



*Ferramenta de
autoavaliação para
coordenadores de
mentores*

Número do projeto: 2018-1-RO01-KA201-049200

Parceiros

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CCF
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca
Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu
Associação Internacional de Pais
BAGázs BAGázs
Amadora Inova
Aproximar, CRL
Igaxes Igaxes

Autores

Joana Portugal
Tiago Leitão
APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL
Bela Szuroka
Mihaela Pinte Traian
Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare (CCF)

Coordenador do projeto

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CCF Pessoa de contacto: Mihaela Pinte-Traian (Promotor do Projeto) E-mail: accfunbm@yahoo.com Morada: str. Dr. Victor Babeș, nr.1, Maramureș Dr. Victor Babeș, nr.1, Maramureș

Data de publicação

Dezembro de 2019

www.parentrus.eu

Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia, no âmbito do Programa E+. Esta publicação reflete as opiniões apenas do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nele contidas.

Índice

1.	Sobre o projeto PARENT'R'US.....	4
2.	Introdução	6
3.	Metodologia	7
4.	Perfil do Coordenador de Mentores.....	9
	Resiliência.....	12
	Gestão De Grupo.....	14
	Gestão de Conflitos	15
	Sensibilização para o desenvolvimento da criança.....	17
	Compromisso Parental.....	19
	Inteligência Emocional.....	20
	Implementação do Processo de Mentoria.....	22
	Consciencialização Ecológica/Sistémica.....	24
	Aprendizagem Contínua e Autodesenvolvimento	26
5.	Questionário de autoavaliação.....	27
6.	Referências.....	44
7.	Anexo 1 - Informações sobre a pontuação do questionário de autoavaliação	46

1. Sobre o projeto PARENT'R'US

O projeto School Parent Involvement to Increase Student Achievement -PARENT'R'US (em português: Envolvimento dos pais na escola para aumentar o sucesso do aluno - PARENT'R'US) é um projeto de 3 anos financiado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia e estabelece uma parceria com 8 organizações sem fins lucrativos de toda a Europa. O projeto PARENT'R'US tem como objetivo utilizar um modelo/abordagem holístico que ligue fatores relacionados à família, à escola e à comunidade. A população-alvo do projeto são famílias e crianças em situação de vulnerabilidade.

O projeto prevê o desenvolvimento de uma formação de mentoria para pais, professores, e educadores chave da comunidade.

Existem três principais funções no modelo PARENT'R'US:

- Coordenadores de Mentores (que serão sobretudo professores, assistentes sociais, psicólogos, etc);
- Mentores (que serão os pais mais envolvidos no bem-estar e desempenho escolar dos seus filhos, assim como educadores da comunidade) e outras figuras de referência para a criança);
- Mentorandos (pais em situação de vulnerabilidade, pouco ou nada envolvidos no bem-estar e desempenho escolar dos seus filhos).

A parceria vai implementar as atividades previstas tendo por base o conceito de mentoria enquanto uma relação orientada para o desenvolvimento entre uma pessoa menos experiente (mentorando) e outra mais experiente - o mentor (Jacobi, 1991; Kram, 1985; Rhodes, 2005). É uma relação única e idiossincrática marcada por um vínculo emocional entre o mentor e o mentorando, onde o mentor dá orientação e novas oportunidades de aprendizagem ao mentorando (DuBois e Karcher, 2005; Eby, Rhodes, e Allen, 2007). Uma relação de mentoria também é uma forma de proporcionar um ambiente seguro para o autoconhecimento, autoreflexão e para a expressão de todos os intervenientes no processo.

Os objetivos do projeto PARENT'R'US são:

- a. Desenvolver abordagens inovadoras e multidisciplinares para reforçar o envolvimento dos pais, tendo em consideração os contributos dos projetos MOMIE, MEGAN e MPATH que são da área da mentoria, e dos projetos Includ-ED, FamilyEduNet & ELICIT + que estão mais relacionados com o envolvimento dos pais, a participação dos alunos e com aspetos da cidadania ativa;
- b. Identificar o perfil e as competências adequados e necessários para apoiar ou realizar programas de mentoria nas escolas, associações de pais e/ou associações locais;
- c. Elaborar um modelo de mentoria para melhorar as competências parentais dos progenitores pouco ou nada envolvidos na vida escolar dos seus filhos;
- d. Elaborar um modelo de mentoria para melhorar as competências dos professores relativamente ao envolvimento e participação dos pais na vida escolar dos seus filhos;

- e. Disponibilizar um conjunto de ferramentas de sensibilização para a mentoria para pais e que são destinadas a pais, escolas, organização da supervisão/financiamento das escolas e organizações comunitárias.

2. Introdução

O projeto PARENT'R'US foca-se em:

I. Reforçar pais em situação de vulnerabilidade, de forma a facilitar o envolvimento parental na educação das suas crianças.

li. Fortalecer a relação entre famílias que se encontram em locais de maior vulnerabilidade com a escola e stakeholders da comunidade.

Assim, e conforme os produtos intelectuais, o PARENT'R'US pretende desenvolver:

- IO1. uma Revisão de Literatura sobre modelos de mentoria para envolver pais em situação de vulnerabilidade na educação dos filhos
- **IO2. uma Ferramenta de autoavaliação para coordenadores de mentores**
- IO3. uma Ferramenta de autoavaliação para mentores
- IO4. Mentoria para o envolvimento dos Pais: curso para formar coordenadores
- IO5. Mentoria para o envolvimento dos Pais: curso para formar mentores
- IO6. um Modelo de mentoria focado no envolvimento dos pais na vida escolar dos seus filhos
- IO7. um Kit de ferramentas de sensibilização para o envolvimento dos pais na escola

O objetivo da ferramenta de avaliação do segundo produto intelectual (IO2) é oferecer aos coordenadores de mentores **uma ferramenta que os ajude a autoavaliarem-se**. É importante reforçar que *uma autoavaliação não é um teste*: é uma forma de aprendizagem sobre como ser coordenador de mentores – quais as suas capacidades, conhecimentos e competências para coordenar um programa de mentoria.

A Ferramenta de Autoavaliação para Coordenadores de Mentores inclui competências-chave, indicadores correspondentes e uma ferramenta adequada para gerir o desenvolvimento das competências dos mentores, adaptar a formação às lacunas/necessidades dos coordenadores e orientar o desenvolvimento do programa de mentoria. Em suma, trata-se de uma forma de recrutar, adequar, formar e contribuir para enriquecimento individual dos coordenadores de mentores.

O auto-aperfeiçoamento é alcançado através de uma ferramenta on-line que permite uma autoavaliação contínua, proporcionando não só a oportunidade para os coordenadores de mentores compararem o seu ponto de partida, mas também entenderem os resultados da formação e da experiência na coordenação e supervisão dos processos de mentoria.

3. Metodologia

De acordo com os resultados dos projetos MOMIE, MEGAN e MPATH, existem várias competências que o coordenador de mentores necessita de ter para ser bem sucedido e alcançar os objetivos desejados, tanto para os mentorandos como para o programa de mentoria. Assim, focámo-nos nas competências identificadas nesses projetos e que foram encontradas em dois processos de avaliação diferentes.

