

# Make your way

## MYW - GUIA PARA A MENTORIA DE TALENTO



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project N°. 2018-1-PL01-KA202-051166

## Partners:

	<p><b>INnCREASE - Polónia</b></p>	<p><a href="http://inncrease.eu/">http://inncrease.eu/</a></p>
	<p><b>INOVA+ - Portugal</b></p>	<p><a href="http://www.inova.business">www.inova.business</a></p>
 <p>Incubadora de Iniciativas Empresariais Inovadoras</p>	<p><b>in.cubo - Portugal</b></p>	<p><a href="http://www.incubo.eu/">www.incubo.eu/</a></p>
	<p><b>RPIC-ViP – República Checa</b></p>	<p><a href="https://rpic-vip.cz/en/">https://rpic-vip.cz/en/</a></p>
	<p><b>statutární město Karviná - República Checa</b></p>	<p><a href="http://www.karvina.cz">www.karvina.cz</a></p>
 <p>LI-RI APLIKATUTAKO INERKETA ETA BERRIKUNTZA KO EAEKO ZENTROA CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN APLICADA DE LA FP DEL PAÍS VASCO BASQUE CENTRE OF RESEARCH AND APPLIED INNOVATION IN VET</p>	<p><b>Tknika -Espanha</b></p>	<p><a href="http://www.tknika.eus/en/">www.tknika.eus/en/</a></p>

## TABLE OF CONTENTS

<b>1</b>	<b>Introdução</b>	<b>3</b>
1.1	Make Your Way – O Projeto	3
1.2	IO3 – MYW - Guia para a Mentoria de Talento	5
<b>2</b>	<b>Aprendizagem por Pares</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Diretrizes para Professores</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Dicas práticas para alunos</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Recomendações Finais</b>	<b>19</b>

# 1 Introdução

## 1.1 Make Your Way – O Projeto

### Objectivos

O projeto MAKE YOUR WAY pretende promover a aprendizagem em contexto de trabalho (ACT) em todas as suas formas ao desenvolver colaborações relevantes que proporcionem mais oportunidades aos alunos VET para aplicarem o seu conhecimento a situações de trabalho práticas, diretas e reais. Ao mesmo tempo, pretende reforçar as suas atitudes empreendedoras, em particular, através do trabalho nos LABs. Assim, o projeto beneficia do conceito de “Fab Labs”, ou LABs, *workshops* de pequena escala que pautam pela produção digital. Está comprovado que impulsionam a inovação e o empreendedorismo, visto serem plataformas para a aprendizagem e a inovação - um lugar para brincar, criar, aprender, ensinar e inventar.

Os laboratórios (FAB LABs) ajudam a conectar uma comunidade de alunos, educadores, especialistas em tecnologia, investigadores, criadores e inovadores. Dados do Banco Mundial confirmam que os LABs promovem o ensino, a aprendizagem, a pesquisa e o empreendedorismo. Quando se verifica uma colaboração próxima entre o sistema educacional e a indústria, assente nos pontos fortes de todos os stakeholders, esta abordagem consegue ser bem-sucedida em satisfazer necessidades locais. Os LABs ajudam a reforçar e expandir as parcerias industriais VET através da investigação colaborativa de protótipos ou dos produtos com tecnologia de produção digital. Adicionalmente, o acesso a equipamento moderno, modelagem digital e ferramentas de *design*, tais como impressoras 3D e máquinas de corte a laser, dá azo ao talento criativo.

Este projeto também tem por objetivo conferir mais inovação ao sistema VET por contribuir para o desenvolvimento profissional contínuo dos professores, formadores e orientadores VET, em contextos de formação e de trabalho. O foco está no desenvolvimento de métodos educacionais e pedagógicos eficientes, digitais, abertos e inovadores. Pretende-se criar materiais que ajudem os profissionais a apoiar os jovens formandos VET para que tirem o máximo partido dos LABs e de outras soluções de ACT. Pretende-se ainda que os profissionais espalhem o conceito dos LABs e que o projeto promova colaborações próximas com o sistema VET, preparando ambas as partes para tais parcerias (os professores VET e o pessoal dos LABs, que frequentemente se tornam orientadores/formadores VET).



## Resultados

Durante a implementação do projeto, a parceria irá desenvolver três produtos intelectuais (IO – *intellectual output*), que serão os principais resultados e que deverão ser divulgados e disseminados.

