



Toolbox 4D12C

Mala Sofisticada de Ferramentas

da Mentoria Make It Happen



O que vai encontrar neste documento

Introdução	4
As 4 dimensões (4D)	5
Como usar a Toolbox 4D12C	11
As 12 competências (12C)	17

By instructing students how to **learn, unlearn and relearn**, a powerful new dimension can be added to education. Psychologist Herbert Gerjuoy of the Human Resources Research Organization phrases it simply: ‘The new education must teach the individual how to classify and reclassify information, how to evaluate its veracity, how to change categories when necessary, how to move from the concrete to the abstract and back, how to look at problems from a new direction—how to teach himself. Tomorrow’s illiterate will not be the man who can’t read; he will be the man who has not **learned how to learn**.

Alvin Toffler Future Shock

Introdução

O que é a Toolbox 4D12C?

A Toolbox 4D12C, é um conjunto estruturado de habilidades, capacidades e mentalidades (i.e.: competências) que os mentorandos podem desenvolver ao longo do Programa. Estas competências são fundamentais para o crescimento pessoal, académico e social dos jovens, preparando-os para enfrentar desafios e aproveitar oportunidades ao longo da vida.

Como foi construídas esta ToolBox?

A Toolbox 4D12C foi construída com base em pesquisas aprofundadas nas áreas de mentoria, educação e desenvolvimento pessoal. Recolhemos as melhores práticas e evidências científicas de programas de mentoria bem-sucedidos a nível internacional, e de forma criteriosa selecionaram-se as que mais se adequam ao contexto atual. O processo envolveu a colaboração de especialistas em educação, comunidades escolares, mentores experientes e feedback contínuo de mentorandos.

Qual a sua fundamentação teórica?

A fundamentação teórica da Toolbox 4D12C assenta em várias referências, incluindo o "Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO)", o "Learning Compass 2030" da OCDE, o "Competence Framework" da European Mentoring and Coaching Council (EMCC) e a "Universal Framework" da Skill Builders, entre outros. Estas fontes fornecem uma base sólida para o desenvolvimento das competências necessárias para o sucesso académico e pessoal dos jovens.

Porque é que é relevante?

A Toolbox 4D12C é relevante por permitir a tomada de consciência das competências-chave em foco, tanto por parte dos mentores quanto dos mentorandos, proporcionando uma abordagem mais alinhada, informada, intencional, estruturada e consistente para a experiência de mentoria. Uma abordagem de mentoria com foco específico pode mais do que duplicar o impacto do Programa (vs mentoria não orientada por objetivos ou não específica).

