

PROJETO TOP TEN

Talentos e Competências na Empregabilidade



RELIZADO EM 2020

PROJECTO

INÍCIO

1

apresentação



TALENTOS E COMPETÊNCIAS CHAVE NA EMPREGABILIDADE

2

TOP TEN

PLANO DE FORMAÇÃO

4

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 3

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 2

+ anexo

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 1

+ anexo

3

ORGANIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL NA GESTÃO DE CARREIRA

3.1.1. OBJETIVOS

3.1.2. CONTEÚDOS

LEGENDA

1. INTRODUÇÃO

2. PLANO DE FORMAÇÃO

TEMA 1 - ORGANIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL NA GESTÃO DE CARREIRA

3. ATIVIDADES PROPOSTAS

3.1.1. OBJETIVOS

3.1.2. CONTEÚDOS

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 1

A ORGANIZAÇÃO PESSOAL NO TRABALHO + ANEXO

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 2

A IMPORTÂNCIA DO AUTOCONHECIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL + ANEXO

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 3

A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA GESTÃO DE CARREIRA. QUAL A RELAÇÃO ?

TEMA 2 - TALENTOS E COMPETÊNCIAS

4.1. TOP TEN: TALENTOS E COMPETÊNCIAS

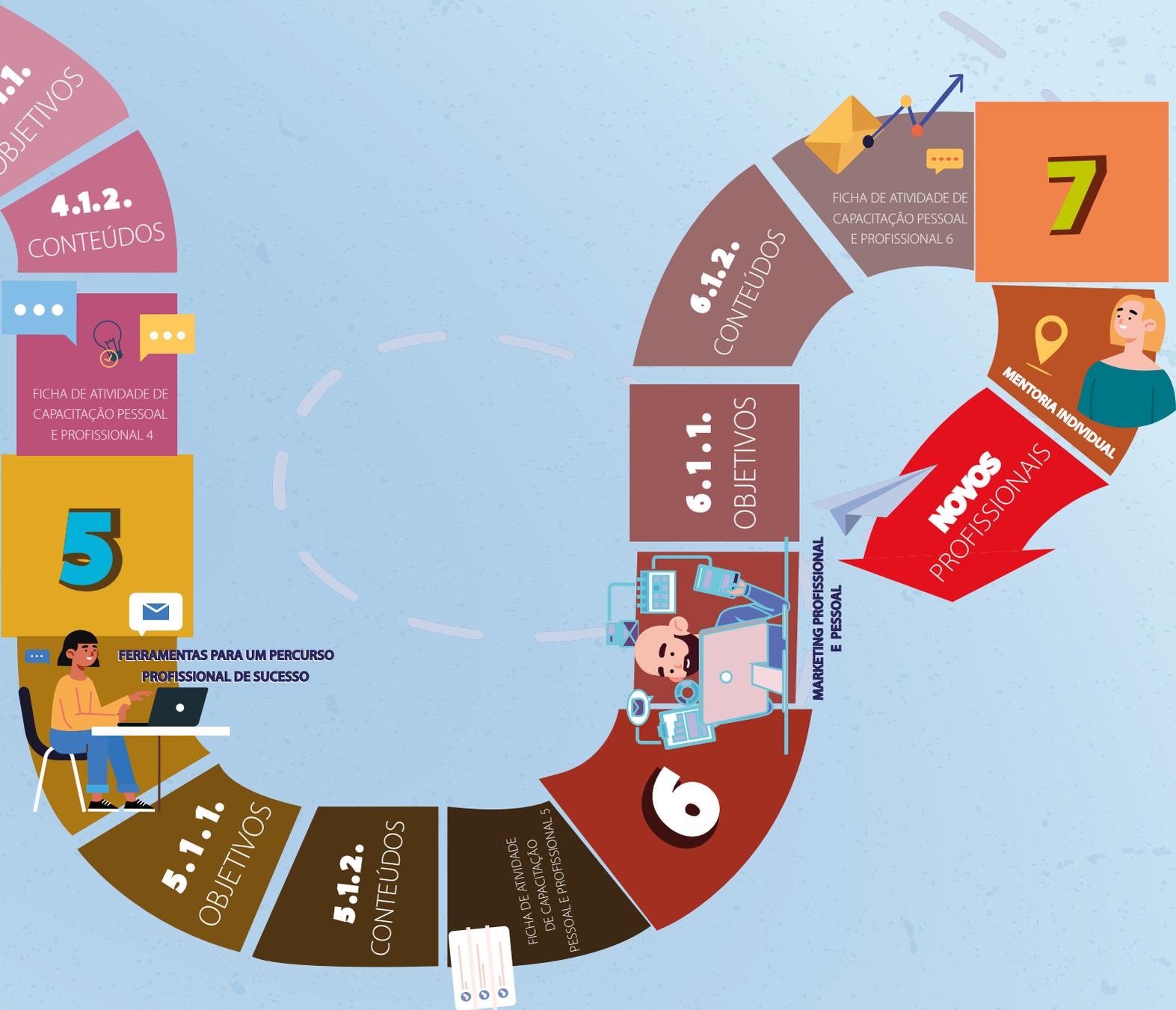
4.1.1. OBJETIVOS

4.1.2. CONTEÚDOS

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL

AS COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS À EMPREGABILIDADE

O TOP TEN



S CHAVE NA EMPREGABILIDADE

CHAVE NA EMPREGABILIDADE

SSOAL E PROFISSIONAL 4
REGABILIDADE

TEMA 3 - SUCESSO PROFISSIONAL

5.1. FERRAMENTAS PARA UM PERCURSO PROFISSIONAL DE SUCESSO

5.1.1. OBJETIVOS

5.1.2. CONTEÚDOS

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 5
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA AUMENTAR A EFICÁCIA
- DOMÍNIO PESSOAL E SOCIAL

TEMA 4 - MARKETING PROFISSIONAL E PESSOAL

6.1. MARKETING PROFISSIONAL E PESSOAL

6.1.1. OBJETIVO

6.1.2. CONTEÚDOS

FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 6 AUTOCONHECIMENTO COM A MATRIZ SWOT

TEMA 5 - MENTORIA INDIVIDUAL

7. MARKETING PROFISSIONAL E PESSOAL

7.1.1. OBJETIVOS

INTRODUÇÃO

Os Núcleos Distritais de Santarém e de Viseu da EAPN Portugal promoveram o “Projeto TOP TEN - Talentos e Competências na Empregabilidade”, em conjunto com os elementos dos respetivos Conselhos Locais de Cidadãos (CLC), que são grupos locais de pessoas que integram esta rede e que participam ativamente nas atividades desenvolvidas, dando corpo à missão da EAPN Portugal.

Tendo em conta a conjuntura económica e política do país em que vivemos, a enorme competitividade organizacional, à qual se adiciona a proatividade exigida aos trabalhadores, a resiliência e flexibilidade por parte das empresas em relação a estes, bem como, a requisição de trabalhadores ambivalentes e multifacetados, tornou-se pertinente descobrir como aprimorar as competências e os comportamentos necessários para se desempenhar com eficácia e eficiência determinadas funções.

