

GESTÃO DE CARREIRAS TARDIAS

Módulo 3 | Caderno de Exercícios



SASSI
Later-life Careers

Conteúdo

INTRODUÇÃO	3
1 FINALIDADES E OBJETIVOS DO MÓDULO	3
2 ESTRUTURA DO MÓDULO	3
3 UNIDADES.....	4
3.1 Unidade 1 Fazendo uma revisão de carreira	4
3.1.1 Resultados da aprendizagem	4
3.1.2 Autoestudo (breve descrição)	4
3.1.3 Atividade de grupo.....	4
3.2 Unidade 2 Mudando os planos de carreira	6
3.2.1 Resultados da aprendizagem	6
3.2.2 Autoestudo (breve descrição)	6
3.2.3 Atividade de grupo.....	6
3.3 Unidade 3 Desenvolvendo uma história pessoal	8
3.3.1 Resultados da aprendizagem	8
3.3.2 Autoestudo (breve descrição)	9
3.3.3 Atividade de grupo.....	9
Modelo da Unidade 1: Atividade de revisão da carreira mais tarde	11
Modelo da Unidade 2: A 'Roda da Vida' como ferramenta para uma vida posterior Carreira Análise	12

INTRODUÇÃO

Módulo 3: " GESTÃO DE CARREIRAS TARDIAS" foi desenvolvido para profissionais de RH e profissionais de educação e formação profissional contínua (FPC) que trabalham com indivíduos mais velhos, com 55 anos ou mais. Na força de trabalho dinâmica e em evolução de hoje, muitos trabalhadores mais velhos procuram fazer mudanças de carreira, iniciar novos negócios ou procurar oportunidades educacionais mais tarde na vida. Este módulo tem como objetivo dotar aqueles que trabalham com pessoas mais velhas com conhecimentos, competências e estratégias para apoiar e capacitar eficazmente os trabalhador mais velhos na gestão das suas transições de carreira e na concretização dos seus objetivos profissionais.

I FINALIDADES E OBJETIVOS DO MÓDULO

O principal objetivo deste módulo é fornecer aos profissionais de RH e FPC as ferramentas e recursos para ajudar os indivíduos mais velhos a navegar pelas suas jornadas profissionais. Ao compreender as necessidades, desafios e aspirações únicas dos adultos mais velhos, os profissionais podem oferecer apoio e orientação personalizados para facilitar transições de carreira bem-sucedidas, empreendimentos de empreendedorismo ou atividades educacionais. O módulo oferece algumas técnicas e estratégias úteis para fazer isso.

Entre os objetivos específicos do Módulo 3 estão:

- ❖ Examinar as necessidades e motivações específicas das pessoas com mais de 55 anos para trabalhar mais tempo
- ❖ Demonstrar uma estratégia prática e uma estrutura para realizar uma revisão de carreira posterior
- ❖ Fornecer uma visão geral dos métodos e ferramentas que podem ser usados para revisão de carreira e mudança de carreira mais tarde na vida
- ❖ Ofereça dicas práticas para motivar pessoas com 55+ a trabalhar por mais tempo, explorando as diferentes oportunidades para elas
- ❖ Inspirar os formandos a serem donos da sua narrativa, pessoal ao desenvolver um plano de carreira

2 ESTRUTURA DO MÓDULO

O módulo está estruturado em três unidades, cada uma oferecendo uma combinação de materiais de autoestudo e atividades em grupo adaptadas para facilitação durante sessões presenciais.

As unidades exploram diferentes aspetos do tema Gestão de uma carreira mais tardia, que estão interligados e seguem uma certa lógica. Cada unidade contém alguns exercícios individuais – destinados à autorreflexão ou oferecidos como métodos e técnicas, que podem ser usados por formadores/conselheiros tendo trabalhadores/pessoas mais velhas como seus clientes/formandos. Há também referências para leitura adicional, que irão agregar à sua perspetiva e fornecer

informações mais aprofundadas sobre determinados assuntos, apresentados nos slides. Cada unidade oferece uma atividade em grupo, que incentiva a testar com um grupo de participantes para obter um impacto mais amplo, mas algumas delas também podem ser facilmente implementadas individualmente com um único trabalhador.

