

# MEETS

## PROJECT

Identificação PRECOCE, segmentação INDIVIDUALIZADA e intervenção ADAPTADA para jovens em risco de NEET

*Percursos flexíveis e uma metodologia eficaz de transição para o mercado de trabalho*

### IO2-A3- Sessões de *mentoring e coaching*: Empregabilidade e transição do mundo escolar/EFP para o mundo do trabalho

Marta Méndez-Fuente  
Fundación Metal Asturias  
Gijón, Asturias (Espanha)  
15/12/2015  
Versão final

**Parceiros:**



**Promotor:**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## ÍNDICE

Quadro de referência

Metodologia

Recursos de apoio

3

## Quadro de referência

A saída da crise e a reconstrução do mercado de trabalho requerem uma estratégia com duas vertentes: a criação de oportunidades de emprego e a integração profissional dos jovens.

O futuro implica a melhoria das oportunidades de emprego para os jovens, independentemente da sua situação pessoal ou académica. À luz destes elementos, é importante que cada pessoa trace o seu próprio percurso profissional, contando com os recursos e mecanismos que o Estado e outras entidades criaram para facilitar os seus esforços.

Os processos de intermediação envolvem, em tempos de crise e especialmente no que se refere a grupos vulneráveis, o desenvolvimento de recursos de apoio para lhes permitir identificar e valorizar as suas aptidões, determinar os “mercados” mais relevantes atendendo ao seu percurso educativo e profissional e orientar os seus esforços de modo a melhorar a sua empregabilidade.

Estes processos têm de ser entendidas como um processo contínuo que visam intervir em situações socioprofissionais, típicas da vida adulta, entre jovens em risco de situação de NEET, apresentando um perfil profissional condizente relativamente à respetiva formação básica, habilitações, experiência profissional, etc. Por esse motivo, as suas necessidades no campo do emprego são vastas e complexas, na maioria dos casos interrelacionadas, requerendo iniciativas e ações adaptadas a essas realidades.

As "sessões de *mentoring* e *coaching* sobre empregabilidade" desenvolvidas no âmbito do projeto NEETS at RISK devem ser vistas como um conjunto de ações que, em resposta a necessidades individuais ou de grupo, abordam problemas comuns ou específicos dos participantes, para que estes possam gerir melhor o seu percurso profissional e aumentar as suas oportunidades no mercado de trabalho. Pretende-se que este seja um processo flexível e adaptável.

A intervenção em grupo – contudo individual, personalizada e abrangente – visa garantir uma melhor empregabilidade dos participantes e a sua rápida integração no mercado de trabalho.

Estruturalmente, as sessões giram em torno da importância da empregabilidade sob a forma de uma característica pessoal, com um foco na promoção de uma imagem pessoal positiva e uma abordagem proativa em matéria de procura de emprego. Estas fazem parte da “Metodologia para a identificação PRECOCE, segmentação INDIVIDUALIZADA e intervenção ADAPTADA para jovens em risco de NEET” facilitando, assim, o seu sucesso.

---

## Metodologia

Estas sessões de *mentoring* e *coaching* visam facilitar a auto-reflexão dos participantes, promovendo uma atitude proativa para com o emprego, em que a aquisição de competências comportamentais e sociais desempenha um papel importante. O processo de intervenção irá abordar aspetos pessoais (numa lógica de *mentoring*), que lidam com aptidões intrapessoais e interpessoais, com um foco nos aspetos profissionais (numa lógica de *coaching*). Por esse motivo, ambas as “figuras” são aqui referidos por um único termo: “facilitadores”.

Uma vez que os participantes (15 por país, em Portugal, Espanha e Itália) serão jovens em risco de situação de NEET e que ainda se encontram no sistema de EFP ou a completar a escolaridade obrigatória, as sessões serão conduzidas pelo pessoal docente e/ou conselheiros nos respetivos estabelecimentos de ensino que, juntamente com pessoal das organizações parceiras, atuarão como facilitadores.

5

O objetivo destas sessões consiste na aquisição ou consolidação de competências transversais essenciais para o emprego, com um foco especial na proatividade: adaptabilidade, criatividade, liderança, espírito empreendedor, etc.

A metodologia centra-se em torno de 2 iniciativas distintas mas complementares: 2 *entrevistas/sessões individuais* e uma série de *sessões de grupo*.

### Sessão/Entrevista individual

O processo terá início com uma sessão bilateral, na qual o participante conhecerá o facilitador, que ajudará o/a jovem a identificar os seus objetivos pessoais e expectativas profissionais. É altura de o participante tomar consciência das suas competências atuais, abordando características pessoais, realizações individuais e aquilo em que é bom. Pretende-se que se trate de uma entrevista semiestruturada, seguindo um *questionário predefinido* (em papel, evitando qualquer aspeto formal ou burocrático). A informação recolhida ajudará a traçar o perfil do participante, para que o participante conheça os seus “pontos fortes e fracos”, ficando assim a conhecer as áreas em que precisa de melhorar.

Exceto se for considerado necessário organizar sessões adicionais para benefício do participante, esta metodologia prevê apenas 1 sessão no início do processo e 1 após a sua conclusão. Durante a última sessão presencial, o participante será novamente questionado sobre os mesmos aspetos da primeira sessão, com algumas referências aos temas debatidos nas sessões coletivas, de modo a comparar as respostas *ex-ante* e *ex-post* e detetar possíveis mudanças nos participantes e, desse modo, o potencial impacto da metodologia.

### Sessões de grupo

A informação recolhida durante as sessões bilaterais (perfil dos participantes) será tida como referência para as sessões coletivas, de modo a abordar questões individuais específicas mas também de interesse geral dos participantes. Estas girarão em torno das competências

---

essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida<sup>1</sup> com uma componente intrapessoal e um impacto adicional sobre as suas vidas profissionais, nomeadamente:

- *competências sociais e cívicas*
- *atitude de iniciativa e empreendedora*
- *aprender a aprender*

Adicionalmente, as competências digitais, especificamente as relativas à utilização da Internet para a vida profissional, serão abordadas como uma questão transversal, uma vez que estão relacionadas com as 3 competências principais acima mencionadas.

Estas competências principais estão interligadas e visam a obtenção dos resultados esperados identificados no IO2-A1, de modo a que os participantes estejam em condições de aumentar...:

6

- ... o seu *capital social*, desenvolvendo as competências sociais e cívicas;
- ... a sua *capacidade de escolher a opção de EEf apropriada*, fomentando a sua atitude de iniciativa e empreendedora;
- ... a *atitude positiva para com a escola/aprendizagem*, aprendendo a aprender de forma eficaz.

Serão organizadas, no mínimo, 8 sessões (máximo de 12, abrangendo toda a metodologia) e distribuídas ao longo do plano de intervenção geral do projeto-piloto da seguinte forma (serão organizadas sessões adicionais - até 4 - no âmbito do IO2-A4):

- 2 sessões individuais (arranque e encerramento)
- 6 sessões de grupo, 2 (em média) por cada competência

Todas serão desenvolvidas de modo a serem, tanto quanto possível, interativas, de modo a que os participantes possam aprender com os seus próprios debates e reflexões. O facilitador ajudá-los-á neste processo, abordando questões específicas para que sejam os próprios jovens a criar os conteúdos.

O facilitador poderá contar com materiais de referência específicos e outros recursos de apoio, tais como vídeos online, programas de TV e qualquer exercício prático que possa ser demonstrativo da competência pretendida.

Embora o foco destas sessões se vá debruçar sobre a aquisição ou reforço de competências-chave, abordando conteúdos específicos, é importante colocá-las numa perspetiva profissional. Por esse motivo, os participantes devem ter a oportunidade de contactar com o mundo do trabalho. A exibição de vídeos disponíveis online, que apresentam processos de trabalho pode ser útil para os debates dos participantes, de modo a poderem debater as competências que possam considerar relevantes ou necessárias para o trabalho a realizar. Acima de tudo, pretende-se fomentar a motivação, o entusiasmo e uma pré-disposição básica para fazer algo por si mesmos e pelo seu futuro.