Deste modo e tendo em conta as exigências do mercado de trabalho, foi pertinente elaborar uma avaliação de desempenho que identificasse as competências genéricas e técnicas, através da participação em sessões de formação, que servissem de chave, tanto a nível pessoal, como no âmbito profissional. Sendo um projeto formativo de gestão de competências e talentos para a empregabilidade, dirigiu-se a um grupo de indivíduos potencialmente envolvidos, motivados e autonomamente inscritos no Projecto entre os meses de Setembro e Dezembro de 2020, com o objetivo de se desenvolver habilidades e aperfeiçoar competências pessoais, relacionais e profissionais, conhecidas como soft skills.

1. APRESENTAÇÃO

Este projeto de desenvolvimento de competências e talentos teve como finalidade o desenvolvimento de competências técnicas e psicossociais em modelo flexível, de modo a potencializar-se a sua aprendizagem e aperfeiçoamento das competências em contexto de formação. A orientação estratégica visou a implementação de conteúdos teóricos com recursos formativos interativos dinâmicos e trabalhos práticos, através de um pacote modular de formação com recursos formativos eloquentes e acessíveis. Desta forma, garantiu-se o cumprimento de normas e protocolos aplicáveis ao e-learning de modo a assegurar a transportabilidade dos produtos a custos mínimos de adaptação e instalação a diferentes ambientes e plataformas de formação a distância.

Organizámos esta iniciativa em três fases: numa primeira fase atendemos ao levantamento de propósitos e expectativas dos cidadãos face ao Projeto TOP TEN, com o intuito de descodificar e categorizar a realidade psicossocial de cada indivíduo. De modo a favorecer o seu engagement e a produtividade através do aperfeiçoamento das suas habilidade pessoais e profissionais.

Numa segunda fase, apresentámos os objetivos gerais e específicos do projecto, a análise de competências e talentos que nos ajudou a verificar os conhecimentos que o indivíduo adquiriu ao longo da vida, a nível académico e pessoal, e ocorrências de outras competências que deveriam ser adquiridas, desenvolvidas e/ou aperfeiçoadas. Por fim, e após a análise e aprofundamento das ideias do grupo, verificámos quais as competências e talentos que os indivíduos deverão desenvolver para promover e agilizar os processos de integração social, profissional e pessoal.

Objetivos específicos:

- Capacitação e desenvolvimento pessoal e social
- Fomentar o processo de potencialização de habilidades e competências
- Informar para a importância em investir em qualificação profissional e sucesso profissional
- Sensibilizar os cidadãos para a importância de fortalecer a imagem pessoal e a reputação profissional por meio de promoção individual
- Estimular a autoconfiança e a motivação no processo de procura ativa de emprego
- Contribuir para a participação ativa dos CLC em ocupações temporárias ou atividades em regime de voluntariado

O Projeto TOP TEN - “Talentos e Competências na Empregabilidade” tem associado um Plano de Formação constituído por um conjunto de objetivos e atividades de capacitação pessoal e profissional, de acordo com as necessidades do grupo social do Conselho Local de Cidadãos (CLC) e dos restantes participantes no projeto.

