

# SeniorVlog

INSPIRING AND EMPOWERING SENIORS  
TO BECOME VLOGGERS AND CONQUER THE INTERNET

Autores: Jéssica Carvalho, Bárbara Cordeiro, Joana Portugal - Aproximar  
Data: 30.04.2024

## Guia para a Mentoria e Recomendações para Apoiar os Vlogs de Adultos mais Velhos

*Versão Final*

# SENIOR VLOG





## Iniciativa

SENIORVLOG: INSPIRAR E CAPACITAR OS SENIORES PARA SE TORNAREM VLOGGERS E CONQUISTAREM A INTERNET

## Parceiros

PCG Polska (Polónia)

Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (Portugal)

Anziani e Non Solo (Itália)

Cyprus University of Technnology (Chipre)

Exelia (Grécia)



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



# ÍNDICE

## **SOBRE A OFICINA DE CAPACITAÇÃO E O PROGRAMA DE MENTORIA SENIORVLOG3**

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
Resultados de Aprendizagem para os Mentores.....	4
Como Usar este Guia .....	5
<b>MODELO DE MENTORIA.....</b>	<b>6</b>
O que é a Mentoria .....	6
Processo de Mentoria .....	6
Funções e Responsabilidades do Mentor .....	7
Características e Procedimentos de Mentoria.....	7
Competências de Mentoria para SeniorVlog.....	10
<b>FASES DA MENTORIA .....</b>	<b>12</b>
O ciclo da Mentoria.....	12
1. Apresentação .....	13
2. Estabelecer Relação Inicial .....	13
3. Diagnóstico de Necessidades .....	13
3.1. Recomendações para os Mentores do SeniorVlog.....	14
4. Estabelecer Objetivos .....	14
5. Definir Metodologia e Estratégias.....	14
6. Avaliação .....	15
7. Encerramento.....	15
<b>FERRAMENTAS PARA MENTORES.....</b>	<b>16</b>
<b>RECOMENDAÇÕES PARA OS MENTORES DO SENIORVLOG.....</b>	<b>17</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>21</b>



# **SOBRE A OFICINA DE CAPACITAÇÃO E O PROGRAMA DE MENTORIA SENIORVLOG**

O SeniorVlog trata-se de uma iniciativa com 31 meses, baseada numa parceria de cooperação para a educação de adultos entre cinco parceiros e países: PCG Polska (Polónia), Anziani e Non Solo (Itália), Aproximar (Portugal), Cyprus University of Technology (Chipre) e Exelia (Grécia). A iniciativa visa melhorar a vida dos adultos mais velhos, preparando-os para utilizarem plenamente as possibilidades da Internet e tornarem-se mais visíveis nas redes sociais. O SeniorVlog pretende promover o desenvolvimento de competências sociais, oferecer oportunidades de participação na vida social e nas redes sociais, bem como fornecer estratégias de orientação e motivação para Mentores e Educadores, e para os participantes finais.

O SeniorVlog engloba quatro resultados (R):

- (R1) Um relatório comparativo;
- (R2) Um programa de capacitação;
- (R3) Um Guia para a Mentoria;
- (R4) Uma Plataforma de recursos online.

Este documento apresenta a versão final do Guia para a Mentoria (R3).

O programa SeniorVlog contém uma Oficina de Capacitação (R2) e um Programa de Mentoria (R3) destinado a adultos mais velhos, para ser aplicado por educadores de adultos. Esta abordagem disponibiliza um percurso estruturado para dotar os mentorandos adultos utilizadores da Internet de competências e aptidões digitais essenciais que lhes permitam tornarem-se vloggers visíveis na comunidade da Internet.

O programa dá a oportunidade de ligar diferentes estilos de vlogging, temas e conversas intergeracionais e internacionais sobre vlogging. O programa de capacitação e mentoria do SeniorVlog pretende apoiar os adultos mais velhos a partilhar a sua paixão e conhecimentos, tornando-se mais autoconfiantes enquanto criadores de conteúdos, num processo de desenvolvimento pessoal e social. O **objetivo da mentoria é criar um espaço seguro e de proximidade interpessoal**, onde a distância entre gerações pode diminuir, devido aos elementos de gamificação e ao incentivo ao diálogo intergeracional. Como tal, o **objetivo deste Guia para a Mentoria<sup>1</sup> é disponibilizar informação detalhada e orientações para os resultados específicos da mentoria**, neste caso a promoção de competências de vlog entre adultos mais velhos. Trata-se de um recurso destinado a educadores de adultos, para os preparar para o seu papel de mentores. Espera-se, por isso, que este Guia motive e auxilie os mentores ao longo do processo de aprendizagem dos adultos mais velhos, através da aquisição de novos métodos e ferramentas.

---

<sup>1</sup> Utilizaremos a definição de Guia, como "um livro que fornece informações úteis sobre um determinado assunto" (Merriam-Webster, n.d.).



