



**Curso de Formação de Mentoria de Pares**

## **Mentoria de Pares do Século XXI para Pessoas com mais de 50 anos**

**EXERCÍCIOS PRÁTICOS INTERATIVOS**

**Reforçar as Capacidades de Apoio ao Envelhecimento Ativo nas condições do  
século XXI - Programa de Mentoria de Pares para Pessoas com mais de 50  
anos**

**PEER-TRAIN**



**KA2 KA220-ADU – Cooperação de parcerias na educação de adultos**

**ID do formulário: ID do formulário KA220-ADU-0F1F5E31**

**Número do Projeto: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253**

**Reforçar as Capacidades de Apoio ao Envelhecimento Ativo nas condições do século XXI - Programa de Mentoria de Pares para Pessoas com mais de 50 anos PEER-TRAIN**



*Formação de Mentoria de Pares “Mentoria de Pares do Século XXI para Pessoas com mais de 50 anos”*

Esta publicação foi aprovada por um consórcio de parceiros no âmbito do projeto Erasmus+ KA2 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253 **Reforçar as Capacidades de Apoio ao Envelhecimento Ativo nas condições do século XXI - Programa de Mentoria de Pares para Pessoas com mais de 50 anos - PEER-TRAIN**

Os principais objetivos do projeto são contribuir para a profissionalização das organizações parceiras, aumentar o conhecimento e desenvolver competências profissionais e digitais de especialistas, desenvolver competências de mentores de pares para pessoas com mais de 50 anos em linha com os requisitos do século XXI por meio de soluções inovadoras e tecnologias digitais. O projeto foca-se especificamente no apoio e desenvolvimento da cooperação internacional das organizações participantes, na construção e no reforço das redes de parceria.

A *Formação de Mentoria de Pares* centrar-se-á no aumento das competências-chave - competências pessoais, sociais, metodológicas e digitais de especialistas e futuros mentores de pares. Ao envolver mentores de pares bem qualificados e que são mais aceitáveis para os seus pares, os mentorandos com mais de 50 anos ficarão mais motivados para se envolverem em atividades, especialmente no campo da aprendizagem ao longo da vida.

Coordenado por EureCons Förderagentur GmbH e criado pelo consórcio PEER-TRAIN  
Novembro de 2022

2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Co-funded by  
the European Union

## Conteúdo

Introdução .....	4
1. Conhecer os participantes da formação .....	4
2. Regras do grupo .....	5
1. Metodologia de Mentoria de Pares .....	7
1.1. O que é a Mentoria de Pares .....	7
1.2. Quem é um Mentor de Pares? Essecialmente, o que precisa de saber?.....	9
1.3. Papéis do Mentor de Pares .....	11
1.4. Benefícios da Mentoria de Pares para Mentores e Mentorandos .....	13
2. Mentorandos - Pessoas com mais de 50 anos .....	13
2.1. Análise SWOT do grupo-alvo (pessoas com mais de 50 anos) .....	15
2.2. Especificidades da Educação de Participantes 50+ e Recomendações Metodológicas Práticas .....	17
2.3. Aconselhamento de Carreira para Pessoas com mais de 50 anos .....	17
2.4. Participação de Pessoas com 50+ anos no Mercado de Trabalho .....	24
3. A Relação Mentor-Mentorando .....	28
3.1. O que é um Relacionamento Mentor-Mentorando Eficaz? .....	28
3.2. Etapas do Relacionamento Mentor-Mentorando .....	29
3.3. Estabelecer Confiança e Estabelecer Limites .....	30
3.4. Resolução de Problemas - Resolução de Conflitos .....	31
4. Comunicação Eficaz e Ética .....	34
4.1. Ferramentas de Comunicação em Serviços de Mentoria de Pares .....	34
4.2. Comunicação intercultural/Gestão das Diversidades Culturais .....	35
4.3. Questões Éticas em Serviços de Mentoria de Pares .....	36
4.4. Dicas Práticas para Mentores de Pares .....	38
5. Atividades de Mentoria de Pares .....	40
5.1. Definição de Objetivos .....	40
5.2. Mentoria Individual de Pares - Plano de Mentoria .....	42
5.3. Atividades de Grupo em Serviços de Mentoria de Pares .....	44
5.4. Estratégias de Motivação para o Envelhecimento Ativo (para pessoas com mais de 50 anos).....	45
6. Formas Inovadoras de Serviços de Mentoria de Pares <i>Online</i> .....	48
6.1. Ferramentas de Comunicação e Partilha .....	48
6.2. Selecionar as Ferramentas Certas de Comunicação e Partilha .....	49
6.3. Criação e partilha de conteúdo digital .....	51
6.4. Proteção de Dados Pessoais - RGDP .....	52

## Introdução

### 1. Conhecer os participantes da formação

<b>Atividade introdutória 1</b>	
<b>MÓDULO</b>	Introdução
<b>TEMA</b>	Conhecer os participantes da formação
<b>Título da atividade</b>	Apresentação dos membros do grupo
<b>Objetivo pedagógico</b>	Conhecer os membros do grupo, apresentação dos membros do grupo ao grupo
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores da Formação de Mentoria de Pares e Mentores
<b>Duração (minutos)</b>	30 minutos
<b>Configurações</b>	Os pares sentam-se em cadeiras de frente um para o outro, os pares estão dispostos a uma distância adequada um do outro.
<b>Tamanho do grupo</b>	10-14 pessoas
<b>Método</b>	Entrevista estruturada em pares, apresentação
<b>Ferramentas</b>	Folhas de tamanho A/4, canetas
<b>Descrição da atividade</b>	

Os membros do grupo trabalham em pares. O formador entrega a cada participante uma folha de papel branco (A4) e explica as instruções: 1ª, 2ª. Os participantes preparam etiquetas com nomes uns para os outros após 6 minutos de discussão (3min'-3min' cada). A 3ª instrução será então transmitida e cada participante apresentará um colega com base na etiqueta. O formador também pode fazer um concurso de melhor apresentação. No final, será premiado o participante que teve a história de vida mais interessante e também aquele que teve a melhor apresentação.

#### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

1. Por favor, pegue numa folha de papel e dobre-a ao meio.
2. Imagine que é um editor de TV local. O seu trabalho é recolher 5 factos sobre o seu colega em 3 minutos.

Todos têm 3 minutos (3'-3'). Anote num papel:

- O nome do seu colega,
- A sua profissão/ocupação,
- Outras informações/factos que você considera interessantes para todo o grupo,
- Recolha o máximo de informação sobre o seu parceiro.

3. Por favor, coloque a etiqueta na frente do seu colega e apresente-o a todo o grupo como a pessoa mais interessante do mundo.
4. Escreva no bilhete qual história de vida e qual apresentação foi a mais interessante para si.

## Resumo

Entrevistarem-se e descreverem-se mutuamente, ajuda a aliviar a inconveniência causada por pessoas e situações desconhecidas, bem como a melhorar a concentração.

## 2. Regras do grupo

### Atividade introdutória 2

<b>MÓDULO</b>	Introdução
<b>TEMA</b>	Regras do grupo
<b>Título da atividade</b>	Criação das regras do grupo
<b>Objetivo pedagógico</b>	Criação das regras do grupo para que os objetivos da formação sejam cumpridos
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores da Formação de Mentoria de Pares e Mentores
<b>Duração (minutos)</b>	10 minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em círculo
<b>Tamanho do grupo</b>	10-14 pessoas
<b>Método</b>	Todo o grupo; discussão plenária
<b>Ferramentas</b>	Folhas de tamanho A/4, canetas, folha de <i>flipchart</i> , marcador de <i>flipchart</i>

### Descrição da atividade

Para atingir os objetivos da formação, os aprendentes, juntamente com o formador, acordam as regras do grupo. As regras do grupo devem ser formuladas em conjunto, dentro do grupo sob a

supervisão do formador. As regras do grupo aplicam-se em relação ao uso de telemóveis, formas de discussão (falar uma pessoa de cada vez, todos têm direito de opinar, ninguém é julgado, a última palavra tem sempre uma lição), cumprimento do horário, “portas fechadas” (a informação pertence ao grupo), cada um é responsável por si. O formador anota as regras do grupo num *flipchart*.

As regras do grupo serão colocadas num local bem visível durante toda a formação.

Cada participante recebe um bloco de *post-its* e desenha nele o símbolo que o descreve. Todos afixam esse símbolo nas regras do grupo como um sinal de aprovação.

### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

1. Pensem, especificamente, sobre o que gostariam de acordar:  
Abordagem dentro e fora da formação,  
Uso do telemóvel durante a formação,  
Formas de discussão (falar uma pessoa de cada vez, todos têm direito de opinar, ninguém é julgado, a última palavra tem sempre uma lição),  
Cumprimento do horário,  
“Portas fechadas” (a informação pertence ao grupo),  
Cada um é responsável por si mesmo.
2. Gostaria de pedir-vos para desenharem o símbolo que vos descreve num *post-it* e colocá-lo sob as regras do grupo como um sinal de aprovação.

### Resumo

Recomenda-se que os participantes da formação comecem o trabalho em pequenos grupos e depois discutam as suas listas com todo o grupo e criem a versão final aceite por todos. As regras devem ser aprovadas por cada indivíduo, com a sua própria assinatura e um desenho próprio que simbolize, especificamente, o participante da formação.

# 1. Metodologia de Mentoria de Pares

## 1.1. O que é a Mentoria de Pares?

<b>Atividade nº 1.1.</b>	
<b>MÓDULO</b>	1. Metodologia de Mentoria de Pares
<b>TEMA</b>	1.1. O que é Mentoria de Pares?
<b>Título da atividade</b>	Mentoria entre Pares no <i>YouTube</i> e <i>Canva</i> .
<b>Objetivo pedagógico</b>	Utilização dos <i>templates</i> do <i>YouTube</i> e do <i>Canva</i> para entender melhor o tema “O que é Mentoria de Pares?”
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores da Formação de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	3 – 5 mesas, cada uma equipada com três cadeiras e um computador portátil.
<b>Tamanho do grupo</b>	9-15 pessoas
<b>Método</b>	<p>Trabalho de grupo baseado na experiência prática dos aprendentes na área de pesquisa de filmes no <i>YouTube</i> e preparação de uma apresentação por grupo, utilizando os modelos do <i>Canva</i>.</p> <p>O método apoia o desenvolvimento de competências-chave, os chamados 4C: comunicação (C), cooperação (C), pensamento crítico (C) e criatividade (C).</p>
<b>Ferramentas</b>	Telemóveis <i>smartphone</i> , computadores portáteis, <i>YouTube</i> , <i>Canva</i>
<b>Descrição da atividade</b>	

Ao trabalhar em grupo, a atividade reforça a cooperação, criatividade e empenho.

A divisão em grupos é voluntária, mas se houver um problema, pode ser organizada por sorteio. É importante organizar a localização da mesa com distância para que não se perturbem uns aos outros.

O formador deve introduzir o *YouTube* e o *Canva* e deve ajudar os aprendentes caso estes o solicitem.

As apresentações feitas por cada grupo devem ser avaliadas por todos os aprendentes, usando, por exemplo, caixas e fósforos. Cada aluno deve colocar na caixa do grupo, o número selecionado de fósforos - 1,2,3,4,5 (o melhor é 5, o pior é 1).

Recomenda-se o *download* de todas as apresentações para utilização futura.