1

apresentação



2



PLAN
FORMA

2.

PLANO DE FORMAÇÃO PROJETO TOP TEN

Tendo por base o Projeto TOP TEN - “Talentos e Competências na Empregabilidade”, a Bússola de Desenvolvimento Pessoal e Profissional tem como finalidade conduzir os participantes ao autoconhecimento e redirecionamento do seu propósito e atuação profissional.

A Bússola de Desenvolvimento Pessoal e Profissional destina-se a:

- Elementos dos Conselhos Locais de Cidadãos (CLC) de Santarém e Viseu.
- Pessoas em situação de desemprego

Este recurso está estruturado em 5 temas e cada um é constituído por um conjunto de objetivos e atividades de capacitação. Entre eles:

- Organização Pessoal e Profissional na gestão de carreira
- TOP TEN, Talentos e Competências Chave na Empregabilidade
- Ferramentas para um percurso profissional de sucesso
- Marketing Pessoal e Profissional
- Mentoria individual

As atividades de capacitação pessoal e profissional devem ser entendidas como dinâmicas ou orientações para trabalhar as diferentes temáticas, sendo da responsabilidade de cada dinamizador(a) a adaptação dos conteúdos e das atividades didáticas circunscritas a cada grupo. São indicadas as instruções para cada atividade de capacitação e algumas diretrizes para motivar e reconhecer a importância das principais competências de desenvolvimento pessoal na procura e manutenção de emprego.

A aproximação a estas temáticas poderá exigir ao dinamizador(a) alguma preparação prévia, nomeadamente na leitura de alguma documentação referenciada neste plano de formação didático, para maior domínio e desenvolvimento de uma comunicação mais rica e poderosa.

A avaliação do resultado e do impacto das atividades ficará a cargo de cada dinamizador(a).

No final do plano de formação didático apresentamos um conjunto de sites e publicações de interesse, de modo a acrescentar as atividades de capacitação apresentadas.

Organização Pessoal e Profissional na gestão de carreira

**Marketing Pessoal
e Profissional**



**Talentos e competências
chave na empregabilidade**

Sucesso Profissional

Bússola de Desenvolvimento Pessoal e Profissional

TEMA 1 .
ORGANIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL
NA GESTÃO DE CARREIRA

3.1.

ORGANIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL NA GESTÃO DE CARREIRA

3.1.1. OBJETIVOS

- Contextualização do mercado de trabalho
- Definir o conceito de organização pessoal e profissional
- Reconhecer a importância do autoconhecimento na gestão de carreira
- Explicar a influência do equilíbrio emocional na carreira profissional

3.1.2. CONTEÚDOS

- **Mercado de trabalho, emprego e desemprego**
- **A organização pessoal no trabalho**
 - o Como melhorar a organização pessoal
 - o Método de organização pessoal
 - o Dicas de organização pessoal e profissional
- **A importância do autoconhecimento pessoal e profissional**
 - o Autoconhecimento pessoal
 - o Autoconhecimento profissional
 - o Crescimento como ser humano
 - o Saiba como ser mais produtivo !
- **A importância da inteligência emocional na gestão carreira: qual a relação ?**
 - o Identificar e adequar os comportamentos e atitudes na gestão carreira
 - o Dicas para fazer gestão de carreira

3

ORGANIZAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL NA GESTÃO DE CARREIRA

...ÇÃO PESSOAL
...SSIONAL
...E CARREIRA

3.1.1.
OBJETIVOS

3.1.2.
CONTEÚDOS

FICHA DE ATIVIDADE DE
CAPACITAÇÃO PESSOAL
E PROFISSIONAL 1

+ anexo

FICHA DE ATIVIDADE DE
CAPACITAÇÃO PESSOAL
E PROFISSIONAL 2

+ anexo

FICHA DE ATIVIDADE DE
CAPACITAÇÃO PESSOAL
E PROFISSIONAL 3

ANEXO 1 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 1 A ORGANIZAÇÃO PESSOAL NO TRABALHO

Grupo etário

Idade adulta

Duração

15 minutos

Breve descrição

1. Apresentação dos dinamizadores e participantes.
2. Apresentação do Projeto Top Tem “Gestão de Talentos e Competências”
3. Dinâmica de grupo

Brainstotming: “Organização Pessoal e Profissional na gestão de carreira”

- Estimular a partilha de ideias, soluções e insights valiosos para a organização pessoal e profissional na gestão de carreira.
- Apresentar do Projecto através da partilha social de ideias, conceitos e vivências e perguntar: “o que acharam desta ideia?” e ao mesmo tempo estimular o pensamento estratégico e possibilitar a gestão de soluções eficientes e criativas.
- Proporcionar a oportunidade de participação e a partilha identificada de um espaço de experiências, opiniões, saberes e reflexão crítica dos participantes.
- Construir e partilhar em grupo, um texto reflexivo que enuncie todas as palavras-chave compartilhadas e selcionadas em Brainstorming.