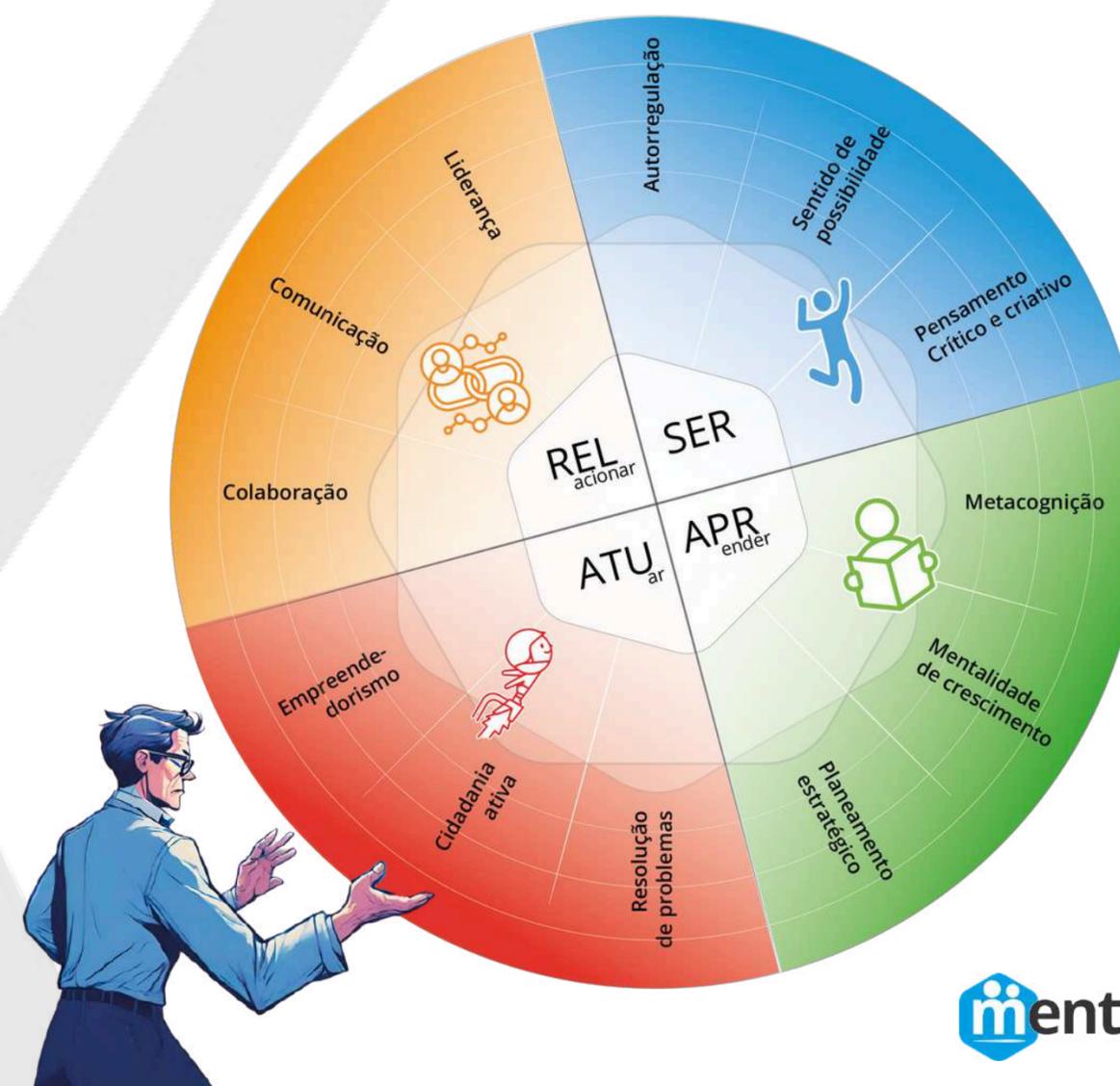
Saber mais:

- Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO) ([aqui](#))
- Learning Compass 2030, da OCDE ([aqui](#))
- Universal framework, da Skill Builders ([aqui](#))
- Competence framework, da European Mentoring and Coaching Council (EMCC), 2015 ([aqui](#))
- Top 10 work skills of tomorrow, do World Economic Forum (WEF) (2020) ([aqui](#))
- The top 10 most in demand skills for the next 10 years, da FORBES (2022) ([aqui](#))
- Student Outcomes - Observable Indicators, da Teach for Portugal (2023)
- Defining the skills citizens will need in the future world of work, da McKinsey (2021) ([aqui](#))
- Non-Specific vs Targeted Approaches to Youth Mentoring: A Follow-up Meta-analysis, 2020 ([aqui](#))

Como usar?

A utilização da Toolbox 4D12C é simples e intuitiva:

1. **Avaliação Inicial:** Os mentores avaliam o nível de proficiência inicial dos mentorandos nas competências selecionadas, utilizando uma abordagem baseada em observação e diálogo.
2. **Definição de Objetivos:** Juntos, mentores e mentorandos definem objetivos específicos e alcançáveis para cada competência.
3. **Plano de Ação:** Criam um plano de ação personalizado que inclui atividades, exercícios e reflexões para desenvolver as competências.
4. **Monitorização do Progresso:** Ao longo do Programa, o progresso é monitorizado regularmente, utilizando os níveis de proficiência (A começar, Essencial, Avançado).
5. **Feedback e Ajustes:** Os mentores fornecem feedback contínuo e ajustam o plano conforme necessário para garantir que os mentorandos estão a fazer progressos significativos.
6. **Reflexão Final:** No final do Programa, os mentores e mentorandos refletem sobre o progresso feito, celebram as conquistas e identificam áreas para melhoria contínua.



