



**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

Cofinanciado pelo  
Programa Erasmus+  
da União Europeia



**Este kit de ferramentas foi criado por:**



Gestão da produção intelectual: REY Europe

Gestão do projeto: Ballymun Job Centre











Layout e design gráfico: Karolina Czyżewska

Cofinanciado pelo  
Programa Erasmus+  
da União Europeia



*O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.*

# TABELA DE CONTEÚDOS

	<b>SECÇÃO 1: INTRODUÇÃO E GUIA</b>	<b>4</b>
	<b>SECÇÃO 2: ATITUDE POSITIVA</b>	<b>15</b>
	<b>SECÇÃO 3: COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO</b>	<b>36</b>
	<b>SECÇÃO 4: COMPETÊNCIAS DE ADAPTABILIDADE</b>	<b>60</b>
	<b>SECÇÃO 5: GESTÃO DE TEMPO E DE ENERGIA</b>	<b>82</b>
	<b>SECÇÃO 6: ÉTICA DE TRABALHO</b>	<b>103</b>
	<b>SECÇÃO 7: RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E COMPETÊNCIAS ANALÍTICAS</b>	<b>124</b>
	<b>SECÇÃO 8: COMPETÊNCIAS DE TRABALHO EM EQUIPA</b>	<b>144</b>
	<b>SECÇÃO 9: COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA</b>	<b>166</b>
	<b>SECÇÃO 10: TERMINANDO A VIAGEM</b>	<b>188</b>



**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

INTRODUÇÃO E GUIA



# UNDERSTANDING MY JOURNEY

Um kit de ferramentas para o desenvolvimento de *soft skills* em jovens



**Bem-vindo ao UMJ Kit de Ferramentas** (Understanding my Journey, ex.: Compreendendo a minha Jornada). Antes de começar a sua viagem, deve ler estas notas. As notas ajudá-lo-ão a rentabilizar este Kit de Ferramentas.

## O que são *soft skills*?

Estas são as competências que se desenvolvem ao longo da vida e, com as quais, muitas pessoas frequentemente se debatem no sentido de identificar e descrever. São também conhecidas por 'competências transferíveis' ou 'competências essenciais'.

Neste Kit de Ferramentas, concentrar-nos-emos nas seguintes 8 competências básicas:

1. Atitude Positiva;
2. Comunicação;
3. Adaptabilidade;
4. Gestão de Tempo e de Energia;
5. Ética de trabalho;
6. Resolução de Problemas e Pensamento Analítico;
7. Trabalho em equipa;
8. Liderança.

## Por que razão as *soft skills* são importantes?

Estas são as competências necessárias em contexto profissional e em contexto educativo e de formação. Em muitos casos, os empregadores acham que estas competências são tão importantes quanto as qualificações e, para alguns empregos, podem ser ainda mais importantes.

Obviamente, qualificações e competências técnicas também são realmente importantes, mas isso é apenas uma parte de um todo. Imagine um canalizador a quem não se pode confiar para chegar a horas, ou um jogador de futebol que não se consiga dar bem com outras pessoas, ou uma enfermeira que não ouça os seus pacientes. Eles podem ter excelentes competências de canalização, futebol ou enfermagem, mas as suas *soft skills* decepcioná-los-ão.

O problema é que essas competências são raramente ensinadas na escola, faculdade ou universidade. Precisam de ser desenvolvidas através da experiência no mundo real. Para jovens sem um sólido histórico de trabalho, pode ser difícil mostrar como desenvolveram essas competências, durante as suas atividades fora da sala de aula ou no local de trabalho. O *Toolkit* mostrará como fazer isso.

## Para quem é o kit de ferramentas?

Qualquer jovem pode usar este kit de ferramentas. Pode trabalhar de forma independente, seção por seção, ou pode escolher as seções mais relevantes.

É destinado, principalmente, a jovens que já estão envolvidos nalgum tipo de atividade ou projeto, como projetos de voluntariado jovem, experiência de trabalho ou estágio profissional. Podem usar este kit de ferramentas em conjunto com a atividade escolhida.

No entanto, embora tenha sido projetado para ser trabalhado de forma independente, alguns jovens podem precisar de ajuda para usá-lo.

Embora tenha sido projetado para ser trabalhado individualmente, alguns jovens podem precisar de ajuda. Pode talvez também estar paralelamente a usar o kit de ferramentas com outros jovens e, nesse caso, o seu professor ou orientador fornecerá mais orientações e instruções.

### Quem desenvolveu o UMJ Toolkit?

*Understanding My Journey* é um projecto europeu e foi desenvolvido por organizações que trabalham para apoiar jovens em 8 países. É financiado pelo Erasmus +. Esta é a agência europeia que promove a cooperação em toda a Europa nas áreas da educação, formação, voluntariado jovem, cultura e desporto.

	República da Irlanda	Ballymun Job Centre	<a href="http://www.bmunjob.ie">www.bmunjob.ie</a>
	Reino Unido	REY Europe	<a href="http://www.reyeurope.org">www.reyeurope.org</a>
	Portugal	ANESPO	<a href="http://www.anespo.pt">www.anespo.pt</a>
	Itália	IFOA	<a href="http://www.ifo.it">www.ifo.it</a>
	Grécia	Action Synergy	<a href="http://www.action.gr">www.action.gr</a>
	Croácia	OAZA	<a href="http://www.oazainfo.hr">www.oazainfo.hr</a>
	Polónia	STRIM	<a href="http://www.strim.org.pl">www.strim.org.pl</a>

O *Toolkit* está disponível em Inglês, Português, Italiano, Grego, Croata e Polaco.

### Que outros recursos se encontram disponíveis?

Pode aceder ao site Understanding My Journey em [www.understandingmyjourney.eu](http://www.understandingmyjourney.eu)

Para além de poder fazer o download e imprimir o *UMJ Soft Skills Toolkit*, há também uma aplicação interativa para smartphones que pode ser usada em paralelo com este *Toolkit*.

Para os profissionais (como animadores de jovens, professores, conferencistas, instrutores e orientadores), há um Guia do Formador, com recursos adicionais para apoiar os jovens a usar este Kit de Ferramentas.

# COMO USAR ESTE KIT DE FERRAMENTAS

## O que pode ser encontrado dentro de cada seção do *Toolkit*?

Cada uma das 8 seções dentro do *Toolkit* segue uma estrutura similar.

**Uma introdução** à soft skill e a razão da sua importância. Resultados de Aprendizagem. Fornecem uma introdução ao que aprenderá enquanto trabalha em cada seção.

**Antes da Viagem - Verificação de Competências.** Inclui uma tarefa para ajudá-lo a começar a pensar nessa *soft skill*, seguida de uma verificação inicial de competências para avaliar e registrar o seu nível atual.

**Continuando a Viagem - Atividades de Desenvolvimento.** Inclui várias tarefas para ajudá-lo a entender como desenvolver essa competência com mais detalhe. Isso leva a ...

**Plano de ação.** Apresenta uma ou duas maneiras de desenvolver essa soft skill e inclui algumas tarefas projetadas para aplicar essa competência nas suas atividades diárias ou semanais.

**Refletindo e Avaliando.** Depois de desenvolver as atividades, vai refletir sobre o que fez, como fez e como as suas competências se desenvolveram. Mais uma vez, isso leva a ...

**Depois da Viagem - Verificação de Competências.** Deve voltar a fazer o teste de competências e avaliar até onde viajou neste projeto.

**Continuando.** Esta atividade pretende aferir que competências novas ou melhoradas levará consigo e, neste momento, terá algum espaço para registrar como pode incluí-las em situações futuras, como candidaturas de emprego e entrevistas.

## Quanto tempo preciso para trabalhar em cada seção?

Não há uma resposta fixa para esta pergunta. No entanto, recomendamos que dedique pelo menos 3 a 6 semanas para trabalhar no desenvolvimento de cada *soft skill*.

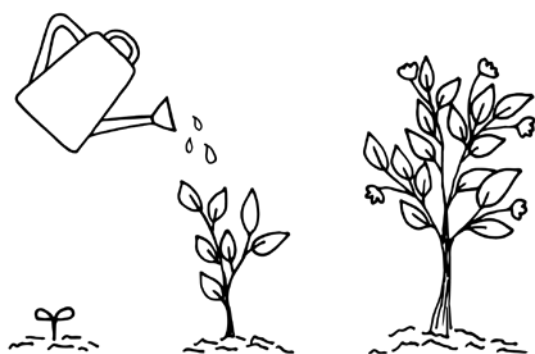
Não precisa trabalhar numa competência de cada vez, pode trabalhar em várias competências simultaneamente. No entanto, é provavelmente demais trabalhar em todas ao mesmo tempo.

Projetamos o kit de ferramentas para ajudá-lo a desenvolver as suas competências sociais em qualquer atividade da “vida real” em que participe. Depois de avaliar e registar o seu nível inicial de *soft skill*, este kit de ferramentas dá orientações sobre como desenvolver a competência. Decidirá sobre um conjunto de ações que permitam que pratique as competências em situações da vida real e registre, por favor, como as coisas funcionaram. Essas ações serão realizadas por um período de semanas, pois este processo leva o seu tempo e é necessária prática repetida para que as competências se desenvolvam. Após as semanas de prática, refletirá sobre o processo, revisitará a verificação de competências e refletirá sobre como mudou.

Desenvolver competências pode não ser um processo rápido, pois terá que desenvolver confiança para experimentar novas abordagens com outras pessoas, e então continuar a refletir e a praticar até sentir que está a melhorar e a progredir.

## Como posso medir uma *soft skill*?

Por causa da sua natureza, as *soft skills* são muito difíceis de medir. Nós recorremos a uma abordagem muito simples, usando apenas três níveis:



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

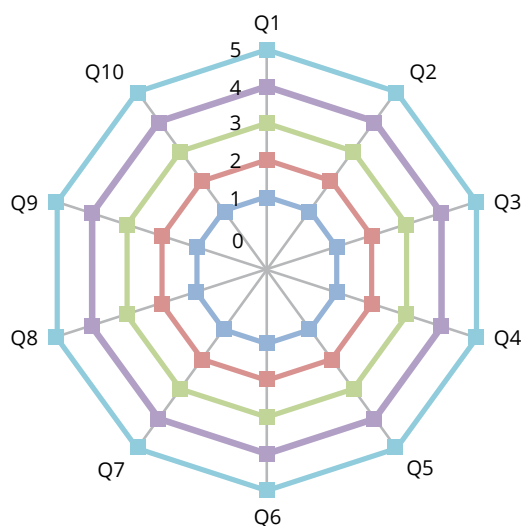
**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

Para compreender em que nível se encontra, será solicitado a pensar em quão bem pratica, atualmente, dez aspetos da *soft skill*. Para cada uma das dez perguntas, considerará o nível atual de competência que desenvolve, numa das seguintes pontuações:

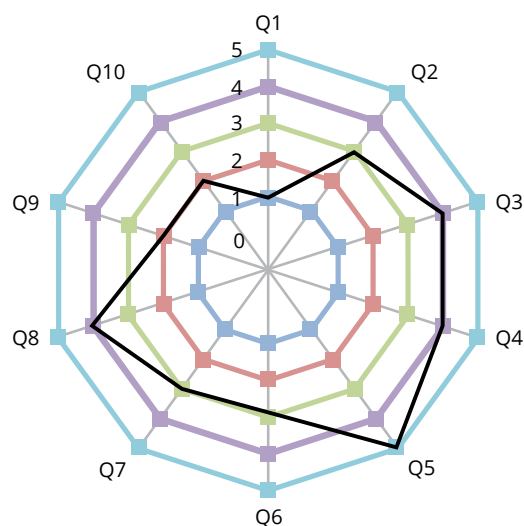
1. Nunca - eu luto com isso;
2. Quase nunca;
3. Às vezes;
4. Geralmente, mas nem sempre;
5. Sempre - não há problema

O *Toolkit* inclui o uso de gráficos de radar para fornecer uma imagem dos resultados das avaliações de competências. O gráfico parece-se com uma teia de aranha com um conjunto de linhas ou raios que começam no centro do diagrama. Cada raio representa um dos dez aspetos, com os pontos 1 a 5, a saírem do centro:

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - eu luto com isso	Quase nunca	Às vezes	Geralmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema
1	Penso através de ideias antes de falar ou comunicá-las.	1 X	2	3	4	5
2	Comunico positivamente em situações difíceis ou desafiadoras.	1	2	3 X	4	5
3	Sei se o que digo foi entendido pela pessoa com quem estou a falar.	1	2	3	4 X	5
4	Sei quando usar linguagem informal ou mais formal.	1	2	3	4 X	5
5	Ouçoo aberta e atentamente as outras pessoas durante as conversas.	1	2	3	4	5 X
6	Tenho consciência e respeito os valores culturais das pessoas com quem estou a comunicar.	1	2	3 X	4	5
7	Presto atenção à minha linguagem corporal quando converso com outra pessoa.	1	2	3 X	4	5
8	Sei quando e como fazer perguntas.	1	2	3	4 X	5
9	Entendo e sigo as instruções para realizar uma tarefa específica.	1	2 X	3	4	5
10	Reconheço situações em que preciso de ajuda e sei a quem perguntar.	1	2 X	3	4	5



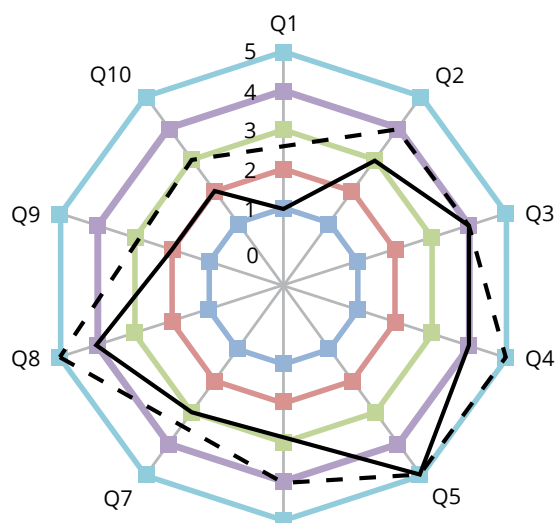
Exemplo de um gráfico de radar vazio



Exemplo de um gráfico de radar inicial (a preto)

A partir do diagrama de radar, é possível identificar quais os aspectos que ainda não estão totalmente desenvolvidos e isso ajuda a decidir as próximas etapas do uso do Kit de Ferramentas. A partir desse exemplo, as questões 1, 9 e 10 seriam os aspectos mais frágeis, nos quais provavelmente precisaria de pensar em melhorar (pensar nas suas ideias, entender instruções e saber quando pedir ajuda). A Questão 5 mostra que é muito forte em ouvir. No entanto, querendo, pode ainda desenvolver essa competência.

Depois de concluir cada seção do *Toolkit*, fará novamente a avaliação de competências e desenhará um novo gráfico de radar para ver até onde viajou para desenvolver a *soft skill*.



Exemplo de um gráfico de radar inicial (a preto) e depois do desenvolvimento (tracejado)

Neste exemplo, é fácil constatar que houve uma melhoria em todos os aspectos da competência. O segundo diagrama (linha tracejada) é mais “redondo”. Isso indica que se considerou melhor do que antes - é fácil comparar “antes” e “depois” ao analisar isso.

No entanto, se houver uma diminuição nalguns aspectos das suas competências, não se preocupe. Isso pode significar que, mesmo que tenha desenvolvido algumas competências, não conseguiu prestar muita atenção às outras pessoas. Deve desenvolver uma melhor compreensão dessa *soft skill* e avaliar-se menos bem, devido a essa nova (e melhor) compreensão.

Não se preocupe! O desenvolvimento de competências pode ser uma viagem complicada. É tudo natural e faz parte da vida.