3 UNIDADES

3.1 Unidade I Fazendo uma revisão de carreira

3.1.1 Resultados da aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, os formandos deverão:

- Saber por que razão o Later-Life Careers (LLC) é uma necessidade na realidade atual
- Entender o conceito de revisão de carreira
- Ser capaz de ajudar os trabalhadores mais velhos a melhorar a sua autorreflexão no contexto profissional, utilizando métodos apropriados
- Conhecer diferentes métodos e ferramentas sensíveis à idade para fazer uma revisão de carreira

3.1.2 Autoestudo (breve descrição)

A Unidade 1 gira em torno do conceito de “revisão de carreira” posterior. Começa com uma breve introdução, definindo o contexto das carreiras mais tardias – porque é que trabalhar na velhice é hoje um grande problema, como podem ser as carreiras tardias e quais são os benefícios. A unidade prossegue com a introdução de uma abordagem, que pode ser utilizada como ponto de partida para uma revisão da carreira numa fase posterior da vida, permitindo determinar as principais motivações dos trabalhadores mais velhos. Esta abordagem sugere diversas questões para autorreflexão, que pode tentar por si mesmo. A Unidade 1 continua apresenta ainda, o propósito de uma revisão de carreira e os seus principais benefícios, seguida de alguns métodos e técnicas, que podem ajudá-lo a facilitar uma revisão de carreira com seus clientes/trabalhadores mais antigos:

- Conversa de revisão de carreira
- Mapeamento de Carreira
- Atividade de autoavaliação LLC.

3.1.3 Atividade de grupo

Atividade de grupo para a Unidade 1

Título	Revisão de carreira mais tardia
objetivos de aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • ser preparado para uma revisão de carreira com um trabalhador mais velho • refletir sobre possíveis direções a que a conversa sobre revisão de carreira pode levar
Tipo de Atividade	Auto- reflexão + Discussão em pares + Discussão em grupo
Duração	50 minutos
Materiais necessários	Modelo para declarações (fornecidas como anexo)
Introdução	Esta atividade pode ajudá-lo a preparar-se para facilitar uma revisão de carreira com um trabalhador mais velho. Reflita sobre os principais pontos que devem constar de uma conversa de revisão da carreira e tente elaborar uma lista de afirmações a incluir num modelo que possa entregar ao seu cliente/formando como ponto de partida da conversa de revisão da carreira.
Descrição de Atividade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizando o modelo de revisão de carreira para a vida adulta fornecido, redija um conjunto de afirmações para um potencial trabalhador com mais de 55 anos refletir e discutir com um formador/treinador de carreira/gestor do FPC durante uma revisão de carreira. A tabela já sugere alguns exemplos para o ajudar a começar. (20 min) 2. Faça um par com outro participante e troquem os seus modelos. Verifiquem as declarações de cada um e tentem dar feedback à outra pessoa. Há alguma afirmação que considere inadequada? Há alguma afirmação de que gostes e que queira utilizar no seu próprio modelo? (15 min) 3. Voltem ao grande grupo e discutam a vossa experiência. (15 min)
Debate	<p>Pode usar as seguintes perguntas para a discussão em grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viu algo que o surpreendeu nas declarações? O quê? - Acha este exercício útil como ponto de partida? Porquê? - Sente-se melhor preparado para uma revisão de carreira com um trabalhador mais velho?

	<ul style="list-style-type: none"> - Testaria/usaria seu modelo com trabalhadores mais velhos? - Como procederia depois de o modelo ser preenchido pelo seu potencial cliente/estagiário?
Adaptação ao contexto online	Os participantes poderiam trabalhar juntos em salas de descanso preenchendo os modelos no Word.
Dicas para o formador	Certifique-se de que prepara cópias suficientes do modelo para todo o grupo.

3.2 Unidade 2 Mudando os planos de carreira

3.2.1 Resultados da aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, irá:

- Conhecer as diferentes oportunidades de desenvolvimento de carreira mais tarde na vida
- Aprender várias ferramentas para ajudar os trabalhadores mais velhos a refletir sobre (novos) rumos profissionais
- Ser capaz de identificar e discutir competências transferíveis de trabalhadores mais velhos
- Saber como orientar e incentivar trabalhadores mais velhos a encontrar um plano de carreira adequado

3.2.2 Autoestudo (breve descrição)

A Unidade 2 aprofunda a necessidade de trabalhar sem se aposentar e as razões internas para isso. Contudo, a realidade mostra que muitas pessoas com mais de 50 anos são despedidas, mas simplesmente não têm condições de se reformar – seja por razões financeiras ou outro tipo de motivação. Quais são as possibilidades para essas pessoas? Esta unidade explora os conceitos de “empreendedores mais velhos”, “segundas carreiras / carreiras legadas”, “não aposentados” e “mobilidades”. Também oferece uma abordagem simples para fornecer orientação aos trabalhadores mais velhos que procuram uma carreira de “segundo ato”.