As 4 dimensões MentorART

Na mentoria, as crianças e jovens são colocadas numa **contracultura de alto desempenho**, permitindo um tempo focado de trabalho refletido e direcionado para os resultados. É possibilitado praticar e desenvolver hábitos e rotinas produtivas, numa perspetiva de corresponsabilização pelos seus resultados e progresso. Usa-se uma abordagem de **suporte-autonomia** (responsabilização apoiada), garantindo que os beneficiários ganham progressivamente autonomia e tornam-se mais autossuficientes após esta experiência. Utiliza-se o modelo *"learning by doing"*, a partir de uma experiência didático-lúdica. Uma abordagem baseada em trabalho por projeto, exploração, pesquisa orientada, gamificação, trabalho colaborativo, entre outras.

Trabalham-se 4 processos basilares (i.e.: dimensões) de competências essenciais (alinhadas com as áreas de competências do PASEO) que potenciem uma adequada mobilização para contextos práticos e úteis (i.e.: mala de ferramentas sofisticada): 1. **Relacionar** (relação com os outros): desenvolvendo a colaboração, comunicação e liderança; 2. **Ser** (relação consigo próprio): promovendo a autorregulação, sentido de possibilidade e pensamento crítico e criativo; 3. **Aprender** (relação com a aprendizagem): potenciando a metacognição, mentalidade de crescimento e planeamento estratégico; 4. **Atuar** (relação com o ecossistema): fomentando a resolução de problemas, cidadania ativa e empreendedorismo (baseados na agenda ODS 2030).

O nível de profundidade a que cada competência é trabalhada entre o mentor e o aprendiz é estrategicamente definida à luz das **necessidades e interesses** reais dos aprendizes. Assim, definem-se 4 níveis: 1. Consciencializar; 2. Refletir sobre; 3. Praticar; e 4. Progredir. O desenvolvimento destas competências alimenta um melhor desempenho em disciplinas nucleares, como o Português e a Matemática, entre outras, favorecendo, deste modo, percursos escolares de maior sucesso. Dentro da mentoria poderão igualmente ser desenvolvidas atividades que promovam competências de STEAM, literacia financeira e habilidades computacionais (i.e.: literacia digital, informática e tecnológica), entre outras.

Nas próximas páginas é descrito com mais detalhe cada uma das 4 dimensões basilares MentorART (Relacionar, Ser, Aprender e Atuar)



6 diretrizes para a Toolbox 4C12D

1. Simplifica

Foco-me consistentemente nas competências essenciais para garantir uma compreensão partilhada por todos e tornar a construção destas competências o mais tangível possível. Utilizo a mesma linguagem o tempo todo, porque isso faz uma grande diferença.

2. Começa

Começo o mais cedo possível, permitindo mais tempo para dominar as competências. Sei que as competências não se referem apenas ao sucesso escolar ou empregabilidade, mas também ao sucesso em todos os aspetos da vida.

3. Mede

Reservo tempo para refletir sobre as competências das crianças e jovens – através da observação ou autoavaliação. Isso proporciona uma compreensão equilibrada das forças e fraquezas, destaca o progresso e mostra os próximos passos.

4. Foca

A construção de competências deve basear-se na aprendizagem e aquisição de competências prévias da criança ou jovem. Permito tempo dedicado apenas para desenvolver explicitamente a competência.

5. Prática

Para acelerar o progresso nas competências essenciais, devo utilizá-las e reforçá-las o mais frequentemente possível – sempre que houver oportunidade com essas crianças e jovens.

6. Realiza

Certifico-me de que as crianças e jovens veem a relevância destas competências, ligando-as ao mundo real e trazendo problemas e desafios reais para trabalhar.

Nível de impacto

O que é

O nível de impacto tem que ver com a profundidade com que cada competência pode ser desenvolvida entre mentor e o mentorando.

Assim, definem-se 4 níveis:

1. Consciencializar
2. Refletir sobre
3. Praticar
4. Progredir

Apesar de estar recomendado um nível de impacto esperado para cada competência do Programa MentorART, essa profundidade pode ser alterada à luz das **necessidades e interesses** reais do mentorando e/ou de cada projeto educativo.

