



Co-funded by
the European Union

KA220-ADU - Parcerias de cooperação na educação de adultos
Número de projeto: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253
Formulário ID: Formulário ID KA220-ADU-0F1F5E31
Projeto Nº: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253
"Reforço das capacidades para apoiar o envelhecimento ativo nas condições do século XXI Programa de mentoria de pares para pessoas com mais de 50 anos" - PeerTrain



O QUE FUNCIONA NO CAMPO DOS SERVIÇOS DE MENTORIA PARA PESSOAS COM MAIS DE 50 ANOS?

Introdução

Quase todos os países europeus estão a lidar com o envelhecimento da população (Eurostat, 2020). Na realidade, 41,7% da população da UE27 tem 50 anos ou mais. Para os países parceiros deste projeto, a percentagem da sua população com 50 ou mais anos é a seguinte (Eurostat, 2022): 42% para a Bulgária, 44,9% para a Alemanha, 39,5% para a Hungria, 37,7% para a Polónia, 43,5% para Portugal, e 36,4% para a Eslováquia.

Estas alterações demográficas terão impacto na maioria dos aspetos da sociedade e da economia, desde a habitação e os cuidados de saúde até à procura de bens e serviços (Eurostat, 2020). Além disso, os idosos são um dos grupos populacionais mais suscetíveis de estar em risco de pobreza e de exclusão social, em parte devido às despesas de saúde (Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas, 2016). A exclusão de idosos "conduz a desigualdades na escolha e controlo, recursos e relações, e poder e direitos em domínios-chave de vizinhança e comunidade; serviços, comodidades e mobilidade; recursos materiais e financeiros; relações sociais; aspetos socioculturais da sociedade; e participação cívica" e "implica estados, sociedades, comunidades e indivíduos" (Walsh *et al.*, 2016, p. 93). Não obstante, é também verdade que o número de pessoas idosas que lidam com a exclusão social e a pobreza parece estar a diminuir (Eurostat, 2020). Além disso, quando se trata de idosos, a mentoria através de pares é bastante relevante. Não só evita, como toda a aprendizagem entre pares, a desistência, como ajuda os idosos a desenvolver competências relacionais (Baschiera & De Meyer, 2016). Devido às razões acima mencionadas, é particularmente pertinente identificar políticas, bem como boas práticas que utilizem a mentoria de pares para o envelhecimento ativo, a fim de promover a compreensão de como podem ser adaptadas e implementadas noutros países.

Envelhecimento ativo

Envelhecimento ativo, tal como definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) é o processo em que as oportunidades para a saúde, participação e segurança são otimizadas para melhorar a qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem (OMS, 2002). Além disso, a Comissão Europeia (2012) define o envelhecimento ativo como sendo também positivo no que diz respeito ao facto de, ao garanti-lo, as pessoas idosas continuarem a contribuir ativamente para a economia e a sociedade. Isto é particularmente relevante uma vez que alguns peritos alertaram que o elevado número de pessoas idosas na sociedade coloca desafios económicos devido ao rácio de dependência da terceira idade (Eurostat, 2020). Ou seja, a existência de um



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.



número crescente de pessoas idosas em comparação com a população em idade ativa resulta em insustentabilidade económica.

De acordo com Antunes *et al.* (2015), as competências centrais a serem promovidas para o envelhecimento ativo são: aprendizagem, cívica e comunitária, saúde, emocional, financeira/económica, e tecnológica. Quando se trata de aprendizagem, os mais velhos tendem a participar mais na aprendizagem não-formal do que na aprendizagem formal. Além disso, a sua participação na aprendizagem tende a diminuir com a idade. As Universidades de Terceira Idade desempenham um papel vital em manter os adultos mais velhos envolvidos na aprendizagem. As competências cívicas e comunitárias podem ser apoiadas por "transições de reforma flexíveis, apoiando oportunidades de voluntariado, reconhecendo e recompensando os cuidados familiares, e valorizando a atividade criativa" (Antunes *et al.*, 2015, p. 13). A saúde precisa de ser promovida, mas também precisa de considerar a diversidade em termos de idade e estado de saúde. Algumas pessoas mais velhas têm, por exemplo, mais problemas de mobilidade do que outras. O bem-estar emocional é afetado por mudanças na estrutura familiar, independência (ou falta dela), sensação de estar no controlo, autonomia, e participação em outras atividades que reduzem a solidão. A participação financeira/económica é principalmente afetada pela participação no mercado de trabalho dos adultos mais velhos. Finalmente, as competências tecnológicas e digitais dos adultos mais velhos são importantes porque no mundo interligado de hoje, a tecnologia permite que as pessoas sejam autónomas, sociais e mesmo politicamente ativas, e que mantenham contacto com entes queridos que vivem longe.

