

PR2

—

**Infográficos
interativos para o
desenvolvimento
de competências
transversais**

Manual de mentoring

Conteúdo

Manual de mentoring	3
Introdução ao infográfico	3
O que é o mentoring?	4
Como realizar uma sessão de mentoring e dicas úteis para a mentoring no local de trabalho	5
Utilizar os Infográficos interativos - Um exemplo	7

Manual de mentoring

Bem-vindo ao Manual de mentoring para os infográficos Interativos do projeto INTERFACE. Este manual foi concebido para o auxiliar na utilização dos infográficos interativos num contexto de mentoring. O mentoring é uma das melhores formas de apoio ao desenvolvimento profissional, uma vez que beneficia tanto o mentor como o mentorado e proporciona a transmissão de competências e experiências profissionais de um trabalhador experiente para outro. Neste manual, vamos analisar o infográfico interativo enquanto recurso de mentoring.

Introdução ao infográfico

Um infográfico interativo proporciona uma experiência formativa relevante para os formandos e contém materiais didáticos que levam o formando a interagir com a informação prestada. Um infográfico interativo é um recurso digital onde são incorporados códigos QR, através dos quais os formandos acedem a uma série de materiais de aprendizagem digitais, nos quais se incluem vídeos formativos, quizzes e atividades de aprendizagem de curta duração baseadas em desafios ou WebQuests.

Cada tópico do infográfico tem quatro níveis de conhecimento: introdutório, intermédio, avançado e especializado e abrangem dez tópicos:

1. Literacia digital
2. Espírito empreendedor
3. Pensamento crítico e criativo
4. Liderança
5. Inovação
6. Resolução de problemas
7. Trabalho em equipa
8. Ética de trabalho
9. Comunicação
10. Relações intergeracionais

Cada um dos infográficos é composto por::

1. informações relevantes sobre o mesmo;
2. um *quiz* de avaliação de conhecimentos prévios que testa os conhecimentos dos formandos sobre o tema;
3. um *WebQuest* que aprofunda os conhecimentos do formando através de uma série de passos desafiantes;
4. um *quiz* de avaliação final para testar os conhecimentos adquiridos pelo formando, ao qual é entregue um certificado digital após a conclusão com aproveitamento.

O que é o mentoring?

No mentoring, é estabelecida uma relação entre uma pessoa experiente ou com competências relevantes, designada por mentor, e uma pessoa menos experiente, designada por mentorado, o qual recebe apoio no seu desenvolvimento pessoal ou profissional. O mentoring no local de trabalho envolve normalmente uma série de atividades e interações destinadas a apoiar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

A tutoria pode ser muito valiosa no local de trabalho por várias razões, incluindo o incentivo à transferência de competências e conhecimentos entre os trabalhadores, o apoio ao desenvolvimento da carreira, a criação de redes para os colegas envolvidos, o reforço da confiança, o crescimento pessoal, bem como o aumento da retenção e do empenho do pessoal (Universidade de Southampton, n.d.).

Transferência de competências

- A tutoria permite que funcionários experientes partilhem as suas competências, conhecimentos e capacidades com indivíduos menos experientes. Esta transferência de conhecimentos pode ajudar os mentorados a desenvolverem novas competências, a adquirirem conhecimentos sobre as melhores práticas e a aprenderem com as experiências do seu mentor.

Desenvolvimento de carreira

- A tutoria pode proporcionar orientação e apoio aos mentorados na sua progressão na carreira. Os mentores podem dar conselhos sobre como definir objectivos de carreira, navegar na estrutura organizacional e identificar oportunidades de crescimento. Podem também partilhar os seus próprios percursos profissionais e fornecer informações sobre diferentes percursos profissionais.

Ligação em rede

- As relações de tutoria envolvem frequentemente a criação de redes e ligações. Os mentores podem apresentar os seus mentorados a indivíduos influentes nos seus círculos profissionais, aumentando a visibilidade dos mentorados e o acesso a novas oportunidades. Este aspeto da rede de contactos pode ser especialmente benéfico para os mentorados que procuram expandir as suas

Reforço da confiança

- Ter um mentor que acredita no seu potencial pode aumentar a confiança do mentorado. Os mentores podem encorajar, dar feedback construtivo e tranquilizar os mentorados, ajudando-os a ganhar autoconfiança e a ultrapassar as dúvidas. Este aumento de confiança pode ter um impacto positivo na vida do mentorado

Crescimento pessoal

- A tutoria não se limita apenas ao desenvolvimento profissional; pode também apoiar o crescimento pessoal. Os mentores podem servir de modelo, oferecendo orientação sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, competências de liderança e valores pessoais. Podem fornecer informações sobre como gerir o stress, melhorar a comunicação e desenvolver a inteligência emocional, promovendo o crescimento holístico dos mentorados.