3.2.3 Atividade de grupo

Atividade de grupo para a Unidade 2

Título	A 'Roda da Vida' como ferramenta para uma revisão de carreira na vida adulta
Objetivos da aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexão sobre as diferentes áreas da sua vida e identificação possíveis lacunas • Dar um passo em direção a um melhor equilíbrio de vida • Aprender como aplicar uma técnica geralmente conhecida a um contexto diferente
Tipo de Atividade	Auto- reflexão + Discussão em grupo
Duração	40 minutos
Materiais necessários	Manual da Roda da Vida com instruções claras sobre como trabalhar com ela (fornecido como anexo a este livro de exercícios)
Introdução	<p>Esta técnica simples, mas eficaz, é frequentemente utilizada na orientação profissional. No nosso contexto, pode fornecer aos trabalhadores mais velhos um gráfico de como a sua vida está equilibrada no momento atual e destacar possíveis áreas que precisam de abordar de alguma forma, se quiserem manter uma vida bem equilibrada. Esta ferramenta pode ajudá-los a alterar as suas prioridades e, eventualmente, a mudar o seu percurso profissional numa fase posterior da vida.</p>
Descrição de Atividade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ao trabalhar com um indivíduo ou com um grupo de trabalhadores mais velhos, peça-lhes que preencham um gráfico da "roda da vida", classificando o nível de satisfação em cada área da sua vida. (20 minutos) 2. Forneça instruções claras aos participantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ O centro da roda é 0 e significa satisfação zero com essa área da sua vida. A extremidade exterior é 10 e significa que está totalmente satisfeito. ▪ Agora, pensando numa escala de 1 a 10 de quão satisfeito está com cada área, marque cada pontuação no raio apropriado da roda. ▪ Desenhe uma linha para unir as marcas de grau, de modo a parecer um gráfico. 3. Depois de completarem os seus gráficos individualmente, peça-lhes que se reúnam em grande grupo para uma reflexão conjunta. (20 minutos)

<p>Debate</p>	<p>Peça àqueles que estão disponíveis para compartilhar que reflitam sobre as seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O que devo fazer para ficar mais satisfeito, o que preciso mudar? - O que posso fazer para fazer essas alterações? - Preciso desenvolver ou melhorar alguma de minhas competências? - O que posso a outras pessoas para me ajudar? - Como saberei quando as coisas melhoraram – o que sentirei, verei ou ouvirei que seja diferente? - Pergunte a si mesmo o quanto você deseja que as coisas mudem. Numa escala de 1 a 10 quanto quero melhorar nesta área? <p>O nível de comprometimento dos formandos é crucial neste ponto. Se houver pouco compromisso e eles escolherem uma escala baixa, então muito pouco poderá mudar nas suas circunstâncias.</p> <p>A Roda da Vida é um exercício simples, mas poderoso. Fornece um gráfico de como a sua vida está atualmente e a compara com a maneira como gostaria que fosse. Pode levar algum tempo para fazer essas alterações, mas cada pequeno passo conta.</p>
<p>Adaptação ao modo online</p>	<p>Os participantes poderiam usar os quadros Miro (https://miro.com/) ou imprimir as suas Rodas da Vida individualmente para completá-las à mão.</p>
<p>Dicas para o formador</p>	<p>Deve ser muito claro ao dar as instruções para completar a roda. Uma forma de o fazer é entregar as instruções como um folheto a cada participante.</p>

3.3 Unidade 3 Desenvolvendo uma história pessoal

3.3.1 Resultados da aprendizagem

Depois de concluir esta unidade, irá:

- Aprender sobre a importância da narrativa (*storytelling*) como ferramenta
- Conhecer uma técnica de contar histórias para identificar uma carreira autêntica
- Inspirar-se para apoiar os trabalhadores mais velhos no desenvolvimento de um plano de carreira individual estruturado

3.3.2 Autoestudo (breve descrição)

A Unidade 3 é dedicada à narração de histórias como uma competência e uma ferramenta para um plano de desenvolvimento pessoal, que cada pessoa necessita para dar o primeiro passo quando estiver disposta a fazer uma mudança (de carreira) na vida (mais tarde). Esta unidade é a continuação natural das duas anteriores – depois de esclarecer os benefícios da revisão de carreira mais tardia e de aprender como fazê-la com pessoas mais velhas; depois de identificar as áreas da vida de alto comprometimento e decidir por uma nova escolha de carreira; agora aprenderá por que é tão importante ser o herói da sua própria história, para que possa orientar os seus formandos na próxima etapa - desenvolver um plano estruturado de LLC e cumpri-lo.