Sendo eles:

- **IO1 – Guia Prático para a Criação de FabLabs** – O guia prático consistirá num catálogo com algumas das melhores práticas de vários LABS na Europa que promovem competências técnicas e de empreendedorismo.
- **IO2 – Caixa de Ferramentas de Material de Aprendizagem** – Este kit de ferramentas consistirá num conjunto de materiais de autoaprendizagem, vídeos, tutoriais, exercícios práticos, testes, etc., que abrangem duas áreas: competências técnicas e empreendedorismo.
- **IO3 - Roadmap MAKE YOUR WAY e Guia para a Mentoria de Talento** – um roteiro destinado a fornecer orientação para futuras implementações dos materiais de aprendizagem desenvolvidos; além de um guia completo para mentores / formadores / professores sobre mentoria pró-empendedor (talento de mentor).

## Alvos

Os alvos do projeto são divididos por grupos de acordo com seu papel na implementação do projeto. Os grupos-alvo diretos irão integrar as atividades do projeto e se beneficiarão dos produtos do projeto. Os grupos-alvo indiretos representam um segundo nível de implementação, porém superior, uma vez que irão incorporar os IO elaborados na sua oferta. Esses grupos-alvo são classificados da seguinte forma:

### 1. Grupo-Alvo Direto (Primário):

- Alunos do VET, jovens de 16 a 26 anos (que se tornam utilizadores de LABs);
- Professores, formadores e mentores de VET que são apoiados no seu desenvolvimento profissional contínuo (para ajudar os jovens alunos a tirar o máximo partido da utilização de LABs e de outras soluções ACT);
- Provedores / instituições e organizações VET;
- Equipa / facilitadores dos LABs - para estar melhor preparado para parcerias/colaborações mais estreitas com sistemas e/ou provedores de EFP e para disseminar ainda mais o conceito dos LABs;
- LABs (administração e equipa).

## 2. Grupo-Alvo Indireto (Secundário):

- Tomadores de decisão: autarquias, poderes regionais e locais (entidades públicas com responsabilidades na educação escolar);
- Associações e sindicatos de professores;
- Empresários/Empreendedores (indivíduos) a nível local e nacional;
- Prestadores de formação (formação de professores contínua);
- Provedores de Ensino Superior;
- Entidades de apoio comercial, a nível local e nacional, como: associações comerciais, câmaras de comércio, incubadoras de empresas, Business Angels;
- Parceiros a nível da UE de projetos anteriores e atuais.

## 1.2 IO3 – MYW - Guia para a Mentoria de Talento

MYW – Guia para a Mentoria de Talento é um guia abrangente para professores, mentores, formadores e facilitadores sobre mentoria pró-empendedor. Os objetivos do guia são:

- Abordar o desenvolvimento profissional de professores, formadores e mentores VET, capacitando-os para ajudar os jovens alunos a tirar o máximo proveito do uso de LABs e de outras soluções ACT;
- Disseminar o conceito de LABs e promover colaborações mais estreitas com o sistema VET preparando as duas partes para parcerias (professores e funcionários de LABs podem tornar-se mentores e formadores VET);
- Preparar alunos VET para atuarem como tutores perante alunos mais jovens - atividades em pares - ajudar esses "jovens mentores" a realizar actividades com os colegas mais jovens (esta abordagem de partilha é muito comum em ambiente LAB).

## 2 Aprendizagem por Pares

A Aprendizagem por Pares é um método de aprendizagem formal ou informal em que os alunos interagem entre si, aprendem uns com os outros e dão feedback a si próprios. Isso pode acontecer num ambiente de trabalho real, onde os alunos entram em contacto com problemas reais e resolvem todos os tipos de situações relacionadas ao trabalho, ou dentro da sala de aula, se o professor se afastar do modelo tradicional de aula expositiva.

Na experiência adquirida em projetos anteriores e com base numa teoria funcional de longa data, os alunos precisam de motivação para que estejam dispostos a aprender e se desenvolver. É por isso que o processo não pode ser passivo, com um orador apenas a falar para o seu público.