---

<sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c11090>

---

Cada parceiro envolvido no projeto-piloto definirá a ordem de trabalhos de acordo com as especificidades do respetivo plano de ação, dada a perspetiva local da intervenção, que se pretende. Esta também procurará abordar os diferentes pontos tendo por base as especificidades do público-alvo (tendo em consideração a informação recolhida durante as sessões presenciais individuais), pelo que não existe um programa de estudos específico a seguir mas sim um *índice geral (guião)* a adaptar, se necessário. Assim, entre outros, serão discutidos assuntos como a interação social, resolução de conflitos, adaptabilidade, trabalho de equipa, redes sociais e a pegada pessoal na Internet, proatividade, etc. Cada sessão será resumida num relatório, que deve descrever de forma sucinta os assuntos específicos abordados, o ambiente da reunião, as discussões geradas, as impressões dos participantes e a conclusão geral.

No final, espera-se que os participantes tenham melhorado a sua empregabilidade devido à sua maior consciência da necessidade de possuir competências básicas de que necessitarão no mercado de trabalho. Assim, estes poderão avaliar se possuem as referidas competências exigidas, se necessitam de melhorar ou se carecem de algumas competências para aumentar a probabilidade de conseguirem um emprego. O objetivo essencial consiste em consolidar comportamentos apropriados por parte dos jovens, não apenas relativamente a terceiros mas também relativamente a si mesmos, melhorando a sua autoconfiança como pessoas e “futuros empregados”.

## Recursos de apoio

Ambas as iniciativas, as sessões individuais e as sessões de grupo, serão realizadas a nível local, tendo em consideração as circunstâncias individuais dos participantes. Por esse motivo, não existe uma intervenção única mas uma estrutura geral (guião) com recursos de referência comuns a adaptar à situação concreta, se necessário. Isto ajudará a realizar uma análise comparativa, independentemente das especificidades regionais.

Deste modo, não obstante a aplicação local, é partilhado um conjunto de recursos a nível internacional para cada uma das atividades previstas:

Sessão/Entrevista individual (semiestruturada):

8

### **-Questionário com Perfil do Participante**

Questionário para Identificação do Perfil do Participante (entrevista individual)

Sessões de grupo:

**- Programa de estudos (índice geral com um guião de conteúdos, atividades e recursos)**

**- Recursos adicionais**

Do mesmo modo, estará disponível um modelo comum de **relatório** de modo a resumir as atividades realizadas e as conclusões obtidas, com especial foco em garantir que os participantes:

- possuem o capital social (contactos, redes, conhecimentos) necessário para encontrar um emprego
  - sabem como escolher o percurso de EEF mais adequado para eles
  - não possuem uma atitude negativa para com a escola/aprendizagem
-

## QUESTIONÁRIO PARA IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DO PARTICIPANTE (ENTREVISTA INDIVIDUAL)

INFORMAÇÃO BÁSICA DO PARTICIPANTE			
Nome completo			
Idade	Género	Nacionalidade	
Menoridade			Deficiência
FAMÍLIA/AMBIENTE			
País	Idade		
	Nacionalidade		
	Emprego		
	Habilitações Literárias		
Agregado familiar			
A sua zona de residência			
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS			
Nível de ensino		Literacia digital	
Disciplinas com aprovação		Disciplinas com reprovação	
Por que está a pensar deixar de estudar?			
TEMPOS LIVRES / HOBBIES			
Passatempos			
É um velocista ou um maratonista?			
Em que é que é bom?			
Em que é que é mau?			
Sente orgulho de si mesmo porque foi capaz de...			
Rede social			

O MUNDO DO TRABALHO	
Alguma vez tencionou procurar um emprego? Como correu?	
Tem alguma preferência (de setor, cargo) em termos de emprego? Porquê?	
Em que tipo de emprego gostaria de trabalhar? Porquê?	
Que conhecimentos e/ou competências crê que são necessários para conseguir esse emprego?	
Está pronto para o conseguir ou, pelo contrário, longe disso?	
Que tipo de pessoa gostaria de ter colega de trabalho?	
Como se definiria como colega de trabalho?	

## PROGRAMA DE ESTUDOS (índice geral com um guião de conteúdos, atividades e recursos, para sessões de grupo)

O programa foi concebido sob a forma de um guião flexível, de modo não só a ter em conta as especificidades locais mas também a abordar necessidades pessoais específicas dos participantes. Encontra-se dividido em 3 capítulos, por competências principais, com cada capítulo a debruçar-se sobre um dos resultados esperados da intervenção.

Para cada competência, é fornecida a respetiva definição - de acordo com a [Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de dezembro de 2006 relativa às Competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida \[Jornal Oficial L 394 de 30/12/2006\]](#)<sup>2</sup>-, juntamente com conteúdos de orientação específicos (📖), atividades (👉) e recursos de apoio associados, tais como vídeos online (📺).

11

Os materiais encontram-se disponíveis em inglês. Assim, as adaptações linguísticas podem exigir a procura de conteúdos semelhantes a nível nacional, mais especificamente no que se refere a vídeos online num determinado idioma.

Conteúdos específicos para cada uma das competências abaixo, tais como materiais de referência para fomentar o debate entre os jovens, encontram-se disponíveis em [KeyComKit](#)<sup>3</sup>, um Projeto Multilateral Grundtvig desenvolvido com o apoio do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida da Comissão Europeia, disponível em várias línguas europeias, entre elas o inglês e o espanhol. As credenciais para aceder à plataforma de e-learning são:

Nome de utilizador: EACEA

Palavra-passe: europe

Estes materiais didáticos destinam-se a ser utilizados como recursos de referência e, portanto, não necessitam de ser impressos. Em caso de utilização externa, é obrigatório mencionar os respetivos créditos e fonte de financiamento.

---

<sup>2</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

<sup>3</sup> <http://www.keycompetenceskit.eu/index.html>

## COMPETÊNCIAS SOCIAIS E CÍVICAS

### Definição:

Referem-se a competências pessoais, interpessoais e interculturais, e abrangem todas as formas de comportamento que permitem ao indivíduo participar de forma eficaz e construtiva na vida social e laboral, em particular em sociedades cada vez mais heterogéneas, e resolver conflitos quando necessário. A "competência social" está associada ao bem-estar pessoal e social, para o qual é essencial conhecer os códigos de conduta e os costumes nos diferentes ambientes em que as pessoas operam. A "competência cívica", e particularmente o conhecimento de conceitos e estruturas sociais e políticos (democracia, justiça, igualdade, cidadania e direitos civis), prepara as pessoas para uma participação ativa e democrática<sup>4</sup>.

12

Para os potenciais jovens em situação de NEET, esta competência-chave diz respeito à capacidade de lidar com pessoas provenientes de contextos sociais e culturais diferentes. Ao contactarmos com o nosso ambiente, ficamos a saber como este funciona, que oportunidades proporciona e que ameaças podemos ter que enfrentar. Tão importante como conhecermos "o nosso mundo" é dar a melhor imagem de nós próprios; e essa imagem é fornecida pelo nosso comportamento: a forma como nos expressamos é a forma como os outros nos reconhecem. Quanto melhor conhecermos o nosso ambiente e, acima de tudo, quanto melhor o ambiente estiver familiarizado conosco, mais estaremos envolvidos e menor será a probabilidade de sermos excluídos.

### Conteúdos:

#### o **Competências sociais e cívicas**

##### Introdução: definições básicas.

As competências sociais representam a capacidade de comunicar, persuadir e interagir com outras pessoas, sem gerar um conflito.

##### *Atividade/Colocar uma questão:*

As pessoas mudam em matéria de comportamento?

##### O papel das competências sociais para o próprio desenvolvimento pessoal.

Visto que as pessoas são seres sociais, a falta de boas competências sociais pode conduzir a uma vida de solidão e infelicidade, repleta de ansiedade e depressão. Pelo contrário, boas competências sociais ajudam-no a conhecer pessoas interessantes, a criar uma boa família boa que se entretém, a conseguir o emprego que pretende e a progredir na carreira e nos relacionamentos.

##### *Atividade/Colocar uma questão:*

É verdade ou falso?

☞ As pessoas que falam muito são interessantes e possuem boas competências sociais

<sup>4</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

- ☞ As pessoas introvertidas (pessoas que gostam mais de estar sozinhas do que com outras pessoas) têm falta de competências sociais
- ☞ Uma boa educação e trabalho árduo é tudo o que precisamos para ser bem-sucedidos em termos profissionais e na vida. Boas competências sociais são menos importantes.

🕒 *Recurso inspirador:* [Como ensinar competências cívicas](#)

🕒 *Recurso inspirador:* [Gestos das mãos pelo mundo](#)

### ○ **Competências de comunicação**

📖 A compreensão escrita e a compreensão de informação apresentadas em diferentes formas.

