

**CAREER
COMPASS**

Micro-aprendizagem Recursos de gestão de carreira

Manual do educador

Conteúdo

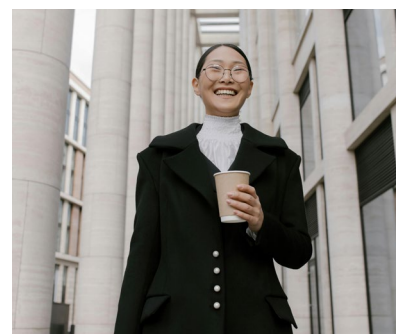
Introdução	4
Competências de autoajuda: Rotinas e práticas de autocuidado	7
Introdução	7
Avançado	10
Competências de autoajuda: Autoconfiança e gestão de expectativas	12
Introdução	12
Avançado	15
Competências de autoajuda: Estabelecer ligações para a resiliência	17
Introdução	17
Avançado	19
Competências de autoajuda: Inteligência emocional e controlo emocional	21
Introdução	21
Avançado	23
Eu: Desenvolvimento pessoal e tomada de decisões de carreira positivas	27
Introdução	27
Avançado	29
Eu: Desenvolver e manter uma autoimagem positiva	32
Introdução	32
Avançado	34
Eu: Equilibrar a vida, a aprendizagem e os objetivos profissionais	36
Introdução	36
Avançado	38
Self: Adaptar-se a diferentes contextos e praticar a inteligência social	41
Introdução	41
Avançado	43
Pontos fortes: Autoconsciência das competências, pontos fortes e realizações	45
Introdução	45
Avançado	47
Pontos fortes: Fazer escolhas profissionais informadas com base na minha aprendizagem e experiências anteriores	49
Introdução	49
Avançado	51
Pontos fortes: Manter a confiança e a resiliência face aos obstáculos	53
Introdução	53
Avançado	55

Pontos fortes: Tirar partido dos pontos fortes e das realizações	60
Introdução	60
Avançado	62
Horizontes: Pesquisa e avaliação de oportunidades de desenvolvimento de carreira	64
Introdução	64
Avançado	66
Horizontes: Definição de objetivos e tomada de decisões no planeamento da carreira	68
Introdução	68
Avançado	71
Horizontes: Interação entre vida, trabalho, comunidade e sociedade	73
Introdução	73
Avançado	76
Horizontes: Responder e gerir eficazmente a mudança	79
Introdução	79
Avançado	82
Redes: Manutenção de redes profissionais	84
Introdução	84
Avançado	86
Redes: Construir redes profissionais	89
Introdução	89
Avançado	91
Redes: Construir a minha própria rede profissional	93
Introdução	93
Avançado	95
Redes: Aplicar a informação para proteger as redes profissionais	98
Introdução	98
Avançado	100

Introdução

Este Manual do Educador foi concebido para fornecer orientações e recursos aos educadores, a fim de desenvolver os conhecimentos, as competências e a compreensão dos jovens adultos em matéria de gestão de carreiras. O manual tem como objetivo dotar os jovens adultos de competências vitais antes de entrarem no mercado de trabalho e de conhecimentos sobre como se destacarem na sua vida pessoal e profissional depois disso.

Este manual é composto por 40 recursos de micro-aprendizagem para educar os jovens adultos nas suas competências de gestão de carreira em sessões breves e limitadas no tempo. Estes recursos de micro-aprendizagem relevantes serão práticos e refletirão os atuais desafios e problemas enfrentados pelos jovens adultos nos mercados de trabalho pós-pandemia. Estes materiais estarão ligados às competências descritas no Quadro Escocês de Competências de Gestão de Carreira (Governo da Escócia, 2012). O Quadro Escocês de Competências de Gestão de Carreira (SCMSF) é um guia completo para os indivíduos desenvolverem e melhorarem as suas competências de gestão de carreira. O quadro foi desenvolvido pela Skills Development Scotland, a agência nacional de competências do país, em parceria com peritos do sector e empregadores, para satisfazer as necessidades da mão de obra escocesa.





As competências delineadas no quadro estão subdivididas em quatro temas: Autoajuda, Pontos Fortes, Horizontes e Redes. O manual explora os conceitos e termos-chave acima referidos, bem como as competências relacionadas com a autoajuda, e está dividido nas seguintes secções

Os recursos de competências de autoajuda abordarão a compreensão e as aptidões de que os indivíduos necessitarão para desenvolver a sua resiliência face à incerteza do mercado de trabalho. Estes recursos abordarão as questões de saúde mental decorrentes da crescente ansiedade e incerteza sentidas pelos jovens adultos devido à pandemia da COVID-19. Os materiais centrar-se-ão no desenvolvimento da resiliência para lidar com a ansiedade, a baixa autoestima e a confiança do grupo-alvo.

- Competências de autoajuda: Rotinas e práticas de autocuidado
- Competências de autoajuda: Autoconfiança e gestão de expectativas
- Competências de autoajuda: Estabelecer ligações para a resiliência
- Competências de autoajuda: Inteligência emocional e controlo emocional

Os recursos da secção sobre competências pessoais visam ajudar os jovens a desenvolver uma compreensão profunda dos seus próprios valores, motivações, pontos fortes e fracos. Esta é uma componente essencial de uma gestão de carreira bem-sucedida, uma vez que fornece aos indivíduos as informações de que necessitam para tomar decisões de carreira informadas e definir objetivos exequíveis. A área de competência “auto” também realça a importância da autorreflexão e da autoavaliação, que podem ajudar os indivíduos a identificar áreas de crescimento pessoal e profissional.

- Eu: Desenvolvimento pessoal e tomada de decisões de carreira positivas
- Eu: Desenvolver e manter uma autoimagem positiva
- Eu: Equilibrar a vida, a aprendizagem e os objetivos profissionais
- Self: Adaptar-se a diferentes contextos e praticar a inteligência social

A secção de competências de pontos fortes centra-se em ajudar os indivíduos a identificar e desenvolver as suas aptidões, experiências e interesses únicos. Isto inclui fazer um inventário das suas capacidades atuais, realizar pesquisas sobre várias opções de carreira e identificar oportunidades de crescimento profissional. A área de competências de pontos fortes também aborda a importância do desenvolvimento profissional contínuo e da adoção de medidas para expandir o conjunto de competências e a base de conhecimentos.

- Pontos fortes: Autoconsciência das competências, pontos fortes e realizações
- Pontos fortes: Fazer escolhas profissionais informadas com base na minha aprendizagem e experiências anteriores
- Pontos fortes: Manter a confiança e a resiliência face aos obstáculos
- Pontos fortes: Tirar partido dos pontos fortes e das realizações

A secção de competências horizontais centra-se em ajudar os indivíduos a alargarem as suas perspetivas e a explorarem novas oportunidades. Isto inclui a realização de pesquisas sobre vários sectores, percursos profissionais, eventos e seminários sobre carreiras e o contacto com indivíduos na área

escolhida. A área de competências horizontes sublinha a importância de se manter informado sobre as tendências e mudanças do sector e de estar aberto a novas ideias e possibilidades.

- Horizontes: Pesquisa e avaliação de oportunidades de desenvolvimento de carreira
- Horizontes: Definição de objetivos e tomada de decisões no planeamento da carreira
- Horizontes: Interação entre vida, trabalho, comunidade e sociedade
- Horizontes: Responder e gerir eficazmente a mudança

Os materiais de competência das redes centram-se em ajudar os jovens a desenvolver e manter relações profissionais. Isto inclui ganhar experiência na criação de redes de contactos com indivíduos na sua área de eleição, utilizar recursos de procura de emprego em linha e participar em organizações e eventos profissionais. O trabalho em rede é uma componente essencial de uma gestão de carreira bem-sucedida, uma vez que proporciona aos indivíduos a oportunidade de se relacionarem com potenciais empregadores, de se informarem sobre vagas de emprego e de obterem informações sobre o sector. A área de competência “redes” também realça a importância de desenvolver fortes aptidões interpessoais, incluindo a comunicação, a colaboração e o trabalho em equipa.

- Redes: Manutenção de redes profissionais
- Redes: Construir redes profissionais
- Redes: Construir a minha própria rede profissional
- Redes: Aplicar a informação para proteger as redes profissionais

Cada secção contém planos de aula introdutórios e avançados que permitem ao educador escolher um dos dois planos de aula ou começar com o plano introdutório e depois passar ao plano avançado, dependendo do nível de competências atual dos jovens adultos e das necessidades curriculares.



O manual explora os principais conceitos e termos relacionados com a gestão da carreira através de atividades individuais e de grupo. Destaca a importância do autodesenvolvimento contínuo na vida pessoal e profissional, incluindo a aquisição de experiência em áreas como a prática da inteligência social, a melhoria e manutenção da confiança em situações difíceis, a melhoria das capacidades de tomada de decisões e a construção e manutenção de relações.

Através de uma série de atividades e de uma facilitação passo a passo, o manual incentiva os educadores a mergulharem os jovens adultos em cenários da vida real, estudos de casos, autorreflexões e muitas outras atividades relacionadas com o emprego, enquanto dotam os jovens de competências cruciais para serem bem-sucedidos na sua vida quotidiana.

De um modo geral, este manual contém uma grande quantidade de informação destinada a dotar os jovens adultos de competências relacionadas com o emprego que durarão toda a vida. Estas competências permitirão que os jovens assumam o controlo das suas próprias ações e decisões, abrindo caminho para um crescimento pessoal e profissional contínuo e ajudando-os, assim, a atingir os seus objetivos profissionais.

Referências: Governo da Escócia, Quadro Escocês de Competências de Gestão de Carreira (2012). Obtido em 2012, em <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/slfn0dg0/career-management-skills-framework-scotland.pdf>

Competências de autoajuda: Rotinas e práticas de autocuidado

Introdução

Nome da sessão:	Estudo de caso de excesso de trabalho e jogo de papéis
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Rotinas e práticas de autocuidado
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é apoiar os jovens adultos no desenvolvimento das suas competências relacionadas com a identificação de um baixo nível de autocuidado no trabalho e propor formas de resolver este problema, através da análise de estudos de casos reais e da participação em cenários de dramatização.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Identificar os principais desafios do trabalho em ambientes de ritmo acelerado, que conduzem a um excesso de trabalho e a um menor autocuidado.• Analisar estudos de caso para compreender os sinais de um baixo nível de autocuidado, identificar as questões relacionadas com este facto e elaborar um plano para melhorar o autocuidado.• Aplicar competências de pensamento crítico para avaliar e discutir a importância de pôr em prática estratégias para aumentar o autocuidado.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução e aquecimento (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e recapitular a importância de identificar sinais de falta de autocuidado num ambiente de trabalho acelerado.<ul style="list-style-type: none">• Realizar uma breve atividade de quebra-gelo para envolver os participantes e incentivá-los a pensar sobre o seu próprio autocuidado enquanto trabalham.• Como atividade de grupo, peça-lhes que partilhem uma ação que os afasta e uma ação que contribui para o seu autocuidado.2. Análise do estudo de caso (25 minutos): Distribuir o estudo de caso “Juggling Self-Care and Career” a cada participante.<ul style="list-style-type: none">• Peça aos participantes para lerem e analisarem individualmente o estudo de caso, prestando atenção aos desafios enfrentados pelos indivíduos, bem como às potenciais estratégias que podem ser utilizadas para os ultrapassar.• Forneça notas adesivas para os participantes anotarem pontos-chave, ideias e perguntas relacionadas com o estudo de caso.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Discussão e reflexão em grupo (15 minutos): Divida os participantes em pequenos grupos e incentive-os a partilhar as suas ideias e reflexões sobre o estudo de caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduza um debate em grupo utilizando perguntas de orientação como, por exemplo <ul style="list-style-type: none"> • Quais são os principais desafios enfrentados por Melissa no estudo de caso? • É capaz de identificar e descrever as diferentes formas de autocuidado abordadas no estudo de caso? • Que estratégias pode Melissa utilizar para garantir que aumenta o seu autocuidado e, conseqüentemente, o seu bem-estar geral? <p>4. Encenação de cenários (15 minutos): Divida os participantes em pares ou pequenos grupos e atribua a cada grupo um desafio que a Melissa enfrenta no cenário, para dramatizar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encoraje os participantes a encontrarem formas de comunicar este desafio a outra(s) pessoa(s) importante(s), de modo a obterem ajuda. • Incentive os participantes a explorar diferentes resultados e soluções nas suas dramatizações. <p>5. Análise e aplicação (10 minutos): Reúna todo o grupo e facilite uma sessão de balanço.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça aos participantes que partilhem as suas experiências de encenação, os conhecimentos adquiridos e as lições aprendidas com o aumento do autocuidado no trabalho. • Discutir a forma como as estratégias podem ser aplicadas a situações da vida real e ao trabalho num ambiente de trabalho de ritmo acelerado. <p>6. Resumo e encerramento (5 minutos): Resumir os principais conceitos e competências abordados na atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responder a quaisquer outras questões ou preocupações dos participantes. • Manifestar o seu apreço pela sua participação ativa e empenho no desenvolvimento da sua carreira. • Incentivar os participantes a empenharem-se em práticas de autocuidado, tanto na sua vida profissional como pessoal.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Folheto com o estudo de caso “Juggling Self-Care and Career • Flipchart ou quadro branco • Marcadores • Notas adesivas
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Os participantes podem ser encorajados a desenvolver planos de ação personalizados para o autocuidado, delineando ações concretas que tencionam tomar para melhorar o seu autocuidado, inspirando-se nos conhecimentos adquiridos através do estudo de caso e da dramatização.</p>

CASE STUDY: JUGGLING SELF-CARE AND CAREER

Melissa is a young professional in a busy marketing firm. She is very dedicated to her job, and working hard to prove herself as she is at the start of her career. However, lately, she has been neglecting her self-care in her pursuit of success within her organisation. More specifically, she has been consistently working long hours, including evenings and weekends. She rarely takes breaks during the day, and she tends to have lunch at her desk. Due to her hectic schedule, Melissa consumes mainly fast food, snacks, and caffeine to keep herself going. Occasionally, she has nutritious meals when someone else prepares them for her.



As a result of working long hours, Melissa does not have time to exercise or socialise with friends as she used to. As a result, she has neglected her personal life.

Although Melissa has always been a hardworking and ambitious individual, she recently finds herself experiencing high stress levels due to her demanding workload and her inability to manage it effectively. This has had a negative impact on her sleep, leaving her feeling tired and exhausted during the day. Needless to say, her productivity has dropped lately, adding to her worrisome situation.

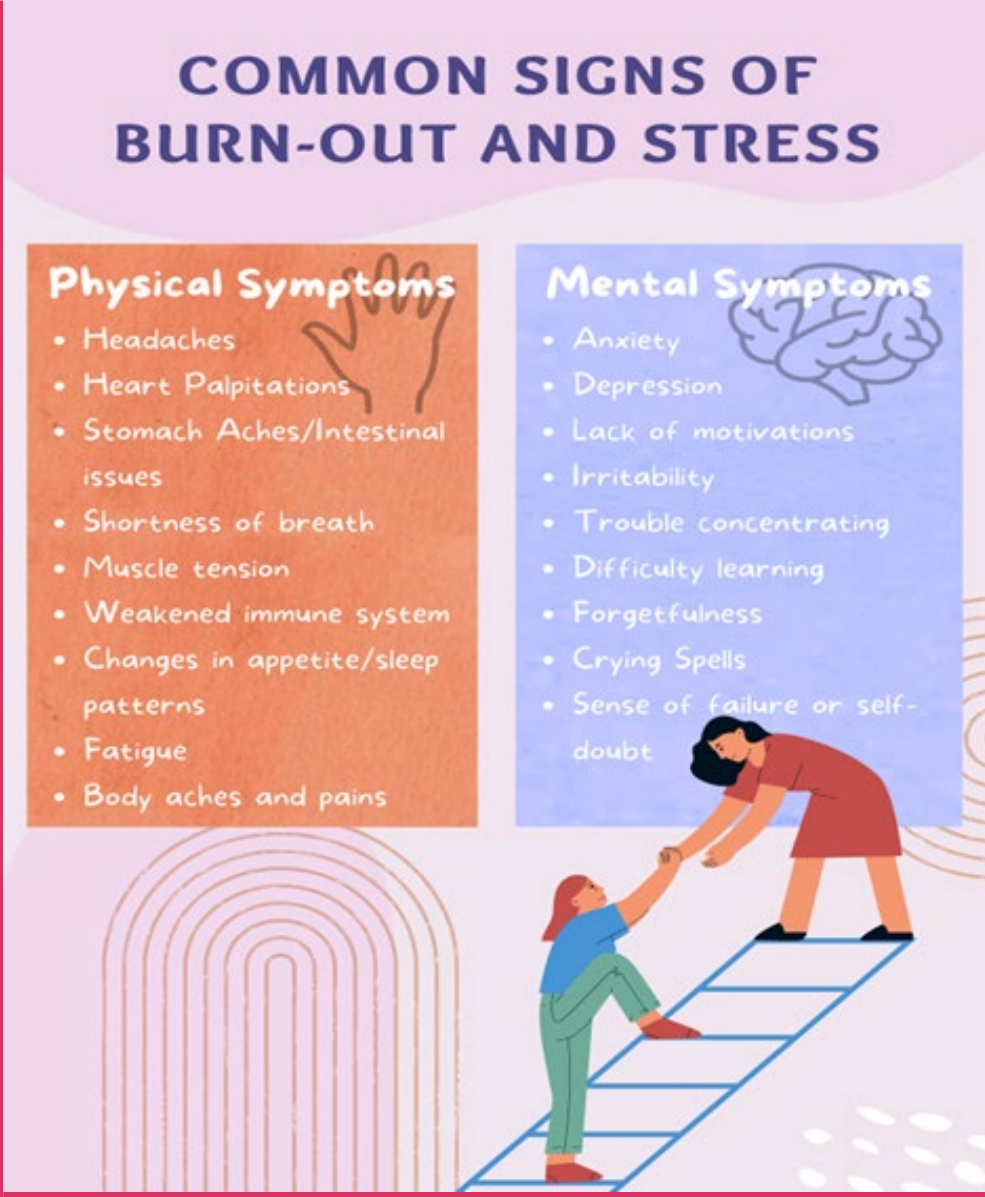
Melissa is concerned about not feeling very well lately.

At the same time, she worries about her boss discovering that her performance has dropped, which could jeopardise her chances of getting a promotion.

Melissa is lost and unsure how to continue and achieve the success she is after.

Avançado

Nome da sessão:	Reconhecer os sinais de stress e de esgotamento: Brainstorming de soluções
Duração estimada (mins):	75 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Rotinas e práticas de autocuidado
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo desenvolver competências e estratégias para que os participantes identifiquem sinais de stress e de esgotamento e pensem em soluções para se prevenirem e gerirem o stress quando o enfrentam.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Demonstrar uma compreensão dos sinais de stress e burnout e do seu impacto na vida pessoal e profissional.• Desenvolver as competências necessárias para trabalhar em equipa e apresentar soluções.• Aplicar o pensamento criativo e inovador para explorar e resolver determinados problemas e desafios.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Comece por explicar o conceito de burnout e o seu impacto no bem-estar e no desempenho dos indivíduos.<ul style="list-style-type: none">• Distribuir folhetos com uma lista de sinais comuns de stress e esgotamento, diferenciando os dois.• Sublinhe que o reconhecimento precoce destes sinais é crucial para uma prevenção eficaz.2. Formação de grupos e debate (15 minutos): Dividir os participantes em pequenos grupos de 4-6 membros.<ul style="list-style-type: none">• Nos seus grupos, os participantes devem discutir e identificar os sinais de burnout da folha de apoio.• Incentive-os a partilhar experiências pessoais ou observações relacionadas com o esgotamento.3. Brainstorming de soluções (20 minutos): Depois de discutir os sinais, instrua os grupos a debaterem soluções práticas ou estratégias de sobrevivência para cada sinal de burnout identificado.<ul style="list-style-type: none">• Incentivar ideias criativas e diversificadas.• Utilize o quadro branco ou o flipchart para criar uma lista coletiva de sinais identificados.4. Apresentação das soluções discutidas (10 minutos): Pedir a cada grupo que apresente as suas soluções a todo o grupo.<ul style="list-style-type: none">• Discuta a viabilidade e a eficácia de cada solução.5. Reflexão (10 minutos): Facilitar um debate de grupo sobre a importância do autocuidado e da intervenção precoce na gestão do stress e do esgotamento.<ul style="list-style-type: none">• Incentivar os participantes a partilharem os seus compromissos pessoais no sentido de implementarem algumas das soluções discutidas.6. Encerramento (5 minutos): Resumir as principais conclusões da atividade.<ul style="list-style-type: none">• Lembre aos participantes que devem estar atentos aos sinais de esgotamento e aplicar as soluções discutidas.

Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none"> • Caneta ou lápis • Quadro branco ou flipchart e marcadores • Folhetos com sinais comuns de stress e burnout
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Depois de concluída esta sessão, realize um debate de grupo em que os participantes possam partilhar as suas experiências e conhecimentos adquiridos com a atividade. Incentive-os a discutir os desafios que enfrentaram na implementação das estratégias e a forma como os ultrapassaram. Facilitar uma reflexão sobre o carácter prático e a eficácia dos conceitos abordados.</p>
Folheto:	 <p style="text-align: center;">COMMON SIGNS OF BURN-OUT AND STRESS</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>Physical Symptoms</p> <ul style="list-style-type: none"> • Headaches • Heart Palpitations • Stomach Aches/Intestinal issues • Shortness of breath • Muscle tension • Weakened immune system • Changes in appetite/sleep patterns • Fatigue • Body aches and pains </div> <div style="width: 45%;"> <p>Mental Symptoms</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anxiety • Depression • Lack of motivations • Irritability • Trouble concentrating • Difficulty learning • Forgetfulness • Crying Spells • Sense of failure or self-doubt </div> </div> <p>The handout also includes an illustration of two people climbing a ladder. One person is at the bottom, and the other is at the top, holding hands to assist the first person. The ladder is blue and set against a background of concentric arches.</p>

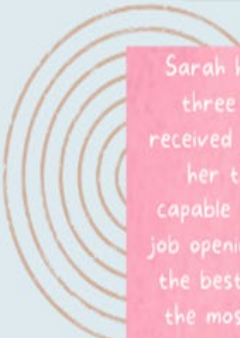
Competências de autoajuda: Autoconfiança e gestão de expectativas

Introdução

Nome da sessão:	Desenvolver a autoconfiança e a resiliência face a desafios e obstáculos - Um estudo de caso
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Autoconfiança e gestão de expectativas
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é apoiar os jovens adultos no desenvolvimento das suas competências relacionadas com o desenvolvimento da autoconfiança e da resiliência face a desafios e obstáculos no trabalho.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Identificar os principais desafios que os jovens podem enfrentar nas suas carreiras e o impacto que as autoconfianças podem ter nesse processo.• Analisar um estudo de caso para os ajudar a refletir sobre a forma de ultrapassar desafios, reforçando os seus níveis de autoconfiança e resiliência.• Aplicar competências de pensamento crítico para avaliar e discutir a relevância da autoconfiança e das competências de resiliência na superação de obstáculos e desafios no trabalho.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução e aquecimento (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e recapitular a importância da autoconfiança e da confiança para progredir na vida e na carreira.<ul style="list-style-type: none">• Realize uma breve atividade de aquecimento para envolver os participantes e incentivá-los a refletir sobre a sua autoconfiança e se tendem ou não a ser confiantes em relação a si próprios.2. Análise do estudo de caso (20 minutos): Distribuir o estudo de caso “Responder e gerir eficazmente a mudança” a cada participante.<ul style="list-style-type: none">• Peça aos participantes para lerem e analisarem individualmente o estudo de caso, prestando atenção aos desafios enfrentados pelos indivíduos e às estratégias que utilizaram para os ultrapassar.• Forneça notas adesivas para os participantes anotarem pontos-chave, ideias e perguntas relacionadas com o estudo de caso.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Discussão e reflexão em grupo (15 minutos): Divida os participantes em pequenos grupos de três a cinco pessoas e incentive-os a ler o estudo de caso “Desenvolver a autoconfiança e a resiliência face a desafios e obstáculos”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em seguida, peça-lhes que discutam as seguintes questões: <ul style="list-style-type: none"> • Quais são os principais desafios enfrentados por Sarah no estudo de caso? • De que forma é que as autoconfianças de Sarah têm impacto na forma como ela ultrapassa estes desafios? • Quais são as oportunidades de crescimento para a Sarah? • Peça aos participantes para escreverem as suas respostas numa folha de flipchart, para que possam apresentá-las ao grupo. <p>4. Análise e aplicação (10 minutos): Reúna todo o grupo e dê tempo a todos os grupos para apresentarem as suas respostas às perguntas e os pontos principais que resultaram dos seus debates.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça aos participantes para partilharem as suas ideias e lições aprendidas com a gestão da autoconfiança em tempos difíceis. • Debater a forma como podem aplicar as estratégias que sugeriram a situações da vida real e a desafios profissionais. <p>5. Resumo e planeamento de ações (5 minutos): Resumir os principais conceitos e competências abordados na atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apresentar a principal mensagem para levar para casa: a autoconfiança e a resiliência desempenham um papel importante face a desafios inesperados no local de trabalho. O percurso de Sarah para recuperar a sua autoconfiança e defender-se a si própria pode ser uma experiência de aprendizagem valiosa para as pessoas que procuram melhorar a sua autoconfiança e resiliência em situações semelhantes. <p>6. Perguntas e respostas e encerramento (5 minutos): Abordar quaisquer questões ou preocupações remanescentes dos participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestar o seu apreço pela sua participação ativa e empenho no desenvolvimento da sua carreira.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Folhas de apoio com o estudo de caso • Papel para flipchart • Marcadores • Notas adesivas
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Poderá ser pedido aos participantes que criem planos de ação individuais, identificando as medidas específicas que irão tomar para aumentar a sua autoconfiança e resiliência em tempos difíceis.</p>

CASE STUDY: BUILD SELF-BELIEF AND RESILIENCE IN THE FACE OF CHALLENGES AND OBSTACLES



Sarah has been working really hard at her current company for three years. During her performance appraisal, Sarah always received positive feedback from her supervisors. This is in line with her team's perception as Sarah has a reputation of a highly capable and dedicated employee. Recently, there was a high-profile job opening within the company. Everybody thought that Sarah was the best for the role as her performance and qualifications were the most suitable. However, another colleague, named Mark, got the job. Mark's performance was never as good as Sarah's, but he is older than her and the supervisor thought his age would allow him to be easily heard by the team.

The Challenge: Despite being the top candidate for the position, Sarah was surprised and disappointed when she learned that the job was offered to someone else. She immediately started doubting herself and her abilities thinking: "I should not have applied. I obviously did not have what it takes to get promoted". Although colleagues encouraged her to do so, Sarah became very hesitant to raise the issue with her superiors, fearing that it might jeopardise her current role or strain her working relationships. She couldn't summon the self-belief to advocate for herself and fight for the job she rightfully deserved.



What are the challenges faced?
What are the opportunities for growth?

Avançado

Nome da sessão:	Autoconfiança diádica e atividade de definição de objetivos
Duração estimada (mins):	75 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Autoconfiança e gestão de expectativas
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é incentivar os participantes a darem prioridade a um objetivo importante em relação à sua carreira profissional e a praticarem uma tomada de decisão eficaz num ambiente diádico de apoio. Esta sessão visa, em última análise, melhorar a autoconfiança dos participantes, as suas capacidades de definição de objetivos e de tomada de decisões, que são essenciais para o seu desenvolvimento pessoal e profissional e para o sucesso da sua carreira.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Discutir e delinear um processo de tomada de decisão para atingir os seus objetivos, considerando fatores como os prós e os contras, os riscos e os recursos disponíveis.• Identificar quaisquer potenciais afirmações negativas que os retenham e como podem substituí-las por afirmações positivas.• Reconhecer o papel da autoconfiança para alcançar o sucesso pessoal e profissional.• Dar feedback construtivo e sugestões para ajudar os outros no seu percurso de autodesenvolvimento.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Comece por explicar o objetivo da atividade, que é: apresentar e discutir objetivos orientados para a carreira, criar planos de tomada de decisão eficazes e adotar uma conversa interna positiva para atingir esses objetivos.<ul style="list-style-type: none">• Destacar a importância da autoconfiança e da confiança na definição e consecução de objetivos e na elaboração de planos de decisão eficazes.2. Clarificação de objetivos (10 minutos): Instrua os participantes a reservar 10 minutos para pensar num objetivo que queiram alcançar na sua carreira profissional. Podem escolher qualquer objetivo que lhes venha à cabeça, mas encoraje os participantes a escolherem um objetivo desafiante, algo que têm vindo a adiar para mais tarde, ou qualquer objetivo para o qual não parecem ter motivação.<ul style="list-style-type: none">• Peça aos participantes que sejam tão precisos quanto possível ao descreverem o seu objetivo e ao responderem às perguntas:<ul style="list-style-type: none">• O que é que quer alcançar exatamente?• Porque é que este objetivo é importante para si e qual a sua relevância para as suas aspirações profissionais?• Há algum desafio que preveja?

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Discussão diádica (20 minutos): Peça aos participantes para se juntarem a um parceiro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrua cada participante a apresentar e clarificar, à vez, os seus respetivos objetivos ao seu parceiro. • Os participantes devem partilhar o que o objetivo implica e porque é que é importante para eles. Cada participante deve dar feedback, fazer perguntas de esclarecimento e dar sugestões aos seus parceiros. • Incentivar a escuta ativa e o feedback de apoio do parceiro. <p>4. Tomada de decisões efetiva (10 minutos): Peça a cada diáde para se concentrar num plano de tomada de decisão específico relacionado com o seu objetivo. Pode ser uma decisão sobre os próximos passos que tencionam dar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrua os participantes a discutir o processo de tomada de decisão que irão seguir, considerando fatores como os riscos potenciais e os recursos disponíveis. • Incentive-os a colaborar e a apoiarem-se mutuamente na elaboração de um plano de decisão eficaz e realista. <p>5. Prática do diálogo interno positivo (5 minutos): Agora que os objetivos foram discutidos e a definição de objetivos foi decidida, peça aos participantes para preverem qualquer conversa interna negativa que os possa impedir de atingir o seu objetivo. Depois, peça-lhes para substituírem essa conversa por uma conversa interna positiva.</p> <p>6. Discussão em grupo (10 minutos): Regresse ao grupo maior e convide alguns pares a partilharem as suas ideias ou experiências das discussões diádicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar um breve debate sobre o valor da definição de objetivos, da tomada de decisões eficaz e da conversa interna positiva para alcançar o sucesso pessoal e profissional. <p>7. Conclusão (5 minutos): Incentive os participantes a continuarem a aperfeiçoar os seus objetivos, a utilizarem estratégias eficazes de tomada de decisões e a praticarem o diálogo interno positivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lembre-os de que a autoconfiança e as parcerias de apoio podem ter um impacto significativo no seu percurso para o sucesso.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papel ou cartões de índice • Caneta ou lápis • Flipchart ou quadro branco com marcadores • Notas adesivas • Opcional: Folhetos com sugestões de diálogo interno positivo que podem ser utilizados como inspiração para lidar com as afirmações de diálogo interno negativo.
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Depois de concluída esta sessão, realize um debate de grupo em que os participantes possam partilhar as suas experiências e conhecimentos adquiridos com a atividade. Incentive-os a discutir os desafios que enfrentaram na definição dos seus objetivos ou na elaboração do seu plano de tomada de decisões e a forma como os ultrapassaram. Facilite uma reflexão sobre o carácter prático e a eficácia dos conceitos abordados.</p>

Competências de autoajuda: Estabelecer ligações para a resiliência

Introdução

Nome da sessão:	Reforçar a resiliência através do estabelecimento de ligações
Duração estimada (mins):	60 - 90 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Estabelecer ligações para a resiliência
Objetivo da sessão:	Esta atividade visa apoiar os jovens adultos no desenvolvimento das suas competências relacionadas com a criação de ligações para a resiliência através do brainstorming.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Adquirir uma compreensão mais profunda de várias estratégias para estabelecer ligações significativas para a resiliência, tanto na vida pessoal como profissional.• Aplicar competências de pensamento crítico para avaliar e debater estratégias eficazes para estabelecer ligações para a resiliência em diferentes contextos.• Desenvolver planos de ação para tomar medidas pró-ativas na construção de ligações e no reforço da sua resiliência, tanto individualmente como no âmbito de um grupo ou organização.
Descrição das atividades:	<p>A seguinte atividade de brainstorming incentiva os indivíduos a gerar ideias criativas, através da participação ativa, da partilha e do envolvimento no grupo. Permite que os indivíduos explorem uma vasta gama de estratégias para construir e manter ligações para aumentar a sua resiliência nas suas vidas pessoais e profissionais.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Explicar a importância de criar e manter ligações para a resiliência.<ul style="list-style-type: none">• Informe os participantes que o objetivo da atividade é gerar ideias sobre como construir ou manter ligações para a resiliência.2. Geração de ideias individuais (10 minutos): Forneça a cada participante notas adesivas e marcadores.<ul style="list-style-type: none">• Peça aos participantes para trabalharem individualmente e escreverem ideias, estratégias ou ações que os possam ajudar a criar ou manter ligações significativas para aumentar a resiliência.• Incentivar os participantes a refletir sobre experiências anteriores e em múltiplos contextos.• Informe os participantes de que dispõem de dez minutos para concluir esta atividade e que as melhores ideias serão premiadas no final.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Partilha de ideias em grupo (15 a 25 minutos): Reúna os participantes de volta ao grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça aos participantes que escolham uma ideia, partilhem-na com o grupo e expliquem-na. • Escreva cada ideia no quadro branco ou no flipchart. <p>4. Discussão (15 - 25 minutos): Facilitar um debate em grupo sobre as ideias apresentadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar espaço aos participantes para fazerem perguntas de esclarecimento e darem feedback uns aos outros. • Peça aos participantes para refletirem sobre a viabilidade e o potencial impacto destas ideias. <p>5. Período de votação (5 a 10 minutos): Peça aos participantes para votarem numa das suas ideias favoritas, assinalando-a no quadro branco. Diga-lhes que não podem escolher a sua própria ideia.</p> <p>6. Principais ideias (10 a 15 minutos): Identificar as 3-5 melhores ideias, com base nos votos que receberam.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discuta porque é que estas ideias foram consideradas apelativas e/ou viáveis. <p>7. Conclusão (5 minutos): Resumir as principais conclusões da atividade de brainstorming.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sublinhar a importância de pôr em prática estas estratégias.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Temporizador • Flipchart ou quadro branco • Marcadores • Notas adesivas
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Poderá ser pedido aos participantes que criem planos de ação individuais, identificando os passos específicos que irão dar para implementar estas estratégias de reforço das ligações para a resiliência.</p>

Avançado

Nome da sessão:	Melhorar as capacidades de escuta ativa para cultivar a resiliência e reforçar as ligações com os outros
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Estabelecer ligações para a resiliência
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é melhorar as capacidades de escuta ativa dos participantes, promover a resiliência e reforçar as ligações com os outros.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Melhorar as capacidades de escuta praticando a escuta ativa e empática, melhorando a capacidade de compreender plenamente e de se envolver com os outros quando falam.• Cultivar a resiliência através da partilha de experiências e desafios pessoais e do estabelecimento de ligações mais fortes.• Criar um ambiente seguro e de apoio para uma comunicação aberta e honesta.• Refletir sobre o valor da escuta empática na construção da confiança e da compreensão nas relações, tanto a nível pessoal como profissional.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Comece por explicar que a melhoria das competências de comunicação ativa pode aumentar a capacidade dos indivíduos de estabelecer e manter ligações para a resiliência.<ul style="list-style-type: none">• Mostre aos participantes um pequeno vídeo sobre competências de escuta ativa para lhes dar a conhecer o tópico: https://www.youtube.com/watch?v=7wUCyjiyXdg• Informe os participantes de que o objetivo da atividade é utilizar as suas capacidades de escuta ativa.2. Trabalho de grupo (15 minutos): Forneça a cada participante notas adesivas e marcadores.<ul style="list-style-type: none">• Forme grupos de três pessoas: uma será o orador, outra ouvirá ativamente e a terceira pessoa observará. Informe os participantes de que trocarão de papéis em cada ronda.• Peça ao orador para selecionar um tópico para discutir durante três a cinco minutos. Aconselhe-os a escolher qualquer tópico da sua preferência, como algo que os desafie/tenha desafiado no trabalho ou na vida, crescimento pessoal ou um interesse partilhado.• A pessoa que está a praticar a escuta ativa tenta utilizar as competências de escuta ativa debatidas no vídeo do YouTube. Incentivar os participantes a não interromperem ou oferecerem soluções, concentrando-se apenas em compreender a perspetiva do orador.• O observador toma notas sem fazer comentários ou interrupções.• Fazer uma rotação de papéis. Continue até que todos os elementos do grupo tenham praticado os três papéis.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Discussão (30 minutos): Facilite um debate de grupo sobre esta atividade de competências de escuta ativa. O grupo discutirá como se sentiu ao ser escutado sem julgamento e como se sentiu ao escutar ativamente os outros. Partilhe quaisquer ideias ou temas comuns que tenham surgido durante a conversa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça a todos os membros do grupo que discutam se a melhoria das capacidades de escuta ativa pode permitir que as pessoas criem ligações. Em caso afirmativo, expliquem como. <p>4. Conclusão (5 minutos): Resumir as principais conclusões da atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar os participantes a continuarem a praticar a empatia e a escuta ativa nas suas interações diárias, tanto a nível pessoal como profissional. • Este exercício não só melhora as capacidades de escuta, como também reforça os laços dentro do grupo e promove a resiliência, criando um espaço seguro para uma comunicação aberta e empática.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papel ou cartões de índice • Caneta ou lápis • Um dispositivo informático para apresentar o vídeo ou os participantes podem utilizar os seus smartphones.
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Depois de concluída esta sessão, realize um debate de grupo em que os participantes possam partilhar as suas experiências e conhecimentos adquiridos com a atividade. Incentive-os a discutir os desafios que enfrentaram na prática das competências de escuta ativa e a forma como os ultrapassaram. Facilite uma reflexão sobre o crescimento contínuo ao desenvolver e promover competências de escuta ativa.</p>

Competências de autoajuda: Inteligência emocional e controle emocional

Introdução

Nome da sessão:	Interpretação de papéis e identificação de emoções
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Inteligência emocional e controle emocional
Objetivo da sessão:	Ao participar nesta atividade, pode praticar as suas competências de inteligência emocional, desenvolvendo a sua capacidade de compreender melhor a linguagem corporal dos indivíduos. Para o efeito, participará em cenários de role-play.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Melhore as suas competências de comunicação praticando e identificando pistas verbais e não verbais e o seu significado, assumindo diferentes papéis e descodificando pistas não verbais.• Aplicar competências de empatia, desempenhando papéis e aprendendo a compreender e a interpretar sinais não verbais e emoções.• Melhorar as capacidades de observação, prestando mais atenção às pistas e expressões não-verbais.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução e aquecimento (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e recapitular a importância da inteligência emocional e do controle das emoções para a prosperidade e o sucesso no trabalho.• Realize uma breve atividade de quebra-gelo para envolver os participantes e incentivá-los a partilhar brevemente a primeira emoção “positiva” e a primeira emoção “negativa” que lhes vier à cabeça.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>2. Explicar a atividade e atribuir funções (25 minutos): Cada grupo deve ser constituído por três a quatro pessoas. Um deles será o orador que está a narrar, e os outros são os observadores que se concentram na linguagem corporal e na narrativa utilizada pelo orador. Existem instruções específicas para ambos os papéis, por isso, peça aos participantes para as lerem individualmente com atenção e coloquem quaisquer questões.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O orador tem de escolher uma emoção específica da lista: raiva, stress, tristeza, medo, felicidade, surpresa, excitação ou alegria. Depois, partilha com os observadores uma experiência pessoal (que pode ser imaginária) em que tenha vivido essa emoção de forma muito intensa. O orador deve escolher uma emoção que se sinta à vontade para demonstrar, bem como estar ciente de que pode parar a qualquer momento. O orador não deve mencionar diretamente a emoção que escolheu, pois, os observadores têm de identificar a emoção com base na narrativa e na linguagem corporal do orador. • Os observadores, para além de identificarem a emoção vivida pelo orador, têm de apoiar a sua identificação da emoção com uma referência a gestos específicos, movimentos corporais, tom de voz e palavras usadas pelo orador. • Instrua os participantes para darem até cinco minutos para o orador narrar e “representar” a sua história e para os observadores repararem. • Forneça notas adesivas para os participantes anotarem os pontos-chave da sua observação. <p>3. Discussão e reflexão em grupo (15 minutos): Incentive os participantes a partilhar as suas ideias e reflexões sobre a dramatização com os membros do seu grupo. Peça-lhes que discutam e partilhem em grupo: qual foi a emoção e em que basearam a sua resposta (tendo em conta a narrativa, a voz e a linguagem corporal)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reúna todos os membros do grupo e facilite um debate em grupo, colocando questões orientadoras como, por exemplo: Existem alguns desafios quando se tem de identificar as emoções dos outros? Isto muda quando a pessoa está a viver uma emoção positiva ou negativa? E se sim, de que forma? Discutir as estratégias que podemos pôr em prática quando tentamos identificar, compreender e gerir as emoções das outras pessoas. <p>4. Resumo e planeamento de ações (5 minutos): Resumir os principais conceitos e competências abordados na atividade.</p> <p>5. Perguntas e respostas e encerramento (5 minutos): Abordar quaisquer questões ou preocupações remanescentes dos participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestar o seu apreço pela sua participação ativa e empenho no desenvolvimento da sua carreira. • Incentivar os participantes a continuarem a explorar e a praticar a sua inteligência emocional nos seus percursos profissionais.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Folhetos com instruções sobre o que se espera que o orador e os observadores façam (não incluídos). • Notas adesivas/Papel • Canetas
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Os participantes podem ser convidados a criar planos de ação individuais, identificando as medidas específicas que irão tomar para melhorar a identificação das emoções das outras pessoas.</p>

Avançado

Nome da sessão:	Navegar em conflitos no local de trabalho: Um estudo de caso que promove o feedback construtivo e o crescimento
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Competências de autoajuda: Inteligência emocional e controlo emocional
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é desenvolver competências e estratégias para lidar melhor com os conflitos no local de trabalho, trabalhando num estudo de caso. A sessão visa ilustrar as competências de inteligência emocional e a sua importância quando se lida com conflitos no local de trabalho.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Demonstrar uma compreensão das competências de inteligência emocional exibidas pelas principais pessoas no estudo de caso.• Definir o papel significativo da inteligência emocional na gestão de conflitos.• Reconhecer reações emocionais e explorar estratégias de autorregulação emocional.• Desenvolver a capacidade de identificar as emoções expressas.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da inteligência emocional e do controlo emocional.<ul style="list-style-type: none">• Identificar estratégias para gerir eficazmente as relações com os outros, tendo em conta a inteligência emocional.• Explicar aos participantes que lhes será apresentado um estudo de caso sobre conflitos no local de trabalho e que serão incentivados a refletir sobre a forma como as competências em matéria de inteligência emocional podem permitir que os indivíduos naveguem melhor neste tipo de situação.2. Ler o estudo de caso fornecido (10 minutos): Instrua cada grupo a ler individualmente o estudo de caso fornecido.<ul style="list-style-type: none">• Distribuir papel e utensílios de escrita para o caso de as pessoas quiserem tomar notas.3. Discussão em grupo (20 minutos): Dividir os participantes em pequenos grupos de 3-4 pessoas.<ul style="list-style-type: none">• Distribua papel de flipchart e canetas para que os participantes possam apresentar as informações como desejarem.• Peça aos participantes para refletirem e compararem as reações, os comportamentos e a forma como o supervisor e a pessoa dos RH lidaram com o conflito.<ul style="list-style-type: none">• Conseguem identificar as principais competências de inteligência emocional?• Como é que estas competências têm impacto na personagem principal, Mairi, e na relação que ela acaba por construir com eles?• Incentive-os a refletir sobre a forma como poderiam reagir a este cenário a nível pessoal ou profissional.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Partilha para a discussão do grupo alargado (10 minutos): Facilite um breve debate em que cada grupo apresenta as suas ideias principais e o que foi discutido.</p> <p>5. Reflexão individual e encerramento (15 minutos): Peça aos participantes que dediquem alguns minutos à reflexão individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que pensem em estratégias ou ações que podem adotar para responder eficazmente a situações de desafio semelhantes, quer sejam eles a experimentar ou a receber uma emoção negativa. • Se ainda não tiver sido mencionado, a prioridade deve ser destacar a intenção de ajudar o trabalhador a crescer, em vez de se concentrar em culpá-lo. O feedback deve aumentar a motivação e os recursos do trabalhador para a mudança. Isto, por sua vez, demonstra boas competências sociais. • Colocar algumas das questões úteis que poderiam ter sido utilizadas pelo supervisor e pelo representante dos RH, tais como <ul style="list-style-type: none"> • Que sugestões tem? • Quais são as principais conclusões que retira deste debate? • Pode indicar as ações que tenciona realizar, até quando, e descrever como serei informado dos progressos realizados?
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papel • Papel para flipchart • Caneta ou lápis
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Depois de concluída esta sessão, um debate de grupo onde os participantes podem partilhar as suas experiências e conhecimentos adquiridos com a atividade. Incentive-os a discutir os desafios que enfrentaram para reconhecer as emoções vividas pelos atores-chave e propor estratégias. Facilite uma reflexão sobre o carácter prático e a eficácia dos conceitos abordados.</p>

CASE STUDY: NAVIGATING WORKPLACE CONFLICT AND PROMOTING FEEDBACK AND GROWTH

Mairi is a hardworking and conscientious nurse. She recently secured a position through a Graduating Nursing Scheme. She is dedicated to performing at her best. Here are two feedback conversations that took place following a workplace conflict she had with a colleague.