No que diz respeito à metodologia de ensino dentro do projeto MYW, a abordagem por pares pode ser descrita como um liberalismo experiencial. Na vida real, significa que as descobertas objetivas e/ou teóricas dão lugar à experiência subjetiva. Os chamados métodos participativos (trabalho em grupo/equipa; interpretação de papéis; aprendizagem pela ação) são preferidos às formas tradicionais de palestras, etc. A aprendizagem ativa é promovida, com a comunicação entre os formadores e os pares, cooperação, ação rápida, e a improvisação a serem fatores muito importantes. O propósito de tais processos é moldar o participante para ser alguém que não “sofreu” apenas com o treino, mas que o acompanhe com alegria e zelo. Queremos que todos estejam bem cientes do que acontece nas situações da vida real. Esta metodologia tem em consideração também o fato de que cada indivíduo tem seu próprio estilo e ritmo de aprendizagem, podendo todos aprender uns com os outros (pares), inclusive o professor, por mais experiente que seja. Na verdade, o processo de aprendizagem é sempre de (re)descoberta, assim como o processo de inovação.

Os professores tendem a interessar-se mais em obter as respostas certas, em vez de fazer mais e mais perguntas, o que no final lhes permitirá olhar para uma situação de maneira diferente. Na aprendizagem por pares, há um risco maior de não obter um feedback realmente adequado, mas também uma hipótese maior de obter uma nova inspiração, que nunca viria da mente de um especialista.

Como diz Brendon Burchard: “Os maiores especialistas do mundo são estudantes fervorosos. No dia em que você para de aprender, definitivamente não é um especialista.” O mesmo deve ser válido para professores, pelo menos no projeto MYW.

## MÉTODOS DE FORMAÇÃO pela perspetiva de aprendizagem por pares

### Brainstorming

#### Descrição

Um problema ou situação é resolvido por meio de algumas ideias estimulantes vindas dos participantes. Eles são encorajados a dizer o que vier à cabeça, independentemente das ideias serem viáveis ou não. A explosão de imaginação é apoiada, nenhuma crítica é permitida. Depois, os participantes são convidados a trabalhar as suas sugestões e, por fim, as ideias são analisadas e avaliadas. Na formação MYW, frequentemente usamos este método para realizar uma rodada de ideias, permitindo aos professores receberem feedback e aos participantes inspirarem-se uns nos outros.

#### Vantagens

Participação ativa de todos os alunos: utilização das suas ideias e experiência.

#### Desvantagens

Relativamente demorado; o professor tem que ser altamente qualificado/experiente.

### Debate

#### Descrição

Utilizando este método, o efeito desejado é obtido realmente dos participantes, não do professor. Este apenas supervisiona a discussão e a orienta.

#### Vantagens

Participação ativa de todos os participantes; reiteração de experiências anteriores; gera interesse no assunto.

#### Desvantagens

Para alcançar algo de valor, a discussão deve ser bem gerida.



## Vídeo Interativo

### Descrição

Durante as diversas atividades formativas os participantes são gravados em vídeo. Depois, podem ver por si próprios como se saíram, podendo analisar e avaliar.

### Vantagens

A facilidade de obter o feedback; os participantes vão conhecer-se melhor.

### Desvantagens

Demorado; preocupações e/ou receios dos participantes; o professor deve ser altamente qualificado/experiente e deve pedir permissão para gravar.

## Troca de Papéis

### Descrição

Os alunos tornam-se professores. É-lhes dado materiais de formação, sobre o qual discutirão e apresentarão as conclusões uns aos outros. Método utilizado principalmente em exercícios em grupo.

### Vantagens

Testar a base de conhecimento e também se a teoria corresponde à prática; verificar as habilidades de comunicação e fornecer uma plataforma para discussão espontânea. Desperta o interesse dos participantes.

### Desvantagens

Demorado; a discussão deve ser bem conduzida e o professor deve ser altamente qualificado/experiente.

## Apresentação

### Descrição

Os participantes falam sobre um assunto em frente do grupo.

### Vantagens

Ajuda a desenvolver habilidades de comunicação.

### Desvantagens

Demorado; todos devem ter a mesma oportunidade de apresentar.

## Estudo de Caso

### Descrição

Os participantes recebem uma situação fictícia que é, no entanto, baseada em eventos reais. Eles terão que analisá-la e considerar possíveis soluções.

### Vantagens

Fornecer um tópico para discussão; cria uma oportunidade para participação ativa; é possível partilhar experiências e ideias.

### Desvantagens

Apesar de todos os estudos de caso que usamos na nossa formação serem baseados na realidade, não são reais. Consequentemente, a situação utilizada deve ser diferenciada de uma situação real.

## Trabalho Individual

### Descrição

O professor define as tarefas individuais de cada participante e cada um desenvolve o seu trabalho.