As competências identificadas também têm por base o Relatório do IO1, que se refere à revisão de literatura sobre modelos de mentoria para envolver pais em situação de vulnerabilidade na educação dos filhos. O objetivo deste documento é definir o tipo de competências que um coordenador de mentores deve ter para facilitar o desenvolvimento dos mentorandos.

A estrutura do modelo foi desenvolvida tendo em consideração as recomendações do CEDEFOP, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. Desta forma, o coordenador de mentores deve desenvolver um conjunto de competências para desempenhar bem determinadas tarefas. Consideramos a definição de "competência" como um conjunto de conhecimentos, capacidades e atitudes necessárias para a realização de uma atividade: "capacidade de aplicar resultados de aprendizagem de forma adequada, num determinado contexto (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional)» (CEDEFOP, 2008, p. 47).

Neste sentido, foram identificadas **10 competências centrais para os coordenadores de mentores:**



Cada competência é definida de acordo com a sua finalidade e pela forma como interfere com o papel do coordenador de mentores. Para cada competência, e de

acordo com o quadro europeu, existe uma "lista de conhecimentos, competências e atitudes essenciais e que estão ligados" (Halász & Michel, 2011, p. 293).

Para a avaliação das competências, foi definida uma ferramenta de autoavaliação, em que cada item tem quatro opções de escolha e apresenta uma lista de afirmações paralelas, que exigem que se escolha apenas uma delas, dependendo de como pensamos ou agimos. Cada conjunto de duas frases traduz descrições diferentes que podem ser pontuadas inversamente. A pontuação final é apresentada num gráfico radar, e revela o resultado em cada competência. Assim, é possível identificar quais as competências que precisam de ser mais desenvolvidas. Consulte o Anexo 1 para saber mais sobre a pontuação das questões.

4. Perfil do Coordenador de Mentores

As páginas seguintes apresentam a lista de competências, as suas definições e as principais descrições comportamentais (conhecimento, competências e atitudes). Em cada descrição, identifica-se a respectiva questão da autoavaliação, como no seguinte exemplo:

Indicadores de comportamentos chave	
Conhecimento	Ligação entre a forma como pensamos e como nos sentimos (33)
	Locus de controlo Interno e Externo (25, 29)
	Estratégias para ajudar os outros a encontrar pensamentos alternativos/positivos (44)
	Como ultrapassar suposições (27, 33, 48)
	Passos para resolver problemas (43, 44,48)

Comunicação

A comunicação é um processo de interação entre indivíduos em que um emissor troca informações com um receptor. O objetivo de qualquer processo de comunicação é a compreensão. Para tal, existem várias questões que devem ser tidas em consideração quando se comunica: 1) comunicação verbal e não verbal (tom de voz, expressões faciais, gestos, linguagem corporal, contacto visual, forma de vestir); 2) comunicação oral e escrita; 3) barreiras de comunicação.

Assim, enquanto coordenador de mentores, a pessoa deve ter conhecimento e ser capaz de:

- trocar ideias, sentimentos ou experiências, tanto a nível verbal como não verbal;
- comunicar de forma clara e assertiva para ter uma comunicação eficiente, na qual a mensagem é compreendida corretamente;
- usar capacidades de escuta ativa e mostrar empatia
- apoiar os pais mentorandos na sua comunicação com a escola
- apoiar a gestão de conflitos entre pais e escola

É fundamental que os coordenadores estejam presentes e disponíveis para os mentores no local da mentoria. Têm que ter experiência prévia em gestão e um forte conhecimento sobre a comunidade e o ambiente físico.

Principais descrições comportamentais

Conhecimento	Como funciona o processo de comunicação
	Compreender o impacto das diferenças culturais na comunicação
	Direitos dos filhos e direitos dos pais
	Sistemas escolares e regulamentos existentes
	Ferramentas de comunicação família-escola regulares e eficazes
	Diferentes estilos de comunicação
	Importância da comunicação verbal e não verbal
	Barreiras à comunicação e como superá-las
Competências	Utilizar diferentes registos linguísticos
	Gestão de conflitos entre mentor e mentorando
	Mediação
	Comunicação com as autoridades e a escola como instituição
	Organizacional
	Liderança
	Emparelhamento
	Supervisão
	Flexibilidade
	Gestão de conflitos
Consciência da sua própria comunicação não verbal	

	Confirmação de que a mensagem é entendida
	Escuta ativa
	Postura empática
	Compreender a comunicação não verbal
	Ajudar os outros a formular a mensagem que querem transmitir
	Gestão de mudanças
	Adaptação da forma como fala à pessoa que o está a ouvir
Atitudes	Empatia

Resiliência

Resiliência é a capacidade de desenvolver mecanismos positivos de adaptação, lidar com os problemas, superar obstáculos e resistir à pressão, na presença de fatores/situações adversos. De acordo com a literatura, envolve processos dinâmicos que promovem a adaptação positiva num contexto de adversidade significativa (Masten, A., 2011; Meichenbaum, D., 2017; Cicchetti e Liquidificador, 2006; Rutter, M., 2006) e é uma capacidade necessária para o desenvolvimento saudável e flexível de jovens e futuros adultos. Em vez de se deixar vencer pelo cansaço e perder a determinação, a pessoa resiliente encontra uma forma de beneficiar dos momentos mais adversos. Alguns dos factores que contribuem para que uma pessoa seja resiliente são uma atitude positiva, o otimismo, a capacidade de regular as emoções e a capacidade de ver o fracasso como uma forma de feedback útil (Cyrlunik, B., 2005) Ser resiliente não significa que uma pessoa não tenha dificuldades ou sofrimento. A dor emocional e a tristeza são comuns em pessoas que sofreram grandes adversidades ou traumas nas suas vidas. Na verdade, o caminho para a resiliência é susceptível de envolver sofrimento emocional de forma considerável.

A resiliência educacional é a capacidade de as crianças terem sucesso escolar, apesar dos factores de risco que dificultam o seu aproveitamento (Bryan, J 2005; Benard, 1991). Na estrutura Parent'R'Us, a resiliência é um ponto crucial para o cumprimento do modelo de mentoria, tanto para o coordenador, como para o mentor e o mentorando. No caso do coordenador de mentores, o mesmo está consciente das suas potencialidades e recursos e tenta superar ativamente uma situação traumática, sendo persistente, flexível e motivado, com altos níveis de auto-estima e autoconfiança. A resiliência está associada à Gestão de Emoções, Empatia, Otimismo, Análise Causal, Autoeficiência e Proximidade com as Pessoas.