## INTRODUÇÃO

Este Guia está organizado em três capítulos, abrangendo os principais itens de conhecimento e informação para os Mentores: (1) MODELO DE MENTORIA, uma fundamentação teórica sobre o conceito de mentoria, o processo de mentoria e as suas características, incluindo uma secção com as competências mais relevantes para os mentores; (2) FASES DE MENTORIA, uma descrição detalhada de cada fase do processo de mentoria, com orientações específicas a serem utilizadas pelos mentores e conhecimentos relacionados; e (3) FERRAMENTAS PARA MENTORES, onde se apresentam alguns instrumentos que os mentores podem utilizar durante o processo, quer para uma base processual/administrativa, quer para desencadear a reflexão pessoal.

O objetivo deste documento é disponibilizar aos mentores um recurso e uma fonte de conhecimento, orientação e dicas para que possam tornar-se Mentores de vlogging. Estas diretrizes estão de acordo com os princípios da mentoria como processo de desenvolvimento e estão articuladas com o programa de capacitação do SeniorVlog.

O Capítulo 1 sobre o MODELO DE MENTORIA também se destina aos coordenadores dos mentores, que orientam os educadores de adultos na sua experiência de serem mentores. Um supervisor de mentores é alguém que está disponível para discutir o processo de mentoria, embora possa não ser um especialista no tópico específico, mas sim alguém que supervisiona todo o processo de mentoria e cumpre os seus princípios.

## RESULTADOS DE APRENDIZAGEM PARA OS MENTORES

Ao utilizar este Guia, os educadores de adultos tornam-se mais confiantes no processo de mentoria e no seu papel de mentor. Serão capazes de ativar uma sessão de mentoria, usando a sua experiência para o desenvolvimento pessoal do mentorando, maximizar a relação de mentoria, e orientar o mentorando na sua jornada.

Tal como referido em iniciativas e programas anteriores, para apoiar os educadores de adultos a tornarem-se mentores (MEGAN, MPATH, Parent'R'Us<sup>2</sup>), existem algumas competências que são necessárias para promover um processo de mentoria eficaz. Muitas vezes, os educadores de adultos já possuem essas competências, mas precisam de as mobilizar e/ou reciclar a partir de experiências de aprendizagem anteriores.

Dimensões como a Comunicação (empatia, assertividade), a Resiliência (estratégias de coping, encontrar pensamentos alternativos), a Consciência Sistémica (desenvolvimento individual e a influência de diferentes contextos), a Gestão de Conflitos (gestão do stress, lidar com conflitos), ou a Sensibilização sobre a Mentoria são as mais relevantes. Para efeitos do presente Guia, a tónica é colocada nesta última, embora existam recomendações genéricas que abrangem as outras dimensões.

---

<sup>2</sup> Programa Mentoria para Todos da Aproximar, <https://www.aproximar.pt/m4all.html>



Os resultados de aprendizagem para os mentores do SeniorVlog são os seguintes:

- Reconhecer as trajetórias de vida de cada adulto e a importância do contexto educativo, utilizando-o como recurso para o processo de aprendizagem;
- Apoiar os diferentes participantes e prestar atenção às suas atitudes e opções, mantendo o grupo motivado e à vontade para se exprimir;
- Promover a colaboração entre os diferentes adultos mais velhos, proporcionando-lhes espaços para se capacitarem;
- Respeitar o âmbito do papel do mentor, estabelecendo limites na relação mentor-mentorando.

## COMO USAR ESTE GUIA

Este Guia é um recurso de fácil leitura para educadores de adultos. Estes devem utilizá-lo como um primeiro contacto com a mentoria para compreenderem os conhecimentos subjacentes ao processo. É muito importante que os educadores de adultos sejam capazes de distinguir o papel de um mentor do de um educador propriamente dito, ou de outros tipos de papéis, tais como conselheiro ou treinador. A leitura deste Guia antes de participar num processo de mentoria aumentará a sua eficácia, mas também dará aos educadores uma segurança sobre o que se espera deles.

Durante o processo de mentoria, este Guia disponibiliza, ainda, uma variedade de recomendações e ferramentas, que tanto podem servir as diferentes fases da mentoria, como também os diferentes tipos de processos e perfis de mentoria. Os educadores de adultos podem consultar este Guia quando surgem desafios ou quando há um equívoco sobre uma atitude específica, mas também podem imprimir as ferramentas (ver capítulo respetivo) para desenvolver aspetos específicos com os mentorandos, por exemplo uma reflexão sobre o legado.

Este Guia é uma primeira tentativa de disponibilizar apoio a educadores de adultos que se tornam mentores em vlogging por adultos mais velhos e está aberto a melhorias e complementos. Todas as pessoas que trabalham com este Guia devem utilizá-lo com flexibilidade e com a necessidade de o adaptar a contextos específicos e condições *in loco*. Prevalece o princípio básico de que "*um tamanho único não serve para todos*".