Initial Feedback Session with Supervisor:

While Mairi was treating a hospital patient, she received a call and a text from a colleague both marked as 'urgent'. Mairi excused herself to return the call, but the colleague did not respond. When she returned to her patient, her colleague had left another missed call. This happened once more, leaving Mairi frustrated as her colleague knew she was with a patient. She, thus, left an angry voicemail message to them. This message was later reported as abusive by her colleague to their supervisor.

During her feedback session with her supervisor regarding the incident, Mairi felt that the supervisor had already formed a negative opinion, blaming her without listening to her perspective. The repeated interruptions during her patient care were not acknowledged, further adding to her frustration. Consequently, Mairi was referred to the human resources department for corrective action, which left her feeling unfairly treated.



Feedback Conversation with Human Resources:

Mairi's experience was entirely different when she had a feedback conversation with a human resources representative. The HR professional began by recognising the underlying emotions within Mairi and approached her gently. Instead of immediately asking Mairi to speak, she said, 'I can only imagine what you're feeling right now. You're here in my office, facing corrective action. If it were me, I might be feeling angry, frustrated, embarrassed... Are any of those emotions true for you?'. This approach made Mairi comfortable enough to open up and take responsibility for her actions. She expressed her regret for her behavior and her commitment to change.

The HR representative then guided Mairi in exploring how she reacted to her emotions during the incident, encouraging a genuine dialogue. This conversation led to a valuable insight: when Mairi experienced strong emotions, she tended to overreact. She recalled numerous times in the past that she had similar reactions. The HR emphasised that feeling such emotions is natural, but how one responds is crucial. Mairi agreed and began considering alternative ways to manage her emotions. The feedback from HR enabled her to learn how to pause between feeling an emotion and reacting, fostering personal growth. This approach was effective due to the establishment of a safe space, trust, and rapport, followed by addressing the need for change.

While Mairi takes full responsibility for her role in the situation and is committed to not repeating the same behavior, she believes that her coworker should also acknowledge their part in the incident. Additionally, she wishes her supervisor had listened to her perspective and acknowledged that this could have been frustrating for her to experience.



Eu: Desenvolvimento pessoal e tomada de decisões de carreira positivas

Introdução

Nome da sessão:	Explorar a motivação e as aspirações
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Eu: Desenvolvimento pessoal e tomada de decisões de carreira positivas
Objetivo da sessão:	Esta atividade de grupo tem como objetivo facilitar uma exploração ponderada das motivações individuais, das aspirações e da sua interligação com o desenvolvimento pessoal. Os participantes participarão em discussões de grupo, exercícios de reflexão e definição de objetivos em colaboração para melhorar a autoconsciência e promover uma compreensão partilhada da importância de alinhar o desenvolvimento pessoal com as aspirações individuais.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Compreender que as minhas motivações e aspirações mudam à medida que a minha vida muda.• Estar consciente da forma como a mudança e o crescimento se inter-relacionam com a minha saúde/bem-estar mental, social e físico e fazer esforços para gerir a minha saúde e bem-estar em conformidade.• Compreender como são feitas as escolhas.• Compreender de que forma as minhas crenças e atitudes pessoais afetam as minhas decisões.• Estar consciente do que pode interferir na realização dos meus objetivos e desenvolver estratégias para ultrapassar essas barreiras.• Aplicar estratégias de resolução de problemas a questões relacionadas com a carreira.• Ser capaz de avaliar o impacto das minhas decisões em mim próprio, nos outros, na minha comunidade e na sociedade em geral.
Descrição das atividades:	Instruções: <ol style="list-style-type: none">1. Introdução e quebra-gelo (10 minutos): Comece com uma atividade de quebra-gelo para criar um ambiente confortável e aberto. Peça a cada participante que partilhe uma coisa que o motiva ou uma aspiração que tem para o futuro. Não se esqueça de encorajar breves explicações para promover um sentimento de ligação.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>2. Trabalho de grupo (30 minutos): Divida os participantes em pequenos grupos de 3-5 participantes cada. Nesses grupos, facilite uma discussão utilizando as seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O que o motiva na sua vida pessoal e profissional? • Partilhe uma aspiração ou objetivo significativo que tenha para o seu futuro. • Discuta como as suas motivações e aspirações podem estar interligadas. <p>• Forneça a cada grupo uma folha de papel de flipchart e marcadores. Peça-lhes que reflitam individualmente sobre os seguintes aspetos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como é que as suas motivações e aspirações contribuem para o seu desenvolvimento pessoal? • Existem competências específicas ou áreas de conhecimento que precisa de desenvolver para alcançar as suas aspirações? • Anote pelo menos um aspeto do desenvolvimento pessoal que esteja de acordo com as suas aspirações. <p>• Nos seus pequenos grupos, incentive os participantes a partilharem as suas reflexões. Cada grupo deve identificar temas, desafios ou perceções comuns relacionadas com motivações, aspirações e desenvolvimento pessoal. O educador encoraja os participantes a registar estes temas no flipchart.</p> <p>• Em grupo, os participantes discutem e identificam objetivos coletivos que se alinham com as motivações e aspirações partilhadas, utilizando notas adesivas para escrever ações ou passos específicos que possam contribuir para esses objetivos. Estas notas adesivas devem ser colocadas no flipchart sob os temas relevantes.</p> <p>3. Discussão (10 minutos): O educador convida cada pequeno grupo a apresentar um resumo das suas discussões, temas comuns e objetivos de colaboração ao grupo maior.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentive os participantes a exprimirem o modo como os objetivos identificados contribuem para o desenvolvimento pessoal individual e coletivo. <p>4. Conclusão (5 minutos): O educador conclui a atividade com uma breve reflexão, pedindo aos participantes para escreverem individualmente uma coisa que aprenderam sobre si próprios ou sobre o seu grupo durante a atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convide alguns voluntários para partilharem as suas reflexões com todo o grupo.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores, canetas de cor • Notas adesivas • Flipchart ou quadro branco
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Incentivar os participantes a avaliarem regularmente as suas motivações e aspirações para melhorarem continuamente o seu autoconhecimento, o que os orientará na definição de objetivos relevantes e, por conseguinte, na obtenção de bem-estar e de um sentido de equilíbrio nas suas vidas pessoais e profissionais em constante mudança.</p>

Avançado

Nome da sessão:	Aprender a tomar decisões positivas
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Self: Desenvolvimento pessoal e tomada de decisões de carreira positivas
Objetivo da sessão:	Ao planear o futuro e qualquer potencial desenvolvimento pessoal, é importante compreender como se tomam decisões de carreira importantes e positivas. O objetivo desta atividade é melhorar a compreensão dos participantes sobre os processos de tomada de decisão, realçando a importância da autorreflexão individual e das discussões em colaboração.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Compreender que as minhas motivações e aspirações mudam à medida que a minha vida muda.• Estar consciente da forma como a mudança e o crescimento se inter-relacionam com a minha saúde/bem-estar mental, social e físico e fazer esforços para gerir a minha saúde e bem-estar em conformidade.• Compreender como são feitas as escolhas.• Compreender como as minhas crenças e atitudes pessoais afetam as minhas decisões.• Estar consciente do que pode interferir na realização dos meus objetivos e desenvolver estratégias para ultrapassar essas barreiras.• Aplicar estratégias de resolução de problemas a questões relacionadas com a carreira.• Ser capaz de avaliar o impacto das minhas decisões em mim próprio, nos outros, na minha comunidade e na sociedade em geral.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Comece por apresentar uma visão sucinta dos resultados da aprendizagem e do objetivo da atividade, sublinhando a importância da autorreflexão individual e dos debates em colaboração.2. Debate e trabalho de grupo (30 minutos): Comece por discutir e definir o que se entende por tomada de decisão e divida os participantes em grupos mais pequenos de 3-4 pessoas.<ul style="list-style-type: none">• Peça a cada grupo que elabore uma lista de decisões com base em prazos específicos:<ul style="list-style-type: none">• Grupo 1: Que decisões tomaste ontem?• Grupo 2: Que decisões tomaste na semana passada?• Grupo 3: Que decisões tomaste no mês passado?• Grupo 4: Que decisões tomou no último ano?• Marque 10 minutos no cronómetro e dê a cada grupo uma folha de flipchart para que possam escrever todas as suas decisões. Depois de decorrido o tempo, o educador pede a cada grupo que partilhe as suas respostas com a turma.• Ilustrar o processo de tomada de decisão utilizando o exemplo da compra de um novo computador portátil. Facilite um debate com a turma sobre as etapas envolvidas na decisão de compra de um computador portátil. Incentive considerações como consultar amigos, testar o computador portátil de um amigo e efetuar pesquisas online.

<p>Descrição das atividades:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribua uma ficha de trabalho (link abaixo) e peça aos participantes que a preencham, descrevendo os passos que dariam para decidir sobre a compra de um computador portátil. Incentive a contemplação de fatores de influência como amigos, finanças, família, rede móvel, aspeto visual e compatibilidade. • Prolongue a atividade pedindo aos participantes que utilizem a ficha de trabalho para refletir sobre os passos que dariam para tomar uma decisão de carreira. Incentive-os a discutir potenciais fatores de influência nos seus grupos. <p>3. Conclusão (20 minutos): Concluir a atividade discutindo as respostas de cada grupo com todo o grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sublinhe e estabeleça paralelos com pontos-chave como a procura de aconselhamento de outros, a realização de investigação e a aquisição de experiência prática. • Reforçar a ideia de que o tempo e o esforço investidos na escolha de um computador portátil devem ser refletidos, se não excedidos, quando se trata de tomar decisões sobre as suas carreiras.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores, canetas de cor e outros materiais criativos • Notas adesivas • Flipchart ou quadro branco • Ficha de atividade
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Incentivar os participantes a avaliar e melhorar regularmente o seu processo de tomada de decisão durante a realização de tarefas simples do dia a dia, o que os levará a fazer melhores escolhas e a alcançar os seus sonhos e objetivos pré-determinados.</p>

Folheto de estudo
de caso:



Making Positive Career Decisions Worksheet



What steps would you take in
making a decision?

What might influence your
decision?

Eu: Desenvolver e manter uma autoimagem positiva

Introdução

Nome da sessão:	Estratégias para desenvolver e manter uma autoimagem positiva
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Eu: Desenvolver e manter uma autoimagem positiva
Objetivo da sessão:	A sessão permite que os participantes reflitam sobre si próprios e desenvolvam estratégias eficazes para desenvolver e manter uma autoimagem positiva. Incentiva os participantes a estarem conscientes dos fatores que influenciam a sua autoimagem e das estratégias para manter uma autoimagem positiva.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Saber quem sou (em termos dos meus pontos fortes, competências, experiências, etc.)• Adotar comportamentos que reflitam uma atitude positiva em relação a mim próprio.• Compreender de que forma o meu autoconceito/consciência tem impacto na realização dos meus objetivos e decisões pessoais, sociais, educacionais e profissionais.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução e quebra-gelo (10 minutos): Apresentar brevemente o tópico da autoimagem positiva e o seu impacto em vários aspetos da vida, incluindo o crescimento pessoal, social e profissional.<ul style="list-style-type: none">• Orientar os participantes a partilharem uma afirmação positiva sobre si próprios. Isto estabelece um tom positivo e afirmativo para o workshop.2. Reflexão sobre os pontos fortes (30 minutos): Os participantes criam uma colagem dos seus pontos fortes e qualidades positivas utilizando materiais artísticos. Incentive-os a serem criativos e a incorporarem imagens e palavras.<ul style="list-style-type: none">• Os participantes expõem as suas colagens de pontos fortes pela sala. Cada pessoa dedica alguns minutos a um “passeio pela galeria” - para passear e apreciar os pontos fortes dos outros.• Facilitar um debate sobre o processo de identificação e visualização dos pontos fortes. Discutir o impacto do reconhecimento e da celebração dos pontos fortes pessoais.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Exercício de conversa interna positiva: Os participantes olham-se num pequeno espelho e dizem uma coisa positiva sobre si próprios e, em seguida, discutem o poder da conversa interna positiva na formação da autoimagem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada participante escreve uma autoafirmação positiva num pequeno cartão. Trocam cartões com outros, criando uma rede de afirmações positivas. • Formar um círculo e pedir aos participantes que partilhem as afirmações positivas que receberam. Discuta como a afirmação externa pode contribuir para uma autoimagem positiva. <p>4. Estratégias para uma autoimagem positiva (15 minutos): Os participantes debatem e partilham estratégias para desenvolver e manter uma autoimagem positiva (aprender novas competências, concentrar-se nos seus pontos fortes, aprender com os seus erros, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrar as ideias num flipchart ou num quadro branco. • Discutir a eficácia das várias estratégias e a forma como podem ser integradas na vida quotidiana. • Discutir a relação entre a autoperceção e a realização de objetivos. Incentivar os participantes a partilharem experiências pessoais com estratégias bem-sucedidas. <p>5. Conclusão (5 minutos): Resumir as principais conclusões, salientando a importância da introspeção para tomar decisões de carreira informadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar os participantes a pensar numa prática positiva que irão incorporar na sua rotina diária. • Dê tempo aos participantes para colocarem questões.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Caneta ou lápis • Papel ou caderno • Quadro branco e marcadores • Revistas antigas e materiais de arte
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a conclusão, é importante considerar ações de avaliação e acompanhamento para compreender os progressos dos participantes. Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crie um inquérito ou um formulário de feedback para recolher as opiniões dos participantes sobre a eficácia da sessão. • Partilhar recursos suplementares, tais como artigos, vídeos ou cursos em linha que os participantes possam explorar. • Ofereça a oportunidade de ter uma sessão de acompanhamento individual se tiverem mais perguntas sobre a autoimagem.

Avançado

Nome da sessão:	Dar e receber feedback
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Eu: Desenvolver e manter uma autoimagem positiva
Objetivo da sessão:	A sessão permite aos participantes compreenderem a importância do feedback no desenvolvimento da carreira, aprenderem formas eficazes de dar e receber feedback e reconhecerem o impacto do feedback construtivo no crescimento pessoal e profissional.
Resultados de aprendizagem:	Compreender a importância do feedback e ser capaz de o dar e receber.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Apresentar brevemente o tópico e realizar uma breve atividade de quebra-gelo.<ul style="list-style-type: none">• Sugestão para quebrar o gelo - colocar aos participantes algumas questões relacionadas com o tema do workshop, em que têm de se deslocar pela sala de aula em função das suas respostas:<ul style="list-style-type: none">• Recebeu feedback sobre um projeto.• Deu feedback positivo a um colega.• Pediu feedback sobre uma competência.• Partilha de feedback construtivo com um membro da equipa.• Recebeu feedback que o ajudou a melhorar.2. Dar feedback - exemplos (30 minutos): Os participantes são divididos em grupos. Cada grupo recebe uma lista de exemplos (link abaixo) de mau feedback.<ul style="list-style-type: none">• Discutem-no em conjunto e transformam-no em feedback construtivo. Questões para discussão:<ul style="list-style-type: none">• Alguma vez recebeu feedback semelhante dos seus supervisores ou colegas?• Veja os exemplos de feedback destrutivo - como pode transformá-los em feedback construtivo?• Qual foi o melhor e o pior feedback que já recebeu?• Como é que o feedback pode afetar o desenvolvimento da carreira de uma pessoa?3. Jogo de papéis (10 minutos): Cada grupo faz uma tempestade de ideias sobre cenários da vida real em que tiveram de dar ou receber feedback.<ul style="list-style-type: none">• Os grupos fornecem as cinco principais diretrizes sobre como dar/receber feedback construtivo.• Os participantes participam na atividade de encenação e praticam dar e receber feedback em pares.4. Conclusão e encerramento (10 minutos): Resumir as principais conclusões, salientando a importância de dar e receber feedback construtivo no local de trabalho.<ul style="list-style-type: none">• Peça aos alunos que reflitam sobre a forma como podem aplicar os princípios do feedback para melhorar o seu desenvolvimento profissional.• Dê tempo aos participantes para colocarem questões.

Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none"> • Caneta ou lápis • Folha de papel grande • Papel ou caderno • Quadro branco e marcadores
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Após a conclusão, os participantes podem identificar um aspecto específico da sua carreira ou do seu desenvolvimento pessoal em que gostariam de receber feedback. Devem procurar obter feedback de um colega, amigo ou mentor e refletir sobre a experiência.</p>
Folheto de estudo de caso:	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="464 539 906 1346" style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">GIVING/RECEIVING <i>Feedback</i></p> <p>"Your work is full of errors. It's like you don't even care about the details. If you can't get the basics right, I don't know how you got hired."</p> <p>"You can't handle change. Every time there's a new project, you're lost. Maybe this job is too challenging for you."</p> <p>"Your presentation was terrible. You rushed through it, and your visuals were confusing. I can't believe you didn't prepare better."</p> <p>"You're constantly missing deadlines. I can't rely on you for anything. Maybe this job isn't right for you."</p> <p>"You're always dominating discussions. Nobody wants to hear your opinions all the time. Just stay quiet for once."</p> <p>"Your report is a disaster. I don't even know what point you're trying to make. Did you even read the guidelines?"</p> <p>"There have been instances where deadlines were a bit tight due to delays in your submissions. You might want to explore ways to manage your time more effectively."</p> </div> <div data-bbox="954 551 1417 1335" style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">GIVING/RECEIVING <i>Feedback</i></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; min-height: 200px;"> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CONSTRUCTIVE</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">+</p> </div> </div> </div>

Eu: Equilibrar a vida, a aprendizagem e os objetivos profissionais

Introdução

Nome da sessão:	Equilibrar objetivos importantes na vida
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Eu: Equilibrar a vida, a aprendizagem e os objetivos profissionais
Objetivo da sessão:	Esta sessão visa ajudar os jovens aprendentes a alcançar o equilíbrio entre os seus objetivos de vida, de aprendizagem e de carreira.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Estar consciente dos vários papéis que posso ter na vida.• Estar consciente das recompensas e responsabilidades associadas a cada uma das minhas funções.• Compreender como estes diferentes papéis requerem diferentes quantidades de energia, participação e motivação.• Compreender de que forma os meus vários papéis na vida e no trabalho têm impacto no meu futuro ou estilo de vida preferido.• Compreender de que forma as escolhas que faço podem ter impacto nos outros e ser capaz de negociar com os outros em relação a essas escolhas.• Ser capaz de determinar o valor do trabalho, da família e das atividades de lazer para mim próprio.• Ser capaz de determinar o tipo de atividades profissionais, familiares e de lazer que podem contribuir para uma vida equilibrada.

