



# SILVER UP

Digital solutions to support mentoring in social innovation  
for senior entrepreneurs through Adult Education

2020-1-FR01-KA204-080520

Perfil de competências em *mentoring*  
para fomentar a inovação social e o  
empreendedorismo sénior (50+)

Versão Beta

## © CONSÓRCIO SILVER UP, MARÇO DE 2021

PAÍS	ORGANIZAÇÃO
França	Coopérative d'Activité et d'Emploi dans les Services A la Personne et la Silver Economie [SILVER SAP]
Espanha	Instituto para el Fomento del Desarrollo ya la Formación [INFODEF]
Portugal	Mindshift Talent Advisory [Mindshift]
Espanha	Universidad de Salamanca [USAL]
Turquia	Istanbul Valligi [GOI]
Irlanda	Innoquality Systems Limited [INQS]

Este documento foi desenvolvido no âmbito do “Perfil de competências para fomentar a inovação social e o empreendedorismo sénior (50+)”, sob a coordenação da Mindshift Talent Advisory.

Nota de abertura .....	Erro! Marcador não definido.
SILVER UP - Conceitos .....	4
Perfil de Competências SILVER UP - Fundamentos teóricos.....	6
Análise dos níveis EQF e NQF .....	6
Pontos ECVET .....	7
Perfil de Competências SILVER UP - Dimensões e unidades de aprendizagem .....	8
Descritores do perfil de competências .....	10
Percurso de formação SILVER UP .....	13
AUTOCONSCIÊNCIA .....	14
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA .....	18
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS E AÇÃO .....	22
RECURSOS E FERRAMENTAS DIGITAIS .....	27
Referências .....	31

## Introdução

“We rise by lifting others.”

Robert G. Ingersoll

O perfil de competências em *mentoring* para fomentar a inovação social e o empreendedorismo sénior (50+) – **Perfil de Competências SILVER UP** – foi concebido no âmbito do projeto ERASMUS+ *Digital solutions to support mentoring in social innovation for senior entrepreneurs through Adult Education (SILVER UP)*, implementado entre outubro de 2020 e setembro de 2022. O consórcio do projeto é composto por seis organizações, de cinco países, com experiência relevante em educação de adultos, empreendedorismo, empreendedorismo sénior, *mentoring*, inovação social, *silver economy* e desenvolvimento de competências digitais.

O projeto SILVER UP tem como objetivo criar soluções digitais e materiais didáticos inovadores para formar e dotar adultos seniores (50+) com competências de *mentoring*, para apoiar e fomentar a inovação social e o empreendedorismo sénior. Alinhado com este objetivo, o Perfil de Competências SILVER UP lista e descreve os conhecimentos, aptidões e atitudes necessárias para empreendedores seniores (50+) que pretendam tornar-se mentores nas áreas da inovação social.

Este documento resulta de um trabalho de orientação, compilação e redação levado a cabo pela Mindshift Talent Advisory e apresenta:

- uma lista de conceitos fundamentais utilizados neste documento;
- as fundamentações teóricas para o desenvolvimento de um perfil de competências baseado em análises comparativas entre o Quadro Europeu de Qualificações e os Quadros Nacionais de Qualificações de cada um dos países parceiros (Portugal, França, Espanha, Turquia e Irlanda);
- o perfil de competências SILVER UP e respetivas unidades de aprendizagem;
- o esquema de formação SILVER UP e respetivos resultados da aprendizagem;
- a lista de referências utilizadas para a elaboração deste perfil de competências.

## SILVER UP – Conceitos

<b>APTIDÕES</b>	Capacidade comprovada de aplicar conhecimentos para desempenhar tarefas e resolver problemas, aos níveis pessoal e profissional. No contexto do Quadro Europeu de Qualificações, são descritas como cognitivas (utilização de pensamento lógico, intuitivo e criativo) e/ou práticas e técnicas (destreza manual e utilização de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos).
<b>ATITUDES</b>	Capacidade de desempenhar tarefas e resolver problemas de maior ou menor grau de complexidade com diferentes graus de autonomia e responsabilidade.
<b>CONHECIMENTOS</b>	Conjunto de factos, princípios, teorias e práticas relacionado com um campo de trabalho ou de estudo. No contexto do Quadro Europeu de Qualificações, é descrito como teórico e/ou factual.
<b>EMPREENDEADORISMO</b>	Conjunto de competências e comportamentos combinados que levam uma pessoa a reconhecer uma oportunidade para criar valor financeiro, cultural ou social.
<b>EMPREENDEADORISMO SÉNIOR</b>	Termo utilizado para referir indivíduos com idade igual ou superior a 50 anos (50+) que estão a planear iniciar um negócio, iniciaram um negócio recentemente ou que estão num processo de transição para uma carreira de autoemprego vocacional.
<b>EMPREENDEADORISMO SOCIAL</b>	Empresa, empreendimento, negócio ou projeto cujo objetivo é fornecer uma solução para um desafio social.
<b>FORMANDOS 50+</b>	Formandos adultos com idade igual ou superior a 50 anos.
<b>HORAS DE APRENDIZAGEM</b>	Total de horas de formação prática, autoestudo e avaliação
<b>HORAS DE AUTOESTUDO</b>	Tempo que cada indivíduo dedica ao estudo de um assunto por si próprio sem supervisão direta ou presença numa sessão de formação prática supervisionada.
<b>HORAS DE AVALIAÇÃO</b>	Tempo em que o formador avalia o formando e também o tempo necessário para o formando desenvolver um trabalho específico. Por exemplo, se um formando usar duas horas para ler um livro para poder realizar uma determinada tarefa ou trabalho, essas horas devem ser contabilizadas nas horas de avaliação.

<b>INOVAÇÃO SOCIAL</b>	Novas ideias que satisfazem as necessidades sociais, criam relações sociais e formam novas colaborações. Estas inovações podem ser produtos, serviços ou modelos que respondem mais eficazmente a necessidades de uma determinada comunidade.
<b>MENTORING</b>	Relação formal de apoio, intercâmbio e aprendizagem, na qual uma pessoa experiente (mentor) partilha a sua sabedoria e saber-fazer a fim de promover o desenvolvimento pessoal e profissional de outra pessoa (mentorado).
<b>MENTOR SÉNIOR (50+)</b>	No contexto do projeto SILVER UPT, é um termo utilizado para referir indivíduos com idade igual ou superior a 50 anos (50+) envolvidos em relações formais de <i>mentoring</i> . Também se refere aos seniores (50+) que completaram a formação SILVER UP.
<b>PONTOS ECVET</b>	Representação numérica do peso global dos resultados de aprendizagem numa qualificação e do peso relativo das unidades de aprendizagem em relação a uma determinada qualificação.
<b>RESULTADOS DE APRENDIZAGEM</b>	Indicações de o que um formando sabe, compreende e é capaz de fazer após a conclusão de um processo de aprendizagem, e que são definidos em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes.
<b>SESSÃO PRÁTICA</b>	Sessão de formação supervisionada, que pode ser presencial ou online síncrona.
<b>SILVER ECONOMY</b>	Sistema de serviços e produtos concebidos para satisfazer as necessidades das pessoas idosas. Refere-se também à adaptação de diferentes segmentos de mercado - habitação, transportes, lazer, comunicações, saúde, etc. - ao processo de envelhecimento.
<b>UNIDADES DE RESULTADOS DE APRENDIZAGEM</b>	Componente de uma qualificação ou perfil de competências que consiste num conjunto coerente de conhecimentos, aptidões e atitudes que podem ser avaliados e validados. As unidades permitem a o progresso nas qualificações através da transferência e acumulação de resultados de aprendizagem. São sujeitas a avaliações e validações que verificam e registam que o formando alcançou os resultados de aprendizagem esperados.