### Por que razão preciso de uma segunda opinião?

Este é um processo de autoavaliação, mas sugerimos que, sempre que possível, envolva também outra pessoa mais experiente, que o conheça bem, como um seu professor, um jovem trabalhador, um coach, um mentor ou um técnico de inserção profissional. Isto permitirá entender como as outras pessoas o veem e como consideram que as suas competências estão-se a desenvolver. Pode ser muito difícil obter uma imagem verdadeira e precisa de como as outras pessoas nos veem, mas é importante que estejamos conscientes disso, para que possamos definir metas realistas e apropriadas para nós mesmos.

É muito importante que escolha alguém que o conheça bem e em quem confie para ser honesto consigo.

Precisará de explicar que trabalharão em dois momentos - no início e, algum tempo depois, quando tiver concluído as atividades. Muitas vezes, é útil conversar sobre os seus planos com outra pessoa, pois esta pode dar sugestões ou conselhos.

Se a avaliação das suas próprias competências é diferente da de outra pessoa, essa pode ser uma maneira de começar uma discussão sobre o motivo. Pode ser que a outra pessoa não tenha conhecimento das atividades ou responsabilidades nas quais está envolvido quando não se encontra na sua presença.

Igualmente, as pessoas podem pensar que é realmente melhor em alguma dessas competências. Se assim for, obter a opinião de alguém em quem confia pode aumentar a sua confiança e autoestima.

## **Como posso praticar o desenvolvimento das minhas competências sociais?**

*Soft skills* são difíceis de aprender a partir de teoria – é preciso praticá-las em situações seguras e de vida real. Não se pode simplesmente sentar-se numa sala de aula e aprendê-las. Se estiver a usar o toolkit como parte de um programa de desenvolvimento ou de aprendizagem pessoal, então discuta com o seu tutor, coach, mentor ou técnico de inserção profissional as situações em que é sensato lidar com atividades específicas.

Cenários possíveis para praticar as *soft skills* incluem:

- Experiência de trabalho;
- Voluntariado;
- Arrecadação de fundos;
- Desporto;
- Organização de eventos, por exemplo, eventos sociais ou musicais.

Às vezes, é mais fácil adotar novas abordagens para determinadas situações, com novas pessoas nesses cenários, em vez de tentar novas maneiras de fazer as coisas com pessoas que o conhecem bem e que possam ter visões preconcebidas sobre si.

## **Existe uma ordem para desenvolver as competências sociais?**

Cada parte do *toolkit* foi projetada para ser independente, mas há sobreposições entre todos os diferentes elementos. Não é realmente possível visualizá-los como completamente separados um do outro.

Por exemplo, a sua capacidade de resolver problemas é fundamental para as suas competências de adaptabilidade; desenvolver uma atitude positiva é essencial para ser capaz de comunicar com empatia; ter fortes competências de gestão de tempo é crucial para demonstrar uma sólida ética de trabalho. Igualmente, o trabalho em equipa e a liderança são descritos como um conjunto de competências, pois contêm elementos de todas essas competências.

Sugerimos que comece a sua viagem com uma atitude positiva. Isso fornecerá uma base sólida para continuar e permanecer motivado.

Antes de iniciar a sua viagem, recomendamos que o próximo passo seja preencher a Primeira Verificação de Competências. Este passo pode ajudá-lo a identificar onde deve começar e o que precisa para trabalhar.

Para esta parte, não há necessidade de fazer um gráfico de radar. Responda, apenas, às perguntas com a maior honestidade possível. As competências em que marca principalmente 1 ou 2, podem ser aquelas a desenvolver primeiro. A viagem será diferente para todos.

Se precisar, observe as instruções nas páginas 4 e 5 antes de concluir a Primeira Verificação de Competências.

# PRIMEIRA VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Data da Primeira Verificação de Competências:		A emergir		A consolidar	Estabelecido		
		Nunca – eu luto com isso	Quase nunca	Às vezes	Geralmente, mas nem sempre	Sempre – não há problema!	
	<b>Exemplo:</b> Tenho um propósito na minha vida e sinto que estou a contribuir para algo.	1	2	3	4	5	
1	Tenho um propósito na minha vida e sinto que estou a contribuir para algo.	1	2	3	4	5	Atitude Positiva
2	Tenho objetivos realistas nos quais sinto que estou a progredir.	1	2	3	4	5	
3	Valorizo as minhas amizades e encontro tempo para estar com as outras pessoas.	1	2	3	4	5	
4	Penso através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5	Competências Comunicativas
5	Consigo comunicar positivamente em situações difíceis ou desafiadoras.	1	2	3	4	5	
6	Sei quando usar linguagem informal ou mais formal.	1	2	3	4	5	
7	Vejo as mudanças como oportunidades para aprender e experimentar coisas novas.	1	2	3	4	5	Competências de Adaptabilidade
8	Tento superar contratempos e barreiras para progredir.	1	2	3	4	5	
9	Estou aberto a sugestões de outras pessoas sobre como posso fazer as coisas de forma diferente.	1	2	3	4	5	
10	Sou sempre pontual e raramente falho um compromisso.	1	2	3	4	5	Gestão de Tempo e Energia
11	Faço regularmente listas do que "fazer" e assinalo quando as realizo.	1	2	3	4	5	
12	Quando começo a fazer algo, gosto de tentar terminar sem me distrair.	1	2	3	4	5	
13	Podem confiar em mim para estar presente quando o trabalho precisa de ser feito.	1	2	3	4	5	Ética de Trabalho
14	Reconheço os meus erros e sinto-me confortável em pedir ajuda e conselhos quando preciso.	1	2	3	4	5	
15	Entendo a importância de trabalhar arduamente para alcançar os meus objetivos.	1	2	3	4	5	
16	Receo e analiso o quadro geral antes de tentar analisar um problema.	1	2	3	4	5	Resolução de Problemas e Competências Analíticas
17	Configuro e sigo uma sequência lógica de etapas para resolver problemas.	1	2	3	4	5	
18	Penso criativamente e sugiro soluções ainda não identificadas.	1	2	3	4	5	
19	Entendo como o meu papel se enquadra dentro de uma equipa maior.	1	2	3	4	5	Trabalho em Equipa e Competências de Liderança
20	Faço o que digo, e as pessoas confiam em mim para agir de acordo com os meus valores.	1	2	3	4	5	



# ANTES DE INICIAR...

## Planear a viagem

Chamamos a este momento “compreendendo a minha *viagem*”, porque está prestes a embarcar exatamente nisso - numa viagem. Uma boa maneira de pensar sobre cada *soft skill* é imaginar que está a escalar uma montanha.

Na verdade, se estiver a usar a aplicação paralelamente a este toolkit, vai descobrir que cada *soft skill* é realmente uma aventura de montanha! Aqui está o que precisa de fazer para chegar ao topo:

- **Comece pelo contraforte.** Antes de começar a subir, precisa de garantir que tem o equipamento correto, e que compreende a rota. Pense nisso como uma verificação de competências. Pode então começar a escalar a montanha.
- **Encontre uma gruta para descansar.** Desenvolver competências não é fácil. Se começar a chover, terá de encontrar abrigo. Pense neste espaço como um local onde pode descansar e aproveite para pensar sobre a sua verificação de competências - o que já pode fazer bem e o que precisa para melhorar.
- **Chegar ao campo de treino.** Depois de subir um pouco, vai precisar de mais algumas competências para subir mais a montanha. Pense no campo de treino da montanha como as suas atividades de desenvolvimento. A fogueira da noite é uma boa oportunidade de ler sobre como desenvolver as suas competências.
- **Suba até ao cume.** Agora pode fazer um bom progresso até à montanha e colocar as suas bandeiras, cada vez que enfrentar uma parte difícil da subida. Pense nisso como o seu planeamento de ação e no que vai fazer para desenvolver as suas competências.
- **Chegar ao topo da montanha.** Conseguiu! - Pode rever o seu progresso e sentir-se muito orgulhoso de si mesmo. Para avaliar o quanto alcançou, pode levar novamente a cabo uma verificação de competências e refletir sobre o quão longe viajou. Pode também pensar sobre o que levar consigo na próxima montanha que escalar.



Agora que já concluiu a sua *Primeira Verificação de Competências*, pense nas montanhas que vai primeiramente escalar. Numere na caixa ao lado de cada montanha.

# APROVEITE A VIAGEM! BOA SORTE!



**1** Atitude Positiva



Competências Comunicacionais



Competências de Adaptabilidade



Gestão de Tempo e Energia



Ética de Trabalho



Resolução de Problemas e Competências Analíticas



Competências de Trabalho em Equipe



Competências de Liderança



**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

ATITUDE POSITIVA

# ATITUDE POSITIVA



## Definição e Importância

- É otimista ou pessimista?
- Sente que a sua vida está a dirigir-se no sentido correto?

O ambiente e a sua experiência de vida formam como vê o mundo. No entanto, enquanto não pode sempre controlar o que acontece consigo, tem algum controlo sobre como reagir e responder a eventos.

É fácil tornar-se cínico e pessimista em relação ao mundo em que vivemos, e cada um de nós terá a sua quota de contratempos e dificuldades. Se se tornar demasiado negativo na sua atitude, isso pode impedi-lo de viver uma vida plena, e ter um impacto sobre a sua família, amigos e colegas. A energia que coloca em determinadas situações pode ser absorvida pelas pessoas que estão em contato consigo; uma atitude positiva pode elevar o seu estado de espírito, permitindo que novas e excitantes vivências ocorram.

Felizmente, os cientistas estão a descobrir mais e mais sobre o que nos mantém emocionalmente bem e felizes. Todos nós temos os nossos hábitos, rotinas e formas de pensamento enraizados, mas fazendo alterações a estes, é possível desenvolver competências de pensamento mais positivo, e este, por sua vez, pode ajudá-lo a tornar-se uma pessoa mais feliz e saudável.

Está numa viagem, e nesta fase da viagem, vai desenvolver competências de pensamento positivo em algumas situações que poderá ter de enfrentar. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção "Introdução e Orientação", que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# ATITUDE POSITIVA

## Resultados de Aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Pensar como a sua atitude pode afetar a forma como as outras pessoas se relacionam consigo;
- Pensar no que pode fazer para tornar a sua visão da vida mais positiva;
- Traçar a sua própria avaliação de competências de pensamento positivo e decidir como as pode fortalecer;
- Identificar uma situação ou tarefa na qual esteja envolvido, e planear como usar as competências de pensamento positivo, enquanto estiver envolvido neste processo;
- Avaliar como as suas competências de pensamento positivo se têm desenvolvido, como resultado desta atividade, e como pretende continuar a desenvolver a sua positividade.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar.

### Cuide de si!

Não é possível sentir-se sempre positivo. É natural sentir-se, às vezes, triste, aborrecido, irritado, ansioso ou deprimido, especialmente quando confrontado com circunstâncias difíceis. Estas podem incluir vivências aparentemente pequenas, como exames, procura de emprego ou discussões com amigos, bem como 'grandes' como a perda de um familiar, da casa, ou ser vítima de um crime.

No entanto, se se sentir ansioso ou deprimido por mais de algumas semanas, e o seu humor não mostrar nenhum sinal de alteração ou melhoria, pode precisar de ajuda médica. Não é um sinal de fraqueza ou falha. A ajuda existe, se precisar dela, e muitas pessoas procuram-na nalgum momento das suas vidas.

Pode considerar este gráfico um meio para o ajudar a planear e a acompanhar o seu progresso na sua *viagem*:



Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			

# ANTES DA VIAGEM - VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



## Pense na seguinte situação.

Já aconteceu consigo? Como reagiu? Se isso acontecer consigo, como reagiria?



Está a andar na rua, como costuma fazer nesta altura do dia.

Ao longe, do outro lado da rua, identifica alguém que um amigo lhe apresentou há algumas semanas atrás. Só falaram por alguns minutos, mas, apesar disso, decide acenar.

A pessoa não responde, afasta-se e ignora-o.

Nesta situação, qual das seguintes melhor descreve a sua resposta imediata?



*Ela está a fingir que não me vê. Sinto-me tão idiota! Obviamente que não gosta de mim. Fui uma parva há algumas semanas atrás, e acabei por ser novamente!*



*Acho que ela me viu ... talvez não. Ela estava muito longe. Nós só falamos por alguns instantes, por isso, talvez não me reconheça. Ou talvez seja apenas tímida? De qualquer forma, não é nada de importante.*

Que reação se baseia no pensamento negativo, e qual, no pensamento positivo?  
Que reação corresponde melhor à realidade da situação?

## Agora, verifique as suas competências.

### Passo 1:

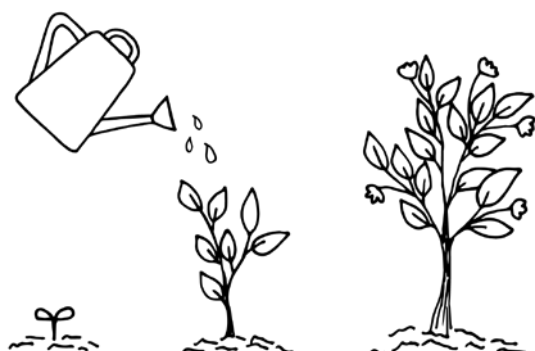
**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências atuais.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>Ofereço-me regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.</i>	1	2	3	4	5
1	Ofereço-me regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.	1	2	3	4	5
2	Valorizo as minhas amizades e arranjo tempo para estar com outras pessoas.	1	2	3	4	5
3	Valorizo a minha saúde física, e asseguro que como alimentos saudáveis, que durmo e que faço exercício regularmente.	1	2	3	4	5
4	Aprecio ter tempo para mim, para parar e dar conta do que está a acontecer à minha volta.	1	2	3	4	5
5	Gosto de experimentar coisas novas e estou sempre a aprender.	1	2	3	4	5
6	Tenho metas realistas nas quais sinto que estou a progredir.	1	2	3	4	5
7	Lido com situações desgastantes e, normalmente, não permito que estas me oprimam.	1	2	3	4	5
8	Não ignoro as coisas negativas com as quais tenho de lidar, mas foco a minha atenção nos aspetos positivos.	1	2	3	4	5
9	Não me comparo desfavoravelmente com os outros e sinto-me bem com quem sou.	1	2	3	4	5
10	Tenho um objetivo na minha vida e sinto que estou a prestar um contributo.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de pensamento positivo a nível global.

No geral, as minhas competências de pensamento positivo estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.



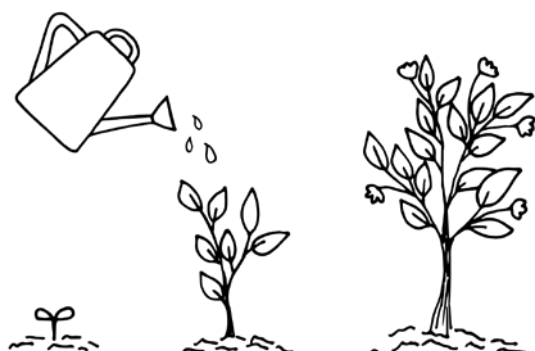
## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Estes não devem olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Oferece-se regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.	1	2	3	4	5
1	Oferece-se regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.	1	2	3	4	5
2	Valoriza as amizades e arranja tempo para estar com outras pessoas.	1	2	3	4	5
3	Valoriza a sua saúde física, e assegura que come alimentos saudáveis, que dorme e que faz exercício regularmente.	1	2	3	4	5
4	Aprecia ter tempo para si, para parar e dar conta do que está a acontecer à sua volta.	1	2	3	4	5
5	Gosta de experimentar coisas novas e está sempre a aprender.	1	2	3	4	5
6	Tem metas realistas nas quais sente que está a progredir.	1	2	3	4	5
7	Lida com situações desgastantes e, normalmente, não permite que estas o(a) oprimam.	1	2	3	4	5
8	Não ignora as coisas negativas, com as quais tem de lidar, mas foca a sua atenção nos aspetos positivos.	1	2	3	4	5
9	Não se compara desfavoravelmente com os outros e sente-se bem com quem é.	1	2	3	4	5
10	Tem um propósito na vida e sente que está a prestar um contributo.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de pensamento positivo a nível global.