Principais descrições comportamentais

Conhecimento	Ligação entre a forma como pensamos e como nos sentimos
	Locus de controlo Interno e Externo
	Estratégias para ajudar os outros a encontrar pensamentos alternativos/positivos
	Consciência e compreensão dos sinais verbais (tom de voz, escolha e fluxo de palavras) e não verbais (contacto visual, linguagem corporal) que mostram que a mudança é possível
	Estratégias positivas de resolução de problemas
Competências	Antecipação de problemas ou situações
	Visão objetiva das coisas
	Aceitação de críticas construtivas
	Reconhecimento e auto-regulação das emoções
	Pedir ajuda nos momentos apropriados
	Capacidade de trabalhar de forma autónoma
	Direcionar a discussão para a solução do problema
Conversar e partilhar emoções e/ou situações	
Atitudes	Perseverança
	Otimismo
	Proatividade
	Pensamento crítico

	Autoeficiência
--	----------------

GESTÃO DE GRUPO	
<p>Um grupo é uma unidade social, um conjunto de indivíduos, mais ou menos estruturada, com interesses e objetivos comuns, e cujos elementos interagem e estabelecem relações entre si.</p> <p>O mentor deve ser capaz de interagir com um grupo de mentorandos (sempre que necessário) e usar dinâmicas de grupo adequadas que permitam a observação de comportamentos, atitudes e conhecimentos, sendo uma ferramenta poderosa para alcançar objetivos.</p> <p>A dinâmica de grupo funciona, acima de tudo, como um processo de democratização: faz com que os indivíduos participem ativamente, assumam responsabilidades e desenvolvam o empreendedorismo. Contribui também para a formação e, sobretudo, para expressar ideias lógicas, objetivas e coerentes.</p>	
Principais descrições comportamentais	
Conhecimento	Dinâmica de grupo: papéis no grupo (o agressor, o brincalhão, o negativo, o desistente, o que procura reconhecimento)
	Diferentes estilos de liderança
	Diferentes estratégias para manter o grupo motivado (sessões dinâmicas, tarefas individuais/de grupo, etc)
	Benefícios de trabalhar com um grupo, bem como os seus desafios
	Entender o seu próprio papel no grupo
	Condições/regras necessárias para fazer o grupo funcionar de forma eficaz
Competências	Mediar vias de comunicação no grupo
	Criar um ambiente confortável onde o grupo se sente livre para expressar opiniões e sentimentos
	Gerir diferentes pessoas, diferentes atitudes e opiniões
	Capacidade de manter o grupo motivado
	Mudança de estilo para se adaptar à dinâmica do grupo
Atitudes	Liderança
	Criatividade
	Dinamismo
	Facilidade em lidar com as pessoas
	Confiança

GESTÃO DE CONFLITOS

O conflito é um processo entre indivíduos ou grupos que gera tensão, causada por perspectivas diferentes e/ou sentimentos negativos. O conflito pode ser destrutivo, levando ao desenvolvimento de sentimentos negativos, de forma a gastar energia em conflitos e que poderia ser mais bem gasta em outros lugares. Também pode acentuar as diferenças e levar os grupos a tomar uma posição. Contudo, uma boa gestão do conflito pode torná-lo construtivo, ajudar a libertar emoções e *stress*, e desta forma resolver a tensão, sobretudo se utilizado como uma oportunidade para aumentar a compreensão e encontrar uma forma de, juntos, ultrapassarem a situação de conflito.

O mentor conhece diferentes estratégias para resolver conflitos – desde o evitamento, a acomodação e a dominação, até ao compromisso e cooperação. O mentor deve diagnosticar a origem do conflito enquanto primeiro passo para a sua resolução, e adotar uma abordagem factual. O mentor deve ouvir o outro e prestar atenção não só ao conteúdo da mensagem, mas também aos sentimentos e emoções implicados. A escuta ativa é uma das formas mais adequadas na negociação de conflitos e implica sempre empatia e compreensão relativamente ao ponto de vista do outro, ponderando todas as soluções possíveis. O mentor também deve desenvolver uma boa gestão do *stress*.

Além disso, o coordenador de mentores deve, ainda, aplicar as mesmas estratégias sempre que ocorre uma situação de conflito entre mentor e mentorando, entre mentores ou outras partes interessadas do processo.

Principais descrições comportamentais

Conhecimento	Estratégias para lidar com conflitos
	Técnicas de gestão de <i>stress</i>
	Diferentes níveis em que o conflito pode ocorrer (intrapessoal, interpessoal, intragrupal, intra-organizacional, intergrupar e interorganizacional).
	Diferentes causas/fontes de conflito (relacionamento, perspectivas diferentes relativamente à aprendizagem das crianças, falta de esclarecimento sobre os papéis)
	Conflito como algo positivo para promover o desenvolvimento
	Capacidade de negociação
Competências	Aceitação de diferentes pessoas, opiniões e situações
	Capacidade de observar e ouvir atentamente
	Identificação de sentimentos e emoções envolvidos num conflito
	Capacidade de manter a calma e ser neutro numa situação de conflito
	Antecipação do conflito, ser capaz de se concentrar em informações factuais, em vez de ser influenciado por emoções
	Ajudar outras pessoas a resolver uma situação de conflito
	Auto-regulação das emoções
Atitudes	Calma
	Assertividade
	Autoconfiança
	Autoeficácia

	Imparcialidade
	Colaboração

SENSIBILIZAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA CRIANÇA

É importante que os pais tenham consciência dos princípios básicos do desenvolvimento das crianças para que o seu envolvimento na aprendizagem dos filhos seja bem sucedido.

Principais descrições comportamentais

Conhecimentos	Desenvolvimento do cérebro
	Desenvolvimento cognitivo
	Compreensão do impacto do <i>stress</i> e do trauma no desenvolvimento da criança
	Desenvolvimento sociocultural
	Métodos de aprendizagem
Competências	Planeamento do apoio à aprendizagem, de acordo com as necessidades de desenvolvimento
	Identificação das fases de mudança
Atitudes	Abordagem centrado na pessoa
	Sensível à mudança

COMPROMISSO PARENTAL

O compromisso parental é uma atividade conjunta da escola e de casa para criar meios, métodos, ferramentas e oportunidades para pais, professores, crianças, outros membros da família e atores da comunidade comunicarem de forma aberta e democrática, com foco na aprendizagem (Goodall 2018). Os coordenadores de mentores não só desempenham um papel no reforço da colaboração entre pais e escola, como também em facilitar as mudanças necessárias na escola e apoiar a formação, *empowerment*, mentoria e *coaching* de professores e diretores das escolas.

Principais descrições comportamentais

Conhecimentos	Processos participativos e democráticos
	Compreensão sobre o funcionamento das escolas
	Compreensão sobre a diferença entre envolvimento parental e compromisso parental
	Direitos dos filhos e direitos dos pais
	Ligações escola-casa inovadoras e que funcionem
	Dinâmica de poder nos sistemas
Competências	Criatividade
	Facilitação da mudança nas escolas
	Capacidade de gerar confiança
	Facilitação
	Resolução de problemas
	Motivação dos outros
	Capacidade de apoiar o <i>empowerment</i>
	Flexibilidade
Facilitação de comunidades inclusivas	
Atitudes	Inclusividade
	Criatividade
	Mente aberta
	Orientado para a mudança
	Proactividade
	Respeito

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A **inteligência emocional** é definida como "a capacidade de detectar emoções, de aceder e suscitar emoções para ajudar o pensamento, compreender as emoções e o conhecimento emocional, e para regular emoções de forma refletida, promovendo, assim, o crescimento emocional e intelectual" (Mayer, Salovey, & Sluyter, 1997, p.7)

Os pais são um fator-chave para promover o desenvolvimento da inteligência emocional nos seus filhos. Assim, é fundamental que os mentores e coordenadores de mentores estejam conscientes dos estilos parentais.

O conceito de estilo parental é utilizado frequentemente para descrever de forma ampla o modo como os pais interagem com as crianças. Existem quatro estilos parentais principais: Autoritário, participativo, permissivo e negligente (Baumrind, D., 1966; Maccoby & Martin, 1983) Os estilos parentais são definidos por conjuntos de atitudes e comportamentos passados dos pais para as crianças (Darling & Steinberg, 1993). Estes estilos têm por base o controlo e a capacidade de resposta exigidos dos pais (com base nas suas crenças).