4. Avaliação

“Quais os princípios para ter uma boa organização pessoal e profissional na gestão de carreira?”

Objetivos

Objetivos gerais:

Reflectir sobre os princípios que estão na origem da organização pessoal e profissional da gestão de carreira, assim como favorecer a partilha, a interação e adiscussão de ideias.

Objetivos específicos:

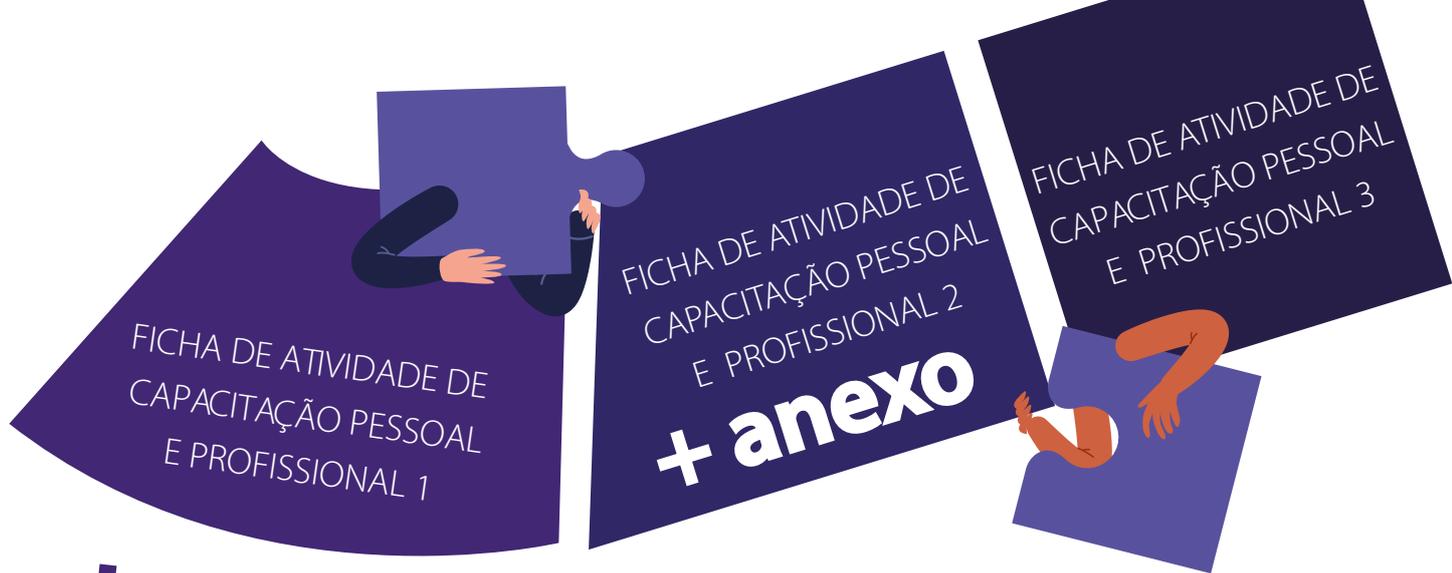
Promover a interação social, a valorização de todos os insights e a motivação do grupo.
Exercitar a reflexão escrita através da escrita criativa.

Materiais

- Papel
- Canetas

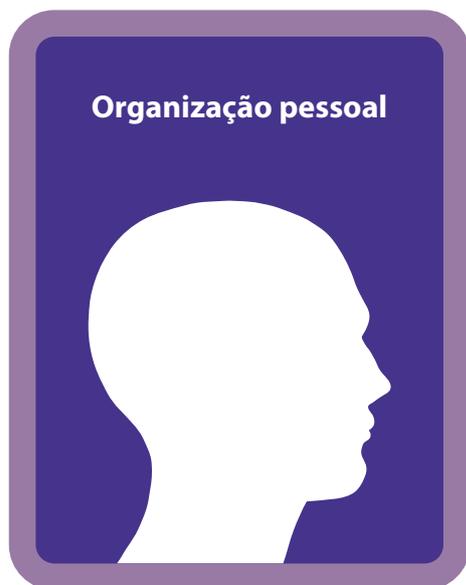
Método Avaliativo

Avaliação de conhecimentos baseados nos princípios de uma psicopedagogia interativa, colaborativa e de mediação.