No geral, as competências de pensamento positivo estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.



### Etapa 3:

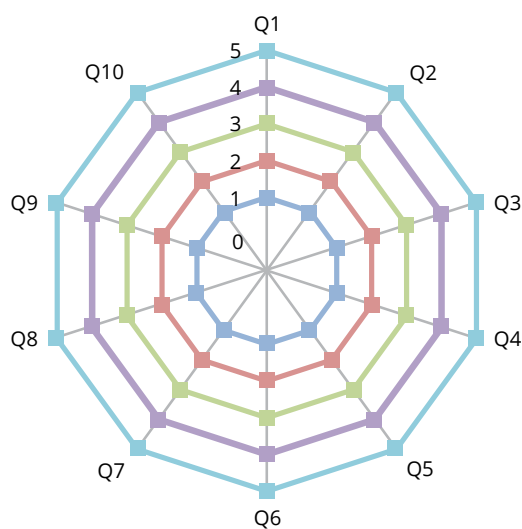
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

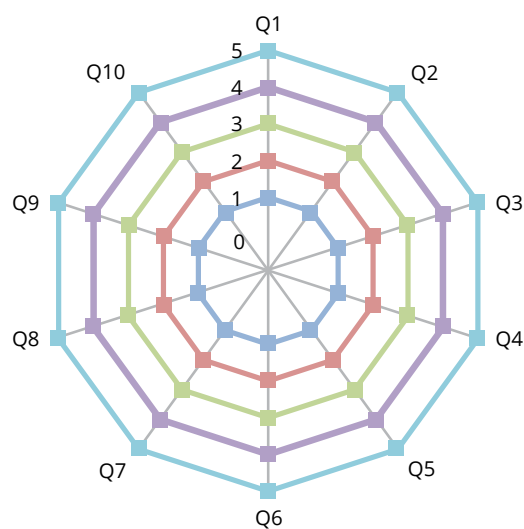
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analisem conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências de atitude positiva nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.



# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

## Refletindo sobre Atitude Positiva

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto que significa que pode ter que cuidar do seu bem-estar e manter uma perspectiva positiva. Agora pode começar a considerar os seus próprios hábitos de pensamento, e identificar algumas mudanças.



### O copo está meio vazio? Ou o copo está meio cheio?

Esta não é uma questão filosófica. A maneira como vemos o mundo é, muitas vezes, colorida pelos 'óculos' que colocamos e pela lente através da qual vemos as coisas. A mesma situação pode ser muito diferente, dependendo de como vê "o mundo."



### Pense nalgumas situações que podem surgir durante o seu trabalho, estudo ou vida doméstica.

Que pensamentos e sentimentos negativos pode vivenciar?  
Que pensamentos positivos poderia usar para desafiar esses pensamentos negativos?  
Que mudanças positivas podem resultar?



Situação	Pensamento Negativo	Pensamento Positivo
Estou a começar um novo estágio e não conheço ninguém.	<i>Temo que ninguém goste de mim! Não sei o que dizer e as pessoas não me vão achar interessante.</i>	<i>Tenho amigos que gostam de mim pelo que sou. Estou com medo, e isso é natural. Não corresponde, realmente, à verdade.</i>
Candidatei-me a um curso de formação e rejeitaram a minha candidatura.		
Começou a chover, estou sem casaco, e eu estou a ficar molhado!		
A sua escolha:		

## Atitude positiva em Contexto - 10 Ações para uma Vida Positiva

Adaptado de *Ação para a Felicidade*: <http://www.actionforhappiness.org/10-keys>



Desenvolver competências de pensamento positivo não significa que tem sempre de estar feliz. No entanto, psicólogos, ao pesquisar o conceito de felicidade, estão a descobrir que as pessoas que pensam de forma mais positiva tendem a ser boas em certas competências. Todavia, como todas as competências, levam tempo para praticar. Porque não tentar implementar algumas das seguintes ações na sua própria vida?

**Ação 1: faça coisas pelas outras pessoas.** Ajudar as outras pessoas, de forma mais ou menos grandiosa, é bom, não só para os outros, mas também para nós. Pode-se sentir bem, fazendo o bem! Ofereça a sua ajuda quando necessário, ou seja apenas gentil e atencioso. Todos à sua volta irão apreciá-lo.

**Ação 2: crie conexões com os outros.** As pessoas sentem-se mais felizes e mais seguras quando fazem parte de uma equipa ou grupo que os valoriza. Os extrovertidos, em particular, sentem necessidade de estar em torno de pessoas para prosperar. Conheça os seus colegas de trabalho e vizinhos. É, igualmente, saudável despende tempo longe do trabalho e manter relacionamentos com os seus amigos ou familiares.

**Ação 3: cuide do seu bem-estar físico.** Está comprovado que o exercício regular libera endorfinas no cérebro, o que pode impulsionar o pensamento positivo, bem como torná-lo fisicamente apto. A atividade física pode ser tão simples como subir as escadas, em vez de recorrer ao elevador, mas se fizer parte de um clube desportivo, tem a vantagem adicional de construir conexões com os outros. Alimentação saudável, dormir o suficiente, reduzir os cigarros e o consumo de álcool fazem-se sentir mais brilhante e também mais alerta.

**Ação 4: pare e esteja atento!** A maior parte da nossa vida é gasta em piloto automático, com as nossas mentes a pularem constantemente e a depararem-se com pensamentos aleatórios. Aproveite o tempo para parar por alguns minutos, respirar e se concentrar no que está à sua volta - as cores, sons, texturas e sensações. O mundo é mais variado e interessante do que imaginamos, e está bem à nossa frente, aqui e agora.

**Ação 5: mantenha a aprendizagem.** O cérebro fica elástico ao longo da vida, fazendo novas conexões com cada conjunto de novos conhecimentos e competências. Aprender mantém-nos ativos, dá-nos um sentimento de realização, e pode aumentar a confiança. No entanto, não tem de ser aprendizagem 'formal' numa sala de aula. Pode significar também voluntariado num projeto local ou aderir a um novo clube ou grupo. Experimentar coisas novas sem julgá-las em primeiro lugar, e ser curioso e aberto a novas possibilidades.

**Ação 6: dê a si mesmo alguma orientação.** Todos nós temos algo em perspetiva, e apesar de o futuro não poder ser sempre brilhante, pode, todavia, definir algumas metas a atingir. Certifique-se que as metas definidas são realistas e realizáveis. Ser ambicioso é positivo, mas é melhor definir metas modestas e alcançá-las, do que definir metas irrealistas e improváveis de cumprir.

**Ação 7: desenvolva a sua resiliência.** Todos nós temos de lidar com o stresse, trauma ou perda em momentos diferentes das nossas vidas, mas a chave para desenvolver a resiliência é reconhecer que temos um grau de escolha sobre a forma como reagimos às situações. A nossa reação natural é, muitas vezes, encarar a situação como um desastre, mas o que se sente no momento é, muitas vezes, uma mistura de bem e de mal. Toda a crise pode apresentar uma oportunidade de desenvolvimento. Use as situações difíceis para refletir sobre a sua força interior e discutir abordagens alternativas com amigos, familiares ou colegas.

**Ação 8: concentre-se no positivo.** Cada pensamento fortalece a tendência de pensar de maneira semelhante novamente. Isto significa que se tentar e pensar pensamentos positivos - gratidão, bondade, satisfação, etc. - vai fortalecer a tendência de pensar mais positivamente em geral.

Pense na sua mente como um jardim. Cultivar pensamentos positivos exige esforço, mas vai ver flores ao longo do tempo. As ervas daninhas ainda estarão lá, mas vão ser mais fáceis de gerir. Ao longo de um dia, caracterize o seu estado de espírito, recorrendo aos termos positivo, neutro ou negativo. Se tiver muitos pensamentos negativos, pense no que os causou e como poderia torná-los mais positivos.

**Ação 9: esteja satisfeito com quem é.** Ninguém é perfeito. Se se comparar constante e desfavoravelmente com outras pessoas, nunca estará satisfeito, e vai ser difícil ser positivo. Ninguém é melhor ou pior do que ninguém, e toda a gente é digna de respeito. Se não se pode valorizar, como pode esperar que os outros também o valorizem? Faça uma lista das suas qualidades positivas e identifique oportunidades para praticar essas 10 ações.

**Ação 10: encontre um significado na sua vida.** A maioria das pessoas que sente que faz parte de algo maior que elas, sente-se mais feliz e mais em controlo da sua vida. Algumas pessoas encontram significado no seu papel dentro na família, na sua equipa de futebol, ou no trabalho. Outros procuram significado numa fé religiosa ou numa organização. E a si? O que é que dá significado e propósito à sua vida?



**Leia, novamente, '10 Ações para uma Vida Positiva' e, em seguida, faça o exercício.**

**Registe uma ação que já tenha realizado.**

**Registe uma ação sobre a qual vai pesquisar.**

**Registe duas ações que irá iniciar.**



# PLANO DE AÇÃO



Os “óculos” que usa - a atitude que tem - pode determinar como vê o mundo.



Os “óculos” do seu amigo são defeituosos, e ele tem dificuldade em ver as situações na sua totalidade. Quando o faz, concentra-se nos aspetos negativos e ignora os positivos. Como poderá a sua visão ficar se usar uns ‘óculos’ mais positivos?



	Como é que ele poderia ver as coisas de forma mais positiva?
<i>Vai ser muito difícil. Não sou bom em nada. Porquê me preocupar em tentar?</i>	
<i>Não há nenhum motivo para procurar um emprego, eu nunca vou encontrar um decente.</i>	
<i>Por que razão deveria dar eu o meu assento a uma pessoa mais velha? Eu estava aqui primeiro.</i>	
<i>A vida é muito curta para nos preocuparmos com a nossa saúde. Exercício físico!? Esquece!?! Vou mas é buscar um gelado? Queres batatas fritas?</i>	
<i>As pessoas põem-no sempre para baixo.</i>	

## Pense nalgumas tarefas-chave ou atividades nas quais vai participar.

Depois de as identificar, pense numa programação para uma semana. Anote algumas estratégias numa planificação semanal. Deve escolher 2 ou 3 estratégias para cada dia.



**Faça e seja positivo!**

<b>segunda-feira</b>          Data:	<b>terça-feira</b>          Data:	<b>quarta-feira</b>          Data:	<b>quinta-feira</b>          Data:
<b>sexta-feira</b>          Data:	<b>sábado</b>          Data:	<b>domingo</b>          Data:	<b>Planos da próxima semana:</b>

- Ofereça-se para preparar uma chávena de chá ou café.
- Tente descobrir o lado positivo nas pessoas, antes de pensar sobre o negativo.
- Descubra cerca de 3 novos temas ou assuntos.
- Anote 3 coisas que têm corrido bem esta semana.
- Escolha um caminho diferente para um lugar ao qual regularmente vá.
- Diga 1 coisa positiva a cada pessoa com quem se encontre hoje.
- Faça uma lista de coisas novas para experimentar na próxima semana.
- Fale com alguém de uma geração mais velha.
- Pesquise uma causa que o sensibilize, e doe algum tempo ou dinheiro.
- Procure algo positivo numa situação difícil e anote-a.
- Faça uma lista de 5 coisas de que seja grato.
- Defina uma meta realista e alcance-a até ao final da semana.
- Coma algo que nunca tenha experimentado.
- A cada hora, pare e respire 3 vezes calma e conscientemente; olhe à sua volta.
- Anote 3 coisas que gosta em si.
- Pense num erro que está feliz que tenha feito, e lembre-se do que aprendeu com ele.
- Anote 5 coisas nas quais é bom.
- Elogie 3 pessoas hoje.
- Compre um presente ou envie um cartão a alguém
- Em vez de dizer 'não posso', diga 'eu ainda não posso ...'
- Reflita sobre o que o ajudou a superar um momento difícil.
- Comemore um evento especial do passado.
- Faça tarefas desagradáveis conscientemente, concentrando-se em cada ação e sensação.



No final de cada dia, anote as suas experiências num **Diário de Atitude Positiva**.

**Exemplo:** *Eu não me estava a sentir no meu melhor esta manhã, mas registei 5 coisas das quais sou grato. Percebi que gasto todo o meu tempo a preocupar-me com o que eu não tenho, e a não apreciar o que tenho. Também fiz um esforço para olhar para uma coisa boa em cada pessoa que me incomodou ou me enervou. Este ponto foi realmente difícil, mas depois de um tempo, comecei a apreciar mais os meus colegas. Quando eu os valorizei, eles também me começaram a reconhecer. As outras pessoas disseram que eu parecia mais feliz e mais relaxado do que na semana passada, por isso deve estar a funcionar!*



<b>Dia 1</b>	<b>Dia 2</b>
<b>Dia 3</b>	<b>Dia 4</b>
<b>Dia 5</b>	<b>Dia 6</b>
<b>Dia 7</b>	<b>Aspetos positivos da semana:</b>

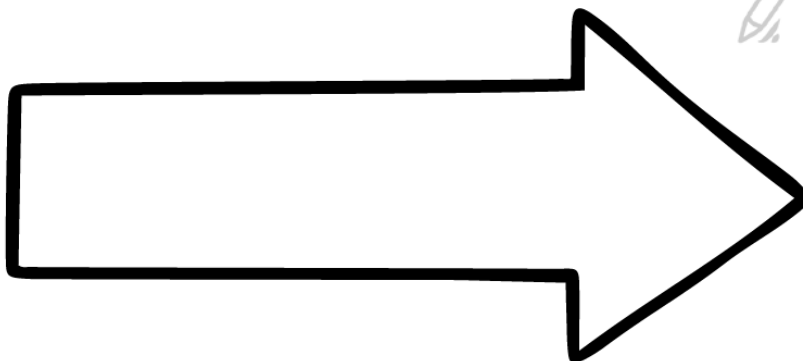
Se considerou este exercício útil, use um diário ou um caderno e prepare-se para usar a técnica durante um mês.

# REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

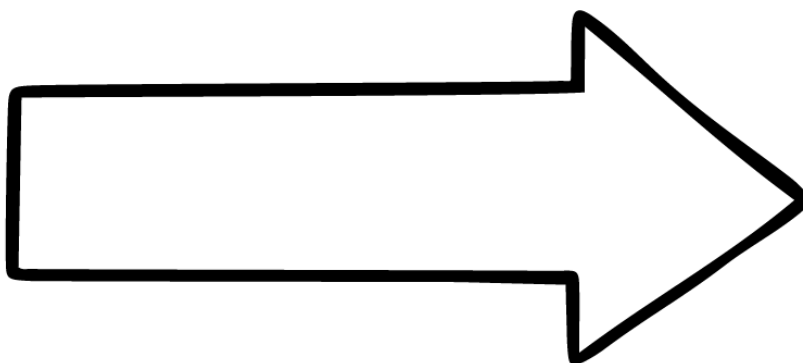
Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências.  
Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



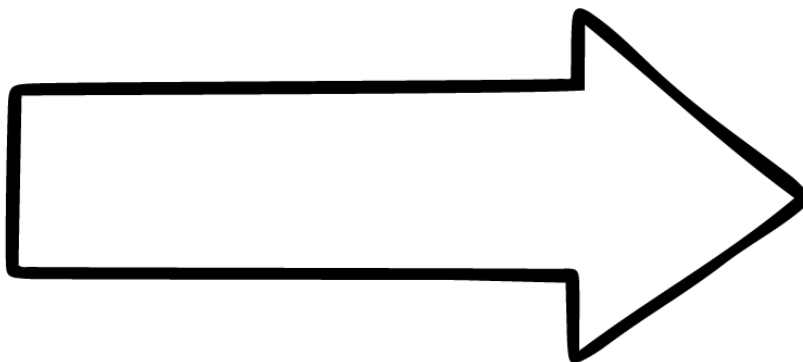
**Que tarefa/atividade  
levou a cabo?**



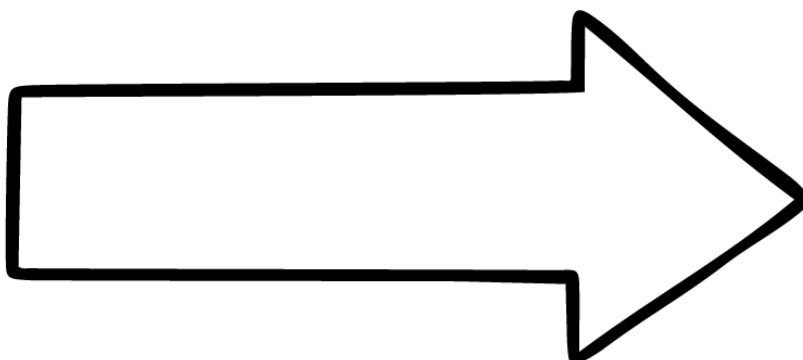
**Seguiu o seu próprio  
conselho de atitude  
positiva? Como?**



**A sua perspetiva é mais  
positiva agora? Como?**



**Que novas competências  
de pensamento  
positivo levará consigo  
e desenvolverá ainda  
mais no futuro?**



# APÓS A VIAGEM-VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa de sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar nas suas competências de atitude positiva. Agora é hora de ver o quão longe viajou nesta sua viagem. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu lido com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Ofereço-me regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.	1	2	3	4	5
1	Ofereço-me regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.	1	2	3	4	5
2	Valorizo as minhas amizades e arranjo tempo para estar com outras pessoas.	1	2	3	4	5
3	Valorizo a minha saúde física, e asseguro que como alimentos saudáveis, que durmo e que faço exercício regularmente.	1	2	3	4	5
4	Aprecio ter tempo para mim, para parar e dar conta do que está a acontecer à minha volta.	1	2	3	4	5
5	Gosto de experimentar coisas novas e estou sempre a aprender.	1	2	3	4	5
6	Tenho metas realistas nas quais sinto que estou a progredir.	1	2	3	4	5
7	Lido com situações desgastantes e, normalmente, não permito que estas me oprimam.	1	2	3	4	5
8	Não ignoro as coisas negativas com as quais tenho de lidar, mas foco a minha atenção nos aspetos positivos.	1	2	3	4	5
9	Não me comparo desfavoravelmente com os outros e sinto-me bem com quem sou.	1	2	3	4	5
10	Tenho um objetivo na minha vida e sinto que estou a prestar um contributo.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de pensamento positivo a nível global.

<b>No geral, as minhas competências de pensamento positivo estão:</b>	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

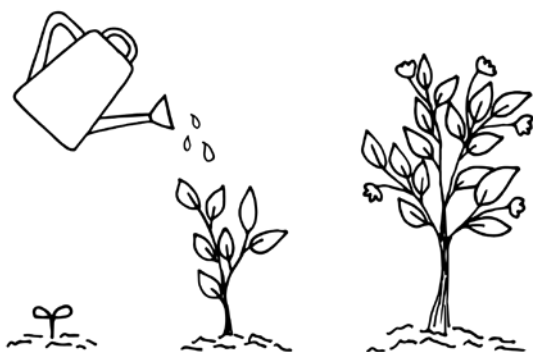
**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Este não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:  Relação:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Oferece-se regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.	1	2	3	4	5
1	Oferece-se regularmente para fazer coisas pelos outros sem esperar nada em troca.	1	2	3	4	5
2	Valoriza as amizades e arranja tempo para estar com outras pessoas.	1	2	3	4	5
3	Valoriza a sua saúde física, e assegura que come alimentos saudáveis, que dorme e que faz exercício regularmente.	1	2	3	4	5
4	Aprecia ter tempo para si, para parar e dar conta do que está a acontecer à sua volta.	1	2	3	4	5
5	Gosta de experimentar coisas novas e está sempre a aprender.	1	2	3	4	5
6	Tem metas realistas nas quais sente que está a progredir.	1	2	3	4	5
7	Lida com situações desgastantes e, normalmente, não permite que estas o(a) oprimam.	1	2	3	4	5
8	Não ignora as coisas negativas, com as quais tem de lidar, mas foca a sua atenção nos aspetos positivos.	1	2	3	4	5
9	Não se compara desfavoravelmente com os outros e sente-se bem com quem é.	1	2	3	4	5
10	Tem um propósito na vida e sente que está a prestar um contributo.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de pensamento positivo a nível global.

No geral, as competências de pensamento positivo estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

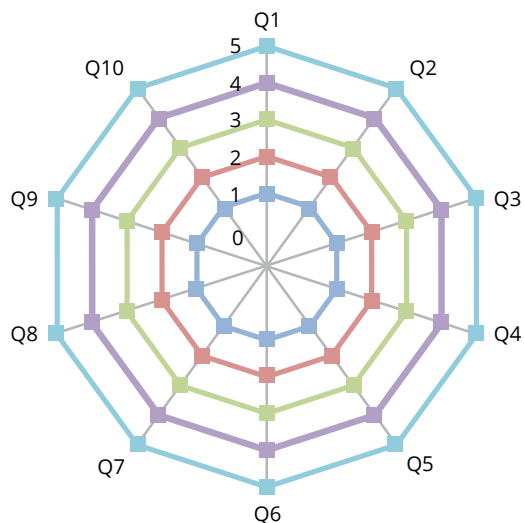
**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

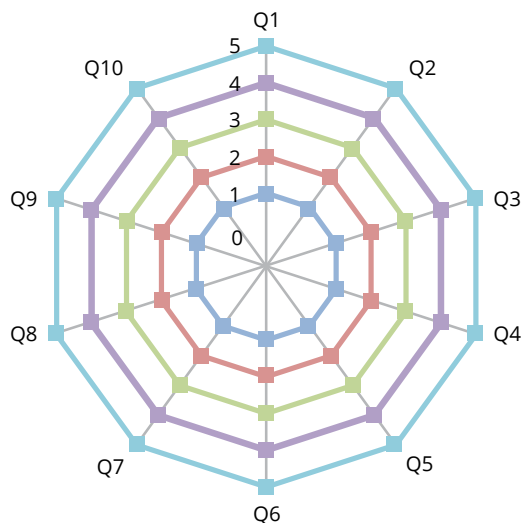
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

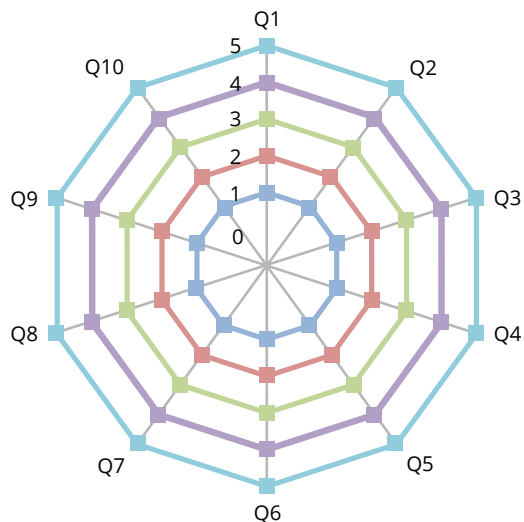


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

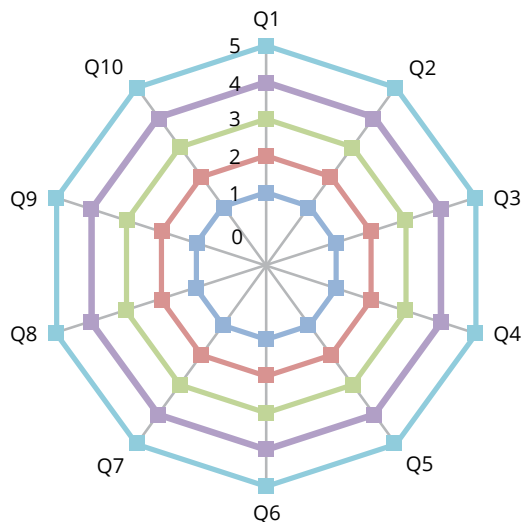
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas -as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.

## AVANÇANDO

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



### 1. Como vai continuar a desenvolver as suas competências de pensamento positivo?

*Vou continuar a desenvolver as minhas competências de pensamento positivo:*

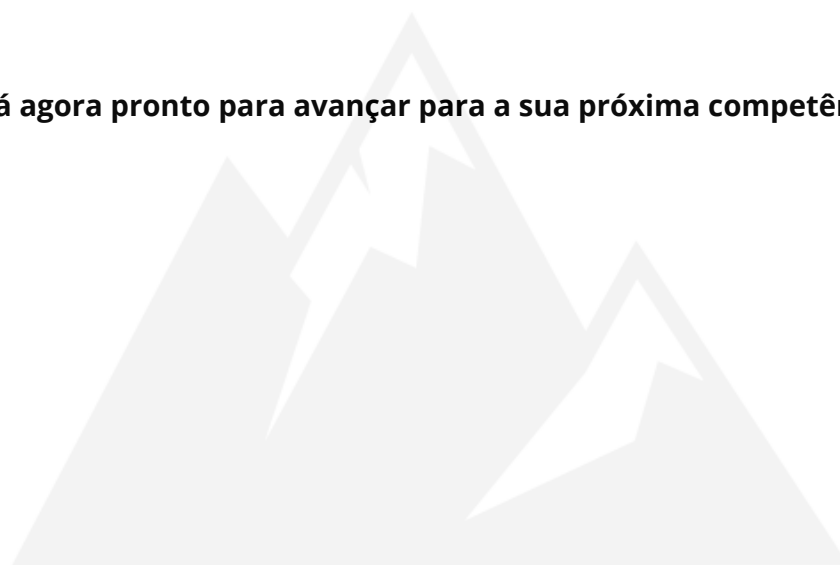
### 2. Candidatou-se a um emprego ou a formação e pretendem saber como abordou uma situação difícil positiva e construtivamente.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

### 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.

*Que outros exemplos de competências de pensamento positivo deve mencionar na entrevista?  
Como pode mostrar-lhes que tem uma atitude positiva?*

**Está agora pronto para avançar para a sua próxima competência.**







**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO



# COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO



## Definição e Importância

- Já conheceu alguém e imediatamente decidiu que gostava dele?
- O que foi que o atraiu para si?
- Dá conta que algumas pessoas têm facilidade em expressar as suas ideias?

É provável que muito do que o atraiu foi a forma como comunicavam consigo - como falavam, as palavras que usaram, se sorriram ou não, e a forma como olharam para si. A capacidade de uma pessoa comunicar bem com os outros é visto por muitas pessoas como a mais importante soft skill. No entanto, é também uma das mais difíceis de alcançar.

Todos nós aprendemos a comunicar através de interações com a família e amigos, mas esta forma de comunicação nem sempre é aplicável em todas as situações. Todos precisamos de mudar a maneira como comunicamos, dependendo da situação em que nos encontramos. Para algumas pessoas, julgar essas situações pode ser difícil, mas com as competências certas, pode navegar facilmente nesses desafios.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção “Introdução e Orientação”, que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO

## Resultados de Aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Pensar em como comunica, e como isso influencia a forma como as outras pessoas o veem;
- Pensar nalgumas diferentes competências de comunicação, e como pode precisar de mudar a maneira de comunicar, dependendo da situação;
- Traçar as suas próprias competências de comunicação, e decidir como pode melhorá-las;
- Identificar uma situação ou tarefa na qual está envolvido, e planejar aplicar algumas técnicas de comunicação, enquanto se encontra neste processo;
- Avaliar como as suas competências de comunicação se desenvolveram como resultado desta atividade, e como pretende continuar a desenvolver as mesmas;
- Avaliar o quanto se sentem compreendidos e ligados uns aos outros após a comunicação.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar.

Está numa viagem, e nesta fase da viagem, vai desenvolver competências de pensamento positivo em algumas situações que poderá ter de enfrentar. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.

O preenchimento desta tabela pode ajudá-lo a planejar e a acompanhar o seu progresso durante a sua *viagem*:



Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			

# ANTES DA VIAGEM - VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



## Analise estes exemplos de má comunicação.

Qual é o problema em cada uma das situações? O que faria de forma diferente?

### A ligar ao seu patrão para dizer que está doente:

- Sim, hoje não vou trabalhar ...
- Qual é o problema? Como se sente?
- Sim, hoje não vou trabalhar...

### Quando está a enfrentar uma nova tarefa:

- Eu não sei como usar esta máquina. Tem de fazer isto por mim. Eu não consigo fazê-lo.
- Por que razão não pediu ajuda antes?
- Não sei ... Isto é simplesmente estúpido.

### Ao decidir o tipo de restaurante:

- Estou com muita fome. Vamos comer alguma coisa
- Claro. Gostaria chinês ou italiano?
- Qualquer um. Tu escolhes.
- Vamos, então, comer massa!
- Eu não gosto disso.

### Quando um amigo lhe diz o que o está a perturbar no momento:

- ... Foi mesmo aborrecido, como é que ele me pôde fazer isto? Não sei se aguento mais.
- Sim, ... oh, espere ... Já agora, o que quer fazer amanhã? Vamos às compras?

## Observe estas fotos.

Estão os intervenientes a comunicar bem ou mal? Como sabe?



**Agora, verifique as suas competências.**

**Passo 1:**

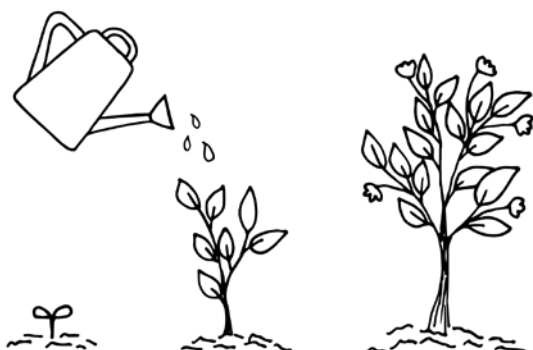
**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Penso através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5
1	Penso através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5
2	Comunico positivamente em situações difíceis ou desafiadoras.	1	2	3	4	5
3	Sei se o que digo foi entendido pela pessoa com quem estou a falar.	1	2	3	4	5
4	Sei quando usar linguagem informal ou mais formal.	1	2	3	4	5
5	Ouço aberta e atentamente as outras pessoas durante as conversas.	1	2	3	4	5
6	Tenho consciência e respeito os valores culturais das pessoas com quem estou a comunicar.	1	2	3	4	5
7	Presto atenção à minha linguagem corporal quando converso com outra pessoa.	1	2	3	4	5
8	Sei quando e como fazer perguntas.	1	2	3	4	5
9	Entendo e sigo as instruções para realizar uma tarefa específica.	1	2	3	4	5
10	Reconheço situações em que preciso de ajuda e sei a quem perguntar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de comunicação a nível global.

No geral, as minhas competências de comunicação estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Estes não devem olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>Pensa através de ideias antes de falar ou comunicar.</i>	1	2	3	4	5
1	Pensa através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5
2	Comunica positivamente em situações difíceis ou desafiadoras.	1	2	3	4	5
3	Sabe se o que diz está a ser entendido pela pessoa com quem está a falar.	1	2	3	4	5
4	Sabe quando usar linguagem formal ou mais informal.	1	2	3	4	5
5	Escuta abertamente e com atenção as outras pessoas durante conversas.	1	2	3	4	5
6	Está ciente e respeita os valores culturais de com quem está a comunicar.	1	2	3	4	5
7	Presta atenção à sua linguagem corporal quando conversa com outra pessoa.	1	2	3	4	5
8	Sabe quando e como fazer perguntas.	1	2	3	4	5
9	Entende e segue instruções para realizar uma tarefa específica.	1	2	3	4	5
10	Reconhece situações quando precisa de ajuda e sabe a quem recorrer.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de comunicação a nível global.