<p>Descrição das atividades:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introdução (5 minutos): Comece por introduzir o tópico do equilíbrio entre a vida, a aprendizagem e os objetivos de carreira. Explicar aos alunos quais são as competências relevantes e porque é que elas são importantes. 2. Mapeamento mental individual (20 minutos): Forneça a cada aluno o modelo de mapa mental e peça-lhes que o preencham com base na sua própria vida e experiências. 3. Trabalho de grupo (20 minutos): Quando todos tiverem terminado os seus mapas mentais, divida os participantes em 3 grupos e forneça a cada grupo um quadro branco ou flipchart e marcadores. <ul style="list-style-type: none"> • Forneça a cada grupo o tema do mapa mental: <ol style="list-style-type: none"> a. Objetivos de vida b. Objetivos de aprendizagem c. Objetivos de trabalho • Discutindo e analisando as informações individuais sobre os mapas mentais, peça a cada grupo para desenhar um novo mapa mental relacionado com o seu tema no quadro branco. • Quando todas as informações relevantes estiverem incluídas no mapa mental, faça um brainstorming sobre possíveis melhorias que possam ser feitas em relação ao seu tema para melhorar o equilíbrio geral dos três objetivos. • Cada grupo escolhe uma pessoa para apresentar o mapa mental sobre o seu tema e pede-lhe que explique o significado subjacente a cada um dos itens que afetam o objetivo relevante e as melhorias sugeridas. 4. Conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave da atividade e recordar aos alunos a importância de alcançar o equilíbrio entre os seus objetivos de vida, de aprendizagem e de carreira.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Folhas de apoio com mapa mental
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os participantes na criação de planos de ação para garantir que definiram objetivos claros e identificaram medidas práticas para o desenvolvimento pessoal e profissional. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.</p>
<p>Folheto de estudo de caso:</p>	

Avançado

Nome da sessão:	Como gerir o stress face aos desafios do equilíbrio entre vida profissional e familiar
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Eu: Equilibrar a vida, a aprendizagem e os objetivos profissionais
Objetivo da sessão:	Trabalhar e estudar ao mesmo tempo, equilibrando o trabalho e a vida, pode ser uma tarefa difícil. Esta situação conduz frequentemente a um aumento do nível de stress. No entanto, se aprender técnicas eficazes de gestão do stress, pode conseguir um equilíbrio mais saudável entre a vida profissional e pessoal. Iremos explorar estratégias práticas para ajudar a gerir o stress.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Estar consciente dos vários papéis que posso ter na vida.• Estar consciente das recompensas e responsabilidades associadas a cada uma das minhas funções.• Compreender de que forma as escolhas que faço podem ter impacto nos outros e ser capaz de negociar com os outros em relação a essas escolhas.• Ser capaz de avaliar a causa do stress e encontrar soluções para minimizar e limitar o stress no futuro.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Comece por introduzir o tópico de como gerir o stress enquanto enfrenta desafios no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Explicar aos alunos quais são as competências relevantes e porque é que são importantes.2. Reflexão individual (10 minutos): Pedir a cada indivíduo que se lembre de uma situação recente, em que tenha sido confrontado com stress.<ul style="list-style-type: none">• O stress pode ter sido causado por uma das seguintes razões - um desequilíbrio de:<ol style="list-style-type: none">a. Estudo - Trabalhob. Trabalho - Lazerc. Lazer - Famíliad. Estudo - Lazer, etc.• Peça aos alunos para escreverem uma breve descrição do problema e para nomearem as 3 principais causas do stress.3. Trabalho de grupo (20 minutos): Dividir os participantes em pares ou num máximo de 3 pessoas em cada grupo e pedir-lhes que partilhem as suas histórias.<ul style="list-style-type: none">• Fazer com que ambas as partes ofereçam soluções sobre a melhor forma de gerir a situação e• sobre a forma de resolver o problema e• possíveis melhorias na forma de lidar com o mesmo problema no futuro para evitar que o stress volte a acontecer.• Quando os pares tiverem terminado de discutir as suas experiências e possíveis soluções, distribua o material suplementar com as estratégias para gerir o stress.• Peça aos pares que analisem as soluções propostas anteriormente e verifique se podem ser introduzidas outras melhorias para gerir o stress no futuro.

Descrição das atividades:	<p>4. Reflexão do grupo (10 minutos): Pedir reflexões ao grupo para ver se alguém utilizou estas estratégias incluídas no folheto em outras experiências das suas vidas.</p> <p>5. Resumo e conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave da atividade e recordar aos alunos a importância de alcançar o equilíbrio nos seus objetivos de vida, de aprendizagem e de carreira.</p>
Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Folhas de apoio com perguntas de reflexão
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os formandos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os participantes na criação de planos de ação para garantir que definiram objetivos claros e identificaram medidas práticas para o desenvolvimento pessoal e profissional. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.</p>

Strategies to manage Stress when juggling between Studying and Work?

Seek Support

It is not necessary for you to manage everything on your own. Taking help and support makes it flexible while encouraging open dialogues.

Prioritise Self-Care

When it comes to managing stress, self-care is paramount. Exercise, meditation, or engaging in hobbies are a major part of prioritising self-care. Ensure to prioritise sleep, have a nutritious diet, and stay hydrated.

Learn To Say No

It's important to learn how to say no to avoid being overwhelmed and burned out. Evaluate your workload and commitments realistically and decline requests beyond your capabilities. Remember, saying no isn't selfish, it's a way to take care of yourself and preserve your well-being.

Set Clear Boundaries

Setting clear boundaries will help you create dedicated periods for family, socialising, and pursuing personal interests, reducing stress, and enhancing your overall well-being.

Establish Open Communication

Communication is an important element in working remotely. To manage stress and prevent conflicts, ensure to express your needs and concerns to your supervisors.

Practice Effective Time Management

Implement time management strategies and prioritise your work and study accordingly. To help manage stress, try engaging support from family and friends.



Self: Adaptar-se a diferentes contextos e praticar a inteligência social

Introdução

Nome da sessão:	Adaptar-se a diferentes contextos e praticar a inteligência social
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Self: Adaptar-se a diferentes contextos e praticar a inteligência social
Objetivo da sessão:	A sessão tem como objetivo ajudar os jovens adultos a compreender a importância de se adaptarem a diferentes contextos e de praticarem a inteligência social nas suas vidas pessoais e profissionais. A sessão visa atingir este objetivo através da utilização de várias atividades, tais como brainstorming, estudos de caso e discussões em grupo, para envolver os alunos e incentivá-los a pensar criticamente sobre os desafios e as competências necessárias para se adaptarem a diferentes contextos. No final da sessão, os formandos devem ter uma melhor compreensão da importância da inteligência social e das formas práticas de a aplicar em várias situações.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Reconhecer o impacto que o contexto e as expectativas dos outros podem ter no meu comportamento.• Reconhecer que os períodos de mudança exigem muitas vezes que eu me adapte ou desenvolva o meu comportamento.• Utilizar a inteligência emocional e social para apoiar o meu envolvimento numa série de contextos.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Comece por introduzir o tema da adaptação a diferentes contextos e da prática da inteligência social. Explique aos alunos o que são estas competências e porque são importantes.2. Atividade de brainstorming (10 minutos): Dividir os alunos em pequenos grupos de 3-4. Dê a cada grupo um quadro branco ou uma folha de flipchart e marcadores.<ul style="list-style-type: none">• Peça-lhes que façam uma tempestade de ideias sobre o maior número possível de contextos diferentes em que teriam de adaptar o seu comportamento, estilo de comunicação e abordagem. Por exemplo, podem enumerar locais de trabalho, situações sociais, reuniões familiares ou eventos culturais.• Após 10 minutos, peça a cada grupo que partilhe a sua lista com a turma.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Debate (10 minutos): Facilite um debate sobre os contextos que os alunos listaram. Faça perguntas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quais são alguns dos desafios que poderá enfrentar ao adaptar-se a estes contextos? • Que competências precisa de desenvolver para ser bem-sucedido nestas situações? <p>4. Atividade de estudo de caso (20 minutos): Dê a cada aluno um folheto com um estudo de caso que descreva um cenário em que alguém precisa de adaptar o seu comportamento a um contexto diferente. Por exemplo, o estudo de caso pode ser sobre uma pessoa que acabou de começar um novo emprego e precisa de se adaptar a uma nova cultura no local de trabalho. Peça aos alunos para lerem o estudo de caso e responderem às seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que desafios enfrenta a pessoa do estudo de caso? • Que competências é que a pessoa precisa de desenvolver para ser bem-sucedida nesta situação? • Como é que a pessoa pode aplicar as competências de inteligência social a esta situação? <p>5. Discussão em grupo (15 minutos): Peça aos alunos para partilharem as suas respostas às perguntas da atividade de estudo de caso com o seu grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depois de cada grupo ter tido a oportunidade de partilhar, promova um debate na turma sobre as diferentes respostas. <p>6. Conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave da atividade e recordar aos alunos a importância de se adaptarem a diferentes contextos e de praticarem a inteligência social nas suas vidas pessoais e profissionais.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco • Marcadores • Folhetos • Canetas
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Os alunos podem ser convidados a refletir sobre os seus valores pessoais, pontos fortes e fracos e a identificar áreas de crescimento pessoal e profissional. Podem escrever um pequeno documento de reflexão ou ter uma discussão em grupo onde partilham as suas ideias e planos de ação para o desenvolvimento pessoal e profissional.</p>

Avançado

Nome da sessão:	O meu mapa de vida
Duração estimada (mins):	60-90 mins
Gestão da carreira Tema abordado:	Self: Adaptar-se a diferentes contextos e praticar a inteligência social
Objetivo da sessão:	Esta atividade visa capacitar os alunos para assumirem o controlo das suas vidas e carreiras, criarem experiências gratificantes alinhadas com os seus valores e paixões e alcançarem o crescimento pessoal e profissional.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Ter consciência de que as mudanças relacionadas com o trabalho podem ter um impacto na vida em geral e podem exigir mudanças de vida.• Tomar medidas ativas para gerir as mudanças em todas as áreas da vida.• Tomar a iniciativa de introduzir mudanças na vida, nas relações e no trabalho.• Identificar as qualidades e competências necessárias para se adaptar a diferentes contextos, incluindo a flexibilidade, a abertura de espírito, a sensibilidade cultural, a comunicação eficaz e a autoconsciência.• Desenvolver competências de definição de objetivos, estabelecendo objetivos pessoais e profissionais com base no que aprenderam durante a atividade.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): O educador deve começar por discutir a importância da autoconsciência e da capacidade de adaptação a diferentes contextos e mudanças na vida.2. Atividade de brainstorming (20 minutos): O educador deve pedir a cada participante que pegue numa folha grande de papel e desenhe uma linha cronológica da sua vida desde o nascimento até aos dias de hoje.<ul style="list-style-type: none">• Em seguida, o educador deve pedir a cada participante que acrescente eventos e marcos importantes à sua cronologia, como o início da escola, a mudança para uma nova cidade ou a obtenção de um emprego.• O educador deve encorajar os participantes a refletir sobre a forma como cada um destes acontecimentos os afetou e aos seus objetivos de vida. Peça-lhes que escrevam as suas reflexões em notas autocolantes e as coloquem no evento correspondente na sua linha do tempo.• O educador deve então pedir aos participantes que identifiquem as áreas de crescimento pessoal e profissional e as escrevam em notas adesivas; e que coloquem essas notas na sua linha do tempo futura, indicando quando esperam atingir esses objetivos.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Discussão em grupo (15 minutos): Quando as linhas do tempo estiverem completas, o educador deve pedir aos participantes que partilhem as suas reflexões com o grupo e incentivá-los a discutir a forma como se adaptaram a diferentes contextos e mudanças nas suas vidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O educador deve incentivar os participantes a discutir os seus objetivos e a forma como planeiam alcançá-los e pedir-lhes que considerem as competências que terão de desenvolver para se adaptarem a diferentes contextos e gerirem as mudanças nas suas vidas. <p>4. Conclusão (5 minutos): O educador deve concluir a atividade resumindo a importância da autoconsciência, da adaptabilidade e das competências de definição de objetivos no crescimento pessoal e profissional e incentivando-os a continuar a refletir sobre os seus objetivos e a tomar medidas proativas para os alcançar.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Folhas de papel grandes • Marcadores ou lápis de cor • Notas adesivas
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de várias formas de avaliação, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diários de Reflexão: Peça aos alunos para escreverem uma reflexão sobre o que aprenderam durante a atividade e como planeiam aplicar as competências e conhecimentos adquiridos nas suas vidas pessoais e profissionais. • Apresentações em grupo: Pedir aos alunos que apresentem o seu plano de adaptação ao novo contexto e de superação dos desafios apresentados no estudo de caso. O educador pode então avaliar as suas apresentações com base na sua criatividade, viabilidade e praticabilidade do plano. • Formulários de feedback: Distribuir formulários de feedback aos alunos e pedir-lhes que deem feedback sobre a atividade. Isto pode ajudar a melhorar a atividade e ajudar os alunos a refletir sobre a sua própria experiência de aprendizagem. • Discussão de Acompanhamento: Agendar um debate de acompanhamento com os alunos para discutir o seu progresso na aplicação das competências e conhecimentos adquiridos com a atividade. Isto pode ajudar a reforçar a aprendizagem e proporcionar uma oportunidade para abordar quaisquer desafios que os alunos possam ter encontrado.

Pontos fortes: Autoconsciência das competências, pontos fortes e realizações

Introdução

Nome da sessão:	Reconhecer as minhas próprias realizações
Duração estimada (mins):	45 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Autoconsciência das competências, pontos fortes e realizações
Objetivo da sessão:	Esta atividade de grupo foi concebida para ajudar os participantes a reconhecer e registar as suas realizações, promovendo uma compreensão mais profunda das suas competências e pontos fortes para uma gestão eficaz da carreira. Os participantes são encorajados a refletir sobre as suas realizações, tanto grandes como pequenas, promovendo uma compreensão mais profunda das suas competências, pontos fortes e contribuições únicas que trazem para a mesa.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Refletir sobre as minhas competências, pontos fortes e experiências e considerar a forma como interagem.• Reconhecer e registar as minhas realizações.• Procurar feedback e aproveitar os conhecimentos dos outros.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): O educador inicia a atividade pedindo a cada participante que partilhe um sucesso ou uma conquista recente, por mais pequena que seja.2. Brainstorming (10 minutos): O educador pede aos participantes que façam um brainstorming de diferentes categorias de realizações, tais como realizações profissionais, crescimento pessoal ou envolvimento na comunidade e anota as categorias num flipchart.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Autorreflexão e debate (20 minutos): O educador pede a cada participante uma folha de papel para anotar as suas realizações em cada uma das categorias identificadas, incentivando os participantes a serem específicos sobre as competências que utilizaram.</p> <ul style="list-style-type: none"> Decorridos 10 minutos, o educador convida cada participante a partilhar com o grupo uma das suas realizações, incentivando-o a destacar as competências que considera terem contribuído para o seu sucesso. Depois de cada participante ter partilhado a sua experiência, o educador pede aos participantes que partilhem uma competência que tenha sido demonstrada nas suas realizações e regista-as no flipchart. Utilizando as seguintes perguntas, o educador conduz o grupo num debate sobre os pontos comuns e as tendências observadas nas competências identificadas: <ul style="list-style-type: none"> Que competências foram cruciais para o seu sucesso? Como é que utilizaram os vossos pontos fortes individuais em situações difíceis? Que competências são mais frequentemente partilhadas pelo grupo e como é que essas competências podem ser desenvolvidas pelos outros? <p>4. Conclusão (5 minutos): O educador encerra a sessão encorajando os participantes a definir objetivos de carreira a curto e a longo prazo com base nas suas realizações e competências reconhecidas com base na atividade realizada.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Marcadores, canetas de cor Notas adesivas Flipchart ou quadro branco
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Esta atividade pode ser acompanhada das seguintes questões de autorreflexão:</p> <ul style="list-style-type: none"> Que competências específicas descobri durante a atividade que não tinha reconhecido anteriormente? Como posso tirar partido destas novas competências no meu trabalho atual ou futuro? De que forma posso integrar o feedback positivo e as ideias recebidas dos meus pares durante esta atividade nos meus esforços contínuos de gestão da carreira? <p>Além disso, os educadores podem fornecer aos participantes este artigo para os ensinar a reconhecer e a identificar as suas próprias realizações para efeitos de gestão da carreira: https://alis.alberta.ca/look-for-work/how-to-identify-your-accomplishments/</p>

Avançado

Nome da sessão:	Descobrir-me
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Autoconsciência das competências, pontos fortes e realizações
Objetivo da sessão:	Esta atividade interativa de exploração de carreiras visa melhorar a autoconsciência dos participantes, combinando exercícios de categorização em grupo, testes de aptidão individual e debates em colaboração. A atividade visa promover a autodescoberta, encorajar a aprendizagem em colaboração e capacitar os participantes para tomarem decisões de carreira informadas e alinhadas com os seus atributos únicos.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Refletir sobre as minhas competências, pontos fortes e experiências, e considerar a forma como interagem.• Procurar feedback e aproveitar os conhecimentos dos outros.• Utilizar de forma crítica os inventários de interesses, a psicometria e outras ferramentas que apoiam a aquisição de conhecimentos pessoais.• Compreender de que forma as minhas competências, pontos fortes e experiências podem contribuir para os grupos e para a sociedade em geral.
Descrição das atividades:	<p>Instruções:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): O educador inicia a atividade pedindo a cada participante que diga qual das seguintes palavras acha que o descreve melhor:<ul style="list-style-type: none">• Realista• Investigação• Artístico• Social• Empreendedorismo• Convencional• Depois de todos os participantes se terem categorizado, o educador pede a cada participante que partilhe a razão pela qual escolheu essa categoria específica.• Depois de todos os participantes terem partilhado a razão pela qual escolheram a sua categoria específica, o educador explica como funcionam os testes de aptidão profissional e como estes podem ser utilizados para identificar as competências, os pontos fortes e os interesses de uma pessoa, de modo a identificar melhor onde é que ela se sairia bem numa carreira. <ol style="list-style-type: none">2. Teste em pares (10 minutos): O educador divide os participantes em pares e pede a cada um deles que preencha o teste de aptidão profissional abaixo indicado. Certifique-se de que cada participante tem acesso a um computador ou dispositivo.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Trabalho de grupo (25 minutos): Depois de cada participante ter completado o questionário, o educador divide os participantes em pequenos grupos. O educador dá instruções a cada grupo para partilharem os resultados dos seus testes e iniciar debates sobre semelhanças, diferenças e eventuais surpresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encoraje os participantes a discutir a forma como as suas competências, pontos fortes e realizações identificadas se alinham com os seus percursos profissionais atuais ou desejados. • O educador fornece a cada grupo flipcharts e marcadores e pede aos participantes que criem um mapa mental das suas competências e pontos fortes comuns e da forma como estes interagem entre si. • Depois de todos os grupos terem completado os seus mapas mentais, o educador convida uma pessoa de cada grupo a partilhar as competências partilhadas entre o grupo e pede a cada grupo que explique de que forma essas competências podem ser utilizadas para desenvolver a sua própria carreira. <p>4. Conclusão (10 minutos): Para concluir a sessão, o educador pede aos participantes para partilharem se acharam que o teste de aptidão profissional estava correto e para explicarem as suas ideias.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores, canetas de cor • Notas adesivas • Flipchart ou quadro branco • Dispositivo com acesso à Internet
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Esta atividade pode ser acompanhada das seguintes perguntas de autorreflexão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como é que a sua categorização na atividade inicial teve impacto na sua perceção das suas competências e interesses? • Que ideias retirou da discussão dos resultados dos testes de aptidão profissional com o seu grupo? • Ao criar o mapa mental, como é que visualizou a intersecção das suas competências e pontos fortes comuns? <div data-bbox="470 1323 694 1541" style="text-align: center;"> </div> <p>O teste de aptidão profissional pode ser consultado aqui ou através da seguinte ligação: https://www.truity.com/test/career-personality-profiler-test</p>

Pontos fortes: Fazer escolhas profissionais informadas com base na minha aprendizagem e experiências anteriores

Introdução

Nome da sessão:	Escolhas profissionais informadas: Aprender com as experiências passadas
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Fazer escolhas profissionais informadas com base na minha aprendizagem e experiências anteriores
Objetivo da sessão:	A sessão tem por objetivo orientar os participantes através de um processo de autorreflexão e de tomada de consciência das experiências positivas e negativas. A sessão irá capacitar os participantes para que possam tomar melhores decisões de carreira com base na sua experiência anterior.
Resultados de aprendizagem:	Uma compreensão mais profunda dos fatores que influenciam as escolhas profissionais e o conhecimento dos vários percursos de aprendizagem e das suas diferenças.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da tomada de decisões de carreira com base em experiências anteriores.<ul style="list-style-type: none">• Esclareça que a sessão se centrará na reflexão sobre a experiência anterior e na elaboração de uma ficha de trabalho sobre decisões de carreira que ajudará os participantes no processo de tomada de decisão.• Salientar a importância da introspeção e o valor da troca de experiências com os outros.2. Refletir sobre experiências anteriores (10 minutos): Pergunte-lhes como é que os fatores podem influenciar a sua escolha de carreira (tais como fantasias de infância, cultura, género, papéis na vida, tipo de personalidade, competências e talento, condições sociais e económicas e experiências anteriores)<ul style="list-style-type: none">• Incentive os participantes a escreverem numa folha de papel 1 experiência anterior positiva e 1 negativa que tenha influenciado a sua escolha de carreira.• Proporcionar tempo de reflexão individual.3. Partilhar e discutir as experiências (15 minutos): Forme pequenos grupos de 3 a 4 participantes e dê-lhes instruções para rodarem, partilhando as suas experiências anteriores, positivas e negativas, com os membros do seu grupo.<ul style="list-style-type: none">• Depois de cada membro partilhar a sua experiência, dê tempo para que o grupo discuta e dê feedback se houver experiências semelhantes.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Ficha de trabalho sobre a decisão de carreira (15 minutos): Entregar a cada participante a ficha de trabalho sobre a decisão de carreira, que contém perguntas como</p> <ul style="list-style-type: none"> • Já exerci anteriormente uma atividade profissional semelhante? • Senti-me bem a fazer este trabalho? • Senti o desejo de aprender mais sobre o que estava a fazer? <p>• Peça aos participantes para escreverem numa folha de trabalho os títulos de três profissões que têm estado a considerar.</p> <p>• Se a ocupação coincidir com uma resposta à pergunta, dê-lhes instruções para marcarem um x na caixa correspondente.</p> <p>5. Analisar e discutir a nossa decisão de carreira (10 min): Incentivar os participantes a partilhar o seu processo de reflexão e a profissão que lhes pareceu mais favorável.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforçar e estabelecer comparações para identificar ideias comuns entre os participantes. <p>6. Conclusão (5 minutos): Resumir as principais conclusões, salientando a importância da introspeção para tomar decisões de carreira informadas. Agradeça aos participantes a sua participação ativa e os seus contributos.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Ficha de trabalho sobre a decisão de carreira (não fornecida)
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a conclusão, é importante considerar ações de avaliação e acompanhamento para compreender os progressos dos participantes. Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crie um inquérito ou um formulário de feedback para recolher as opiniões dos participantes sobre a eficácia da sessão. • Partilhe recursos suplementares, tais como artigos, vídeos ou cursos em linha que os participantes possam explorar. • Oferecer a oportunidade de ter uma sessão de acompanhamento individual se tiverem mais perguntas sobre como tomar uma decisão de carreira