Mentoria de pares

A mentoria de pares distingue-se da mentoria tradicional no que diz respeito à ausência de um aspeto hierárquico: o mentor e o aprendente são iguais (Holbeche, 1996). Esta forma de mentoria reconhece assim que os pares são capazes de aprender uns com os outros e de se ajudarem uns aos outros (Holbeche, 1996). Assim, quando se trata de mentoria e aprendizagem entre pares, muitas zonas de desenvolvimento proximal diferentes cruzam-se e sobrepõem-se, tornando assim o mentoria entre pares um formato que permite a partilha e a troca de conhecimentos e competências, ao mesmo tempo que dá espaço para a autonomia (Baschiera & De Meyer, 2016).

Além disso, os programas de mentoria entre pares que visam promover o envelhecimento ativo realçam a importância da experiência do aprendente, as relações desenvolvidas e criadas no âmbito destes programas, bem como a definição da capacitação dos alunos como núcleo do processo educativo (Baschiera & De Meyer, 2016). Assim, "educação através de mentoria de pares torna-se, como um processo social que sustenta muitas relações diferentes: cooperação, colaboração, interdependência mútua em contextos de aprendizagem formal, bem como aprendizagem não formal e informal, de acordo com quatro princípios diretos: educação de





competências sociais, educação para a cidadania ativa, educação cultural, e educação para o empoderamento" (Basciera & De Meyer, 2016; p. 183). Isto significa que, por defeito, a educação entre pares inclui pelo menos três das competências acima mencionadas para o envelhecimento ativo: aprendizagem, cívica e comunitária, e emocional.

Algumas competências foram identificadas como sendo necessárias para parcerias de mentoria bem-sucedidas. O modelo de Philips-Jones (2003) identifica 14 competências para este fim. Destas, 5 são específicas dos aprendentes: Selecionar mentores, Aprender rapidamente, Mostrar iniciativa, Seguir até ao fim, e Gerir a relação. 5 são específicas dos mentores: Instruir/Desenvolver capacidades, Inspirar, Fornecer feedback corretivo, Gestão de riscos, e Abertura de portas. E, por último, 4 são importantes tanto para os mentores como para os aprendentes: Ouvir ativamente, Construir confiança, Encorajar, e Identificar objetivos e realidade atual.

O Projeto "Peer-Train" aborda a necessidade de promover o envelhecimento ativo e a aprendizagem ao longo da vida através do fácil acesso à mentoria de pares para pessoas com mais de 50 anos. Além disso, a mentoria de pares também pode servir para que pessoas se possam inspirar noutras com experiências de vida semelhantes, e que demonstraram uma boa estratégia de sobrevivência ou mesmo ter experiência profissional num determinado assunto. Este projeto é dirigido tanto a especialistas como a pessoas com mais de 50 anos que estejam interessadas em tornar-se um mentor ou nem mentorado. Para este fim, o projeto produzirá 4 resultados, sendo este artigo uma parte do primeiro resultado: "O que funciona no campo dos Serviços de Mentoria para Pessoas com mais de 50 anos".