## Perfil de Competências SILVER UP – Fundamentos teóricos

### Análise dos níveis EQF<sup>1</sup> e NQF<sup>2</sup>

O Quadro Europeu de Qualificações (EQF) ajuda a comparar os sistemas nacionais de qualificações de diferentes países europeus e permite a comunicação entre eles. O EQF inclui oito níveis de qualificações de referência, descritos em termos de resultados de aprendizagem: **conhecimentos**, **aptidões** e **atitudes**. Esta metodologia permite saber, mais facilmente, o que um formando, com uma determinada qualificação do EQF, sabe, compreende e é capaz de fazer.

O Perfil de Competências SILVER UP foi desenvolvido de acordo com os descritores do EQF, tendo como base as especificidades e contextos nacionais dos países que fazem parte do consórcio do projeto SILVER UP.

Elementos descritores do EQF <sup>3</sup>		
Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
Descrito como teórico e/ou factual	Descrito como cognitivo (envolvendo o uso de pensamento lógico, intuitivo e criativo) e prático (envolvendo destreza manual e o uso de métodos, materiais, ferramentas e instrumentos)	Descrito como a capacidade de o formando aplicar conhecimentos e aptidões de forma autónoma e com responsabilidade.

Os públicos-alvo do projeto SILVER UP são adultos 50+, mentores 50+ e empreendedores 50+. Para garantir uma base de partida comum para os formandos dos diferentes países europeus, tendo em conta as várias necessidades e expectativas, o Perfil de Competências SILVER UP foi criado considerando o nível 4 do EQF, utilizando os seus elementos descritores e os do Quadro Nacional de Qualificações (NQF) dos países parceiros.

Elementos descritores do EQF para o nível 4 <sup>4</sup>		
Conhecimentos	Aptidões	Atitudes
Conhecimentos factuais e teóricos em contextos amplos dentro de um campo de trabalho ou estudo	Gama de aptidões cognitivas e práticas necessárias para gerar soluções para problemas específicos num campo de trabalho ou estudo	Exercício da autogestão dentro das orientações dos contextos de trabalho ou estudo que são normalmente previsíveis, mas que estão sujeitos a mudanças; supervisão do trabalho de rotina de outros, assumindo alguma responsabilidade pela avaliação e melhoria das atividades de trabalho ou estudo

<sup>1</sup> EQF - European Qualifications Framework (QEQ - Quadro Europeu de Qualificações).

<sup>2</sup> NQF - National Qualifications Framework (QNQ - Quadro Nacional de Qualificações).

<sup>3</sup> Descrição dos oito níveis do EQF: <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels> (último acesso 01/02/2021)

<sup>4</sup> <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels> (último acesso 01/02/2021)

O quadro seguinte resume os resultados da análise comparativa entre o EQF e os NQF <sup>5</sup> realizada pelos parceiros do SILVER UP.

NÍVEL EQF	NQF FR	NQF ES	NQF PT	NQF TR	NQF IE
4	4	4	4	4	5

### Pontos ECVET

O Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET<sup>6</sup>) é um dos instrumentos de mobilidade e aprendizagem ao longo da vida para formandos e trabalhadores e baseia-se em quatro princípios: **1)** Unidades de resultados de aprendizagem; **2)** Transferência e acumulação de resultados de aprendizagem; **3)** Acordo de aprendizagem e transcrição pessoal de resultados; **4)** Pontos ECVET (créditos).

O ECVET é reconhecido como um mecanismo para o reconhecimento oficial, acumulação e transferência dos resultados de aprendizagem alcançados individualmente, garantindo a equidade de diferentes formas de aprendizagem - educação formal; educação não formal e educação informal).

O Perfil de Competências SILVER UP apresenta os seguintes princípios ECVET: **1)** Unidades de resultados de aprendizagem; **2)** Resultados de aprendizagem descritos em termos de conhecimentos, aptidões e atitudes; **3)** Horas de ensino e aprendizagem com atribuição dos respetivos pontos ECVET.

Atualmente, em toda a Europa, é consensual que 1 ponto ECVET é proporcional a aproximadamente 25 horas de aprendizagem - um somatório entre horas práticas, de autoestudo e de avaliação. A abordagem SILVER UP adota esta referência para atribuir pontos ECVET ao seu programa de formação, ou seja, 25 horas de aprendizagem correspondem a 1 ponto ECVET.

<sup>5</sup> Quadros nacionais de qualificações de toda a Europa: <https://europa.eu/europass/en/compare-qualifications> (último acesso 01/03/2021)

<sup>6</sup> European Credit system for Vocational Education and Training



## Perfil de Competências SILVER UP – Dimensões e unidades de aprendizagem

Considera-se que:

1. a abordagem específica do projeto SILVER UP posiciona o *mentoring* como um instrumento vital para apoiar os empreendedores seniores a lançarem-se como empreendedores no ecossistema de inovação social, orientados e ancorados em processos e ferramentas de digitalização;
2. o projeto visa envolver e capacitar pessoas com idade igual ou superior a 50 anos com um duplo papel de mentores e mentorados, a fim de capitalizar conhecimentos e aptidões anteriores, bem como de os dotar com competências empreendedoras;
3. o projeto visa centrar-se no empreendedorismo social enquanto campo específico de empreendedorismo e como um campo de ação relevante e de grande potencial para o empreendedorismo sénior.

O Perfil de Competências SILVER UP está estruturado em quatro dimensões, refletindo diferentes categorias de competências comuns entre o *mentoring* e o empreendedorismo:

DIMENSÃO 1 AUTOCONSCIÊNCIA

DIMENSÃO 2 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

DIMENSÃO 3 ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS E AÇÃO

DIMENSÃO 4 FERRAMENTAS E RECURSOS DIGITAIS

Estas quatro dimensões estão estruturadas em **dois níveis**:

1. O primeiro nível (**teoria**) agrupa unidades de aprendizagem orientadas para o desenvolvimento de **conhecimentos** factuais e teóricos sobre os principais tópicos do projeto – *mentoring*, empreendedorismo, empreendedorismo sénior, inovação social, empreendedorismo social, *silver economy*, recursos digitais e ferramentas de apoio a práticas de *mentoring* e empreendedorismo social.
2. O segundo nível (**prática**) reúne unidades de aprendizagem orientadas para promover o desenvolvimento de **aptidões** e **atitudes** sobre os principais tópicos do projeto – *mentoring*, empreendedorismo, empreendedorismo sénior, inovação social, empreendedorismo social, *silver economy*, recursos digitais e ferramentas de apoio a práticas de *mentoring* e empreendedorismo social.