A **mentoria em Inteligência Emocional** é "uma relação de desenvolvimento intensa e mutuamente benéfica entre um mentor e o mentorando que depende e reforça as competências emocionais e sociais de forma a informar o pensamento e a ação, beneficiando-se a si e aos outros, e que resulta numa aprendizagem e desenvolvimento na carreira" (Opengart & Bierema, 2015, p.243).

O conceito de inteligência emocional enfatiza quatro dimensões: autoconsciência, autogestão, consciência social e gestão social/das relações (Goleman et al., 2013). Todas estas dimensões são consideradas importantes na mentoria, supervisão e liderança.

Principais descrições comportamentais

Conhecimentos	Mindfulness (reflexão sobre o dia, evento, pessoa)
	Autogestão
	Consciência relativamente aos seus próprios estímulos emocionais
	Resolução de problemas sociais
	Questões sociais relacionadas com os pares
	Emoções positivas
	Diferenças étnicas e culturais
	Gestão de relações
Competências	Perceção e compreensão relativamente a emoções
	Reestruturação da perceção sobre si próprio
	Empatia
	Introspeção
	Gestão e regulação das emoções (competências de <i>coping</i>)
	Capacidade para aceitar manifestações emocionais
	Capacidade para celebrar emoções positivas
	Responder às necessidades da criança
	Resolução de problemas
Autoconsciência	

Atitudes	Autogestão
	Assertividade
	Auto-motivação
	Consciência social

IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE MENTORIA

A mentoria é um processo em que um indivíduo que, ao lidar com uma determinada situação na sua vida (profissional, pessoal ou socialmente), adquiriu competências e conhecimentos que permitiram ter reconhecimento ao nível de um percurso de sucesso, e que partilha esses conhecimentos e competências com outra pessoa que está numa posição mais vulnerável.

A missão do mentor visa ajudar os mentorandos a desenvolver auto-confiança, ao dar incentivo e reforçar positivamente o progresso. O mentor deve incentivar os mentorandos a tomarem as suas próprias decisões.

Neste sentido, o mentor deve estar emocionalmente "pronto" para apoiar outra pessoa e ser capaz de estabelecer um vínculo eficaz com o mentorando, garantindo a confidencialidade, afeto e conselhos úteis.

O coordenador de mentores deve dar o apoio adequado ao processo de mentoria, ao garantir a confidencialidade e ao dar conselhos úteis ao mentor. Deve ter um conhecimento claro sobre o âmbito e as limitações do papel do mentor, e ajudar a estabelecer limites claros na relação mentor-mentorando. Para implementar um processo de mentoria, um coordenador de mentores deve ser reconhecido como líder e deve ser capaz de interagir e cooperar com várias organizações/parceiros no sistema / contexto da educação.

Principais descrições comportamentais

Conhecimentos	Factores que ajudam a estabelecer uma relação segura
	Conceito de mentoria e o papel do coordenador de mentores
	Processo de mentoria, estilos e ferramentas
	Estabelecimento de metas realistas e exequíveis (por exemplo, objetivos SMART)
	Estratégias motivacionais
	Diferença entre apoiar e orientar alguém
	Importância da relação no processo de mentoria
	Consciência das diferenças culturais e de como podem afetar as relações
	Implementação de programas de mentoria (por exemplo, recrutamento, seleção, formação inicial e apoio contínuo, ...)
	Métodos de troca de experiências e desenvolvimento de estratégias (por exemplo, supervisão, intervisão, estudos de caso, ...)
	Métodos e ferramentas de avaliação
Competências	Criação de um ambiente confortável para partilha de informações
	Estabelecimento de uma relação positiva e segura
	Reconhecimento dos progressos
	Estabelecimento de limites claros que permitam uma ligação e uma relação segura
	Conseguir desafiar a linha de pensamento
	Respeito pelos medos e vulnerabilidades
	Foco nas conquistas dos outros
	Capacidade de ter iniciativa e bom senso para resolver problemas
	Promoção de autonomia e autoeficácia

	Capacidade para estabelecer contactos e desenvolver relações estreitas com mentores com o objetivo de criar ligações
	Gestão da atividade dos mentores e intervém sobre qualquer situação difícil
	Capacidade de gerir discussão e aprendizagem entre mentores
	Definição de indicadores que avaliam o progresso
	Capacidade de contribuir para a monitorização contínua e avaliação do processo de mentoria
	Capacidade de estabelecer contacto com a equipa de mentoria para o desenvolvimento e avaliação do processo/programa de mentoria
Atitudes	Atenção a perguntas e problemas
	Aceitação
	Não julgadora
	Confidencialidade
	Confiabilidade
	Abordagem focada na pessoa

CONSCIENCIALIZAÇÃO ECOLÓGICA/SISTÉMICA

O modelo ecológico/sistémico defende que as pessoas vivem, interagem e, portanto, são influenciadas por diferentes contextos das suas vidas, desde a sua infância (Bronfenbrenner, 1994).

Um mentor deve estar consciente desta interação entre pessoas e contextos diferentes, reconhecendo a diversidade de influências inter-relacionadas dos contextos da vida das pessoas e o desenvolvimento da pessoa. Esta consciência pode sensibilizar o mentor para algumas reações, formas de pensar e barreiras do mentorando.

A mentoria é um poderoso processo de reintegração. Nesta intervenção, o mentor lida com situações complexas e deve estabelecer um ambiente seguro, de forma a atingir metas, tanto em estilos de mentoria orientados para os objetivos e flexíveis.

O mentor deve ser capaz de mobilizar competências internas para atender às necessidades emocionais e práticas do mentorando e para lhe dar apoio. O mentor deve transmitir aprendizagens e conhecimentos, partilha de competências, técnicas e experiências que sejam mais adequadas para a realidade específica de cada mentorando. Além disso, deve estar totalmente integrado na comunidade e ter um profundo conhecimento sobre os valores, valores culturais e objetivos da comunidade. Ter conhecimentos básicos sobre recursos humanos e recrutamento é útil, pode permitir que o mentor facilite a integração do mentorando na comunidade escolar.

Como a mentoria é uma experiência desafiadora que coloca fatores pessoais em discussão, o mentor deve ser capaz de lidar adequadamente com o fracasso e lidar com barreiras complexas.