O formador resume a atividade e faz as perguntas finais aos participantes:

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que é que levo comigo para a minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

1. Apresentação do tema "Mentoria de Pares no *YouTube* e no *Canva*".
2. Apresentar o exercício:
  - Abrir o *YouTube* e procurar por "O que é um mentor de pares?".
  - Utilizar um pequeno filme [https://youtu.be/Ulo2Za\\_6jJI](https://youtu.be/Ulo2Za_6jJI) para mostrar como abrir e guardar uma transcrição.
  - Apresentar o *Canva*, uma plataforma de *design* gráfico australiana utilizada para criar gráficos para meios de comunicação social, apresentações, cartazes, documentos e outros conteúdos visuais. A aplicação inclui modelos para os utilizadores utilizarem. A plataforma é gratuita e oferece subscrições pagas, tais como *Canva Pro* e *Canva for Enterprise*, para funcionalidades adicionais.
  - Explore o *Canva* e pesquise um modelo de apresentação
3. Pedir aos aprendentes para formarem grupos de três membros e deem-lhes 45 minutos para prepararem uma apresentação no *Canva*.
4. Utilizar a seleção aleatória para organizar a ordem das apresentações (15 minutos).
5. Organizar a avaliação de todas as apresentações utilizando caixas e fósforos. Cada aprendente pode colocar o número selecionado de fósforos - 1,2,3,4,5 - na caixa de grupo.
6. Faça um resumo do exercício e peça-lhes que enviem todas as apresentações para o seu *email*.

### Resumo

A atividade é recomendada para trabalhos de grupo e para praticar a pesquisa de filmes no *YouTube*, bem como, a utilização do *Canva* na preparação de apresentações.

A cooperação, criatividade e empenho dos aprendentes é crucial.

O conhecimento teórico obtidos através da autoaprendizagem é útil.

## 1.2. Quem é um Mentor de Pares? Essencialmente, o que precisa de saber?

<b>Atividade nº 1.2.</b>	
<b>MÓDULO</b>	1. Metodologia de Mentoria de Pares
<b>TEMA</b>	1.2. Quem é um Mentor de Pares? Personalidade – conhecimento, habilidades, competências do Mentor de Pares no século XXI para 50+. Essencialmente, o que precisa de saber?
<b>Título da atividade</b>	Posso ser um bom mentor de pares?
<b>Objetivo pedagógico</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Escrever uma declaração para iniciar um debate.</li><li>2. Utilizar factos obtidos em pesquisas para apoiar o ponto de vista da equipa.</li><li>3. Demonstrar de forma educada e serena, que o argumento oposto está errado.</li></ol>
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Mesas com três cadeiras são afastadas para não atrapalhar os outros.
<b>Tamanho do grupo</b>	9-15 pessoas
<b>Método</b>	Ensino de competências de investigação de ponta, através do debate.  O método apoia o desenvolvimento de competências-chave - os chamados 4C: comunicação (C), cooperação (C), pensamento crítico (C) e criatividade (C).
<b>Ferramentas</b>	Papel, caneta, computador portátil, telemóveis <i>smartphones</i> .
<b>Descrição da atividade</b>	

Esta atividade reforça a autoconfiança, a criatividade, o empenho e desenvolve a capacidade de pesquisa.

Para a fase preparatória, as mesas devem ser localizadas à distância, a fim de não se perturbarem uns aos outros.

A divisão em grupos é voluntária, mas se houver um problema, pode ser organizada por sorteio.

O formador apresenta a logística do debate e modera todo o evento.

Recomenda-se gravar o debate para uso futuro.

O formador resume a atividade e faz as perguntas finais aos participantes:

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que eu levo comigo para a minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

1. Introduzir o tópico de investigação: Quem é um Mentor de Pares? Personalidade - conhecimentos, aptidões, competências do Mentor de Pares no século XXI para 50+. O que é que, essencialmente, tem de saber?
2. Recolha factos sobre o tema, lembre-se que as provas de apoio devem vir de duas ou mais fontes de informação fiáveis, incluindo materiais de autoaprendizagem.
3. Diga o argumento e apoie-o com factos: Escreva a opinião da equipa sobre o tema debatido.
4. Enumerar os factos que apoiam este ponto de vista, citando as fontes.
5. Certifique-se de que a declaração de abertura do debate soa lógica, com cada argumento a fluir, naturalmente, de um para o outro.
6. Relembrar as regras do debate: Na declaração de abertura, evitar ataques pessoais e declarações inflamatórias. Manter-se educado para com o outro lado e respeitoso para com as pessoas e questões mencionadas na declaração.
7. Iniciar e moderar o debate.
8. Resumir o debate.

### Resumo

A atividade é recomendada para introduzir um debate, um processo que envolve um discurso formal sobre um tema específico, incluindo muitas vezes um moderador e uma audiência. Num debate, são apresentados argumentos para pontos de vista muitas vezes opostos.

A autoconfiança, criatividade, empenho, comunicação, cooperação e pensamento crítico dos aprendentes são reforçados.

Os conhecimentos teóricos obtidos através da autoaprendizagem são úteis.

### 1.3. Papéis do Mentor de Pares

<b>Atividade nº 1.3.</b>	
<b>MÓDULO</b>	1. Metodologia de Mentoria de Pares
<b>TEMA</b>	1.3. Papéis do Mentor de Pares
<b>Título da atividade</b>	Sou um bom mentor de pares e os meus pontos fortes são os seguintes...
<b>Objetivo pedagógico</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Criar um <i>brainstorming</i> para encontrar uma conclusão para um problema específico, reunindo uma lista de ideias dadas, espontaneamente, pelos seus participantes.</li><li>2. Utilizar cartazes para tornar as descobertas claras e visíveis.</li></ol>
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Mesas e cadeiras dispostas em forma de U ou em círculo.
<b>Tamanho do grupo</b>	9-15 pessoas
<b>Método</b>	<i>Brainstorming</i> e <i>Mentimeter</i> .  O método apoia o desenvolvimento de competências-chave, os chamados 4C: comunicação (C), cooperação (C), pensamento crítico (C) e criatividade (C).
<b>Ferramentas</b>	Papel, caneta, computador portátil, telemóveis <i>smartphones</i>
<b>Descrição da atividade</b>	

O formador introduz o *brainstorming* como uma situação em que um grupo de aprendentes se reúne para pensar em novas ideias e soluções em torno de um tema específico de interesse, eliminando as inibições. Os aprendentes são capazes de pensar mais livremente e sugerem o maior

número possível de ideias novas espontâneas. Todas as ideias são anotadas sem críticas e após a sessão de *brainstorming* as ideias são avaliadas.

Para recolher três escolhas individuais, o formador utiliza a aplicação *mentimeter* que se centra na colaboração *online* no setor da educação, permitindo aos participantes responder anonimamente às perguntas.

O formador explica que o *mentimeter* permite que os aprendentes partilhem conhecimentos e *feedback* em tempo real, através dos telemóveis, com apresentações, sondagens ou sessões de *brainstorming* em aulas, reuniões, encontros, conferências e outras atividades de grupo.

O formador resume a atividade e faz aos participantes as perguntas finais:

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que é que levo comigo para a minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

#### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

1. Introduzir a atividade "Sou um bom mentor de pares e os meus pontos fortes são os seguintes...".
2. Descrever um método de *brainstorming* como uma situação em que um grupo de aprendentes se reúne para criar novas ideias e soluções em torno de um tema específico de interesse, eliminando as inibições.
3. Dizer que os aprendentes são capazes de pensar mais livremente e pedir para pensar no maior número possível de ideias novas e espontâneas.
4. Sublinhar que todas as ideias devem ser anotadas sem críticas.
5. Após a sessão de *brainstorming*, pedir aos aprendentes uma avaliação individual das ideias e escolher três que sejam a força do aprendente.
6. Utilizar a aplicação *mentimeter* e pedir para partilhar as suas três escolhas.
7. Guardar o cartaz criado a partir das ideias dos aprendentes e guardar para uso futuro.

#### **Resumo**

A atividade é recomendada para trabalhos individuais, praticar *brainstorming* e utilização do *mentimeter*.

Autoconfiança, criatividade, comprometimento, comunicação, cooperação e pensamento crítico dos aprendentes são fortalecidos.

O conhecimento teórico obtido através da autoaprendizagem é útil.

## 1.4. Benefícios da Mentoria de Pares para Mentores e Mentorandos

<b>Atividade nº 1.4.</b>	
<b>MÓDULO</b>	1. Metodologia de Mentor de Pares
<b>TEMA</b>	1.4. Benefícios da Mentoria de Pares para Mentores e Mentorandos
<b>Título da atividade</b>	Como Mentores e Mentorandos podem beneficiar da Mentoria de Pares?
<b>Objetivo pedagógico</b>	Saber como utilizar o método do ‘discurso do elevador’ para convencer todo o grupo da razão pela qual os benefícios escolhidos são tão importantes.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Mesas com três cadeiras são dispostas afastadas para não perturbar os outros.
<b>Tamanho do grupo</b>	9 – 15 pessoas
<b>Método</b>	Trabalho de grupo e ‘discurso do elevador’ O método apoia o desenvolvimento de competências-chave, os chamados 4C: comunicação (C), cooperação (C), pensamento crítico (C) e criatividade (C).
<b>Ferramentas</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , cartões autocolantes.
<b>Descrição da atividade</b>	

Esta atividade reforça o pensamento crítico e apoia o trabalho de grupo no tema: Mentores e Mentorandos beneficiam do Programa de Mentoria de Pares.

A divisão em grupos é voluntária, mas se houver um problema, pode ser organizada por sorteio.

É importante organizar a localização da mesa à distância, a fim de não se perturbarem uns aos outros.

O formador deve controlar o tempo do 'discurso do elevador' proferido pelos aprendentes e cada apresentação não deve durar mais do que 2 minutos.

A última tarefa deve ser executada ao utilizar pequenos cartões autocolantes e fixá-los num *flipchart*.

O formador resume a atividade e faz as perguntas finais aos participantes:

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que é que levo comigo para a minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

1. Apresente a atividade "Como Mentores e Mentorandos podem beneficiar da Mentoria de Pares".
2. Descreva um método de 'discurso de elevador' como uma breve descrição da sua ideia, que explique o conceito, de forma a que qualquer um possa entendê-lo num curto espaço de tempo.
3. Explique que o nome 'discurso do elevador' reflete a ideia de que deveria ser possível apresentar uma ideia num espaço de tempo igual ao de uma viagem de elevador, ou aproximadamente entre trinta segundos a dois minutos.
4. Pedir aos aprendentes que formem grupos de três membros. Devem acordar, entre si, os papéis no grupo para que um dos três membros esteja na posição de mentor de pares, o segundo na posição de mentorando e o terceiro na posição de repórter do discurso do elevador.
5. Após 30 minutos de fase preparatória, deixar os aprendentes a trabalhar num grupo de três, durante 30 minutos, a fim de prepararem um discurso do elevador que não ocupe mais do que 2 minutos.
6. Selecionar aleatoriamente a organização da ordem de apresentações e assistir/registar os 'discursos do elevador' (20 minutos).
7. Pedir a cada aprendente que escolha um dos benefícios mais importantes no papel de Mentor e um benefício do papel de Mentorando (10 minutos) e escrevê-lo num *flipchart*.

### **Resumo**

A atividade é recomendada para trabalhos de grupo e para a prática do 'discurso do elevador'.

A autoconfiança, criatividade, empenho, comunicação, cooperação e pensamento crítico dos alunos são reforçados.