## MODELO DE MENTORIA

### O QUE É A MENTORIA

A mentoria é um método e uma abordagem bem conhecidos, mas também é comum que as pessoas confundam a sua definição e conceito com outras intervenções, pois há muito menos investigação e estrutura sobre a mentoria de adultos. Este Guia utiliza a definição de mentoria como **orientação e aconselhamento para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, com base numa relação interpessoal entre pelo menos dois indivíduos.**

É considerado um processo de apoio, com uma frequência definida e limitado no tempo. Os dois indivíduos relacionam-se um com o outro, uma vez que se considera que há um que pode disponibilizar algum tipo de conhecimento, apoio, ajuda (o mentor) a outro que beneficiará e crescerá com essa experiência (o mentorado) (Mpath; Tolan et al, 2008). A mentoria é considerada uma relação "especial" entre duas pessoas: é a partilha de experiências e o espaço de aprendizagem que coloca a mentoria no centro das intervenções combinadas (Gardiner, 1998).

### PROCESSO DE MENTORIA

Um modelo de mentoria é um programa estruturado no qual ocorrem vários processos de mentoria (mentor-mentorando(s)). Este modelo contempla a sequência lógica das atividades realizadas por uma organização ou serviço de mentoria, assegurando a sua formalidade, mas também a sua credibilidade. É composto por 7 fases, como indicado na Figura 1:

FIGURA 1. MENTORIA: MAPA DE PROCESSO.



Fonte: baseado no programa de mentoria M4All da Aproximar

O modelo de mentoria é implementado através do desenvolvimento destas fases, desde as atividades preparatórias (fases 1, 2 e 3), a implementação contínua (fases 4, 5 e 6) e a avaliação subsequente (fase 7).

## FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES DO MENTOR

O Programa de Mentoria SeniorVlog inclui 3 funções principais, tal como a maioria dos outros programas de mentoria. Cada papel tem um conjunto de características e responsabilidades no âmbito do processo de mentoria. São eles:

- **Coordenador de mentores:** são elementos da equipa da entidade que dinamiza o programa, em contacto com o desenvolvimento e implementação do SeniorVlog. Desempenham um papel fundamental na execução das fases do modelo de mentoria, especialmente as relacionadas com o recrutamento de mentores, a sua formação, o emparelhamento e o acompanhamento. Os coordenadores são aqueles que aconselham constantemente os mentores e asseguram que os princípios do modelo, as suas características, procedimentos e objetivos são cumpridos;
- **Mentores:** são educadores de adultos ou voluntários que tenham conhecimento, experiência ou competências relacionadas com o desenvolvimento pessoal de adultos mais velhos, Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), vlogging ou redes sociais e que estejam interessados em apoiar mentorandos adultos no SeniorVlog;
- **Mentorandos:** são pessoas mais velhas inscritas no Programa de Capacitação SeniorVlog.

## CARACTERÍSTICAS E PROCEDIMENTOS DE MENTORIA

O modelo proposto é um modelo de mentoria formal e o seu âmbito limita-se a apoiar mentorandos adultos para desenvolvem competências digitais, especialmente na produção de conteúdos digitais para as redes sociais. As características do Programa de Mentoria SeniorVlog são as seguintes:

	<b>Tipologia</b>	Não-par	Os mentores são educadores de adultos e os mentorandos são pessoas mais velhas; não partilham características específicas comuns.
	<b>Relação</b>	1-n	Cada mentor pode trabalhar com um ou mais mentorandos de cada vez. No entanto, aconselha-se que esse grupo não seja superior a 3 mentorandos.
	<b>Foco</b>	Orientado para objetivos e aberto	O processo de mentoria tem um objetivo específico a atingir: capacitar as pessoas mais velhas para criarem vlogs. No entanto, podem surgir outros objetivos específicos de cada mentorando.



	<b>Duração</b>	4 a 6 meses	O mentor e o mentorando encontram-se durante este período, embora a frequência seja flexível (no mínimo, 1 vez por mês, presencial).
	<b>Formato</b>	Presencial e Online	A opção preferida é a presencial, embora o ambiente virtual possa ser uma mais-valia para apoiar o desenvolvimento das competências.

Durante os processos de mentoria, os coordenadores de mentores do SeniorVlog têm um conjunto de procedimentos que cumprem as evidências das fases do modelo. Cada fase deve ter uma prova de que ocorreu e como. Os coordenadores são responsáveis por assegurar que todos os mentorandos são associados a um mentor e que os processos têm início. A Tabela 1 resume os principais procedimentos.