No geral, as competências de comunicação estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

### Etapa 3:

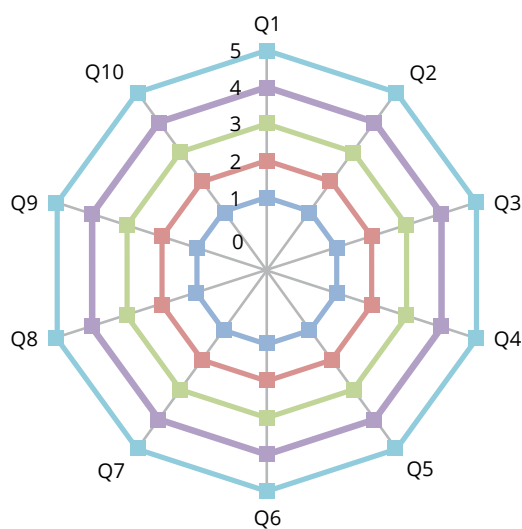
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

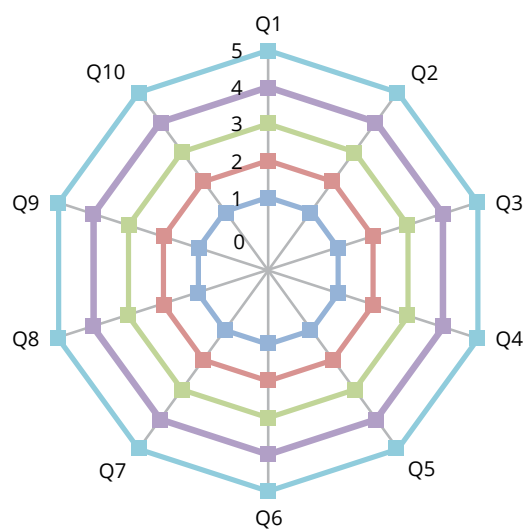
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analise conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências de comunicação nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.





# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto o que significa que tem de comunicar com outras pessoas.

## Como se sente?

Muita comunicação é não-verbal, o que significa que a forma como se posiciona, e como usa o seu rosto e corpo, comunica tanto - se não mais - as coisas que pretende dizer.



São as seguintes pessoas **confiantes e disponíveis**? Ou estão **nervosas ou defensivas**?



E estas?







Quando seria adequado se sentar assim?  
Quando seria impróprio?

Vá para a última página para respostas sugeridas.

Prepare uma apresentação sobre qualquer assunto do seu agrado, por pelo menos 2 minutos. Filme-se e veja o resultado. Só precisa de ver!

Reflita sobre a sua linguagem corporal.

Era a sua linguagem corporal:

- Confiante, aberta e envolvente?
- Nervosa, defensiva ou desconfortável?

Como poderia melhorar a sua linguagem corporal da próxima vez?

*Da próxima vez, poderia melhorar a minha linguagem corporal...*





Quando se conhece pessoas pela primeira vez, é natural ficar nervoso. Ir a uma entrevista de emprego ou de formação pode ser muito desgastante. Aqui estão algumas competências de comunicação que podem ajudar.

**Ação 1: Prepare-se.** Isto pode parecer óbvio, mas é muitas vezes esquecido. Certifique-se de que tem algo a dizer. Para uma entrevista de emprego, pesquise a empresa ou indústria, e conheça os factos principais sobre a mesma. Mesmo num evento social onde não conhece muitas pessoas, prepare algumas coisas a dizer sobre si, pois poderá quebrar o gelo com mais facilidade.

**Ação 2: Cause uma boa primeira impressão.** Em situações formais, como entrevistas, mantenha a calma e apresente-se com um sorriso e com um aperto de mão firme (excessivo, não). Certifique-se que as palmas das suas mãos estão secas. Não traga qualquer coisa que possa distraí-lo, é muito importante, desligar o telefone. Se se espera que se vista elegantemente, faça-o! Limpe os sapatos, certifique-se que o seu cabelo está penteado e que as suas roupas são apropriadas e de tamanho adequado. Pode vestir-se profissionalmente e, mesmo assim, expressar o seu próprio estilo pessoal.

**Ação 3: Use linguagem corporal adequada.** Quando se sentar, sente-se com as costas retas contra a cadeira ou incline-se ligeiramente para a frente, com os pés no chão. Isso mostra o interesse na conversa. Mantenha as mãos longe do seu rosto e cabelo, e evite a inquietação. Mantenha os braços abertos, pois os braços cruzados, por vezes, podem transmitir uma postura defensiva. Exiba alguma animação com as mãos e expressões faciais para projetar uma presença dinâmica, mas esteja ciente de que se fizer em demasia, poderá parecer pouco profissional. Esteja consciente dos valores culturais, tais como o espaço pessoal pretendido pelo outro.

**Ação 4: Desenvolver competências de escuta ativa.** Ouvintes ativos mostram que estão a ouvir, recorrendo à sua linguagem corporal, e incentivam e acolhem os pensamentos, opiniões e sentimentos dos outros. Preste atenção à conversa e evite olhar para o relógio ou telefone, ou mostrar outros sinais de desinteresse. Sorria e acene com a cabeça para indicar que está envolvido, mas não force um sorriso ou uma gargalhada. Mantenha os braços abertos, e mantenha contato com os olhos o suficiente para demonstrar o seu interesse.

**Ação 5: Manter uma dupla interação.** A comunicação é um processo de duas vias. Somos todos bons a falar, mas quantos de nós realmente ouvimos e, em seguida, respondemos? Em situações formais, permita que o emissor termine cada pergunta antes de responder. Não interrompa, e certifique-se de que as suas respostas respondem genuinamente à pergunta. É bom fazer uma pausa se precisar de pensar sobre a resposta certa, porque isso mostra que ouviu e que está a considerar a melhor resposta. Traduza a sua curiosidade, fazendo perguntas - isso ajuda a causar uma boa impressão. Em ambientes mais informais, alternem a vez no decorrer da conversa. Adicionar questões, tais como “não é?” Ou “o que acha?” convida diretamente a outra pessoa a responder.

**Ação 6: Seja claro sobre o que está a ser dito.** Se questiona, mostra que está interessado em saber mais. Pode também fazer perguntas para tentar esclarecer qualquer coisa que não entende. Se o que está a ser dito não é claro, peça à outra pessoa para repetir ou para reformular. Compreender corretamente irá poupar muito tempo e pode construir a confiança, por isso não tenha medo de pedir esclarecimentos se precisar. Isto também se aplica a si. Em particular, não diga ‘sim’ quando realmente quer dizer ‘não’. Se precisa de recusar uma oferta, faça-o educadamente, mas diretamente e com firmeza.

**Ação 7: Seja conciso.** Para além de ser claro, também deve procurar ser conciso, especialmente em situações formais. Isso às vezes é muito difícil se está nervoso. No entanto, recorrer a frases elaboradas não o faz necessariamente parecer mais inteligente. Mantenha um discurso curto e simples. Limite-se ao assunto.

**Ação 8: Fale com confiança.** Este ponto advém de se preparar bem, mas a confiança é também sobre como usa a sua linguagem corporal e a voz. Compreenda a sua linguagem corporal, e planeie, com antecedência, como se vai sentar e usar as mãos. Muitas pessoas falam mais rápido quando estão nervosas, então pratique a abrande o seu discurso, e pronuncie as palavras e frases claramente. Verifique o significado e a pronúncia de palavras das quais está em dúvida. Só fale longamente sobre os tópicos que conhece e com os quais se sente confortável ao ser questionado sobre os mesmos.

**Ação 9: Seja sua própria fé:** Em situações em que não nos sentimos confortáveis ou às quais não nos adaptamos, a nossa resposta é, muitas vezes, projetar uma personalidade que não corresponde ao que realmente somos. Em situações formais, pode até polir as suas competências de comunicação e parecer profissional, mas permita que a sua própria fé brilhe. Como fazê-lo varia muito de pessoa para pessoa. Como acha que poderia fazer isso?

**Ação 10: Comunique de forma adequada.** Se vai para uma entrevista de trabalho e usa a mesma gíria informal que usaria com os amigos, é improvável que crie uma boa impressão. Não há nada de errado com o discurso informal ou gíria, mas não é apropriado em situações formais. Da mesma forma, não seja demasiado familiar, não assuma que o emprego já é seu e mantenha uma distância formal no que diz respeito à sua linguagem corporal e expressão. Finalmente, não jure, não use palavras ofensivas, ou tente contar piadas. Provavelmente, ser-lhe-á apresentada a “porta”, independentemente de quão bem comunica.

**Leia ‘10 Recursos para uma Comunicação Eficaz’ e faça o seguinte exercício.**



**Em quais destas competências de comunicação já é bom?**

**Quais destas competências de comunicação experimentará pela primeira vez?**

**Que outras boas competências de comunicação pode imaginar?**



# PLANO DE AÇÃO

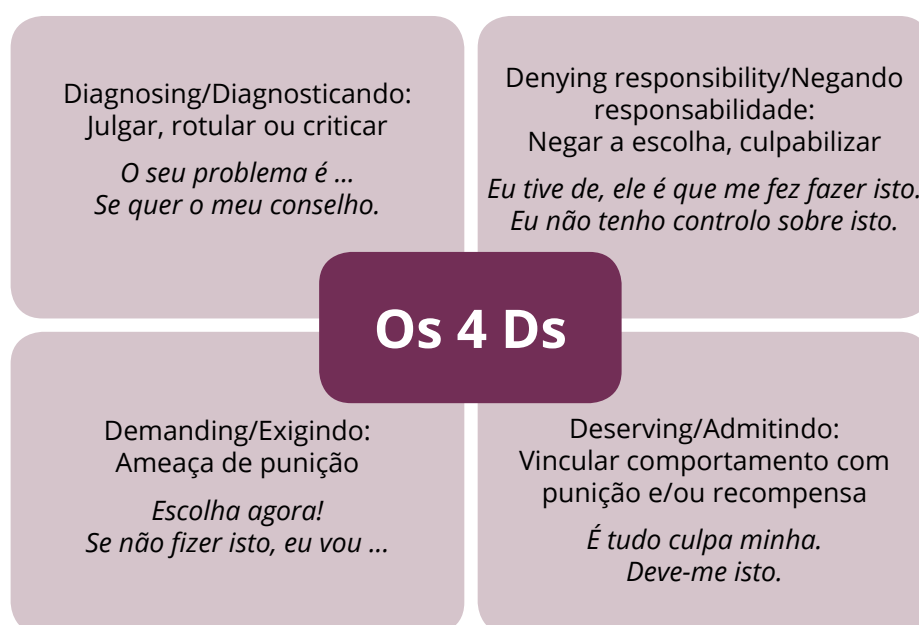
Ao longo da vida, cada um enfrenta situações que poderiam degenerar num conflito. É realmente fácil entrar numa discussão, mas muito mais difícil sair dela. Não temos controlo sobre como as outras pessoas respondem ao conflito, mas podemos controlar como reagimos e como comunicamos.

- Quando foi a última vez que teve uma discussão com alguém? Valeu realmente a pena?
- Qual foi a sua quota de responsabilidade?
- Poderia ter reagido de forma diferente à situação?

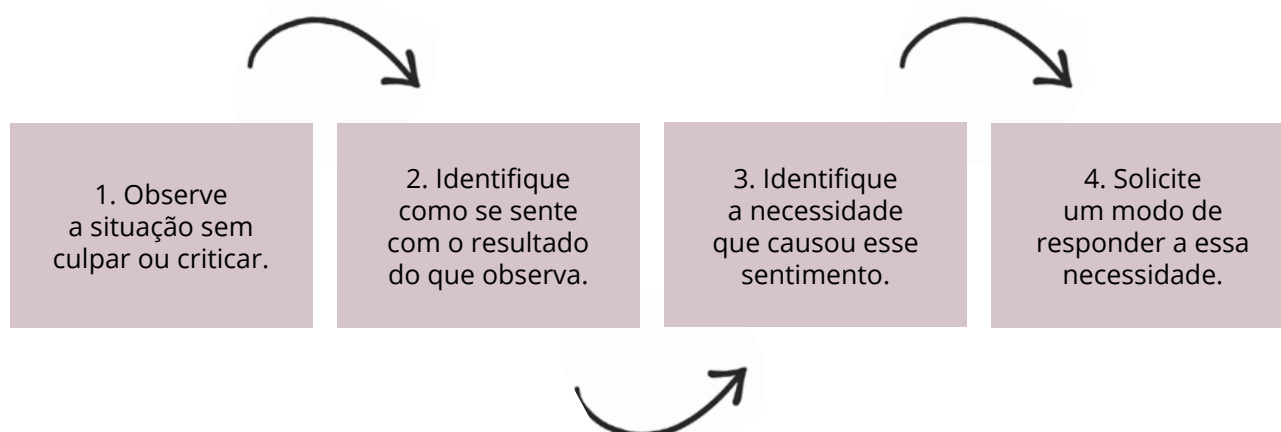
## Comunicação Não-Violenta

A abordagem *Comunicação Não-Violenta (CNV)*<sup>1</sup> argumenta que acabamos por entrar em conflito com os outros, porque não conseguimos ver que emoções, como a raiva, são o resultado de certas necessidades que não estão a ser correspondidas, como a necessidade de aceitação, a liberdade, ser valorizado e sentir-se amado.

A teoria **4 Ds** dar-lhe-á alguns conselhos sobre o que definitivamente deve evitar fazer. Estes irão aumentar o conflito:

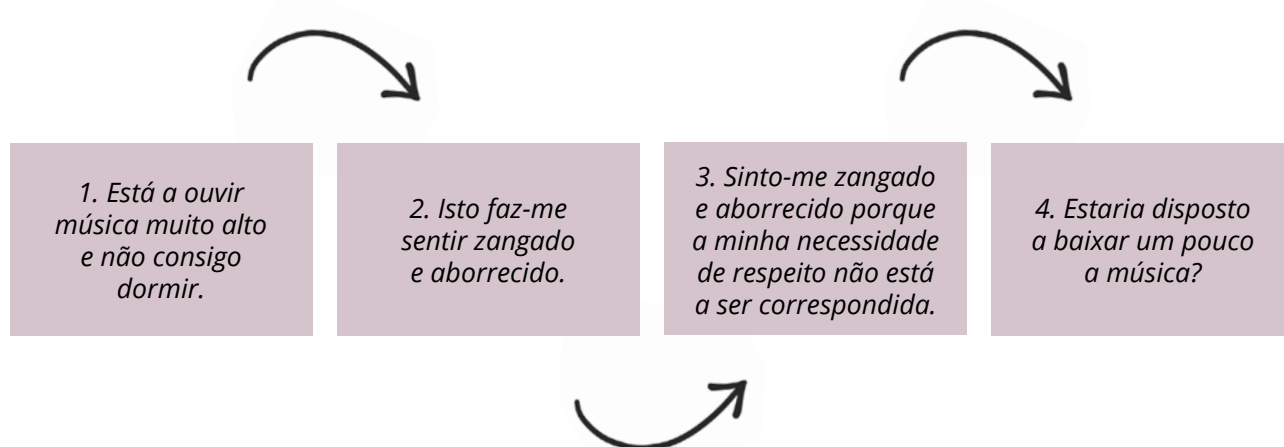


Em vez deste modelo, podemos tentar resolver situações de conflito usando estas 4 etapas:




<sup>1</sup> Vejo: [https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent\\_Communication](https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent_Communication)


Observe o seguinte exemplo:



A *Comunicação Não-Violenta* recorre às metáforas do chacal e da girafa para abordar a comunicação:



**O chacal** ataca por instinto. Usa críticas, punição e recompensa e induz a culpa, vergonha e medo. O chacal vê as coisas como 'ou / ou' e 'preto ou branco', e vê as outras pessoas como um inimigo. Quando ouvimos com os ouvidos de um chacal, ouvimos críticas e culpa. Tornamo-nos uma vítima indefesa que culpabiliza as ações dos outros pelos seus próprios sentimentos feridos.

