ didático



O conteúdo dos módulos é brevemente apresentado a seguir:

### MÓDULO 1 – KIT BOAS-VINDAS

O primeiro módulo fornece ferramentas para diretores e coordenadores, professores mentores e professores em início de atividade profissional, com o objetivo de preparar a recepção do novo professor. As várias listas de verificação, presentes neste módulo, destinam-se a facilitar o planeamento das atividades que o mentorando em conjunto com o mentor intendem implementar e a monitorização do grau da sua efetiva concretização. A intencionalidade deste módulo prende-se com o estabelecimento de relacionamentos com os diferentes elementos da comunidade escolar, como o diretor da escola, os auxiliares de ação educativa, os técnicos, o mentor e outros professores. Neste espaço é possível encontrar recursos que permitem o desenvolvimento de um plano profissional, que compreende a integração profissional e social do mentorando, oferecendo estratégias de negociação entre o mentor e o mentorando, na busca de resposta para a questão "Por que estou aqui?". Assim esta fase da indução pretende apoiar o mentorando a construir a consciência do seu papel como profissional e a gerir expectativas, avaliando adequadamente o seu progresso.

### MÓDULO 2 - IDENTIFICAR A MOTIVAÇÃO E AUTORREFLEXÃO

O objetivo deste módulo é duplo, uma vez que apresenta as seguintes intencionalidades:

- apresentar as principais motivações profissionais, presentes na literatura, que sustentam a decisão para o exercício da docência.
- incentivar os mentorandos a refletir sobre as suas próprias motivações.

Desta forma, o mentorando é convidado a construir um plano de ação profissional e apresentá-lo como forma de registo e motivação a longo prazo.

O módulo inclui uma lista de vídeos curtos com o testemunho de outros professores sobre quando e porque é que decidiram ser professores. Ainda podem encontrar dicas para conduzir um diálogo entre o mentor e o mentorando sobre as motivações, um questionário sobre os fatores que influenciaram a decisão, ferramentas motivacionais e uma lista de sugestões para manter a motivação intrínseca.

### MÓDULO 3 - DESENVOLVIMENTO DO PLANEAMENTO E DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS/METAS

Este módulo destina-se a apoiar o mentorando no desenvolvimento de competências que permitem o cumprimento dos objetivos profissionais estabelecidos, com autonomia progressiva. Neste módulo recomenda-se que o mentor reveja e preencha os formulários sobre: unidades temáticas dos programas de indução; lista de atividades para o professor realizar e plano de ação.

### MÓDULO 4 - AUTORIDADE E CONFIANÇA NA SALA DE AULA

Este módulo introduz o quadro conceptual associado à autoridade e à confiança na sala de aula. Assim, apresenta um conjunto de sugestões para conduzir uma discussão sobre os tópicos entre o mentor e o



mentorando. Ainda neste módulo é possível encontrar um questionário que potencia a reflexão sobre a autoridade e a confiança na sala de aula, e as ferramentas para a pesquisa sobre a satisfação e a realização profissional do professor.

## MÓDULO 5 - QUESTÕES DE PRESSÃO E STRESS

O módulo sustenta-se no facto de que o exercício da profissão docente tem sempre implícito um certo grau de pressão e stress. O professor deve aprender a lidar com as pressões e conhecer como pode agir preventivamente para evitar situações geradoras de pressão e stress. A primeira parte do módulo contém um certo nível de ironia, quando assume que o stress pode ser interessante. Ao longo do módulo é possível explorar uma série de atividades que podem ser usadas para reduzir o stress do mentor e do mentorando. Recomenda-se que o mentor experimente as atividades antes de as desenvolver com o mentorando, com o objetivo de se apropriar dos conceitos subjacentes e da visão presente.

Este módulo contém um anexo especial sobre o burnout. O burnout é um problema cada vez mais comum nos professores. No módulo também é possível encontrar um questionário sobre o grau de stress experienciado perante determinadas situações, um diário de monitorização de fatores de stress, e um outro diário sobre gratidão e ainda, um formulário sobre a organização do trabalho. Neste módulo sugere-se a intervenção de um psicólogo escolar na implementação.