Principais descrições comportamentais

Conhecimento	Abordagem ecológica/ sistémica para o desenvolvimento do indivíduo
	Influência de diferentes contextos no indivíduo
	Recursos humanos, recrutamento e acolhimento de novos pais
	Conceito de educação
	Técnicas de avaliação
	Definição de prioridades
	Cultura, valores e objetivos organizacionais
	Importância do contexto educativo na vida das pessoas
Competências	Avaliação/Análise dos contextos que têm mais influência no mentorando
	Capacidade de ver mais além do que o mentorando diz
	Promoção de um ambiente escolar positivo
	Promoção da educação como uma influência positiva na vida do mentorando
	Respeito pela perspectiva e pelas experiências do mentorando
	Reconhecimento dos recursos, pontos fortes e fracos dos mentorandos e como desenvolvê-los
	Reconhecimento das barreiras relativas ao envolvimento na educação e à retenção escolar
	Capacidade de estabelecer metas e ajudar o mentorando a fazer o mesmo
	Capacidade para lidar com situações exigentes

	Capacidade para lidar com o fracasso
	Capacidade para motivar e incentivar o mentorando
	Capacidade de promover competências relacionadas com a educação
	Capacidade de ver a pessoa como um todo, que existe e que se move em vários contextos que afetam a sua vida
Atitudes	Respeito
	Compreensão
	Aceitação
	Motivação
	Disponibilidade
	Paciência
	Atenção

APRENDIZAGEM CONTÍNUA E AUTODESENVOLVIMENTO

Para executar bem o seu papel, o mentor deve desenvolver continuamente as suas competências e envolver-se em formações avançadas para desenvolver competências específicas. Assim, o mentor deve ser capaz de refletir e avaliar a sua própria atuação e métodos, estando disponível e aberto para reformular processos e estratégias de mentoria. O mentor deve reconhecer quando e em que situações deve procurar apoio, aconselhamento ou formação adicional. Além disso, é exigido que o mentor apresente relatórios de progresso e resultados para a equipa de coordenação, sendo responsável pela tomada de decisões e tarefas.

Principais descrições comportamentais

Conhecimentos	Onde encontrar e candidatar-se a formação para desenvolver as suas competências
	Consciência dos seus próprios pontos fortes e fracos
	Consciência da importância do auto-desenvolvimento e aprendizagem ao longo da vida
Competências	Auto-análise
	Pensamento crítico sobre o seu desempenho
	Reconhece e assume a responsabilidade das suas decisões/ erros
	Entende quais os seus recursos e fraquezas e trabalha para o seu desenvolvimento
	Solicita e atua de acordo com sugestões
Atitudes	Autoconsciência e auto-reflexão
	Motivação para aprender e crescer
	Proatividade
	Curiosidade

5. Questionário de autoavaliação

Neste questionário, pedimos-lhe para indicar com que frase se identifica mais. Assim, deverá, por exemplo, marcar com um X na coluna "Concordo completamente com a frase da esquerda" se realmente se identificar com a frase no lado esquerdo, ou marcar com um X a coluna "Concordo completamente com a frase da direita" se se identificar mais com a frase do lado direito. As frases que são marcadas com R estão invertidas.

COMUNICAÇÃO (6 itens)					
	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
1.	Se todos falarmos a mesma língua, certamente nos entenderemos.				A nossa origem social e cultural influencia a nossa comunicação, pelo que poderemos ter dificuldades em nos compreendermos, mesmo que falemos a mesma língua.
2.	Reuniões presenciais entre pais e professores funcionam bem, não há necessidade de as reinventar				Se um pai não se sente confortável para vir a uma reunião de pais e professores, têm que dizer o que gostariam de ter para substituir a reunião
3.	Para mim, não há barreiras na comunicação.				Posso ter dificuldade em compreender no caso de uma pessoa usar palavras complexas ou ter algum tipo de preconceito. (R)
4.	A comunicação entre pais e professores deve ser sobre coisas que acontecem na sala de aula ou na escola				Os professores devem apoiar os pais enquanto educadores, em qualquer aspecto necessário.
5.	Muitas vezes tenho a sensação de que as outras pessoas não me entendem.				Estou confiante de que posso expressar as minhas ideias e opiniões aos outros de forma clara. (R)
6.	Para mim, é fácil entender como e porque as pessoas se sentem e pensam de uma certa forma.				Por vezes, acho que os sentimentos e pensamentos das pessoas são muito complexos para serem compreendidos.

RESILIÊNCIA (19 itens)					
	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
7.	Sou o tipo de pessoa que fica em <i>stress</i> mesmo antes de algo acontecer.				Normalmente, sinto-me capaz de superar os problemas ou desafios que acontecem na minha vida. (R)
8.	Acho que pedir ajuda significa que falhei.				Pedir ajuda pode ser produtivo. (R)
9.	Eu sou o tipo de pessoa que se foca no presente.				Tenho tendência a antecipar situações futuras. (R)
10.	Quando algo corre mal, sou capaz de analisar e entender o que aconteceu e como posso fazer melhor.				Quando algo menos bom acontece, acho sempre que não vou ter o apoio suficiente das pessoas.
11.	Normalmente, quando tenho de enfrentar um obstáculo, desisto.				Os obstáculos motivam-me a trabalhar mais. (R)
12.	Acho que tive algumas situações desafiadoras na minha vida, com as quais aprendi muito.				Quando penso nas situações desafiadoras pelas quais passei, começo a sentir-me deprimido e frustrado.
13.	Acredito que a forma como pensamos afeta o que sentimos.				Não temos controlo relativamente à forma como nos sentimos.
14.	Tenho tendência para dramatizar qualquer pequeno problema.				Consigo analisar as situações de forma muito clara, pelo que não me preocupo. (R)
15.	Numa situação difícil, sou o tipo de pessoa que está calmo e pode ajudar os outros a acalmarem-se.				Numa situação difícil, costumo recorrer a outras pessoas para me ajudarem a acalmar e a concentrar.
16.	Numa situação difícil, tentaria resolvê-la primeiro, mas pedia ajuda, se necessário.				Peço sempre ajuda antes de tentar fazer qualquer coisa.
17.	Embora goste de ser autónomo, às vezes pedir ajuda pode ser uma boa estratégia.				Não preciso da ajuda de ninguém. Posso fazer tudo sozinho.
18.	A única maneira de saber se alguém tem alguma motivação para mudar é se o disserem.				A postura e a maneira como as pessoas falam podem sugerir ou não a sua motivação para mudar. (R)

RESILIÊNCIA (19 itens)					
	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
19. Sou capaz de receber e aceitar críticas e desenvolver-me a partir delas.					É difícil para mim aceitar críticas, porque parece que falhei.
20. Muitas vezes comparo-me aos outros e ao que realizaram e sinto-me frustrado.					Sinto-me muito bem sobre como sou e o que realizei na minha vida. (R)
21. Para resolver um problema, é benéfico dividi-lo em pequenos problemas e começar a resolvê-los individualmente.					Para resolver um problema, é necessário dar uma solução rápida para o resolver, para que não tenha que pensar mais sobre isso.
22. Não me incomoda se houverem pessoas que não gostem de mim.					Sinto-me chateado e ansioso quando sinto que as pessoas não gostam de mim.
23. Normalmente, tenho energia suficiente para fazer o que preciso.					Tenho dificuldade em arranjar energia para fazer todas as coisas que preciso.
24. Gosto de passar tempo com a minha família e amigos.					Normalmente, prefiro estar sozinho.
25. Acredito que as pessoas são inerentemente boas e competentes.					Tenho dificuldade em confiar nas pessoas.