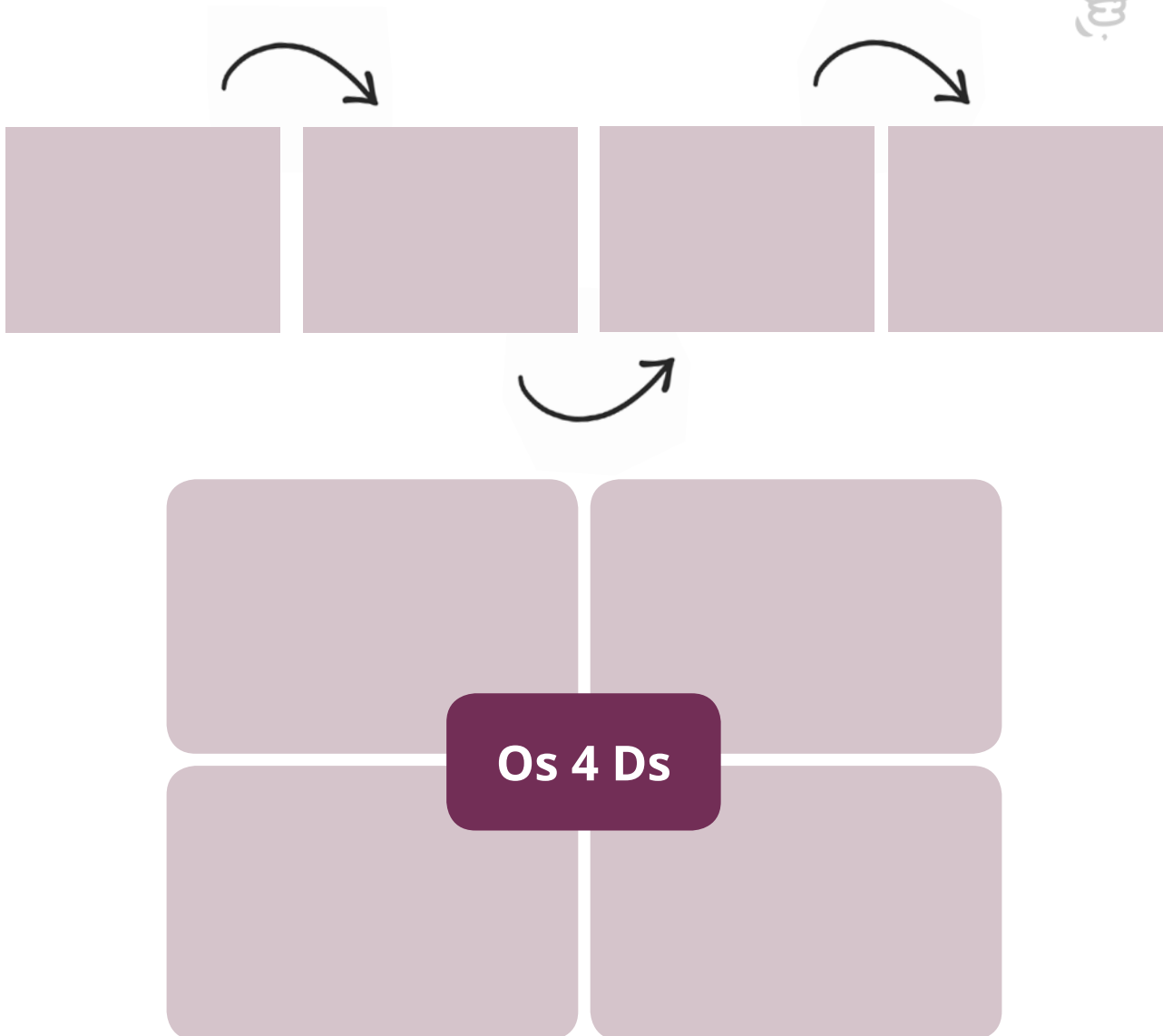


**A girafa** tem o maior coração de todos os animais terrestres. O seu longo pescoço torna-se vulnerável, mas também pode olhar para baixo numa situação e vê-la objetivamente, de cima. É um animal social que valoriza a conexão, compreensão e cooperação. A girafa preocupa-se com a compreensão das necessidades e sentimentos dos outros, e sabe que as situações são raramente ou / ou. Quando ouvimos com os ouvidos de uma girafa, ouvimos as emoções feridas dos outros, e a nossa natureza compassiva significa que queremos resolver esse mal. A girafa assume a responsabilidade pelos seus próprios pensamentos e ações.

Reveja a terceira etapa do processo 4 Etapas. Aqui estão mais algumas formas de fortalecer a sua girafa interior:

Sinto-me	zangado aborrecido desapontado frustrado impaciente solitário nervoso sobrecarregado triste desconfortável	porque a minha necessidade de	aceitação apreciação autonomia comunidade criatividade amor significado paz respeito descansar	não foi cumprido(a).
----------	---	----------------------------------	---	-------------------------

Pense numa conversa desafiadora ou numa situação com a qual pode ter de lidar ao longo dos próximos dias ou semanas. Use as 4 etapas e os 4 Ds para planear o que vai fazer e não fazer.

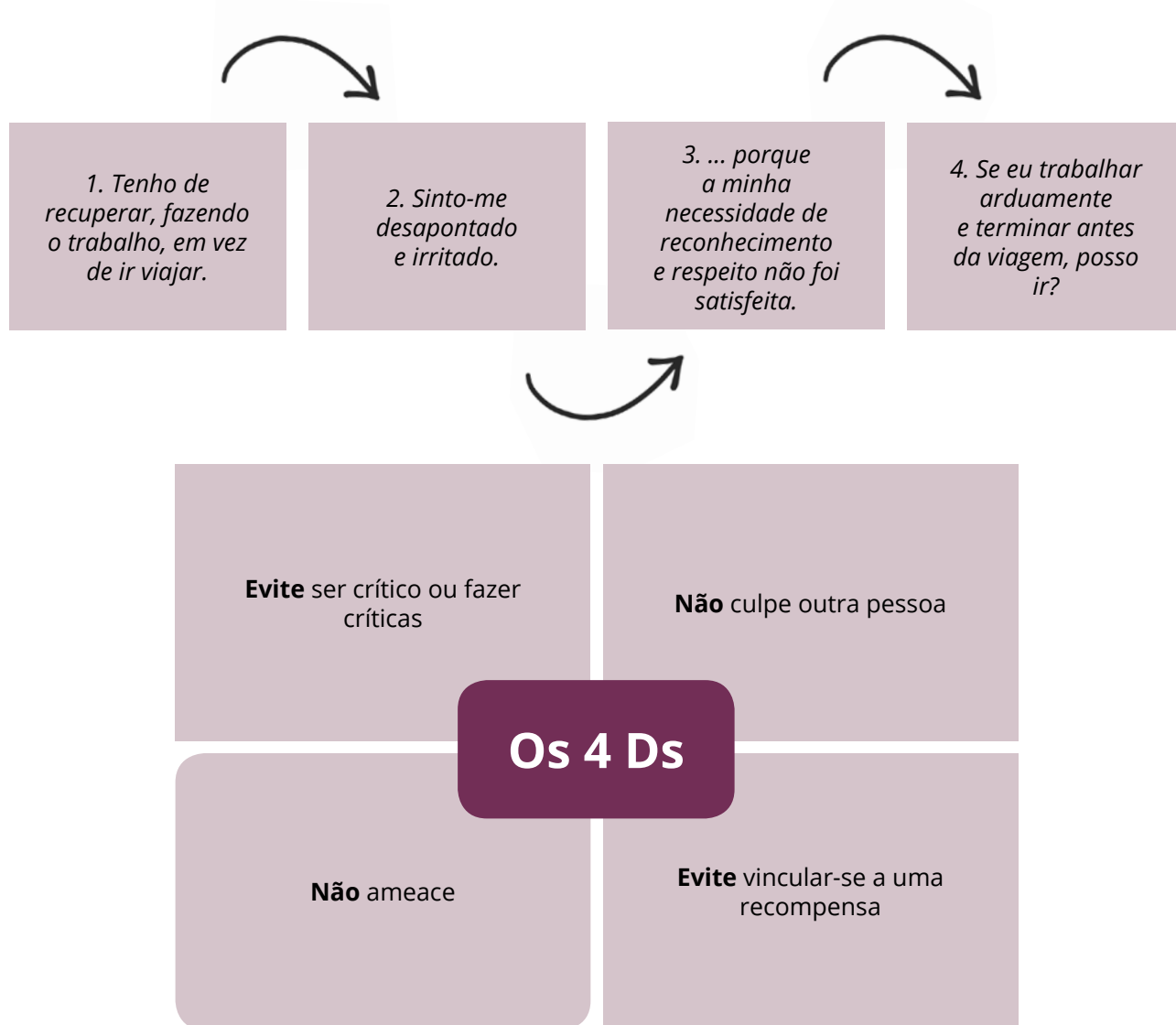


Como lidou com a situação? Era um chacal ou uma girafa? Ou uma mistura dos dois?



### Exemplo:

O meu orientador na faculdade disse que não posso participar de uma viagem porque não entreguei o trabalho a tempo e preciso de me concentrar em recuperar.



Como lidou com a situação? Era um chacal ou uma girafa? Ou uma mistura dos dois?



*O Chacal teria sido uma vítima indefesa, apenas a ouvir críticas e a lhe serem dirigidas culpas e desrespeito. Isto agravaria a situação, traduzindo que nenhum entendimento seria possível.*



*A girafa está a tentar entender as necessidades da outra pessoa. Ao explicar a pressão adicional e sugerir uma opção alternativa, iniciou-se um processo de negociação.*

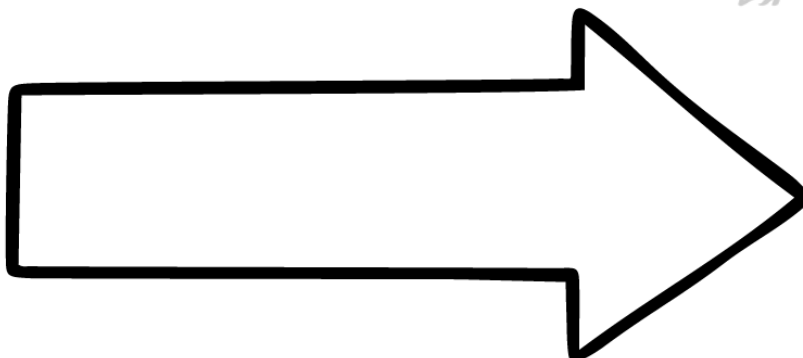


# REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

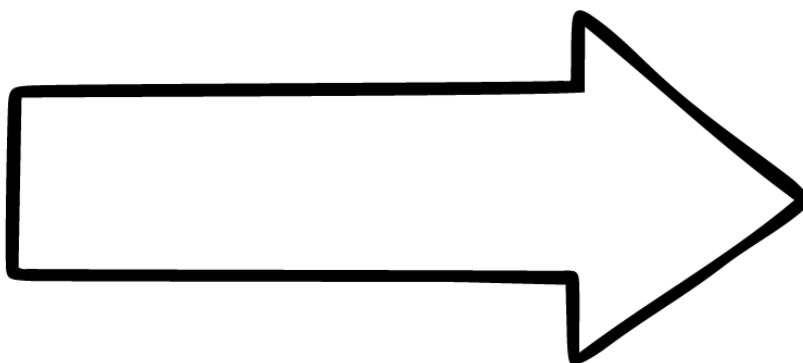
Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências de trabalho em equipa. Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



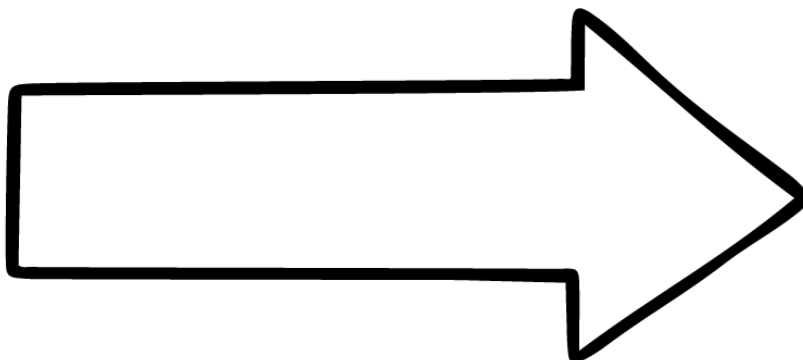
**Que tarefa/atividade  
levou a cabo?**



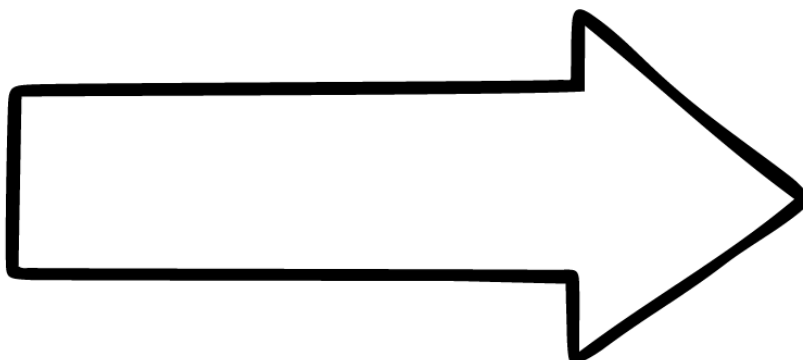
**Seguiu o seu  
próprio conselho  
de competências  
comunicacionais? Como?**



**Consegue comunicar  
melhor? Como?**



**Que novas competências  
de comunicação levará  
consigo e desenvolverá  
ainda mais no futuro?**



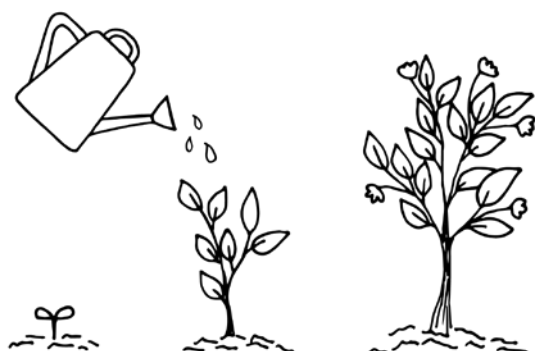
# APÓS A VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa de sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar sobre as suas competências de comunicação. Agora é hora de ver o quão longe viajou. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Penso através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5
1	Penso através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5
2	Comunico positivamente em situações difíceis ou desafiadoras.	1	2	3	4	5
3	Sei se o que digo foi entendido pela pessoa com quem estou a falar.	1	2	3	4	5
4	Sei quando usar linguagem informal ou mais formal.	1	2	3	4	5
5	Ouçoo aberta e atentamente as outras pessoas durante as conversas.	1	2	3	4	5
6	Tenho consciência e respeito os valores culturais das pessoas com quem estou a comunicar.	1	2	3	4	5
7	Presto atenção à minha linguagem corporal quando converso com outra pessoa.	1	2	3	4	5
8	Sei quando e como fazer perguntas.	1	2	3	4	5
9	Entendo e sigo as instruções para realizar uma tarefa específica.	1	2	3	4	5
10	Reconheço situações em que preciso de ajuda e sei a quem perguntar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de comunicação a nível global.

