



*Ferramenta de  
autoavaliação para  
Mentores*

Número do projeto: 2018-1-R001-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

Ali Taj

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare (CCF)  
(CCF)

### **Coordenador do projeto**

**Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare - CCF** Pessoa de contacto: Mihaela Pinteș-Traian (Gestor de 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](http://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.....	5
2.	Introdução .....	7
3.	Metodologia .....	9
4.	Perfil dos Mentores .....	11
	Comunicação.....	12
	Resiliência .....	14
	Gestão de Conflitos .....	16
	Sensibilização para o Desenvolvimento da Criança .....	18
	Compromisso Parental.....	19
	Inteligência Emocional.....	20
	Implementação do Processo de Mentoria .....	22
	Consciencialização Ecológica / Sistémica.....	23
	Aprendizagem Contínua e Autodesenvolvimento.....	25
5.	Questionário de autoavaliação.....	26
6.	Referências .....	40
7.	Anexo 1 - Informações sobre cotação para questionário de autoavaliação	42

## 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.*

*ii. 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 (IO3) é oferecer aos 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 mentores inclui competências-chave, indicadores correspondentes e uma ferramenta adequada para gerir o desenvolvimento das competências dos mentores, adotar a formação às suas lacunas/necessidades e orientar a progressão do programa de mentoria. Isto é, em suma, a forma do projeto para recrutar, combinar, formar e melhorar os mentores, fazer a correspondência com os mentorandos, para conduzir o programa de mentoria e avaliar o desenvolvimento das competências durante e após os processos de mentoria.

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 execução e gestão de 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 **9 competências centrais para os mentores**:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> O grupo de competências para mentores é igual ao dos coordenadores de Mentores (IO2) (IO2), com diferenças nas descrições específicas e no próprio questionário.

Comunicação	Resiliência	Gestão de conflitos
Sensibilização para o desenvolvimento da criança	Compromisso parental	Inteligência Emocional
Realização da Mentoria	Consciência Ecológica/Sistémica	Aprendizagem contínua e autodesenvolvimento

Cada competência é definida de acordo com a sua finalidade e pela forma como interfere com o papel dos 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 dos 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 respetiva 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

### Principais descrições comportamentais

<b>Conhecimento</b>	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
<b>Competências</b>	Capacidade para fazer perguntas abertas e fechadas
	Flexibilidade
	Gestão de conflitos
	Consciência da sua própria comunicação não verbal
	Confirmação de que a mensagem é compreendida
	Escuta ativa
	Mostrar empatia
	Compreensão relativamente à comunicação não verbal
	Ajudar os outros a formular suas mensagens
	Gestão de mudanças
	Adaptação da forma como fala à pessoa que o está a ouvir
<b>Atitudes</b>	Empatia
	Inclusão

Comunicação	
	Receptividade
	Assertividade
	Respeito

Resiliência	
<p><b>Resiliência</b> 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 (Cyrułnik, 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.</p> <p><b>A resiliência educacional</b> 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.</p>	
Principais descrições comportamentais	
<b>Conhecimentos</b>	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 das sugestões 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
<b>Competências</b>	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
<b>Atitudes</b>	Perseverança
	Otimismo
	Proatividade

Resiliência	
	Pensamento crítico
	Autoeficiência

## 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*.

### Principais descrições comportamentais

<b>Conhecimentos</b>	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
<b>Competências</b>	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
<b>Atitudes</b>	Calma
	Assertividade
	Autoconfiança
	Autoeficácia
	Imparcialidade





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

<b>SENSIBILIZAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA CRIANÇA</b>	
Para que o envolvimento dos pais na aprendizagem dos filhos seja bem sucedido, é importante ter consciência dos princípios básicos do desenvolvimento das crianças.	
<b>Principais descrições comportamentais</b>	
<b>Conhecimentos</b>	Desenvolvimento do cérebro
	Desenvolvimento cognitivo
	Compreensão do impacto do <i>stress</i> e do trauma no desenvolvimento da criança
	Desenvolvimento sociocultural
<b>Competências</b>	Planeamento do apoio à aprendizagem, de acordo com as necessidades de desenvolvimento
	Identificação das fases de mudança
<b>Atitudes</b>	Abordagem centrado na pessoa
	Sensível à mudança

<b>COMPROMISSO PARENTAL</b>	
<p>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).</p>	
<b>Principais descrições comportamentais</b>	
<b>Conhecimentos</b>	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
<b>Competências</b>	Criatividade
	Capacidade de gerar confiança
	Facilitação
	Resolução de problemas
	Motivação dos outros
	Capacidade de apoiar o <i>empowerment</i>
	Flexibilidade
<b>Atitudes</b>	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.