		UNIDADES DE APRENDIZAGEM	HORAS DE APRENDIZAGEM	PONTOS ECVET
DIMENSÃO 1	TEORIA	<b>Unidade de aprendizagem 1</b> Teoria do <i>mentoring</i> <b>Unidade de aprendizagem 2</b> Perfil do mentor <b>Unidade de aprendizagem 3</b> Perfil do mentorado	25	1
	PRÁTICA	<b>Unidade de aprendizagem 4</b> Competências relacionais <b>Unidade de aprendizagem 5</b> Competências de comunicação <b>Unidade de aprendizagem 6</b> Competências de negociação, gestão de conflitos e resolução de problemas	25	1
DIMENSÃO 2	TEORIA	<b>Unidade de aprendizagem 1</b> Empreendedorismo sénior <b>Unidade de aprendizagem 2</b> <i>Mentoring</i> para o desenvolvimento profissional <b>Unidade de aprendizagem 3</b> Tipologias de programas de <i>mentoring</i> <b>Unidade de aprendizagem 4</b> <i>Reverse mentoring</i>	25	1
	PRÁTICA	<b>Unidade de aprendizagem 5</b> Planear, implementar e avaliar programas de <i>mentoring</i> para o empreendedorismo sénior (50+) <b>Unidade de aprendizagem 6</b> Planear, implementar e avaliar programas de <i>reverse mentoring</i>	25	1
DIMENSÃO 3	TEORIA	<b>Unidade de aprendizagem 1</b> Empreendedorismo social <b>Unidade de aprendizagem 2</b> Inovação social <b>Unidade de aprendizagem 3</b> Empreendedorismo para o impacto <b>Unidade de aprendizagem 4</b> <i>Silver economy</i>	25	1
	PRÁTICA	<b>Unidade de aprendizagem 5</b> Transição para o autoemprego <b>Unidade de aprendizagem 6</b> Tipologias de negócios sociais e estratégias para negócios sociais <b>Unidade de aprendizagem 7</b> Plano de negócios para o empreendedorismo social <b>Unidade de aprendizagem 8</b> Práticas de gestão para a sustentabilidade	25	1
DIMENSÃO 4	TEORIA E PRÁTICA	<b>Unidade de aprendizagem 1</b> <i>E-mentoring</i> <b>Unidade de aprendizagem 2</b> <i>Branding</i> para negócios sociais <b>Unidade de aprendizagem 3</b> <i>E-marketing</i> <b>Unidade de aprendizagem 4</b> <i>E-commerce</i> <b>Unidade de aprendizagem 5</b> Empreendedorismo digital <b>Unidade de aprendizagem 6</b> <i>Networking</i> digital	50	2
PERFIL DE FORMAÇÃO SILVER UP			200 Horas de aprendizagem	8 Pontos ECVET

## Descritores do perfil de competências

O Perfil de Competências SILVER UP compreende um total de **26 unidades de aprendizagem (UA)**.

DESCRITORES DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS SILVER UP				
Programa de formação em competências de <i>mentoring</i> para fomentar a inovação social e o empreendedorismo sénior (50+).				
Nível EQF	Pontos ECVET	Tipo de formação	Públicos-alvo	
4	8	<i>B-learning</i>	Adultos 50+ Mentores 50+ Empreendedores 50+	
Nível	DIMENSÃO 1	DIMENSÃO 2	DIMENSÃO 3	DIMENSÃO 4
Teoria	3 UA 25 horas	4 UA 25 horas	4 UA 25 horas	6 UA 50 horas
Prática	3 UA 25 horas	2 UA 25 horas	4 UA 25 horas	
TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAGEM		SESSÕES PRÁTICAS	SESSÕES DE AUTOESTUDO	AVALIAÇÃO
200		112	72	16
As horas de aprendizagem previstas para a formação SILVER UP são distribuídas por níveis de estudo (teoria e prática), em que cada 25 horas de aprendizagem correspondem aproximadamente a:				
14 horas		de sessões práticas (presenciais e/ou online)		
09 horas		de sessões de autoestudo		
02 horas		de avaliação		
METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO				
A metodologia de avaliação do programa de formação SILVER UP inclui testes de autoavaliação, exercícios de autorreflexão, apresentação de casos de estudo, <i>role-playing</i> e exercícios de planeamento de cenários. São também utilizadas transversalmente metodologias de aprendizagem baseadas na resolução de problemas e metodologias baseadas em projetos para garantir que os formandos pratiquem os seus conhecimentos, aptidões e atitudes a partir de situações e contextos profissionais reais.				

Um dos princípios centrais do perfil de Competências SILVER UP é a abordagem baseada em resultados de aprendizagem. Esta abordagem, seguindo os princípios do EQF, muda o foco para os conhecimentos, aptidões e atitudes que o formando adquire no final do processo de aprendizagem. Espera-se que os adultos seniores (50+) completem a sua

formação nas quatro dimensões do Perfil de Competências SILVER UP, a fim de poderem apoiar outros seniores e/ou *freelancers* a adquirirem competências para desenvolverem negócios mais sustentáveis através da inovação social.



**SILVER UP PERFIL DE COMPETÊNCIAS EM MENTORING**



Percurso de formação SILVER UP			
DIMENSÃO 1	DIMENSÃO 2	DIMENSÃO 3	DIMENSÃO 4
<b>AUTOCOSCIÊNCIA</b>	<b>DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA</b>	<b>RESULTADO E ORIENTAÇÃO PARA A ACÇÃO</b>	<b>RECURSOS DIGITAIS E FERRAMENTAS</b>
<b>TEORIA</b>	<p><b>D2 UA1</b> Empreendedorismo sénior</p> <p><b>D2 UA2</b> <i>Mentoring</i> para o desenvolvimento profissional</p> <p><b>D2 UA3</b> Tipologias de programas de <i>mentoring</i></p> <p><b>D2 UA4</b> <i>Reverse mentoring</i></p>	<p><b>D3 UA1</b> Empreendedorismo social</p> <p><b>D3 UA2</b> Inovação social</p> <p><b>D3 UA3</b> Empreendedorismo para o impacto</p> <p><b>D3 UA4</b> <i>Silver economy</i></p>	<p><b>D1 UA1</b> <i>E-mentoring</i></p> <p><b>D1 UA2</b> <i>Branding</i> para negócios sociais</p> <p><b>D1 UA3</b> <i>E-marketing</i></p>
<b>PRÁTICA</b>	<p><b>D3 UA5</b> Planear, implementar e avaliar programas de <i>mentoring</i> para o empreendedorismo sénior (50+)</p> <p><b>D3 UA6</b> Planear, implementar e avaliar programas de <i>reverse mentoring</i></p>	<p><b>D3 UA5</b> Transição para o autoemprego</p> <p><b>D3 UA6</b> Tipologias de negócios sociais e estratégias para negócios sociais</p> <p><b>D3 UA7</b> Plano de negócios para o empreendedorismo social</p> <p><b>D3 UA8</b> Práticas de gestão para a sustentabilidade</p>	<p><b>D1 UA4</b> <i>E-commerce</i></p> <p><b>D1 UA5</b> Empreendedorismo digital</p> <p><b>D1 UA6</b> <i>Networking</i> digital</p>

## DIMENSÃO 1

### AUTOCONSCIÊNCIA

A autoconsciência é uma competência fundamental em mentoria. Um bom mentor tem a capacidade de reconhecer e compreender os seus próprios pontos fortes e limitações. Esta competência ajuda os mentores a orientar os seus mentorados nos seus processos de autovalorização e capacidades gerais. Esta dimensão compreende unidades de aprendizagem concebidas para levar os formandos 50+ a ganharem consciência das suas competências enquanto mentores/mentorados.