Para criar este primeiro resultado e utilizá-lo como base para o resultado seguinte, foi feito o seguinte:

- Em primeiro lugar, realizámos uma revisão bibliográfica, incluindo as políticas nacionais/documentos estratégicos dos países parceiros relativamente ao envelhecimento ativo;
- Em segundo lugar, as boas práticas implementadas nos países parceiros foram recolhidas e posteriormente lidas de forma crítica de acordo com o modelo de competências para o envelhecimento ativo (Antunes *et al.*, 2015);
- Foi aplicado um inquérito por questionário, baseado nas Competências para uma mentoria bem-sucedida de Philips-Jones (2003), para identificar as competências que são particularmente valorizadas por peritos (por exemplo, educadores de adultos) e potenciais aprendentes (isto é, indivíduos com mais de 50 anos) e compará-las e constata-las, não só em termos gerais, mas também de acordo com os países parceiros.



Estratégias Nacionais para o Envelhecimento Ativo

O objetivo da política europeia sobre o envelhecimento ativo é construir um ambiente social e físico de participação na sociedade, permitindo aos idosos ter um estilo de vida ativo, saudável e independente. Para que tal seja possível, é necessário ter acesso a assistência médica e financeira, prevenir a pobreza, proporcionar condições de vida e de habitação e acesso às tecnologias (Conselho da União Europeia, 2012; Comissão Europeia, 2012). Há vários princípios que a União Europeia aponta para o sucesso do objetivo anterior – o primeiro – é estabelecer o direito à educação, formação e aprendizagem ao longo da vida para que possam continuar a ser uma parte ativa da sociedade e permanecer presentes no mercado de trabalho. As principais áreas que a União Europeia espera que os Estados-membros da EU prestem atenção e desenvolvam políticas nos seus países são: atividade económica (formulários de pensões, requalificação digital, local de trabalho seguro), participação social (acesso à Internet e envolvimento na sociedade), saúde e bem-estar (acesso a serviços de saúde e prevenção sanitária), cuidados a longo prazo (qualidade dos serviços) e ambientes de apoio (habitação, transporte e independência financeira). Na sequência desta política, os países parceiros desenvolveram as suas próprias Estratégias Nacionais: Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo na Bulgária (2019 – 2030), Estratégia Nacional para a Educação Contínua na Área do Envelhecimento Ativo da Alemanha, Estratégia Nacional para o Envelhecimento da Hungria, Pressupostos da Política de Envelhecimento a Longo Prazo da Polónia para os anos 2014-2020, Estratégia Nacional de Portugal para um envelhecimento ativo e saudável para o período de 2017-2025, e o Programa Nacional para o Envelhecimento Ativo da Eslováquia para os anos 2021 – 2030¹. No entanto, a existência destas políticas/documentos estratégicos não significa necessariamente que o envelhecimento ativo esteja realmente a ser promovido no país.

Boas Práticas nos países parceiro e a sua análise

Para compreender as ofertas dos países relativamente a cursos e formação para a Mentoria de Pares para o Envelhecimento Ativo, foram recolhidas 19 práticas no total. Todos os parceiros contribuíram com 3 ou 4 práticas.

A Bulgária recolheu o projeto VAL.oR; o projeto EUPIN, e o projeto Easy ways to transfer knowledge. A Alemanha recolheu o projeto "Envelhecimento saudável e ativo"; o Ponto de Serviço "Digitalização e Educação para Idosos", e o Projeto KOSIS. A Hungria contribuiu com o Prémio Município Amigo da Idade; Centro Sénior, e Trabalhe para si a partir de hoje! A Polónia recolheu as Universidades da Terceira Idade (TAU) e Seniores em Ação; o projeto EuBiA; e o projeto MATURE. Portugal recolheu 4 boas práticas: PEER - Dare to be wise, ICTskills4all; FAITH; e Sol Poente. A Eslováquia recolheu o projeto de boas práticas "Take your chance"; o

¹ Para mais pormenores sobre as estratégias nacionais, ver a versão alargada deste resultado.



programa Educativo - Conselheiro de Gestão da Idade; e o projeto Learning of Seniors in the Digital Society.²

O primeiro passo foi identificar quais das competências nucleares para o envelhecimento ativo estavam a ser promovidas nestas boas práticas. Estas competências são Aprendizagem, Cívica e Comunitária, Saúde, Emocional, Financeira/Económica e Tecnológica (Antunes *et al.*, 2015). Mais uma vez, gostaríamos de salientar que, como as práticas não são abrangentes, os resultados não são necessariamente indicativos do universo dos países.