TABELA 1. PRINCIPAIS PROCEDIMENTOS NO ÂMBITO DO MAPA DE PROCESSOS/ETAPAS DA MENTORIA

<p><b>Lançamento do programa</b></p>	<p><b>Informar os mentorandos.</b> Estes são pessoas mais velhas que participam no Programa de Capacitação e Mentoria.  <b>Recrutar os mentores.</b> Divulgar o programa de mentoria e contactar com a rede local para identificar os voluntários que serão potencialmente mentores.</p>
<p><b>Formação de Mentores</b></p>	<p><b>Organizar a formação dos mentores,</b> seguindo este Guia para a Mentoria. A formação deve conter diversas ferramentas práticas para os mentores desenvolverem com os mentorandos, mas também abranger os módulos da oficina de capacitação do SeniorVlog.</p>
<p><b>Emparelhamento</b></p>	<p><b>Identificar quem vai trabalhar com quem.</b> Isto é feito com base em personalidades, competências, experiências, interesses, idade ou género. Não existe uma receita única para o sucesso.</p>
<p><b>Introdução</b></p>	<p>Este é o início oficial do processo de mentoria. <b>Organizar uma primeira sessão introdutória</b> para dar as boas-vindas e apresentar os mentores e os mentorandos. Esta sessão pode ocorrer com cada par individualmente, ou num grupo de mentores e mentorandos. Podem discutir-se as expectativas e os limites.</p>
<p><b>Processo de Mentoria</b></p>	<p>Durante as reuniões regulares entre o mentor e o mentorando, os coordenadores fazem um <b>check-in periódico</b> com ambos para avaliar se o processo e a relação estão a fluir.</p>
<p><b>Acompanhamento e apoio</b></p>	<p>O coordenador deve estar disponível para <b>contacto e apoio</b> durante toda a duração do programa.  Contactar mentores e mentorandos individualmente para garantir a privacidade. Avaliar e discutir processos, casos, desafios e dificuldades, bem como as estratégias a utilizar. Pode-se também organizar <b>reuniões de grupo</b> para rever as ferramentas ou desenvolver atividades motivacionais.</p>
<p><b>Encerramento e Avaliação</b></p>	<p>Este é um momento de encerramento para <b>autorreflexão e avaliação.</b> Identificar áreas de <b>melhoria para o futuro.</b></p>

Fonte: Diretrizes M4All da Aproximar

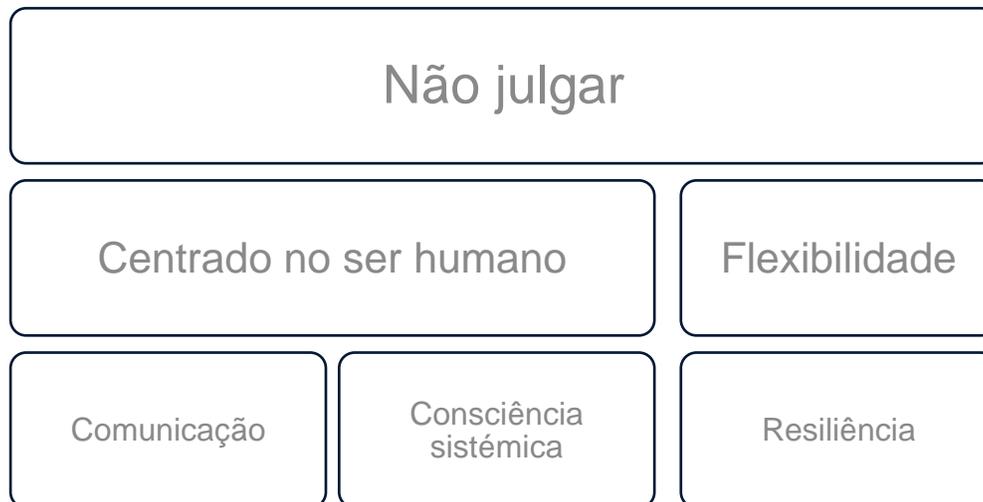
## COMPETÊNCIAS DE MENTORIA PARA SENIORVLOG

O Programa de Mentoria do SeniorVlog é combinado com um programa de capacitação estruturado, ministrado previamente ou durante as sessões de mentoria. Este programa de mentoria pretende ser uma parte complementar e altamente valorizada do programa SeniorVlog, com o objetivo de acelerar o conhecimento, mas também de trazer um apoio mais próximo aos mentorandos, por um mentor experiente. Não se trata de uma formação clássica em TIC, mas de um processo mais prático, em que a proximidade e a relação são fundamentais.

Os mentores podem ser qualquer pessoa relacionada com o tema da educação de adultos: não é obrigatório que sejam formadores de TIC ou educadores sociais, licenciados ou com experiência. Os mentores devem possuir um conjunto de competências pessoais e sociais que possam utilizar para se tornarem disponíveis para o mentorando e para se envolverem com ele. Esta é a competência mais crítica, uma vez que a mentoria assenta numa ligação pessoal. Como tal, os coordenadores do programa de mentoria precisam de abordar este conjunto de competências para procurar as pessoas mais adequadas para se tornarem Mentores do SeniorVlog (MPATH, 2016).

O conjunto de competências inclui competências genéricas, como a comunicação, a consciência sistémica ou a resiliência, e competências específicas, como o foco no ser humano, a flexibilidade e a ausência de juízos de valor (Figura 2).

FIGURA 2. CONJUNTO DE COMPETÊNCIAS PARA MENTORES NO SENIORVLOG



Considera-se que as competências genéricas estão presentes em muitas funções, incluindo a de mentor. Para o programa de mentoria, e com base em programas de mentoria anteriores (MPATH, 2016), as competências são enquadradas em:

- **Comunicação** - fazer perguntas, falar claramente, ser assertivo e empático, ser um ouvinte ativo;
- **Resiliência** - olhar para as coisas com uma visão objetiva, antecipar problemas, procurar soluções, autorregular emoções;



- **Consciência sistémica** - ver o contexto mais amplo do mentorando, ver para além do que o mentorando diz, promover um bom ambiente para a aprendizagem e o desenvolvimento, respeitar as perspetivas e ideias dos outros, considerar o vlogging e o seu processo como a influência que pode ter na vida do mentorando.