HORAS DE APRENDIZAGEM			
SESSÕES PRÁTICAS	SESSÕES DE AUTOESTUDO	AVALIAÇÃO	TOTAL HORAS
28	18	4	50

### AUTORIA DOS CONTEÚDOS

GOI, TURKEY [www.abmerkez.com](http://www.abmerkez.com)

## D1 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 1

### Teoria de *mentoring*

O objetivo desta unidade é transmitir ao formando conhecimentos essenciais sobre teorias de *mentoring*, incluindo os diferentes modelos de *mentoring*.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Listar</b> os diferentes modelos de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Explicar</b> as características dos diferentes modelos de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Descrever</b> a ética exigida numa relação de <i>mentoring</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Demonstrar</b> a importância do <i>mentoring</i> para promover a inovação social e o empreendedorismo social.</p> <p><b>Analisar</b> vários modelos de <i>mentoring</i> para o desenvolvimento pessoal.</p> <p><b>Discutir</b> a ética do <i>mentoring</i> com outros empreendedores seniores (50+).</p>
ATTITUDES	<p><b>Aconselhar</b> sobre os benefícios do <i>mentoring</i> para empreendedores seniores (50+).</p> <p><b>Supervisionar</b> outros formandos 50+ na aplicação de modelos de <i>mentoring</i>.</p>

## D1 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 2

### Perfil do mentor

O objetivo desta unidade é centrar-se nas competências relevantes que definem um bom mentor: desenvolver competências, inspirar, dar *feedback* corretivo, gerir riscos e abrir oportunidades.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Listar</b> as principais características que definem um bom mentor.</p> <p><b>Explicar</b> as principais características que definem um bom mentor.</p> <p><b>Relacionar</b> as principais competências de um mentor com as competências de um empreendedor.</p>
APTIDÕES	<p><b>Demonstrar</b> a importância do <i>mentoring</i> para promover a inovação social e o empreendedorismo social.</p> <p><b>Analisar</b> vários modelos de <i>mentoring</i> para o desenvolvimento pessoal.</p> <p><b>Discutir</b> a ética do <i>mentoring</i> com outros empreendedores seniores (50+).</p>
ATTITUDES	<p><b>Aconselhar</b> sobre os benefícios do <i>mentoring</i> para empreendedores seniores (50+).</p> <p><b>Supervisionar</b> outros formandos 50+ na aplicação de modelos de <i>mentoring</i>.</p>



## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 3

### Perfil do mentorado

O objetivo desta unidade é enfatizar as competências esperadas de um mentorado: selecionar mentores, aprender ativamente, tomar iniciativas, acompanhar e gerir a relação de *mentoring*.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Listar</b> as atitudes e postura esperadas de um mentorado.</p> <p><b>Explicar</b> as atitudes e postura esperadas de um mentorado.</p> <p><b>Relacionar</b> as atitudes e postura esperadas de um mentorado com as diferentes fases de uma relação formal de <i>mentoring</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Aplicar os</b> princípios da educação de adultos no contexto de uma relação de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Selecionar</b> diferentes estratégias de envolvimento para corresponder a diferentes estilos de aprendizagem e expectativas de empreendedores seniores (50+).</p> <p><b>Utilizar</b> diferentes estratégias de envolvimento para corresponder a diferentes estilos de aprendizagem e expectativas de empreendedores seniores (50+).</p>
ATTITUDES	<p><b>Autoavaliar</b> o próprio perfil e competências enquanto mentorado.</p> <p><b>Aconselhar</b> outros empreendedores seniores (50+) sobre os benefícios de receber <i>mentoring</i>.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 4

### Competências relacionais

Esta unidade levará os formandos a avaliar e praticar as suas próprias competências relacionais, como mentores e mentorados: a capacidade de estabelecer e manter relações de *mentoring*, de fomentar um sentido de pertença e confiança e de desenvolver trabalho em rede (*networking*).

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Descrever</b> os princípios da construção de relações no contexto de um programa formal de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Listar as</b> competências de <i>networking</i> necessárias numa relação de mentoria.</p> <p><b>Explicar</b> a importância e o papel do trabalho em rede nos negócios, e os benefícios das relações recíprocas.</p>
APTIDÕES	<p><b>Selecionar</b> diferentes técnicas para a prática de competências de <i>networking</i>.</p> <p><b>Utilizar</b> diferentes técnicas para a prática de competências de <i>networking</i>.</p> <p><b>Planear</b> diferentes fases de uma relação de <i>mentoring</i> adaptada a seniores (50+) para promover o empreendedorismo social</p>
ATTITUDES	<p><b>Autoavaliar</b> as próprias competências em <i>networking</i>.</p> <p><b>Apresentar</b> a outros seniores (50+) oportunidades de trabalho em rede em ecossistemas de negócios sociais.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 5

### Competências de comunicação

Esta unidade tem como objetivo levar os formandos a avaliar e praticar as suas próprias competências de comunicação: a capacidade de se envolverem na escuta ativa, de questionarem eficazmente (espírito inquisitivo), de darem ativamente *feedback*, de encorajarem (reforço) e de refletirem sobre as suas ações.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Descrever</b> a importância de boas competências de comunicação numa relação de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Enumerar</b> as principais competências de comunicação necessárias para uma relação de <i>mentoring</i> eficaz.</p> <p><b>Explicar</b> as principais competências de comunicação necessárias para uma relação de <i>mentoring</i> eficaz.</p>
APTIDÕES	<p><b>Selecionar</b> diferentes técnicas para praticar a escuta ativa, o questionamento eficaz, dar <i>feedback</i> e encorajar o outro.</p> <p><b>Utilizar</b> diferentes técnicas para praticar a escuta ativa, o questionamento eficaz, dar <i>feedback</i> e encorajar o outro.</p> <p><b>Analisar</b> a importância das dinâmicas de comunicação nas relações de <i>mentoring</i>.</p>
ATTITUDES	<p><b>Autoavaliar</b> as próprias competências de comunicação.</p> <p><b>Apoiar</b> formandos seniores (50+) na construção de relações de <i>mentoring</i> bem-sucedidas.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 6

### Competências de resolução

Esta unidade tem como objetivo levar os formandos a avaliar e praticar as suas próprias competências de resolução: gerir eficazmente conflitos e negociar (resolução eficaz de problemas).