### Vantagens

Experiência de aprendizagem individual. Aplicação dos conhecimentos e experiência adquiridos na prática.

### Desvantagens

Incerteza sobre se a tarefa foi realmente cumprida.

## **Exercícios de Grupo**

### Descrição

Com base nas instruções, os participantes realizam certas atividades juntos. Se a meta for alcançada e os participantes tiverem a hipótese de analisar e avaliar as atividades em retrospectiva, eles terão aprendido com a experiência. Nesta formação os exercícios são planeados de forma a dar amplo espaço para um tipo de aprendizagem rápida.

### Vantagens

Participação ativa de todos os intervenientes.

### Desvantagens

Relativamente demorado; o professor deve ser altamente qualificado/experiente.

## **Palestra**

### Descrição

Este método é usado para transmitir informações, factos e teoria. O orador fala, os participantes ouvem.

### Vantagens

É fornecida informações abrangente de forma estruturada; os conteúdos são sempre totalmente controlados pelo orador.

### Desvantagens

É improvável que os participantes se lembrem de tudo. Baixa atividade por parte do participante, sem possibilidade de interação. Períodos limitados de concentração.

### 3 Diretrizes para Professores

As metodologias de ensino tradicionais têm concentrado a tutoria por parte dos professores, sendo estes considerados “portadores da sabedoria” e, portanto, capazes de orientar os alunos.

Em contraste, utilizando o exemplo de um dos parceiros MYW, Tknika, no **ikaslabs - laboratórios de ensino para competências e desenvolvimento humano em centros de aprendizagem** - o aluno é colocado no centro. É principalmente por isso que estes laboratórios exigem metodologias ativas que permitam ao aluno aprender fazendo. Neste contexto, os professores orientam o processo, mas de uma posição bem diferente: acompanham o aluno, zelando pelo desenvolvimento do processo de aprendizagem.

Em todo o caso, não há dúvida de que o sucesso de um laboratório de aprendizagem advém do seu grau de dinamização e do efeito de tutoria entre os pares que dele fazem uso. Assim, uma questão rapidamente emerge: que habilidades necessitam os professores desenvolver para facilitar a tutoria de alunos, seguindo a aprendizagem por pares?

Essas habilidades estão intimamente ligadas ao tipo de ações que o próprio laboratório incentiva. Existem pelo menos dois sistemas de dinamização, dependendo do tipo de laboratório:

- Fora do ambiente educacional: os laboratórios de aprendizagem requerem uma dinamização mais estruturada e orientada.
- Dentro do ambiente educacional: o desempenho dos laboratórios aumenta à medida que o modelo metodológico de aprendizagem se torna ativo-colaborativo. Os Ikaslabs são um exemplo desse tipo de laboratório.

A experiência com os ikaslabs baseia-se no modelo de ensino colaborativo, baseado em desafios. Na essência, o objetivo é oferecer um desafio aos alunos, juntamente com uma dinâmica de resolução dentro da sala de aula que possibilite a prototipagem.

O desafio deve ser o seguinte:

- **Experiência COLABORATIVA ATIVA:**
  - A **equipa** é a unidade de aprendizagem, o que permite aos alunos atravessar as diversas fases de resolução de desafios. Os professores devem ser treinados para desenhar, dinamizar e avaliar a aprendizagem em equipa, servindo de modelo de referência para os alunos.
  - Os alunos participam ativamente e são protagonistas de seu próprio processo de aprendizagem. Estes **aprendem, fazendo**. Os professores devem ser formados para impulsionar o desenvolvimento ativo de habilidades sem intervir na auto-organização interna da equipa de alunos, dinâmica, processos de tomada de decisão, etc.
- **Processo CRIATIVO:**
  - Segue uma sequência coerente, apoiada por um desenho e plano de dinamização. Os professores devem ser formados para fornecer sequências coerentes, onde os objetivos e a dinâmica são orientados para a aquisição de conhecimento.
  - As propostas de desafio permitem **várias soluções**. A resolução das mesmas desencadeia o pensamento criativo através de processos de pensamento divergentes e convergentes. Os professores devem ser formados para propor desafios que podem ser ultrapassados de diferentes maneiras para que uma variedade de resultados seja produzida.
  - Ajuda a adquirir diferentes estratégias e habilidades de pensamento para a resolução de problemas e tomada de decisão. Os professores devem ser formados para oferecer experiências de aprendizagem que procurem e estimulem a participação inclusiva e reflexiva dos alunos.
- **Situação próxima da REALIDADE profissional e social:**
  - Faz parte de uma **jornada de aprendizagem estratégica** que vai de encontro à aquisição de um perfil de habilidades para um programa específico. Os professores devem ser formados para projetar sequências lógicas para os desafios, de modo a obter resultados de aprendizagem bem definidos;
  - As situações propostas em sala de aula refletem a realidade profissional e social do programa. Portanto, os desafios devem abranger todas as competências técnicas e