Num primeiro olhar, podemos ver que de uma forma ou de outra todas as boas práticas promoveram o envelhecimento ativo. Além disso, pudemos identificar imediatamente que, mesmo que não fosse o seu foco principal, quase todas as práticas (18), direta ou indiretamente, promoveram as competências Cívicas e Comunitárias necessárias ao envelhecimento ativo, bem como as competências Emocionais (17), e de Aprendizagem (15). Cerca de metade das boas práticas recolhidas promoveram as competências Tecnológicas (10). As competências Financeiras/Económicas (4) e de Saúde (4) foram encontradas com menos frequência.

Ao analisarmos as práticas recolhidas pelos parceiros, podemos sublinhar que todas elas promoveram mais do que uma das competências centrais para o envelhecimento ativo. Além disso, as práticas respeitam os princípios da educação de adultos, e desenvolveram um conjunto diversificado de abordagens a partir da partilha de experiências, atividades criativas (por exemplo, teatro), e algumas delas implementaram abordagens de mentoria, como se ilustra de seguida:

- VAL.oR - um programa de mentoria foi utilizado para encorajar os adultos, incluindo os mais velhos, a participar em formações e intercâmbios internacionais. Esta prática promoveu assim as seguintes competências para o envelhecimento ativo: Aprendizagem, Cívica e comunitária, e Emocional.
- Trabalhe por si próprio a partir de hoje! - sessões de mentoria personalizadas foram utilizadas para promover o empreendedorismo entre pessoas com mais de 50 anos. Esta prática promoveu as seguintes competências de envelhecimento ativo: Aprendizagem, Cívica e comunitária, Emocional, Financeira/Económica, e Tecnológica.
- PEER - utilizou a aprendizagem entre pares na sua plataforma de aprendizagem on-line e permitiu a aprendizagem colaborativa, promovendo assim a Aprendizagem, Cívica e Comunitária, Emocional, e Tecnológica.
- ICTskills4all - utilizou programas educativos intergeracionais e peer-to-peer para melhorar as competências digitais em adultos mais velhos. Promoveu Aprendizagem, Cívica e Comunitária, Emocional, e Tecnológica.

² Para resumos das práticas seleccionadas, ver a versão alargada deste documento.



- FAITH - formou adultos mais velhos com elevadas competências digitais para se tornarem mentores de pares, promovendo assim competências de Aprendizagem, Cívicas e Comunitárias, Emocionais, e Tecnológicas.
- Sol Poente - utiliza a formação *peer-to-peer* e a dinâmica de grupo como metodologias dentro de um programa de educação para a saúde, promovendo assim a Aprendizagem, Cívica e Comunitária, Emocional, e Competências de Saúde para o envelhecimento ativo.
- "Take your chance" - apoia organizações na formação de um novo empregado desfavorecido (por exemplo, um desempregado mais velho), sob uma formação de mentores. Promove a aprendizagem e as competências cívicas e comunitárias para o envelhecimento ativo.

Podemos concluir que muitas metodologias diferentes podem ser utilizadas e combinadas para promover competências de envelhecimento ativo. Embora a nossa amostra não seja abrangente e, portanto, não representativa, podemos, no entanto, salientar que, a presença de 7 referências a práticas de mentoring na nossa amostra, que se centrou principalmente na recolha de práticas para o envelhecimento ativo, realça a utilidade e relevância deste projeto e que a mentoria por pares é de facto uma boa abordagem para promover o envelhecimento ativo, seja numa abordagem mais tradicional de mentoring com um mentor mais velho (Aresi & Weaver, 2020), ou quando o mentor é um par mais experiente (Projeto Envelhecimento Ativo, 2018, Baschiera, & De Meyer, 2016).