Mais informações sobre cada nível no esquema seguinte.

2

Como se define sucesso: Criar formas mais consistentes de reflexão e monitorização do nível de proficiência, com questões e reflexões que permitem uma avaliação do seu estado atual. Permite quantificar e apoiar o seu desenvolvimento.

O que fazer: Realizar questionários (autoavaliação) e/ou entrevistas semi-estruturadas (heteroavaliação), discutindo sobre.

1

Como se define sucesso: Apoiar o indivíduo no processo de tomada de consciência sobre essa competência essencial e a sua importância e utilidade na sua vida. Normaliza-se a linguagem e conhece-se a definição clara da(s) competência(s).

O que fazer: Falar sobre, partilhar links e referências. Pode utilizar-se lembretes visuais ou auditivos.

4

Como se define sucesso: Criam-se oportunidades para repetir a prática e refletir (ciclos iterativos), progredindo mais efetiva e eficazmente. Desenvolve-se um sistema explícito de reflexão e quantificação dos resultados alcançados (medindo o progresso).

O que fazer: Criar repetidas oportunidades para uma maior apropriação e consolidação da competência.

3

Como se define sucesso: São desenvolvidas oportunidades para ativamente praticar essa competência. Coconstrói-se um plano de atividades, concreto e transparente, existindo um sistema explícito para refletir e medir o nível de proficiência.

O que fazer: Praticar através de atividades / dinâmicas. Criar oportunidades reais para desenvolver a(s) competência(s).

Nível de impacto esperado

4. Progredir

3. Praticar

2. Refletir sobre

1. Consciencializar

Níveis de proficiência

O que é

Os níveis de proficiência têm a ver com a **aptidão efetiva** que cada mentorando apresenta em cada competência. Este sistema é uma forma explícita de avaliar o estado atual e de monitorizar o **progresso** dos mentorandos.

O sistema estrutura-se em **três níveis de aptidão**, num **sentido gradual e ascendente** de progresso e desenvolvimento, podendo ser usadas diversas analogias para tornar o processo mais atrativo (p.ex.: superpoderes, semente em crescimento, ...). Cada nível representa uma etapa importante e um acréscimo aos níveis anteriores num caminho coerente para a excelência.

Abordagem

O sistema de níveis de proficiência do Programa MentorART está fundamentado na **psicologia positiva** e na **mentalidade de crescimento**. Encoraja os mentorandos a verem o desenvolvimento como um processo contínuo e a acreditarem no seu potencial de melhoria.

De notar, que este sistema de níveis de proficiência não só impacta os mentorandos, como também os mentores. Para os mentorandos, fornece uma estrutura clara e motivadora para o desenvolvimento de competências, ajudando-os a identificar áreas de melhoria e a celebrar progressos. Para os mentores, proporciona uma ferramenta valiosa para orientar e apoiar os mentorandos, ao mesmo tempo que desenvolvem as suas próprias capacidades de liderança, comunicação e empatia e as próprias competências que trabalham com os seus aprendizes.

NÍVEL DE PROFICIÊNCIA

AVANÇADO

O que significa: O mentorando demonstra uma habilidade elevada e é capaz de utilizar as competências de forma eficaz e eficiente. É capaz de abordar problemas complexos de forma independente, podendo tornar-se uma referência positiva (modelo) para os outros nessa competência.

O que fazer: Proporcionar autonomia, desenvolver novas abordagens. Elevar o nível de exigência, dando feedback mais preciso. Criar oportunidades do mentorando partilhar com outros a sua aptidão / aprendizagem.

ESSENCIAL

O que significa: O mentorando possui um entendimento mais profundo da competência e é capaz de realizar tarefas mais complexas com consistência e com uma orientação moderada.

O que fazer: Proporcionar formas ativas de mostrar como se faz e de fazerem em conjunto. Realizar projetos, pesquisas, ...

A COMEÇAR

O que significa: O nível onde o mentorando está a começar a explorar e a aprender. Está a familiarizar-se com os conceitos e habilidades básicas relacionadas à competência em questão.