3.3.3 Atividade de grupo

Atividade de grupo para a Unidade 3

Título	Contando histórias através de objetos
objetivos da aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Refletir sobre o seu percurso profissional e identificar experiências, realizações e valores significativos • Praticar técnicas de narração de histórias (por exemplo, estrutura narrativa, estratégias de envolvimento e comunicação eficaz de experiências pessoais) • Identificar temas, valores ou objetivos comuns que emergem das histórias e inspirar-se para definir os seus próprios objetivos e aspirações em matéria de carreira
Tipo de Atividade	Autorreflexão criativa e narração de histórias + Discussão em grupo
Duração	Flexível – depende do tamanho do grupo e duração das histórias compartilhadas
Materiais necessários	Objetos pessoais dos participantes, papéis e canetas (se eles quiserem para anotar as suas histórias)
Introdução	Esta atividade tem como objetivo envolver os participantes numa experiência de aprendizagem reflexiva e interativa, capacitando-os a obter perspetivas sobre os seus próprios percursos profissionais, ao mesmo tempo que constroem ligações e empatia dentro do grupo e desenvolvem a sua capacidade de usar a narrativa pessoal como fonte de inspiração para a mudança.

<p>Descrição de Atividade</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peça aos participantes que tragam um objeto que tenha significado pessoal ou que conte uma história sobre sua trajetória profissional. 2. Comece com uma introdução inspiradora sobre como contar histórias e projete na parede algumas regras/atributos principais que toda história precisa ter. 3. Peça aos participantes que reservem algum tempo para construir a sua história por trás do objeto escolhido. Em seguida, cada participante (se quiser) compartilha a sua história, incluindo como ela se relaciona com seu crescimento profissional, conquistas ou valores. 4. Incentive os participantes a considerar o simbolismo e o significado por trás dos seus objetos e como eles refletem a sua identidade e aspirações.
<p>Debate</p>	<p>Depois que todos compartilharem as suas histórias, pode iniciar uma discussão e pedir às pessoas que reflitam sobre as seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que emoções ou pensamentos sentiu ao ouvir as histórias dos seus pares? - Que temas ou padrões comuns observou a emergir das histórias partilhadas? - Que conhecimentos adquiriu sobre o seu próprio percurso profissional ou aspirações ao ouvir as histórias dos outros? - Alguma das histórias desafiou os seus pressupostos ou perspectivas sobre o desenvolvimento da carreira? - Quais os elementos das histórias que mais lhe chamaram a atenção e porquê? - Que lições ou conclusões podemos retirar das histórias partilhadas hoje que podem ser aplicáveis aos nossos próprios percursos profissionais? - Como pode aplicar os conhecimentos adquiridos na atividade de hoje ao seu próprio processo de definição de objetivos ou de tomada de decisões?
<p>Adaptação ao modo online</p>	<p>A atividade pode ser facilmente realizada através de uma plataforma de reuniões em linha, mas tendo em conta o aspeto da ligação emocional, recomenda-se vivamente que seja realizada pessoalmente.</p>
<p>Dicas para o formador</p>	<p>Certifique-se de que todos se sentem à vontade para partilhar abertamente e que se sentem num espaço seguro. Tentar (e pedir aos outros durante a discussão em grupo) não dar quaisquer avaliações/qualificações ao que ouviram, mas sim limitar-se ao que os fez sentir.</p>

Modelo da Unidade 1: Atividade de revisão da carreira mais tarde

Qual é a sua resposta a essas afirmações? Quais são suas prioridades?

Nº.	Declaração	Isto é importante para mim	O que vou fazer sobre isto?	Onde posso obter ajuda com isto?
1	Eu gostaria de considerar trabalhar com flexibilidade			
2	Eu gostaria de mudar o meu trabalho para algo menos exigente fisicamente			
3	Eu gostaria de fazer algo diferente daqui a dois anos			
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				

Modelo da Unidade 2: A 'Roda da Vida' como ferramenta para uma vida posterior Carreira Análise

This is an example of how your Wheel of Life could look:

Each area of the wheel represents one area of your life

Consider each area - how satisfied are you with all these areas of your life?

Are you putting as much time, energy and attention into these areas as you would like?

