LOCAL Formação contínua de mentores

MATRIZ DE COMPETÊNCIAS

Boosting Silver Economy through local community mentoring

Cofinanciado pela
União Europeia

Declaração de exoneração de responsabilidade

Este documento foi produzido no âmbito do 2.º resultado do projeto – LOCAL Formação contínua de mentores, liderado pela Mindshift Talent Advisory. Última versão: setembro de 2022

Índice

Prefácio 4
Termos de referência 5
Envelhecimento ativo 5
Mentoria comunitária 5
Silver economy 5
Empreendedorismo sénior 6
Objetivo 7
Abordagem pedagógica 7
Nível do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) 8
Unidades de competência (UC) 10
UC1 Mentoria 11
UC2 *Silver economy* 13
UC3 Empreendedorismo sénior 15

Prefácio

A *silver economy* e o empreendedorismo sénior surgem como grandes oportunidades para prolongar a nossa vida ativa, reduzir o desemprego na velhice e melhorar a inclusão social dos indivíduos mais velhos. Refere-se a todas as atividades económicas ligadas aos grupos etários seniores. O conceito baseia-se na noção de que muitas pessoas seniores continuam a fazer contribuições económicas e sociais valiosas após a reforma e que os cidadãos mais velhos podem proporcionar benefícios económicos e societais significativos, particularmente se forem saudáveis e ativos.

A *silver economy* é um facilitador da implantação de comunidades *age-friendly* por toda a Europa e a rápida atualização tecnológica e digital imposta pelas restrições do COVID-19 está a criar numerosas oportunidades neste setor.

O projeto "LOCAL: Boosting Silver Economy through local community mentoring" visa apoiar a criação e o acesso a um percurso de requalificação nos campos da *silver economy* e da mentoria comunitária, através da criação de um programa de desenvolvimento profissional contínuo. Por conseguinte, desenvolveu-se uma matriz de competências e materiais pedagógicos que foram desenhados para melhorar as aptidões dos formadores e de outros profissionais da formação de adultos no apoio a pessoas estabelecidas em áreas isoladas e que têm mais de 50 anos. Pretende-se, desta forma, explorar o potencial da *silver economy* como motor do desenvolvimento económico em áreas rurais e remotas.

Os resultados de aprendizagem, como parte importante de um programa de formação, guiam os formadores durante o processo de formação e informam os formandos sobre o que se espera que saibam, compreendam e sejam capazes de fazer após uma determinada atividade de aprendizagem. A matriz de competências do LOCAL é um referencial que visa disponibilizar aos formadores uma base comum para o desenvolvimento de materiais pedagógicos relacionados com mentoria, mentoria intergeracional, mentoria comunitária, *silver economy* e empreendedorismo sénior.

Termos de referência

Envelhecimento ativo

Definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2002) como o processo de otimização de oportunidades para a saúde, participação e segurança, visando melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem. "Ativa" refere-se à participação contínua em assuntos sociais, económicos, culturais, espirituais e cívicos. O envelhecimento saudável refere-se ao processo de desenvolvimento e manutenção da capacidade funcional que permite o bem-estar na velhice (OMS, 2019). A saúde e o bem-estar na velhice são afetados por numerosos fatores, incluindo rendimento e nível educacional, origem étnica, atividade física e hábitos alimentares, situação familiar e condições de habitação (OMS, 2002). Ambos os conceitos abarcam uma perspetiva de curso de vida ou abordagem de ciclo de vida, considerando o facto de que as etapas tradicionais de educação e formação e de trabalho e reforma estão a tornar-se mais flexíveis.

Mentoria comunitária

Também referida como mentoria baseada na comunidade, envolve voluntários numa determinada comunidade (pode ser um bairro ou uma comunidade de interesses ou identidade) que fornecem apoio de mentoria a pessoas da mesma comunidade. Pode ser considerada como uma forma de "apoio de pares", uma vez que envolve mentores voluntários de origens ou contextos comunitários semelhantes aos dos indivíduos acompanhados. O objetivo é facilitar o autodesenvolvimento dos últimos, contribuir para melhorar as suas redes sociais e motivá-los a atingir os seus objetivos.