A leitura não consiste em olhar para cada palavra e imagem o mais rápido possível. Pelo contrário, consiste em identificar e compreender informações e ideias úteis de forma eficaz. No que se refere à leitura, a sua mente subconsciente é o seu radar que o/a ajuda a navegar pelos textos e a concentrar-se no que é interessante e importante para si.

A leitura é uma forma de comunicação passiva: trata-se de obter informação externa, por diversão ou simplesmente porque é necessária, para que possa aprender com os outros ou apenas receber uma determinada mensagem. Prepara o cenário para uma interação adicional com os autores ou terceiros.

👉 *Atividade/Colocar uma questão:*

Dependendo do que está a ler e do que pretende, pode fazê-lo de forma diferente. Faça corresponder as seguintes competências de leitura: leitura diagonal (da ideia geral), análise pormenorizada (um pedaço de informação específico), leitura abrangente (compreensão geral, por prazer) e leitura intensiva (compreensão detalhada, leitura precisa) com as seguintes situações:

Como ler

- ☞ Leitura diagonal
- ☞ Análise pormenorizada
- ☞ Leitura abrangente
- ☞ Leitura intensiva

O que ler

- ☞ Resultados de futebol
- ☞ Contrato de telemóvel
- ☞ Jornal
- ☞ "Guerra dos Tronos"

📖 Comunicação oral apelativa.

A nossa forma de falar produz um grande impacto sobre as relações que mantemos com outras pessoas. Um discurso breve e organizado, sem jargão e não crítico, ajudará as outras pessoas a manter-se atentas e a compreender o que se está a dizer.

E nunca se esqueça que também se está a expressar através da linguagem corporal. A forma como dizemos algo representa cerca de 38% da mensagem final.

👉 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que expressem a sua capacidade e disposição para fazer algo ("fazer aquilo") como no vídeo "[The Body Language Workshop: Exercise: I can do That](#)" (Workshop A Linguagem Corporal: Exercício: Eu consigo fazer aquilo". Quando terminar, discuta que expressões foram mais ou menos convincentes e porquê.

 A escuta ativa e a compreensão dos pontos de vista de terceiros.

Escutar requer mais do que apenas ouvir as palavras. Também pressupõe um envolvimento psicológico com a pessoa que está a falar e requer um desejo de compreender essa pessoa, uma atitude de respeito e de aceitação e uma disponibilidade para abrir a nossa mente para tentar e ver as coisas de um outro ponto de vista. A escuta deve estar livre de julgamentos, avaliações e aprovações prévios.

 *Atividade/Colocar uma questão:*

É um(a) bom/boa ouvinte? Solicite aos participantes que classifiquem cada uma das situações seguintes como se segue: 4-Habitualmente; 3-Frequentemente; 2-Às vezes; 1-Raramente

- Tento escutar atentamente mesmo quando não estou interessado no assunto \_\_\_\_
- Estou aberto a pontos de vista diferentes do meu \_\_\_\_
- Estabeleço contacto visual com o interlocutor quando estou a ouvir \_\_\_\_
- Tento evitar ficar na defensiva quando um interlocutor está a descarregar emoções negativas \_\_\_\_
- Tento reconhecer a emoção subjacente às palavras do interlocutor \_\_\_\_
- Consigo prever como a outra pessoa irá reagir quando falo \_\_\_\_
- Quando é necessário, tomo notas para recordar o que ouvi \_\_\_\_
- Escuto sem julgar ou criticar \_\_\_\_
- Permaneço focado/a mesmo quando ouço coisas com as quais não concordo ou não quero ouvir \_\_\_\_
- Não permito distrações quando estou absorto/a a ouvir \_\_\_\_
- Não evito situações difíceis \_\_\_\_
- Consigo ignorar os tiques e o aspeto do interlocutor \_\_\_\_
- Evito saltar para as conclusões quando estou a ouvir \_\_\_\_
- Aprendo sempre algo, por muito pequena que seja, com cada pessoa que conheço \_\_\_\_
  
- Tento não formular a minha próxima resposta quando estou a ouvir \_\_\_\_
- Presto atenção às ideias principais, não apenas aos detalhes \_\_\_\_
- Conheço os meus próprios temas polémicos \_\_\_\_
- Penso no que estou a tentar comunicar quando falo \_\_\_\_
- Tento comunicar na melhor altura para ser bem-sucedido/a \_\_\_\_
- Não pressuponho um determinado nível de conhecimentos nos meus ouvintes quando falo \_\_\_\_
- Normalmente consigo transmitir a minha mensagem quando comunico \_\_\_\_
- Equaciono qual é a melhor forma de comunicação: e-mail, telefone, presencialmente, etc. \_\_\_\_
- Tento a ouvir mais do que apenas aquilo que quero ouvir \_\_\_\_
- Consigo resistir a divagações quando não estou interessado num interlocutor \_\_\_\_
- Consigo parafrasear facilmente por palavras minhas o que acabei de ouvir \_\_\_\_

A classificação final revelará informação sobre o/a inquirido/a:

75-100= É um(a) excelente ouvinte e comunicador(a); Deve procurar manter isso.

50-74= Tenta ser um(a) bom/boa ouvinte mas é altura de melhorar.

25-49= Ouvir não é um dos seus pontos fortes; deve começar a prestar atenção.

Fomente a discussão com base nos resultados.

👤 *Recurso inspirador:* [Comunicação não verbal - For the Birds](#)

👤 *Recurso inspirador:* [Como melhorar as suas competências de escuta](#)

## ○ **Gestão da informação**

### 📖 Localizar, recolher e organizar informação.

A informação são dados de que necessitamos e não apenas aquilo que se encontra disponível através de computadores mas a partir de muitas fontes e sob muitas formas. Esta ajuda-nos a chegar a conclusões, a realizar as nossas escolhas e a comunicar de forma mais eficaz. Estamos sempre à procura de informação diferente. A capacidade de localizar, avaliar e utilizar informação de forma eficaz é considerada "literacia da informação".

A Internet pode ser considerada como a maior fonte de informação, em constante atualização, embora não possa ser considerada 100% fidedigna: é alimentada por uma miríade de autores desconhecidos e, portanto, não podemos pressupor que tudo o que aí encontramos é exato, atualizado e apropriado.

👤 *Atividade/Colocar uma questão:*

Estamos sempre à procura de informação diferente. Questione os participantes relativamente à sua literacia da informação: que tipo de informação costumam procurar e como a obtêm? Alguma vez procuraram algo difícil ou que simplesmente não conseguiram encontrar? Descobriram algum truque (tipo de estratégia) que gostariam de partilhar com outras pessoas?

### 📖 Apresentar informação.

Nós não obtemos apenas informação; nós também a fornecemos, a qualquer momento, em qualquer lugar. Do mesmo modo, para uma melhor compreensão da nossa parte é aconselhável gerir a informação de forma estruturada; também precisamos de apresentar dados bem organizados e claros. Para tal, é essencial ter uma ideia clara da mensagem que se pretende transmitir (para sabermos o que queremos dizer e em que ordem), os pontos principais a incluir (relativamente à forma de delinear uma apresentação eficaz) e os métodos a utilizar (de formais a informais).

👤 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que expliquem de forma breve (2 minutos cada) o seu filme favorito, de uma forma que desperte nos outros o interesse para ver esse filme.

👤 *Recurso inspirador:* Daniel Levitin: "[The Organized Mind: Thinking Straight in an Age of Information Overload](#)"

👤 *Recurso inspirador:* [Use a estrutura do texto para organizar e compreender novas informações--Lição 3 de 6](#)

👤 *Recurso inspirador:* [Redija uma conclusão para um texto informativo--Lição 9 de 12](#)

o **Pensamento crítico e resolução de problemas**

 Avaliação de uma situação e identificação de problemas.

Não podemos lidar com algo que desconhecemos, pelo que reconhecer um problema é o primeiro passo a dar. Além disso, é essencial possuir uma atitude positiva e enfrentar o problema como um desafio a superar.

 Identificação das causas de um problema.

É importante compreender claramente a dificuldade que pretendemos resolver e garantir que o problema que estamos a tentar solucionar é o problema "real". Além disso, também devemos refletir sobre as circunstâncias e fatores que nos conduziram a uma determinada situação. Aprofundar esta questão ajudar-nos-á a superá-la melhor, porque às vezes deparámo-nos com um problema diferente daquele que nos está realmente a afligir, focando-nos neste uma vez que é mais fácil do que lidar com o problema real.