Os conhecimentos teóricos obtidos através da autoaprendizagem são úteis.

## Perguntas finais para os participantes

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que eu levo comigo para minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

## 2. Mentorandos – Pessoas com mais de 50 anos

### 2.1. Análise SWOT do grupo alvo (pessoas 50+)

<b>Atividade nº 2.1.</b>	
<b>MÓDULO</b>	2. Mentorandos – Pessoas com mais de 50 anos
<b>TEMA</b>	2.1. Análise SWOT do grupo-alvo (pessoas 50+)
<b>Título da atividade</b>	A sua análise SWOT pessoal
<b>Objetivo pedagógico</b>	A aplicação do método desenvolvido para analisar estratégias empresariais é útil se se quiser tornar mais forte, realizando-se num contexto social.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros mentores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	60 minutos
<b>Configurações</b>	Ambiente confortável
<b>Tamanho do grupo</b>	Até 10-12 pessoas
<b>Método</b>	Análise SWOT
<b>Ferramentas</b>	Papéis, canetas, questionário
<b>Descrição da atividade</b>	

Prática de análise do retrato social do próprio grupo. Ao examinarmos o nosso 'eu' social - que é o resultado de muitos anos de interação com as pessoas e a sociedade - podemos abordar a identificação das nossas orientações de valores. Fazer uma lista para cada uma das características listadas - **pelo menos cinco itens em cada lista.**

## Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

Os formadores dão instruções: Todos podem encontrar suas próprias forças, fraquezas, oportunidades e ameaças nessas listas generalizadas.

### **FORÇAS**

- Autoconfiança
- Energia, determinação
- Charme pessoal
- Intelecto desenvolvido
- Integridade
- Propósito
- Abertura
- Aprendizagem
- Responsabilidade, confiabilidade
- Abordagem criativa
- Erudição
- Intuição desenvolvida
- Empatia
- Independência
- Estável
- Lógica, racionalidade
- Pensamento positivo

### **FRAQUEZAS**

- Falta de experiência de vida
- Falta de autoconsciência, falta de reflexão
- Falta de competências adequadas
- Medo de rejeição
- Falta de motivação, preguiça
- Falta de recursos
- Falta de confiança
- Indecisão
- Incapacidade de falar de forma convincente
- Ingenuidade
- Mal-humorado, emocional
- Procrastinação
- Vaidade
- Julgamento inadequado

### **OPORTUNIDADES**

- Trabalho em equipa
- Confiança nas pessoas
- Desenvolvimento de competências
- Uso da inteligência

- Interação mais direta com as pessoas
- Superação do medo
- Autodesenvolvimento
- Conhecimento dos seus pontos fortes
- Abertura para novas experiências
- Provar o seu valor
- Desenvolver a sua equipa

#### **AMEAÇAS**

- Ser mal interpretado, não aceite
- Perder recursos
- Desperdiçar motivação
- Ser desacreditado
- Quebra de comunicação
- Enganar-se a si próprio
- Ficar aterrorizado
- Sentir-se drenado de energia, doença
- Não focado
- Desorganização

Isto porque vivemos na mesma época e em condições sociopolíticas muito semelhantes - por isso as nossas personalidades são semelhantes, porque a personalidade se torna uma mercadoria comercializável, como disse Fromm.

No caso de algumas pessoas se conhecerem bem, podem responder a perguntas para essa outra pessoa, relativamente às suas percepções das qualidades dessa pessoa. As impressões desta análise são suficientes para durar anos a fio. Além disso - são capazes de realizar os seus objetivos com tal reserva, com tal avanço, que é como se quisesse rebobinar um pouco o tempo.

#### **Resumo**

Com base em características semelhantes de cada um, os mentores podem criar um perfil social comum do grupo - mentorandos 50+. Podemos resumir os traços/necessidades mais importantes do grupo 50+.

## 2.2. Especificidades da Educação de Participantes 50+ e Recomendações Metodológicas Práticas

<b>Atividade nº 2.2.</b>	
<b>MÓDULO</b>	2. Mentorandos – Pessoas com mais de 50 anos
<b>TEMA</b>	2.2. Especificidades da Educação de Participantes 50+ e Recomendações Metodológicas Práticas

<b>Título da atividade</b>	Desenvolvimento da aprendizagem e autodesenvolvimento
<b>Objetivo pedagógico</b>	1. Objetivo: Identificar a capacidade de autodesenvolvimento.  2. Objetivo: Identificar os fatores que estimulam e dificultam o desenvolvimento da aprendizagem e o autodesenvolvimento dos mentorandos; Fatores de barreira Fatores de gatilho
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Mentores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	2 x 40 minutos
<b>Configurações</b>	Ambiente confortável
<b>Tamanho do grupo</b>	Até 10-12 pessoas
<b>Método</b>	Análise de Autodesenvolvimento
<b>Ferramentas</b>	Papéis, canetas, questionário
<b>Descrição da atividade</b>	

1. Objetivo: **identificar a capacidade de autodesenvolvimento.**

**Responder às perguntas e classificar as suas respostas num sistema de 5 pontos.**

1. Procuo aprender sobre mim próprio
2. Deixo tempo para o meu desenvolvimento, por muito ocupado que esteja com o trabalho e as tarefas domésticas
3. Obstáculos que surgem estimulam-me a ser ativo
4. Procuo *feedback* porque me ajuda a conhecer-me e a apreciar-me
5. Reflito sobre as minhas atividades, dedicando tempo a fazê-lo
6. Analiso os meus sentimentos e experiências
7. Eu leio muito
8. Acredito nas minhas capacidades
9. Debato amplamente sobre questões que me interessam
10. Esforço-me por ter uma mente mais aberta
11. Estou consciente da influência que as pessoas têm sobre mim
12. Estou empenhado no meu desenvolvimento profissional e tenho resultados positivos
13. Gosto de aprender coisas novas
14. O aumento da responsabilidade não me assusta
15. Sentir-me-ia positivo sobre a minha promoção

2. Objetivo: **identificar os fatores que estimulam e dificultam o desenvolvimento da aprendizagem e o autodesenvolvimento do respondente.**

**Responder às perguntas e classificar os fatores num sistema de 5 pontos.**

#### **Fatores de barreira**

1. Inércia própria
2. Desapontamento com os resultados de fracassos anteriores
3. Falta de apoio e assistência à gestão
4. Atitudes (inveja, ciúme) hostis à mudança e desejo de mudança
5. *Feedback* inadequado de colegas de trabalho e supervisores, como a falta de informação objetiva sobre si
6. Estado de saúde
7. Falta de tempo
8. Recursos limitados, circunstâncias de vida difíceis

#### **Fatores de gatilho**

1. Presença de aconselhamento académico
2. Exemplo e influência dos pares
3. Trabalho metodológico de apoio aos aprendentes de uma instituição de ensino
4. Organização do trabalho educativo numa instituição de ensino
5. Atenção do pessoal de supervisão para a questão
6. Confiança
7. Novidade das atividades, condições de trabalho e oportunidades de experiência
8. Atividades de autoeducação
9. Interesse no trabalho, na aprendizagem
10. Exemplo e influência dos supervisores
11. Aumento da responsabilidade
12. Oportunidade de reconhecimento na equipa

#### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

Calcule a média aritmética de cada fator e **identifique os fatores de desenvolvimento dominantes.**

Pontuação total:

75 - 55 - desenvolvimento ativo

54 - 36 - sem autodesenvolvimento

35 - 15 - sem desenvolvimento

#### **Resumo**

Pode analisar os resultados e identificar a necessidade de melhoria das competências dos mentores.

## 2.3. Aconselhamento de Carreira para Pessoas com mais de 50 anos

<b>Atividade nº 2.3.</b>	
<b>MÓDULO</b>	2. Mentorandos – Pessoas com mais de 50 anos
<b>TEMA</b>	2.3. Aconselhamento de Carreira para Pessoas com mais de 50 anos
<b>Título da atividade</b>	Preparação para uma ENTREVISTA DE TRABALHO
<b>Objetivo pedagógico</b>	Para muitos candidatos a emprego, uma entrevista de emprego é <i>stressante</i> . A fonte de <i>stress</i> não é a entrevista em si, mas sim a falta de experiência em entrevistas, falta de preparação e as chamadas "perguntas difíceis". Pode treinar tanto quanto possível ou com um conselheiro de carreira. Entrevistar-se, seguindo etapas específicas.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Mentores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	60 minutos
<b>Configurações</b>	Ambiente silencioso e confortável
<b>Tamanho do grupo</b>	Possível comunicação bilateral no início; Até 5-6 pessoas numa segunda fase
<b>Método</b>	Entrevista prática – <i>role-playing</i> (interpretação de papéis)
<b>Ferramentas</b>	Questionário
<b>Descrição da atividade</b>	

### **Interpretação - os mentores irão obter competências para entrevistar**

**Pratique as perguntas mais populares que os empregadores fazem para ajudar os mentorandos.**

Fale sobre si próprio.

Fale sobre a sua experiência de trabalho.

Fale-nos das suas realizações.

Fale-nos dos seus 3-5 pontos fortes.

Fale-nos dos seus erros.

Diga-nos os seus 3-5 pontos fracos.

Que desafios enfrentou no seu trabalho? Como os enfrentou?

O que funcionou bem para si?  
Por que razão o deveríamos contratar?  
O que é que o desmotiva?  
Porque procura ofertas de emprego?  
Por que deixou a empresa...?  
Onde menos gostou de trabalhar?  
O que é que o motiva?  
Porque é que se juntou ...?  
Porque é que o atraiu?  
Onde gostava mais de trabalhar?  
O que o manteve na empresa? (Especialmente se trabalhava muitas horas)  
Sobre o salário  
Qual foi o seu último trabalho?  
Que tipo de salário pretende?  
Porque é que lhe devemos pagar tanto? (Uma pergunta provocadora)  
Como escolheu a sua universidade/especialidade?  
Como é que atualiza as suas qualificações?  
Qual foi o último livro/curso que frequentou?  
Há quanto tempo anda à procura de emprego? Porquê tanto tempo? (pergunta provocadora)  
O que queres ser daqui a cinco anos?  
O que tem feito sem um trabalho?  
O que sabe sobre a nossa empresa?  
Porque quer trabalhar para nós?  
O que lhe interessa sobre esta posição?  
Como imagina este trabalho?  
Como é que se vai dar nos primeiros meses?  
Que perguntas tem?  
Sobre qualidades e características pessoais  
Qual foi o último filme que viu?  
O que faz no seu tempo livre?  
Tem algum passatempo?  
Fale-nos da sua família.  
Tem um animal de estimação?  
O que dirá um empregador anterior sobre si?  
Alguém o recomendaria?  
Como é que os antigos colegas e o supervisor o classificariam?  
Está a considerar outras ofertas de emprego?

### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

#### **1. Procura de emprego em sítios**

Pesquisar toda a informação disponível sobre a empresa;  
Visite o *website* e pesquise a história da empresa;  
Ler os testemunhos de antigos empregados e clientes da empresa;  
Verificar se a empresa está em *sites* de procura de emprego;  
Encontrar os grupos de comunicação social da empresa.

Ler notícias sobre a empresa nos meios de comunicação social e um artigo da *Wikipedia*.

Entrevistas de pesquisa com gestores superiores e os proprietários.

Veja que outros empregos estão abertos na empresa, especialmente na sua área.

Pesquise os concorrentes da empresa.

Se o campo é estreito, pergunte às pessoas que conhece sobre a empresa e qual é a sua situação atual.