As competências específicas estão ligadas a uma atitude particular que os mentores devem ter - com enfoque na andragogia e no respeito pela colaboração com os mentorandos. Isto é relevante para que os mentorandos prosperem e se tornem criadores de conteúdos digitais. Estas competências são descritas como:

- **Centrado no ser humano** - cuidar do processo e não da tecnologia, procurar a pessoa e o valor acrescentado da experiência, encorajar a tentativa e não a perfeição, prestar atenção ao mentorando como pessoa (Illes, Platts & Wall, 2007);
- **Flexibilidade** - ajustar-se às mudanças, adaptar-se a diferentes requisitos e contextos, passar de uma tarefa para outra (Rosenblatt, 2011);
- **Não julgamento** - evitar estereotipar os mentorandos, afastar-se do preconceito de idade, reconhecer as ideias e os sentimentos dos mentorandos, não criticar nem limitar o progresso e o desenvolvimento (APA, 2023).

## FASES DA MENTORIA

### O CICLO DA MENTORIA

A mentoria engloba um processo de 7 fases para a relação entre o mentor e o mentorando. Embora exista uma apresentação e descrição fixas das etapas, não existe um limite rígido de etapas: podem estar a acontecer ao mesmo tempo, ou o mentor e o mentorando podem passar por uma etapa, sem terem concluído a anterior.

TABELA 2. FASE DA MENTORIA

Fase	Visão Geral
1. Apresentação	Apresentação do mentor e do mentorando
2. Estabelecer relação inicial	Criar confiança
3. Diagnóstico de necessidades	Definição da situação atual
4. Estabelecer objetivos	Criação de um plano de ação ou ações
5. Definir metodologia e estratégias	O processo em si, as estratégias de motivação e o apoio de proximidade
6. Avaliação	Ganhos e satisfação
7. Encerramento	Término da relação

As próximas secções são dedicadas à preparação dos mentores para o seu papel, incluindo a definição de algumas estratégias para cada fase do processo de mentoria. Estas são estratégias genéricas e cada mentor deve adaptar e introduzir a flexibilidade necessária para acomodar os objetivos e o perfil do mentorando.



## 1. APRESENTAÇÃO

O objetivo desta fase é que tanto o mentor como o mentorando façam uma apresentação sobre si próprios, mas que vá para além do simples nome, idade ou profissão. O objetivo NÃO é conduzir uma entrevista, mas sim percorrer o percurso de vida de ambos e saber o que podem partilhar e trazer para a relação.

As estratégias mais comuns são os estímulos de conversação ou a análise de cartões com imagens para aprofundar o que cada um pensa ou sente. Dar um passeio num parque/jardim ou num ambiente menos formal pode ajudar a quebrar o gelo.

**Ferramentas de referência: Acordo; Expectativas iniciais e perfil**

## 2. ESTABELECEER RELAÇÃO INICIAL

A construção das bases para a relação é uma fase crucial. A confiança mútua (mentor e mentorando) está na base do processo. Esta confiança não acontece de uma só vez e podem ser necessárias algumas sessões (semanas...) para que tanto o mentor como o mentorando se sintam à vontade um com o outro.

O papel do mentor é assegurar que existe um espaço seguro e aberto para o mentorando e potenciar os elementos de confiança. Os mentores podem sugerir alguns exercícios de construção de confiança, tais como convidar os mentorandos a andar de olhos vendados e a serem guiados pelos mentores. Independentemente destas ações a curto prazo, a confiança revelar-se-á uma estratégia a longo prazo.

## 3. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES

O mentor precisa compreender os pormenores da situação do mentorando: o que é que ele/ela já sabe sobre vlogging? Que desafios ou dificuldades enfrentou? O que é que ele/ela quer fazer com os conhecimentos adquiridos? Existem necessidades mais técnicas ou pessoais?

Ao avaliar a situação atual do mentorando é também importante reconhecer que tipos de equipamento ele/ela tem em casa: computador, tablet, smartphone, etc.; mas também, o tipo de apoio que está a receber da sua rede de apoio social (família, amigos). Se alguém não for reconhecido pela sua rede familiar e de amigos numa atividade diferente, o mais provável é que não utilize as competências ou pratique a atividade.

**Ferramentas de referência: Análise Pessoal**





### 3.1. RECOMENDAÇÕES PARA OS MENTORES DO SENIORVLOG

O Programa de Mentoria SeniorVlog destaca-se pelo seu grupo-alvo e pelo seu objetivo: apoiar as pessoas mais velhas a tornarem-se vloggers. Existe um grande número de pessoas que identificamos quando falamos de influencers, no entanto existe menos conhecimento e percentagem de vloggers quando falamos de pessoas mais velhas. Desta forma, e com o objetivo de impulsionar todo este processo de aprendizagem e mentoria, existem algumas recomendações que o mentor deve considerar.