transversais necessárias para poder enfrentá-los de uma **perspectiva inter/transdisciplinar**. Os professores devem ser formados para analisar situações que os alunos encontrarão no mundo profissional.

- Deve ser mantido o **equilíbrio**. Por um lado, a situação deve estar próxima o suficiente dos conhecimentos e interesses anteriores dos alunos; por outro, deve ser **desafiante o suficiente** para que eles possam aprender a gerir a incerteza e tomar decisões à medida que avançam, acompanhados pelos professores. Estes últimos devem ser formados para criar propostas que incluam objetivos alcançáveis, mas desafiadores, com base no conhecimento prévio dos alunos.
- **Proposta ESTIMULANTE:**
  - Implica **esforço e empenho**. Os estudantes devem assumir a responsabilidade pela sua própria aprendizagem. Os professores devem ser formados para mobilizar os alunos de modo a alcançar novas e ambiciosas metas.
  - **Valores e sustentabilidade** são trabalhados ao longo de todo o processo através de reflexão e da tomada de decisões: os alunos questionam as suas próprias atitudes, a sua relação com o meio ambiente e o impacto geral. Os professores devem ser formados para estimular a reflexão dos alunos sobre os valores subjacentes às decisões que tomam.
  - Existe um despertar de **emoções** que impulsionam o ensino e o talento. Os professores devem ser formados para planear um itinerário emocional embutido no esquema do desafio que permita consolidar a aprendizagem e o alcance de objetivos.
- **Ferramenta e método de APRENDIZAGEM:**
  - É uma ferramenta que possibilita uma aprendizagem profunda e significativa. A partir de conhecimentos e experiências prévias, próximas da realidade laboral e social, oferecem a possibilidade de dar sentido ao objeto de aprendizagem. Os professores devem ser formados no sentido de propor experiências realistas e reconhecíveis que também desencadeiem a reflexão metacognitiva.
  - A transformação e evolução pessoal, social e profissional são o principal objetivo, possibilitadas pela reflexão constante, individual e coletiva, durante todo o processo. Os professores devem ser formados para abrir espaços de reflexão tanto em nível individual quanto em grupo.



Estes recursos, que devem estar presentes em todos os desafios, contêm os fundamentos da formação de professores/formadores. Provavelmente, o aspecto colaborativo-ativo estará mais relacionado com o desencadeamento da tutoria entre os alunos, mas todos são necessários. Todas estas características contribuem diretamente para aumentar a autonomia dos alunos na utilização de laboratórios de aprendizagem e no envolvimento em processos de tutoria.

Como dito acima, a dinâmica ou modelos específicos para a conclusão de desafios são aconselháveis, para além da própria proposta do desafio.

Concluindo, os professores precisam de formação e competências para facilitar a tutoria entre os alunos (pares). Este programa de formação deve oferecer resultados de aprendizagem correlacionados com a concepção e dinamização dos desafios propostos, conforme descrito acima. Para isto, são essenciais recursos como a utilização de uma metodologia activa, ensino colaborativo e um processo criativo que resulte num protótipo. É também fundamental que não seja esquecida uma avaliação constante em termos de evolução, que deve ocorrer desde a fase inicial de desenho das acções.

## 4 Dicas práticas para alunos

### Quem é, na verdade, o mentor?

Comumente, um mentor é uma pessoa ou amigo que orienta outra pessoa menos experiente, construindo uma relação de confiança e modelando comportamentos positivos. Um mentor eficaz entende que seu papel é ser confiável, empenhado, autêntico e sintonizado com as necessidades do pupilo. A mentoria entre pares ocorre quando a diferença de idade e experiência é muito menos pronunciada. O papel do aluno senior é o papel do mentor e o objetivo é partilhar conhecimento e/ou habilidades com os alunos mais jovens. Um mentor ajuda alguém a explorar opções e encontrar soluções através de uma mistura de formação e orientação.