+ anexo

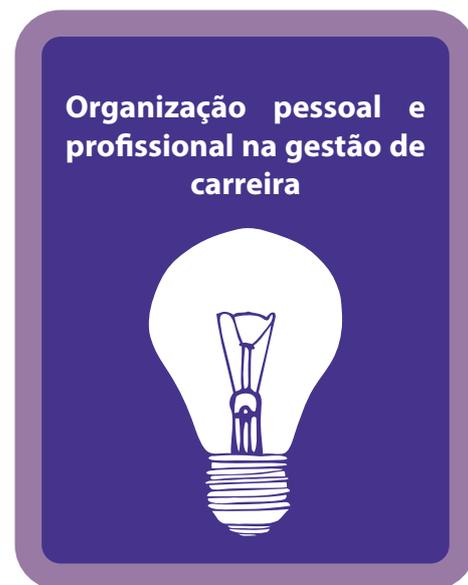
ANEXO 1 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 1



Organização pessoal



Organização profissional



Organização pessoal e profissional na gestão de carreira

Organização pessoal

Os benefícios da organização pessoal estendem-se a pequenas estratégias de planeamento, mas que fazem toda a diferença. A organização, potencialização do tempo e das ferramentas pessoais são algumas atitudes que facilitam o planeamento e ajudam a reconhecer novas oportunidades e novos desafios.

Organização profissional

A organização profissional ou planeamento de carreira profissional deve servir como orientação para chegar até onde se deseja estar no futuro. Algumas atitudes podem influenciar o processo, tornando-o mais simples e concretizável.

Organização Pessoal e Profissional na gestão de carreira

Gestão da carreira é algo individual e cada caminho seguido é singular, aprendemos todos os dias e levamos isso como uma aprendizagem para toda a trajetória da nossa carreira.

ANEXO 2 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 2 A IMPORTÂNCIA DO AUTOCONHECIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Grupo etário

Idade adulta

Duração

30 minutos

Breve descrição

1. Relato de experiências em grupo
2. Oportunizar a conscientização e consciencialização dos conteúdos subjacentes
3. Dinâmica de grupo

Self Terapia

- Solicitar o levantamento de necessidades pessoais e profissionais através da partilha de experiências em contexto de grupo, de forma a aumentar a oportunidade de se conhecer, mediante a relação com os outros.

4. Avaliação
Avaliação de resultados da terapia de grupo

Objetivos

Objetivos gerais:

- Potenciar a autoanálise reflexiva e a autoconfiança

Objetivos específicos:

- Proporcionar um contexto emotivo-afetivo pautado pela confiança e pelo respeito mútuo facilitador consolidado de um sentimento de segurança e de pertença, diminuindo a resistência à mudança e expandido a capacidade de aprofundar as relações interpessoais.
- Reforçar o espírito social e relacional, promover o processo de comunicação e reduzir possíveis tensões.
- Favorecer a mudança que introduz o nível do comportamento da pessoa fora do grupo, na medida em que a ajuda a conhecer, expressar e expandir a sua verdadeira natureza.

Materiais

- Papel
- Canetas

Método Avaliativo

Analisar a capacidade de auto-análise e resolução de problemas



ANEXO 2 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 2

Autoconhecimento pessoal



Autoconhecimento profissional



Crescimento como ser humano



Autoconhecimento pessoal

Quando o indivíduo desenvolve o autoconhecimento toma consciência das suas metas, desejos, objetivos e propósitos, repensa as suas atitudes, fortalece as suas qualidades, enfrenta as eventuais mudanças de cabeça erguida, repensa as suas atitudes, potencializa a sua coragem, reconhece e aceita as suas emoções negativas e trabalha para que elas sejam modificadas. Todo este processo permite que o indivíduo cresça e decifre a sua essência, alcance uma melhor qualidade de vida e bem-estar e ainda, adquira autonomia sobre a sua vida, história e objetivos.

Autoconhecimento profissional

A importância do autoconhecimento profissional é acima de tudo acreditar que é possível alcançar as metas e etapas desejadas. Lembre-se que o único responsável pelo seu sucesso na carreira é você, por isso, valorize as suas habilidades técnicas e faça o possível para estar em constante aprendizagem. Cada indivíduo deve aperfeiçoar as suas habilidades e competências, para poder contribuir da melhor forma dentro da organização em que está, ter segurança para tomar decisões, para realizar tarefas e otimizar resultados. O encontro pela potencialização e otimização deste processo exige muita determinação, foco, paciência, perseverança e vontade de se desenvolver, para assim alcançar os seus objetivos.

Crescimento como ser humano

A busca pelo autoconhecimento é uma forma de crescimento pessoal e profissional. O mais importante é determinar os objetivos e metas e estar disposto a enfrentar tudo que for necessário para alcançar o sonho tão desejado. Outro ponto de destaque é que é essencial ter foco no positivo e saber que é possível conquistá-lo, se acreditar e trabalhar para transformá-lo em realidade.

ANEXO 3 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 3 A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA GESTÃO DE CARREIRA. QUAL A RELAÇÃO?

Grupo etário

Idade adulta

Duração

30 minutos

Breve descrição

1. Roda de Conversa Aberta: Inteligência emocional e gestão de carreira
2. Oportunizada a conscientização e consciencialização dos conteúdos subjacentes
3. Dinâmica de grupo

Classificar Emoções

- 3.1. Distribuem-se equitativamente as cartas pelos participantes e é-lhes pedido que as coloquem nos quadrantes consoante:
 - a) Nível de energia (dessas emoções para a acção)
 - b) Se são mais ou menos negativas ou positivas

No final são convidados a olhar para a distribuição de todas as cartas, podendo qualquer um reposicioná-las nos quadrantes que achar mais adequado. Discute-se em grupo a organização das emoções, tendo em vista o objetivo da atividade.