 Avaliação de possíveis soluções.

"O que fiz nesta situação no passado e como é que isso funcionou? Este deveria ser o primeiro pensamento a ter em mente. Se não funcionou como o desejado, devemos pensar noutras opções, não nos limitando mas pensando no máximo de soluções possíveis, mesmo que pareçam irrealistas.

 Tomada de decisões.

Trata-se de reduzir o número de soluções anteriormente apresentadas, tendo em mente que nenhuma solução para um problema é perfeita, todas têm inconvenientes, em maior ou menor medida. Será útil manter uma mente flexível e aplicar um critério objetivo.

 Implementação e verificação.

É o momento de testar a solução final, envidando todos os esforços e entusiasmo na mesma. Perceberemos que a decisão que tomarmos é o resultado de "pequenas" decisões que tomámos ao longo de todo este processo.

 *Atividade/Colocar uma questão:*

Visto que os passos acima mencionados estão intimamente relacionados entre si, realize 1 exercício global e solicite aos participantes que pensem num problema (diário) prático que tiveram de enfrentar e que descrevam como o resolveram: se foram bem-sucedidos ou não e os motivos subjacentes de acordo com os passos ensinados, como enfrentaram o problema (como um desafio e uma oportunidade de melhoria ou como "sofrimento"), se mantiveram a mente aberta ou não e como o seu humor mudou ao longo do tempo.

 *Recurso inspirador:* [Can you solve the bridge riddle? \(É capaz de resolver o enigma da ponte?\) - Alex Gendler](#)

 *Recurso inspirador:* [The famously difficult green-eyed logic puzzle \(O famoso difícil quebra-cabeças lógico dos olhos verdes\) - Alex Gendler](#)

 *Recurso inspirador:* [Competências comportamentais e sociais-Pensamento crítico e resolução de problemas](#)

## ○ **Responsabilidade**

### Estabelecer uma missão (objetivos e prioridades).

Uma pessoa responsável é uma pessoa de confiança e que é capaz de agir sem orientação ou supervisão. Se agirmos corretamente (ou não agirmos erradamente) agora, não teremos de lidar com futuras consequências negativas. Temos de diferenciar de antemão o que é essencial do que é secundário, que é provavelmente o que não queremos e o que gostamos de fazer, respetivamente.

### Assumir a tarefa e as obrigações atribuídas.

Uma pessoa responsável é aquela que assume a responsabilidade e presta contas pelo seu comportamento, tendo sempre em mente que cada ação tem uma consequência. Em casa, na escola, no trabalho ou até na nossa vida pessoal, desempenhamos um papel próprio e são-nos confiadas ou entregues determinadas atividades, situações, assuntos e/ou objetos.

### Realizar a tarefa.

Uma pessoa responsável é aquela que faz precisamente o que se espera dela, de acordo com um padrão de desempenho pretendido. No fim de contas, é o resultado que obtemos com a nossa própria responsabilidade que conta realmente.

### Responsabilidade social.

Uma comunidade é um grupo de pessoas com interesses comuns. Todos nós somos membros de pelo menos uma comunidade, que é o local onde residimos. Independentemente de considerarmos a nossa comunidade como as pessoas que vivem no nosso prédio, bairro ou cidade, temos uma responsabilidade associada ao facto de sermos membros dessa comunidade. Esta responsabilidade tem como ponto de partida obedecer às regras da nossa vida comunitária e respeitar as outras pessoas; caso contrário, haveria perturbações e a nossa zona não funcionaria corretamente. Por esse motivo, cada um de nós é, de certa forma, responsável por fazer com que o mundo funcione corretamente.

### *Atividade/Colocar uma questão:*

Visto que os passos acima mencionados estão intimamente relacionados entre si, realize 1 exercício global e solicite aos participantes que listem as suas principais responsabilidades no agregado familiar: o que fazem com certeza e o que não fazem mas deviam fazer. Aborde de forma aprofundada as consequências das suas ações e inações, para eles próprios e para os seus familiares. Proceda de igual forma para o contexto escolar, solicitando-lhes que apontem qual é a sua função, o que se espera deles e o que poderia acontecer futuramente se não agirem devidamente.

### *Recurso inspirador:* [Responsibility \(Responsabilidade\)](#)

### *Recurso inspirador:* [Amazing kids of character: Responsibility \(Crianças extraordinárias com carácter: Responsabilidade\) \(Pré-visualização acessível\)](#)

○ **Adaptabilidade**

 Ser aberto e construtivo.

Trata-se da capacidade de transformar o estilo comportamental próprio ou o método de abordagem quando tal é necessário para alcançar um objetivo ou para gerir uma determinada situação, mantendo uma atitude positiva para com a mudança e a disponibilidade de lidar com essa situação, assim como para aprender com os novos desafios sem uma ideia pré-concebida.

 Lidar com a incerteza.

As pessoas muito adaptáveis não se deixam intimidar nem ficam assustadas com circunstâncias novas e desconhecidas. A mudança faz parte da vida, pelo que temos de nos habituar a ela. Caso contrário, ficaremos para trás. Não sabemos que direção seguirá a mudança e não há forma de a evitar, rebelarmo-nos contra ela ou escaparmos. Portanto, temos de estar cientes das mudanças constantes e sermos flexíveis de modo a superar cada desafio com que nos deparamos em todas as áreas da nossa vida.

 Resiliência: Aprender com os nossos próprios erros e aceitar o retorno.

Esta aptidão diz respeito à capacidade de ser aberto e lidar com qualquer desafio ou situação novo, independentemente dos nossos antecedentes ou aptidões técnicas. Devido à novidade que implica, conduz-nos a novas experiências, nas quais muito provavelmente erraremos e com as quais aprenderemos para o futuro. Não podemos aprender com um erro a não ser que comecemos por admitir que errámos. Mas mudar um erro não é uma opção. Em vez disso, podemos escolher como responderemos ao erro e como iremos proceder - ou não - se surgir uma situação semelhante no futuro.

 *Atividade/Colocar uma questão:*

Visto que os fatores acima mencionados estão intimamente relacionados entre si, realize 1 exercício global e solicite aos participantes para que recordem uma situação muito inesperada que tiveram de enfrentar no passado e a forma como reagiram à mesma. Seria mais construtivo se se focassem em algo em que fizeram asneira para verificar o que aprenderam com o erro.

 *Recurso inspirador:* [Directionless or Adaptability \(Desorientação ou adaptabilidade\)](#)

 *Recurso inspirador:* [\(J4\) Adaptability - Character Trades. Games to teach kids good character traits \(Adaptabilidade - Traços de personalidade. Jogos para ensinar às crianças bons traços de personalidade\)](#)

○ **Trabalhar com outras pessoas**

 Trabalhar num grupo.

Na maioria dos casos, não somos indivíduos isolados. Pelo contrário, fazemos parte de um grupo: na escola, no trabalho, na família, no clube, etc., reconhecemo-nos como membros de uma entidade mais alargada. Ainda assim, cada um de nós pode comportar-se independentemente dos outros para benefício do grupo. Isto significa que o nosso comportamento pode não estar associado ao de outros, mas afeta o grupo como um todo.

 Trabalho em equipa.

Fazer parte de uma equipa é um passo em frente em termos de colaboração no seio de um grupo. Os membros de uma equipa cooperam entre si de forma coordenada, de modo a que cada um seja responsável por uma atividade ou encargo em particular, que está associado a outros, para o benefício de todos.

Fazer parte de um grupo, especialmente no seio de uma equipa, pressupõe determinadas competências sociais. O aspeto mais importante consiste em comunicar eficazmente, o que significa falar de forma clara, honesta e respeitosa e escutar ativamente. Além disso, e visto que não estamos sozinhos, temos de ser disciplinados, solidários, objetivos e empenhados.

 *Atividade/Colocar uma questão:*

É um bom trabalhador em equipa? Solicite aos participantes que classifiquem cada uma das situações seguintes como se segue: 3-Raramente; 2-Às vezes; 1-Sempre

- Ajudo os outros para concluir o meu trabalho \_\_\_\_
- Ouço as opiniões dos outros e considero que podem estar corretas \_\_\_\_
- Considero uma falta de respeito ignorar outra pessoa \_\_\_\_
- Ofereço-me voluntariamente para trabalhos e tarefas \_\_\_\_
- Assumo a responsabilidade pelos meus erros \_\_\_\_

A classificação final não revelará todas as competências que devem ser melhoradas mas proporcionará uma visão geral sobre até que medida os inquiridos possuem características do trabalhador em equipa médio:

Até 15= Possui competências de base para trabalho em equipa.