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Descrever</b> a gestão de conflitos e a competência de resolução de problemas.</p> <p><b>Explicar</b> o ciclo de gestão de conflitos.</p> <p><b>Relacionar</b> a resolução de problemas e o pensamento crítico.</p> <p><b>Descrever</b> a relevância de uma gestão de conflitos eficaz na resolução de problemas no contexto das relações de <i>mentoring</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Selecionar</b> diferentes técnicas para praticar uma gestão eficaz de conflitos e competências de resolução de problemas.</p> <p><b>Utilizar</b> diferentes técnicas para praticar uma gestão eficaz de conflitos e competências de resolução de problemas.</p> <p><b>Adaptar</b> estratégias eficazes de gestão de conflitos e de resolução de problemas para o desenvolvimento de competências de <i>mentoring</i> de desenvolvimento pessoal.</p>
ATTITUDES	<p><b>Autoavaliar</b> as próprias competências para a gestão de conflitos e resolução de problemas.</p> <p><b>Orientar</b> formandos seniores (50+) para desenvolverem e melhorarem as suas competências de gestão de conflitos e de resolução de problemas.</p>

## DIMENSÃO 2

### DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Esta dimensão compreende unidades de aprendizagem formuladas para levar o formando sénior (50+) a praticar as competências nucleares relacionadas com a aprendizagem ao longo da vida como uma das competências mais requeridas num mentor-empendedor. Nesta dimensão, introduz-se o conceito de empreendedorismo sénior alinhando as competências nucleares de um mentor e as competências nucleares de um empreendedor. Esta dimensão também aborda o conceito e a teoria do *reverse mentoring* como uma abordagem para formar pares para o *mentoring* entre jovens profissionais e profissionais mais velhos (50+), com o objetivo de reduzir a diferença de gerações nos locais de trabalho. Os aspetos práticos desta dimensão centram-se no planeamento e implementação de programas de *mentoring*.

HORAS DE APRENDIZAGEM			
SESSÕES PRÁTICAS	SESSÕES DE AUTOESTUDO	AVALIAÇÃO	TOTAL HORAS
28	18	4	50

### AUTORIA DOS CONTEÚDOS

MINDSHIFT, PORTUGAL [www.mindshift.pt](http://www.mindshift.pt)

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 1

### Empreendedorismo sénior

O objetivo desta unidade é fornecer ao formando conhecimentos essenciais sobre o conceito e as principais características do empreendedorismo sénior.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> o conceito de empreendedorismo.</p> <p><b>Descrever</b> as especificidades do empreendedorismo sénior.</p> <p><b>Listar</b> as principais características de um empreendedor sénior (50+).</p>
APTIDÕES	<p><b>Listar</b> iniciativas de empreendedorismo sénior relevantes.</p> <p><b>Selecionar</b> programas de empreendedorismo sénior para corresponder aos próprios interesses profissionais.</p> <p><b>Distinguir</b> as diferentes motivações envolvidas no início de uma atividade empreendedora.</p>
ATTITUDES	<p><b>Aconselhar</b> formandos 50+ sobre as vantagens e desvantagens do empreendedorismo sénior.</p> <p><b>Orientar</b> formandos 50+ na construção de um caminho empreendedor.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 2

### Mentoring para o desenvolvimento profissional

Esta unidade tem como objetivo focar o papel do *mentoring* no desenvolvimento profissional e o impacto do *mentoring* no percurso e conceção de uma carreira empreendedora.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Recordar</b> o conceito de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Distinguir</b> os conceitos de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i>.</p> <p><b>Diferenciar</b> os papéis de mentor, formador, conselheiro de carreira e facilitador.</p>
APTIDÕES	<p><b>Identificar</b> os benefícios de se tornar um mentor profissional.</p> <p><b>Analisar</b> as vantagens e desvantagens do <i>mentoring</i> para o desenvolvimento profissional.</p>
ATTITUDES	<p><b>Avaliar</b> o impacto do <i>mentoring</i> no percurso de uma carreira empreendedora.</p> <p><b>Atrair</b> formandos 50+ para se inscreverem formalmente em <i>mentoria</i> para o desenvolvimento profissional.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 3

### *Mentoring para o desenvolvimento profissional*

Esta unidade pretende apresentar ao formando as diferentes tipologias de *mentoring* e os seus principais objetivos e finalidades.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Distinguir</b> entre um programa formal e informal de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Reconhecer</b> os principais objetivos para estabelecer um programa formal de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Listar</b> os diferentes tipos ou modelos de programas de <i>mentoring</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Comparar</b> os diferentes tipos de programas de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Selecionar</b> um programa de <i>mentoring</i> para satisfazer as próprias necessidades de desenvolvimento profissional.</p> <p><b>Distinguir</b> as diferentes fases de um programa formal de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Analisar</b> os tipos de programas de <i>mentoring</i> que potenciam o impulso do empreendedorismo sénior.</p>
ATTITUDES	<p><b>Envolver</b> formandos 50+ para se inscreverem formalmente, como mentores ou mentorados, em programas formais de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Contribuir</b> para uma cultura de aprendizagem contínua, desenvolvimento e partilha de conhecimentos.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 4

### *Reverse mentoring*

O objetivo desta unidade é dar ao formando conhecimentos essenciais sobre os conceitos de *reverse mentoring* e aprendizagem intergeracional e os benefícios destes tipos de programas de *mentoring*.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> o conceito de <i>reverse mentoring</i>.</p> <p><b>Definir</b> o conceito de aprendizagem intergeracional.</p> <p><b>Distinguir</b> <i>reverse mentoring</i> de aprendizagem intergeracional.</p>
APTIDÕES	<p><b>Resumir</b> os principais benefícios do <i>reverse mentoring</i>.</p> <p><b>Descrever</b> os princípios do <i>reverse mentoring</i>.</p> <p><b>Explicar</b> o <i>reverse mentoring</i> como uma prática para combater a discriminação etária e para promover locais de trabalho mais inclusivos.</p> <p><b>Demonstrar</b> os benefícios do <i>reverse mentoring</i> para colmatar diferenças intergeracionais.</p>
ATTITUDES	<p><b>Apoiar</b> a implementação de programas de <i>reverse mentoring</i> no contexto de iniciativas empreendedoras.</p> <p><b>Aconselhar</b> empreendedores 50+ a empenharem-se em programas de <i>reverse mentoring</i>.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 5

Planear, implementar e avaliar um programa de *mentoring* para o empreendedorismo sénior (50+)

Esta unidade guia os formandos nas principais etapas para conceber, implementar e avaliar um programa de *mentoring* adaptado às necessidades de empreendedores 50+.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Aplicar</b> o conceito de empreendedorismo sénior no contexto de programas de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Identificar</b> as principais etapas envolvidas na conceptualização de um programa de <i>mentoring</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Adaptar</b> os princípios e passos dos programas de <i>mentoring</i> às necessidades do empreendedorismo sénior.</p> <p><b>Selecionar</b> metodologias, ferramentas e recursos para iniciar e monitorizar um programa de <i>mentoring</i>.</p> <p><b>Utilizar</b> metodologias, ferramentas e recursos para iniciar e monitorizar um programa de <i>mentoring</i>.</p>
ATTITUDES	<p><b>Explorar</b> as vantagens e/ou desvantagens de um programa de <i>mentoring</i> para o empreendedorismo sénior.</p> <p><b>Supervisionar</b> a implementação de um programa de <i>mentoring</i> para o empreendedorismo sénior.</p> <p><b>Avaliar</b> o impacto de um programa de <i>mentoring</i> para o empreendedorismo sénior.</p>

## D2 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 6

Planear, implementar e avaliar programas de *reverse mentoring*

Esta unidade guia os formandos nas principais etapas para conceber, implementar e avaliar um programa de *reverse mentoring*