Se possível, compre um produto ou utilize um serviço da empresa.

## **2. Releia o texto da vaga.**

Refresque a sua memória sobre os requisitos e responsabilidades.

Preste atenção ao que a empresa sublinha.

Examine as coisas com o que não trabalhou antes.

Releia o seu currículo e prepare uma breve história sobre si.

Descubra a pessoa com quem se vai reunir (título e nome) e leia a sua informação no *website* da empresa e na biografia da *Wikipedia* (caso exista).

Encontrar as páginas de redes sociais do entrevistado e entrevistas com ele/ela.

Com base nas informações sobre a empresa, o trabalho e o entrevistador, faça uma lista de perguntas que irá fazer ao empregador.

Faça perguntas sobre a natureza do trabalho, deveres, tarefas, desafios e sistema de avaliação.

Utilize as informações que recebe para ajudar a transmitir sua experiência.

Prepare-se para negociações salariais.

Determine seu nível salarial mínimo, ideal e desejado.

Calcule sua renda atual ou do seu último emprego.

Pesquise quanto outras empresas estão a oferecer em trabalhos semelhantes.

Pesquise que salários a empresa anuncia nas suas vagas de emprego.

Prepare uma história sobre a sua motivação e os seus planos de carreira.

Pense porque é que está interessado na posição?

Como é que essa posição se encaixa numa estratégia de carreira a longo prazo?

Formule respostas para perguntas "desconfortáveis" - sobre os motivos de transições e mudanças de profissões, interrupções no trabalho.

Descubra se a empresa adotou um código de indumentária e prepare roupas adequadas.

Examine o caminho de viagem e calcule o tempo de viagem.

Coloque na sua mala os seus documentos (diplomas, certificados de formação, carteira de trabalho), o seu CV impresso e o seu portfólio. É improvável que precise deles, mas se um empregador pedir, deve tê-los com você.

## **Resumo**

**Os mentores de pares podem aplicar na prática as seguintes competências para apoiar os aprendentes:**

**ENTREVISTA *online*/presencial** - algumas regras básicas

**O código de indumentária** deve ser o mesmo de uma reunião de escritório.

Verifique a sua conexão à *Internet* e à câmara com antecedência.

O vídeo é obrigatório. Se você não tiver uma *webcam* ou estiver estragada, avise o seu entrevistador.

Escolha um local com um pano de fundo o mais neutro possível. Se fizer a entrevista em casa, arrume a divisão escolhida.

Se o entrevistador ou o representante da agência de empregos, partilhou consigo, a conta no *Skype*, procure-a, adicione-a à sua lista de contatos e apresente-se. Se eles pedirem o seu nome de utilizador, aguarde uma chamada. Esteja disponível para ser contactado.

Desligue o telefone e elimine outras distrações (família e animais de estimação).

Esperre que o entrevistador ligue para si.

Se ele estiver atrasado mais de 15 minutos, ligue para ele/ela, para saber se pode remarcar a entrevista.

Fale de forma controlada, clara e perceptível, tal como se estivesse sentado cara a cara com o entrevistador.

Se a conexão for interrompida, ligue de volta para a pessoa.

No início da reunião, fale descontraidamente, durante alguns minutos, sobre alguns temas.

Prepare os seus documentos e o seu currículo e tenha-os ao seu lado.

Roupas adequadas são tão importantes quanto um bom discurso, portanto pesquise sobre a cultura da empresa ou visite as redes sociais para perceber se é um lugar formal ou informal, se tem código de indumentária e como se vestem os outros trabalhadores da empresa (se for possível).

### **Homens**

Se se estiver a candidatar a um trabalho mais formal: Um fato completo. A cor do fato deve ser escura (azul escuro, cinzento escuro, castanho), mas de preferência não preto. Camisa clara ou em tons neutros.

Se se estiver a candidatar a um trabalho menos formal: um par de *jeans* com corte clássico e uma camisola de manga comprida, camisola de malha ou camisa simples.

Sapatos escuros e neutros.

Relógio é aceitável, mas não utilize demasiados adereços vistosos – o foco tem que ser virado para si e para o seu discurso.

Apresente-se com uma higiene cuidada: barba aparada, unhas apresentáveis, cabelo lavado e penteado, com roupas lavadas e cheirosas.

### **Mulheres**

Seja um trabalho formal ou informal, é preferível utilizar calças ou um vestido comprido/até meio do joelho.

Blusa branca, cores neutras ou alguma cor (castanho, azul, roxo, rosa suave, verde, etc) + *blazer*.

A blusa deve ser branca ou de cor clara. É permitida uma combinação de duas ou três cores.

Não utilize demasiadas jóias, nem demasiada maquilhagem - o foco tem que ser virado para si e para o seu discurso.

Apresente-se com uma higiene cuidada: unhas apresentáveis, cabelo lavado e penteado, com roupas lavadas e cheirosas.

O importante é sentir-se confortável e confiante nas suas próprias roupas e pensar no perfil de candidato que essas empresas procuram.

## 2.4. Participação de Pessoas com Mais de 50 anos no Mercado de Trabalho

<b>Atividade nº 2.4.</b>	
<b>MÓDULO</b>	2. Mentorandos – Pessoas com mais de 50 anos
<b>TEMA</b>	2.4. Participação de Pessoas com Mais de 50 anos no Mercado de Trabalho
<b>Título da atividade</b>	Motivo “Líder” nos Trabalhadores
<b>Objetivo pedagógico</b>	Identificação das motivações dos mentorandos no mercado de trabalho
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Mentores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	45 minutos
<b>Configurações</b>	Ambiente confortável
<b>Tamanho do grupo</b>	12 pessoas
<b>Método</b>	Análise
<b>Ferramentas</b>	Papéis, canetas, questionário
<b>Descrição da atividade</b>	

Coloque o resto dos seus motivos na hierarquia, por ordem decrescente de soma. As linhas correspondem aos seguintes motivos.

- 1.Motivo de recompensa - o trabalhador trabalha por dinheiro e outros benefícios.
- 2.Motivo social - o trabalhador preocupa-se com a aprovação da direção e da equipa.
- 3.Motivo do processo - o trabalhador trabalha pelo prazer do processo de trabalho.
- 4.Motivo de realização - o trabalhador esforça-se por autoafirmação e autorrealização.
- 5.Motivo ideológico - é importante para um trabalhador, atingir objetivos elevados em conjunto com a empresa.

### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

**Instruções:** ler a pergunta e todas as escolhas de resposta, depois classificar as escolhas de resposta atribuindo o número 5 à resposta mais correta para si, o número 4 à resposta menos apropriada, e assim por diante até ao número 1.

Preencha a tabela atribuindo à resposta a classificação que atribuiu na coluna que corresponde ao número da pergunta.

Horizontalmente, os números das perguntas e verticalmente, os números das respostas.

## Resumo

Calcule a soma de cada linha. Onde você marcou mais pontos é **o seu motivo "principal"**.  
**Os mentores podem ver a imagem real de seu grupo 50+ e ajudá-los.**

### O teste "Determinação do Motivo "Liderar" em Trabalhadores"

1. O que mais o motivaria a fazer a difícil tarefa de horas extras
  1. Pagamento extra
  2. A oportunidade de se apresentar à gerência
  3. Uma tarefa desafiadora
  4. Um desafio - uma oportunidade de provar a si mesmo que pode fazer isso ao mais alto nível
  5. O facto de que é importante atingir os objetivos da empresa
2. Se fosse o gestor, que método de recompensa para o bom trabalho, utilizaria para os seus trabalhadores?
  1. Um bônus
  2. Atribuição do título de "Melhor..." e elogios do público
  3. Dar mais liberdade para agir
  4. Enviá-los para estudar
  5. Envolvimento em grupos importantes de decisão
3. Qual empresa prefere escolher?
  1. Onde o dinheiro é melhor  Onde o salário é melhor
  2. Onde há uma equipa melhor
  3. Onde as suas tarefas são interessantes
  4. Onde precisa de aprender e crescer
  5. Uma empresa que esteja o mais alinhada possível com seus valores e princípios
4. Com que tipo de líder preferiria não trabalhar?
  1. Alguém que não ganha dinheiro
  2. Alguém que presta pouca atenção aos seus trabalhadores
  3. Alguém que está sempre a controlar
  4. Com alguém que não é profissional
  5. Com alguém que esconde informações sobre a empresa
5. O que gostaria de ganhar através de uma promoção?
  1. Bom dinheiro
  2. Reconhecimento
  3. Liberdade
  4. Desenvolvimento profissional
  5. Influência no nosso crescimento
6. Na sua opinião, um bom gestor é aquele que:
  1. Seja justo na distribuição do dinheiro
  2. Reconhece publicamente as contribuições individuais de todos e apoia a equipa
  3. Dá tempo de preparar, não tem pressa

4. Dá oportunidades para atingir seu potencial máximo
5. Festeja com todo o coração as causas comuns
7. Do que gostou menos no seu último emprego?
  1. Falta de compensação financeira adequada e/ou compensação injusta
  2. Maus trabalhadores e/ou supervisor desatento
  3. Estrutura muito rígida, muita rotineira
  4. Falta de crescimento e perspectiva
  5. Falta de metas e princípios na própria empresa
8. Palavra mais significativa para si:
  1. Recompensa.
  2. Reconhecimento
  3. Criatividade
  4. Realização
  5. Equipa
9. Que texto publicitário, ao lado do título do emprego, o atrairia mais, caso o que estivesse escrito fosse realmente verdade!
  1. As possibilidades de ganhar são ilimitadas, a direção mais lucrativa!
  2. Uma equipa maravilhosa, tempo livre partilhado, e juntou-se à nossa família!
  3. Trabalho criativo que requer imersão. O calendário é livre!
  4. São necessários super profissionais. Formação de classe mundial suportada pela empresa.
  5. Trabalhar numa grande empresa, para o bem público! Para aqueles que não têm medo de tomar parte na tomada de decisões!
10. Como gestor, como faria para encorajar um funcionário a fazer algo que não é da sua responsabilidade?
  1. Dinheiro
  2. Perguntar-lhes pessoalmente
  3. Explicar como é uma tarefa interessante e criativa
  4. Desafie-me.
  5. Explicar o quão importante é para os objetivos de toda a empresa

Preencha a tabela colocando a classificação atribuída à resposta na coluna correspondente ao número da pergunta.

Na horizontal, os números das perguntas e na vertical, os números das respostas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2										
3										
4										
5										

Calcule a soma de cada linha. Onde marcou mais pontos é o seu motivo "principal". Coloque os motivos restante na hierarquia em ordem decrescente de soma. As linhas correspondem aos seguintes motivos.

1. Motivo de recompensa - o trabalhador trabalha por dinheiro e outros benefícios.
2. Motivo social - o trabalhador se preocupa com a aprovação da direção e da equipa.
3. Motivo do processo - o trabalhador trabalha pelo prazer do processo de trabalho.
4. Motivo de realização - o trabalhador procura a autoafirmação e a autorrealização.
5. Motivo ideológico - é importante para um trabalhador atingir metas elevadas juntamente com a empresa.

(O teste é propriedade do *Runa Consulting Group*).

### **Perguntas finais para os participantes**

O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?

O que eu levo comigo para minha própria prática de mentoria de pares?

Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?

Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

## 3. A Relação Mentor-Mentorando

### 3.1. O que é um Relacionamento Mentor-Mentorando Eficaz?

<b>Atividade nº 3.1.</b>	
<b>MÓDULO</b>	3. A relação mentor-mentorando
<b>TEMA</b>	3.1. O que é um relacionamento mentor-mentorando eficaz?
<b>Título da atividade</b>	Por que é que a mentoria de pares é diferente de outras formas de aprendizagem?
<b>Objetivo pedagógico</b>	Melhorar as competências de comunicação e pensamento crítico.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares, bem como futuros mentores.
<b>Duração (minutos)</b>	20 minutos
<b>Configurações</b>	Uma sala com cadeiras, se possível, com mesa
<b>Tamanho do grupo</b>	2-3 pessoas por grupo para discussão inicial. Todos juntos para a última discussão com o formador
<b>Método</b>	Discussão
<b>Ferramentas</b>	Caneta e papel (se necessário)
<b>Descrição da atividade</b>	

Nesta atividade, grupos de 2 ou 3 pessoas devem discutir porque é que a mentoria de pares é diferente de outros tipos de aprendizagem. Podem ter uma caneta e papel se quiserem anotar as coisas. Esta discussão não deve demorar mais do que 15 minutos. Aqui os participantes devem recordar os conteúdos do módulo *online* que estudaram e discutir. Não precisam de o fazer com muito detalhe. O foco principal deve ser sobre os papéis e a relação entre mentor e aprendente numa situação de mentoria de pares e contrastar isto com a forma tradicional de aprendizagem entre professor e aluno. Após o tempo ter terminado, o formador deve pedir aos grupos que discutam o que encontraram de diferente. Esta discussão deve envolver todos os grupos/pessoas na formação. O formador pode então concordar e/ou corrigir e/ou destacar aspetos que considerem pertinentes.

**Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

Vão agora dividir-se em grupos de 2 ou 3. Nos próximos 15 minutos, discuta com os membros do seu grupo porque é que a mentoria de pares difere das formas mais tradicionais de aprendizagem, tais como a aprendizagem num ambiente escolar com um professor. Após os 15 minutos terminados, o formador irá perguntar aos mentorandos o que discutiram e o que pensam sobre a mentoria de pares.

### Resumo

Atividade de reflexão e discussão sobre como a mentoria de pares é diferente de outras formas de mentoria. Os aprendentes devem pensar criticamente sobre os formatos de aprendizagem que conhecem, e como estes diferem da mentoria de pares, de acordo com o que leram no módulo. Ao longo da discussão, os aprendentes também desenvolvem as suas capacidades de comunicação.

## 3.2. Etapas do Relacionamento Mentor-Mentorando

<b>Atividade nº 3.2.</b>	
<b>MÓDULO</b>	3. A relação mentor-mentorando
<b>TEMA</b>	3.2. Etapas da relação mentor-mentorando
<b>Título da atividade</b>	<i>Role-playing</i> como Par e como Mentor num grupo de dois.
<b>Objetivo pedagógico</b>	Melhorar as competências de pensamento crítico, comunicação e negociação
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares, bem como futuros mentores.
<b>Duração (minutos)</b>	40 minutos
<b>Configurações</b>	Uma sala com cadeiras
<b>Tamanho do grupo</b>	Grupos de 2 pessoas
<b>Método</b>	<i>Role-play</i>
<b>Ferramentas</b>	N/A
<b>Descrição da atividade</b>	

Os aprendentes dividem-se em grupos de dois e durante os primeiros 20 minutos um assume o papel do mentor, o outro do par, e depois trocam de lugar. Durante os 20 minutos, os aprendentes devem ser capazes de passar, pelo menos, pelas fases de Propósito e Negociação numa relação mentor-mentorando. O formador pode percorrer os grupos ajudando-os, se necessário.

#### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

Nos próximos 20 minutos, um dos dois assumirá o papel do mentor e o outro o papel do aprendente. Neste *role-play*, irão passar pelas diferentes fases da relação mentor-mentorando, mas mais importante, irão passar pelas 2 primeiras: Propósito e Negociação. Depois, trocarão de papéis durante mais 20 minutos e farão o mesmo.

#### Resumo

*Role-playing* como mentor ou mentorando num grupo de dois. Através desta atividade os aprendentes desenvolverão as suas capacidades de negociação e refletirão, num formato mais prático, sobre o que aprenderam.

### 3.3. Estabelecer Confiança e Estabelecer Limites

<b>Atividade nº 3.3.</b>	
<b>MÓDULO</b>	3. A relação mentor-mentorando
<b>TEMA</b>	3.3. Estabelecer confiança e estabelecer limites
<b>Título da atividade</b>	Visualizar limites pessoais
<b>Objetivo pedagógico</b>	Identificar os próprios limites.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros formadores do Programa de Mentoria de Pares, bem como futuros mentores.
<b>Duração (minutos)</b>	15 minutos
<b>Configurações</b>	Uma sala com cadeiras, se possível, com mesa
<b>Tamanho do grupo</b>	N/A

**Método**

Autorreflexão

**Ferramentas**Imprimir: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2022/11/Visualizing-Your-Boundaries.pdf>

Papel e canetas

**Descrição da atividade**

Ser-lhe-á agora entregue uma folha de trabalho de forma de visualizar os seus limites. Nos próximos 10 minutos, deverá seguir as instruções da folha de trabalho, e não se preocupe porque não terá de partilhar o que está a fazer, se se sentir desconfortável, pois este exercício tem como objetivo conhecer-se a si próprio. Após os 10 minutos, o formador pedir-lhe-á para refletir sobre como este exercício o fez sentir, e também, se estiver confortável, dar exemplos de como estabelecer efetivamente um limite (pode ser o seu próprio limite ou outra coisa qualquer).

**Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

Ser-lhe-á agora entregue uma folha de trabalho de forma de visualizar os seus limites. Nos próximos 10 minutos, deverá seguir as instruções da folha de trabalho, e não se preocupe, não terá de partilhar o que está a fazer se se sentir desconfortável, pois este exercício tem como objetivo conhecer-se a si próprio. Após os 10 minutos, o formador pedir-lhe-á para refletir sobre como este exercício o fez sentir, e também, se estiver confortável, dar exemplos de como estabelecer efetivamente um limite (pode ser o seu próprio limite ou outra coisa qualquer).

**Resumo**

Nesta atividade, os aprendentes passam por uma ficha de trabalho para identificar melhor os seus limites pessoais e refletir sobre como transmitir e/ou estabelecer melhor os seus limites com outros.

### 3.4. Resolução de Problemas - Resolução de Conflitos

## Atividade nº 3.4.

<b>MÓDULO</b>	3. A relação mentor-mentorando
<b>TEMA</b>	3.4. Resolução de Problemas - Resolução de Conflitos
<b>Título da atividade</b>	<i>Ugli Orange (Laranja)</i>
<b>Objetivo pedagógico</b>	Desenvolver competências de pensamento crítico, negociação e resolução de conflitos.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares, bem como futuros mentores.
<b>Duração (minutos)</b>	15 minutos
<b>Configurações</b>	Uma sala com cadeiras
<b>Tamanho do grupo</b>	Grupos de 2 pessoas
<b>Método</b>	Exercício <i>Ugli Orange (Laranja)</i>
<b>Ferramentas</b>	<a href="http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/crow/ugliorangesactivity.pdf">http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/crow/ugliorangesactivity.pdf</a> f imprima apenas o papel A e o papel B em folhas diferentes para entregar aos participantes.

### Descrição da atividade

O formador deve ler toda a atividade *Ugli Orange (Laranjas)* antes de realizar esta tarefa. Os aprendentes devem dividir-se em grupos de 2. Um deve assumir o papel de Rowland e o outro o de Jones. Os aprendentes leem os seus papéis e tentarão negociar uns com os outros sobre quem recebe as *Ugli Oranges (Laranjas)* e se é possível chegar a um compromisso dentro de 10 minutos. A ideia é que partilhem informação suficiente para perceberem que precisam de partes distintas da laranja e que ambos podem, de facto, obter o que querem, mas se falharem, não importa, pois servirá para discutir o que poderia ter sido feito melhor.

### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

Por favor, dividam-se em grupos de 2. Ser-vos-á agora entregue uma folha com um papel para assumir. Por favor, leiam-na atentamente. Eu (o formador) sou o proprietário das restantes laranjas *Ugli*. Depois de lerem sobre os vossos papéis, passem cerca de 6 a 10 minutos em reunião com o representante da outra firma e decidam um curso de ação. Estou estritamente interessado em ter lucro e venderei as minhas laranjas ao maior licitador. Uma vez que o meu país é alheio ao vosso, não há forma de qualquer governo vos ajudar a obter as minhas laranjas. Cada par de negociadores

pode assumir que não há outros interessados nas laranjas. Depois, escolha um representante e diga-me que conclusão foi alcançada e quem recebe as laranjas.

## **Resumo**

Nesta atividade, os aprendentes podem desempenhar papéis como Rowland ou Jones. A ideia é que ambos compreendam que queriam partes diferentes da laranja e que cheguem a um acordo. No entanto, isto requer confiança e divulgação sobre qual das partes da laranja cada um necessita. Em negociações e resolução de conflitos bem sucedidas, a competência de ver que por vezes se pode "esticar o bolo" é primordial.

## 4. Comunicação Eficaz e Ética

### 4.1. Ferramentas de Comunicação em Serviços de Mentoria de Pares

<b>Atividade nº 4.1</b>	
<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	4. Comunicação Eficaz e Ética
<b>TEMA</b>	4.1. Ferramentas de comunicação em serviços de mentoria de pares
<b>Título da atividade</b>	“Extremamente falador”
<b>Objetivo pedagógico</b>	<i>Role-play</i> (interpretação de papéis)
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	60 (3x20) minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em triângulo com possibilidade de formar pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	1 mentor, 1 cliente, 1 observador
<b>Método</b>	Trabalho em pequenos grupos e discussão com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , cartões autocolantes
<b>Descrição da atividade</b>	

Os aprendentes estão divididos em pequenos grupos de três membros. O cliente é extremamente falador e continua a vaguear no seu discurso. O mentor deve manter a conversa no rumo certo e eles devem chegar ao ponto de saber como seria o trabalho ideal para eles, e o que já funciona e o que ainda devem fazer para o trabalho desejado.

#### **Texto das instruções para os aprendentes**

- 1 Formar pequenos grupos de três membros. Acordar em conjunto os papéis no grupo para que um dos três membros esteja na posição de mentor de pares, o segundo na posição de cliente e o terceiro na posição de observador.
2. Escolher um trabalho.
3. O observador dá *feedback* tanto ao mentor como ao cliente sobre a sua comunicação. Tanto o mentor como o cliente dão *feedback* tanto sobre as experiências positivas como negativas.

4. Após 20 minutos, trocar de posição/papéis e repetir o exercício até cada membro do grupo ter tentado todas as posições/papéis.

5. Finalmente, haverá uma discussão com o formador e todos os aprendentes.

## Resumo

O exercício é recomendado para praticar os conhecimentos teóricos obtidos através do autoestudo e fortalecê-los na prática com a ajuda de um formador.