Avançado

Nome da sessão:	Detetar competências transferíveis
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Fazer escolhas profissionais informadas com base na minha aprendizagem e experiências anteriores
Objetivo da sessão:	A sessão permite que os participantes tenham uma compreensão mais clara dos diferentes percursos profissionais e da importância das competências transferíveis.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Conhecer as opções de estudo e as implicações das suas escolhas• Conhecer os vários percursos de aprendizagem e as suas diferenças• Compreender como as competências podem ser transferíveis.• Compreender a relação entre os níveis de educação e as opções de aprendizagem ou de trabalho que me são oferecidas.• Compreender as atividades de aprendizagem contínua• Demonstrar comportamentos e atitudes que contribuam para atingir os objetivos pessoais e profissionais
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e explicar brevemente o objetivo da sessão.2. Discussão em grupo (15 minutos): Forme um pequeno grupo de 3 a 4 participantes e dê-lhes instruções para explorarem os diferentes caminhos que cada um deles seguiu no seu percurso profissional.<ul style="list-style-type: none">• Peça-lhes que tomem notas sobre a forma como adquiriram a sua experiência (diplomas, formação profissional, cursos em linha, etc.)• Dê tempo aos participantes para debaterem entre si as diferentes trajetórias profissionais.3. Reconhecer as competências transferíveis (10 minutos): Explicar brevemente o que são competências transferíveis.<ul style="list-style-type: none">• Instrua os participantes a identificarem a diferença entre “competências duras” e “competências transversais” e a fazerem uma lista de competências transferíveis.• Discutir o impacto das competências transferíveis no percurso profissional.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Desenvolvimento de competências transferíveis (15 minutos): Explicar brevemente em que é que se centra o desenvolvimento profissional (formação contínua e aprendizagem de novas competências e conhecimentos).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deixe os participantes formarem um grupo de 4 e decidirem quais as competências transferíveis que querem desenvolver (comunicação, tomada de decisões, inteligência emocional, criatividade, etc.) • Peça-lhes que elaborem uma lista de atividades que os ajudarão a melhorar as suas competências e, em última análise, a alargar as suas opções de carreira. <p>5. Analisar e debater as atividades de carreira (10 minutos): Incentivar os participantes a partilhar o seu processo de reflexão e a lista de atividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer comparações entre as perceções dos participantes. <p>6. Conclusão (5 minutos): Resumir as principais conclusões, salientando a importância de fazer escolhas de carreira informadas e da continuidade no desenvolvimento de competências transferíveis. Agradeça aos participantes a sua participação ativa e o seu contributo.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Caneta ou lápis • Papel ou caderno • Quadro branco e marcadores
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a conclusão, é importante considerar ações de avaliação e acompanhamento para compreender os progressos dos participantes. Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crie um inquérito ou um formulário de feedback para recolher as opiniões dos participantes sobre a eficácia da sessão. • Partilhe recursos suplementares, tais como artigos, vídeos ou cursos em linha que os participantes possam explorar. • Oferecer a oportunidade de ter uma sessão de acompanhamento individual se tiverem mais perguntas sobre a autoimagem

Pontos fortes: Manter a confiança e a resiliência face aos obstáculos

Introdução

Nome da sessão:	Manter a confiança e a resiliência durante a criação de uma nova empresa
Duração estimada (mins):	45 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Manter a confiança e a resiliência face aos obstáculos
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo ajudar os jovens alunos a abraçar a sua força interior, mudando de perspetiva: desafios como oportunidades, cultivando o bem-estar emocional e construindo uma rede de apoio.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de tirar o máximo partido das oportunidades e dos desafios.• Estar disposto a conduzir ou a envolver-se na mudança.• Ser capaz de fazer planos de contingência para a carreira e ir além do meu plano atual.• Ser capaz de exprimir os meus sentimentos e pedir ajuda e apoio.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Comece por introduzir o tópico de como é importante manter-se confiante em situações desafiantes, reconhecendo os seus pontos fortes, encarando os desafios como oportunidades e cultivando um forte bem-estar emocional, estando rodeado por uma rede de apoio. Explicar aos alunos quais são as competências relevantes e porque é que são importantes.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>2. Trabalho de grupo e brainstorming (30 minutos): Forme grupos de 3-4 pessoas e peça-lhes que façam um brainstorming para uma empresa em fase de arranque e uma ideia aproximada do que a empresa vai fazer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Com base na ideia produzida durante o brainstorming, apresente as 4 funções relevantes para a criação da nova empresa. • Depois de a equipa ter escolhido as funções, peça-lhes que elaborem um pequeno questionário para descobrir que membro da equipa seria adequado para cada função. Alguns exemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Que características pessoais considera serem os seus pontos fortes e os seus pontos fracos? • Como é que lida com o stress? • É uma pessoa extrovertida que gosta de comunicar com os seus colegas e clientes ou prefere trabalhar fora da ribalta? e assim por diante. • Depois de o grupo ter elaborado os questionários, divida-o em pares e peça a cada par para entrevistar a outra pessoa com as perguntas e vice-versa. • Depois de cada pessoa ter feito as perguntas e respondido às perguntas pelo menos uma vez, reúna novamente o grupo de quatro e deixe-os discutir quem é mais adequado para os 4 papéis que foram decididos anteriormente. • Incentive a comunicação aberta ao longo da atividade e diga aos participantes para ouvirem e manterem a mente aberta às sugestões dos outros membros da equipa, mas também para expressarem as suas próprias opiniões e pensamentos de forma eficaz. <p>3. Apresentação e debate do trabalho de grupo (10 minutos): Deixar que cada grupo escolha uma pessoa para apresentar a sua ideia para uma empresa e os empregos escolhidos e quem eram as pessoas mais adequadas para esses empregos e porquê.</p> <p>4. Reflexão de grupo (10 minutos): Pedir reflexões aos participantes de todos os grupos para ver como se sentiram em relação às tarefas que lhes foram atribuídas e se as contestaram e, caso contrário, porquê ou se o fizeram, se a sua opinião foi ouvida pelos outros, etc.</p> <p>5. Resumo e conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave da atividade e relembrar aos alunos a importância de conhecerem os seus pontos fortes pessoais, de exprimirem as suas preferências, de verem os desafios como oportunidades e de os abraçarem, de verem o valor de um trabalho de grupo e de considerarem as opiniões dos outros.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os participantes na criação de planos de ação para garantir que definiram objetivos claros e identificaram medidas práticas para o desenvolvimento pessoal e profissional. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.</p>

Avançado

Nome da sessão:	Como ganhar confiança?
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Manter a confiança e a resiliência face aos obstáculos
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo ajudar os jovens alunos a terem um nível saudável de autoconfiança que os pode ajudar a ter mais sucesso na sua vida pessoal e profissional.
Resultados de aprendizagem:	Os participantes aprenderão formas de: <ul style="list-style-type: none">• Ser mais autoconfiante.• Adaptar-se à mudança quando necessário.• Tirar o máximo partido das oportunidades e dos desafios.• Elaborar um plano de contingência para a minha carreira e ir além do meu plano atual.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da manutenção da confiança e da resiliência perante os obstáculos.<ul style="list-style-type: none">• Explicar a importância de conhecer os seus pontos fortes e de ser gentil consigo próprio perante os obstáculos.• Relaxe os participantes com uma atividade de quebra-gelo, que pode incluir a menção de uma ocasião em que tenham sido confrontados com um desafio e a forma como lidaram com ele.2. Estudos de casos - análise individual (10 minutos): Forneça aos participantes os dois estudos de caso e<ul style="list-style-type: none">• Peça-lhes que analisem cada um e escrevam as estratégias para lidar com a mudança em ambos os estudos de caso.• Faça com que os participantes considerem quaisquer melhorias para as ações das pessoas no estudo de caso.3. Trabalho de grupo (10 minutos): Uma vez decorridos os 10 minutos, dividir os participantes em dois grupos e<ul style="list-style-type: none">• Dê a cada grupo um dos estudos de caso.• Deixe que cada grupo escreva as reações positivas do seu caso e as ações negativas e• apresentar melhorias sobre a forma como a pessoa no estudo de caso poderia ter melhorado a sua situação se tivesse reagido de forma diferente.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Apresentação e discussão do trabalho de grupo (10 minutos): Deixe que uma pessoa de cada grupo apresente o resultado do debate em grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentive a pessoa a explicar por que razão as estratégias utilizadas pela pessoa no estudo de caso tiveram um efeito negativo ou positivo na situação e que efeito teriam as melhorias sugeridas. <p>5. Autorreflexão (10 minutos): Distribua as folhas com informações sobre como ser mais autoconfiante e peça aos participantes que reflitam sobre a sua própria experiência e considerem as informações contidas na folha e a forma como podem melhorar as suas reações para gerir a mudança em situações futuras.</p> <p>6. Conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave da atividade e recordar aos alunos a importância de conhecerem os seus pontos fortes pessoais, assumirem a responsabilidade pelas suas ações e manterem-se positivos em relação a si próprios neste mundo em constante mudança.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Folhas de apoio com perguntas de reflexão
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os participantes na criação de planos de ação para garantir que definiram objetivos claros e identificaram medidas práticas para o desenvolvimento pessoal e profissional. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.</p>

Case Study

Technopol is a large tech company based in the UK, that hires over 200 people and mainly focuses on software development. Due to the current global market, they have had to analyse their financial situation and the decision was made that a quarter of their employees will have to be made redundant. Alison and Brooklyn have just gotten the news that they will lose their jobs. They have both recently entered the company and therefore have just about 2 years of work experience in the field.

Alison was shocked when she heard that some people would lose their jobs, when she first heard about it, but she was not surprised when her supervisor told her that she will be the one let go. She had told herself from when she heard about the job losses that it would not be reflection of her skills or job ethic, but due to lack of her experience if she was to lose her job. She has already started to look for alternative jobs in the area and to see if there are any courses, she could join to expand her skills further, she also asked for a reference from her supervisor after she heard about the job losses first. Alison is now also considering fulfilling her long dream of studying acupuncture training in case she might not find a suitable job in her current field.

Brooklyn had also heard about the job losses but was confident that he would not lose his job as he had been putting on extra long hours and was trying his best to get into the good books with the supervisors. He often tried to beat the deadlines and thought his ideas were better than his co-workers and often voiced his opinions about it. So, when Brooklyn's supervisor told him, that he would be let go, he was very upset with himself and the supervisor. He told the supervisor that he didn't think the decision was fair and brought out all the reasons why he would be a better candidate for the job than some of his colleagues. Unfortunately, that did not change the supervisors mind and Brooklyn was left with blaming himself for not doing good enough job and feeling like he wasn't good for anything and not knowing what to do next.



1. Stop Comparing Yourself to Others

Social comparison theory explains that making comparisons is natural. But it isn't likely to help boost your self-confidence. It may even have the opposite effect. How do you build self-confidence when you notice that you are drawing comparisons? First, remind yourself that doing so isn't helpful. Everyone is running their own race and life isn't a competition. If you're feeling envious of someone else's life, it's also helpful to remember your strengths and successes. Keep a gratitude journal to better recall the areas in life where you are blessed. This can help you focus on your own life versus focusing on the lives of others.



2. Surround Yourself with Positive People

Take a moment and think about how your friends make you feel. Do they lift you up, or do they bring you down? Are they constantly judging you, or do they accept you for who you are? The people you spend time with can influence your thoughts and attitudes about yourself, perhaps more than you realise. So, pay attention to how others make you feel. If you feel bad about yourself after hanging out with a particular person, it may be time to say goodbye. Instead, surround yourself with people who love you and want the best for you. Self-confidence and a positive attitude go hand-in-hand.



3. Be Kind to Yourself

Self-compassion involves treating yourself with kindness when you make a mistake, fail, or experience a setback. It allows you to become more emotionally flexible and helps you better navigate challenging emotions, enhancing your connection to yourself and others. So, the next time you're in a challenging situation, recognise that being imperfect or falling short at times is a part of being human. Do your best to navigate these experiences with compassion toward yourself.



4. Practice Positive Self-Talk

Negative self-talk can limit your abilities and lessen your self-confidence by convincing your subconscious that you "can't handle" something or that it is "too hard" and you "shouldn't even try." Optimistic self-talk, on the other hand, can foster self-compassion and help you overcome self-doubt and take on new challenges. The next time you begin to think that you have no business speaking up in a meeting or that you are too out of shape to work out, remind yourself that your thoughts aren't always accurate. Then find a way to turn those thoughts around into more positive self-talk.





5. Face Your Fears

Stop putting things off until you feel more self-confident—like asking someone on a date or applying for a promotion. Practice facing some of your fears that stem from a lack of self-confidence. If you're afraid you'll embarrass yourself or think that you're going to mess up, try anyway. Tell yourself it's just an experiment and see what happens. Each time you move forward, you gain more confidence in yourself.

6. Do Things You're Good At

What happens when you do things that you are good at? Your self-confidence starts to soar. Your strengths become even stronger, which improves your belief in yourself. Taking this approach also has another benefit: it can increase how satisfied you are with your life. This starts with identifying what those strengths are. Then, work to make them stronger by engaging with them regularly. If you're good at a certain sport, for instance, make it a point to train or play at least once a week. If you're good at a particular task at work, try to do that task more often. Building on your strengths can also help you build your self-confidence.



7. Know When to Say No

While doing things you're good at can give your self-confidence a boost, it's equally important to recognise situations that can cause your confidence to plummet. Saying no to activities that tend to zap your self-confidence is okay. Setting social and emotional boundaries enables you to feel safer psychologically. It can also help you feel more in control. Self-confidence is, in part, feeling like you have control over your life. Boundaries help establish this feeling of control. The next time someone suggests doing something that you know will lower your self-confidence, respectfully decline. You don't have to avoid that activity forever either. Once you learn how to be more confident, you may feel strong enough to try it again—without hurting the confidence you have in yourself.

8. Set Realistic Goals

Pursuing your goals often involves failing several times until you figure out what works. This can make you wonder if you have what it takes to succeed. It can also leave you questioning how to be more confident while still achieving your dreams. The answer lies in setting realistic goals. To set realistic goals, write down what you want to achieve. Next, ask yourself what chance you have of attaining it. (Be honest!) If the answer is slim to none, the goal may be a bit too lofty. Dial it back so it is more realistic and more achievable.



Pontos fortes: Tirar partido dos pontos fortes e das realizações

Introdução

Nome da sessão:	Aproveitar os pontos fortes e as realizações
Duração estimada (mins):	75 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Tirar partido dos pontos fortes e das realizações
Objetivo da sessão:	Esta sessão visa ajudar os jovens aprendentes a reconhecer e a articular as suas experiências e realizações, a estabelecer prioridades na sua aprendizagem e atividades e a avaliar ambientes de aprendizagem adequados para o seu crescimento pessoal e profissional.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Reconhecer e articular as suas experiências e realizações.• Dê prioridade à sua aprendizagem e atividades com base nos seus objetivos e aspirações.• Avaliar e determinar ambientes de aprendizagem adequados que correspondam aos seus próprios pontos fortes e preferências.• Desenvolver um plano de ação para o desenvolvimento pessoal e profissional.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema do desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.<ul style="list-style-type: none">• Explique que a sessão se centrará no reconhecimento e na articulação de experiências, na definição de prioridades de aprendizagem e de atividades, na avaliação de ambientes de aprendizagem e na elaboração de um plano de desenvolvimento pessoal e profissional.• Sublinhar a importância da autorreflexão e do crescimento contínuo na construção de uma base sólida para o sucesso.2. Refletir sobre as realizações (10 minutos): Peça aos participantes para refletirem sobre as suas realizações passadas, tanto grandes como pequenas.<ul style="list-style-type: none">• Incentive-os a pensar em êxitos académicos, marcos pessoais ou desafios que tenham ultrapassado.• Proporcionar um tempo de reflexão individual e pedir aos participantes que anotem as suas realizações numa folha de papel.3. Partilhar e discutir as realizações (10 minutos): Divida os participantes em pequenos grupos (3-4 membros) e peça-lhes que se revezem na partilha das suas realizações com os membros do seu grupo.<ul style="list-style-type: none">• Incentivar a escuta ativa e criar um ambiente favorável à partilha e à celebração.• Depois de cada membro partilhar a sua experiência, dê tempo para que o grupo discuta e dê feedback para reconhecer os pontos fortes e as qualidades positivas demonstradas nas suas realizações.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Dar prioridade à aprendizagem e às atividades (15 minutos): Orientar os participantes na reflexão sobre os seus objetivos e aspirações.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que identifiquem competências ou conhecimentos específicos que queiram desenvolver e áreas que estejam de acordo com as suas paixões e interesses. • Discutir a importância de dar prioridade a atividades que potenciem os seus pontos fortes e se alinhem com os seus objetivos a longo prazo. • Incentive os participantes a anotar as suas prioridades e objetivos nos seus papéis de reflexão. <p>5. Avaliar os ambientes de aprendizagem (10 minutos): Explicar a importância de encontrar o ambiente de aprendizagem correto que apoie os pontos fortes e as preferências individuais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discutir diferentes tipos de ambientes de aprendizagem, tais como salas de aula formais, cursos em linha ou experiências práticas. • Peça aos alunos para refletirem sobre o seu estilo e ambiente de aprendizagem preferidos, considerando o que melhor apoia o seu crescimento e desenvolvimento. <p>6. Planeamento de ações (15 minutos): Instrua os participantes a reverem os seus documentos de reflexão e a considerarem as suas realizações, prioridades e ambiente de aprendizagem preferido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que desenvolvam um plano de ação para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, incluindo medidas específicas que tomarão para desenvolver os seus pontos fortes e realizações. • Incentive-os a estabelecer objetivos SMART, ou seja, específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazos definidos. <p>7. Partilha e conclusão (10 minutos): Convidar os participantes a partilharem os seus planos de ação com todo o grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar um debate sobre a importância da autorreflexão e do crescimento contínuos para desenvolver os pontos fortes e as realizações. • Resumir as principais conclusões e realçar o papel da comunicação eficaz, da colaboração e da autoconsciência no desenvolvimento da carreira. <p>8. Conclusão (5 minutos): Agradecer aos participantes a sua participação ativa e o seu empenho.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lembre-os de consultar os seus planos de ação e de continuar o seu percurso de desenvolvimento pessoal e profissional. • Fornecer quaisquer recursos ou orientações adicionais para uma exploração mais aprofundada, se disponíveis.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Folhas de apoio com perguntas de reflexão
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rever os planos de ação dos participantes para garantir que definiram objetivos claros e identificaram medidas práticas para o desenvolvimento pessoal e profissional. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. • Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos seus pontos fortes e realizações.

Avançado

Nome da sessão:	Reconhecer e comunicar as realizações para o crescimento pessoal
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Pontos fortes: Tirar partido dos pontos fortes e das realizações
Objetivo da sessão:	Os participantes compreenderão a importância de reconhecer e comunicar eficazmente as suas experiências e realizações. Explorarão as suas realizações passadas, identificarão os pontos fortes e darão prioridade às áreas de crescimento pessoal. Os participantes refletirão também sobre o ambiente de aprendizagem que melhor se adapta às suas preferências e estilos de aprendizagem únicos.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Saber como utilizar e aumentar os meus pontos fortes e as minhas realizações.• Ser capaz de reconhecer e articular as minhas experiências e realizações.• Ser capaz de estabelecer prioridades e tomar decisões sobre onde concentrar a minha aprendizagem, atividades e desenvolvimento pessoal.• Ser capaz de considerar se um ambiente de aprendizagem é adequado para mim.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e explicar o objetivo da sessão.<ul style="list-style-type: none">• Sublinhar a importância do reconhecimento e da comunicação das realizações para o crescimento e o sucesso pessoais.• Discutir brevemente os pontos-chave mencionados na introdução.2. Reflexão sobre as realizações (15 minutos): Peça aos participantes para refletirem individualmente sobre as suas realizações passadas, tanto grandes como pequenas.<ul style="list-style-type: none">• Incentive-os a considerar os seus feitos académicos, marcos pessoais e desafios que ultrapassaram.• Em pares ou em pequenos grupos, peça aos participantes que partilhem e discutam uma das suas realizações de que se orgulham.• Facilite um breve debate de grupo, convidando alguns participantes a partilharem as suas experiências e o que aprenderam com elas.3. Articulação de experiências (10 minutos): Explicar a importância de articular as realizações para ganhar autoconsciência e confiança.<ul style="list-style-type: none">• Distribua o folheto com as perguntas de autorreflexão e peça aos participantes que passem alguns minutos a respondê-las individualmente.• Incentive os participantes a serem específicos e detalhados nas suas respostas, destacando as competências, os pontos fortes e o crescimento pessoal associados às suas realizações.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Identificação de áreas de foco (15 minutos): Orientar os participantes a mergulharem nas suas aspirações e objetivos mais íntimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que reflitam sobre as competências ou conhecimentos que pretendem desenvolver e sobre as áreas que correspondem às suas paixões e interesses. • Em pares ou em pequenos grupos, incentive os participantes a partilharem as suas áreas de concentração e a discutirem as razões subjacentes às suas escolhas. • Facilite um debate em grupo para permitir que os participantes partilhem ideias e aprendam com as perspetivas uns dos outros. <p>5. Avaliação de Ambientes de Aprendizagem (10 minutos): Explicar a importância de encontrar um ambiente de aprendizagem que apoie as preferências individuais e os estilos de aprendizagem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discutir os vários tipos de ambientes de aprendizagem, como as salas de aula tradicionais, os cursos em linha e as experiências práticas. • Incentive os participantes a refletir sobre o seu estilo e ambiente de aprendizagem preferidos, tendo em conta o que estimula os seus pontos fortes e otimiza o seu potencial. • Convide os participantes a partilharem as suas ideias e preferências com o grupo. <p>6. Encerramento e conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave discutidos ao longo da sessão.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sublinhar que o desenvolvimento pessoal é um percurso contínuo e requer o aproveitamento dos pontos fortes, a articulação de experiências, a definição de prioridades de aprendizagem e a procura dos ambientes de aprendizagem ideais. • Incentivar os participantes a continuarem a explorar as suas realizações, a concentrarem-se nos seus pontos fortes e a procurarem ambientes de aprendizagem que promovam o crescimento e o desenvolvimento.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Os participantes podem criar um plano de ação de desenvolvimento pessoal com base nas suas reflexões e perceções da atividade. Este plano servirá como um roteiro para o seu crescimento e desenvolvimento contínuos.</p>

Horizontes: Pesquisa e avaliação de oportunidades de desenvolvimento de carreira

Introdução

Nome da sessão:	Criar o meu próprio percurso profissional
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Pesquisa e avaliação de oportunidades de desenvolvimento de carreira
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo fornecer ao aluno informações relevantes sobre como pesquisar e avaliar as oportunidades existentes para o desenvolvimento da carreira.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Compreender que o meu percurso profissional reflete uma série de escolhas.• Ser capaz de considerar e desafiar as minhas aspirações/objetivos.• Ser capaz de recorrer a uma série de modelos e de se envolver com eles.• Ser capaz de utilizar a tecnologia para apoiar a exploração de carreiras.• Ser capaz de explorar alternativas em situações de tomada de decisão.• Ser capaz de desenvolver uma série de cenários criativos para o meu futuro preferido.• Demonstrar as competências, os conhecimentos e as atitudes necessárias para avaliar as oportunidades de trabalho e de aprendizagem.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Comece por introduzir o tema da importância de saber como pesquisar e avaliar o seu percurso profissional e como fazer mudanças relevantes no futuro para alcançar um equilíbrio positivo entre vida e trabalho e bem-estar.<ul style="list-style-type: none">• Explicar aos alunos quais são as competências relevantes e porque são importantes.• Se o grupo for constituído por pessoas que não se conhecem, pode realizar um quebra-gelo e pedir a cada participante que se apresente e indique uma carreira que esteja interessado em seguir e explique a razão para tal.