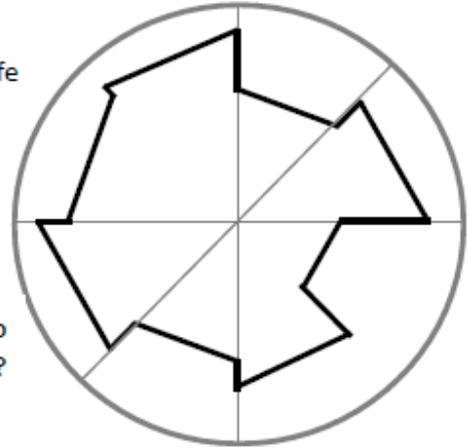
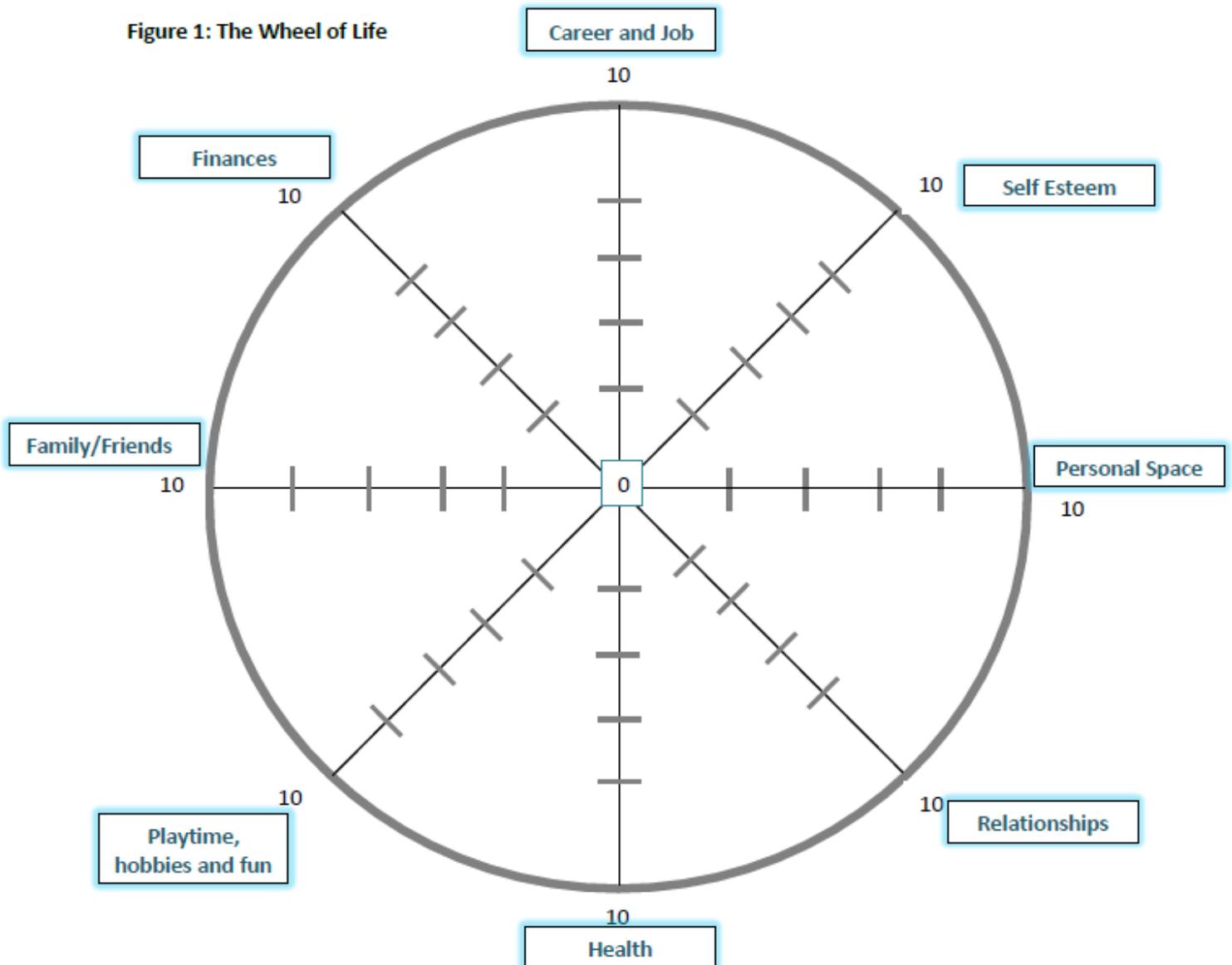


Figure 1: The Wheel of Life





www.sassi-llc.eu/pt/



Este trabalho está licenciado sob a Licença Internacional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> ou envie uma carta para Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, EUA

PARCERIA DO PROJETO



Cofinanciado pela
União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia). A União Europeia não pode ser tida como responsável por essas opiniões. Número do projeto 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242