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Recordar</b> o conceito de <i>reverse mentoring</i>.</p> <p><b>Selecionar as</b> melhores práticas de <i>reverse mentoring</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Identificar</b> as principais etapas envolvidas na conceptualização de um programa de <i>reverse mentoring</i>.</p> <p><b>Selecionar</b> metodologias, ferramentas e recursos para iniciar e monitorizar um programa de <i>reverse mentoring</i>.</p> <p><b>Utilizar</b> metodologias, ferramentas e recursos para iniciar e monitorizar um programa de <i>reverse mentoring</i>.</p>
ATTITUDES	<p><b>Supervisionar</b> a implementação de um programa de <i>reverse mentoring</i>.</p> <p><b>Avaliar</b> o impacto de um programa de <i>reverse mentoring</i>.</p>

## DIMENSÃO 3

### ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS E AÇÃO

Um espírito empreendedor caracteriza-se pela capacidade de agir em antecipação aos problemas, necessidades ou mudanças repentinas. Esta dimensão compreende unidades de aprendizagem formuladas para levar o formando sénior a agir no seu papel de mentor-empreendedor nos domínios da inovação social e da *silver economy*. Os aspetos práticos desta unidade centram-se nas competências do formando 50+ para fazer uma transição para o autoemprego e de, assim, maximizar o seu potencial para transformar os desafios sociais em soluções empresariais.

HORAS DE APRENDIZAGEM	SESSÕES DE AUTOESTUDO	AVALIAÇÃO	TOTAL HORAS
SESSÕES PRÁTICAS			
28	18	4	50

### AUTORIA DOS CONTEÚDOS

[UNIDADES DE APRENDIZAGEM 1 A 4]  
SILVER SAP, FRANÇA [www.silversap.com](http://www.silversap.com)

[UNIDADES DE APRENDIZAGEM 5 A 8]  
INFODEF, ESPANHA [www.infodef.es](http://www.infodef.es)  
USAL, ESPANHA [www.usal.es](http://www.usal.es)

### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 1

#### Empreendedorismo social

O objetivo desta unidade é apresentar ao formando conhecimentos essenciais sobre o conceito e as principais características do empreendedorismo social.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<b>Definir</b> o conceito de empreendedorismo social. <b>Enumerar</b> as principais características de um empreendedor social. <b>Identificar</b> os valores e a filosofia do empreendedorismo social. <b>Descrever</b> as diferentes abordagens do empreendedorismo social.
APTIDÕES	<b>Listar</b> iniciativas de empreendedorismo social relevantes. <b>Rever</b> programas de empreendedorismo social para corresponder aos próprios interesses profissionais. <b>Reconhecer</b> as diferentes motivações envolvidas na criação de um negócio social.
ATTITUDES	<b>Informar</b> sobre o impacto e os benefícios das empresas nos ecossistemas de inovação social. <b>Encorajar</b> outros seniores a tornarem-se empreendedores sociais.

### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 2

#### Inovação social

Esta unidade pretende introduzir o formando ao ecossistema de inovação social.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<b>Definir</b> o conceito de economia social. <b>Caracterizar</b> o setor da economia social. <b>Definir</b> o conceito de inovação social. <b>Relacionar</b> os conceitos de economia social e inovação social.
APTIDÕES	<b>Listar</b> o tipo de organizações que operam no sector da economia social. <b>Mapear</b> diferentes iniciativas de inovação social e empreendedorismo social aos níveis nacional e europeu. <b>Descrever</b> o ciclo de vida das iniciativas de inovação e empreendedorismo social. <b>Analisar</b> a inovação social como um processo e um produto.
ATTITUDES	<b>Avaliar</b> as condições para iniciar um negócio social. <b>Inspirar</b> outros seniores a envolverem-se em iniciativas de inovação social.



### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 3

#### Empreendedorismo para o impacto

O objetivo desta unidade é mostrar ao formando como a expansão do empreendedorismo pode criar um impacto duradouro para as comunidades.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Definir</b> o conceito de economia de impacto.</li><li><b>Definir</b> empreendimento social.</li><li><b>Definir</b> impacto social.</li><li><b>Aplicar</b> o conceito de <i>scale up</i> no contexto de um negócio social.</li></ul>
APTIDÕES	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Identificar</b> diferentes desafios e problemas da sociedade aos níveis local e nacional.</li><li><b>Conceber</b> uma proposta de valor com o objetivo de resolver problemas sociais identificados e de gerar impacto.</li><li><b>Determinar</b> objetivos de impacto.</li><li><b>Definir</b> indicadores para medir o impacto.</li><li><b>Conduzir um</b> processo de avaliação de impacto social.</li></ul>
ATTITUDES	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Focar</b> problemas sociais relevantes.</li><li><b>Comprometer-se</b> com problemas ou desafios sociais.</li><li><b>Descrever</b> a importância do empreendedorismo social como um conjunto de valores, compromisso e ética.</li></ul>

### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 4

#### Silver economy

Esta unidade tem como objetivo apresentar ao formando os setores de atividade e oportunidades da *silver economy*.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Definir</b> o conceito de <i>silver economy</i>.</li><li><b>Definir</b> o conceito de envelhecimento ativo e saudável.</li><li><b>Relacionar</b> o fenómeno do envelhecimento da população com os campos emergentes da <i>silver economy</i> e do empreendedorismo sénior.</li></ul>
APTIDÕES	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Identificar</b> as principais atividades económicas, serviços e produtos concebidos para satisfazer as necessidades dos séniores (50+).</li><li><b>Caracterizar</b> o perfil dos consumidores da <i>silver economy</i>.</li><li><b>Combinar</b> as principais tendências da economia (global, inclusiva, digital, circular, eco-amigável e colaborativa) com as oportunidades da <i>silver economy</i>.</li></ul>
ATTITUDES	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Aumentar a</b> consciência sobre as oportunidades da <i>silver economy</i> e sobre o potencial inexplorado do papel dos seniores na economia.</li><li><b>Defender</b> a criação de novas profissões e carreiras relacionadas com os sectores da <i>silver economy</i>.</li></ul>

### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 5

#### Transição para o autoemprego

Esta unidade pretende dar ao formando 50+ conhecimentos e competências relevantes para avaliar as oportunidades para a criação do seu próprio emprego.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Identificar</b> as competências necessárias para o empreendedorismo e criação do próprio emprego.</p> <p><b>Identificar</b> as competências e a formação específica necessária para se tornar um empreendedor social.</p> <p><b>Contextualizar</b> a realidade do desemprego sénior (50+).</p>
APTIDÕES	<p><b>Desenvolver</b> um autodiagnóstico das próprias competências empreendedoras.</p> <p><b>Conceber</b> um perfil profissional para o autoemprego.</p> <p><b>Examinar</b> oportunidades de emprego para seniores (50+) com base na sua própria experiência empresarial.</p> <p><b>Explorar</b> oportunidades de emprego dentro do setor empresarial social.</p>
ATTITUDES	<p><b>Estabelecer</b> relações profissionais com pessoas, empresas com o objetivo de colaborar em projetos e negócios comuns.</p> <p><b>Melhorar</b> o intercâmbio de informações e ideias entre pessoas com profissões e interesses comuns.</p>

### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 6

#### Tipos de negócios sociais e estratégias para negócios sociais

Esta unidade tem como objetivo levar o formando a identificar diferentes tipos de negócios sociais e as principais estratégias para desenvolver e promover negócios sociais.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> empresa social e negócio social.</p> <p><b>Identificar</b> os diferentes tipos de empresas sociais e a legislação que apoia a criação de empresas sociais.</p> <p><b>Relacionar</b> os diferentes tipos de negócios sociais como um caminho para o empreendedorismo e contribuição para o desenvolvimento local.</p>
APTIDÕES	<p><b>Tirar</b> partido das ações, experiências e projetos de diferentes negócios sociais num território específico.</p> <p><b>Explicar</b> as etapas envolvidas no lançamento e desenvolvimento de um negócio social.</p> <p><b>Identificar</b> oportunidades de financiamento adequadas.</p> <p><b>Candidatar-se</b> a oportunidades de financiamento.</p>
ATTITUDES	<p><b>Dar</b> orientação a outros seniores (50+) relativamente a serviços de formação e sistemas de apoio à criação de negócios sociais.</p> <p><b>Aconselhar</b> sobre o desenvolvimento e implementação de planos, programas, projetos e atividades, a fim de acelerar as iniciativas empresariais sociais.</p> <p><b>Avaliar</b> as iniciativas empresariais sociais de outros seniores (50+).</p>

### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 7

#### Plano de negócios para o empreendedorismo social

Esta unidade visa orientar o formando 50+ na conceção, implementação e monitorização de um plano de negócios social.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Recordar</b> os princípios de um plano de negócios.</p> <p><b>Descrever</b> as etapas e elementos que integram um modelo de negócios (<i>business canvas model</i>).</p>
APTIDÕES	<p><b>Aplicar</b> a metodologia <i>business canvas model</i> para desenvolver um plano de negócios social.</p> <p><b>Selecionar</b> metodologias, ferramentas e recursos para desenvolver um plano de negócios social.</p> <p><b>Utilizar</b> metodologias, ferramentas e recursos para desenvolver um plano de negócios social.</p> <p><b>Monitorizar</b> a implementação de um plano de negócios social.</p>
ATTITUDES	<p><b>Orientar</b> os seniores (50+) no processo de conceção de um plano de negócios social da ideia à ação.</p> <p><b>Avaliar</b> propostas de modelos de negócio centradas em desafios societais.</p>

### D3 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 8

#### Práticas de gestão para a sustentabilidade

Esta unidade visa fornecer ao formando 50+ conhecimentos e ferramentas relevantes para aplicar práticas de gestão sustentável adequadas e incorporar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 nas operações de gestão.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> o conceito de gestão sustentável.</p> <p><b>Relacionar a</b> inovação social e o empreendedorismo social com a sustentabilidade.</p> <p><b>Explicar</b> o impacto social, económico e ambiental das empresas sociais.</p> <p><b>Descrever</b> os benefícios da integração dos ODS nos negócios sociais.</p>
APTIDÕES	<p><b>Escolher</b> práticas apropriadas de gestão sustentável.</p> <p><b>Incorporar</b> os ODS nas operações de gestão.</p> <p><b>Analisar</b> oportunidades de negócio e tomar decisões estratégicas com base nos ODS.</p>
ATTITUDES	<p><b>Supervisionar</b> a incorporação dos objetivos do ODS nos negócios sociais .</p> <p><b>Defender</b> causas locais que contribuam para alcançar os ODS.</p>

## DIMENSÃO 4

### RECURSOS E FERRAMENTAS DIGITAIS

Criatividade e inovação são competências nucleares num mundo digital. A fim de se adaptar às exigências da era digital, esta dimensão compreende unidades de aprendizagem formuladas para o desenvolvimento de competências digitais para impulsionar as práticas de *mentoring* e empreendedorismo.

HORAS DE APRENDIZAGEM			
SESSÕES PRÁTICAS	SESSÕES DE AUTOESTUDO	AVALIAÇÃO	TOTAL HORAS
28	18	4	50

### AUTORIA DOS CONTEÚDOS

INQS, IRLANDA [www.innoqualitysystems.com](http://www.innoqualitysystems.com)

## D4 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 1

### E-mentoring

Esta unidade visa orientar o formando 50+ no sentido de melhorar a adoção da utilização de ferramentas digitais nas práticas de *mentoring*.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> <i>e-mentoring</i> em termos da sua função, finalidade e objetivos.</p> <p><b>Descrever</b> as diferenças entre <i>e-mentoring</i> e <i>mentoring</i> tradicional.</p> <p><b>Identificar</b> as vantagens e desvantagens do <i>e-mentoring</i>.</p> <p><b>Reconhecer</b> os desafios específicos do <i>e-mentoring</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Selecionar</b> as ferramentas digitais mais apropriadas para o <i>e-mentoring</i>.</p> <p><b>Analisar</b> uma gama de ferramentas digitais em termos da sua eficácia para o <i>e-mentoring</i>.</p> <p><b>Utilizar</b> as principais ferramentas digitais necessárias para o <i>e-mentoring</i>.</p> <p><b>Discutir</b> estudos de casos de <i>e-mentoring</i>.</p> <p><b>Comparar</b> o <i>e-mentoring</i> com outras tipologias de <i>mentoring</i>.</p>
ATTITUDES	<p><b>Avaliar</b> os fatores que determinam o sucesso dos programas de <i>e-mentoring</i>.</p> <p><b>Apoiar</b> formandos 50+ na utilização de ferramentas digitais nas práticas de tutoria.</p> <p><b>Supervisionar</b> formandos 50+ na implementação de ferramentas digitais para a prática de <i>mentoring</i>.</p>

## D4 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 2

### Branding para negócios sociais

O objetivo desta unidade é apresentar ao formando 50+ um conjunto de conhecimentos relevantes, conceitos essenciais e principais ferramentas relativas à estratégia de *branding* para negócios sociais.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> marca em termos da sua função, finalidade e objetivos.</p> <p><b>Identificar</b> os fatores que afetam a perceção de uma marca por parte dos consumidores.</p> <p><b>Identificar</b> os principais componentes necessários para uma estratégia de <i>branding</i> para um negócio social.</p> <p><b>Listar</b> os principais modelos, abordagens e ferramentas necessárias para uma gestão estratégica de uma marca social.</p>
APTIDÕES	<p><b>Aplicar</b> componentes de estratégia de marca, abordagens e ferramentas fundamentais para desenvolver uma estratégia de marca de sucesso para negócios sociais.</p> <p><b>Avaliar</b> exemplos reais de identidade de marca em termos da sua aplicação da estratégia de <i>branding</i> (estudos de caso).</p> <p><b>Criar</b> um plano de marca de empresa social.</p> <p><b>Avaliar</b> um plano de marca de empresa social.</p>
ATTITUDES	<p><b>Guiar</b> formandos 50+ na compreensão e aplicação da estratégia de <i>branding</i>.</p> <p><b>Supervisionar</b> a criação de um plano de marca.</p>