Até 10= Necessita de rever determinadas áreas para reforçar competências atualmente sofríveis.

Até 5= Precisa de prestar atenção às suas competências para trabalhar eficazmente numa equipa.

Fomente a discussão com base nos resultados.

-  *Recurso inspirador:* [Madagascar Penguins Best and funniest Team work \(Os Pinguins de Madagáscar - o melhor e mais divertido trabalho em equipa\)](#) (Nota: isto tem mais a ver com uma equipa do que com um grupo).
-  *Recurso inspirador:* [The Power of Teamwork - Funny Animation \(O Poder do trabalho em equipa - Comédia de animação\)](#) (Nota: isto tem mais a ver com um grupo do que com uma equipa).
-  *Recurso inspirador:* [Soft Skills--Teamwork \(Competências comportamentais e sociais-- Trabalho em equipa\)](#)
-  *Recurso inspirador:* [Conflict Resolution \(Resolução de conflitos\)](#)
-  *Recurso inspirador:* [Four Tips for Managing Conflict \(Quatro dicas para a gestão de conflitos\)](#)

## ATITUDE DE INICIATIVA E EMPREENDEDORA

### Definição:

Diz respeito à capacidade de uma pessoa de passar da ideia à ação. Inclui criatividade, inovação e assunção de riscos, assim como a capacidade de planejar e gerir projetos de modo a alcançar objetivos. Esta competência é útil aos indivíduos, não só na vida de todos os dias, em casa e na sociedade, mas também no local de trabalho, porque os torna conscientes do contexto do seu trabalho e capazes de aproveitar as oportunidades, e serve de base à aquisição de outras aptidões e conhecimentos mais específicos de que necessitam os que estabelecem uma atividade social ou comercial ou para ela contribuem. Esta inclui, ainda, a sensibilização para os valores éticos e a promoção da boa governação.<sup>5</sup>

20

Para a população em situação potencial de NEET, esta competência essencial refere-se à necessidade de ser proativo, incluindo a predisposição para fazer algo sem que tal lhe seja solicitado com o intuito de alcançar um objetivo pré-determinado. Isto aplica-se não só a um empresário mas também a um trabalhador numa empresa ou noutra organização e, a um nível mais básico, a um ser humano na sua vida pessoal. Esta iniciativa requer, em praticamente todos os casos, o conhecimento dos recursos de que dispomos e o que precisamos para alcançar o objetivo pretendido e, mais importante, o contexto em que nos encontramos e as suas especificidades, que podem facilitar ou dificultar a sua aplicação. Mais especificamente, refere-se à disponibilidade dos jovens para decidirem o que querem fazer no futuro e, portanto, o que têm de fazer agora pelo seu futuro. Isto, sem dúvida, inclui, por um lado, a necessidade de saber o que gostariam de fazer, quais são os seus pontos fortes e aquilo em que precisam de melhorar e, por outro lado, o que o seu contexto lhes oferece em termos de educação, formação e/ou emprego. Isto não significa que seremos certamente bem-sucedidos, mas que teremos indubitavelmente mais hipóteses de sucesso.

### Conteúdos:

#### o **Auto-motivação**

##### Mentalidade positiva.

Não obstante todas as influências positivas (e por vezes negativas) que nos rodeiam, temos de ser nós próprios a querer ser melhores e a fazer melhor e, portanto, a motivar-nos a nós próprios. É essencial que tenhamos a mentalidade correta para superar situações delicadas. Em algumas pessoas esta é uma característica natural mas, para outras, isto é mais complicado de conseguir, embora se trate apenas de uma questão de prática: em vez de nos lamentarmos e reclamarmos da crueldade do nosso destino, é preferível centrar a nossa atenção naquilo que podemos fazer para corrigir a situação; mesmo que não a consigamos resolver, pelo menos tentámos e fizemos o nosso melhor, e podemos aprender com essa experiência.

<sup>5</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

 **Autoanálise e mapeamento de ativos individuais.**

Um iniciador apresenta um comportamento proativo, estabelecendo objetivos realistas e exequíveis. Os objetivos a alcançar dependem não só da sua experiência - e não dos instintos - mas dos seus traços pessoais, com os aspetos positivos e negativos. Ao fazer uma autoanálise, refletimos e conhecemo-nos sem o auxílio de outra pessoa; baseamo-nos em informação que apenas está acessível a cada um de nós. A análise SWOT ajuda-nos a identificar os nossos Pontos fortes e Pontos fracos - a nível interno - e as Oportunidades e Ameaças - no campo externo. Por um lado, os pontos fortes dizem respeito a aspetos positivos que podem ser controlados por nós e com os quais podemos contar para uma ação específica que estamos a pensar realizar; os pontos fracos são aspetos negativos que estão sob nosso controlo e que podemos tentar melhorar. Por outro lado, as oportunidades dizem respeito a condições positivas que estão fora do nosso controlo mas que podemos aproveitar, ao passo que as ameaças são as condições negativas que estão fora do nosso controlo mas cujo efeito poderemos atenuar.

Sem realizarmos uma auto-reflexão por meio deste exercício, estaríamos perdidos pois não saberíamos em que ponto nos encontramos, para onde queremos ir e o que seria necessário para alcançar esse objetivo.

 **Atividade/Colocar uma questão:**

A análise SWOT que se segue poderá ajudar os jovens a identificar a probabilidade de conseguirem uma profissão específica. Solicite aos participantes que pensem num trabalho específico que gostariam de desempenhar e, de seguida, solicite que indiquem:

- ☞ Pontos fortes: que conhecimentos, competências e traços pessoais possuem com relevância para o cargo pretendido?
- ☞ Pontos fracos: que restrições enfrentam (falta de uma competência específica, etc.)?
- ☞ Oportunidades: existem algumas opções de educação/formação pelas quais devem enveredar de modo a melhorar os respetivos conhecimentos e/ou competências necessárias; qual é a procura do mercado de trabalho para essa profissão específica?
- ☞ Ameaças: que obstáculos externos, na sua opinião, podem afetar ou reduzir as suas probabilidades de conseguirem esse emprego?; é possível gerir esses obstáculos?

Uma vez que o objetivo consiste em fazer com que os participantes reflitam sobre a necessidade de dar seguimento à sua educação/formação para terem mais oportunidades de emprego no futuro, este exercício deve debruçar-se sobre os aspetos internos, de modo a que possam discuti-los e encorajar-se mutuamente. Para ajudar os jovens a identificar ambas as características internas, pode ser utilizada como referência uma lista breve:

- ☺ Pontos fortes:
  - ✓ Experiência profissional
  - ✓ Instrução, vocação competitiva

- ✓ Competências específicas transferíveis (comunicação, trabalho em equipa, gestão de prazos, etc.)
- ✓ Características pessoais (forte ética profissional, autodisciplina, criatividade, otimismo ou altos níveis de energia)
- ✓ Pensamento criativo, capacidade de ser inovador
- ✓ O que é que faz bem?
- ✓ Quais foram as suas realizações mais notáveis na vida?
- ✓ Qual é a sua maior mais-valia?
- ⊗ Pontos fracos:
  - ✓ Falta de experiência profissional
  - ✓ Baixa instrução ou profissão pouco procurada
  - ✓ Falta de competências sociais (reduzidas competências sociais, falta de autoconhecimento)
  - ✓ Características pessoais negativas (falta de disciplina, falta de motivação e fracas competências em matéria de responsabilidade)
  - ✓ Fracas competências de criatividade, medo da inovação
  - ✓ O que é que não faz bem?
  - ✓ Pense sobre as experiências mais desagradáveis que teve na escola e reflita se na raiz da situação pode estar um aspeto da sua vida pessoal
  - ✓ O que poderia ser melhorado?

#### Planeamento da ação.

A informação resultante da análise SWOT deve ser utilizada para elaborar um plano de ação: o que fazer e em que ordem para atingir o objetivo principal que ambicionamos. O objetivo não deve consistir em enriquecer - em tudo o que fizermos - mas enriquecer a nossa vida.