O que fazer: Trabalhar de forma básica e simples. Mostrar como se faz. Experimentar diferentes abordagens.

Valor acrescentado

- 1. Avaliação Clara:** Proporciona uma forma explícita de avaliar o estado atual das competências dos mentorandos.
- 2. Monitorização do Progresso:** Ajuda a seguir o progresso e a identificar áreas que necessitam de maior atenção e desenvolvimento.
- 3. Motivação e Envolvimento:** Cria um sistema visual e motivador, incentivando os mentorandos a progredirem.
- 4. Estratégias de Aprendizagem:** Facilita a adaptação das estratégias de ensino e aprendizagem às necessidades individuais de cada mentorando.

Saber mais

- Skill Builder (**aqui**)
- Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade obrigatória (**aqui**)

Círculos de Crescimento | Modelo de desenvolvimento de competências

O que são:

Os Círculos de Crescimento são forma de apoiar os mentorandos na definição de objetivos, no aumento tanto da sua autoeficácia como da adoção de uma mentalidade de crescimento e sentido de possibilidade.

Os círculos "Posso Fazer" e "Ainda Não" revelam o que **sucesso e fracasso** podem significar. Sucesso é qualquer momento em que são tomadas ações concretas para desenvolver o círculo "Posso Fazer", mesmo que não se alcance o objetivo. O Fracasso, por outro lado, é quando nada é feito para expandir o círculo "Posso Fazer".

Como utilizar:

Os Círculos de Crescimento incluem uma declaração de objetivo (algo que se espera ser capaz de fazer ou melhorar). O círculo "Posso Fazer" inclui todas as coisas que podes fazer relacionadas com o objetivo. O círculo "Ainda Não" refere-se a todas as coisas que ainda não podes fazer relacionadas com o objetivo. E um círculo intermédio "A começar ou consigo com ajuda", identifica o possível caminho, com uma ou duas coisas que podes fazer sozinho ou apoiado no curto prazo para expandir ou fazer crescer o teu círculo "Posso Fazer".

Exemplo de procedimento:

Abertura e desenvolvimento da sessão de mentoria:

- Declaração de Objetivo: Define os objetivos do mentorando.
- Círculo "Posso Fazer": Identifica as competências já existentes.
- Círculo "Ainda Não": Discute áreas de melhoria.
- Círculo Intermédio: Planeia ações específicas para a próxima semana.