Silver economy

Refere-se às atividades multissetoriais, produtos e serviços concebidos para satisfazer as exigências e ambições das pessoas com mais de 50 anos. Inclui saúde e bem-estar, lazer e turismo, habitação e mobilidade, bens de consumo e serviços, educação, participação cívica e social, emprego e finanças. A *silver economy* é a economia do futuro: glocal, inclusiva, digital, circular, amiga do ambiente e colaborativa. Ao abordar um grupo demográfico específico, beneficia toda a sociedade. Por exemplo, cria empregos e estimula os governos a investir em planos estratégicos destinados a

melhorar os sistemas de apoio aos idosos (habitação, cuidados de saúde, vida autónoma). A *silver economy* baseia-se na noção de que uma população sénior saudável e ativa oferece vastos benefícios económicos e societais.

Empreendedorismo sénior

Termo utilizado para referir indivíduos com idade ≥ a 50 anos que estão a planear iniciar um negócio, estão atualmente em processo de o iniciar, já o iniciaram recentemente ou que estão à procura de uma nova carreira. São sinónimos "empresário sénior", "empresário mais velho", "empresário da terceira idade".

LOCAL Formação contínua de mentores

Objetivo

O LOCAL Formação contínua de mentores foi concebido como um programa profissional contínuo e misto, destinado a formadores e a outros profissionais da formação de adultos sobre competências de mentoria. Tem como objetivos: 1) capacitar os profissionais que trabalham na formação de adultos no apoio a pessoas com mais de 50 anos a desenvolverem competências empresariais e 2) apoiar estes profissionais na implementação dos ciclos temáticos de mentoria com vista ao envolvimento de pessoas com mais de 50 anos em práticas de mentoria e questões de *silver economy*.

Abordagem pedagógica

O LOCAL Formação contínua de mentores aplica uma abordagem centrada no formando através de técnicas de microaprendizagem. Especialmente concebidas para a formação de competências, as metodologias de microaprendizagem reduzem uma competência ou ideia às suas partes essenciais, concentrando-se apenas no ensino destas. Cursos de microaprendizagem bem concebidos são altamente focados e compostos por aprendizagens bem sintetizadas.

Caraterísticas essenciais de um curso de microaprendizagem:

- ter curta duração (5-15 minutos);
- ser altamente centrado num conceito, tópico, aptidão ou ideia específica;
- ser interativo: uso de áudio, vídeos, jogos;
- ser concebido para ser lecionado num *smartphone*.

Há vantagens consideráveis nos cursos de microaprendizagem, incluindo:

- maior atenção dada pelos formandos;
- fácil acessibilidade, uma vez que permite o uso de múltiplos dispositivos e fornece formatos de *media* que envolvem os formandos;
- fáceis de criar e atualizar;
- concentram-se num resultado de aprendizagem de cada vez, permitindo aos formandos colmatar qualquer pequena lacuna de conhecimentos ou competências que tenham.

Para todos estes aspetos, a microaprendizagem é reconhecida como um modelo ideal para disponibilizar os conteúdos do LOCAL Formação contínua de mentores. As técnicas de microaprendizagem permitem aos formandos selecionar e utilizar os recursos mais adequados às suas necessidades no dispositivo que lhes seja mais conveniente, tornando a formação mais interessante para o seu trabalho. Esta orientação para o formando aumenta o seu envolvimento, melhora a formação e a eficiência do seu trabalho e desenvolve o interesse em procurar oportunidades de formação adicionais.