Resultados do inquérito

No total, 246 pessoas participaram no inquérito, sendo metade mentores e metade pessoas com 50 anos ou mais. A idade média dos peritos era de cerca de 55 anos ($M=54,73$, $SD=9,95$) e das pessoas com 50 ou mais anos era de cerca de 63 ($M=62,8$, $SD=9,25$). Em média, os interessados tinham 17 anos de experiência no trabalho com adultos ($M=17,49$; $SD=10,24$). Cada parceiro recolheu 20 a 23 inquéritos por grupo (ou seja, partes interessadas e pessoas com mais de 50 anos). Nestes inquéritos, os participantes tiveram de classificar as competências para um mentor bem-sucedido (Philips-Jones, 2003) numa escala de Likert de 1 (Nada) a 5 (Completamente). Todas as amostras recolhidas foram de conveniência e, portanto, podem não ser representativas.

Resultados do questionário às partes interessadas

Relativamente às respostas relacionadas com as competências dos mentores e aprendentes, a partir do inquérito por questionário às partes interessadas, que trabalham com indivíduos com mais de 50 anos, obtivemos os seguintes resultados.





Em geral, todos os resultados receberam classificações altas, já que a maioria dos resultados obtidos arredondados 4 ou superiores, o que significa que foram considerados muito importantes ou completamente necessários. Quanto às competências específicas dos mentores (ou seja, Fornecer *feedback* corretivo, Instruir/Desenvolver capacidades, Inspirar, Gestão de riscos, e Abertura de portas) os participantes consideraram unanimemente todas as competências como completamente necessárias, dando-lhes mais de 4,5. Nas competências específicas dos aprendentes (isto é, Selecionar mentores, Mostrar iniciativa, Aprender rapidamente, Seguir até ao fim e Gerir a relação), dois deles foram considerados muito importantes: Selecionar mentores ($M=4,37$, $SD=0,84$) e Aprender rapidamente ($M=3,69$, $SD=1,04$). Finalmente, no que diz respeito às 4 competências que eram comuns tanto aos mentores como aos aprendentes (isto é, Ouvir ativamente, Construir confiança, Incentivar, e Identificar objetivos e realidades atuais) cada uma delas foi considerada completamente necessária nos resultados conjuntos, obtendo-se uma média próxima de 5 ($M>4,5$). Vale a pena notar, contudo, que a capacidade de Encorajar para os aprendentes só foi avaliada como muito importante ($M=4,36$, $SD=0,87$).

A amostra búlgara considerou que todas as competências eram completamente necessárias para uma mentoria de pares bem-sucedida ($M>4,5$).

A amostra alemã avaliou as cinco competências específicas do mentor como sendo completamente necessárias ($M>4,5$). Para as competências específicas dos aprendentes, quatro das cinco foram classificadas como muito importantes: Selecionar mentores ($M=3,84$, $SD=1,26$), Aprender rapidamente ($M=4,05$, $SD=1,32$), Seguir até ao fim ($M=4,32$, $SD=0,75$), e Gerir a relação ($M=4,15$, $SD=0,81$). A competência específica do aprendente, Mostrar iniciativa, foi avaliada como completamente necessária ($M=4,8$, $SD=0,41$). Para as competências partilhadas, todas foram classificadas como completamente necessárias ($M>4,5$), com exceção do Encorajar, que foi considerada muito importante ($M=4,44$, $SD=0,91$).

As competências foram classificadas pela amostra húngara, no geral, com valores elevados. Os participantes húngaros classificaram todas as competências como completamente necessárias ($M>4,5$) exceto a competência Aprender rapidamente, específica dos aprendentes, que foi avaliada como algo necessário ($M=3,25$, $SD=0,91$).

A amostra polaca tendeu a classificar todas as competências como muito importantes, com a exceção de cinco competências. Quatro competências foram classificadas como completamente necessárias ($M>4,5$), estas foram duas competências específicas do mentor: Fornecer *feedback* correctivo ($M=4,74$, $SD=0,54$) e Inspirar ($M=4,57$, $SD=0,59$), e as competências partilhadas de Construir confiança ($M=4,72$, $SD=0,50$) e Ouvir ativamente ($M=4,57$, $SD=0,72$) salientando a sua necessidade de programas de mentoria de pares bem sucedidos. A última habilidade, a habilidade específica de Aprender rapidamente, foi avaliada como algo importante ($M=3,43$, $SD=0,84$).