## MÓDULO 6 - VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Este módulo tem como objetivo avaliar a influência do nível equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal no desempenho dos professores. O módulo oferece ferramentas que permitem a reflexão sobre a importância do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, desde o início da carreira dos professores, tendo em conta a realização profissional e a qualidade da sua vida pessoal. O módulo destaca o impacto negativo que uma vida profissional pode ter na vida familiar, uma vez que pode ser a causadora do stress, problemas físicos, problemas de relacionamento, geradora de comportamento antiético e de perturbações na dinâmica familiar. O módulo tem como objetivo ajudar os mentorandos a aprender a gerir o seu tempo adequadamente e a serem mais eficientes no seu trabalho, alcançando melhores resultados. A sugestão para a manutenção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional passa pela definição de prioridades, de metas precisas e realísticas e da promoção de formatos de comunicação eficazes.

## MÓDULO 7 - ESTILOS DE ENSINO, USO DAS TIC, DESENVOLVIMENTO RECURSOS EDUCATIVOS E PEDAGOGIAS DIFERENCIADAS



Este módulo tem como objetivo explorar o uso das TIC na promoção do ensino e aprendizagem. O módulo fornece ao mentor uma oferta de recursos educativos úteis e um conjunto de abordagens que pretendem apoiar a interação do mentorando com os seus alunos e também com o mentor. O módulo fornece ao mentorando uma proposta de métodos e abordagens práticas, com acesso a modelos e guiões, que permitem a resolução de problemas e a gestão dos desafios com a integração TIC. A sugestão passa pela inovação dos métodos de ensino, através da exploração de um conjunto de boas práticas, ferramentas online que promovem a aprendizagem interativa, a comunicação, e a criação de conteúdo, etc.

## MÓDULO 8 - OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO (POSSIBILIDADES DE FORMAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUAS)

O módulo oferece aos mentorandos uma base sólida para o seu desenvolvimento profissional. O módulo descreve, assim, as etapas e informações sobre os normativos que regem a progressão, assim como as motivações internas que podem ser usadas para a definição das metas profissionais e a gestão de carreira. Além disso, um dos objetivos do módulo é informar os professores sobre as oportunidades de formação que existem disponíveis na União Europeia.

As ferramentas incluem um questionário para a reflexão sobre a progressão na carreira e uma lista de verificação que permite o inventário das necessidades para a progressão. As ferramentas podem ser usadas de forma independente pelo mentorando. Em fases importantes da carreira do mentorando, as redações resultantes dos vários exercícios podem servir de lembrete para a monitorização e a discussão e debate sobre a progressão.

O módulo contém assim um conjunto de orientações úteis sobre: decisões de carreira, exemplos de planeamento, experiências dos professores, e sugestões e perguntas para orientar a discussão.

## MÓDULO 9 - GESTÃO DA SALA DE AULA E DEFINIÇÃO DA DISCIPLINA

Este módulo oferece orientação sobre como gerir a disciplina na sala de aula. O módulo contém exemplos de gestão de comportamentos, tendo em conta as características psicológicas dos alunos. O módulo inclui materiais para a promoção de um workshop sobre as soft skills, com uma listagem dos materiais necessários.

O módulo está organizado em quatro capítulos. O primeiro define as características da sala de aula e as regras a definir na sala de aula, com ênfase nas medidas de gestão de comportamentos, que podem ser aplicadas em situação de indisciplina. A segunda secção define os procedimentos a ter em sala de aula. As duas últimas secções contêm um formulário de autoavaliação (para o mentor e o mentorando) e uma folha de registo de comportamentos que permitam realizar uma gestão da sala de aula adequada.

## MÓDULO 10 - LIDAR COM A DIVERSIDADE DE ALUNOS

Este módulo ajuda os mentorandos a lidar com a diversidade de alunos, sugerindo uma variedade de abordagens práticas didáticas para responder às suas necessidades individuais. O módulo oferece um



questionário de reflexão sobre diversidade, uma ferramenta para identificar os diferentes estilos de gestão da diversidade e diretrizes para promover o debate do tema com o mentorando.