Nível do Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)

No âmbito do QEQ, os **resultados de aprendizagem** são descritos em termos de conhecimentos (ou seja, domínio teórico e/ou factual), aptidões (ou seja, domínio cognitivo e prático) e atitudes (ou seja, responsabilidade e autonomia para uma aprendizagem eficaz). O quadro abaixo resume **oito níveis de descritores** do QEQ[1].

Níveis	Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
1	conhecimentos gerais básicos	aptidões básicas necessárias à realização de tarefas simples	desempenho sob supervisão direta
2	conhecimentos factuais básicos	aptidões cognitivas e práticas básicas necessárias para utilizar regras e ferramentas simples	desempenho sob supervisão com um certo grau de autonomia
3	conhecimento de factos, princípios, processos e conceitos gerais	uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para utilizar métodos, ferramentas, materiais e informação básicos	assumir responsabilidade pela realização de tarefas, adaptando o comportamento às circunstâncias
4	conhecimentos fatuais e teóricos	uma gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções para problemas específicos	exercer a autogestão sob orientação e supervisionar as atividades de rotina de terceiros
5	conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos	uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para desenvolver soluções criativas para problemas abstratos	exercer a gestão e supervisão; rever e desenvolver o próprio desempenho e o de outros
6	conhecimentos avançados que envolvem uma compreensão crítica de teorias e princípios	aptidões avançadas, demonstrando domínio e inovação, necessárias para resolver problemas complexos e imprevisíveis	gerir atividades ou projetos complexos; assumir a responsabilidade de gerir o desenvolvimento profissional de outros

[1] Adaptado de: www.europa.eu/europass/pt/description-eight-eqf-levels

Níveis	Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
7	conhecimentos altamente especializados; consciência crítica do conhecimento	aptidões especializadas de resolução de problemas necessárias para desenvolver novos conhecimentos e procedimentos	gerir e transformar contextos complexos e imprevisíveis
8	conhecimentos de vanguarda	as aptidões e técnicas mais avançadas e especializadas	demonstrar autoridade substancial, inovação, autonomia e erudição

A LOCAL Formação contínua de mentores foi concebida em conformidade com o nível 5 do QEQ e os resultados de aprendizagem são descritos em termos dos conhecimentos, aptidões e atitudes necessárias para capacitar os profissionais que trabalham na formação de adultos no apoio a pessoas com mais de 50 anos de idade a desenvolverem competências empreendedoras. A fórmula do Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e a Formação Profissional (ECVET) que é aplicada é de 25 horas = 1 ponto.

Elementos descritores do nível QEQ[2]		
Conhecimentos	**Aptidões**	**Atitudes**
Descritos como teóricos e/ou factuais	Descritas como cognitivas (envolvendo o uso de pensamento lógico, intuitivo e criativo) e práticas (envolvendo destreza manual e o uso de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos)	Descritas como a capacidade do formando aplicar conhecimentos e aptidões de forma autónoma e responsável

Elementos descritores do nível 5 do QEQ[3]		
Conhecimentos	**Aptidões**	**Atitudes**
Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos no âmbito de uma área de trabalho ou de estudo e consciência dos limites desses conhecimentos	Uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos	Gerir e supervisionar atividades em contextos de trabalho ou de estudo sujeitas a alterações imprevisíveis; rever e desenvolver o seu desempenho e o de terceiros

[2]Descrição dos oito níveis do QEQ: www.europa.eu/europass/pt/description-eight-eqf-levels (último acesso 20/12/2022).
[3] www.europa.eu/europass/pt/description-eight-eqf-levels (último acesso 20/12/2022).

Unidades de competência (UC)

A LOCAL Formação contínua de mentores compreende três UC independentes, uma combinação coerente de resultados de aprendizagem sujeitos a avaliação e validação autónomas.

A UC Mentoria foi concebida com o objetivo de melhorar e impulsionar as competências de mentoria em formadores e outros profissionais da formação de adultos. Tanto a UC *Silver economy* como a UC Empreendedorismo sénior foram desenvolvidas para fornecer a estes profissionais conhecimentos relevantes e material-chave para implementar os ciclos de mentoria com os beneficiários finais do projeto (pessoas com mais de 50 anos).