4. Avaliação

Pergunta(s) de reflexão:

- “Afinal, devemos expor ou reprimir o estado emocional?”
- “Como o estado emocional pode influenciar o desempenho profissional?”
- “O equilíbrio emocional é possível?”

Objetivos

Objetivos gerais:

- Reconhecer e tomar consciência da energia e da positividade ou negatividade das emoções

Objetivos específicos:

- Aprender a exercitar a inteligência emocional
- Exercitar o profundo conhecimento de si de modo a preservar o auto-controlo
- Evitar a comparação social
- Fortalecer as relações sociais, preferindo a cooperação à competição
- Valorizar, apreciar e expressar o impacto positivo que os outros têm em nós e nós neles

Materiais

- Kit Emoções em Jogo
- <https://desenformar.com/kit-emocoes-em-jogo/>

Método Avaliativo

Avaliar do senso crítico do tema em voga



ANEXO 3 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL



Inteligência emocional

A inteligência Emocional envolve a capacidade de perceber, avaliar e expressar emoções com precisão; a capacidade de aceder e/ou gerar sentimentos quando estes facilitam o pensamento. É a capacidade de entender as emoções e o conhecimento emocional e a capacidade de regular emoções para promover o crescimento emocional e intelectual, integrando as emoções ao pensamento. Tornando-o apto a desenvolver e dar manutenção ao seu comportamento vivencial pessoal, social e profissional, interagindo e integrando-se no meio em que está inserido com perspicácia resultante de forma indizivelmente positiva.

Inteligência emocional e comunicação

A Inteligência Emocional é representada pela capacidade de interpretar e ser interpretado na comunicação inter e intrapessoal. O controle sobre a Linguagem Corporal e Comportamento tem a ver com todo o processo de comunicação. Desde a paralinguagem, como o tom de voz, ritmo, volume, pausas, bem como, a entoação e os demais atributos da linguagem verbal, não esquecendo de incluir a linguagem escrita, além da linguagem não-verbal corporal, assim como, a postura e atitude comportamental como um todo.

A inteligência emocional pode ser a chave do sucesso para si e para os seus planos

O universo das emoções é um oceano de novas descobertas. Por mais que a ciência psicológica avance com novas pesquisas e classifique padrões e desvios, existirão sempre campos inexplorados para conceituar novas especificidades do comportamento humano. As emoções desempenham um papel importante em todos os aspetos da nossa vida. E isso vale para a nossa carreira. Isso porque as emoções direcionam as nossas ações, são elemento fundamental para a tomada de decisões, entre outros.

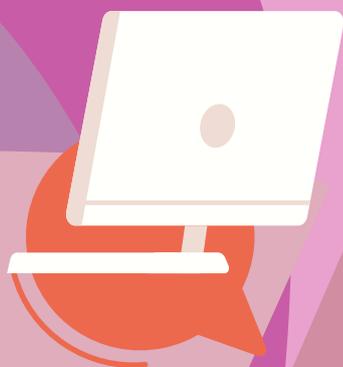
TEMA 2.

TOP TEN: TALENTOS E COMPETÊNCIAS CHAVE NA EMPREGABILIDADE





**TALENTOS E COMPETÊNCIAS
CHAVE NA EMPREGABILIDADE**



**4.1.1.
OBJETIVOS**

**4.1.2.
CONTEÚDOS**



FICHA DE ATIVIDADE DE
CAPACITAÇÃO PESSOAL
E PROFISSIONAL 4



TOP TEN: TALENTOS E COMPETÊNCIAS CHAVE NA EMPREGABILIDADE

4.1.1. OBJETIVOS

- Desenvolver talentos, capacidades e competências chave
- Reconhecer a importância da autoconfiança, da persistência e da ambição profissional
- Reconhecer a importância das principais competências de desenvolvimento pessoal na procura e manutenção do emprego

4.1.2. CONTEÚDOS

- **Atitude empreendedora e proactiva**
- **Competências valorizadas pelos empregadores**
 - o Competências relacionais
 - o Competências criativas
 - o Competências gestão de tempo
 - o Competências gestão de informação
 - o Competências tomada de decisão
 - o Competências de aprendizagem
- **As competências transversais e a empregabilidade**

ANEXO 4 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 4 AS COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS À EMPREGABILIDADE

Grupo etário

Idade adulta

Duração

30 minutos

Breve descrição

1. Avaliar a capacidade de síntese e resumo
2. Estimular a reflexão de grupo
3. Dinâmica de grupo

Resumindo: Como aumentar a empregabilidade?