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

<b>Conhecimento</b>	Mindfulness (refletir 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
<b>Competências</b>	Perceção e compreensão relativamente a emoções
	Reestruturação da percepção sobre si próprio
	Empatia
	Introspeção
	Gestão e regulação das emoções (competências de coping)
	Capacidade para aceitar manifestações emocionais
	Capacidade para celebrar emoções positivas
	Responder às necessidades da criança
	Resolução de problemas
	Autoconsciência

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	
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.

### Principais descrições comportamentais

<b>Conhecimentos</b>	Factores que ajudam a estabelecer uma relação segura
	Conceito de mentoria e o papel do mentor
	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 como podem afetar as relações
<b>Competências</b>	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
	Promovção de autonomia e autoeficácia
<b>Atitudes</b>	Atenção a perguntas e problemas
	Aceitação
	Não julgadora
	Confidencialidade
	Confiabilidade
	Abordagem focada na pessoa

## CONSCIENCIALIZAÇÃO ECOLÓGICA/SISTÊMICA

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

<b>Conhecimentos</b>	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
<b>Competências</b>	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	

CONSCIENCIALIZAÇÃO ECOLÓGICA/SISTÊMICA	
	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
<b>Atitudes</b>	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 descritores comportamentais

<b>Conhecimentos</b>	Consciência dos seus próprios pontos fortes e fracos
	Consciência da importância do auto-desenvolvimento e aprendizagem ao longo da vida
<b>Competências</b>	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
<b>Atitudes</b>	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 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.	
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 à 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 (11 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.	
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. 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.
9. 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.
10. Acredito que a forma como pensamos afeta o que sentimos.					Não temos controlo relativamente à forma como nos sentimos.
11. Tenho tendência para dramatizar qualquer pequeno problema.					Consigo analisar as situações de forma muito clara, pelo que não me preocupo. (R)
12. 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.
13. Sou capaz de receber e aceitar críticas e desenvolver-me a partir delas.					É difícil para mim aceitar críticas, porque parece que falhei.
14. 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)
15. 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.
16. Normalmente, tenho energia suficiente para fazer o que preciso.					Tenho dificuldade em arranjar energia para fazer todas as coisas que preciso.
17. Gosto de passar tempo com a minha família e amigos.					Normalmente, prefiro estar sozinho.

### GESTÃO DE CONFLITOS (12 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.	
18. 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)
19. 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)
20. 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.
21. Consigo ter um bom controlo numa situação de crise.					Para mim, não é fácil controlar as situações.
22. Acredito que as relações podem tornar-se mais fortes após os conflitos.					Acredito que os conflitos são o fim das relações.
23. 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.
24. 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)
25. 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)
26. 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 maneira de resolvê-lo é sempre a mesma.
27. 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 (12 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.	
28. Sou uma pessoa muito tolerante.					Normalmente, sou uma pessoa reativa.
29. 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 INFANTIL (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.	
1. 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
2. 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
3. Algumas crianças nasceram para ter um mau comportamento					O comportamento desviante tem sempre causas mais profundas que podem ser consideradas em todas as situações
4. 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 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.	
30. 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
31. 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.
32. 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.
33. 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
34. Todos os pais querem o melhor para os seus filhos.					Alguns pais exploram os filhos ou têm-nos apenas para benefícios sociais
35. 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(10 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.	
36. 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 eu me comporto
37. Sou capaz de identificar e gerir as minhas emoções					Normalmente, só estou consciente das minhas emoções quando já é tarde demais
38. Estou consciente das minhas forças e fraquezas					Tenho dificuldade em identificar os meus pontos fortes e fracos
39. 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
40. 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.
41. Não tenho a certeza das decisões que tomo em situação de <i>stress</i> e pressão					Sou decisivo e capaz de tomar decisões sólidas apesar do <i>stress</i> e da incerteza (R)
42. 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.)
43. 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
44. 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.
45. 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





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

### IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE MENTORIA (22 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.	
46. O objetivo do mentor é avaliar o mentorando, fazendo com que progrida.					O objetivo do mentor é ajudar os mentorandos a lidar com os desafios que enfrentam. (R)
47. 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.
48. Para atingir os objetivos da mentoria, o mentor pode simplesmente falar com o mentorando.					Para atingir os objetivos da mentoria, tudo o que é trabalhado com o mentorando tem que ter um propósito.
49. Numa relação de mentoria, o mentor pode ter uma postura informal, ajudando o mentorando a sentir-se confortável.					A formalidade é um fator de sucesso numa relação de mentoria.
50. Gosto de ajudar as pessoas, perguntando-lhes o que eles acham que devem fazer.					Gosto de ajudar as pessoas, dizendo-lhes o que fazer.
51. Normalmente, as pessoas sentem-se mais seguras se alguém lhes disser o que fazer.					As pessoas sentem-se seguras quando encontram alguém que aceita a sua forma de pensar. (R)
52. 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.
53. Embora um mentor deva ser um modelo, deve assumir uma posição de autoridade para fazer com que o mentorando o siga.					O mentor deve atuar como um modelo para promover o comportamento dos mentorandos.

**IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE MENTORIA (22 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.	
54. Pode ser útil criar ou definir tarefas fáceis, simples e pequenas para alcançar os objetivos, de forma a manter a motivação.					Por vezes, pode ser útil retirar às pessoas algo que elas gostem para lhes manter motivadas, pois terão de se esforçar para isso.
55. É importante haver uma relação positiva entre mentor e mentorando durante o processo de mentoria.					O mais importante é ensinar o mentorando, e não ter como foco a relação estabelecida com o mesmo.
56. Estabelecer limites no processo de mentoria, pode tornar a relação mentor-mentorando artificial.					Estabelecer limites no processo de mentoria pode ser útil para que o mentor e o mentorando saibam o que esperar da relação. (R)
57. É importante que o mentorando saiba que aquilo que vai dizer irá manter-se confidencial, para que se sinta mais seguro.					De forma a ajudar o mentorando, terei de partilhar algumas informações (informações sigilosas, temas que estão fora do âmbito da mentoria, ...) com outras pessoas, como a equipa de mentoria ou com o coordenador de mentores.
58. Uma vez iniciado o processo de mentoria, o mentorando vai tornar-se um dos meus amigos.					Entendo que provavelmente vou sentir uma grande ligação com o mentorando, mas tenho que o separar isso da minha vida pessoal. (R)
59. O tempo é importante, mas é mais importante mostrar resultados.					Respeitar o tempo das pessoas (para partilhar) é importante para as ajudar a se sentirem mais confortáveis. (R)
60. Uma questão importante para promover uma relação positiva com o mentorando, é estar consciente e respeitar as diferenças culturais.					Não preciso de me preocupar com as diferenças culturais porque não vão influenciar o meu trabalho com o mentorando.

**IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE MENTORIA (22 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.	
61. O mentor deve apoiar o mentorando ao mesmo tempo que promove a sua autonomia ao mesmo tempo.					A promoção da autonomia não é um dos objetivos do processo de mentoria porque o mentor vai estar sempre disponível para o mentorando.
62. Acho que ser mentor é como um <i>hobby</i> e não exige um grande esforço de tempo.					Ser mentor é uma responsabilidade, especialmente porque se lida diretamente com as pessoas. (R)
63. Num programa de mentoria, é importante estabelecer metas realistas com o mentorando.					Num programa de mentoria, o mentor é responsável por definir os objetivos.
64. Compreendo que o mentorando teve experiências diferentes das minhas, o que pode resultar em diferentes perspectivas.					Compreendo que o mentorando teve experiências diferentes das minhas, mas devo fazer-lhe ver a vida da mesma maneira que eu vejo.
65. O <i>feedback</i> é uma ferramenta importante para que as pessoas possam aprender e desenvolver-se.					Devemos evitar comentários porque fazem com que as pessoas pensem nas suas fraquezas.
66. Quando as outras pessoas partilham uma preocupação, devemos ouvir e tentar direcionar a conversa para soluções.					Quando outras pessoas partilham uma preocupação, devemos ouvir e mostrar o nosso apoio. (R)
67. Deve respeitar e aceitar o que o mentorando diz, mas também estar consciente da forma como o faz.					Como mentor, tenho de acreditar completamente no mentorando.

**CONSCIENCIALIZAÇÃO ECOLÓGICA / SISTEMICA (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.	
68. 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.
69. 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.
70. 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)
71. Para compreender uma pessoa na sua totalidade, é importante perceber a sua origem.					O passado das pessoas pode ser importante, mas não as define.
72. 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)
73. 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)
74. 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.
75. 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.

**CONSCIENCIALIZAÇÃO ECOLÓGICA / SISTEMICA (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.	
76. 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.
77. 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 (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.	
78. 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.
79. 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)
80. 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)
81. 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)
82. Gosto de aprender novos assuntos.					Aprendi o suficiente durante a minha licenciatura
83. 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., & Blenzer, 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.

Cyrulnik, 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/4/3/4/4/43445821/mpath\\_o2\\_coordprofile\\_final.pdf](http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/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 cotação para 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 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.	
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 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.	
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



*Envolvimento dos pais na escola para o sucesso do aluno*

[www.parentrus.eu](http://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.*