Um plano de ação tem de se basear em objetivos SMART: Específicos (Specific), Mensuráveis (Measurable), Alcançáveis (Attainable), Realistas (Realistic) e Temporizáveis (Time-bound). Estes objetivos devem ser transformados em ações específicas, fornecendo-nos o caminho para o seu sucesso respondendo às perguntas "o quê?", "como?" e "quando" serão realizados.

#### *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que formulem e ordenem por prioridade 3 objetivos de superação dos pontos fracos e fortalecimento dos pontos fortes (tendo em vista reduzir as ameaças e aproveitar as oportunidades); além disso, solicite-lhes que indiquem 2 tarefas que devem realizar para atingir cada um dos objetivos.

Ao proceder deste modo, têm de avaliar como podem superar os obstáculos internos e externos a curto e longo prazo. Contudo, uma vez mais, visto que o objetivo consiste em fazer com que os participantes continuem a sua educação/formação, estes devem debruçar as suas reflexões sobre o que devem fazer agora pelo seu futuro: como aproveitar ao máximo os seus pontos fortes e como ultrapassar os pontos fracos, uma vez que estes aspetos são os que se encontram sob seu controlo.

- 👤 *Recurso inspirador:* [Believe in Yourself - Motivational Video \(Acredite em si mesmo - Vídeo motivacional\)](#)
- 👤 *Recurso inspirador:* [Self Motivation & Mentality - #Selflove Saturday \(Automotivação e mentalidade - Sábado de amor próprio\)](#)
- 👤 *Recurso inspirador:* [Análise SWOT pessoal](#)

## o **Criatividade**

### 📖 Principais características de criatividade.

A criatividade consiste em enriquecer as ideias e o pensamento com um elemento de novidade. Consiste num processo prático de colocar a nossa imaginação em funcionamento.

Todos somos criativos no dia-a-dia porque estamos constantemente a mudar a ideia que temos sobre o mundo, sobre nós e a nossa relação com o mundo. A criatividade não tem de consistir em criar algo novo para o mundo; está mais relacionado com criar algo novo para nós mesmos.

A capacidade de criar alternativas ou de ver as coisas de um prisma único não ocorre devido à mudança; está associada a outras qualidades, mais fundamentais, do pensamento, tais como a flexibilidade e uma mente aberta. Além disso, a criatividade pode ser apoiada, fomentada e cultivada, assim como enfraquecida, e até, destruída.

### 👤 *Atividade/Colocar uma questão:*

Pergunte aos participantes o que significa para eles a criatividade e como descreveriam uma pessoa criativa e porquê (características). De seguida, solicite que listem as características em 3 grupos: as que já creem possuir, as que creem que podem aprender ou desenvolver e, por fim, as que creem que não conseguirão aprender.

### 📖 Criatividade e inovação na identificação de problemas e exploração de possíveis soluções.

A criatividade e a inovação estão intimamente relacionadas mas são diferentes: enquanto que a criatividade consiste em pensar em coisas novas, dar vida a novas ideias; a inovação consiste em fazer coisas novas ou implementar as novas ideias geradas. Todas as inovações começam sob a forma de soluções criativas, mas nem todas as soluções criativas acabam por se tornar inovações.

As crianças são muito criativas, tal como nós éramos (todos nós!). Podemos recuperar parte dessa capacidade durante a resolução de problemas e a reflexão: isto implica que as soluções desenvolvidas sejam criadas de forma independente, em vez de aprendidas com o auxílio de terceiros. Um dos principais pontos de partida para tal consiste em transformar o nosso problema num desafio e dividi-lo em pequenas partes, de modo a sabermos aquilo com que temos de lidar e continuar com o "brainstorming" (ou seja, gerar ideias).

### 👤 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que pensem num problema-desafio que enfrentam na vida e transformem-no em desafios simples. De seguida, pergunte-lhes se sentem que agora

a situação é mais fácil de gerir. Depois, faça-os refletir sobre possíveis soluções e pergunte, novamente, se pensam que chegaram à solução olhando apenas para o problema geral.

- 👤 *Recurso inspirador:* [Ken Robinson: Do schools kill creativity? \(Ken Robinson: As escolas matam a criatividade?\)](#)
- 👤 *Recurso inspirador:* [How to Build a Culture of Innovation: Sir Ken Robinson \(Como criar uma cultura de inovação: Sir Ken Robinson\)](#)
- 👤 *Recurso inspirador:* [Navi Radjou: Creative problem-solving in the face of extreme limits \(Resolução criativa de problemas perante limites extremos\)](#)
- 👤 *Recurso inspirador:* [Creativity and Innovation \(Criatividade e inovação\)](#)

24

#### o **Gestão de recursos**

##### 📖 Estabelecimento de objetivos.

Uma gestão eficaz dos recursos requer o estabelecimento prévio de objetivos de modo a ter em consideração os recursos corretos disponíveis. É o processo através do qual decidimos o que pretendemos alcançar, como e por que meios: o estabelecimento de objetivos dá-nos uma indicação da direção a tomar e dos recursos a utilizar. Os objetivos a alcançar devem ser significativos e relevantes (de modo a que a sua realização pressuponha um benefício para nós), específicos (não vagos ou abstratos e divididos em ações específicas) e realistas (para serem exequíveis). Um passo adiante refere-se à necessidade de nos comprometermos com esses objetivos e de estabelecer prioridades entre os mesmos, assim como prazos para a sua realização.

##### 👤 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que pensem num dia qualquer da semana e estabeleçam objetivos para o mesmo, indicando de forma clara os mais importantes e menos importantes.

##### 📖 Gestão do tempo.

A gestão de recursos diz respeito à forma como utilizamos os recursos disponíveis e úteis da forma mais eficaz. Todos dispomos de tempo; é um recurso universal!

Não há nenhuma pessoa que, em determinada altura, não tenha desejado ter mais tempo para fazer algo; o tempo é um recurso escasso. A gestão do tempo não significa manter um registo da forma como despendemos o nosso tempo; em vez disso, trata-se de alterar a forma como o utilizamos, dando prioridade às tarefas a realizar e aprendendo a dizer "sim" e, mais importante ainda, "não".

Se nos organizarmos, podemos fazer muitas mais coisas do que possamos imaginar.

##### 👤 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que pensem e analisem a forma como passariam um dia normal da semana, abordando em detalhe as tarefas e eventos e o tempo que dedicariam a cada um destes. De seguida, solicite que os classifiquem por ordem de importância para, posteriormente, comparar o tempo que dispõem nas tarefas importantes e nas outras.

- 👤 *Recurso inspirador:* [Inspirational Clips: TIME... \(Clips inspiradores: TEMPO...\)](#)
-

🧠 *Recurso inspirador:* [How to Manage Your Time Better \(Como gerir melhor o seu tempo\)](#)

○ **Gestão do risco**

📖 Riscos e objetivos: avaliar os riscos relativamente aos benefícios.

Tal como acontece com os problemas, não podemos gerir os riscos se não os identificarmos. Os riscos são parte integrante da vida do dia-a-dia: por vezes estamos sujeitos a riscos que não esperávamos e às vezes corremos riscos voluntariamente, abandonando a nossa zona de conforto. Alguns riscos parecem não ser muito sérios mas outros podem ter consequências graves. Por definição, qualquer risco implica um desafio e, portanto, uma oportunidade para gerar uma possível vantagem ou perigo do mesmo, dependendo da forma como o gerimos: risco e benefício/perigo são as 2 faces da moeda.

25

Embora haja alguns riscos que não dependem de nós, há outros que corremos por iniciativa própria: as decisões sobre o grau de risco e o tipo de risco que corremos são essenciais para analisar e prever possíveis retribuições resultantes que procuramos.

📖 Princípios básicos da gestão do risco.

Uma boa gestão do risco consiste em tomar as decisões corretas quando temos de lidar com diferentes riscos, ou simplesmente designar e implementar um plano de ação, incluindo não só a avaliação e a quantificação de riscos mas também as medidas de controlo, redução ou exploração dos mesmos.

👉 *Atividade/Colocar uma questão:*

Visto que os fatores acima mencionados estão intimamente relacionados entre si, realize 1 exercício global e solicite aos participantes que identifiquem e registem um possível risco que possam correr na vida, indicando os seus potenciais perigos e/ou benefícios e, de seguida, decidindo o que podem fazer para evitar ou minimizar as ameaças e usufruir dos benefícios, sob a forma de um plano de ação.