Em relação à amostra portuguesa, as competências foram, mais uma vez, geralmente consideradas como completamente necessárias para a mentoria de pares ($M > 4,5$). No que diz respeito às competências específicas do mentor, apenas Abertura de portas foi classificada como muito importante ($M = 4,05$, $SD = 0,83$). Para as competências específicas dos aprendentes, apenas a Aprendizagem rápida foi classificada como algo importante ($M = 3,1$, $SD = 0,79$), e as competências de Selecionar mentores ($M = 4$, $SD = 0,73$) e Gerir a relação ($M = 4,3$, $SD = 0,8$) foram avaliadas como muito importantes. As outras duas competências específicas dos aprendentes (i.e., Mostrar iniciativa e Seguir até ao fim) foram consideradas completamente necessárias ($M > 4,5$). Quanto às competências partilhadas, Escutar ativamente, Construir confiança, e Encorajar foram consideradas como completamente necessárias ($M > 4,5$). A identificação de objetivos e realidades atuais foi considerada muito importante ($M = 4,46$, $SD = 0,64$).

Por último, a amostra eslovaca mostra competências específicas do mentor muito valorizadas, dando a todos eles uma notação próxima da máxima ($M > 4,5$). Este não foi o caso das competências específicas do aprendente, em que todas as competências, exceto uma, foram classificadas como muito importantes ($3,5 < M < 4,5$). De facto, Selecionar mentores foi avaliada como completamente necessários ($M = 4,5$, $SD = 0,61$). No que diz respeito às competências partilhadas, todos menos o Encorajar foram avaliados como completamente necessários ($M > 4,5$), e o Encorajar foi considerado muito importante ($M = 4,44$, $SD = 0,94$).

Resultados do questionário 50+

Quanto às respostas do questionário para indivíduos com 50 ou mais anos de idade e quanto à importância das competências específicas do mentor, emergiram os seguintes padrões.

Em geral, todas as competências foram altamente valorizadas entre os inquiridos, tendo quase todos obtido uma média próxima de 5, o que significa que foram consideradas como completamente necessárias para uma mentoria de pares bem-sucedida. As únicas exceções foram três competências específicas dos aprendentes e uma competência partilhada. De facto, quando se trata das 5 competências específicas do mentor (ou seja, Fornecer feedback corretivo, Instruir/Desenvolver capacidades, Inspirar, Gestão de riscos, e Abertura de portas), todas elas se aproximavam do máximo da escala ($M > 4,5$). Para as 5 competências específicas dos aprendentes, 2 foram consideradas completamente necessárias ($M > 4,5$), as quais foram Mostrar iniciativa e Seguir até ao fim. As restantes foram consideradas como muito importantes: Aprender rapidamente ($M = 3,79$, $SD = 1,2$), Gerir a relação ($M = 4,4$, $SD = 0,89$) e Selecionar mentores ($M = 4,4$, $SD = 0,8$). Quanto às competências partilhadas, todas menos Encorajar foram consideradas completamente necessárias e Encorajar ($M = 4,43$, $SD = 0,84$) foi considerado muito importante.



Na amostra búlgara, todas as competências (ou seja, competências específicas do mentor, específicas do aprendente, e competências partilhadas) foram avaliadas como sendo completamente necessárias para uma mentoria de pares bem-sucedida ($M > 4,5$).

No que diz respeito à amostra alemã, foi observado um padrão semelhante com todas as competências, com exceção de duas competências específicas dos aprendentes terem sido avaliadas como completamente necessárias ($M > 4,5$). As duas exceções foram as competências específicas dos aprendentes de Seguir até ao fim ($M=4,4$, $SD=1,05$) e a Gerir a relação ($M=4,42$, $SD=1,02$) que foram avaliadas como muito necessárias.