Retenção e envolvimento do pessoal

- Verificou-se que os programas de mentoria no local de trabalho melhoram a retenção e o envolvimento dos empregados. Quando os empregados se sentem apoiados e têm um sentimento de ligação pessoal com o seu mentor, é mais provável que permaneçam na organização e se sintam motivados para dar o seu melhor. Os programas de tutoria também podem criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, aumentando a satisfação geral com o trabalho.

De um modo geral, o mentoring no local de trabalho pode ser muito benéfico, promovendo o desenvolvimento profissional, o crescimento na carreira e o bem-estar pessoal tanto para os mentores como para os mentorados.

Como realizar uma sessão de mentoring e dicas úteis para a mentoring no local de trabalho

Realizar uma sessão de mentoring não é difícil. Em seguida, encontrará algumas dicas para o mentoring no local de trabalho, utilizando os infográficos interativos e outros recursos relevantes.

Crie relações e estabeleça limites:

- seja acessível, simpático e crie um ambiente confortável;
- demonstre interesse genuíno pelo percurso académico e profissional do mentorado, bem como pelos seus interesses e objetivos;
- estabeleça expectativas e limites claros desde o início;
- mantenha a confidencialidade e respeite a privacidade do mentorado.

Estabeleça objetivos e forneça orientação:

- ajude o mentorado a identificar os seus pontos fortes, as áreas a melhorar e as suas aspirações;
- divida os objetivos de longo prazo em pequenas etapas geríveis;
- forneça orientação, recursos e apoio para ajudar o mentorado a atingir os seus objetivos;
- analise regularmente os progressos e ajuste os objetivos, se necessário.

Promova a escuta efetiva:

- dê toda a sua atenção e esteja presente durante as sessões de mentoring;
- pratique a escuta ativa, concentrando-se nas palavras, na linguagem corporal e nas emoções do mentorado;
- evite interromper ou impor prematuramente as suas próprias ideias;
- parafraseie e resuma os pensamentos do mentorado para garantir a sua compreensão.

Promova o questionamento eficaz:

- faça perguntas abertas para incentivar a reflexão e a exploração;
- dê ao mentorado tempo para pensar e responder sem se apressar;
- encoraje o mentorado a fazer perguntas e a procurar esclarecimentos.

Dê um feedback eficaz:

- dê feedback construtivo de forma respeitosa e com tato;
- concentre-se em comportamentos ou ações específicas em vez de criticar a pessoa;
- equilibre as reações positivas com as áreas a melhorar;
- forneça sugestões realizáveis e exemplos de crescimento;
- encoraje a autorreflexão e a autoavaliação do mentorado.

Termine as sessões de mentoring:

- resuma os pontos principais e as ações a tomar que foram discutidos durante a sessão;
- dê tempo ao mentorado para fazer quaisquer perguntas ou pedir esclarecimentos;
- reflita sobre os progressos realizados e reconheça os resultados alcançados;
- defina expectativas e objetivos claros para a sessão seguinte;
- expresse apreço pelo empenho e participação do mentorado..

Para utilizar os infográficos com o seu mentorado, pode seguir estas dicas úteis:

1. **Familiarize-se com os infográficos:** dedique algum tempo a explorar cada um dos infográficos e a compreender o seu conteúdo. Isto permitir-lhe-á fornecer orientação e apoio ao seu mentorado de forma eficaz;
2. **Defina objetivos e expetativas:** trabalhe com o seu mentorado para estabelecer objetivos e expetativas claras para o processo de aprendizagem. Determine o que esperam alcançar com a utilização do infográfico e como este se alinha com o seu desenvolvimento profissional;
3. **Guie-os através dos materiais:** ajude o seu mentorado a explorar os diferentes componentes do infográfico. Comece com o vídeo explicativo introdutório para fornecer contexto e conhecimentos básicos;
4. **Avalie os conhecimentos atuais do seu mentorado:** depois de completar o vídeo, encoraje o mentorado a participar no quiz de conhecimentos prévios. Isto permitirá que o mentorado avalie os seus conhecimentos atuais;
5. **Incentive a aprendizagem ativa:** sublinhe a importância da aprendizagem ativa ao utilizar os infográficos. Incentive o seu mentorado a tomar notas, a refletir sobre o conteúdo e a discutir as suas ideias e perceções consigo. O envolvimento ativo irá melhorar a sua experiência de aprendizagem. Isto pode ser feito através do WebQuest;
6. **Apoie o seu progresso:** esteja disponível para responder a perguntas e prestar esclarecimentos à medida que o seu mentorado trabalha com os infográficos. Ofereça orientação quando o mentorado encontrar dificuldades ou precisar de ajuda. O apoio regular pode ajudá-lo a manter-se motivado e no caminho certo;
7. **Reforce a aprendizagem em contexto de trabalho:** incentive o seu mentorado a aplicar os conhecimentos adquiridos nos infográficos ao seu trabalho ou projetos. Ajude-o a relacionar os conceitos com cenários práticos, promovendo uma compreensão mais profunda e reforçando o processo de aprendizagem;
8. **Monitorize o seu progresso:** acompanhe o progresso do seu mentorado à medida que ele se envolve com o infográfico. Para garantir que compreendeu totalmente o tópico, incentive-o a participar no quiz final. Este quiz testará os conhecimentos adquiridos e levantará quaisquer questões relacionadas com a compreensão do tópico atual;
9. **Forneça feedback e dê encorajamento:** dê feedback construtivo ao seu mentorado sobre o seu desempenho e progresso. Destaque os pontos fortes e as áreas a melhorar. Além disso, encoraje e reconheça quando concluir com êxito os infográficos e ganhar certificados digitais;
10. **Acompanhe e reveja os tópicos:** depois do mentorado ter concluído o infográfico, faça o acompanhamento para ver como está a aplicar os seus novos conhecimentos e competências. Revisite tópicos específicos, se necessário, para reforçar a aprendizagem ou explorar conceitos avançados. Este apoio contínuo ajudará a solidificar a sua compreensão e a promover o crescimento contínuo

Lembre-se, o objetivo do mentoring é apoiar o desenvolvimento e o crescimento do seu mentorado. Ao utilizar estes infográficos interativos, pode proporcionar-lhe experiências de aprendizagem envolventes e abrangentes sobre vários temas no local de trabalho.

Utilizar os Infográficos interativos - Um exemplo

Os infográficos interativos podem ser utilizados pelos mentores para desenvolver as competências dos mentorados e orientar a sessão de mentoring. Cada infográfico é composto por um vídeo introdutório, um quiz de avaliação de conhecimentos prévios, um WebQuest e um quiz de avaliação final. A título de exemplo, vamos analisar o infográfico introdutório sobre relações intergeracionais. O infográfico começa com um vídeo introdutório sobre a aprendizagem intergeracional no local de trabalho.

Ao ver este vídeo, o mentor pode colocar algumas questões ao mentorado para incentivar a autorreflexão sobre o tema da experiência intergeracional no local de trabalho.

Após o vídeo, existe um quiz de avaliação de conhecimentos prévios para o mentorado completar, onde pode testar os seus conhecimentos sobre o tópico.

O mentor pode encorajar o seu mentorado a completar este quiz e refletir sobre o seu conhecimento atual sobre a aprendizagem intergeracional. Uma vez concluído o quiz, pode encorajar o mentorado a colocar questões sobre o conteúdo do tema ou pode iniciar uma conversa sobre as lacunas no conhecimento do mentorado para que o mentor saiba onde concentrar a atenção ao seguir o resto do infográfico.

Após o quiz, há uma atividade de aprendizagem baseada em problemas (WebQuest) em que o mentorado é incentivado a investigar os benefícios da aprendizagem intergeracional através de um estudo de caso, a realizar algumas pesquisas sobre outras histórias de sucesso e a elaborar um plano de implementação no local de trabalho.

O mentor pode utilizar esta atividade para encorajar o mentorado a pensar nas implicações e nos benefícios da aprendizagem intergeracional no dia-a-dia. Pode apoiar o mentorado na implementação desta atividade, dando os seus próprios exemplos de aprendizagem intergeracional no local de trabalho, bem como participando na atividade com o mentorado.

Uma vez concluída a atividade, o mentorado é convidado a realizar o quiz de avaliação final, onde serão testados os conhecimentos adquiridos.

Ao encorajar o mentorado a completar este quiz de avaliação final, o mentor pode garantir que o seu mentorado tirou o máximo partido do infográfico, testando os seus conhecimentos. Além disso, também pode obter informações sobre a forma como o mentorado processa a informação.

O infográfico termina com um certificado de conclusão, através do qual o mentorado pode demonstrar que adquiriu as competências aí descritas.



INTERFACE