🧠 *Recurso inspirador:* [Taking Risks the Smart Way \(Correr riscos de forma inteligente\)](#)

🧠 *Recurso inspirador:* [This is what happens without risk management - Irvine Insurance \(É isto que acontece sem uma gestão do risco - Irvine Insurance\)](#)

○ **Desafios de procurar um emprego (...criar uma pequena empresa?)**

📖 Estabelecer objetivos realistas.

Tal como quando criamos uma empresa, necessitamos de um plano de ação para uma correta procura de emprego. Procurar um emprego exige que pensemos como um empresário: somos o próprio “produto” da nossa empresa, que pretendemos vender e esperamos que outros o comprem. Os passos iniciais pressupõem um processo de auto-reflexão, identificando o setor e o cargo/função que pretendemos de acordo com o nosso perfil. Todo o processo de procura de um emprego é outro “trabalho agradável”; trata-se, apenas, de um mais um desafio.

 Elaborar o seu próprio portefólio (CV).

Pense nos conhecimentos e competências que tem para oferecer. Dada a previsível carência no grupo-alvo, deve dar ênfase especial às competências comportamentais e sociais; especificamente, no seu comportamento e no seu desejo real de trabalhar. Tal como um supermercado oferece as melhores promoções no folheto periódico para que os clientes comprem os seus produtos, a pessoa em busca de um trabalho tem de mostrar o que tem de melhor de modo a convencer os empregadores a contratá-la.

É essencial traçar um bom perfil de nós mesmos no CV, tal como é importante cuidar do nosso perfil público nas diferentes redes sociais em que estamos presentes, para que ninguém veja uma imagem negativa de nós mesmos, que possa afetar as nossas possibilidades de conseguirmos um emprego.

 Procurar vagas de emprego.

Tal como os supermercados espalham o seu folheto semanal pela zona, porta a porta e por outros meios de divulgação, a pessoa em busca de um trabalho deve enviar o seu CV a organizações específicas, nas quais tenha hipótese de conseguir um emprego, dadas as características da empresa/organização. O foco não deve ser apenas sobre empresas/organizações que oferecem oportunidades de emprego: a maioria dos cargos são preenchidos sem qualquer publicidade porque ou a empresa já possui vários CVs de pessoas que o enviaram por iniciativa própria ou a empresa simplesmente conhece "informalmente" alguém apropriado para ocupar o cargo (redes de conhecimentos). Por esse motivo, a pessoa em busca de um trabalho tem de ser proativa, enviando o CV e aproveitando o seu capital social para ter conhecimento de possíveis ofertas de emprego, embora não sejam divulgadas. A Internet oferece todo o tipo de informações úteis: desde ofertas de emprego a empresas e perfis de trabalho e sobre qualquer instituição intermediária; esteja atento(a) aos portais de emprego específicos existentes na Internet.

 *Atividade/Colocar uma questão:*

É altura de questionar os participantes quanto às suas perspetivas de emprego. Embora o objetivo da metodologia consista em fazer com que os jovens se mantenham no sistema de educação/formação, é importante explorar com eles a vontade de começar a trabalhar e, mais importante ainda, a probabilidade de conseguirem um emprego. O exercício pretende fazê-los refletir sobre a necessidade de uma mentalidade de aprendizagem ao longo da vida e das vantagens, na idade em que se encontram, de continuarem a aproveitar os conhecimentos e competências básicas/transversais que as escolas lhes proporcionariam. A informação resultante servirá para organizar algumas atividades previstas no âmbito do IO2-A4, para uma intervenção mais adaptada.

Espera-se que os participantes registem e expliquem que tipo de empregos gostariam de ter, assim como aquilo que acham que podem e não podem oferecer.

 *Recurso inspirador:* [How To Find A New Job: Opportunities In The Hidden Jobs Market \(Como conseguir um novo emprego: Oportunidades no mercado de emprego oculto\)](#)

- 🕒 *Recurso inspirador:* [Work Search - How Do I Look for a Job? \(A busca de um emprego - Como devo procurar um emprego?\)](#)

## APRENDER A APRENDER

### Definição:

“Aprender a aprender” é a capacidade de continuar e prosseguir uma aprendizagem, de organizar a própria aprendizagem, inclusive através de uma gestão eficaz do tempo e da informação, tanto individualmente como em grupo. Inclui o conhecimento do próprio processo e das próprias necessidades de aprendizagem, identificando as oportunidades disponíveis, e a capacidade de superar obstáculos de modo a aprender com sucesso. Significa adquirir, processar e assimilar novos conhecimentos e aptidões e saber procurar e fazer uso de aconselhamento. Aprender a aprender obriga os aprendentes a apoiarem-se nas experiências de vida e de aprendizagem anteriores a fim de aplicarem os novos conhecimentos e aptidões em contextos variados — em casa, no trabalho, na educação e na formação. A motivação e a confiança são elementos fundamentais para a aquisição desta competência.<sup>6</sup>

27

Uma atitude negativa para com a escola é uma razão central para que os jovens caiam numa situação de NEET. Isto é ainda mais evidente em locais com uma taxa de desemprego elevada. Durante a adolescência, os jovens devem estar na escola ou num centro de formação: é o momento certo para que recebam a educação/formação necessárias para o seu futuro. Os jovens em situação de NEET demonstram uma personalidade muito fraca e desmotivada na maioria das áreas da vida em que têm de se esforçar; isto é deveras notório em relação à escola, que é a sua principal responsabilidade. Por esse motivo, os jovens necessitam de apoio para darem a volta à situação e, às vezes, é apenas uma questão de refletir sobre a forma de aprendizagem mais vantajosa para eles. Uma vez que os potenciais NEETs estão, por definição, fartos de estudar, esta competência deve consistir ainda mais em lhes oferecer algumas dicas de auto-reflexão e em partilhar as suas opiniões com os seus semelhantes.

### Conteúdos:

- ***Aprendizagem ao longo da vida: uma abordagem diária***

- 📖 Uma abordagem sistemática à aprendizagem.

Mesmo que um(a) jovem decida abandonar a escola, este(a) terá sempre a necessidade de aprender de modo a conseguir realizar tarefas que nunca realizou anteriormente, encarar novas responsabilidades na vida e/ou adaptar-se a novas circunstâncias no seu ambiente. Existe uma necessidade contínua de melhoria das nossas competências sob a forma de uma combinação de conhecimentos, competências e atitudes que adquirimos. Continuar a aprender é a forma de melhorar as nossas competências, que traz benefícios além da empregabilidade: mantém a nossa mente ativa, aumenta a nossa autoconfiança e proporciona um sentimento de realização, entre outros.

<sup>6</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

 **Aprendizagem formal, informal e não formal.**

A aprendizagem ao longo da vida é um conceito vasto, que não está confinado à infância nem à sala de aula, mas que ocorre ao longo da vida e numa variedade de situações (incluindo o local de trabalho).<sup>7</sup>

Ao longo da vida, aprendemos de diferentes formas<sup>8</sup>; nunca paramos de aprender:

- ☞ A aprendizagem *formal* ocorre num ambiente organizado e estruturado (tal como num estabelecimento de ensino ou de formação ou no local de trabalho) e é explicitamente concebida como aprendizagem (em termos de objetivos, tempo ou recursos). Do ponto de vista do aluno, é intencional. Normalmente conduz à obtenção de uma certificação que ocorre num contexto organizado e estruturado (num estabelecimento de ensino/centro de formação ou no local de trabalho) e é explicitamente concebida como aprendizagem (em termos de objetivos, tempo ou apoio à aprendizagem).
- ☞ A aprendizagem *não formal* está integrada nas atividades planeadas não explicitamente concebidas como aprendizagem (em termos de objetivos de aprendizagem, tempo ou apoio). Do ponto de vista do aluno, é intencional. Os seus resultados podem ser validados e podem conduzir à certificação sendo, por vezes, descrita como uma aprendizagem semiestruturada.
- ☞ A aprendizagem *informal* resulta de atividades diárias relacionadas com o trabalho, a família ou o lazer. Não é organizada ou estruturada em termos de objetivos, tempo ou apoio de aprendizagem. Na maioria dos casos, do ponto de vista do aluno, é não intencional. Os seus resultados podem ser validados e certificados. Também é referida como uma aprendizagem empírica ou secundária/aleatória.
- 👤 *Recurso inspirador:* [Adopting Lifelong Learning \(Adotar a aprendizagem ao longo da vida\)](#)
- 👤 *Recurso inspirador:* ["First step – never stop learning", uma música com uma letra excelente em termos motivacionais e de inspiração](#)

o **Identificação de necessidades de aprendizagem**

 **Estabelecer objetivos de aprendizagem individuais.**

A aprendizagem formal baseia-se em determinados objetivos a alcançar. Na escola, estes são pré-estabelecidos, sendo que são os únicos que os alunos têm de cumprir ao longo do percurso escolar. Contudo, os jovens podem estabelecer objetivos próprios, para que possam desenvolver uma visão a longo prazo e tenham uma fonte de motivação.