### D4 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 3

#### E-marketing

Esta unidade pretende levar o formando a aplicar estratégias de *marketing* digital para promover negócios sociais.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> <i>e-marketing</i> e negócios sociais.</p> <p><b>Descrever</b> as diferenças entre o <i>e-marketing</i> e os métodos tradicionais de <i>marketing</i>.</p> <p><b>Enumerar</b> as vantagens do <i>e-marketing</i> para promover um negócio social.</p> <p><b>Reconhecer</b> os desafios específicos do <i>e-marketing</i> para promover um negócio social.</p> <p><b>Explicar</b> os elementos necessários para o sucesso do <i>e-marketing</i>.</p>
APTIDÕES	<p><b>Identificar</b> estratégias e tecnologias de <i>e-marketing</i>.</p> <p><b>Criar</b> um plano de <i>e-marketing</i> para uma marca.</p> <p><b>Avaliar</b> a implementação de um plano de <i>e-marketing</i>.</p> <p><b>Avaliar</b> estudos de casos e considerar quais os elementos que contribuem para o sucesso do <i>e-marketing</i>.</p> <p><b>Aplicar</b> estratégias de <i>e-marketing</i>.</p>
ATTITUDES	<p><b>Guiar</b> formandos 50+ a aplicar estratégias de <i>e-marketing</i> para promover negócios sociais.</p> <p><b>Supervisionar</b> formandos 50+ na implementação de estratégias de <i>e-marketing</i> para promover negócios sociais.</p>

### D4 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 4

#### E-commerce

Esta unidade tem como objetivo apresentar aos formandos conhecimentos e práticas relevantes para estabelecer e manter uma presença consistente na Internet.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Definir</b> <i>e-commerce</i> em termos da sua função, finalidade, objetivos e tendências emergentes.</p> <p><b>Enumerar</b> as vantagens e desvantagens do <i>e-commerce</i>.</p> <p><b>Reconhecer</b> os desafios específicos do <i>e-commerce</i>.</p> <p><b>Descrever</b> as diferenças entre o <i>e-commerce</i> e os métodos tradicionais de compra e venda de produtos.</p>
APTIDÕES	<p><b>Identificar</b> estratégias de <i>e-commerce</i>, tecnologia, ferramentas e canais disponíveis.</p> <p><b>Selecionar</b> tecnologia e instrumentos (canais) apropriados para negócios sociais.</p> <p><b>Utilizar</b> modelos e ferramentas para monitorizar o desempenho do <i>e-commerce</i> e medir os seus resultados e sucesso.</p> <p><b>Avaliar</b> a estratégia, tecnologia, ferramentas e canais de <i>e-commerce</i> utilizados em estudos de caso no campo dos negócios sociais.</p>
ATTITUDES	<p><b>Guiar</b> formandos 50+ no processo de estabelecimento de uma presença na web.</p> <p><b>Supervisionar</b> formandos 50+ no processo de manutenção de uma presença na web.</p>

## D4 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 5

### Empreendedorismo digital

Esta unidade tem como objetivo proporcionar ao formando conhecimentos e competências técnicas relevantes sobre a utilização de diferentes ferramentas digitais para impulsionar o empreendedorismo.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Recordar</b> o conceito de empreendedorismo.</p> <p><b>Definir</b> empreendedorismo digital.</p> <p><b>Identificar</b> as vantagens e os desafios do empreendedorismo digital.</p> <p><b>Enumerar</b> as competências necessárias e as tecnologias disponíveis para o empreendedorismo digital.</p>
APTIDÕES	<p><b>Utilizar</b> ferramentas digitais específicas para desenvolver, testar e implementar ideias de negócios sociais.</p> <p><b>Avaliar</b> a eficácia de ferramentas digitais específicas para desenvolver, testar e implementar ideias de negócios sociais.</p> <p><b>Discutir</b> uma gama de tecnologias digitais emergentes e considerar a sua possível utilização e impacto no empreendedorismo social.</p> <p><b>Avaliar</b> estudos de caso de modelos de negócio de empreendedorismo social digital.</p>
ATTITUDES	<p><b>Orientar os</b> formandos 50+ relativamente à seleção e utilização de uma variedade de ferramentas digitais para impulsionar o empreendedorismo.</p> <p><b>Supervisionar</b> formandos 50+ na implementação de ferramentas digitais para impulsionar o empreendedorismo.</p>

## D4 UNIDADE DE APRENDIZAGEM 6

### Networking digital

O objetivo desta unidade é levar o formando a utilizar ambientes digitais para o trabalho em rede e a utilizar as redes sociais para promover o empreendedorismo social.

No final desta unidade, os formandos deverão ser capazes de

CONHECIMENTOS	<p><b>Descrever</b> os fundamentos do <i>networking</i>.</p> <p><b>Explicar</b> estratégias de redes digitais de <i>networking</i>.</p> <p><b>Listar</b> as vantagens e desvantagens da utilização de ambientes digitais para promover o <i>networking</i> em negócios sociais.</p> <p><b>Identificar</b> os desafios específicos da utilização de ambientes digitais para <i>networking</i> em negócios sociais.</p> <p><b>Listar</b> ambientes e ferramentas digitais utilizadas para <i>networking</i> em negócios sociais.</p>
APTIDÕES	<p><b>Comparar</b> diferentes tipos de redes sociais.</p> <p><b>Selecionar</b> uma rede social apropriada para promover o empreendedorismo social e o negócio social.</p> <p><b>Utilizar</b> ambientes e ferramentas digitais para realizar tarefas em rede.</p> <p><b>Criar</b> um plano de redes sociais para promover o empreendedorismo social.</p> <p><b>Avaliar</b> estudos de caso sobre online <i>networking</i>.</p>
ATTITUDES	<p><b>Guiar</b> formandos seniores na utilização de ambientes digitais para estabelecer <i>networking</i>.</p> <p><b>Apoiar</b> formandos seniores na sua utilização das redes sociais para promover o empreendedorismo sénior.</p>

## Referências

*Compare national qualifications frameworks across Europe*

<https://europa.eu/europass/en/compare-qualifications> (último acesso 06/02/2021)

*Description of the eight EQF levels*

<https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels> (último acesso 06/02/2021)

*EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*

<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework> (último acesso 06/02/2021)

*France European inventory on NQF 2018 (2019)*

[https://www.cedefop.europa.eu/files/france\\_-\\_european\\_inventory\\_on\\_nqf\\_2018.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/france_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf) (último acesso 06/02/2021)

*France National Qualifications Framework*

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/national-qualifications-framework\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/national-qualifications-framework_en) (último acesso 06/02/2021)

*Implementation of the European Qualifications Framework (EQF)*

<https://europa.eu/europass/en/implementation-european-qualifications-framework-efq> (último acesso 06/02/2021)

*Senior entrepreneurship good practices manual*

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fdadabd-9ac8-11e6-868c-01aa75ed71a1> (último acesso 06/02/2021)

*Social innovation in the EU*

[https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/innovation/social\\_en](https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/innovation/social_en) (último acesso 06/02/2021)

*Spain National Qualifications Framework*

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-79\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-79_en) (último acesso 06/02/2021)

*Status report on the European credit system for vocational education and training (ECVET) and its implementation in the nuclear sector*

[https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC116449/jrc116449\\_final\\_1.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC116449/jrc116449_final_1.pdf) (último acesso 06/02/2021)

*Overview of national qualifications framework developments in Europe 2019*

[https://www.cedefop.europa.eu/files/8609\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8609_en.pdf) (último acesso 06/02/2021)

[https://www.cedefop.europa.eu/files/4190\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4190_en.pdf) (último acesso 06/02/2021)