*“A ajuda entre colegas melhora a aprendizagem, tanto para os alunos que estão a ser ajudados, como para aqueles que estão a ajudar. Para os alunos ajudados, o apoio dos colegas permite que saiam da dependência dos professores e que tenham mais oportunidades de aprimorar a sua aprendizagem. Para os alunos que ajudam, os grupos de aprendizagem cooperativa servem como oportunidades para aumentar o seu próprio desempenho. Eles têm a hipótese de experimentar e aprender que “ensinar é o melhor professor”. (Farivar and Webb, 1994)*

### Os benefícios da mentoria de pares

Como estudantes VET, os alunos podem tornar-se em “jovens mentores”, que atuam como tutores para outros alunos VET mais jovens e realizar atividades entre si. Esta abordagem de partilha é muito comum no ambiente de um LAB. Como mentor, existirá a necessidade de haver encontros com colegas mais jovens para encorajar, ouvir e dar sugestões sobre atividades, aulas e envolvê-los nas diversas ações.

Os principais benefícios de mentoria de pares são:

- Os pupilos dispõem de mais tempo para aprendizagem individualizada.
- Interação direta entre os pares promove aprendizagem activa.
- Os mentores reforçam a sua própria aprendizagem ao instruir outros.
- Os alunos sentem-se mais confortáveis e abertos ao interagir com um colega.
- Os alunos partilham um discurso semelhante, permitindo uma mais fácil compreensão.

A este ponto, é também importante mencionar que estudos demonstram que o processo de aprendizagem por meio do ensino/mentoria entre pares é recíproco. Isto acontece porque os alunos muitas vezes se sentem mais confortáveis ao trocar qualquer tipo de informação com colegas. Além

disso, está provado que o ensino/mentoria entre pares permite aos alunos se destacarem, ajudando-os a obter maior sucesso escolar.

*“A aprendizagem por pares pode melhorar o ensino, permitindo que os alunos assumam a responsabilidade de rever, organizar e consolidar o conhecimento e material já existentes; compreender sua estrutura básica; preencher as lacunas; encontrar significados adicionais; e reformular o conhecimento de acordo com novas estruturas conceituais.”* (Dueck, 1993)

Os benefícios que os alunos obtêm com o ensino de pares são semelhantes aos relacionados com a mentoria entre pares. A tutoria/mentoria por pares pode ser extremamente eficaz para uma ampla gama de alunos de diferentes níveis e personalidades. É uma forma mútua de aprendizagem que permite a ambos os participantes desenvolver habilidades transferíveis que os ajudarão durante o período de aprendizagem e posteriormente.

#### **Os benefícios de ser mentor:**

- Desenvolver habilidades de liderança e gestão e encontrar novas maneira de ser produtivo.
- Contribuir para que os pupilos se envolvam com a escola de forma mais inovadora.
- Melhorar competências pessoais (soft-skills) como a comunicação, escuta activa e resolução de problemas, que irão contribuir para o mercado de trabalho.
- Aumentar a confiança e auto-estima, ensinando outros e assumindo responsabilidades.
- Ser um mentor amplia a visão (ponto de vista) e ajuda a interagir em primeira mão com informações extremamente valiosas que podem não estar acessíveis diariamente.
- Ganhar reconhecimento através das habilidades e da experiência.
- Sentimento de realização e crescimento pessoal.

#### **Benefícios de ser pupilo:**

- Receber conselhos práticos, incentivo e apoio.
- Aprender com a experiencia dos outros.
- Aumentar a confiança social e académica.
- Ter autonomia para tomar decisões.
- Desenvolver competências pessoais como a comunicação.
- Fazer amigos com os mesmos interesses.

Apesar de a experiência de ser mentor ter muitas vantagens, é importante estar atento aos desafios que podem surgir durante o processo de mentoria.