## 4.2. Comunicação Intercultural/Gestão das Diversidades Culturais

<b>Atividade nº 4.2</b>	
<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	4. Comunicação Eficaz e Ética
<b>TEMA</b>	4.2. Gestão da Diversidade Cultural
<b>Título da atividade</b>	“Estrada central”
<b>Objetivo pedagógico</b>	Trabalho em equipa
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em forma de U ou em círculo com possibilidade de formação de pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	12 – 18 pessoas; 6 grupos
<b>Método</b>	Trabalho em pequenos grupos e discussão com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , cartões autocolantes, ligação à <i>Internet</i>
<b>Descrição da atividade</b>	

Vamos fazer grupos de 3! A tarefa dos grupos será a de recolher características, através da *Internet* ou com base nas suas experiências, sobre o estilo de trabalho dos seguintes países:

- Japão
- Turquia
- Reino Unido
- Itália
- Alemanha
- O próprio país ou um país escolhido por si

Os membros dos pequenos grupos recolhem primeiro as particularidades individualmente, depois, em conjunto, compilam as características do país em questão. Diante do grupo todo, apresentam as características recolhidas, e os aprendentes dizem se têm experiência pessoal. Juntos, recolhem as características mais diferentes e concordam que a tolerância e a abertura ajudam à aceitação, e também sobre o que mais pode facilitar uma cooperação harmoniosa.

#### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

1. Formar pequenos grupos de dois ou três membros.
2. Selecionar um país.
3. Estabelecer uma visão geral tendo em conta o fator dado, com base nas suas experiências pessoais'' e na informação encontrada na *Internet*.
4. Finalmente, discutir os resultados dos pequenos grupos com o grupo todo.

#### Resumo

O exercício visa a compreensão da importância da tolerância, flexibilidade, abertura e empatia. Fortalecendo-o na prática com a ajuda de um formador.

### 4.3. Questões Éticas em Serviços de Mentoria de Pares

#### Atividade nº 4.3

<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	4. Comunicação Eficaz e Ética
<b>TEMA</b>	4.3. Questões éticas em serviços de tutoria entre pares
<b>Título da atividade</b>	'O Nosso Código'
<b>Objetivo pedagógico</b>	Formação da equipa durante a solução da tarefa. Torne-se consciente do poder do trabalho em equipa.

<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	120 minutos
<b>Configurações</b>	Trabalho em dois grupos separados, idealmente em duas salas diferentes, discussão com todo o grupo
<b>Tamanho do grupo</b>	12 – 16 pessoas
<b>Método</b>	<i>Role-play</i> e trabalho em equipa
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papéis coloridos, fita adesiva, cartão, folha separadora, <i>clipes</i> , cordel.
<b>Descrição da atividade</b>	

Os participantes serão divididos em dois grupos.

Um grupo compila o código de ética do ponto de vista do empregador, enquanto o outro grupo o compila do ponto de vista de mais de 50 trabalhadores.

Ambos os grupos discutem quais tópicos o código deve incluir. Em seguida, eles priorizam os tópicos e estabelecem a estrutura. Num próximo passo, eles explicam cada um dos tópicos. Em seguida, preparam o código a partir dos ativos utilizáveis, também em formato físico.

No final, eles discutem as semelhanças e as diferenças e tiram conclusões.

#### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

1. Forme pequenos grupos.
2. Selecione um papel.
3. Defina os elementos obrigatórios, tópicos do código.
4. Estabeleça a estrutura.
5. Elabore o conteúdo de cada um dos tópicos.
6. Prepare o código em formato físico.
7. No final, discutem as semelhanças e diferenças e tiram conclusões.

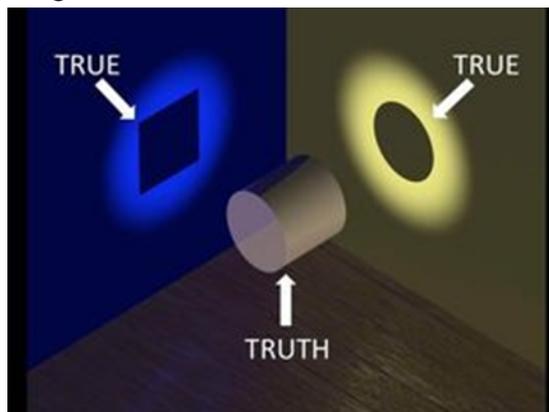
#### Resumo

Com base nos resultados, resumir a teoria sobre o trabalho em equipa. Como é formada a equipa. Qual é a vantagem do trabalho de equipa? O que é a comunicação, como trabalhar em equipa. O mais importante é que todos os membros da equipa se identifiquem realmente com o objetivo, que é objetivo comum dar o seu melhor, que a solução da tarefa exige nesse momento. É importante que a tarefa seja concluída para a satisfação de todos os aprendentes.

#### 4.4. Dicas Práticas para Mentores de Pares

### Atividade nº 4.4

<b>MÓDULO/CAPÍTULO</b>	4. Comunicação Eficaz e Ética
<b>TEMA</b>	4.4. Dicas práticas para mentores de pares
<b>Título da atividade</b>	A expressão de empatia
<b>Objetivo pedagógico</b>	Trabalho em equipa
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	120 minutos
<b>Configurações</b>	Coloque as cadeiras uma de frente para a outra, em pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	2 pessoas
<b>Método</b>	Trabalhe em grupos pequenos. <i>Role-play</i> com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Cartões coloridos. Marcadores. Folha de <i>flipchart</i> . Esta imagem:



#### Descrição da atividade

Formação de pequenos grupos compostos por 2 pessoas. Cada membro conta uma situação semelhante que conhece, por exemplo, problemas de comunicação ou problemas éticos. Depois discutem como cada ponto de vista apoia a sua própria retidão. Em seguida, discutem qual a situação que irão fazer perante todo o grupo. Em seguida, todo o grupo discutirá a situação.

### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

1. Criar pequenos grupos de dois membros.
2. Mostrar esta imagem.
3. Conte a sua história num pequeno grupo (cada aprendente).
4. Consequentemente, a tarefa do seu grupo será mapear os pensamentos do formador que o ajudou a gerir a situação. Por exemplo, o que estava na sua mente? O que é que ele sentiu? O que o convenceu? O que o ajudou?  
Consequentemente, a tarefa do seu grupo é selecionar uma situação que irá partilhar com todo o grupo.
5. Em seguida, o grande grupo discutirá as situações.

### Resumo

O exercício salienta o facto de que muitas vezes ambas as partes têm razão e que um mentor deve ser capaz de considerar uma situação não apenas a partir do seu ponto de vista.

### Questões finais para os participantes:

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que eu levo comigo para minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

## 5. Atividades de Mentoria de Pares

### 5.1. Definição de Objetivos

<b>Atividade nº 5.1.</b>	
<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	5. Atividades de Mentoria de Pares
<b>TEMA</b>	5.1. Definição de Objetivos
<b>Título da atividade</b>	Definir objetivos usando o método SMART (-E-R)
<b>Objetivo pedagógico</b>	Saber usar o método SMART (-E-R) para estabelecer objetivos na prática
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em forma de U ou em círculo com possibilidade de formação de pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	12 – 16 pessoas
<b>Método</b>	Trabalho em pequenos grupos e discussão com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , fita adesiva
<b>Descrição da atividade</b>	

Os aprendentes estão divididos em pequenos grupos de três membros. Dos três membros, um aprendente estará na posição de mentor de pares, o segundo na posição de aprendente e o terceiro na posição de observador. O aprendente descreve a sua situação na qual necessita da ajuda do mentor de pares. A tarefa do mentor e do mentorando será formular objetivos de mentoria sobre um determinado tópico (por exemplo, obter melhores competências para o mercado de trabalho do século XXI, explorar novas opções/oportunidades de carreira do mentorando, autoconhecimento, conhecimento do seu potencial e capacidades, etc.) através do método SMART(-E-R):

**S – SPECIFIC** - específico, para definir o objetivo tão especificamente quanto possível.

**M - MEASURABLE** - mensurável, no final do objetivo precisa de saber se foi bem sucedido e o que alcançou.

**A - ACHIEVABLE** - exequível, pense na forma como pretende atingir o seu objetivo.

**R - RELEVANTE** - realista, para estabelecer um objetivo que seja realista, exequível para si.

**T - TIME BOUND** - limite de tempo, estabeleça um início e também o fim.

**E - EXCITING** – excitante, para poder desfrutar de cada passo para atingir o objetivo.

**R - RECORDED** – registado, o aprendiz deve utilizar um caderno ou uma aplicação móvel para registar exatamente os passos que planeia dar para alcançar o objetivo.

Ao estabelecer o objetivo, é aconselhável que o mentor de pares utilize perguntas de apoio de acordo com o material educativo.

O observador observa o curso da conversa, escreve notas, aponta pontos fracos que precisam de ser desenvolvidos. Após 20 minutos, as posições/papéis são alteradas de modo a que todos experienciem todas as posições/papéis dentro do grupo.

Posteriormente, terá lugar uma discussão com o formador e outros aprendentes com todo o grupo, e as conclusões dos observadores serão discutidas, quais as partes do método SMART (-E-R) de definição de objetivos de mentores foram as mais desafiantes, e como o mentor de pares pode desenvolver as suas competências nestas áreas.

### Texto das instruções para os aprendentes

1. Formar pequenos grupos de três membros. Acordar em conjunto os papéis no grupo para que um dos três membros esteja na posição de mentor de pares, o segundo na posição de aprendiz e o terceiro na posição de observador.
2. Escolher um tópico para que o aprendiz na posição de mentorando possa descrever a sua situação e que ajuda necessita do mentor de pares.
3. Estabelecer objetivos de mentoria de pares utilizando o método SMART (-E-R) dentro de 20 minutos.
4. Ao estabelecer objetivos utilizando o método SMART (-E-R), utilizar perguntas de acordo com o material educativo.
5. Após 20 minutos, trocar de posições/papéis e repetir o exercício até cada membro do grupo ter tentado todas as posições/papéis.
6. A tarefa do observador será analisar a situação, que partes da definição de objetivos utilizando o método SMART (-E-R) foram as mais desafiantes, e como o mentor de pares pode desenvolver-se nestas áreas.
7. Finalmente, haverá uma discussão com o formador e outros aprendentes com todo o grupo. As conclusões dos observadores serão discutidas, que partes do estabelecimento de objetivos usando o método SMART (-E-R) foram as mais desafiantes, e como o mentor de pares pode desenvolver-se nestas áreas.

### Resumo

O exercício é recomendado para praticar os conhecimentos teóricos obtidos através do autoestudo e fortalecê-los na prática com a ajuda de um formador.

## 5.2. Mentoria Individual de Pares - Plano de Mentoria

<b>Atividade nº 5.2</b>	
<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	5. Atividades de mentoria de pares
<b>TEMA</b>	5.2. Mentoria Individual de Pares - Plano de Mentoria
<b>Título da atividade</b>	Elaboração de um plano de mentoria.
<b>Objetivo pedagógico</b>	Saber elaborar um plano de mentoria, utilizando as questões de Hooke na elaboração de um plano de mentoria. Ganhar consciência da importância do plano de mentoria.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	120 minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em forma de U ou em círculo com possibilidade de formação de pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	12 – 16 pessoas
<b>Método</b>	Trabalho em pequenos grupos e discussão com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , fita adesiva.
<b>Descrição da atividade</b>	

Os mentorandos estão divididos em pequenos grupos de três membros. Dos três membros, um mentorando estará na posição de mentor de pares, o segundo na posição de mentorando e o terceiro na posição de observador. O aprendente descreve a sua situação em que necessita da ajuda do mentor de pares. A tarefa do mentor e do mentorando será preparar um plano de mentoria sobre um determinado tópico (por exemplo, para obter melhores competências para o mercado de trabalho do século XXI, explorar novas opções/oportunidades de carreira do mentorando, autoconhecimento, conhecimento do seu potencial e capacidades, etc.) de acordo com a seguinte estrutura, de modo a que todos os requisitos sejam tidos em conta:

1. Objetivos
2. Passos para alcançar os objetivos acima mencionados
3. Frequência das reuniões
4. Confiança
5. Plano de avaliação da eficácia do relacionamento
6. Cláusula sobre o término do relacionamento

7. Duração

8. Data e assinaturas

Ao elaborar um plano de mentoria entre um mentor de pares e um mentorando, é também aconselhável utilizar as perguntas de Hooke.