Descrição das atividades:

2. Análise individual (20 minutos): Fornecer a cada aluno a hiperligação: <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-research-career>



ou o código QR para um artigo que explica como pesquisar para uma carreira.

- Peça a cada um que elabore um plano de ação para a sua própria carreira, utilizando as informações do artigo como guia.
 - Se alguns dos participantes não tiverem a certeza de qual o caminho que gostariam de seguir, convide-os a escolherem qualquer título profissional que lhes possa interessar.
 - Peça aos participantes para incluírem o maior número possível de pontos do artigo, por exemplo, a secção sobre a visita a um local de trabalho, mesmo que não possam visitar um local de trabalho real, peça-lhes para escolherem uma empresa real e quem contactariam para planear a visita, etc.
 - Inclua o maior número possível de pormenores em cada secção.
- 3. Trabalho de grupo (20 minutos):** Quando todos tiverem terminado os seus planos de ação, divida os participantes em pares e peça-lhes que apresentem os seus planos de ação de carreira uns aos outros.
- Oriente-os a apresentarem primeiro o seu plano de ação e, em seguida, a trocarem sugestões sobre cada aspeto do plano de ação e a apresentarem uma sugestão de carreira alternativa para o outro participante.
 - Se alguns pares demorarem menos tempo a realizar esta atividade, podem ser colocados em novos pares e, dessa forma, os participantes obterão ainda mais informações dos outros sobre como melhorar o seu plano de ação e diversificar o seu percurso profissional.
- 4. Reflexão do grupo (10 minutos):** Faça com que o grupo reflita sobre os resultados do trabalho de grupo e fale sobre os diferentes caminhos que foram descobertos e se os participantes obtiveram alguma nova perspetiva sobre a carreira que escolheram.
- 5. Conclusão (5 minutos):** Resumir os pontos-chave da atividade e lembrar aos alunos a importância da investigação e avaliação contínuas do seu percurso profissional e de como fazer mudanças relevantes para alcançar um equilíbrio positivo entre vida e trabalho e bem-estar.

Recursos ou materiais necessários:

- Papel e caneta
- Dispositivo com Internet

Sugestão de avaliação/acompanhamento:

Convide os alunos a aplicar os conhecimentos e competências adquiridos durante a aula para pesquisar e avaliar ainda mais o seu percurso profissional ou analisar outras competências e interesses que possam ter e, eventualmente, criar um plano de ação nessas áreas. Assegurar que os alunos procurem mais orientação junto dos educadores, de instituições em linha ou relevantes, como a orientação profissional, etc.

Avançado

Nome da sessão:	Estudo de caso sobre como lidar com o cansaço da carreira!
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Pesquisa e avaliação de oportunidades de desenvolvimento de carreira
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo fornecer ao aluno informações relevantes sobre como pesquisar e avaliar as oportunidades existentes para o desenvolvimento da carreira.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Compreender que todos os percursos profissionais refletem uma série de escolhas.• Ser capaz de considerar e desafiar as aspirações/objetivos profissionais.• Ser capaz de utilizar a tecnologia para apoiar a exploração de carreiras.• Ser capaz de explorar alternativas em situações de tomada de decisão.• Ser capaz de desenvolver uma série de cenários criativos para o meu futuro preferido.• Demonstrar as competências, os conhecimentos e as atitudes necessárias para avaliar as oportunidades de trabalho e de aprendizagem.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Comece por introduzir o tema da investigação e avaliação do percurso profissional e de como efetuar mudanças relevantes para progredir continuamente a nível profissional e pessoal e, por conseguinte, alcançar um sucesso constante e a realização na vida.<ul style="list-style-type: none">• Explicar aos alunos quais são as competências relevantes e porque são importantes.• Se o grupo for constituído por pessoas que não se conhecem, pode realizar um quebra-gelo e pedir a cada participante que se apresente e indique um título de emprego aleatório e, em seguida, um emprego alternativo que possa ser exercido com o mesmo conjunto de competências.2. Trabalho de grupo (25 minutos): Dividir todos os participantes em 4 grupos e fornecer a cada grupo um quadro branco ou flipchart e marcadores.<ul style="list-style-type: none">• Forneça a 2 equipas o estudo de caso do Frankies e a 2 equipas o estudo de caso do Paul e peça-lhes que elaborem um plano de ação para o desenvolvimento futuro da sua carreira.• Oriente os grupos para incluírem os seguintes aspetos nos seus planos de ação:<ul style="list-style-type: none">• O que é que a pessoa quer/precisa?• Quais são as suas competências e capacidades?• Quais são as outras vias profissionais possíveis e os requisitos para as mesmas?• Há outros aspetos a considerar?3. Apresentação do trabalho de grupo (10 minutos): O grupo escolhe uma pessoa para apresentar o seu plano de ação e explicar o significado e a importância de cada aspeto que criaram.4. Reflexão e conclusão (10 minutos): Faça uma reflexão em grupo sobre as semelhanças e diferenças evidenciadas nos planos de ação de cada um e sublinhe como existem diferentes opções, mesmo para o mesmo emprego. Pode também chamar a atenção para o facto de que todos nós podemos conseguir mais se tivermos uma abordagem de mente aberta na maioria dos aspetos da nossa vida, incluindo o desenvolvimento da carreira.

Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Folheto com estudo de caso
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Convide os participantes a avaliarem continuamente a sua situação no seu percurso profissional, a fim de tirar o máximo partido da sua situação e de os orientar para uma vida pessoal e profissional plena.</p>
Folheto de estudo de caso:	<div data-bbox="470 481 989 582"> <h3>Case study: How to Tackle Career Fatigue!</h3> </div> <div data-bbox="491 593 965 862"> <p>Frankie has worked as a Social Media Manager for a large pharmacy chain in Ireland for the last 10 years. She is responsible for creating and maintaining an organisation's social media presence for its brand and the products they sell. She manages the daily operations of the social media departments, such as creating content and images for social media posts and engaging with online followers. She is also in charge of examining social media analytics and developing strategies for improving online customer engagement.</p> </div> <div data-bbox="997 515 1396 952"> </div> <div data-bbox="574 862 1244 1097"> <p>Even though Frankie never went to university she managed to climb the career ladder and was always very proud of how far she had come. She always loved her job and put in long hours as she often had to have online meetings with partners from America or China. Recently she has started to notice that her motivation towards her job is dwindling, and she is not fully happy with her professional performance either. Could you help Frankie with creating an action plan to get her career back on track again?</p> </div> <hr/> <div data-bbox="454 1176 893 1624"> </div> <div data-bbox="901 1187 1420 1288"> <h3>Case study: How to Tackle Career Fatigue!</h3> </div> <div data-bbox="917 1299 1404 1512"> <p>Paul is working as a graphic designer in a small advertising company in Dublin. He works with the rest of the creative team to develop advertising materials for their clients. They use Adobe software to design deliverables such as logos, brochures, print and digital advertisements, magazines, and e-books. Paul has a deep passion for design and is always looking for the latest graphic design trends and techniques.</p> </div> <div data-bbox="638 1512 1300 1769"> <p>Paul has always been proud of his work but has started to feel like he is not appreciated enough, and a lot of his ideas are overlooked by the employer and the clients. He got his master's degree in art 5 years ago and is now considering going back to college. But with responsibilities like the rent and the car payments he is unsure what to do next. Could you help Paul with creating an action plan to get his motivation back and feel appreciated in his current job or to look for other options?</p> </div>

Horizontes: Definição de objetivos e tomada de decisões no planeamento da carreira

Introdução

Nome da sessão:	Alinhar as aspirações profissionais com os valores pessoais e profissionais
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Definição de objetivos e tomada de decisões no planeamento da carreira
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo promover a autorreflexão e incentivar os alunos a fazerem escolhas intencionais nos seus percursos profissionais com base nos seus valores fundamentais.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolver uma compreensão mais profunda dos seus valores pessoais e profissionais• Alinhar os seus valores pessoais e profissionais com as suas atuais aspirações profissionais• Adquirir a capacidade de tomar decisões de carreira mais informadas, considerando a ligação entre os seus valores e aspirações
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução e aquecimento (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e recapitular a importância de alinhar as aspirações profissionais com os valores pessoais e profissionais para uma carreira gratificante.<ul style="list-style-type: none">• Realize uma breve atividade de aquecimento para envolver os participantes e incentivá-los a pensar nas suas próprias aspirações profissionais.2. Exploração de valores (25 minutos): Peça aos participantes para refletirem individualmente e escreverem os seus três principais valores pessoais (por exemplo, honestidade, família, crescimento pessoal).<ul style="list-style-type: none">• Forneça um folheto com uma lista de valores comuns para ajudar os participantes a identificar os seus valores. Em seguida, peça aos participantes para refletirem e escreverem os seus três principais valores relacionados com o trabalho (por exemplo, colaboração, inovação, equilíbrio entre vida profissional e pessoal). Sublinhe a forma como estes valores se relacionam especificamente com a sua vida profissional.• Os participantes serão divididos em pequenos grupos e partilharão os seus valores pessoais e profissionais e discutirão quaisquer pontos comuns ou diferenças.3. Alinhamento entre valores e aspirações de carreira (15 minutos): Os participantes refletem individualmente sobre a forma como os seus valores pessoais e profissionais se alinham com as suas atuais aspirações de carreira e anotam quaisquer potenciais conflitos.<ul style="list-style-type: none">• Em seguida, os participantes criam um gráfico de valores e aspirações profissionais - criam um gráfico ou diagrama com um flipchart, ilustrando o alinhamento entre os seus valores e aspirações profissionais.

Descrição das atividades:	<p>4. Partilha e reflexão (10 minutos): Se os participantes se sentirem à vontade, podem partilhar os seus gráficos ou diagramas com o grupo e discutir as suas ideias e conclusões.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concluir brevemente sobre a forma como o alinhamento dos valores com as aspirações de carreira pode contribuir para uma vida profissional mais gratificante e orientada para um objetivo. <p>5. Perguntas e respostas e encerramento (5 minutos): Abordar quaisquer questões ou preocupações remanescentes dos participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestar o seu apreço pela sua participação ativa e empenho no desenvolvimento da sua carreira. • Incentivar os participantes a reverem regularmente os seus valores e aspirações profissionais, especialmente quando ponderam mudanças de emprego ou avanços na carreira.
Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart ou quadro branco • Marcadores • Folha de apoio com uma lista de valores comuns • Notas adesivas ou cartões de índice
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Peça aos participantes para identificarem profissionais nos sectores que desejam e que estejam de acordo com os seus valores. Podem contactar essas pessoas para entrevistas informativas ou oportunidades de trabalho em rede, com o objetivo de obter informações sobre a forma como os profissionais da área escolhida incorporam os seus valores no seu trabalho.</p>

What are VALUES?



DEFINITION



Values are the principals or ideals we hold as important, good, desirable or worthwhile. They are our most fundamental beliefs that are closely linked to our identity and they guide or motivate our attitudes and behaviours. Values are usually stated as a word or short phrase and are usually positive.

EXAMPLES



integrity	adventure	knowledge	responsibility
respect	compassion	courage	wealth
conformity	diversity	duty	work ethic
education	environment	religion	self-discipline
fairness	family	freedom	tradition
friendship	generosity	humanity	tolerance
independence	individuality	honesty	teamwork
justice	kindness	leadership	talent
collaboration	love	loyalty	strength
innovation	ambition	possession	personal growth
peace	power	respect	work-life balance



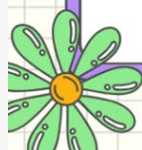
PERSONAL VALUES

US.

WORK VALUES



Personal values are those that shape and influence our own lives. These can vary from person to person and they might sometimes challenge the dominant cultural or societal values or attitudes. Our unique perspective and personal context (e.g. age, gender, life experiences) form these. They might also shift or change throughout our lives due to different circumstances.



Work values are the principles and beliefs that individuals consider important in the context of their professional lives and careers. These values guide attitudes and behaviors related to work, shaping how individuals approach their careers, make decisions, and interact with their professional environment.



Avançado

Nome da sessão:	Exploração de carreira com o LinkedIn
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Definição de objetivos e tomada de decisões no planeamento da carreira
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo permitir aos participantes tirar partido da tecnologia para uma exploração eficaz da carreira, utilizando ferramentas e plataformas em linha.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Demonstrar proficiência na utilização de plataformas de redes profissionais, nomeadamente o LinkedIn.• Desenvolver competências de comunicação eficazes para o trabalho em rede virtual.• Aplicar técnicas estratégicas de entrevista informativa, identificando e contactando profissionais para entrevistas informativas virtuais.• Identificar estratégias para a exploração contínua de carreiras utilizando a tecnologia.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução e sessão de brainstorming (10 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da utilização da tecnologia para apoiar a exploração de carreiras.<ul style="list-style-type: none">• Explicar a importância do trabalho em rede e das entrevistas informativas na exploração da carreira.• Salientar a forma como a tecnologia pode facilitar a criação de redes virtuais e ligar os participantes a profissionais do sector pretendido.• Faça uma breve sessão de brainstorming sobre as plataformas populares de redes profissionais - veja se os participantes têm alguma experiência prévia.2. Criar/rever o seu perfil no LinkedIn (20 minutos): Apresentar plataformas de rede populares como o LinkedIn e partilhar dicas sobre como criar um perfil profissional e atraente no LinkedIn.<ul style="list-style-type: none">• Orientar os participantes na criação ou atualização dos seus perfis no LinkedIn. Demonstrar como procurar profissionais no sector pretendido e estabelecer contacto com eles. Incentivar os participantes a seguir empresas, aderir a grupos relevantes e participar em debates.• Incentive os participantes a enviarem pedidos de ligação uns aos outros, promovendo uma mini-sessão de networking em linha.3. Pedido de entrevistas informativas (25 minutos): Discutir a estrutura de um pedido de entrevista informativa bem elaborado. Forneça um modelo e oriente os participantes a personalizá-lo com base nos seus objetivos. Salientar a importância da clareza e do profissionalismo na comunicação.<ul style="list-style-type: none">• Discutir a etiqueta de estabelecer contactos com profissionais e solicitar entrevistas informativas.4. Partilha e conclusão (5 minutos): Pedir aos participantes que dediquem alguns minutos à reflexão individual.<ul style="list-style-type: none">• Resumir as principais conclusões do seminário.• Incentive os participantes a continuar a aperfeiçoar os seus perfis, a estabelecer contactos com profissionais e a iniciar entrevistas informativas.

Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none">• Computadores ou tablets para os participantes• Projetor e ecrã• Caneta ou lápis
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	Depois de concluírem esta sessão, os participantes podem formar pares e praticar o envio de pedidos simulados de entrevistas informativas uns aos outros.

Horizontes: Interação entre vida, trabalho, comunidade e sociedade

Introdução

Nome da sessão:	Interação social
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Interação entre vida, trabalho, comunidade e sociedade
Objetivo da sessão:	Esta sessão visa ajudar os alunos a compreender o conceito de interação social.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Aprender sobre a interação social e as formas como esta afeta a vida de todos, incluindo a sua carreira.• Estar consciente dos aspetos positivos e negativos dos diferentes percursos profissionais para a sua vida pessoal e para a comunidade e a sociedade em geral.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Comece por introduzir o tópico da interação social e porque é que é necessária. Explicar aos alunos quais são as competências relevantes e porque são importantes. Como quebra-gelo, peça a cada participante que traga um exemplo da sua vida quotidiana em que tenha utilizado quaisquer competências de interação social.2. Análise individual (10 minutos): Entregue a cada aluno a folha de informação sobre interação social e peça-lhes que reflitam sobre as interações sociais a que a carreira que escolheram pode estar sujeita na folha do mapa mental.3. Trabalho de grupo (20 minutos): Quando todos tiverem terminado os seus mapas mentais individuais, divida os participantes em 3 grupos e forneça a cada grupo um quadro branco ou flipchart e marcadores.<ul style="list-style-type: none">• Dê a cada grupo um título de emprego diferente, por exemplo:<ol style="list-style-type: none">a. Professorb. Assistente de lojac. Motorista de camião• Peça aos participantes de cada grupo para usarem os títulos da folha de mapas mentais, preencherem as informações relevantes e desenharem um novo mapa mental em relação ao cargo do seu grupo no quadro branco.• Cada grupo escolhe uma pessoa para apresentar o mapa mental sobre o seu cargo e explicar o significado de cada um dos itens anotados.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Reflexão em grupo (10 minutos): refletir sobre a informação apresentada pelos diferentes grupos e sobre a forma como os diferentes papéis afetam a comunidade e a comunidade em geral e são afetados por ela, etc.</p> <p>5. Conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave da atividade e recordar aos alunos a importância das interações sociais com os nossos amigos e familiares, bem como com outras pessoas da nossa comunidade e da sociedade em geral.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Folhas de apoio com perguntas de reflexão
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os participantes para uma autorreflexão sobre o tema e identificar medidas práticas de desenvolvimento pessoal e profissional. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos seus pontos fortes e realizações.</p>
<p>Folheto de estudo de caso:</p>	 <p>O diagrama apresenta um círculo centralizado rotulado "Job/Role". Seis setas pontilhadas apontam deste centro para seis outros círculos coloridos, cada um com um ícone e um texto: <ul style="list-style-type: none"> Verde (topo): "Contribution to Community & to Wider Society" com ícone de mãos segurando um copo. Amarelo (topo-direita): "Effect of the Job on the Employee's Lifestyle" com ícone de duas pessoas. Laranja (direita): "Effect on Environment" com ícone de uma planta. Rosa (inferior-direita): "Effect of Economic & Social Trends" com ícone de um gráfico de barras. Púrpura (inferior-esquerda): "Sense of Pride of the Employee" com ícone de um braço flexionado. Ciano (esquerda): "Community's Contribution to the job" com ícone de três pessoas. </p>

Social Interaction

What Is Social Interaction?

Social interaction is any communication that occurs between people. This includes everything from greeting a neighbor with a gesture to intensive communication such as negotiation, debate, and public speaking.



What are the main types of social interaction?

The five main types of social interaction are exchange, competition, cooperation, conflict, and coercion. Each of these has distinct characteristics, and they are used in certain circumstances. Exchange, for example, is used when parties only want to communicate information.



What are the social aspects of everyday life?

A person's social life consists of the various bonds they form with others, such as family, friends, work colleagues, members of their community, and strangers. It can be measured by the duration and quality of the social interactions they have on a regular basis, both in person and online.



Avançado

Nome da sessão:	Conceber um local de trabalho perfeito
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Interação entre vida, trabalho, comunidade e sociedade
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo ajudar os alunos a compreender os desafios que enfrentamos nas nossas vidas relacionadas com o trabalho.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Compreender os desafios comuns com que nos deparamos no ambiente de trabalho.• Ser capaz de desenvolver uma série de cenários criativos para o meu futuro preferido.• Compreender a evolução dos papéis de vida das pessoas em contextos profissionais e familiares.• Compreender de que forma os contributos, tanto dentro como fora de casa, são importantes para a família e para a sociedade em geral.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Comece por introduzir o tema dos desafios que todos nós podemos enfrentar ao interagir no trabalho, em casa, com os outros na nossa comunidade e na sociedade em geral. Explicar aos alunos quais são as competências relevantes e porque é que são importantes.2. Análise individual (10 minutos): Forneça a cada aluno uma folha com informação sobre desafios comuns no trabalho (na ligação abaixo) e peça-lhes que reflitam sobre a carreira que escolheram (ou uma carreira que estejam a seguir) e quais os desafios a que o trabalho pode estar sujeito.3. Trabalho de grupo (20 minutos): Quando todos tiverem terminado a sua análise individual, dividir os participantes em 3 ou 4 grupos e fornecer a cada grupo um quadro branco ou flipchart e marcadores.<ul style="list-style-type: none">• Peça a cada equipa que conceba um local de trabalho perfeito do ponto de vista da interação social.• O mapa mental do plano de aula introdutório pode ajudar a orientar a equipa a considerar os diferentes aspetos da interação social.• A lista de desafios comuns também será útil no processo de conceção.• Oriente os grupos a apresentarem ideias para as informações relevantes e a desenharem um mapa mental em relação à sua ideia de um local de trabalho perfeito no quadro branco.• Cada grupo escolhe uma pessoa para apresentar as suas ideias e explicar o significado e a importância de cada aspeto que propuseram.4. Reflexão (10 minutos): Peça a todos que reflitam sobre as informações apresentadas pelos diferentes grupos e discutam se já existe algum local de trabalho deste tipo no seu bairro e o que teriam de fazer para poderem trabalhar num local como este.5. Conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave da atividade e recordar aos alunos a importância de uma comunicação aberta quando enfrentamos desafios nas nossas vidas, seja com amigos, pares ou com a comunidade em geral.

Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none">• Quadro branco ou flipchart• Marcadores• Folha de apoio com informações sobre os desafios comuns do trabalho
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none">• Orientar os participantes para uma autorreflexão sobre os temas e para a identificação de medidas práticas de desenvolvimento pessoal e profissional.• Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.</p>

The Common Challenges of Work



Work has always been a central part of human society. From the beginning of our species, humans have had to find ways to get food and shelter, and work has been a key part of this. Even though there have been many changes in the way we work, the challenges of work have remained the same. There are many challenges that come with work. Reflect on the following common challenges:

1. Lack of Control

One of the biggest challenges with work is that it can often be unpredictable. You may be working on a project that you're excited about, but then it may get cancelled or changed, which can be frustrating.

2. Lack of Flexibility

Often, jobs require you to be available at certain times of the day, which can be difficult if you have other commitments that you need to take care of.

3. Lack of Autonomy

Many jobs don't allow you to be as independent as you'd like, and you may be required to follow certain guidelines or procedures.

4. Lack of Pay

Many people work for free in order to gain experience, and this can be difficult to deal with when you eventually want to find a job that pays better.

5. Lack of Job Security

If the company you work for goes bankrupt, you may be out of a job.

6. Lack of Opportunity

Job opportunities can be limited, and you may have to search for a long time before you find a position that's right for you.

7. Lack of Social Interaction

Many people find that they're bored or lonely at work, and this can lead to problems like absenteeism or employee turnover.

8. Lack of Appreciation

Many people don't feel appreciated at work, which can lead to them feeling angry and frustrated.

9. Lack of Recognition

Many people believe that they're not given the recognition they deserve, which can lead to them feeling unappreciated.



Horizontes: Responder e gerir eficazmente a mudança

Introdução

Nome da sessão:	Mudança de carreira e riscos Estudo de caso e role-play
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Responder e gerir eficazmente a mudança
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é apoiar os jovens adultos no desenvolvimento das suas competências relacionadas com a resposta e a gestão eficaz da mudança através da análise de estudos de casos reais e da participação em cenários de dramatização.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Identificar os principais desafios e incertezas com que os jovens se podem confrontar na gestão das suas carreiras num panorama profissional em rápida mutação.• Analisar estudos de casos para compreender as estratégias utilizadas pelos indivíduos na gestão de transições de carreira e na construção, resposta e gestão eficaz da mudança.• Aplicar competências de pensamento crítico para avaliar e debater a pertinência das estratégias de resposta à mudança e de gestão eficaz da mudança em diferentes contextos.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução e aquecimento (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e recapitular a importância de responder e gerir eficazmente a mudança no atual panorama de trabalho em mutação.<ul style="list-style-type: none">• Realize uma breve atividade de aquecimento para envolver os participantes e incentivá-los a pensar nas suas próprias experiências e desafios profissionais.2. Análise do estudo de caso (15 minutos): Distribuir o estudo de caso “Responder e gerir eficazmente a mudança” a cada participante.<ul style="list-style-type: none">• Peça aos participantes que leiam e analisem individualmente o estudo de caso, prestando atenção aos desafios enfrentados pelos indivíduos e às estratégias que utilizaram para os ultrapassar.• Forneça notas adesivas para os participantes anotarem pontos-chave, ideias e perguntas relacionadas com o estudo de caso.3. Discussão e reflexão em grupo (15 minutos): Divida os participantes em pequenos grupos e incentive-os a partilhar os seus estudos de caso, ideias e reflexões entre si.<ul style="list-style-type: none">• Facilite o debate em grupo, colocando questões orientadoras como, por exemplo<ul style="list-style-type: none">• Quais foram os principais desafios enfrentados pelo indivíduo no estudo de caso?• Que competências ou estratégias utilizaram para enfrentar esses desafios?• Como podem estas estratégias ser aplicadas no seu próprio contexto profissional?

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Cenários de dramatização (15 minutos): Apresentar cenários de dramatização que reflitam desafios ou mudanças de carreira comuns.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divida os participantes em pares ou pequenos grupos e atribua a cada grupo um cenário para encenar. • Instrua os participantes a representarem os cenários, aplicando as estratégias de resposta e gestão eficaz da mudança que discutiram na atividade anterior. • Incentive os participantes a explorar diferentes perspectivas e resultados nas suas dramatizações. <p>5. Análise e aplicação (10 minutos): Reúna todo o grupo e facilite uma sessão de balanço.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça aos participantes que partilhem as suas experiências de encenação, os conhecimentos adquiridos e as lições aprendidas com a aplicação das estratégias de resposta e gestão eficaz da mudança. • Discutir a forma como as estratégias podem ser aplicadas a situações da vida real e a desafios profissionais. <p>6. Perguntas e respostas e encerramento (5 minutos): Resumir os principais conceitos e competências abordados na atividade. Responder a quaisquer perguntas ou preocupações dos participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestar o seu apreço pela sua participação ativa e empenho no desenvolvimento da sua carreira. • Incentivar os participantes a continuar a explorar e a praticar estratégias eficazes de resposta e gestão da mudança nos seus percursos profissionais.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Folhas de apoio com estudo de caso • Flipchart ou quadro branco • Marcadores • Notas adesivas
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Poderá ser pedido aos participantes que criem planos de ação individuais, identificando as medidas específicas que irão tomar para melhorar a sua resposta à mudança e geri-la eficazmente, com base nos conhecimentos adquiridos com o estudo de caso e a dramatização.</p>

Case Study: Navigating Career Transitions

Emma is a young professional who has been working in a marketing agency for the past three years. She has recently realised that her true passion lies in event planning and wants to transition her career in that direction. However, she faces various challenges and uncertainties in making this career shift.



KEY POINTS:

- Emma has a strong background in marketing but lacks direct experience in event planning.
- She is concerned about starting over in a new field and the potential impact on her financial stability.
- Emma is unsure about the steps she needs to take to enter the event planning industry and build a network in that field.
- She worries about how her current employer and colleagues will perceive her decision and the impact it may have on her professional relationships.



Avançado

Nome da sessão:	Responder e gerir a mudança de forma eficaz
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Horizontes: Responder e gerir eficazmente a mudança
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é desenvolver competências e estratégias para responder e gerir eficazmente a mudança em vários contextos de vida, incluindo o trabalho e a família, através de brainstorming.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Demonstrar uma compreensão da mudança dos papéis de vida dos indivíduos em contextos de trabalho e familiares.• Desenvolver as competências necessárias para efetuar e promover mudanças em vários contextos da vida.• Aplicar o pensamento criativo e inovador para explorar e resolver problemas em diferentes situações.• Identificar estratégias para equilibrar eficazmente a assunção e a gestão dos riscos.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da resposta e gestão eficaz da mudança.<ul style="list-style-type: none">• Explique aos participantes que irão participar numa atividade de brainstorming durante a qual aprenderão a responder e a gerir eficazmente a mudança.• Salientar a importância de ser adaptável, inovador e proactivo no mundo atual em rápida mutação.2. Brainstorming de cenários de mudança (15 minutos): Dividir os participantes em pequenos grupos de 3-4 pessoas.<ul style="list-style-type: none">• Distribuir papel ou cartões de índice e utensílios de escrita a cada grupo.• Programar um temporizador para 5 minutos.• Instrua cada grupo a fazer uma tempestade de ideias sobre o maior número possível de cenários de mudança relacionados com o trabalho, a vida pessoal ou a sociedade em geral.• Incentivar os participantes a pensar de forma criativa e a considerar tanto cenários de mudança positivos como desafiantes.• Lembre-os de que não há respostas certas ou erradas e que todas as ideias são bem-vindas.• Incentive os participantes a escreverem um cenário de mudança por cartão ou folha de papel.• Quando o cronómetro parar, peça a cada grupo que partilhe com o grupo maior os cenários de mudança mais interessantes ou instigantes.3. Discussão em grupo (10 minutos): Facilite um breve debate após a apresentação de cada grupo.<ul style="list-style-type: none">• Peça aos participantes para refletirem sobre os potenciais impactos e desafios dos cenários de mudança partilhados.• Incentive-os a refletir sobre a forma como poderão reagir e adaptar-se a cada cenário, a nível pessoal ou profissional.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Reflexão individual (5 minutos): Peça aos participantes que dediquem alguns minutos à reflexão individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que escolham um cenário de mudança que mais lhes agrade. • Incentive-os a pensar em estratégias ou ações que podem adotar para responder eficazmente a esse cenário de mudança específico. • Incentive os participantes a escreverem os seus pensamentos e ideias sobre como podem navegar e gerir a mudança. <p>5. Partilha e conclusão (15 minutos): Pedir aos participantes que dediquem alguns minutos à reflexão individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que escolham um cenário de mudança que mais lhes agrade. • Incentive-os a pensar em estratégias ou ações que possam utilizar para responder eficazmente a esse cenário de mudança específico. • Incentive os participantes a escreverem os seus pensamentos e ideias sobre como podem navegar e gerir a mudança.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papel ou cartões de índice • Caneta ou lápis • Temporizador ou relógio
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Depois de concluída esta sessão, realize um debate de grupo em que os participantes possam partilhar as suas experiências e conhecimentos adquiridos com a atividade. Incentive-os a discutir os desafios que enfrentaram na implementação das estratégias e a forma como os ultrapassaram. Facilitar uma reflexão sobre o carácter prático e a eficácia dos conceitos abordados.</p>

Redes: Manutenção de redes profissionais

Introdução

Nome da sessão:	Speed Networking!
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Manutenção de redes profissionais
Objetivo da sessão:	O objetivo desta atividade é incentivar a criação de redes entre os participantes e, ao mesmo tempo, ensinar-lhes como e quando contactar pessoas que podem ajudar a fornecer informações valiosas sobre oportunidades de trabalho e de aprendizagem. O objetivo da atividade é proporcionar aos jovens uma plataforma dinâmica e interativa para desenvolverem competências de trabalho em rede, colaboração e construção de redes de apoio entre pares.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Saber como e quando contactar pessoas que podem fornecer informações sobre oportunidades de trabalho e de aprendizagem.• Ter a capacidade de trabalhar com outras pessoas numa série de funções.• Construir e utilizar redes de pares de apoio.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): O educador prepara a sala, dispondo as cadeiras aos pares, de frente umas para as outras, para criar várias estações de trabalho em rede, e coloca uma categoria das perguntas impressas em cada estação. Estas perguntas devem ser utilizadas pelos participantes à medida que se deslocam pelas diferentes estações.<ul style="list-style-type: none">• O educador dá as boas-vindas aos participantes e pede a cada um que escreva o seu nome num crachá.2. Trabalho de grupo (25 minutos): O educador divide os participantes em pares e pede a cada par para ocupar uma estação antes de marcar cinco minutos no relógio.<ul style="list-style-type: none">• Os participantes têm de responder às perguntas da folha de papel para saberem mais sobre os outros antes do fim do tempo.• Uma vez terminado o tempo, o educador pede aos pares que se separem e se desloquem para outra estação, certificando-se de que cada participante está com um parceiro diferente do anterior e numa estação diferente.• Depois de cada par se ter acomodado, o educador volta a programar o temporizador para cinco minutos e repete a atividade.3. Reflexão (10 minutos): Após cinco rondas, o educador volta a reunir o grupo e pede a cada participante que faça uma reflexão sobre as suas experiências.4. Conclusão (10 minutos): Para concluir a atividade, o educador conduz o grupo numa discussão sobre a importância das redes de apoio entre pares e incentiva os participantes a identificarem interesses e objetivos comuns dentro do grupo.

Recursos ou materiais necessários:

- Marcadores, canetas de cor
- Notas adesivas
- Flipchart ou quadro branco
- Dispositivo com acesso à Internet

Sugestão de avaliação/acompanhamento:

Esta atividade pode ser acompanhada das seguintes questões de autorreflexão:

- Como é que a atividade de speed-networking melhorou a sua compreensão de como e quando contactar pessoas para oportunidades de trabalho e aprendizagem?
- De que forma demonstrou a sua capacidade de trabalhar com outras pessoas em diferentes funções durante as rondas de speed-networking?
- Como é que pode aproveitar as ligações estabelecidas durante o evento de speed-networking para criar e manter redes de apoio entre pares?

Folheto de estudo de caso:



Cut out these categories and assign each group of questions to a station to allow for better networking between participants.

Advice and Mentorship

- What advice would you give to someone just starting in your field?
- Have you had mentors who significantly influenced your career, and how did they impact you?
- How do you approach seeking mentorship or being a mentor?
- Is there a piece of advice you received early in your career that you still find valuable?

Learning and Development

- How do you continue to learn and develop professionally?
- Can you recommend any books, courses, or resources that have been particularly valuable to you?
- What role do continuous learning and skill development play in your career?
- Have you attended any conferences or workshops recently that left a lasting impression?

Balancing Challenges

- How do you navigate and overcome challenges in your professional life?
- Are there specific strategies or mindsets that help you stay resilient in the face of adversity?
- Can you share an instance where you had to adapt to unexpected changes in your career?



Cut out these categories and assign each group of questions to a station to allow for better networking between participants.

Career Goals

- What inspired you to pursue a career in your field?
- Can you share a significant milestone or achievement in your career journey?
- How do you envision your career evolving in the next 5 years?
- What challenges have you encountered in pursuing your career goals?

Interests

- What aspects of your work do you find most fulfilling?
- Can you describe a project or task that you are particularly passionate about?
- How do you stay updated on industry trends and developments?
- Are there specific hobbies or interests outside of work that you feel contribute to your professional growth?

Experiences

- Can you share a memorable experience that shaped your approach to work?
- What role or project challenged you the most, and what did you learn from it?
- Have you ever had to pivot in your career, and if so, how did you navigate that change?
- How do you balance work and personal life to ensure overall well-being?

Networking and Collaboration:

- What strategies do you find most effective for networking in your industry?
- Can you share an example of a successful collaboration or teamwork experience?
- How important do you think networking is for professional growth and opportunities?
- Are there specific platforms or events you recommend for networking in our industry?

Avançado

Nome da sessão:	Navegar no espaço de trabalho digital
Duração estimada (mins):	75-90 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Manutenção de redes profissionais
Objetivo da sessão:	O objetivo desta atividade é melhorar a compreensão dos participantes sobre a utilização da tecnologia para o desenvolvimento de redes sociais, expandir para além dos círculos imediatos para a construção de carreiras e incentivar os participantes a estabelecer relações com potenciais empregadores e prestadores de serviços de aprendizagem.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Saber utilizar a tecnologia para apoiar o desenvolvimento e a manutenção das redes sociais.• Reconhecer quando e como olhar para além das minhas redes sociais imediatas e utilizá-las para apoiar a construção da minha carreira.• Ser capaz de estabelecer relações com potenciais empregadores e oportunidades de aprendizagem.
Descrição das atividades:	<p>1. Introdução (10 minutos): O educador começa por explicar a importância da tecnologia no panorama social e profissional atual, conduzindo o grupo numa breve atividade de quebra-gelo, utilizando as seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none">• De que forma é que a tecnologia teve um impacto positivo na sua vida social?• No domínio profissional, utiliza alguma aplicação ou plataforma específica para se manter atualizado sobre as tendências do sector ou para se ligar a profissionais da sua área?• Alguma vez encontrou uma oportunidade de emprego ou tomou conhecimento de um percurso profissional através das redes sociais ou de uma plataforma em linha?

Descrição das atividades:



- 2. Trabalho de grupo (40 minutos):** O educador divide os participantes em grupos mais pequenos de 3-4 participantes e dá instruções a cada grupo para pegar nos seus smartphones. Atribua a cada grupo uma plataforma de redes sociais diferente: LinkedIn, Facebook, Instagram, TikTok ou X/Twitter.
- Programe um cronómetro para 20 minutos e dê instruções aos grupos para passarem esses minutos a explorar as diferentes formas como a sua plataforma de redes sociais pode ser utilizada num contexto profissional e as formas como uma conta de redes sociais nessas plataformas pode ser tornada profissional.
 - Uma vez terminado o tempo, o educador pede a uma pessoa de cada grupo que partilhe as suas descobertas. Após a apresentação de cada grupo, o educador reinicia o cronómetro e pede agora a cada grupo que identifique e siga três profissionais ou pares fora do seu círculo social imediato ou do seu conhecimento, numa das seguintes categorias atribuídas aleatoriamente:
 - Hotelaria e turismo
 - Fabrico
 - Marketing
 - Media e entretenimento
 - Energia
 - Cuidados de saúde
 - Finanças
 - Educação
 - Incentive os participantes a encontrar pessoas que possam oferecer novas perspetivas ou perspetivas relacionadas com a categoria que lhes foi atribuída. Os participantes devem documentar as suas novas ligações e resumir brevemente o que aprenderam e acharam interessante sobre essas pessoas.
 - Depois de decorrido o tempo, o educador deve incentivar todos os participantes a estabelecerem contactos, como os que descobriram nas redes sociais, nos seus domínios de eleição.
 - O educador reinicia o temporizador pela última vez e convida cada grupo a encontrar um potencial empregador ou prestador de serviços de aprendizagem em cada um dos seus percursos profissionais escolhidos/desejados. Incentive os participantes a seguirem a organização nas redes sociais, a envolverem-se nos seus conteúdos e a enviarem um pedido de ligação ou uma mensagem a manifestar o seu interesse.
- 3. Discussão e conclusão (20 minutos):** Uma vez terminado o tempo, o educador convida cada grupo a partilhar o que descobriu e a partilhar as suas experiências com os grupos, destacando as estratégias que utilizaram para identificar potenciais empregadores.

Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none">• Dispositivo com acesso à Internet
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Esta atividade pode ser acompanhada das seguintes questões de autorreflexão:</p> <ul style="list-style-type: none">• Durante a exploração em pequenos grupos das plataformas de redes sociais, que conhecimentos obtiveram sobre a utilização profissional da plataforma atribuída?• Ao identificar potenciais empregadores nas suas carreiras desejadas, qual foi a sua experiência de contacto com essas organizações nas redes sociais?• De que forma considera que este compromisso contribui para o seu futuro desenvolvimento profissional?

Redes: Construir redes profissionais

Introdução

Nome da sessão:	Desafio do trabalho em equipa - Desenvolver competências de comunicação eficazes
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Construir redes profissionais
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo permitir aos participantes compreender e demonstrar competências de comunicação interpessoal e de grupo que lhes permitam ajudar/trabalhar com os outros.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Desenvolver e demonstrar competências eficazes de comunicação interpessoal e em grupo.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da criação de redes de carreiras.<ul style="list-style-type: none">• Explicar a importância das redes profissionais e o papel das competências interpessoais na construção e manutenção dessas redes.• Descontraia os participantes com uma atividade de quebra-gelo.2. Introdução às competências de comunicação interpessoal e de grupo (10 minutos): Fazer uma breve apresentação sobre competências interpessoais eficazes (escuta ativa, comunicação não verbal, assertividade, resolução de conflitos, etc.) e competências de comunicação em grupo (colaboração, participação ativa, articulação clara de ideias, gestão de conflitos, etc.)<ul style="list-style-type: none">• Introduzir a importância de uma comunicação eficaz no trabalho de equipa e na colaboração. Peça ao grupo para fazer uma tempestade de ideias sobre os desafios que podem encontrar ou que já encontraram na comunicação de uma equipa (prazo de entrega de um projeto, ideias contraditórias dentro de uma equipa, mal-entendidos, evitar conflitos, microgestão, etc.)