GESTÃO DE GRUPO (13 itens)

	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
26. Sinto-me confortável a liderar um grupo.					Sinto que os grupos são muito desafiadores e exigentes.
27. Posso encontrar diferentes papéis que as pessoas adotam nos grupos e o desafio é geri-los.					É preciso adaptar-se ao ritmo do grupo, permitindo que os participantes desempenhem o seu papel.
28. Acredito que o meu papel, enquanto coordenador do grupo, é observar e ouvir, e só intervenho se surgir um conflito.					Acredito que o meu papel, enquanto coordenador do grupo, é desafiar e promover o desenvolvimento do grupo e dos indivíduos. (R)
29. Os grupos são sempre diferentes e tenho de compreender como motivá-los.					Um grupo é um grupo, o que funciona com um, funciona com o outro.
30. Prefiro colaborar com outras pessoas do que competir com elas.					A competição é saudável e tento sempre ser melhor do que as outras pessoas.
31. Ao trabalhar com grupos, é muito importante promover a coesão do grupo.					Um grupo é a soma de várias pessoas que não precisam ter uma relação entre si.
32. É fácil gerir um grupo, porque sou muito bom a motivar e a inspirar os outros.					Gerir um grupo significa gerir diferentes personalidades e intervir com todas elas. (R)
33. Promover a participação de todos é um dos desafios da gestão de grupos.					Um dos desafios da gestão de grupos é fazer-se ouvir.
34. Por vezes, sinto-me inseguro quando estou com um grupo de pessoas.					Gosto de conhecer e trabalhar com diferentes pessoas. (R)
35. Acho que, se uma estratégia é eficaz com um grupo, deverá ser usada com os outros.					Ao facilitar um grupo, uso sempre estratégias diferentes. (R)
36. Acho que as apresentações são a melhor maneira de trabalhar com grupos.					Ao trabalhar com grupos, gosto de fazer debates, role plays, discutir sobre vídeos ou situações reais. (R)
37. Gosto de liderar pessoas, mas também deixá-las ser autónomas.					Gosto de ter pessoas que me digam o que fazer, e não me sinto confortável em tarefas de gestão.
38. Gosto de conhecer diferentes pessoas.					Só me sinto confortável com certos tipos de pessoas.



Envolvimento dos pais na escola para aumentar o sucesso do aluno
Número do projeto: 2018-1-RO01-KA201-049200

GESTÃO DE CONFLITOS (13 itens)

	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
39. Por vezes, a melhor forma de gerir um conflito é “bater o punho” na mesa.					uma forma de resolver conflitos passa por falar com as pessoas envolvidas. (R)
40. Acabo por estar sempre envolvido em conflitos porque gosto de ter razão.					Tendo a ser racional e capaz de ver ambos os lados do problema. (R)
41. Quando alguém está envolvido um conflito, devemos tentar ajudá-lo a acalmar-se e ver as coisas de forma clara.					Quando alguém está envolvido num conflito, devemos ficar do seu lado, dizer-lhe que está certo e mostrar o nosso apoio.
42. Consigo ter um bom controlo numa situação de crise.					Para mim, não é fácil controlar as situações.
43. Conhecer diferentes estratégias para lidar com conflitos pode ser muito útil.					Saber como resolver conflitos pode ser muito útil.
44. Acredito que as relações podem tornar-se mais fortes após os conflitos.					Acredito que os conflitos são o fim das relações.
45. É importante ajudar os outros no sentido de compreenderem o que desencadeia conflitos.					É importante ajudar os outros no sentido de compreenderem como evitar conflitos.
46. Numa situação de conflito, tenho dificuldade em ver as coisas com clareza e concentrar-me na solução.					Num conflito, consigo ver ambos os lados de forma imparcial, ajudar os outros a fazer o mesmo e encontrar uma solução em conjunto. (R)
47. Ajudar os outros a gerir conflitos significa que, por vezes, temos de resolvê-lo por eles.					Ajudar os outros a gerir conflitos, muitas vezes, significa trabalhar sobre novas formas de lidar e analisar os conflitos. (R)
48. Os conflitos podem ocorrer a vários níveis (e.g. pessoa-pessoa, pessoa-organização) e é importante compreendê-los, para que sejam resolvidos de forma mais eficaz.					Um conflito é um conflito; não importa em que nível ocorre, a forma de resolvê-lo é sempre a mesma.
49. Posso não ter todas as respostas, mas sinto-me confiante para ajudar as pessoas a resolver alguns problemas.					Não tenho todas as respostas, é por isso que não me sinto confiante para ajudar outras pessoas a resolver os seus problemas.

GESTÃO DE CONFLITOS (13 itens)					
	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
50. Sou uma pessoa muito tolerante.					Normalmente, sou uma pessoa reativa.
51. A forma mais comum e eficaz de lidar com os conflitos é evitá-los.					Uma forma eficaz de lidar com um conflito é colaborar e tentar ir ao encontro de outras pessoas. (R)

SENSIBILIZAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA CRIANÇA (4 itens)

	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
52. As crianças devem ser agrupadas na escola de acordo com os seus níveis de desenvolvimento individual					A melhor solução é agrupar crianças por idade; é fácil lidar com a diversidade do grupo em termos de desenvolvimento
53. O comportamento de uma criança pode ser controlado por adultos					Há fatores na vida das crianças que não podem ser alterados, mas que têm de ser considerados na educação
54. Algumas crianças nasceram para ter um mau comportamento					O comportamento desviante tem sempre causas mais profundas que podem ser consideradas em todas as situações
55. Todas as crianças têm as suas próprias necessidades de educação especial, pelo que a escola tem de individualizar a educação					As crianças com necessidades educativas especiais devem receber apoio especializado

COMPROMISSO PARENTAL (6 itens)					
	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
56. É responsabilidade dos pais educar os filhos, a escola só os apoia					É responsabilidade do Estado dar educação a todas as crianças, os pais devem apoiar o que acontece na escola
57. Pais e professores só se devem reunir na escola e ambos precisam de colaborar no apoio e aprendizagem na escola					Se um pai não se sente confortável na escola, os professores devem encontrar outro lugar para se encontrar, e não pedir aos pais para entrar na escola.
58. Acredito que os pais devem tornar-se decisores nas escolas e comunidades.					A decisão nas escolas deve ser tomada pela equipa escolar (diretor da escola, professores, psicólogo), mas os pais devem dar a sua opinião.
59. Os pais devem ser reforçados a ajudar os filhos com os trabalhos da escola (por exemplo, com os trabalhos de casa)					A escola deve entender que a aprendizagem curricular é muitas vezes confinada à escola, e os professores devem capacitar os pais para educar os seus filhos em temas e áreas não-curriculares
60. Todos os pais querem o melhor para os seus filhos.					Alguns pais exploram os filhos ou têm-nos apenas para benefícios sociais
61. A escola deve usar uma linguagem facilmente compreendida por todos					Os pais devem ajustar-se à linguagem utilizada nas escolas, como forma de melhorarem as suas competências linguísticas.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (15 itens)

	Concordo plenamente com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
62. Acredito que as minhas emoções têm um forte impacto na maneira como me comporto					Acredito que as minhas emoções têm pouco ou nenhum efeito sobre a maneira como me comporto
63. Sou capaz de identificar e gerir as minhas emoções					Normalmente, só estou consciente das minhas emoções quando já é tarde demais
64. Estou consciente das minhas forças e fraquezas					Tenho dificuldade em identificar os meus pontos fortes e fracos
65. Por norma, sou capaz de refletir e esforço-me por aprender com experiências passadas					Dou por mim a repetir os mesmos erros em diversas situações
66. Valorizo o <i>feedback</i> das pessoas, como forma de aprendizagem contínua e auto-desenvolvimento					Não me deixo influenciar por outra opinião. Confio em mim mesmo.
67. Não tenho a certeza das decisões que tomo em situações de <i>stress</i> e pressão					Sou decisivo e capaz de tomar decisões sólidas apesar do <i>stress</i> e da incerteza (R)
68. Trabalho melhor num ambiente de estabilidade e rotinas. Mudanças rápidas e mudanças de prioridades prejudicam o meu trabalho					Consigo lidar de forma eficaz com várias exigências, alterações rápidas e mudanças de prioridades. (R)
69. Adotar um modelo estruturado e bem definido de resolução de problemas é crucial para gerir dificuldades					Procuro várias fontes com ideias novas e originais para encontrar soluções em situações adversas. (R)
70. Reconheço e valorizo os pontos fortes, conquistas e desenvolvimento das pessoas, como forma de realização de uma tarefa e promoção do autodesenvolvimento					Todos são responsáveis pelo seu próprio desenvolvimento. O meu foco está na tarefa
71. Respeito e relaciono-me bem com pessoas de várias origens					Tenho dificuldade em relacionar-me com pessoas de origens diferentes (etnia, língua, raça, orientação sexual, religião etc.)