### Os desafios de ser mentor:

- **Estar Motivado** - Se um mentor não estiver motivado para ajudar o pupilo a ter sucesso, o resultado será uma má experiência para os pupilos e uma relação mal sucedida. Ter os mentores certos desde início é importante, mas não é o único factor. O mentor deve formar os pupilos e comunicar com eles durante todo o processo.
- **Definição de Objectivos e Metas** – Os pupilos nem sempre sabem o que esperar da relação com um mentor, por isso é importante ajudá-los a definir metas no início. Para tal, o mentor terá de comunicar os objectivos pretendidos, fornecer as ferramentas necessárias e proporcionar formação contínua. A comunicação aberta é muito importante para atingir estes objectivos. Ensinar os pupilos a definir metas SMART permitirá que os mentores e pupilos percebam o avanço das atividades e mantém o pupilo responsável pelo cumprimento dos objectivos.
- **Combinação Eficaz** - É importante encorajar os pupilos a procurarem novas caras e outras pessoas, caso contrário, podem optar por um amigo mais próximo, o que pode não ser necessariamente a melhor opção. Uma ótima maneira de evitar, possíveis, fracas combinações é apresentar casos de alunos com as opções corretas de mentores. Isto aumentará a probabilidade de um relacionamento bem-sucedido ser formado. Superar este desafio é crucial para o sucesso da relação de mentoria.
- **Feedback Aberto** - Os pupilos podem ser cautelosos ao fornecer feedback, por estarem preocupados em causar uma boa impressão. O mentor deve ajuda-los a superar os seus desafios internos, fornecendo orientação sobre como permanecer confiante enquanto trabalham com o mentor.
- **Fornecer Estrutura** - Mentores inexperientes ou inseguros podem ter dificuldade em fornecer a estrutura necessária aos seus pupilos. Mas disponibilizar suporte e comunicação contínua aos pupilos é crucial para o sucesso de qualquer relacionamento de mentoria. Os mentores podem consegui-lo através de formação contínua e check-ins. É igualmente útil criar um plano de comunicação para que isso não seja esquecido.
- **Acompanhamento de Resultados** – No início do processo de mentoria, os objectivos são definidos. A dificuldade está em acompanhar esses objectivos e reportar os respectivos resultados. O alcance dos objectivos significa e prova, uma boa relação de mentoria. Um relatório sobre os objectivos deve ser preparado, destacando os resultados alcançados e o que deve ser melhorado.

## Dicas para ser um mentor eficiente:

- **Estar Preparado** – É necessário compromisso na relação de mentoria: estar preparado para ajudar os mais jovens na realização das diversas actividades.
- **Ser um Ouvinte Activo** – Ouvir é uma das mais importantes competências de um mentor. É necessário desenvolver a capacidade de ser um ouvinte activo, o que significa ser respeitador e responder apropriadamente. Ser honesto e aberto sobre as opiniões próprias é importante, mas é necessário também respeitar o ponto de vista dos outros. É fundamental reconhecer que existem outras maneiras de fazer as coisas e que as nossas ideias podem nem sempre estar correctas.
- **Conhecer os Limites** – É importante saber que o mentor não é a única fonte de conhecimento e apoio do pupilo. Portanto, resistir à tentação de resolver o problema na tentativa de ajudar, é imperativo. Se o problema estiver para além do conhecimento do mentor ou se este possuir pouca experiência no assunto, é aconselhável encaminhar o pupilo para um recurso mais capaz nessa área de conhecimento.
- **Empatia** - Ter a capacidade de se colocar no lugar da outra pessoa, mesmo que não se tenha passado pela mesma situação ou por uma situação idêntica.
- **Curiosidade** – Ser curioso vai além de questionar os outros. É explorar o nosso redor, aumentando o nosso nível de compreensão sobre as coisas. Adoptando esta perspectiva, rapidamente se acumulará conhecimentos e habilidades que permitirão progresso individual.

## 5 Recomendações Finais

Resumindo, o projeto MAKE YOUR WAY tem como finalidade apoiar e promover os FAB LABs, assim como os objectivos adjacentes ao seu funcionamento, ou seja, entre outros, potenciar a abordagem ACT, desenvolver as competências empreendedoras dos alunos, ligar e possibilitar a cooperação entre alunos, educadores, técnicos, investigadores e inovadores. Além disso, o projeto pretende desenvolver competências profissionais de professores, formadores e mentores de VET de forma a tornar o sistema mais inovador.

MYW – Guia para a Mentoria de Talento é um guia abrangente para professores, mentores, formadores e facilitadores sobre mentoria pró-empendedor. Aborda o desenvolvimento profissional de professores, formadores e mentores VET e prepara os alunos a actuarem como tutores para outros alunos VET (mentoria/aprendizagem por pares), possibilitando aos “jovens mentores” partilhar a sua experiência e conhecimento com os colegas (esta abordagem de partilha é muito comum em ambiente LAB). Além disso, demonstrando um exemplo prático existente, o documento tenta difundir a ideologia por detrás de um LAB e promover colaborações entre os laboratórios e o sistema VET.