**Consultar: Recomendações para o mentor no SeniorVlog**

## 4. ESTABELECEER OBJETIVOS

Afinação dos objetivos; definição das medidas a tomar; identificação dos obstáculos; procura de soluções; acompanhamento contínuo. Tendo em conta a teoria de Kolb sobre a aprendizagem experiencial, o programa de mentoria SeniorVlog aborda os seus princípios, centrando-se no processo (e não nos dispositivos tecnológicos e no equipamento de TI), nas experiências anteriores dos aprendentes, de forma a analisar a vasta gama de funções afetadas pela aprendizagem (incluindo as emoções) e reconhecendo a pessoa e o seu ambiente. Os resultados da mentoria Seniorvlog, embora adaptados e ajustados a cada adulto mais velho, podem passar pelas fases de concetualização e experimentação ativa do ciclo de Kolb (Kolb & Kolb, 2013).

**Ferramentas de referência: Plano de ação**

## 5. DEFINIR METODOLOGIA E ESTRATÉGIAS

Informação prática, passando dos conteúdos da oficina de capacitação para dicas, recomendações e instruções diretas. Esta é frequentemente a fase que ocupa a maior parte das sessões, desde que as fases anteriores sejam eficazes. Durante as sessões de mentoria, o mentor e o mentorando podem abordar tópicos muito concretos que são relevantes para o mentorando, para a sua vida e para o seu processo de tentativa de se tornar um vlogger e criador de conteúdos digitais: o que é que a pessoa vai fazer com os conhecimentos adquiridos; sobre o que é que a pessoa deseja falar no vlogging; como planear/ passos específicos e reais; entre outros. Os conteúdos das sessões de mentoria são muito flexíveis e orientados para a aprendizagem.

**Ferramentas de referência: Registo da sessão; Técnica dos 5 sentidos 5-4-3-2-1; O meu legado; O que quero do Vlogging? Passos a dar para o conseguir; Walkabout: despoletar a criatividade**





## 6. AVALIAÇÃO

Compreender se o processo de mentoria funcionou bem e se produziu os resultados planeados, bem como analisar se a contribuição da mentoria foi útil para a situação alcançada pelo mentorando. A avaliação também permite compreender a eficácia do programa de mentoria como um todo.

**Ferramentas de referência: Questionário de avaliação final (satisfação e resultados)**

## 7. ENCERRAMENTO

Sendo uma relação muito próxima, a mentoria precisa de planejar um encerramento, um termo final para a relação. Esta fase apoia a relevância da mentoria, enquanto evita a dependência e o esgotamento. O encerramento de um processo de mentoria pode ser celebrado pelas conquistas alcançadas em conjunto pelo mentor e pelo mentorando. Os coordenadores do programa de mentoria também podem reconhecer o processo e os resultados, organizando um momento de convívio entre todos os participantes.

**Ferramentas de referência: Carta a mim próprio**



## FERRAMENTAS PARA MENTORES

Muitas vezes, um processo de mentoria baseia-se apenas em situações de conversação entre o mentor e mentorando. Para alguns objetivos, a mentoria beneficia da utilização de ferramentas, normalmente cocriadas e definidas por métodos de *design thinking*. Estas ferramentas servem de base para despoletar a reflexão e a discussão, permitindo uma melhor compreensão das questões reais.

Para além do acima exposto, o SeniorVlog engloba uma parte técnica, que pode desviar a atenção para a parte de desenvolvimento do programa. Para além de melhorar as competências das pessoas mais velhas na criação de conteúdos digitais, o **programa de mentoria pode centrar-se nas suas necessidades de aspiração e na sua motivação para o vlog**, bem como na definição de um percurso para o seu futuro, trabalhando aspetos como o legado. As ferramentas apresentadas seguem esta lógica, embora algumas delas não sejam obrigatórias para os mentores.

1. Acordo
2. Registo de Sessões
3. Expectativas iniciais e Perfil
4. Plano de Ação
5. Análise Pessoal
6. Técnica dos 5 sentidos 5-4-3-2-1
7. O meu Legado
8. O que é que eu quero do Vlogging?
9. Walkabout: Despoletar a Criatividade
10. Carta para Mim Próprio

Para consultar ou descarregar as ferramentas do SeniorVlog ou a avaliação da mentoria, visite o [website](#).

# RECOMENDAÇÕES PARA OS MENTORES DO SENIORVLOG

O SeniorVlog tem como objetivo capacitar os adultos mais velhos com competências para serem vloggers através da capacitação e da mentoria.

Este processo de mentoria, tal como referido neste Guia para a Mentoria e nas recomendações para o apoio aos Vloggers, compreende uma sequência de passos e todos eles são importantes para o sucesso do processo. Aliado a isto, é também importante dotar os mentores de competências pessoais e de gestão de grupos. Ou seja, o desenvolvimento deste programa de capacitação e mentoria destina-se a um grupo-alvo específico, os adultos mais velhos, que apesar de terem algumas competências digitais, não significa que todas as pessoas estejam ao mesmo nível de conhecimento ou tenham as mesmas competências técnicas, pelo que é importante realçar: o Processo VS Tecnologia (Colombo, & Gonzalez, 2022).