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (15 itens)

	Concordo plenamente com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
72. Deixo-me de burocracias e distorço as regras, quando necessário, para que o trabalho seja feito					Respeito as regras, mesmo que isso signifique não atingir o objetivo
73. Sou persistente na procura de objetivos, apesar dos obstáculos e contratempos					Obstáculos e contratempos diminuem a minha motivação para alcançar o meu objetivo
74. Tenho uma boa compreensão das forças que moldam as opiniões e ações dos meus pares					Tenho dificuldade em entender como as pessoas pensam e se sentem.
75. Sou capaz de usar estratégias complexas, como é o caso da influência indireta, para construir consenso e apoio					Tenho dificuldade em ajudar as pessoas a construir consenso e apoio
76. Sou bom ouvinte, o meu objetivo é haver compreensão mútua, e sou completamente a favor da partilha de informações					Penso que as informações devem ser partilhadas com base na necessidade de se saber o que aconteceu

IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE MENTORIA (19 itens)

	Concordo completamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo completamente com a frase da direita.	
77. É importante que o mentorando sinta que é aceite e que acreditamos que se pode desenvolver e crescer.					É importante que o mentorando sinta que é aceite, sendo realista o suficiente para aceitar que o mentorando alcançou o seu limite de desenvolvimento.
78. Acredito que é muito importante celebrar as pequenas vitórias para continuar e sentir-se motivado.					Acredito que é importante explicar às pessoas o que fizeram menos bem, para que possam melhorar / fazer diferente da próxima vez.
79. Hoje em dia, as coisas mudam rapidamente, pelo que é difícil comprometer-me com algo a longo prazo.					Quando me comprometo com alguma coisa, podem contar comigo para tudo.
80. É fundamental estar consciente e respeitar as diferenças culturais, de forma a promover uma relação positiva com o mentorando.					Não preciso de me preocupar com as diferenças culturais, porque não vão influenciar o trabalho com o mentorando.
81. <i>Matching</i> acaba por ser uma tarefa administrativa porque nunca sabemos como o mentor e o mentorando vão reagir na presença um do outro.					A introdução de algumas atividades para um <i>matching</i> informal pode facilitar as primeiras fases da mentoria. (R)
82. O mentor e o mentorando devem manter uma relação até ao fim do processo.					O par mentor-mentorando pode terminar sempre que necessário. (R)
83. A competência de mentoria é inata ao ser humano. Assim, não há necessidade de uma formação muito específica, 1 ou 2 horas são suficientes.					Devemos dedicar tempo para formar mentores, pois esse papel requer muitas competências e compromisso. (R)
84. Gosto de ajudar as pessoas, perguntando-lhes o que acham que devem fazer.					Gosto de ajudar as pessoas, dizendo-lhes o que fazer.

IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE MENTORIA (19 itens)

	Concordo completamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo completamente com a frase da direita.	
85. A melhor forma de apoiar um mentor numa situação desafiante é reuni-lo com outros mentores para que, juntos, encontrem uma solução.					O coordenador de mentores é quem deve dar todo o apoio e soluções que os mentores necessitam.
86. Cada mentor e situação são únicos e não podem ser tidos como exemplo para todos.					Partilhar experiências e práticas entre mentores é uma forma poderosa de autodesenvolvimento. (R)
87. Um coordenador de mentores é uma pessoa silenciosa no processo de mentoria, que aparece em situações desafiantes.					Um coordenador de mentores deve estar presente em todos os momentos, fazer acompanhamentos regulares e pedir informações aos mentores relativamente ao progresso.
88. Estou sempre a mudar de ideias, sendo difícil, para mim, tomar decisões firmes.					Quando tomo uma decisão sobre algo, consigo apoiá-la e discuti-la. (R)
89. Num processo de mentoria, a questão fundamental é ser direto para resolver problemas.					É importante entender os diferentes passos da mentoria, para construir uma relação positiva com todas as partes interessadas. (R)
90. É importante avaliar continuamente o processo de mentoria para compreendermos o que está a acontecer e o que pode ser melhorado.					A avaliação do processo de mentoria é um procedimento administrativo para apresentar a todas as partes interessadas no final do processo
91. É importante mostrar evidências da eficácia da mentoria					Embora as evidências sejam importantes, não devemos perder muito tempo na avaliação do processo de mentoria.
92. Eventualmente, o processo de mentoria terá que terminar.					O processo de mentoria pode continuar, enquanto o mentor e o mentorando quiserem.
93. O coordenador de mentores deve dar conhecimento e apoio aos mentores e, em seguida, avaliá-los.					O coordenador de mentores deve ajudar os mentores a lidar com os desafios que enfrentam.

IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE MENTORIA (19 itens)

	Concordo completamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo completamente com a frase da direita.	
94. O feedback é uma ferramenta importante para que os mentores possam aprender e desenvolver-se.					Devemos evitar comentários porque fazem com que as pessoas pensem nas suas fraquezas.
95. O feedback precisa ser agressivo mostrando tudo o que o mentor fez mal, para que mude.					O feedback deve ser claro e focado em coisas específicas que o mentor precisa trabalhar e coisas que já faz bem. (R)

CONSCIENCIALIZAÇÃO ECOLÓGICA / SISTÊMICA (10 itens)					
	Concordo completamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo completamente com a frase da direita.	
96. Compreendo que as pessoas movem-se em vários contextos e que todos eles afetam de formas diferentes.					As pessoas são quem são, independentemente do seu contexto.
97. Quanto mais conheço o ambiente e a família do mentorando, melhor posso cumprir o meu papel.					No processo de mentoria, basta encontrar-me com o meu mentor, pois a nossa relação é decisiva.
98. Não considero importante ajudar o mentorando a socializar e conhecer outros pais.					Poderá ser útil ajudar o mentorando a socializar e a conhecer outros pais. (R)
99. Para compreender uma pessoa na sua totalidade, é importante perceber a sua origem.					O passado das pessoas pode ser importante, mas não as define.
100. A escola não é um dos contextos mais importantes, porque depois de algum tempo as pessoas seguem em frente					A escola é um dos contextos mais importantes na vida das pessoas, porque é onde passaram grande parte de sua infância e vida de jovens adultos (R)
101. O mentorando não precisa compreender porque é que as coisas são feitas de uma forma específica, só precisa de saber qual o caminho.					É importante explicar porque é que algumas tarefas são feitas de determinada forma, para que o mentorando possa compreender. (R)
102. Pode ser útil falar com o mentorando e analisar os seus pontos fortes e fracos, para que possa desenvolver-se a partir daí.					Não é bom que o mentorando tenha algumas fraquezas, porque vai cometer muitos erros.
103. Estou consciente de que os problemas em casa podem influenciar a relação das pessoas com os outros e vice-versa.					Os problemas em casa não podem influenciar a relação das pessoas com os outros, porque o que acontece em casa fica em casa.
104. O fato de o meu mentorando não ser capaz de avançar, depende muitas vezes de várias influências externas					Tenho a certeza de que o meu mentorando pode seguir em frente se quiser.