- Partilhar e elaborar em grupo, um resumo reflexivo que enuncie todas as competências chave que favoreçam a empregabilidade.
- Apresentar um esquema ilustrativo através da partilha social de ideias e conceitos -, que responda à questão em voga.
- Proporcionar a oportunidade de participação e a partilha identificada de um espaço de experiências, opiniões, saberes e reflexão crítica dos participantes.

3.1 Mapa do Caminho - onde estou (o que tenho), para onde quero ir; quais os passos e necessidades ao longo do caminho.

4. Avaliação
Aferição de conhecimentos

Objetivos

Objetivos gerais:

Reflectir sobre o desenvolvimento de talentos e competências chave implícitos ao processo, assim como, favorecer a partilha, a interação e a discussão de ideias.

Objetivos específicos:

Ativação do indivíduo no processo – passagem do passivo para o ativo.

Promover a interação social, a valorização de todos os insights e a motivação do grupo.

Exercitar a reflexão escrita através da escrita criativa.

Materiais

- Papel
- Canetas
- Computador

Método Avaliativo

Avaliação de conhecimentos baseados nos princípios de uma psicopedagogia cognitivo-comportamental.

Balanço de competências final

TEMA 3 . SUCESSO PROFISSIONAL

5





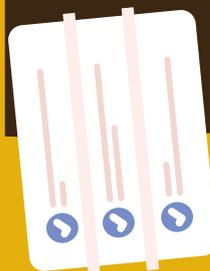
FERRAMENTAS PARA UM PERCURSO PROFISSIONAL DE SUCESSO



5.1.1.
OBJETIVOS

5.1.2.
CONTEÚDOS

FICHA DE ATIVIDADE
DE CAPACITAÇÃO
PESSOAL E PROFISSIONAL 5



5.1.

FERRAMENTAS PARA UM PERCURSO PROFISSIONAL DE SUCESSO

5.1.1. OBJETIVOS

- Analisar as competências intrapessoais e fazer parte do seu percurso profissional
- Avaliar a carreira profissional, reconhecendo a importância da atitude individual e o papel da rede de contactos profissionais para o sucesso
- Reconhecer a importância da conduta, ética, diplomacia e disciplina profissional

5.1.2. CONTEÚDOS

- **Como traçar o seu percurso profissional?**
 - o A urgência de sair da zona de conforto para evoluir
 - o Como atingir o sucesso?
- **Desenvolvimento de competências para aumentar a eficácia – domínio pessoal e interpessoal**
 - o Proatividade
 - o Soluções ganhar-ganhar
 - o Empatia e escuta ativa
 - o Redes sociais – perfis comunicacionais
 - o Networking
- **Ética no trabalho: o que é, e como desenvolver**

ANEXO 5 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 5

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PARA AUMENTAR A EFICÁCIA DOMÍNIO PESSOAL E SOCIAL

Grupo etário

Idade adulta

Duração

30 minutos

Breve descrição

1. Avaliar a capacidade de síntese e crítica
2. Estimular a reflexão de grupo
3. Dinâmica de grupo

Visionamento de um vídeo: 8 Segredos para o Sucesso - Richard St John

- Partilhar e elaborar em grupo, um resumo reflexivo que enuncie todas as competências chave que favoreçam o sucesso profissional.
- Apresentar um esquema ilustrativo através da partilha social de ideias e conceitos -, que responda ao tema em voga.
- Proporcionar a oportunidade de participação e a partilha identificada de um espaço de experiências, opiniões, saberes e reflexão crítica dos participantes.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=H0ZSZcuip1E>

4. Avaliação
Aferição de conhecimentos

Objetivos

Objetivos gerais:

Reflectir sobre o desenvolvimento de competências intra pessoais e relacionais na conquista do sucesso profissional, assim como favorecer a partilha, a interação e a discussão de ideias.

Objetivos específicos:

Promover a interação social, a valorização de todos os insights e a motivação do grupo.
Exercitar a reflexão crítica através da oralidade expressiva e criativa.

Materiais

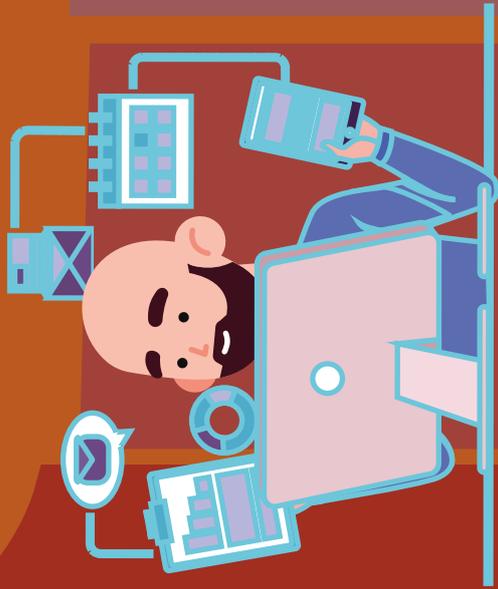
- Papel
- Canetas
- Computador

Método Avaliativo

Avaliação de conhecimentos baseados nos princípios de uma psicopedagogia cognitivo-comportamental.