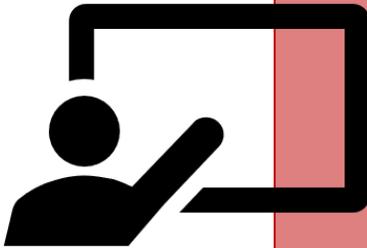
Eis algumas recomendações gerais para tornar o processo de mentoria mais eficaz (Ramada, 2021):

- O mentor deve fazer uma análise das necessidades, interesses e expectativas do mentorando, para poder orientar eficazmente as sessões no sentido de atingir os objetivos inicialmente definidos.
- Se possível, o mentor deve assegurar que o mentorando tem algum tipo de apoio em casa (ou em sessões extra), caso tenha algum problema que não consiga resolver durante as sessões online ou na realização de tarefas de forma autónoma.
- O mentorando pode ficar desmotivado se as tarefas forem demasiado complexas, pelo que o mentor deve ajustar as tarefas ao nível de capacidades digitais do mentorando. Se necessário, disponibilizar um maior contacto com o mentor para aumentar o seu envolvimento no processo.
- Assegurar que os materiais a utilizar pelo mentor e pelo mentorando são adequados para ambos.
- Manter o foco nos objetivos e no legado que o mentorando pretende, evitando as barreiras culturais.
- Esclarecer ao mentorando que se trata de um processo evolutivo e que as atividades irão aumentar de complexidade à medida que ele/ela se sentir preparado. Existe um caminho a seguir para atingir o objetivo final – este processo deve ser delineado e deve ser dado feedback.
- Caso o mentor sinta alguma dúvida ou dificuldade, deve informar o coordenador.

1) O processo refere-se à forma como os conteúdos programáticos da oficina de capacitação são apresentados, a forma como transmitimos a informação que queremos passar.

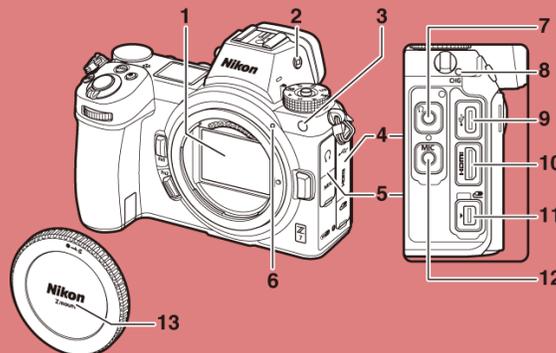
Deve ser de fácil compreensão, numa linguagem clara e simples, com imagens visuais ilustrativas.

i.e.: Para realizar uma tarefa, como iniciar uma filmagem, são necessários vários passos:



1. Verificar se a câmara tem bateria;
2. Verificar o cartão de memória;
3. Libertar espaço no cartão de memória;
4. Verificar condições de filmagem: espaço e ruído;
5. Prima o botão de alimentação;
6. Prima o botão de disparo.

Por muito que estes passos sejam intuitivos para o mentor, é necessário ter em consideração o mentorando e ajudar em todos os passos, adaptando a mentoria à pessoa que temos à nossa frente e às suas competências técnicas e pessoais.





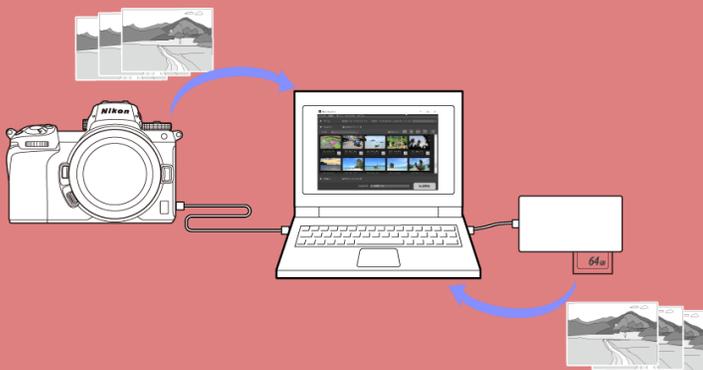
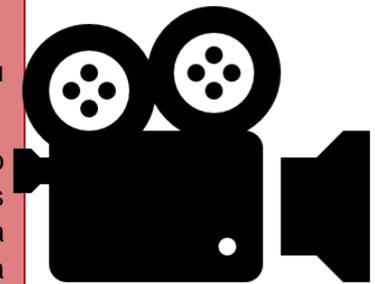
2) Tecnologia é o conjunto de técnicas, competências, métodos e processos utilizados na produção de bens ou serviços. O mentor deve estar preparado para a possibilidade de o mentorando não ter contacto diário com outras tecnologias para além do smartphone.



Por muito tecnológicos que sejam os dispositivos, os conhecimentos necessários para os utilizar são diferentes.

Utilizar um computador na vida quotidiana como ferramenta social ou ocupação do tempo não é o mesmo que utilizar uma máquina fotográfica.