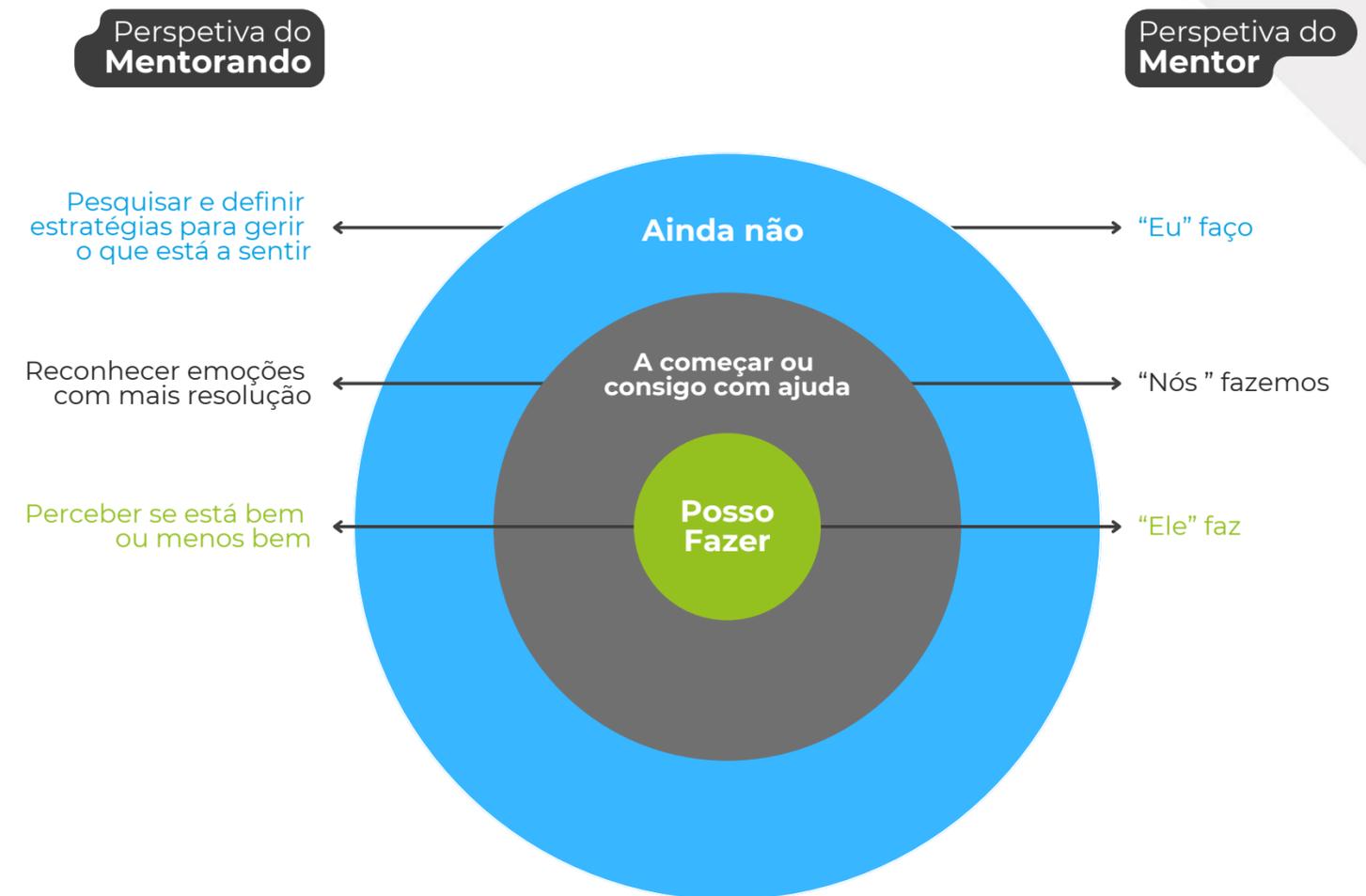
Fecho de sessão de mentoria:

- Fornecimento de feedback contínuo.
- Reflexão sobre o progresso e ajuste dos planos.

(o processo deve ser feito ao longo de várias sessões ou regularmente para possibilitar uma **apropriação e consolidação** eficaz)

Saber mais:

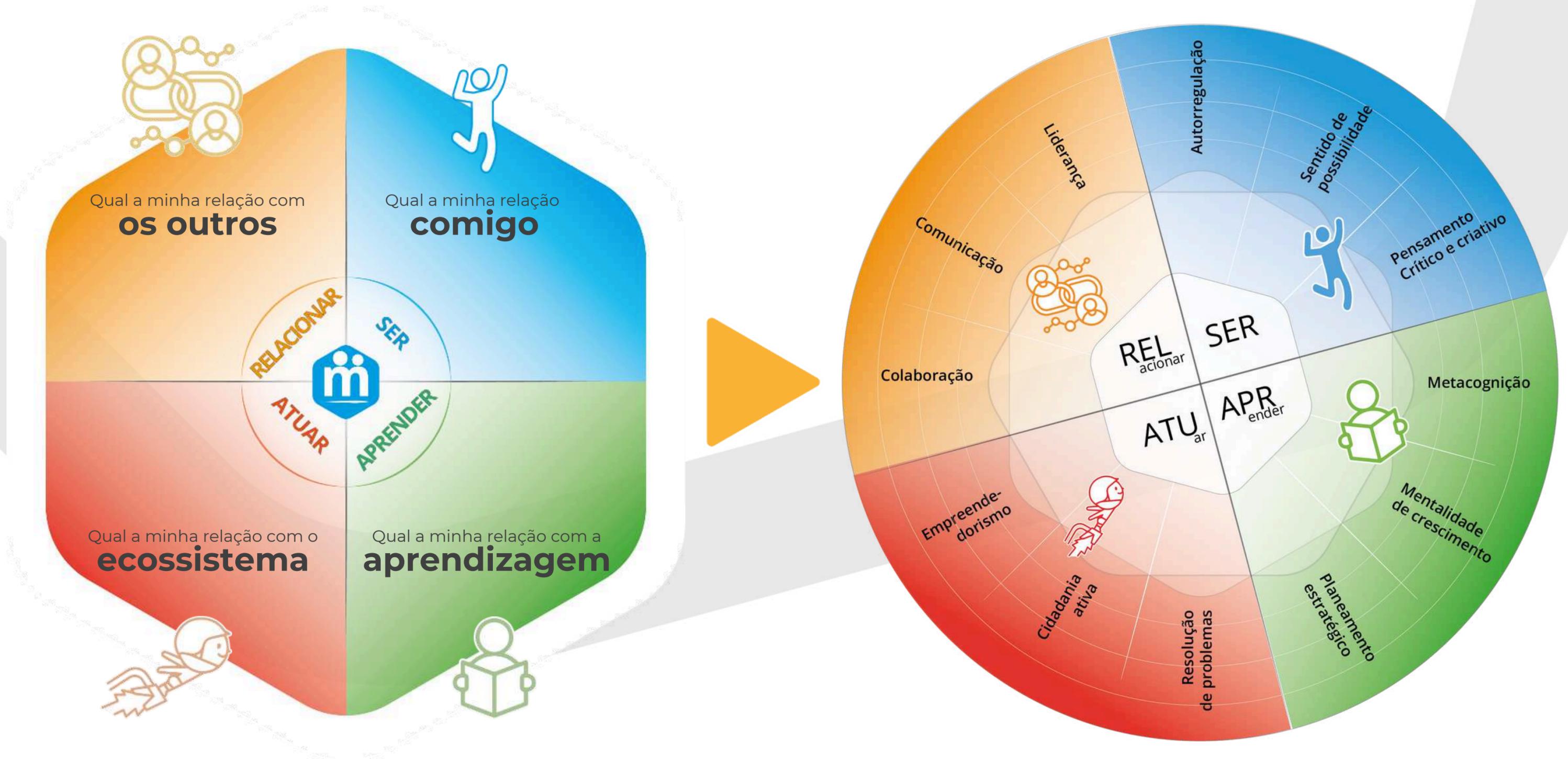
- Zona de Desenvolvimento Proximal, por Vygotsky ([aqui](#))
- "The [I do, we do, they do] model explained, TFA ([aqui](#))



Exemplo ilustrativo da competência **“Autorregulação”**:

Objetivo: começar a reconhecer e gerir as minhas emoções e comportamentos

Resumo das 4 dimensões e 12 competências da Mentoria Make it Happen



COLABORAÇÃO

Porque é relevante

A **colaboração** é fundamental na **criação de soluções inovadoras**, sendo uma das características que nos distingue como seres humanos.

Está fortemente relacionada com a capacidade de desenvolver **relacionamentos interpessoais saudáveis**, criando e mantendo **vínculos significativos** entre as partes, promovendo a **amizade**, um **ambiente seguro** e de **confiança** recheado de experiências positivas.

O impacto da colaboração expande-se a todos os tipos de relacionamentos, desde a escola, à família e aos restantes membros da comunidade.

#Cooperação #Relacionamento interpessoal
#Empatia #Humildade #Respeito

NÍVEL DE PROFICIÊNCIA

AVANÇADO

Assumo papéis importantes no grupo e contribuo para criar um ambiente onde **todos se sentem ouvidos e valorizados**. Demonstro **empatia**, compreendo as emoções dos outros e **ofereço apoio** quando necessário. Peço e aceito **feedback** para melhorar continuamente e ajudar a equipa a atingir os seus objetivos. **Agrego ideias** e procuro encontrar soluções de beneficiem ambas as partes (**mútuo benefício**)

ESSENCIAL

Consigo **trabalhar bem em equipa**, partilhando ideias e ajudando os outros. Sei como **resolver conflitos de maneira positiva** e respeito as diferenças entre os meus colegas. Estou a tornar-me mais flexível e a **valorizar as diferentes perspetivas** dentro do grupo (sabedoria coletiva)