Os resultados da amostra húngara do inquérito 50+ mostraram que sete competências foram classificadas por todos os participantes como completamente necessárias para uma relação de mentoria bem-sucedida ($M > 4,5$), estas foram a competência específica do mentor de Fornecer feedback corretivo e Gestão de riscos, a competência específica do aprendentes de Gerir a relação, e as competências partilhadas de Construir confiança e Identificar objetivos e realidade atual. A capacidade específica de Inspirar ($M=4,26$, $SD=0,65$), e a capacidade partilhada de Encorajar ($M=4,3$, $SD=0,72$), foram ambas avaliadas como muito importantes. Finalmente, a habilidade específica de Aprender rapidamente foi considerada como algo importante ($M=2,7$, $SD=0,92$).

A amostra polaca obteve geralmente pontuações mais próximas de 4 na escala de Likert. As exceções que tiveram pontuações mais próximas de 5 (ou seja, avaliadas como completamente necessárias) foram as competências específicas de Inspirar ($M=4,78$, $SD=0,52$), Instruir/Desenvolver capacidades ($M=4,7$, $SD=0,47$), e Fornecer feedback correctivo ($M=4,65$, $SD=0,57$); bem como duas competências partilhadas, a de Construir confiança ($M=4,7$, $SD=0,73$) e Ouvir ativamente ($M=4,63$, $SD=0,83$). É também de notar que a competência principal partilhada de Identificação de objetivos e realidade atual foi considerada mais importante para mentores ($M=4,61$, $SD=0,5$) do que para aprendentes ($M=4,3$, $SD=0,7$).

Do mesmo modo, a maioria das competências aproximou-se em média de 4 (ou seja, muito importantes) na amostra portuguesa. As exceções foram as competências específicas do mentor de Fornecer feedback corretivo ($M=4,65$, $SD=0,59$) e Instruir/Desenvolver capacidades ($M=4,5$, $SD=0,61$), as competências específicas do aprendente de Seguir até ao fim ($M=4,95$, $SD=0,22$) e de Mostrar iniciativa ($M=4,7$, $SD=0,47$), e as competências partilhadas de Escuta ativa ($M=4,75$, $SD=0,49$) e de Identificação de objetivos e realidade atual ($M=4,63$, $SD=0,54$) foram entendidas como completamente necessárias.

Finalmente, no que diz respeito à amostra eslovaca de pessoas com mais de 50 anos, obteve-se que todas as competências foram altamente valorizadas, sendo a maioria avaliada como completamente necessária ($M > 4,5$). Três aptidões específicas dos aprendentes foram avaliadas



como muito importantes: Aprender rapidamente (M=4,25, SD=0,9), Selecionar mentores (M=4,43, SD=0,81), e Gerir a relação (M=4,44, SD=0,79).

Podemos assim concluir que todas as competências foram geralmente classificadas, em todas as amostras, como sendo muito importantes ou completamente necessárias para programas de mentoria de pares bem-sucedidos.

Comparação de Stakeholder e 50+

Em termos gerais, não há diferenças na forma como as competências foram classificadas entre as partes interessadas e as pessoas com 50 ou mais anos, sendo a única exceção a competência partilhada Encorajar, que as partes interessadas classificaram como completamente necessárias (M=4,55, SD=0,74) e as pessoas 50+ classificaram como muito importantes (M=4,43, SD=0,84)³.

Conclusões

Todos os países têm estratégias nacionais para o envelhecimento ativo seguindo a política europeia, mas isto não significa necessariamente que estejam a promover o envelhecimento ativo, uma vez que documentos políticos e estratégicos podem acabar por não ser aplicados na realidade.

Procedemos à recolha de benéficas/boas práticas e, considerando o modelo de competências experimentado e testado por Antunes *et al.* (2015), realizamos uma leitura crítica e identificámos quais as competências nucleares para o envelhecimento ativo que promoveram. Todas as práticas promoveram mais de uma competência para o envelhecimento ativo. Além disso, 7 das nossas práticas utilizaram uma abordagem de mentoria para promover o envelhecimento ativo, que destaca a sua utilidade para este fim (Projeto Envelhecimento ativo, 2018; Aresi & Weaver, 2020; Baschiera & De Meyer, 2016).