Para atingir este objectivo, o MYW – Guia para a Mentoria de Talento introduz a abordagem de ensino/aprendizagem por pares – a descrição abrangente desta abordagem fornece, só por si, uma visão da estrutura desta estratégia e do seu enquadramento com situações da vida-real. De acordo com os objectivos do projeto, a aprendizagem entre pares é uma oportunidade de aprender uma temática de uma forma mais experimental, de onde pode resultar maior motivação e maior preparação para situações do quotidiano/mercado de trabalho. Foram apresentados oito métodos de formação pela perspectiva da aprendizagem entre pares: brainstorming, debate, vídeo interactivo, troca de papéis, apresentação, estudos de caso, trabalho individual, exercício de grupo e palestra. Estes têm com objectivo auxiliar o aluno na escolha do método adequado, considerando as vantagens e desvantagens de cada um deles.

Para os professores, este documento contém orientações sobre como preparar jovens alunos VET para se tornarem mentores - uma vez que, depois de adquirirem conhecimentos práticos e teóricos, podem atuar como tutores/mentores de outros alunos. Esta parte considera o Iksalabs como um exemplo de boa colaboração aluno-professor e dá atenção a vários processos que precisam estar presentes enquanto se pensa numa cooperação frutífera. Uma colaboração ativa entre professor e aluno significa que o professor atua como um modelo de referência para os alunos VET sendo que o trabalho em equipa é crucial. Os alunos aprendem principalmente com a prática que o papel dos professores é impulsionar esse processo sem muita interferência. Todo o processo deve ser criativo, são esperadas como resultado diversas soluções e, portanto, os professores devem desencadear



uma participação inclusiva e reflexiva. Além disso, as situações disponibilizadas, tanto nas salas de aula como em ambiente LAB, devem ser o mais próximo possível da realidade laboral e social. Com isto, existe a garantia de uma jornada de aprendizagem estratégica, perspectiva inter e transdisciplinar e de tarefas desafiantes. É importante que as tarefas envolvam esforço e empenho, bem como que os professores estimulem os alunos a refletir sobre os seus valores e sustentabilidade. Os professores devem inserir nessas tarefas um itinerário emocional entre alunos, acabando com reflexão metacognitiva e aberta. É importante que estes recursos sejam implementados em conjunto com um sistema de avaliação durante todo o processo.

É também objectivo do MYW – Guia para a Mentoria de Talento dar dicas práticas aos alunos VET, no sentido de os preparar para actuar como mentores para potenciais alunos VET mais jovens. Explica o papel dos mentores e destaca as características destes na aprendizagem por pares. Geralmente, os mentores visam orientar os alunos menos experientes de modo a que estes sejam empenhados e autênticos, ajudando a encontrar as melhores soluções. A avaliação e feedback entre pares faz com que as competências de ambos os lados – mentor e pupilo – aumentem. Dos benefícios apresentados, são exemplo, do lado dos pupilos, uma interação mais direta e um ambiente de partilha mais confortável – obtendo conselhos mais práticos e melhorando as competências pessoais -, e do lado dos mentores, o aumento da capacidade de gestão e, tal como os pupilos, melhoria de competências pessoais. O quarto capítulo do documento indica os desafios de ser um mentor de pares e dá dicas de como ser eficaz nessa função. Estar motivado, utilizar comunicação adequada de acordo com os objetivos esperados, combinação eficaz, feedback aberto, fornecer estrutura para pupilos e acompanhar os resultados são os principais desafios de ser um mentor de pares. Porém, para evitar problemas relacionados com estas questões, os mentores devem estar: bem preparados para ajudar durante as atividades, ser ouvintes ativos, empáticos com os colegas mais jovens e ser curiosos, mas, principalmente, devem conhecer os seus limites de conhecimento.

No seu todo, em conjunto com os outros produtos intelectuais (IO1 – Guia Prático para a Criação de FabLabs, IO2 – Caixa de Ferramentas de Material de Aprendizagem e IO3 – MYW Roadmap), este guia, que é baseado no conhecimento e na experiência dos parceiros, contém informações úteis sobre trabalho colaborativo entre alunos e professores em ambiente VET e em LABs. Orienta os professores, tornando o seu trabalho mais eficaz e estruturado e oferece recomendações para que os alunos se tornem bons mentores/tutores.

# Make your way



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project N. 2018-1-PL01-KA202-051166