## MÓDULO 11 - AVALIAÇÃO E FEEDBACK

A avaliação e o feedback são dois componentes-chave no ensino. A avaliação deve ser vista como contínua e incorporada no progresso que os alunos fazem na sala de aula, dia após dia. O feedback é dado sobre a realização dos alunos, sendo por isso considerado essencial para o seu progresso e sucesso.

Este módulo ajuda o mentorando a aprender a avaliar e a dar feedback aos alunos e ao mentor a dar feedback ao mentorando.

## MÓDULO 12 - TRABALHAR COM OS PAIS

Este módulo apoia a interação do mentorando com os pais e os responsáveis legais pelos alunos. Este módulo pretende uma atualização das estratégias comunicativas e sociais dos mentorandos, que por vezes são negligenciadas na formação inicial de professores, com a partilha de recursos que podem ser usados no apoio à relação com os pais.

O módulo oferece regulamentos e exemplos de boas práticas do trabalho que podem ser trabalhados com os pais. A abordagem metodológica subjacente foca-se na comunicação eficaz com os pais, em exemplos de atividades para realizar com os pais e filhos, nos estilos de relação e sugestões para organizar eficazmente reuniões com estes atores, com o objetivo de responder a diferentes situações e solicitações.

O mentor desempenha um papel muito importante neste módulo, uma vez que a fonte de conhecimento remete para a experiência adquirida com os pais, ao longo do seu trajeto profissional.

O módulo oferece uma apresentação teórica dos diferentes perfis de pais e sugestões de trabalho que permitem o estabelecimento de uma relação positiva. Assim, apresenta diferentes cenários com que o mentorando se pode deparar ao relacionar-se com os pais.

Neste módulo, o mentor tem na sua posse uma ficha onde regista as experiências, as boas práticas, as regras e os regulamentos que sustentam a relação.

O documento tem ainda o quadro normativo que rege a relação entre o professor e os pais, destacando as obrigações do professor, mas também, e, ainda, os direitos do professor.

O módulo contém um Manual de Reunião de Pais, que consiste numa coleção de modelos que inclui ferramentas, táticas e estratégias psicológicas e sociológicas para gerir diferentes tipos de comunicação formal professor-pai, trabalho em grupo, apresentações na turma e conversas individuais sobre crianças.

## MÓDULO 13 - TRABALHAR COM OUTRAS PARTES INTERESSADAS LOCAIS

Este módulo visa fornecer aos mentorandos informações sobre a caracterização da comunidade e a importância de os envolver na comunidade educativa. Este módulo fornece os critérios que permitem a identificação das partes que acrescem valor no sistema educativo. O módulo apresenta boas práticas que se destacam da





colaboração multissetorial no sistema de ensino escolar, um guia de como apresentar a como pode ser realizada a colaboração com os stakeholders locais e uma ferramenta para apoiar o mentor na preparação de uma apresentação sobre a sua organização.

#### MÓDULO 14 - OBRIGAÇÕES ADMINISTRATIVAS E TÉCNICAS, QUADRO EUROPEU DE COOPERAÇÃO NO DOMÍNIO DAS ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO E DIFUSÃO NA PROFISSÃO DOCENTE

O módulo visa fortalecer a capacidade dos mentorandos para lidarem com os requisitos administrativos e burocráticos da sua atividade, fornecendo uma visão mais ampla do ambiente educativo internacional. Através deste módulo, o mentorando é confrontado com as tarefas administrativas da escola, a gestão da documentação, as oportunidades de implementação de projetos educativos, e as de networking com colegas de toda a Europa, e por fim, as possibilidades de divulgação de atividades a nível escolar-local-nacional.

O módulo inclui uma lista de verificação de relatórios, uma caracterização dos programas Erasmus+ KA1 e KA2, rede eTwinning, uma lista de organizações que trabalham com escolas, exemplos de boas práticas, modelo de planeamento de projetos internacionais, com uma ferramenta interativa que combina caixas de diálogo, com uma estrutura de fluxograma. O modelo segue uma abordagem de botton up e permite o desenvolvimento de projeto a partir de uma pergunta/ problema/objetivo.



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  
Slovenia



Instituto 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.