Para todas as UC, estão incluídos um conjunto de materiais pedagógicos teóricos e dois estudos de caso. O primeiro estudo de caso ilustra o conteúdo e o segundo inclui um problema a ser resolvido pelo formando.

Figura 1: Unidades de competência do LOCAL Formação contínua de mentores

UC1 Mentoria

Desenvolvida por Mindshift Talent Advisory

O objetivo desta UC é fornecer aos formadores e outros profissionais que trabalham na formação de adultos os conhecimentos e as aptidões necessários para apoiar as pessoas com mais de 50 anos a adquirir competências de mentoria, em particular as relacionadas com o planeamento, elaboração, implementação e avaliação de programas de mentoria intergeracionais e comunitários. Esta UC também orienta formadores que aconselham pessoas com mais de 50 anos sobre as vantagens da mentoria para impulsionar a *silver economy*, incluindo um exercício que aborda os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no desenvolvimento local.

UA1 | Introdução à mentoria	
Conhecimentos	Definir mentoria Listar os diferentes modelos de mentoria Identificar as diferentes fases de uma relação de mentoria
Aptidões	Debater a ética da mentoria Analisar as caraterísticas dos diferentes modelos de mentoria Demonstrar a relevância da mentoria para impulsionar as capacidades empreendedoras em pessoas com mais de 50 anos
Atitudes	Aconselhar pessoas com mais de 50 anos sobre as vantagens e desvantagens da mentoria formal Orientar pessoas com mais de 50 anos através de um programa formal de mentoria

UA2 | Competências de mentoria: o mentor e o mentorado	
Conhecimentos	Identificar as competências que definem um bom mentor Enumerar as competências que definem um mentorado
Aptidões	Relacionar a mentalidade mentora com as principais capacidades empreendedoras Aplicar diferentes estratégias de mentoria para corresponder às expetativas, estilos de aprendizagem e necessidades das pessoas com mais de 50 anos
Atitudes	Avaliar as próprias competências como mentor Avaliar as expetativas, estilos de aprendizagem e necessidades das pessoas com mais de 50 anos como indivíduos mentorados

UA3 | Mentoria intergeracional e mentoria comunitária	
Conhecimentos	Definir mentoria intergeracional Definir mentoria comunitária Distinguir a mentoria intergeracional da mentoria comunitária
Aptidões	Descrever as vantagens da mentoria intergeracional para melhorar as competências empresariais de pessoas com mais de 50 anos Demonstrar os benefícios da mentoria comunitária para melhorar as competências empreendedoras de pessoas com mais de 50 anos Debater práticas de mentoria comunitária
Atitudes	Apoiar pessoas com mais de 50 anos a construir relações de mentoria bem-sucedidas entre as suas comunidades Aconselhar pessoas com mais de 50 anos envolvidas em programas de mentoria intergeracional e/ou programas de mentoria comunitária

UA4 | Caso de estudo - Planear e implementar um programa de mentoria comunitária	
Conhecimentos	Indicar as principais caraterísticas de um programa de mentoria comunitária Descrever as especificidades de um programa de mentoria comunitária Comparar diferentes tipos de programas comunitários
Aptidões	Analisar diferentes tipos de programas de mentoria que se adequem a um programa de mentoria comunitária Elaborar um programa de mentoria comunitária que possa ser implementado a curto e longo prazo Selecionar metodologias, ferramentas e recursos para lançar e monitorizar um programa de mentoria comunitária
Atitudes	Orientar pessoas com mais de 50 anos no planeamento e implementação de um programa de mentoria comunitária Envolver pessoas com mais de 50 anos para se inscreverem formalmente como mentores ou mentorados num programa de mentoria comunitária