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Desafios de comunicação no local de trabalho - Estudos de caso (30 minutos): Os participantes são divididos em grupos e cada grupo recebe um desafio de comunicação específico relacionado com o local de trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lêem-no e analisam-no de acordo com as questões de discussão fornecidas. • Instrua cada grupo a enfrentar o desafio do estudo de caso, desenvolvendo uma estratégia, atribuindo funções e criando um plano de ação. Sublinhe a importância de uma comunicação eficaz durante o desafio. Dê tempo aos grupos para trabalharem nas suas soluções. • Após 20 minutos, cada grupo apresenta as suas conclusões. Peça a cada grupo para partilhar as suas estratégias, discutir os desafios enfrentados e destacar exemplos de comunicação eficaz nas suas equipas. Facilite um debate sobre quais as competências de comunicação que foram mais cruciais para resolver o desafio. <p>4. Partilha e conclusão (10 minutos): Pedir aos participantes que dediquem alguns minutos à reflexão individual sobre a forma como as competências de comunicação demonstradas podem ser aplicadas em contextos pessoais e profissionais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resumir as principais conclusões do seminário.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projetor e ecrã • Caneta ou lápis • Folhas de apoio - Cenários de desafios no local de trabalho
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Depois de concluírem esta sessão, os participantes podem refletir sobre uma ou duas competências-chave de comunicação em que se sintam excelentes, uma ou duas competências de comunicação que gostariam de melhorar e um desafio relacionado com o local de trabalho em que uma comunicação eficaz possa fazer a diferença.</p>
<p>Folheto de estudo de caso:</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="464 1070 927 1939" style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">Communication challenges in the workplace</p>  <p style="text-align: center;">CASE STUDY #1 The Email Mix-Up</p> <p>Emily and Alex are team members working on a crucial project with a tight deadline. Emily sends an email to Alex, outlining some changes she believes are necessary for the project. However, due to a lack of clarity in her message, Alex misinterprets Emily's suggestions, thinking she wants to completely change the project's direction.</p> <p>Alex, feeling frustrated about the proposed changes, responds defensively to Emily's email, expressing concerns about the impact on the project's timeline and original goals. Emily, unaware of the misunderstanding, interprets Alex's response as resistance to her ideas.</p> <p style="text-align: center;">DISCUSSION QUESTIONS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What are the challenges that Emily and Alex encountered? 2. How do you think misinterpretations in written communication can impact team dynamics? 3. How can different communication styles contribute to misunderstandings in written communication? 4. What potential impact can miscommunications like these have on working relationships within a team? 5. How would you suggest Sarah and Mark approach a conversation about the email exchange without escalating tension? 6. What steps could be taken to repair the relationship between Sarah and Mark? 7. What measures can individuals take to ensure they accurately interpret the tone and urgency of written communication? 8. How can teams foster a culture of transparency and open communication to prevent similar misunderstandings? <p style="text-align: center;">NOTES</p> </div> <div data-bbox="943 1070 1406 1939" style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">Communication challenges in the workplace</p>  <p style="text-align: center;">CASE STUDY #2 Not so constructive feedback</p> <p>Alex recently completed a project and is eagerly awaiting feedback from his manager, Sarah. When the feedback is provided, it is delivered in a highly critical and unconstructive manner. Sarah focuses solely on the mistakes made during the project without offering guidance on improvement or acknowledging any positive aspects.</p> <p>Feeling demoralized and frustrated, Alex receives feedback from Sarah during a team meeting. The public nature of the critique adds to the embarrassment. The rest of the team witnessed the interaction, leading to a negative impact on team morale.</p> <p style="text-align: center;">DISCUSSION QUESTIONS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. What challenges did Alex encounter? 2. How might this type of feedback impact Alex's motivation and engagement at work? 3. From Alex's perspective, what could be the potential consequences of receiving feedback that focuses solely on mistakes? 4. How might ineffective feedback impact team dynamics and collaboration? 5. How can an employee like Alex effectively communicate their feelings about the feedback without escalating tension? 6. What role does emotional intelligence play in providing and receiving feedback? 7. How can teams collectively foster a culture that values constructive feedback and continuous improvement? <p style="text-align: center;">NOTES</p> </div> </div>

Avançado

Nome da sessão:	Expressão de sentimentos e resolução de problemas interpessoais
Duração estimada (mins):	90 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Construir redes profissionais
Objetivo da sessão:	Esta sessão visa permitir que os participantes expressem sentimentos, reações e ideias pessoais de forma adequada.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Expressar sentimentos pessoais de forma adequada• Saber resolver problemas interpessoais.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (10 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da expressão de sentimentos pessoais e da resolução de problemas interpessoais.<ul style="list-style-type: none">• Explicar a importância de ser capaz de exprimir sentimentos, reações e ideias pessoais de forma adequada na vida pessoal e profissional.• Descontraia os participantes com uma atividade de quebra-gelo.2. Compreender as emoções (20 minutos): Apresentar uma lista de emoções comuns e pedir aos participantes que identifiquem e discutam experiências pessoais associadas a essas emoções.<ul style="list-style-type: none">• Facilitar um debate de grupo sobre a importância de exprimir as emoções e o seu impacto no bem-estar pessoal e nas relações.3. Resolução de problemas interpessoais (20 minutos): Divida os participantes em pequenos grupos para escreverem alguns exemplos da vida real de má comunicação no trabalho. Oriente os grupos para analisarem e discutirem possíveis soluções.4. Técnicas de resolução de conflitos (15 minutos): Apresentar várias técnicas de resolução de conflitos, como o compromisso, a escuta ativa e a procura de um terreno comum.<ul style="list-style-type: none">• Deixe que os participantes formem os mesmos grupos e apliquem técnicas de resolução de conflitos para os seus desafios.5. Teatro de improvisação (15 minutos): Instrua cada grupo a criar uma curta cena de teatro de improvisação com base no cenário dado. Sublinhe que a cena deve explorar a expressão de sentimentos e incluir tentativas de resolver o problema interpessoal.<ul style="list-style-type: none">• Incentivar a criatividade e a espontaneidade nas suas atuações.6. Encerramento (10 minutos): Pedir aos participantes que dediquem alguns minutos à reflexão individual sobre os conceitos-chave relacionados com a expressão de sentimentos e a resolução de problemas interpessoais.<ul style="list-style-type: none">• Resumir as principais conclusões do seminário.• Sublinhar a importância da prática e da reflexão contínuas no desenvolvimento de competências eficazes de comunicação e de resolução de problemas.

Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none">• Projetor e ecrã• Caneta ou lápis
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	Depois de concluírem esta sessão, os participantes podem criar planos de ação individuais para lidar com desafios de comunicação semelhantes no futuro, com passos específicos e estratégias delineadas que implementariam para melhorar as suas competências de comunicação profissional.


Redes: Construir a minha própria rede profissional

Introdução

Nome da sessão:	Construir a sua própria rede profissional.
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Construir a minha própria rede profissional
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem como objetivo ajudar os jovens aprendentes a construir a sua própria rede de carreiras.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Compreender a importância das relações positivas na minha vida pessoal e profissional.• Compreender a importância da capacidade de comunicar as minhas competências aos outros.• Compreender que as competências e experiências são transferíveis para vários contextos de trabalho.• Saber como e quando contactar pessoas que podem fornecer informações sobre oportunidades de trabalho e de aprendizagem.• Construir e utilizar redes de pares de apoio.• Reconhecer quando e como olhar para além das minhas redes sociais imediatas e utilizá-las para apoiar a construção da minha carreira.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): O educador pode fazer uma pequena recapitulação da informação incluída no videoclip, realçar os principais resultados de aprendizagem da sessão e descrever brevemente a tarefa incluída no trabalho individual e de grupo que se segue.2. Reflexão individual (10 minutos): Orientar os participantes a pensar na sua atual rede profissional e pessoal.<ul style="list-style-type: none">• Depois de terem tido tempo suficiente para reunir as suas ideias sobre a rede existente, peça-lhes que apontem possíveis formas de melhorar a sua rede, que podem ser pessoais, profissionais ou em ambas as áreas.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Trabalho de grupo (25 minutos): Quando os participantes tiverem terminado a sua reflexão individual, divida-os em 3 grupos. Se as pessoas do grupo não se conhecerem, realize um quebra-gelo, por exemplo, pode pedir-lhes que se apresentem e tenham uma breve discussão sobre o que escreveram na sua secção de reflexão individual e partilhem as suas ideias para melhorar as suas redes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dê a cada equipa um título de trabalho, tente utilizar títulos bastante diferentes, para que cada grupo tenha a oportunidade de apresentar ideias diferentes, por exemplo: <ul style="list-style-type: none"> • um estudante de arte • um aprendiz de electricista • proprietário de uma grande padaria • Oriente cada grupo a debater as suas ideias sobre como a) alargar a sua rede atual e b) impressionar potenciais novos contactos e escreva-as no quadro branco ou no flipchart. • Depois de o grupo ter pensado em formas de aumentar o alcance do tema na comunidade, peça-lhes que escrevam as competências necessárias para construir esta rede. • Depois de cada grupo ter terminado a tarefa acima referida, peça-lhes que nomeiem uma pessoa para apresentar as ideias do grupo. • No final de cada apresentação, oriente os membros das outras equipas a acrescentarem os seus pensamentos e sugestões. • Depois de todas as equipas terem apresentado as suas ideias, faça um breve debate sobre as diferenças em cada caso e tenha isso em mente quando os participantes estiverem a expandir as suas próprias redes na vida. <p>4. Reflexão (10 minutos): Orientar os participantes para que olhem para as suas reflexões individuais anteriores e verifiquem se têm mais ideias sobre como expandir as suas próprias redes e algumas competências que podem precisar de adquirir ou desenvolver para o conseguir.</p> <p>5. Conclusão (10 minutos): Para concluir a atividade, o educador conduz o grupo num debate sobre a importância das redes de apoio entre pares e incentiva os participantes a serem proactivos para atingirem os seus objetivos pessoais e profissionais.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Caneta e papel
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os formandos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os participantes na criação de planos de ação para garantir que definiram objetivos claros e identificaram medidas práticas para o desenvolvimento pessoal e profissional. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.</p>

Avançado

Nome da sessão:	Como utilizar o trabalho em rede para aumentar as oportunidades profissionais
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Construir a minha própria rede profissional
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é apresentar as diferentes formas como o trabalho em rede pode ajudar a atingir os objetivos de carreira.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Saber utilizar a tecnologia para apoiar o desenvolvimento e a manutenção das redes sociais.• Reconhecer quando e como olhar para além das minhas redes sociais imediatas e utilizá-las para apoiar a construção da minha carreira.• Ser capaz de estabelecer relações com potenciais empregadores e aprender.• Comunicar as minhas competências aos outros.• Compreender a importância das qualidades pessoais na obtenção, criação e permanência no emprego.• Compreender que as competências e experiências são transferíveis para vários contextos de trabalho.• Saber localizar, interpretar e utilizar informações sobre o mercado de trabalho.• Desenvolver relações e redes para apoiar um trabalho seguro e desenvolver a minha carreira.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): O educador pode fazer uma pequena recapitulação da informação incluída no videoclip, realçar os principais resultados de aprendizagem da sessão e descrever brevemente a tarefa incluída no trabalho individual e de grupo que se segue.2. Reflexão individual (10 minutos): Orientar os participantes a pensar na sua atual rede profissional e pessoal.<ul style="list-style-type: none">• Depois de terem tido tempo suficiente para reunir as suas ideias em torno da rede existente, peça-lhes que pensem em aplicações existentes que seriam úteis para a criação de redes profissionais.• Existe uma ótima ligação e um código QR com 6 sugestões: https://www.contactsplus.com/blog/best-networking-apps-2023/ 

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>3. Trabalho de grupo (25 minutos): Quando os participantes tiverem terminado a sua reflexão individual, divida-os em 3 grupos. Se as pessoas do grupo não se conhecerem, faça um quebra-gelo, por exemplo, pode pedir-lhes que se apresentem e ter uma breve discussão sobre a sua experiência anterior na utilização de diferentes aplicações de rede.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribua a folha de apoio com sugestões de trabalho em rede sobre como alargar as suas oportunidades profissionais. • Dê a cada equipa uma aplicação diferente da ligação acima e <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que criem uma conta para um dos membros da equipa, utilizando as informações sobre os seus pontos fortes, educação e ambições profissionais. • Em seguida, pode orientar os participantes a analisar a aplicação e a encontrar diferentes formas de a utilizar para o trabalho em rede, • como encontrar oportunidades locais de voluntariado, • encontrar artigos relevantes através da aplicação, • construir a rede seguindo pessoas relevantes e assim por diante. • Se houver tempo suficiente, oriente-os para que descubram os prós e os contras da utilização das diferentes aplicações disponíveis para o trabalho em rede. • Assim que todas as equipas tiverem terminado de criar a conta e descoberto diferentes formas de a utilizar para o estabelecimento de redes, realizem um breve debate em grupo sobre as diferenças de cada uma das aplicações e sobre a importância de as ter em conta quando os participantes estiverem a expandir as suas próprias redes na vida, certificando-se de que estão a estabelecer ligações com pessoas e empresas autênticas e mantendo-se vigilantes quando marcam encontros com estranhos. <p>4. Reflexão e conclusão (10 minutos): Orientar os participantes a avaliar se alguma destas aplicações pode ser útil para expandir a sua própria rede profissional. Para concluir a atividade, o educador conduz o grupo num debate sobre a importância das redes de apoio e incentiva os participantes a serem proactivos na consecução dos seus objetivos pessoais e profissionais.</p>
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco ou flipchart • Marcadores • Folhas de apoio com perguntas de reflexão
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Após a atividade, é importante avaliar se os alunos alcançaram os resultados de aprendizagem pretendidos. Isto pode ser feito através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os participantes para a utilização de qualquer uma das aplicações acima referidas que possa ser particularmente útil para alargar a sua rede de carreiras ou procurar mais aplicações relevantes. • Acompanhamento com feedback individual ou discussões para abordar quaisquer questões ou desafios que os alunos possam ter encontrado. <p>Oferecer recursos adicionais, orientação ou apoio para ajudar os participantes no seu percurso contínuo de desenvolvimento dos pontos fortes e das realizações.</p>

How to Use Networking to Expand Professional Opportunities

Build Your Reputation Through Making Connections and Helping Others



It's important to build and maintain a good reputation to achieve success. You don't want to be the "best kept secret" in your company or industry. Rather, you want to be known as someone with the experience and expertise who can make a difference at a company. One way to do that is to use networking opportunities to make others aware of your accomplishments and strengths. Networking allows you to discuss your skills and successes. Regular presence at networking events helps you get recognised as someone who is knowledgeable, reliable, and supportive. Another way to effectively showcase your knowledge, skills, and abilities is to help others with their business challenges. Networking isn't all glad-handing. Use networking opportunities to discuss industry challenges and possible solutions with your peers. People want a colleague who is willing to brainstorm ideas and solutions to business problems. Demonstrating your value as a helpful resource can expand your network of contacts and make you stand out in a candidate pool.

Emphasise Your Strengths

Put your strengths on full display. This gives people a good idea of the value you can bring to a company. Your strengths are your "go-to" skills, or abilities that you can demonstrate at a high level of consistency and expertise. Use your networking opportunities to discuss your strongest skills to gauge if those skills can be useful to someone's organisation. Roles that play to your strengths result in the optimal professional experience. The clearer your value is to a potential employer, the easier it is for them to identify a role where your strengths can be beneficial.



Announce Your Intentions



People change jobs for a number of reasons: new career paths, better schedules, more flexibility, or better pay. No matter your reasoning, networking can help you find your next opportunity and discuss future career opportunities and ambitions with your industry peers. By making your ideal working scenario known, you make it easier for companies to offer opportunities that match your wants and needs. In addition, networking gives you the opportunity to learn more about employment opportunities. For example, if you're interested in pursuing something in social media, look for people who work in that space and be prepared with pointed questions and discussion topics. It's important to be intentional in your discussions: make sure that your conversation is focused and to the point. For example, ask questions about how your background can be applied to a particular business process, rather than to a company in general. The more detailed you are in the questions and conversations you have, the better you can identify professional opportunities that best apply to your skills and career aspirations.

Redes: Aplicar a informação para proteger as redes profissionais

Introdução

Nome da sessão:	Evento de speed-networking
Duração estimada (mins):	90 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Aplicar a informação para proteger as redes profissionais
Objetivo da sessão:	O objetivo desta sessão é permitir que os participantes pratiquem as suas competências em matéria de estabelecimento de contactos e estabeleçam ligações com profissionais num curto espaço de tempo.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Comunicar competências aos outros.• Compreender a importância das qualidades pessoais na obtenção, criação e permanência no emprego.• Compreender que as competências e experiências são transferíveis para vários contextos de trabalho.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Reunir os participantes num espaço confortável.<ul style="list-style-type: none">• Explique o objetivo da atividade: praticar competências de trabalho em rede e estabelecer contactos significativos num curto espaço de tempo.• Discutir brevemente a importância do trabalho em rede e os seus benefícios para o desenvolvimento da carreira.2. Preparação (10 minutos): Peça aos participantes para refletirem durante alguns minutos sobre as suas competências, experiências e objetivos de carreira.<ul style="list-style-type: none">• Incentive-os a preparar uma breve apresentação que destaque os seus principais pontos fortes e interesses.• Lembre aos participantes que devem usar caneta e papel para tomar notas.3. Rodadas de trabalho em rede (60 minutos): Dividir os participantes em pares ou pequenos grupos.<ul style="list-style-type: none">• Programe um temporizador para 5 minutos para cada ronda de trabalho em rede.• Instrua os participantes a apresentarem-se à vez, a partilharem as suas competências e experiências e a conversarem sobre as suas aspirações profissionais.• Incentivar a escuta ativa, fazer perguntas e trocar informações de contacto.

Descrição das atividades:	<p>4. Reflexão (15 minutos): Reúna os participantes de novo como um grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça-lhes que reflitam sobre a sua experiência de trabalho em rede e que partilhem as principais ideias ou contactos estabelecidos. • Facilitar um breve debate sobre a importância da comunicação eficaz, da escuta ativa e da construção de relações no mundo profissional. <p>5. Acompanhamento (5 minutos): Salientar a importância de dar seguimento às ligações estabelecidas durante uma atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornecer orientação através do envio de mensagens eletrónicas de acompanhamento profissional ou convites para o LinkedIn, a fim de alimentar as relações recentemente estabelecidas. <p>6. Conclusão (5 minutos): Termine a atividade agradecendo aos participantes pelo seu empenho e vontade de praticar as suas competências de trabalho em rede.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentive-os a continuar a trabalhar em rede após a atividade e a explorar outras oportunidades de estabelecer contactos profissionais.
Recursos ou materiais necessários:	<ul style="list-style-type: none"> • Papel e caneta • Etiquetas com nomes (opcional) • Temporizador ou cronómetro
Sugestão de avaliação/acompanhamento:	<p>Autorreflexão: Peça aos participantes para refletirem individualmente sobre o evento de networking e escreverem um breve resumo das ligações que fizeram, das ideias que obtiveram e das competências que aplicaram durante a atividade.</p> <p>Feedback e discussão: Facilite uma discussão de grupo em que os participantes possam partilhar as suas experiências, desafios e sucessos durante o evento de criação rápida de redes. Incentive-os a dar feedback aos seus pares e a oferecer sugestões para melhorar as suas capacidades de networking.</p>

Avançado

Nome da sessão:	Construir redes através do trabalho voluntário
Duração estimada (mins):	60 minutos
Gestão da carreira Tema abordado:	Redes: Aplicar a informação para proteger as redes profissionais
Objetivo da sessão:	Esta sessão tem por objetivo ajudar os jovens adultos a compreender o valor do trabalho voluntário na construção de redes de trabalho, de aprendizagem e de vida.
Resultados de aprendizagem:	<ul style="list-style-type: none">• Compreender o valor do trabalho voluntário na construção de redes para o trabalho, a aprendizagem e a vida.• Identificar os benefícios do trabalho voluntário no trabalho em rede, incluindo o alargamento das ligações profissionais, a aquisição de conhecimentos sobre o sector, o desenvolvimento de competências, a construção de uma reputação positiva e a exploração de oportunidades de carreira.• Analisar e discutir estudos de casos e exemplos de pessoas que construíram redes com sucesso através do trabalho voluntário.
Descrição das atividades:	<ol style="list-style-type: none">1. Introdução (5 minutos): Dar as boas-vindas aos participantes e apresentar o tema da construção de redes através do trabalho voluntário.<ul style="list-style-type: none">• Explicar a importância do trabalho em rede para o desenvolvimento da carreira e realçar a importância específica do trabalho voluntário nesta sessão.• Envolver os participantes, perguntando-lhes o que entendem por trabalho voluntário e os seus potenciais benefícios.2. Discussão sobre trabalho voluntário e redes (15 minutos): Facilite uma discussão em grupo sobre o valor do trabalho voluntário na construção de redes de trabalho, aprendizagem e vida.<ul style="list-style-type: none">• Incentive os participantes a partilharem as suas experiências ou ideias sobre a forma como o trabalho voluntário pode contribuir para as oportunidades de criação de redes.• Escreva os pontos-chave e as ideias no quadro branco para registar o debate.3. Benefícios do trabalho voluntário no trabalho em rede (15 minutos): Apresentar uma lista de benefícios do trabalho voluntário no trabalho em rede, tais como:<ul style="list-style-type: none">• Expandir as ligações e contactos profissionais• Obter informações e conhecimentos sobre o sector• Desenvolver novas competências e melhorar as existentes• Construir uma reputação positiva e uma marca pessoal• Explorar diferentes percursos profissionais e oportunidades <ul style="list-style-type: none">• Discuta cada benefício em pormenor e dê exemplos que ilustrem a importância do trabalho voluntário no trabalho em rede.

<p>Descrição das atividades:</p>	<p>4. Estudos de caso e exemplos (15 minutos): Partilhe estudos de caso ou exemplos da vida real de pessoas que construíram redes com sucesso através do trabalho voluntário.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discutir a forma como as suas experiências de voluntariado conduziram a oportunidades de carreira ou de desenvolvimento pessoal. • Incentive os participantes a refletir sobre os exemplos e a identificar as principais lições que podem aplicar às suas próprias situações. <p>5. Partilha e reflexão em grupo (10 minutos): Permitir que os participantes partilhem os seus pensamentos e reflexões sobre o valor do trabalho voluntário na construção de redes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar um debate sobre a forma como podem incorporar ativamente o trabalho voluntário nos seus planos de desenvolvimento de carreira, a fim de aumentar as suas oportunidades de estabelecimento de contactos. • Incentive os participantes a partilharem as suas experiências pessoais ou ideias sobre como tirar partido do trabalho voluntário para efeitos de criação de redes. <p>6. Resumo e conclusão (5 minutos): Resumir os pontos-chave discutidos durante a sessão, salientando o valor do trabalho voluntário na construção de redes e o seu potencial impacto em oportunidades futuras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclua a sessão encorajando os participantes a explorar oportunidades de voluntariado que se coadunem com os seus interesses e objetivos profissionais. • Agradecer aos participantes a sua participação ativa e o seu empenho na sessão.
<p>Recursos ou materiais necessários:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quadro branco • Marcadores • Caneta e papel
<p>Sugestão de avaliação/acompanhamento:</p>	<p>Diário de reflexão: Peça aos participantes que mantenham um diário de reflexão durante a semana ou mês seguinte à aula. Peça-lhes para escreverem sobre as suas experiências e observações relacionadas com o trabalho voluntário e o trabalho em rede. Encoraje-os a refletir sobre quaisquer novas ligações feitas, competências desenvolvidas ou conhecimentos adquiridos através das suas experiências de voluntariado.</p> <p>Análise de estudo de caso: Forneça aos participantes um estudo de caso ou um exemplo da vida real de um indivíduo que construiu redes com sucesso através do trabalho voluntário. Peça-lhes que analisem o estudo de caso e escrevam um resumo destacando as principais estratégias e resultados do trabalho em rede. Isto pode ser feito individualmente ou em pequenos grupos, seguido de uma discussão em grupo para partilhar ideias.</p> <p>Discussão de acompanhamento: Agende uma sessão de discussão de acompanhamento para permitir que os participantes partilhem as suas experiências e desafios encontrados ao aplicar os conceitos aprendidos. Incentive-os a falar sobre os sucessos ou novas conexões feitas através do voluntariado. Facilite uma discussão sobre como planeiam continuar a incorporar o trabalho voluntário nos seus esforços de networking.</p>

CAREER COMPASS



RIGHTNOW
STI analysis, evaluation and policy studies



USTANOVA ZA
OBRAZOVANJE
ODRASLIH
ADULT
EDUCATION
INSTITUTION



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os da União Europeia ou da Agência de Execução relativa à Educação, ao Audiovisual e à Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas pelas mesmas. Número do projeto : 2022-1-1501-KA220-ADU-000087196