A COMEÇAR

Estou a aprender a criar e manter **relacionamentos saudáveis**, **respeitando as regras e os limites** que combinamos. Estou a começar a perceber a importância de trabalhar com os outros e ouvir as suas ideias

Como desenvolver

#019

A Raposa e a Cegonha

(Reflexão sobre as diferenças e a importância de respeitar as características únicas de cada um)

#029

Diz-me tu quem sou eu

(Atividade para conhecer interesses e expectativas dos mentorandos através de questões improváveis)

#030

Isto ou aquilo

(Atividade para discutir interesses, encontrar sinergias entre os participantes e desenvolver a escuta ativa e o diálogo igualitário)

#031

Leva-me ao lugar...

(Atividade de abertura para conhecer os interesses e desafios dos mentorandos através da sua visão da escola, definindo objetivos e compromissos)

Saber mais

- TED Talk: “How to turn a group of strangers into a team” - Amy Edmondson (**aqui**)

Nível de impacto esperado

4. Progredir

3. Praticar

2. Refletir sobre

1. Consciencializar



AUTORREGULAÇÃO

Porque é relevante

A autorregulação é um processo de **tomada de consciência e decisão** sobre os **processos e necessidades internas** (autocuidado). Permite lidar de forma adequada e construtiva com **emoções e sentimentos**, garantir **hábitos mais saudáveis**, gerir stress, manter o foco e tomar decisões mais conscientes e informadas. Ajuda a cultivar a resiliência, promove relacionamentos saudáveis e contribui para o crescimento pessoal e profissional. Em suma, a autorregulação é uma das **competências fundamentais** que garantem o bem-estar e felicidade individual, potenciando todas as outras dimensões.

#Consciência do "eu" #Autoconhecimento
#GestãoEmocional #GestãoStress #HábitosSaudáveis
#Autoestudo #Descanso #AlimentaçãoSaudável
#AtividadeFísica #Autocuidado



NÍVEL DE PROFICIÊNCIA

AVANÇADO

Reconheço as **minhas necessidades, gatilhos emocionais** e adoto estratégias comportamentais saudáveis e produtivas. Responsabilizo-me pelas coisas que posso controlar. **Pratico a autodisciplina**, desafiando as minhas limitações atuais, implementando **hábitos e rotinas** que potenciam o meu **crescimento pessoal e bem-estar** físico, emocional e mental

ESSENCIAL

Desenvolvo uma **reflexão pessoal constante**, aumentando a minha autoconsciência, incluindo o reconhecimento de emoções e pensamentos e as **minhas forças e fragilidades**. Estou a melhorar na **gestão das minhas emoções** e a encontrar formas saudáveis de reagir aos desafios

A COMEÇAR

Estou a começar a **reconhecer e gerir as minhas emoções e comportamentos**. Estou a aprender a identificar como me sinto, a reconhecer gatilhos e a encontrar maneiras de lidar com isso

Nível de impacto esperado

4. Progredir

3. Praticar

2. Refletir sobre

1. Consciencializar

Como desenvolver

#042

RULER, gerir emoções

(Atividade interativa para reconhecer, compreender, rotular, expressar e regular emoções utilizando o método RULER)

#003

Rosa dos ventos emocional

(Consegues identificar as emoções que estás agora a sentir? Em que direção elas vão? Descobre a partir da Rosa dos Ventos)

#002

Que Lobo Vencerá

(Porque somos um conjunto complexo de pensamentos e emoções, e porque nem sempre é fácil ou simples gerir o que estamos a sentir)

#018

Jogo da Glória: Emoções em Análise

(Jogo de tabuleiro para explorar e refletir sobre emoções sentidas no dia-a-dia)

#034

Meditação guiada

(Prática de meditação guiada para ajudar os mentorandos a encontrar calma e equilíbrio emocional)

Saber mais

- TED Talk: "Emotional Intelligence From a Teenage Perspective" - Maximilian Park ([aqui](#)).



ansforma.

Inspira. Capacita. **Transforma.**

Inspira. Cap