CONSCIENCIALIZAÇÃO ECOLÓGICA / SISTÊMICA (10 itens)					
	Concordo completamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo completamente com a frase da direita.	
105. Não estou à espera que o mentorando cometa erros, pois isso significa que estamos ambos a falhar.					Espero que o mentorando cometa alguns erros, porque é novo neste processo e não sabe tudo. (R)

APRENDIZAGEM CONTÍNUA E AUTODESENVOLVIMENTO (8 itens)

	Concordo plenamente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo plenamente com a frase da direita.	
106. Procuo regularmente experiências diferentes ou de formação em que possa participar.					Só participo em formações/ experiências obrigatórias.
107. Compreendo que tenho algumas fraquezas, mas acredito que posso trabalhá-las.					Acredito que sou bom no que faço, não sinto necessidade de ter mais formação.
108. Acho que é bom, simplesmente não fazer nada no meu tempo livre.					Acho que é interessante aprender e desenvolver novos <i>hobbies</i> ou competências. (R)
109. Não peço <i>feedback</i> porque tenho medo de ter feito alguma coisa mal.					Costumo pedir <i>feedback</i> aos meus superiores e colegas, para saber em que áreas posso melhorar. (R)
110. Aprende-se tudo o que é preciso durante a universidade, o período de aprendizagem acaba aí e estamos preparados para começar a trabalhar.					Acredito que as pessoas aprendem durante a vida toda. (R)
111. No final do dia gosto de refletir sobre o que fiz, para perceber o que fiz bem e o que não fiz tão bem.					No final do dia, gosto de esquecer o trabalho porque me deixa ansioso.
112. Gosto de aprender novos assuntos.					Aprendi o suficiente durante a minha licenciatura.
113. Costumo tentar esconder os meus erros, porque sinto que significa que falhei.					Embora não seja fácil fazê-lo, sou capaz de entender e assumir a responsabilidade pelos meus erros. (R)

6. Referências

- Aldwin, C. M. (2015). How can Developmental Systems Theories Cope with Free Will? The importance of stress-related growth and mindfulness. *Research in human development*, 12(3-4), 189-195.
- Ball, A. (2014). The parent/guardian empowerment in schools scale. *Families in Society*, 95(2), 92-99
- Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56-95.
- Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child development*, 887-907.
- Benard, B. (1991). Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community.
- Benson, P. L., & C. Scales, P. (2009). The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 85-104.
- Bryan, J. (2005). Fostering educational resilience and achievement in urban schools through school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 219-227.
- Bryan, J., & Holcomb-McCoy, C. (2004). School counselors' perceptions of their involvement in school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 162-171.
- Cicchetti, D., & Blender, J. A. (2006). A multiple-levels-of-analysis perspective on resilience: implications for the developing brain, neural plasticity, and preventive interventions. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 248-258.
- Cyrlunik, B. (2005). *The whispering of ghosts: Trauma and resilience*. Other Press.
- Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological bulletin*, 113(3), 487.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy: A new and comprehensive method of treating human disturbance*. Secaucus, NJ: Citadel.
- Fisher, C. B., Busch-Rossnagel, N. A., Jopp, D. S., & Brown, J. L. (2012). Applied developmental science, social justice, and socio-political well-being. *Applied Developmental Science*, 16(1), 54-64.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. HGriffin, D., & Farris, A. (2010). School counselors and collaboration: Finding resources through community asset mapping. *Professional School Counseling*, 13(5).
- Kim, J., Fletcher, K., & Bryan, J. (2017). Empowering marginalized parents: An emerging parent empowerment model for school counselors. *Professional School Counseling*, 21(1b)

Lerner, R. M., Lerner, J. V., P. Bowers, E., & John Geldhof, G. (2015). Positive youth development and relational-developmental-systems. Handbook of child psychology and developmental science, 1-45.

Maccoby, E. E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. In ph mussen (series ed.) & em hetherington (vol. ed.), Handbook of child psychology: Socialization, personality and social development (Vol. 4, pp. 1-101).

Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. Development and psychopathology, 23(2), 493-506.

Mayer, J. D., Salovey, P., Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. What is emotional intelligence, 3-31.

Meichenbaum, D. (2017). Bolstering resilience. The Evolution of Cognitive Behavior Therapy: A Personal and Professional Journey with Don Meichenbaum, 172.

MPATH project (2016). Mentoring coordinators and Mentors' profile and competencies tool. Available from: http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/434445821/mpath_o2_coordprofile_final.pdf

Opengart, R., & Bierema, L. (2015). Emotionally intelligent mentoring: Reconceptualizing effective mentoring relationships. Human Resource Development Review, 14(3), 234-258.

Patterson, J. M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. Journal of marriage and family, 64(2), 349-360.

Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. Journal of Multicultural Counseling and Development, 44(1), 28-48.

Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. Annals of the New York Academy of Science, 1094(1), 1-12.

Scott, K. L., & Copping, V. E. (2008). Promising directions for the treatment of complex childhood trauma: The Intergenerational Trauma Treatment Model. The Journal of Behavior Analysis of Offender and Victim Treatment and Prevention, 1(3), 273.

Seligman, M. E. P., Berkowitz, M. W., Catalano, R. F., Damon, W., Eccles, J. S., Gillham, J., ... & Peterson, C. (2005). The positive perspective on youth development.

7. Anexo 1 - Informações sobre a pontuação do questionário de autoavaliação

A - Pontuação

A ferramenta de autoavaliação tem por base uma escala tipo *Likert* de 1 a 4, com o objetivo de compreender se a pessoa concorda mais com a frase de um lado ou a frase do outro lado. Por exemplo:

	Concordo totalmente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo totalmente com a frase da direita.	
Normalmente desisto quando tenho de enfrentar um obstáculo	1	2	3	4	Obstáculos motivam-me a trabalhar mais

Se a pessoa escolher "*Concordo totalmente com a frase da esquerda*" vai marcar 1 ponto neste item, e se escolher "*Concordo totalmente com a frase da direita*" marca 4 pontos.

O questionário de autoavaliação é, também, construído numa lógica inversa, como neste exemplo:

	Concordo totalmente com a frase da esquerda.	Concordo mais com a frase da esquerda	Concordo mais com a frase da direita.	Concordo totalmente com a frase da direita.	
Sei o que o processo de comunicação envolve	4	3	2	1	Não faço ideia de como funciona o processo de comunicação

Neste caso, se a pessoa escolher a coluna da esquerda, marca nos 4 pontos.

Todos os itens invertidos estão identificados no *Questionário com "R"*.

B - Resultados