Além disso, a parceria recolheu inquéritos por questionário destinados tanto às partes interessadas (por exemplo, educadores adultos) como a pessoas com 50 ou mais anos de idade, nos quais tiveram de classificar, numa escala de Likert, as competências nucleares para uma mentoria bem-sucedida, de acordo com Philips-Jones (2003). Os inquéritos corroboraram que estas competências são consideradas muito importantes, uma vez que todas elas obtiveram, em

³ Para mais informações e para ver as comparações das partes interessadas e 50+ por cada país parceiro, consulte a versão alargada deste resultado.



geral, classificações de 4 ou 5, o que significa que são completamente necessárias ou muito necessárias para uma relação de mentoria por pares bem sucedida.

Isto não só realça a relevância do PeerTrain, mas o projeto pode também aprender com as práticas e ver como estas competências foram promovidas e adaptar e implementar metodologias semelhantes. Além disso, deve facilitar a promoção das referidas aptidões e competências, que já foram definidas teoricamente como sendo cruciais e cujos resultados foram corroborados pelos nossos resultados, aquando do desenvolvimento dos módulos de formação do projeto.

Referências

1. Active Ageing Project (2018). Volunteer Role Description Senior Peer Mentor. <https://www.ageuk.org.uk/bpassets/globalassets/stockport/original-blocks/getinvolved/volunteer/active-ageing-volunteer-peer-mentor-role-description15-ser-aa15.pdf>
2. Antunes, M. H., Valentini, A., Findeisen, D., Tobin, A., Granville, J., & Chinita, F. (2015). *CINAGE Guide for educators*. https://cinage.aidlearn.pt/fls/docs/package/guide_en.pdf
3. Aresi, G., & Weaver, R. H. (2020). Volunteer and healthy ageing: the case of mentoring disadvantaged youth. <https://euspr.hypotheses.org/1438>
1. Baschiera, B., & De Meyer, W. (2016). Support of active ageing through P2P learning. *Journal of Education Culture and Society*, 7(1), 180–192. <https://doi.org/10.15503/jecs20161.180.192>
2. Council of the European Union (2012). *Council Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012): The Way Forward*. Council (EPSCO). <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2017468%202012%20INIT/EN/pdf>
3. European Commission (2012) The EU Contribution to Active Ageing and Solidarity between Generations. European Commission. https://gdcc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/emp-11-023-brochureactiveageing_en_webres.pdf
4. Eurostat (2020). *Ageing Europe : looking at the lives of older people in the EU : 2020 edition*, (L,Corselli-Nordblad,editor,H,Strandell,editor) Publications Office. <https://doi.org/10.2785/628105>
5. Eurostat (2022). Population by age group [Data set]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00010/default/table?lang=en>
6. Holbeche, L. (1996). Peer mentoring: the challenges and opportunities. *Career Development International*, 1(7), 24-27.





Co-funded by
the European Union

KA220-ADU - Parcerias de cooperação na educação de adultos
Número de projeto: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253
Formulário ID: Formulário ID KA220-ADU-0F1F5E31
Projeto N°: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253
"Reforço das capacidades para apoiar o envelhecimento ativo nas
condições do século XXI Programa de mentoria de pares para pessoas
com mais de 50 anos" - PeerTrain



7. Philips-Jones, L. (2003). Skills for successful mentoring: Competencies of outstanding mentors and mentees [Booklet]. CCC/The Mentoring Group.
8. United Nations Department of Economic and Social Affairs (2016). Who is being left behind and from what? Patterns of social exclusion. In *Report on the World Social Situation 2016* (pp. 55-104). <https://doi.org/10.18356/ceb9f6e8-en>
9. Walsh, K., Scharf, T., & Keating, N. (2016). Social exclusion of older persons: a scoping review and conceptual framework. *European journal of ageing*, 14(1), 81–98. <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0398-8>
10. World Health Organization. (2002). Active ageing: a policy framework. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67215>



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.