O observador observa o curso da conversa, escreve notas, aponta pontos fracos que podem ser desenvolvidos. Após 30 minutos, as posições/papéis são alteradas de modo a que todos experienciem todas as posições /papéis dentro do grupo.

Em seguida, terá lugar uma grande discussão de grupo com o formador e outros aprendentes e discute-se as observações dos observadores, quais as partes do plano de mentoria que constituíram o maior desafio, e como o mentor de pares pode desenvolver-se nestas áreas.

### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

1. Formar pequenos grupos de três membros. Acordar em conjunto os papéis no grupo para que um dos três membros esteja na posição de mentor de pares, o segundo na posição de mentorando e o terceiro na posição de observador.
2. Selecionar um tópico para que o aprendente na posição de mentorando saiba como descrever a sua situação e que ajuda necessita do mentor de pares.
3. Criar um plano de mentoria; seguir a estrutura proposta no prazo de 30 minutos.
4. Ao elaborar um plano de mentoria, utilizar conhecimentos teóricos e perguntas de acordo com Hook.
5. Após 30 minutos, trocar de posições/papéis e repetir o exercício até cada membro do grupo ter experienciado todas as posições/papéis.
6. A tarefa do observador será analisar a situação, que partes do plano de mentoria foram as mais desafiantes, e como o mentor de pares pode desenvolver-se nestas áreas.
7. Finalmente, haverá uma discussão com o formador e outros aprendentes em grupo, e as conclusões dos observadores serão discutidas, quais as partes do plano de mentoria que constituíram os maiores desafios, e como o mentor de pares pode desenvolver-se nestas áreas.

### **Resumo**

O exercício é recomendado para praticar os conhecimentos teóricos obtidos através do autoestudo e fortalecê-los na prática com a ajuda de um professor.

### 5.3. Atividades de Grupo em Serviços de Mentoria de Pares

<b>Atividade nº 5.3</b>	
<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	5. Atividades de Mentoria de Pares
<b>TEMA</b>	5.3. Atividades de Grupo em Serviços de Mentoria de Pares
<b>Título da atividade</b>	Construção de equipamento móvel
<b>Objetivo pedagógico</b>	Ser capaz de identificar os papéis dos membros individuais da equipa. Formação da equipa durante a solução da tarefa. Ao observar o grupo, analisar as características de comportamento de cada um dos membros da equipa. Tomar consciência do poder do trabalho em equipa.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Trabalho em dois grupos separados, idealmente em duas salas diferentes, discussão com todo o grupo
<b>Tamanho do grupo</b>	12 – 16 pessoas
<b>Método</b>	Trabalho em equipa
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papéis coloridos 80g 6 unid. e 120g – 6 unid., paus de espeto, marcadores, cola, fita adesiva, tesoura, cartão, cliques, cordel.
<b>Descrição da atividade</b>	

Os participantes serão divididos em dois grupos. A tarefa de cada grupo é conceber a produção de um equipamento móvel, composto pelo menos por quatro partes, utilizando os materiais disponíveis, para que o outro grupo possa fazer um modelo idêntico em 15-20 minutos, de acordo com as instruções escritas que lhes serão fornecidas. O nome do equipamento (carro, comboio, avião, navio, trator... não serão revelados). Têm 30 minutos para descrever o desenho e não podem utilizar um desenho, apenas palavras. Cada grupo produz um equipamento móvel, cuja descrição foi dada. Haverá um observador em cada grupo, que escreverá como cada membro do grupo se expressou, contribuindo assim para o resultado.

Em grupo, em colaboração com o formador, analisam que características de cooperação em equipa os participantes apresentaram durante o exercício e que fases percorreram no desenvolvimento da cooperação em equipa.

1. Em primeiro lugar, é analisado como eles conseguiram, o que foi desafiador e como eles progrediram.
2. Em seguida, analisa-se quem e como participou na realização da tarefa (ambas as partes – proposta escrita e depois construção do equipamento).
3. Posteriormente, recebem do formador, descrições dos papéis da equipa e tentam identificar quem está mais próximo de cada papel e como se manifestou durante o exercício e também normalmente na prática.
4. Em conclusão, o questionário de Belbin também pode ser feito, e comparar se os resultados corresponderão à sua estimativa.

#### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

1. Criar dois grupos.
2. A sua tarefa é conceber a produção de um equipamento móvel/móvel composto de pelo menos quatro peças utilizando materiais disponíveis, para que o outro grupo possa fazer um modelo idêntico em 15-20 minutos, de acordo com as instruções escritas que lhes fornecer. Dispõe de 30 minutos para descrever a proposta e não pode utilizar um desenho, apenas palavras.
3. Haverá um observador em cada grupo, que escreverá a forma como cada membro do grupo se expressou, contribuindo assim para o resultado.
4. A tarefa do observador será analisar que características de cooperação de equipa os membros do grupo mostraram durante o exercício e que fases passaram em termos do desenvolvimento da cooperação de equipa.

#### Resumo

Com base nos resultados, resumir a teoria sobre o trabalho em equipa. Como é formada a equipa. Qual é a vantagem do trabalho de equipa? O que é a comunicação, como trabalhar em equipa. O mais importante é que todos os membros da equipa se identifiquem realmente com o objetivo, que é o seu objetivo comum dar o seu melhor e o que é que a solução da tarefa exige nesse momento. É importante que a tarefa seja concluída para a satisfação de todos os participantes.

### 5.4. Estratégias de Motivação para o Envelhecimento Ativo (para pessoas com mais de 50 anos)

Atividade nº 5.4.	
MÓDULO/CAPÍTULO	5. Atividades de Mentoria de Pares
TEMA	5.4. Estratégias de Motivação para o Envelhecimento Ativo (para pessoas com mais de 50 anos)

<b>Título da atividade</b>	A minha configuração interna. O poder das ideias na motivação.
<b>Objetivo pedagógico</b>	Gerir as situações desafiantes graças a características e ideias de apoio que nos trazem sentimentos agradáveis e nos conduzem ao facto de controlarmos o nosso comportamento. A importância das nossas fontes internas e da sua análise. Compreender a diferença entre motivação (vem de dentro) e inspiração (de fora). Motivação para pessoas com mais de 50 anos de idade, cenário interno.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em U com possibilidade de formar pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	12 - 16 pessoas
<b>Método</b>	Entrevista. Trabalhe em grupos pequenos. Discussão com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Cartões coloridos. Marcadores. Folha de <i>flipchart</i> . Cola.
<b>Descrição da atividade</b>	

Os aprendentes em conjunto ouvirão a história do formador sobre uma situação desafiante. Subsequentemente, os participantes serão divididos em quatro grupos (cerca de 3 pessoas num grupo). A tarefa dos participantes será recordar algo difícil com que tenham lidado na sua vida. Pode ser uma situação difícil no trabalho ou na sua vida pessoal que pensaram não conseguir resolver, mas no final foram bem sucedidos.

Os membros do grupo ouvir-se-ão a todos e através das perguntas que farão, deverão descobrir que características e abordagem conseguiram solucionar o problema em causa de cada um. Por exemplo, o que se passava na sua mente? O que é que ele sentiu? O que o convenceu? O que o encorajou? O que o ajudou? Depois irão escolher uma situação para partilhar em frente a todo o grupo. Escreverão características, abordagens/pensamentos, ação, jornada...

O formador, juntamente com os aprendentes, discutirá os pensamentos em situações, escreverá mais ideias nos cartões que irão colocar num *flipchart* o que irá criar - um mapa pensamentos.

**Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

1. Ouça a história do formador: por exemplo, a minha primeira viagem de automóvel para Bratislava. (O que estava a acontecer na sua mente, o que viveu, o que fez, o que o ajudou, o que o motivou?).
2. Crie pequenos grupos (aproximadamente 3 pessoas num grupo).
3. Conte a sua história num pequeno grupo (todos os aprendentes).
4. Consequentemente, a tarefa do seu grupo será mapear os pensamentos do aprendente que o ajudaram a gerir a situação. Por exemplo, o que foi encenado na sua cabeça? O que sentiu? O que o convenceu? O que o estimulou? O que o ajudou?
5. A sua tarefa é escrever em cartões, características, abordagens/ideias, atividades, jornada, etc.....
6. Consequentemente, a tarefa do seu grupo é selecionar uma situação que irá partilhar com todo o grupo.
7. O formador discutirá consigo os pensamentos nestas situações em cartões e colará no *flipchart* e criará - o mapa de pensamentos.

## Resumo

Motivação é a vontade de agir. Começa a partir do nosso ambiente interno. Ideias e emoções unem nossos temperamentos. Apoiar ideias motiva-nos e leva-nos a um comportamento correto que temos sob controlo. Estamos a encorajar-nos e a motivar-nos, não apenas a nós, mas também a outros. Como pessoas mais velhas, estávamos a lidar com várias situações difíceis. Agora chegou a hora de estar ciente de que temos pensamentos concretos. Temos a nossa motivação para gerir situações desafiadoras (também mudanças) que a vida traz. Podemos começar na nossa mente.

## Perguntas finais para os participantes

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que eu levo comigo para a minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

## 6. Formas Inovadoras de Serviços de Mentoria de Pares *Online*

### 6.1. Ferramentas de comunicação e partilha

<b>Atividade nº 6.1.</b>	
<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	6. Formas Inovadoras de Serviços de Mentoria de Pares <i>Online</i>
<b>TEMA</b>	6.1. Ferramentas de comunicação e compartilhamento
<b>Título da atividade</b>	Melhoria da alfabetização e aprendizagem digital, utilizar, partilhar, encontrar, selecionar, processar e analisar as informações corretas
<b>Objetivo pedagógico</b>	Saber como encontrar e usar as informações corretas
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em forma de U ou em círculo com possibilidade de formação de pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	12 – 16 pessoas
<b>Método</b>	Trabalho em pequenos grupos e discussão com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , fita adesiva, computador com acesso à <i>Internet</i> .
<b>Descrição da atividade</b>	

Os participantes são divididos em pequenos grupos de três membros. Dos três membros, um aprendente ficará na posição de mentor, o segundo na posição de mentorando e o terceiro na posição de observador. O mentorando descreve a sua situação e da qual precisa da ajuda do mentor. A tarefa do mentor e do mentorando será falar sobre alfabetização digital, selecionando e partilhando ferramentas de comunicação.

Assim, o mundo *online* aumenta a nossa responsabilidade pessoal de receber, gerir e partilhar informação de acordo com a sua autenticidade, fonte e conteúdo, ao mesmo tempo. O pensamento crítico é a capacidade de distinguir o facto da ficção, de formar uma opinião sobre um assunto ou tópico. É importante neste exercício não só encontrar informação para o mentorando, mas também o que este faz com a informação que o mentor encontra.

O observador observa o desenrolar da conversa, faz anotações, aponta pontos fracos que podem ser desenvolvidos. Após 30 minutos, as posições/papéis são trocados para que todos experienciem todos as posições/papéis dentro do grupo.