Estabelecer objetivos é essencial quando o que aprendemos é da nossa responsabilidade, especialmente no caso da aprendizagem não formal e informal.

Em todo o caso, é muito útil para todos, e sobretudo para os jovens numa potencial situação de NEET, pensar nos objetivos que pretendem alcançar num determinado período de tempo, em termos de empregabilidade (aquilo em que querem trabalhar),

<sup>7</sup> [http://eacea.ec.europa.eu/tempus/tools/glossary\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/tempus/tools/glossary_en.php)

<sup>8</sup> Terminologia da política europeia de educação e formação profissional. CEDEFOP, 2014

carreira (que nível pretendem atingir) e instrução (quaisquer conhecimentos específicos que pretendam adquirir). De uma perspectiva futura, teriam de regressar no tempo para verem o que têm de fazer no presente.

👉 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que registem os seus objetivos nas 3 áreas acima citadas (empregabilidade, carreira e educação). Encoraje os jovens a serem criativos porque ainda há tempo suficiente para alcançar os objetivos, se se esforçarem.

📖 Avaliação dos pontos fortes e das áreas de desenvolvimento pessoal.

Mesmo que se tratem de questões de que não gostamos, tudo o que aprendemos/temos de aprender pode gerar oportunidades no futuro ou pode ser simplesmente explorado em nosso benefício. É improvável que recordemos tudo o que aprendemos na escola, embora isso ajude a desenvolver uma mentalidade que será o nosso maior recurso ao longo da vida.

Não aprendemos todos da mesma maneira, nem somos bons ou maus nas mesmas áreas. Temos de aproveitar da melhor forma os nossos pontos fortes e saber gerir os nossos pontos fracos, tentando torná-los o menos prejudiciais possível.

👉 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que escrevam os respetivos pontos fortes e analisem em que medida pensam que estes são úteis para os objetivos que traçaram, assim como o que precisariam de melhorar, incluindo os pontos fracos que têm de saber gerir.

📖 Identificação de recursos e oportunidades de aprendizagem

Fora do sistema de ensino há muitas opções de aprendizagem. Especificamente no que se refere à formação profissional, há muitas oportunidades para obter uma qualificação profissional. Qualquer emprego requer uma formação específica para a sua realização, pelo que, mesmo que não queiramos permanecer no sistema de ensino, temos de estar preparados para trabalhar.

👉 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que procurem cursos específicos na Internet relacionados com os empregos que gostariam de ter.

🕒 *Recurso inspirador:* [Personal Mastery - Find Your Strengths \(Mestria pessoal - Encontre os seus pontos fortes\)](#)

🕒 *Recurso inspirador:* [CAS Learning Outcome 1 Increased awareness for your strengths and areas of growth \(Aprendizagem CAS - Resultado 1: Maior conhecimento dos seus pontos fortes e áreas de crescimento\)](#)

## ○ **Motivação para aprender**

📖 Porquê continuar a aprender.

Os benefícios da aprendizagem ao longo da vida não afetam positivamente apenas a nossa competitividade no mercado de trabalho e a probabilidade de auferir um bom salário. Estes também têm um impacto positivo sobre as nossas personalidades e enriquecem a nossa vida diária. Na escola, os jovens têm a oportunidade de se dotarem não só dos conhecimentos de que necessitam para aprovação nos testes mas

também das competências naturais, críticas para consolidar a sua autoconfiança, a cidadania ativa e a capacidade de realizar uma variedade de tarefas diárias, entre outros. O ensino escolar constitui a base para aproveitarmos da melhor forma qualquer formação adicional ao longo da vida.

 Novos fatores de empregabilidade e competitividade no mercado de trabalho.

Mudanças nas sociedades e nos mercados de trabalho geram insegurança no emprego para um grupo de pessoas enquanto oferecem novas oportunidades a outras pessoas. Não existe um conjunto de aptidões ou competências "certas", que garanta um emprego para toda a vida, mas a sua aquisição pode aumentar a nossa empregabilidade, assim como a probabilidade de conseguir um emprego. Por esse motivo, o padrão subjacente à vulnerabilidade é a incapacidade de se adaptar às mudanças e de aprender ao longo da vida.

30

 *Atividade/Colocar uma questão:*

Solicite aos participantes que pensem naquilo que os motiva a aprender, na perspetiva mais abrangente. Caso contrário, pergunte-lhes por que é que não estão motivados e qual é o plano de saída dessa situação desanimadora. Fomente o debate.

 *Recurso inspirador:* [Learning Motivation Animation \(Animação sobre Motivação na Aprendizagem\)](#)

 *Recurso inspirador:* [MOTIVATION TO STUDY - students must watch! \(MOTIVAÇÃO PARA ESTUDAR - os alunos devem ver!\)](#)

---

## RECURSOS ADICIONAIS: VÍDEOS, DEMONSTRAÇÕES PRÁTICAS E OUTROS EXERCÍCIOS

Como foi referido anteriormente, é importante colocar os participantes num contexto profissional, mostrando-lhes situações específicas de trabalho. Isto permitiria ao grupo debater factos e não apenas conceitos teóricos. A Internet oferece uma série de recursos com esta finalidade, que podem ser utilizados de acordo com as características dos participantes.

Programas de televisão específicos, disponíveis também online nos países parceiros envolvidos, apresentam uma série de processos de trabalho que podem ser utilizados pelos facilitadores a título de exemplo. Os vídeos podem desencadear debates sobre competências técnicas e transversais necessárias para um determinado emprego.

31

Não obstante os inúmeros vídeos online, e alguns que outros parceiros possam ter internamente, sugerem-se os seguintes, com base na diversidade de matérias que abordam:

- [How it's Made](#) (inglês)
- [O segredo das Coisas](#) (português)
- [Fabricando Made in Spain](#) (espanhol)
- [Así se hace](#) (espanhol)
- [Come è fatto](#) (italiano)

Do mesmo modo, sugerem-se situações de *role playing* e simulações relativas a situações diárias e rotineiras em que são essenciais e notórias competências transversais, através da encenação de comportamentos adequados e incorretos. Mais especificamente, podem ser desenvolvidos diferentes exercícios para abordar a pegada digital com base em vídeos inspiradores disponíveis no YouTube e utilizar as redes sociais mais populares, uma vez que os jovens têm grande tendência para serem muito ativos no mundo virtual. Ao utilizar estas aplicações digitais, os participantes poderão ver com os seus próprios olhos como é fácil encontrar informação sobre outras pessoas e, muito provavelmente, tirar as suas próprias conclusões (erradas), tendo em mente que o mesmo se aplica aos empregadores.

Recomenda-se vivamente a utilização de auxiliares visuais para ilustrar os temas.

---

## RELATÓRIO SÍNTESE

No final das sessões, os facilitadores irão resumir o processo, tentando descrever os temas abordados, as atividades realizadas e as conclusões obtidas, de modo a avaliar o impacto das mesmas. Está prevista a elaboração de um relatório por país, com um formato comum, para facilitar a análise e a comparação de resultados.

### PERFIL GLOBAL DOS PARTICIPANTES

(por exemplo: idade, nacionalidade/menoridade, sexo, nível educacional, componentes de risco especiais, impressões gerais *ex-ante*)

32

### AMBIENTE NAS SESSÕES DE GRUPO

(por exemplo: predisposição e participação dos jovens)

### DISCUSSÕES E TEMAS ABORDADOS

(por exemplo: que temas obtiveram mais atenção dos participantes; atividades específicas)

### IMPRESSÕES EX-POST

(por exemplo: os participantes mudaram de opinião? Os participantes refletiram seriamente sobre a importância de possuir competências básicas? Que planos têm para o futuro próximo?)

### CONCLUSÃO GERAL

(por exemplo: pontos fortes e fracos do processo tendo em vista o objetivo pretendido: os participantes sabem onde podem encontrar oportunidades de emprego? São agora capazes de escolher a opção de EEF que desejam e o percurso que devem seguir? Mostram uma atitude mais positiva para com a escola/aprendizagem?)