UA5 | Caso de estudo prático: os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para o desenvolvimento LOCAL	
Conhecimentos	Aplicar os conceitos de mentoria, mentoria intergeracional e empreendedorismo sénior no contexto de programas de mentoria comunitária Selecionar as principais etapas envolvidas na conceção de um programa de mentoria
Aptidões	Adaptar os princípios e os passos do programa de mentoria a um programa de mentoria comunitária Selecionar metodologias, ferramentas e recursos para lançar e monitorizar um programa de mentoria comunitária
Atitudes	Supervisionar a implementação de um programa de mentoria comunitária Avaliar o impacte de um programa de mentoria comunitária

UC2 *Silver economy*

Desenvolvida por INFODEF

Esta UC visa introduzir formadores e profissionais que trabalham na formação de adultos nos conceitos básicos da *silver economy*, nomeadamente o seu potencial empresarial no mundo digital, uma tendência emergente para os consumidores da *silver economy*. Pretende igualmente fornecer conhecimentos relevantes sobre as caraterísticas das empresas *age-friendly*. Os casos de estudo que complementam o conteúdo da unidade referem-se a uma solução tecnológica inovadora para o setor da saúde e à criação de uma aplicação para telemóvel dirigida às necessidades das pessoas seniores.

UA1 | Envelhecimento ativo e saudável	
Conhecimentos	Descrever como a geração 50+ está a envelhecer de forma diferente Identificar as áreas específicas em que a geração 50+ exige produtos ou serviços
Aptidões	Analisar as estatísticas relacionadas com o envelhecimento ativo e saudável e Avaliar os desafios e as oportunidades relacionados com o envelhecimento ativo e saudável
Atitudes	Aconselhar sobre como se pode conseguir um envelhecimento ativo e saudável Orientar as gerações mais jovens no caminho para um envelhecimento ativo e saudável

UA2 | Introdução à *silver economy*	
Conhecimentos	Definir *silver economy* Explicar as tendências do setor da *silver economy*
Aptidões	Debater as oportunidades associadas à *silver economy* Analisar as oportunidades de negócio do setor da *silver economy*
Atitudes	Encorajar pessoas com mais de 50 anos a tirar partido do setor da *silver economy* Orientar os pares na compreensão da *silver economy*

UA3 | *Silver economy* digital	
Conhecimentos	Relacionar o potencial do setor da *silver economy* com a crescente digitalização na sociedade Explicar as tendências tecnológicas emergentes para os consumidores da *silver economy*
Aptidões	Demonstrar como as tendências tecnológicas emergentes para os consumidores da *silver economy* podem ser aplicadas aos seus cenários locais Analisar como as cidades e os espaços públicos se têm de adaptar às necessidades das gerações em envelhecimento
Atitudes	Orientar pessoas com mais de 50 anos sobre as novas tendências tecnológicas Estar atualizado sobre os produtos e serviços para os consumidores da *silver economy*

UA4 | Negócios *age-friendly*	
Conhecimentos	Explicar o que são negócios *age-friendly* Enumerar medidas potenciais para cobrir as necessidades de pessoas com mais de 50 anos enquanto consumidoras
Aptidões	Examinar as soluções de AgeTech para o setor da *silver economy* Analisar oportunidades de negócio para soluções AgeTech para o setor da *silver economy*
Atitudes	Orientar pessoas com mais de 50 anos no processo de conceção de um plano de modelo de negócio social Avaliar propostas de modelos de negócio centradas em desafios societais

UA5 | *Silver economy* e sustentabilidade: os consumidores 50+	
Conhecimentos	Recordar as necessidades das pessoas com mais de 50 anos como consumidoras Explicar como o setor da *silver economy* pode responder às necessidades de pessoas com mais de 50 anos como consumidoras
Aptidões	Identificar os diferentes *stakeholders* que podem estar envolvidos na criação de uma empresa no setor da saúde para os mais velhos Analisar o plano de negócios de uma solução tecnológica inovadora para o setor da saúde das pessoas seniores
Atitudes	Aconselhar os estabelecimentos e empresas locais sobre as necessidades das pessoas com mais de 50 anos Sensibilizar os consumidores para as necessidades das pessoas com mais de 50 anos como consumidoras