Uma grande discussão em grupo ocorrerá então com o formador e outros aprendentes e discutirá as observações dos observadores.

### Texto das instruções para os aprendentes

1. Formar pequenos grupos de três membros. Acordar em conjunto os papéis no grupo para que um dos três membros esteja na posição de mentor, o segundo na posição de mentorando e o terceiro na posição de observador.
2. Escolher um tópico para que o participante na posição de mentorando possa descrever a sua situação e que ajuda necessita do mentor.
3. Discutir até que ponto o mentorando é capaz de utilizar as tecnologias (ferramentas de *hardware* e *software*) de forma eficaz, eficiente e responsável.
4. Discutir como encontrar a informação na *Internet* e como compreender criticamente, onde está o verdadeiro e o falso.
5. Após 30 minutos, trocar de posição/papéis e repetir o exercício.
6. A tarefa do observador será analisar a situação, o quão bem o mentor foi capaz de responder às perguntas do mentorando.
7. Finalmente, haverá uma discussão com o formador e outros participantes com todo o grupo, e as conclusões dos observadores serão discutidas.

### Resumo

O exercício é recomendado para praticar os conhecimentos teóricos das competências digitais. O exercício visa o pensamento crítico da informação obtida na *Internet*.

## 6.2. Selecionar as Ferramentas Certas de Comunicação e Partilha

### Atividade nº 6.2

<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	6. Formas Inovadoras de Serviços de Mentoria de Pares <i>Online</i>
<b>TEMA</b>	6.2. Selecionar as Ferramentas Certas de Comunicação e Partilha
<b>Título da atividade</b>	Identificar problemas e desafios, idealizar possíveis soluções, e depois avaliar o mais adequado, selecionando as ferramentas corretas de comunicação e partilha.
<b>Objetivo pedagógico</b>	Saber como selecionar a ferramenta de comunicação certa nos métodos de resolução de problemas. Tomar consciência da importância da seleção correta.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	120 minutos

<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em forma de U ou em círculo com possibilidade de formação de pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	12 – 16 pessoas
<b>Método</b>	Trabalho em pequenos grupos e discussão com todo o grupo.
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , fita adesiva, computador com acesso à <i>Internet</i> .
<b>Descrição da atividade</b>	

Os aprendentes estão divididos em pequenos grupos de três membros. Dos três membros, um aprendente estará na posição de mentor, o segundo na posição de mentorando e o terceiro na posição de observador. O mentorando descreve a sua situação na qual necessita da ajuda do mentor.

A tarefa do mentor e do mentorando será falar sobre a seleção correta da ferramenta para a sessão de mentoria *online*.

1. O mentor propõe as formas e o conteúdo da reunião preparatória *online* (por exemplo, ferramentas de comunicação *online* propostas, estrutura e conteúdo, horário, equipamento e materiais).
2. O mentor explica ao mentorando o equipamento técnico necessário para a mentoria *online*, duração da sessão, intervalos.
3. O mentor propõe e seleciona as outras ferramentas de comunicação (colaboração) adequadas (métodos síncronos e assíncronos), técnicas.
4. O mentor discute métodos *online* para ativar e motivar o mentorando.
5. Propor os chamados energizadores (*online*) para aumentar a energia enquanto se tem uma sessão de mentoria *online*.
6. O mentor dá soluções a problemas técnicos imprevistos durante a mentoria *online*.
7. O mentor discute a estrutura final e os resultados da mentoria online (por exemplo, mapeamento de expectativas, método de comunicação, regras de grupo, espaço para perguntas, estrutura e calendário de atividades).

O observador observa o curso da conversa, escreve notas, aponta pontos fracos que podem ser desenvolvidos. Após 30 minutos, as posições/papéis são alteradas de modo a que todos experienciem todas as posições/papéis dentro do grupo.

Em seguida, terá lugar uma discussão de grupo com o formador e outros aprendentes e discute-se as observações dos observadores, quais as partes do plano de mentoria que constituíram o maior desafio, e como o mentor pode desenvolver-se nestas áreas.

#### **Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

1. Formar pequenos grupos de três membros. Acordar em conjunto os papéis no grupo para que um dos três membros esteja na posição de mentor, o segundo na posição de mentorando e o terceiro na posição de observador.

2. Selecionar um tópico para que o aprendente na posição de mentorando saiba como descrever a sua situação e o que precisa da ajuda do mentor.
3. O mentor discute uma grande seleção de ferramentas de comunicação e dá conselhos sobre como escolher a ferramenta de comunicação certa, resolvendo o problema.
4. O mentor dá vantagens e desvantagens ao escolher uma das ferramentas de comunicação.
5. O mentorando tem de fazer o máximo de perguntas possíveis para estar pronto para uma conversa *online*.
6. Seguir a estrutura proposta dentro de 30 minutos.
7. Após 30 minutos, trocar de posição/papéis e repetir o exercício até cada membro do grupo ter tentado todas as posições/papéis.
8. A tarefa do observador será analisar as situações mais desafiantes, e como o mentor pode desenvolver-se nestas áreas.
9. Finalmente, haverá uma discussão com o formador e outros mentorandos com todo o grupo, e as conclusões dos observadores serão discutidas, quais as partes do plano de mentoria que constituíram os maiores desafios e como o mentor de pares pode desenvolver-se nestas áreas.

### Resumo

O exercício é recomendado para praticar a utilização de várias ferramentas de comunicação *online* para serviços de mentoria online, para aprender as vantagens e desvantagens de cada ferramenta de comunicação na mentoria *online*.

## 6.3. Criação e partilha de conteúdo digital

### Atividade nº 6.3

<b>MÓDULO /CAPÍTULO</b>	6. Formas Inovadoras de Serviços de Mentoria de Pares Online
<b>TEMA</b>	6.3. Criação e partilha de conteúdo digital
<b>Título da atividade</b>	Aprender a gerir e resolver o problema
<b>Objetivo pedagógico</b>	Ser capaz de identificar e resolver o problema utilizando métodos de <i>storytelling</i> (contar uma história).
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	90 minutos
<b>Configurações</b>	Trabalho em dois grupos separados, idealmente em duas salas diferentes e discussão com todo o grande grupo
<b>Tamanho do grupo</b>	10 – 12 pessoas
<b>Método</b>	Narrativa

**Ferramentas/Instrumentos**

Marcadores, fita adesiva, cartões, *clipes*.

**Descrição da atividade**

Os aprendentes serão divididos em dois grupos. A tarefa de cada grupo é de dar várias oportunidades para resolver o problema.

Cada grupo recebe a mesma história do mentorando. Trabalhando em equipa, cada grupo tem de dar vários exemplos de como resolver o problema do mentorando utilizando o método *storytelling*.

**Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)**

A história pode ser:

*Em breve será o meu 60º aniversário, mas não tenho qualquer razão para celebrar. Fui despedido. Trabalhei na fábrica da BMW toda a minha vida. Sou um simples trabalhador, mas sempre gostei do meu trabalho. Depois veio a guerra e a crise energética. Foi decidido reduzir uma grande parte da força de trabalho. É compreensível que tenha acontecido, mas o que é que vou fazer agora? Estou divorciado há muito tempo, não tenho filhos e trato da minha casa sozinho. Duvido que haja quaisquer oportunidades para mim.*

1. Criar dois grupos.
2. A sua tarefa é resolver o problema dado, mostrando várias possibilidades. Tem 30 minutos para descrever a proposta.
3. Haverá um observador em cada grupo, que escreverá como cada aprendente do grupo se expressou, contribuindo assim para o resultado.
4. A tarefa do observador será a de analisar como o problema foi resolvido em relação à situação em questão.
5. Os resultados dos observadores serão discutidos com todo o grupo, como foi resolvido o problema em questão, onde foi mais difícil, como o mentor pode desenvolver-se nestas áreas.

**Resumo**

*Storytelling* é um método que ajuda a resolver determinados problemas e tarefas de uma forma lúdica e cria uma compreensão construtiva e criativa do assunto em questão.

Os conhecimentos teóricos obtidos através da autoaprendizagem são úteis.

## 6.4. Proteção de Dados Pessoais – RGDP (Regulamento Geral de Proteção de Dados)

**Atividade nº 4****MÓDULO/CAPÍTULO**

6. Formas Inovadoras de Serviços de Mentoria de Pares *Online*

**TEMA**

6.4. Proteção de Dados Pessoais – RGPD

**Título da atividade**

Saber como gerir a proteção de dados pessoais nos serviços de mentoria de pares *online*

<b>Objetivo pedagógico</b>	Ser capaz de fornecer conhecimentos e competências na avaliação de ideias, métodos e procedimentos de dados pessoais e privacidade, segurança de dados sociais, o estado dos dados pessoais, privacidade e segurança de dados sociais e fatores que os influenciam, ser capaz de analisar os desafios da segurança de dados pessoais e ser capaz de escolher estratégias e táticas para garantir a segurança de dados pessoais.
<b>Grupo alvo</b>	Futuros Formadores do Programa de Mentoria de Pares
<b>Duração (minutos)</b>	60 minutos
<b>Configurações</b>	Cadeiras dispostas em U com possibilidade de formar pequenos grupos.
<b>Tamanho do grupo</b>	12 - 16 pessoas
<b>Método</b>	Discussão
<b>Ferramentas/Instrumentos</b>	Papel, caneta, <i>flipchart</i> , cartões autocolantes, ligação à <i>Internet</i>
<b>Descrição da atividade</b>	

Os participantes serão divididos em dois grupos. A tarefa de cada grupo é a de discutir:

- Sensibilização para a necessidade de proteção de dados e direitos.
- Consciência da necessidade de princípios de proteção da privacidade dos dados pessoais na *Internet* e nos meios de comunicação *online*, fundamentos da proteção de dados e do trabalho à distância, bem como ética da segurança e da privacidade da informação.
- Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia;
- Sensibilização para manter a proteção interdependente entre pares que requer três etapas hierárquicas, "os 3R": realizar; reconhecer; respeitar.
- Ética e princípios de contratos sociais que são necessários tanto ao mentor como ao mentorando.

A tarefa dos participantes será a de resolver várias situações com os RGDP.

Os aprendentes do grupo ouvirão todos os aprendentes e através das perguntas e discussões, deverão compreender a importância da RGDP na mentoria *online*.

### Texto das instruções para os aprendentes (mentoria de pares)

Discussão sobre os seguintes tópicos:

1. Porque é que a proteção de dados é necessária?
2. A proteção de dados é um direito?
3. O que entendemos sobre dados pessoais?
4. Entender os 6 princípios de proteção de dados do GDPR.

5. Compreensão do quadro ético para a mentoria de pares.
6. Compreensão dos dados confidenciais.

A tarefa é selecionar uma situação que depois partilhará com todo o grupo de acordo com o RGDP. Por fim, haverá uma discussão com o formador e outros mentorandos com todo o grupo.

## Resumo

O exercício é recomendado para praticar conhecimentos teóricos e discutir diversas situações de acordo com o RGDP.

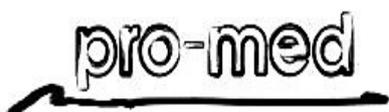
## Questões finais para os aprendentes:

- O que aprendi durante a sessão *online* e presencial?
- O que eu levo comigo para minha própria prática de mentoria de pares?
- Qual é a influência na minha forma atual e futura de mentoria de pares?
- Que passo posso dar amanhã, com base no que aprendi no módulo?

## Coordenador



## Parceiros



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.

<https://peer-train.org/>