TEMA 4 .
MARKETING PROFISSIONAL E PESSOAL

6

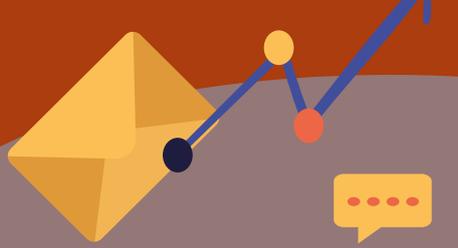


**MARKETING PROFISSIONAL
E PESSOAL**

6.1.1.
OBJETIVOS

6.1.2.
CONTEÚDOS

FICHA DE ATIVIDADE DE
CAPACITAÇÃO PESSOAL
E PROFISSIONAL 6



6.1.

MARKETING PROFISSIONAL E PESSOAL

6.1.1. OBJETIVOS

- Criar um plano de marketing pessoal

6.1.2. CONTEÚDOS

- Identificar missões, visão e valores
- Praticar o autoconhecimento com a Matriz SWOT
- Promover a participação de projectos que lhe darão destaque
- Promover o seu trabalho
- Investir em qualificação
- Cuidar da imagem pessoal e profissional
- Posicionar-se de maneira coerente

ANEXO 6 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 6

AUTOCONHECIMENTO COM A MATRIZ SWOT

Grupo etário

Idade adulta

Duração

30 minutos

Breve descrição

1. Avaliar a capacidade de análise e projeção futura
 2. Oportunizada a conscientização e consciencialização dos conteúdos subjacentes
 3. Dinâmica de grupo
- Análise SWOT**

	<u>FATORES POSITIVOS</u>	<u>FATORES NEGATIVOS</u>
<u>Análise interna</u>	Força < O que você faz bem?	Fraquezas < O que você pode melhorar?
<u>Análise externa</u>	Oportunidades < O que você pode fazer para amenizar as fraquezas?	Ameaças < O que pode te prejudicar?

Praticar e analisar o autoconhecimento através da realização do planeamento estratégico acima enunciado, com o intuito de identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças relacionadas com a sua situação de desemprego ou planeamento de novos projetos.

4. Avaliação
Capacitação e análise crítica da conjuntura atual

Objetivos

Objetivos gerais:

Efetuar uma síntese das análises internas e externas

Objetivos específicos:

- Identificar elementos-chave de forças e oportunidades, o que implica estabelecer prioridades de atuação
- Preparar opções estratégicas: Riscos/Problemas a resolver

Materiais

- Papel
- Canetas
- Computador

Método Avaliativo

Fortalecer os pontos positivos, indicando quais os pontos a melhorar, mostrar as oportunidades de crescimento, aumentando as oportunidades e deixando em alerta os riscos existentes.

TEMA 5

MENTORIA INDIVIDUAL

7



MENTORIA INDIVIDUAL



7.1.

PLANO DE AÇÃO PARA MELHORIA

7.1.1. OBJETIVOS

- Ajudar a alcançar metas e objetivos

7.1.2. CONTEÚDOS

- **Praticar a linha de tempo invertida**
- **Posicionar-se de maneira consciente e visionária**

ANEXO7 . FICHA DE ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL 7

ELABORAR UM PLANO DE AÇÃO INVERTIDO

Grupo etário

Idade adulta

Duração

30 minutos

Breve descrição

1. Ajudar a alcançar metas e objetivos que por vezes parecem grandes demais.
2. Oportunizada a conscientização e consciencialização dos conteúdos subjacentes
3. Dinâmica de grupo

Linha de tempo invertida

• Invertida pois começa pelo final, pelo objetivo que queremos alcançar. À medida que vamos andando em sentido contrário vamos percebendo quais as ações que devemos implementar para conquistar o objetivo.

4. Avaliação
Capacitação e análise crítica da conjuntura atual

Objetivos

Objetivos gerais:

Efetuar uma listagem de objetivos (perguntas) e respostas

Objetivos específicos:

- Identificar elementos-chave de forças e oportunidades, o que implica estabelecer prioridades de atuação
- Preparar ações estratégicas para alcance de objetivos

Materiais

- Papel
- Canetas
- Computador

Método Avaliativo

Balanço final

BIBLIOGRAFIA DE APOIO NA ADAPTAÇÃO DAS FICHAS DE ATIVIDADE

- A inteligência Emocional envolve a capacidade de perceber, avaliar e expressar emoções com precisão; a capacidade Grupos e Ajuda Mútua: Estratégias para Intervenção Psicossocial - Estratégias para Intervenção Psicossocial de Emília Vergueiro, Sandrina Néri, Nídia Menezes e Joana Brinca. Coleção Intervenção (2020).
- Dinâmicas de Grupo - Paula Luiz e Ana Rita Miranda. Chiado Books, Coleção Compendium (2016).



DESIGNER :

Bruno Maia Alves

<https://industriacriativa.pt/bybrunomaia>