Podemos ter pessoas mais velhas que estão familiarizadas com a utilização de máquinas fotográficas analógicas, mas não com máquinas fotográficas digitais. A máquina analógica utiliza película fotográfica para captar a imagem, a fotografia fica guardada na película, em negativo, e para que a fotografia possa ser vista é necessário revelar a película, enquanto as máquinas digitais guardam as fotografias (e vídeos) em cartões de memória. Para as pessoas, esta pequena mudança de processo pode ser inicialmente difícil de compreender, mesmo com a adaptação à captação de imagens e filmes através de um cartão de memória.



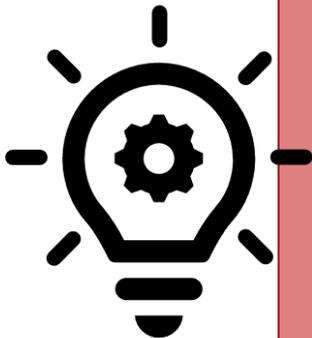
Os mentores devem ter em consideração as matérias que o mentorando possui e adaptar a mentoria aos seus conhecimentos.

Para além dos objetos que a pessoa possa ter (máquina fotográfica, computador, etc.), o mentor pode também notar uma dificuldade para além das competências técnicas, nomeadamente ao nível das competências pessoais:

- Muitas pessoas mais velhas acreditam que não conseguem acompanhar os desenvolvimentos tecnológicos "Estou demasiado velho para apreender", "Eu costumava saber como usar este equipamento, hoje não consigo".

Algumas pessoas podem sentir-se frustradas por não conseguirem reter toda a informação ou compreender o que lhes está a ser pedido. O mentor desempenha um papel importante na motivação e no aumento do sentimento de pertença da pessoa mais velha:

- No início de cada sessão é importante perguntar que tópicos foram discutidos na sessão anterior e lembrar os passos chave, tantas vezes quantas as necessárias, certificando-se de que a pessoa compreendeu.
- As pessoas mais velhas podem ter dificuldade em reter informação, por isso, a cada exercício ou tarefa realizada, reforce os passos dados até ter a certeza de que a pessoa compreendeu a informação.
- Peça ao mentorando que, em casa, quando estiver a trabalhar para o SeniorVlog, escreva as dificuldades que tem e o que já sabe. Este exercício permitirá ao mentor descobrir em que ponto se encontra o mentorando no seu processo de aprendizagem e quais os aspetos que precisam de ser desenvolvidos para que a pessoa tire o máximo partido da experiência.
- Muitas pessoas mais velhas estão habituadas a usar filme fotográfico em vez de um cartão de memória convencional. O mentor deve basear-se nos conhecimentos anteriores do mentorando, motivá-lo através da partilha de conhecimentos e adaptá-los à realidade atual, para que a pessoa possa compreender a evolução e ser um membro ativo no acompanhamento dessa evolução.



Para além das dificuldades técnicas que as pessoas mais velhas podem ter, alguns apresentam limitações físicas que condicionam o seu desempenho em questões tecnológicas. Por isso, é importante que o tutor esteja atento a essas limitações e, em conjunto com o mentorando, encontre soluções para ultrapassar essas dificuldades.

Estas soluções podem passar pela adaptação de materiais físicos, mas também pela escolha de novas plataformas ou materiais que sejam mais adequados a estas condições.

## REFERÊNCIAS

American Psychological Association (2023). APA Dictionary of Psychology. Available from: <https://dictionary.apa.org/>

Aproximar (2021). M4ALL Program. Mentoring for All.

Bradbury, L. U. (2010). Educative mentoring: Promoting reform-based science teaching through mentoring relationships. *Science Education*, 94(6), 1049-1071.

Colombo, L., & Gonzalez, C. (2022). *Digital competencies in seniors: benefits, opportunities, and limitations*. 2022 XII International Conference on Virtual Campus (JICV). <https://doi.org/10.1109/jicv56113.2022.9934319>

Gardiner, C. (1998) Mentoring: Towards a Professional Friendship, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 6:1-2, 77-84, DOI: 10.1080/0968465980060107.

Illes, K., Platts, J. and Wall, S. (2007). Choices and Responsibilities: A Human Centric Approach to University-Industry Knowledge Transfer. A paper presented at the British Academy of Management Conference 2007 (BAM2007), Warwick Business School.

Kolb, A. Y. & Kolb, D. (2013). THE KOLB LEARNING STYLE INVENTORY- Version 4.0. A Comprehensive Guide to the Theory, Psychometrics, Research on Validity and Educational Applications. Experience Based Learning Systems, Inc.

MEGAN Project (2013). Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) European Project.

Merriam-Webster. (n.d.). Guidebook. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved October 17, 2022, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/guidebook>.

MPATH Project (2016). Mentor's profile and competences tool.

MPATH Project (2017). IO4 - Mentoring model to support SMEO's workers retention.

Ramanda, A. (2022). *Princípios orientadores para o ensino de competências digitais para um público sénior em contexto pandémico covid-19*. (Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto).

Rosenblatt, Z. (2001). Teachers' Multiple Roles and Skill Flexibility: Effects on Work Attitudes. *Educational Administration Quarterly*. 37 (5).

SeniorVlog (2022). Project Application.



Tolan et al. (2008) Mentoring Interventions to Affect Juvenile Delinquency and Associated Problems, The Campbell Collaboration.



# SENIOR VLOG