UC3 Empreendedorismo sénior

Desenvolvida por The Rural Hub

O objetivo desta UC é fornecer aos formadores e profissionais que trabalham na formação de adultos os conhecimentos e as aptidões para apoiar pessoas com mais de 50 anos na aquisição de conhecimentos essenciais sobre o conceito e as principais caraterísticas do empreendedorismo sénior. Esta UC também orienta formadores que aconselham seniores sobre as vantagens da construção de um caminho empresarial (autoemprego), com especial enfoque nas oportunidades criadas pelo setor da inovação social.

UA1 | Introdução ao empreendedorismo sénior	
Conhecimentos	Definir empreendedorismo sénior Enumerar os diferentes tipos de apoio e fontes de informação que podem ser obtidas para os empresários seniores Descrever os desafios e as vantagens de se tornar um empresário sénior
Aptidões	Identificar as competências transferíveis pessoais e associá-las ao empreendedorismo sénior Distinguir as diferentes motivações envolvidas no início de uma atividade empreendedora
Atitudes	Aconselhar pessoas com mais de 50 anos sobre as vantagens e desvantagens do empreendedorismo sénior Orientar pessoas com mais de 50 anos na construção de um caminho empresarial

UA2 | Inovação social e empreendedorismo impactante	
Conhecimentos	Definir inovação social Definir o conceito de empreendedorismo social Definir impacte social
Aptidões	Enumerar iniciativas empresariais sociais relevantes Rever os programas de empreendedorismo social para corresponder aos interesses próprios profissionais Reconhecer as diferentes motivações envolvidas na criação de um negócio social
Atitudes	Informar sobre o impacte e as vantagens das empresas de inovação social Encorajar pessoas com mais de 50 anos a tornarem-se empresários sociais

UA3 | Tipologias e estratégias de negócios sociais	
Conhecimentos	Caraterizar uma empresa social Descrever as diferentes abordagens ao empreendedorismo social Identificar os diferentes tipos de negócios sociais
Aptidões	Tirar partido das ações, experiências e projetos de diferentes empresas sociais num território específico Explicar as etapas envolvidas no lançamento e desenvolvimento de um negócio social
Atitudes	Orientar pessoas com mais de 50 anos sobre serviços de formação e sistemas de apoio para a criação de negócios sociais Aconselhar sobre o desenvolvimento e a implementação de planos, programas, projetos e atividades, visando estimular as iniciativas empresariais sociais

UA4 | Caso de estudo – empregabilidade 50+: as vantagens e as desvantagens do autoemprego	
Conhecimentos	Contextualizar a realidade do desemprego sénior Enumerar as competências relevantes para se tornar empreendedor sénior Descrever as vantagens e desvantagens do trabalho independente
Aptidões	Desenvolver um autodiagnóstico das competências empreendedoras pessoais Explorar oportunidades de emprego no setor empresarial social e no setor da *silver economy*
Atitudes	Orientar pessoas com mais de 50 anos sobre como estabelecer relações profissionais com pessoas e empresas com o objetivo de colaborar em projetos e empresas comuns Aconselhar sobre o desenvolvimento e implementação de planos, programas, projetos e atividades, a fim de estimular as iniciativas empresariais sociais

LOCAL

Boosting Silver Economy through local community mentoring

Cofinanciado pela União Europeia

"O apoio da Comissão Europeia a esta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo, que reflete apenas os pontos de vista dos autores, não podendo a Comissão ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas".

Número de projeto: **2021-1-PT01-KA220-ADU-000033443**