No geral, as minhas competências de comunicação estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

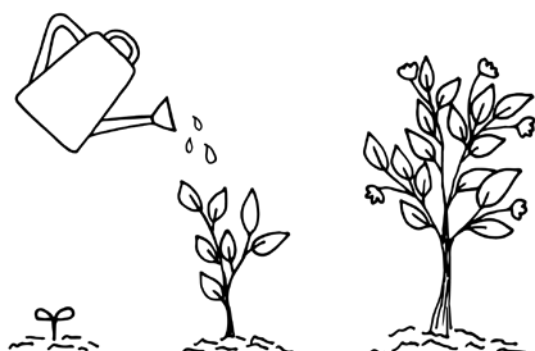
**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Mais uma vez, peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Este não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
Relação:		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>Pensa através de ideias antes de falar ou comunicar.</i>	1	2	3	4	5
1	Pensa através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5
2	Comunica positivamente em situações difíceis ou desafiadoras.	1	2	3	4	5
3	Sabe se o que diz está a ser entendido pela pessoa com quem está a falar.	1	2	3	4	5
4	Sabe quando usar linguagem formal ou mais informal.	1	2	3	4	5
5	Escuta abertamente e com atenção as outras pessoas durante conversas.	1	2	3	4	5
6	Está ciente e respeita os valores culturais de com quem está a comunicar.	1	2	3	4	5
7	Presta atenção à sua linguagem corporal quando conversa com outra pessoa.	1	2	3	4	5
8	Sabe quando e como fazer perguntas.	1	2	3	4	5
9	Entende e segue instruções para realizar uma tarefa específica.	1	2	3	4	5
10	Reconhece situações quando precisa de ajuda e sabe a quem recorrer.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de comunicação a nível global.

No geral, as competências de comunicação estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

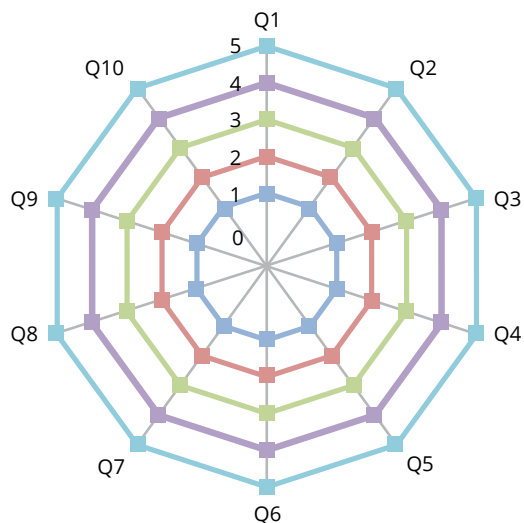
**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

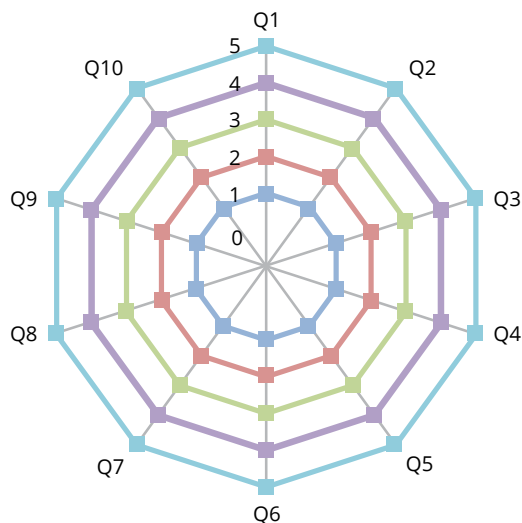
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

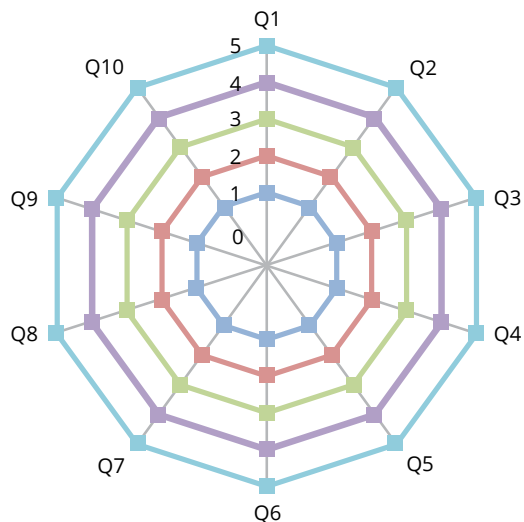


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

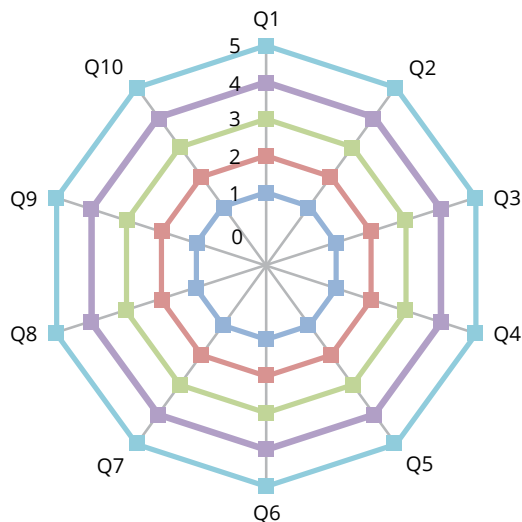
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas -as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.

# AVANÇANDO

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



## 1. Como vai continuar a desenvolver as suas competências de comunicação?

*Vou continuar a desenvolver as minhas competências de comunicação:*

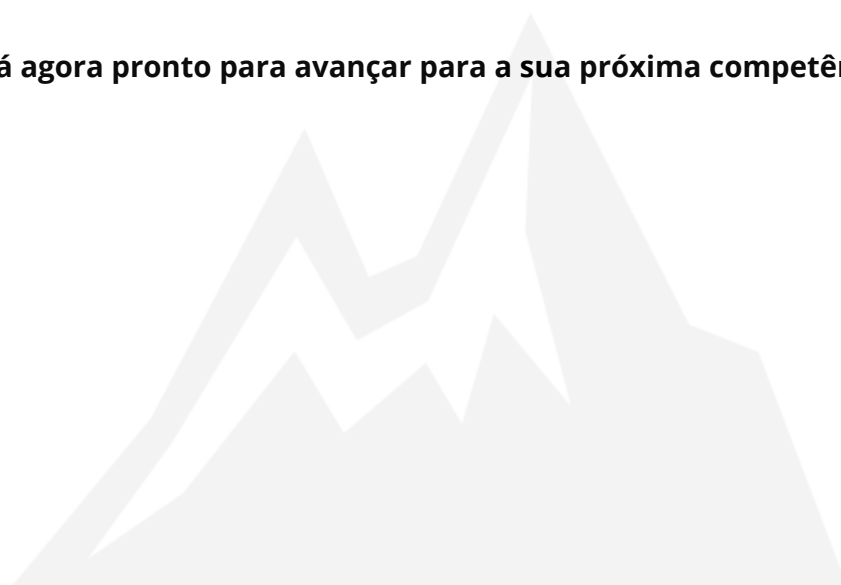
## 2. Candidatou-se a um emprego ou a formação e pretendem saber que experiência tem em comunicar eficazmente com uma série de pessoas diferentes.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

## 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.







*Que outros bons exemplos de competências de comunicação deve mencionar na entrevista?  
Como deve comunicar durante a entrevista?*

**Está agora pronto para avançar para a sua próxima competência.**



# FOLHA DE RESPOSTAS

Estão as seguintes pessoas confiantes e disponíveis? Ou estão nervosas ou defensivas?

 <p>Braços cruzados sobre o peito e um olhar direto indica defesa e desconforto.</p>	 <p>O contato visual interrompido e a remoção de borboto real ou imaginário mostram que a pessoa não concorda com o que foi dito.</p>	 <p>Olhar para baixo, para a mão, e evitar contato visual indica insegurança.</p>	 <p>Pernas cruzadas e a segurar a cadeira são indicativos de insegurança, nervosismo e falta de confiança.</p>	 <p>Braços cruzados sobre o peito e ombros levantados indicam nervosismo, defesa e insegurança.</p>	 <p>Tocar o nariz indica que a pessoa está insegura e se sente desconfortável.</p>
---	--	--	--	--	---

 <p>Braços abertos com ombros arredondados mostram audição confiante, confiável e ativa.</p>	 <p>Mão nos quadris é uma pose defensiva agressiva.</p>	 <p>Prestar atenção total com contato visual direto mostra confiança e interesse.</p>	 <p>Pernas cruzadas fecham o corpo e indicam confiança, defesa e passível de desafio.</p>	 <p>Disponível e atento, pronto a agir.</p>	 <p>Indica que a pessoa está a ouvir atentamente de maneira profissional.</p>
--	---	---	--	---	---



Esta é uma pose muito autoconfiante. Seria apropriado se sentar assim num ambiente informal, como com a família ou amigos.

No entanto, seria considerado desrespeitoso numa situação formal ou séria, como uma entrevista ou uma reunião de trabalho.





**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

COMPETÊNCIAS DE ADAPTABILIDADE



# COMPETÊNCIAS DE ADAPTABILIDADE



## Definição e Importância

- Já esteve em situações nas quais sente que o mundo à sua volta está em mudança?
- Ou foi surpreendido por um evento inesperado que exigia uma reação imediata?
- Como lida com mudanças inesperadas?

A vida pode parecer uma montanha-russa, cheia de altos e baixos. Em todas os momentos da nossa vida, deparamo-nos com a mudança - nas relações pessoais, na escola ou faculdade e no emprego.

Aprender a reagir a essas mudanças é importante nos seus relacionamentos com as outras pessoas e leva tempo, pensamento e prática para se tornar adaptável. Às vezes, precisa de se perceber que, se a situação não pode mudar – nós podemos! Mesmo os mais pequenos ajustes nas nossas ações ou atitudes podem resultar numa maior satisfação na nossa vida e nos nossos relacionamentos.

Ser adaptável requer uma atitude flexível combinada com capacidade de mudança. Ser adaptável significa também ser criativo.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção “Introdução e Orientação”, que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# COMPETÊNCIAS DE ADAPTABILIDADE

## Resultados de aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Refletir sobre uma das realidades da vida moderna - lidar com mudanças.
- Pensar em como pode reconhecer situações nas quais precisa de reagir e ser flexível.
- Traçar as suas próprias competências de adaptação à mudança e decidir como pode melhorá-las.
- Identificar uma situação ou tarefa na qual está envolvido e planificar aplicar algumas técnicas de adaptabilidade, enquanto envolvido neste processo.
- Avaliar como as suas competências se desenvolveram como resultado desta atividade e como pretende continuar a desenvolvê-las.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional ou alguém num papel similar.

Está numa viagem, e nesta fase da viagem, vai desenvolver competências de adaptabilidade em algumas situações que poderá ter de enfrentar. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.

O preenchimento desta tabela pode ajudá-lo a planear e a acompanhar o seu progresso durante a sua *viagem*:



Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			

# ANTES DA VIAGEM - VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



## Observe estas fotos.

Que mudanças pode destacar entre o passado e a atualidade?  
O que mudou ao longo dos últimos 100 anos?



## Pense nas mudanças nos últimos 100 anos. Pode pensar em ...

- Tipos de trabalho
- Pobreza e riqueza
- Papel do homem e da mulher
- Transporte e comunicações
- Lazer e entretenimento
- Alimentação e dieta
- Roupas e moda
- Sistema educativo
- Democracia e participação política

**Escolha pelo menos um dos aspectos de vida anteriormente elencados e proceda a algumas anotações.**

Área de mudança:

O que mudou nos últimos 100 anos:



Já houve uma 'idade de ouro', quando tudo era melhor do que é agora?

**Agora, verifique as suas competências.**

**Passo 1:**

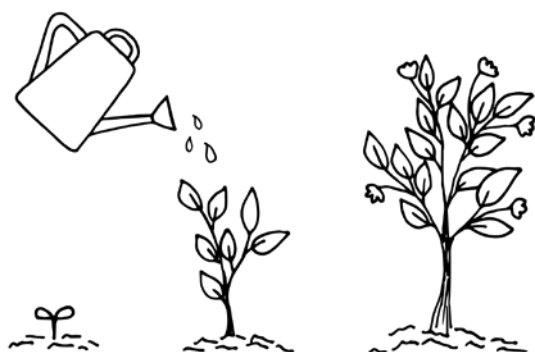
**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encaro a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
1	Encaro a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
2	Encaro as mudanças como oportunidades para aprender e experimentar coisas novas.	1	2	3	4	5
3	Não me auto culpabilizo, nem culpo os outros quando as circunstâncias mudam.	1	2	3	4	5
4	Estou aberto a novas formas de ver o mundo e a novas situações.	1	2	3	4	5
5	Presto atenção para reconhecer quando uma mudança pode ser necessária.	1	2	3	4	5
6	Estou preparado para mudar a minha abordagem se o que estou a fazer não está a resultar.	1	2	3	4	5
7	Tento superar contratempos e obstáculos para progredir.	1	2	3	4	5
8	Respeito e considero o impacto das mudanças nas outras pessoas.	1	2	3	4	5
9	Estou aberto a sugestões por parte dos outros sobre como poderia fazer as coisas de forma diferente.	1	2	3	4	5
10	Apoio os outros quando estão a enfrentar uma mudança.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que indica o seu nível global de competências de adaptabilidade.

No geral, as minhas competências de adaptabilidade estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

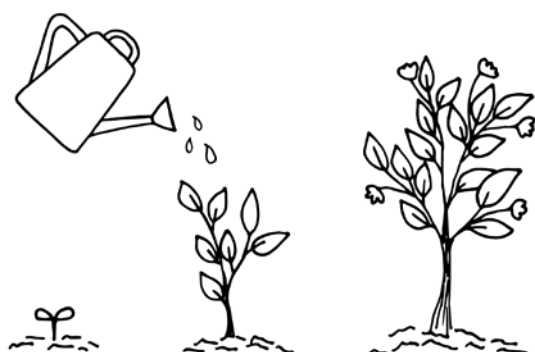
## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Estes não devem olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encara a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
1	Encara a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
2	Encara as mudanças como oportunidades para aprender e experimentar coisas novas.	1	2	3	4	5
3	Não se auto culpabiliza, nem culpa os outros quando as circunstâncias mudam.	1	2	3	4	5
4	Está aberto a novas formas de ver o mundo e a novas situações.	1	2	3	4	5
5	Presta atenção para reconhecer quando uma mudança pode ser necessária.	1	2	3	4	5
6	Está preparado para mudar a sua abordagem se o que está a fazer não está a resultar.	1	2	3	4	5
7	Tenta superar contratempos e obstáculos para progredir.	1	2	3	4	5
8	Respeita e considera o impacto das mudanças nas outras pessoas.	1	2	3	4	5
9	Está aberto a sugestões por parte dos outros sobre como poderia fazer as coisas de forma diferente.	1	2	3	4	5
10	Apoia os outros quando estão a enfrentar uma mudança.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de adaptabilidade a nível global.

No geral, as suas competências de adaptabilidade estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

### Etapa 3:

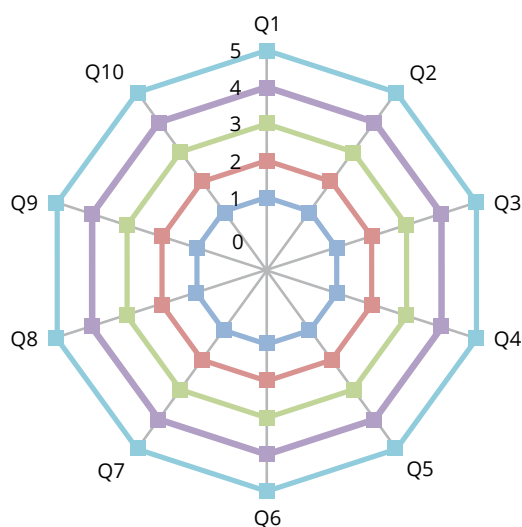
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

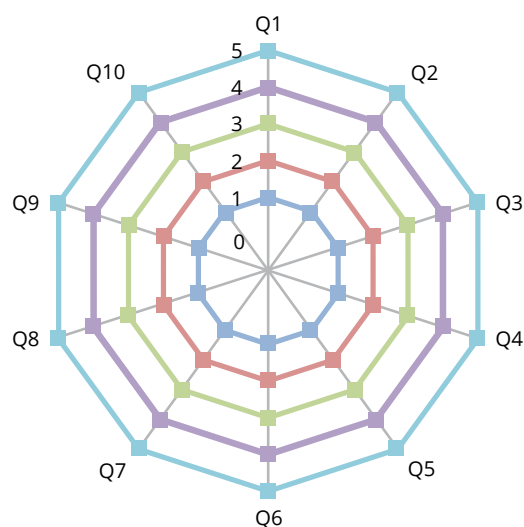
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analisem conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências de adaptabilidade nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.















# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

## Refletindo sobre Adaptabilidade

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto o que significa que se vai deparar com mudanças. Pode agora começar a identificar as tarefas e atividades que podem ajudar a fortalecer as suas competências de adaptabilidade.

Pense nos seguintes eventos. Se acontecessem consigo, como se adaptaria??

**Leia as seguintes sugestões e avalie as diferentes estratégias de adaptabilidade, sombreando as estrelas.**

Desafio 1: Deixar de estudar	Desafio 2: Mudar de aldeia ou de cidade	Desafio 3: Faltar a um importante exame
Como se adaptaria, de forma a lidar com o apresentado? <i>Via a mudança como uma oportunidade para fazer algo de novo.</i> 	Como se adaptaria, de forma a lidar com o apresentado? <i>Fazia planos para descobrir novos lugares e descobrir mais sobre a área local.</i> 	Como se adaptaria, de forma a lidar com o apresentado? <i>Descobria quando posso resitá-lo.</i> 
Disponha de tempo para planear os meus próximos passos. 	Planeava uma viagem de volta ao meu antigo lugar - mas não por alguns meses. 	Lembrava-me todos os dias que todos falhamos às vezes - é natural. 
Fazia um esforço para manter contacto com colegas da escola/faculdade no caso de a situação se complicar. 	Participava numa nova atividade desportiva ou grupo social. 	Pensava no que devia fazer para melhorar as minhas hipóteses de passar da próxima vez. 
Olhava para o futuro e não para o passado. 	Fazia uma lista de cinco coisas que eu gosto no seu novo lugar todas as noites. 	Recebia apoio de amigos e familiares. 

Em seguida, pense numa atividade ou tarefa na qual já está envolvido e que pode apresentar alguns desafios. Como se adaptaria, de forma a lidar com estes desafios? Registe as suas ideias:







Na nossa vida enfrentamos, inevitavelmente, mudanças. Às vezes, essas mudanças podem ser boas e emocionantes, ao passo que outras podem ser assustadoras. Aprender a se adaptar à mudança com sucesso é importante para viver uma vida plena e feliz. Não vai ser sempre fácil, mas o exposto pode ajudar.

**Ação 1: Encarar a mudança como uma parte natural da vida.** Por mais que se resista à mudança, nada permanece igual para sempre. As estações mudam e os seres humanos nascem, envelhecem e morrem. Na verdade, a mudança é a única coisa que é constante e se não aprendermos a nos adaptarmos, não seremos capazes de ‘ir com o fluxo’ dessas mudanças e ficaremos presos. O mais importante é manter a mente aberta, curiosa. No entanto, isto não significa aceitar cegamente cada mudança com entusiasmo, especialmente quando nos sentimos moralmente comprometidos. É possível ser fiel às suas crenças e ser, simultaneamente, adaptável – não tem de questionar a sua integridade quando muda.

**Ação 2: Lidar com contratempos.** As pessoas que são resistentes à mudança começam, muitas vezes, a lastimar-se logo que se deparam com uma situação difícil. Isso é compreensível quando a mudança é grande, como a perda de um emprego. No entanto, pode tornar-se ainda mais difícil lidar com um revés, e nalgum momento, a realidade da mudança tem de ser confrontada. Em vez disso, deve-se concentrar em resolver o problema. Aprenda com os seus erros e prossiga o mais rápido possível. Vai desenvolver a confiança necessária para lidar com contratempos e o seu medo da mudança irá diminuir.

**Ação 3: Entender o seu ‘roteiro comportamental’.** Todos nós transportamos ‘roteiros’ que aprendemos anteriormente e que nos levam a responder automaticamente a situações. O problema surge quando nós aplicamos rigidamente um roteiro, mesmo que não se enquadre na situação. Tomemos como exemplo: quando as pessoas protestam “eu sempre fiz isto desta maneira!” podem estar a bloquear os sinais que apontam para a necessidade de mudança. Compreenda as suas reações à mudança e, se atrapalharem, mude o roteiro. Aceite esse roteiro como importante, mas abandone-o. Pode precisar de apoio para o conseguir.

**Ação 4: Olhar em frente.** Quando há mudança, ficamos, muitas vezes, nostálgicos sobre como costumava ser. Isso é natural, mas muitas vezes esquecemos o que era mau numa situação passada e só nos concentramos no que era bom. Em qualquer caso, o passado passou e não pode ser alterado, por isso é inútil centramo-nos nele. Quando está a andar de bicicleta, não olha para trás - olha para a frente! Pense no que pode fazer agora e que mudanças pode implementar no futuro. Pense em planos e cenários alternativos, pois a sua primeira abordagem pode nem sempre funcionar. Defina metas realistas e nunca sinta como tivesse falhado.

**Ação 5: Construir uma vida equilibrada.** Relacionado com este tema, tentar ter sucesso em todos os aspetos da vida é importante, mas corre o risco de se sentir miserável em caso de falha. Pelo contrário, construa uma vida equilibrada. Afinal, é impossível se adaptar a todas as mudanças em todos os aspetos da vida, não importa o quão forte é. Altere um passo de cada vez e evite culpar os outros pela mudança. Se sentir que pode enfrentar esta realidade, deve refletir, especialmente, no seu tempo e nas suas competências de gestão de energia e de pensamento positivo.

**Ação 6: Criar redes de apoio.** Em vez de se deter nas mudanças desagradáveis, disponha de algum tempo para o que o ajuda a relaxar e rejuvenescer. Quando enfrenta mudanças significativas, examine a sua vida e identifique que aspetos está a negligenciar ou aos quais presta muita atenção. Converse com amigos, familiares e colegas e veja se podem delinear uma perspetiva diferente sobre a mudança. Aprenda com eles, porque estes podem ter enfrentado mudanças similares.

**Ação 7: Alongar-se.** As pessoas mais adaptáveis aceitam de bom grado a oportunidade de flexionar os seus “músculos de adaptabilidade”. Existem maneiras fáceis de o fazer, como ir por um caminho diferente para trabalhar todas as manhãs ou provar regularmente uma nova e invulgar comida. Desafie-se a sair da sua zona de conforto. Pense “por que não?” Em vez de “por quê?” Aprenda

a romper quaisquer limitações que pode ter definidas para si mesmo. Se fizer isso, vai aprender a ver cada mudança como uma oportunidade de aprendizagem e crescimento.

**Ação 8: Prosperar em vez de sobreviver.** Algumas pessoas não se adaptam apenas à mudança, funcionam melhor quando enfrentam desafios e quando estão a aprender algo novo. Uma boa maneira de pensar sobre como lidar com a mudança é Prosperar no Ciclo de Resiliência: sobreviver, adaptar, recuperar e prosperar. Em primeiro lugar, sobrevivemos a uma mudança ao lidar com os aspetos práticos imediatos. Em segundo lugar, aceitamos a alteração e adaptamo-nos a ela. Em terceiro lugar, recuperamos da mudança e começamos a vê-la como 'normal'. Em quarto lugar, prosperamos e questionamos o que fizemos anteriormente! Se trabalhar através destes quatro estágios, vai-se tornar extremamente resistente e adaptável.

**Ação 9: Agarrar as oportunidades.** Apesar de não poder controlar as mudanças que lhe são impostas, tem controlo sobre como responder a elas. Não só, pode também sair e encontrar a mudança, em vez de esperar que a mudança ocorra. Pare de esperar o momento certo, lugar certo, as pessoas certas ... Quando se trata de adaptação, não há momento 'certo'. Agarre as oportunidades quando surgem e diga 'sim', mais frequentemente do que 'não'. Pode não ter novamente uma oportunidade.

**Ação 10: Aderir.** Ser adaptável não significa saltar de uma coisa para outra. Algumas mudanças exigem tempo, esforço e determinação antes de se perceber a sua importância. Se tomar a decisão de responder de uma certa maneira e estiver a resultar, vá até ao fim. Uma árvore de fruta levará anos, antes que cresça e amadureça o seu melhor fruto. Se o puder fazer, então mude, desenvolvimento e crescimento vão ser tão naturais, como inevitáveis e tão bem-vindos quanto as mudanças de clima.



**Releia 10 Ações para uma vida adaptável e flexível e faça o seguinte exercício.**

**Quais destas 10 ações são completamente novas para si?**

**Escolha 3 ações para começar a implementar imediatamente.**

**Pense numa mudança recente que tenha enfrentado. A qual destas estratégias recorreu?**



**Pense na seguinte citação.**

**Será esta uma forma útil de pensar em adaptabilidade?**

*Deve ser disforme, sem forma, como a água.  
Quando deita água num copo, esta torna-se copo.  
Quando verte água numa garrafa, torna-se garrafa.  
Quando coloca água num bule, torna-se bule.  
A água pode escorrer e o recipiente pode partir.  
Seja água, meu amigo.*

**Bruce Lee, ator chinês/americano**



# PLANO DE AÇÃO

## Quem preferiria ser?

Avalie estas duas reações à mesma situação.

O seu grupo está numa viagem para outra cidade. Teve um grande momento e está pronto para voltar para casa.

Devia apanhar o comboio às 10h, mas há greve dos maquinistas. Não haverá comboios até às 10h. Tem 12 horas de espera e já fez o check-out do seu alojamento.



*Que pesadelo! Estas foram as piores 12 horas da minha vida. Não havia nada para fazer e eu estava tão aborrecido. Estes maquinistas arruinaram, absolutamente, a nossa viagem.*

*Tenho uma terrível dor de cabeça e a situação fez-me discutir com a minha namorada. Bem, estava a tentar ajudar, mas ela disse que estava a ser um idiota e depois deixou-me sozinho.*

*Tudo poderia ter sido evitado!*



*Sim, foi um pouco um pesadelo, mas conseguimos superar. Estas coisas acontecem e só se tem de lidar com elas. De qualquer forma, pelo que sei, os maquinistas podem ter tido uma boa razão para a greve.*

*Comecei a ficar com raiva, mas depois percebi que seria inútil, então liguei a um colega de quarto para lhe dizer que chegaria nas primeiras horas da manhã. De seguida, fui procurar um bom café para concluir alguns trabalhos.*

*Pedi também para voltarmos a um lugar do qual realmente gostei. Divertimo-nos muito. No final, tivemos tempo extra de viagem!*

*No entanto, o meu namorado estava com raiva e frustrado. Tentei ajudá-lo, mas ele, simplesmente, não era adaptável.*

## Pense nalgumas tarefas-chave ou atividades nas quais vai participar.



Depois de as identificar, pense em algo que poderia correr mal. Esta é a sua oportunidade de refletir sobre quais as estratégias que pode colocar em prática para se adaptar. O inesperado por vezes acontece!

### Poderiam estes aspetos correr-lhe mal?

- Ficar doente e não poder participar.
- Ter uma grande discussão com o seu melhor amigo, colega ou colaborador.
- Outras pessoas não estarem tão comprometidas quanto acha que deveriam estar - é a única pessoa séria.
- As ações demorarem muito e chegará atrasado ou perderá um prazo.
- Discordar realmente da abordagem de outra pessoa.

**Escolha um aspeto que poderia correr mal e registe:**

Aponte duas abordagens diferentes para esta situação. Imagine que está a reportar a alguém como lidou com as situações descritas. Uma abordagem é rígida e inadaptável, a outra é flexível e adaptável. Pode recorrer aos exemplos da página anterior para ajudá-lo.



Rígida e inadaptável:



Flexível e adaptável:

**Leia novamente o texto 10 Ações para uma vida adaptável e flexível.**

Traduziu que...	Vê a mudança como parte da vida?	<input type="checkbox"/>
	Vê a mudança como uma oportunidade para aprender e experimentar coisas?	<input type="checkbox"/>
	Não culpa outras pessoas?	<input type="checkbox"/>
	Está aberto a novas maneiras de ver uma situação?	<input type="checkbox"/>
	Reconhece quando pode precisar de mudar a sua reação?	<input type="checkbox"/>
	Consegue superar contratempos?	<input type="checkbox"/>
	Reconhece como a mudança pode afetar outras pessoas?	<input type="checkbox"/>
	Ouve a sugestão de outras pessoas sobre como pode mudar?	<input type="checkbox"/>
	Ajuda e apoia os outros através da mudança?	<input type="checkbox"/>

**Anote a sua abordagem flexível e adaptável.**

Corte-a e mantenha-a na sua carteira ou notebook ou pode também copiar a apresentada.  
Se o que imaginou não resultar, vai ser capaz de se lembrar como se adaptar bem a esta situação!



***Eu sou uma pessoa muito flexível e adaptável!***





# REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências de adaptabilidade. Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



**Que tarefa/atividade  
levou a cabo?**

**Seguiu o seu próprio  
conselho de adaptação à  
mudança? Como?**

**Consegue agora se  
adaptar melhor à  
mudança? Como?**

**Que novas competências  
de adaptação à  
mudança levará consigo  
e desenvolverá ainda  
mais no futuro?**



# APÓS A VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa de sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar nas suas Competências de Adaptabilidade. Agora é hora de ver o quão longe viajou nesta sua viagem. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encaro a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
1	Encaro a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
2	Encaro as mudanças como oportunidades para aprender e experimentar coisas novas.	1	2	3	4	5
3	Não me auto culpabilizo, nem culpo os outros quando as circunstâncias mudam.	1	2	3	4	5
4	Estou aberto a novas formas de ver o mundo e a novas situações.	1	2	3	4	5
5	Presto atenção para reconhecer quando uma mudança pode ser necessária.	1	2	3	4	5
6	Estou preparado para mudar a minha abordagem se o que estou a fazer não está a resultar.	1	2	3	4	5
7	Tento superar contratempos e obstáculos para progredir.	1	2	3	4	5
8	Respeito e considero o impacto das mudanças nas outras pessoas.	1	2	3	4	5
9	Estou aberto a sugestões por parte dos outros sobre como poderia fazer as coisas de forma diferente.	1	2	3	4	5
10	Apoio os outros quando estão a enfrentar uma mudança.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de adaptabilidade a nível global.

No geral, as minhas capacidades de adaptabilidade estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

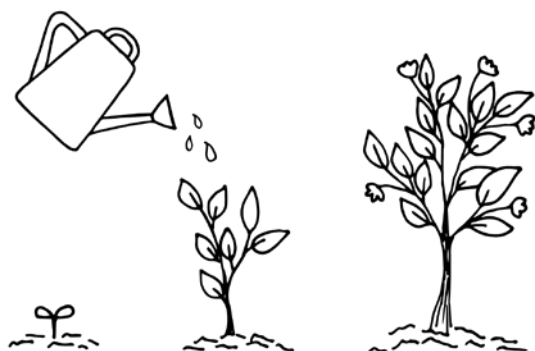
**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Mais uma vez, peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Este não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encara a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
1	Encara a mudança como uma parte inevitável da vida.	1	2	3	4	5
2	Encara as mudanças como oportunidades para aprender e experimentar coisas novas.	1	2	3	4	5
3	Não se auto culpabiliza, nem culpa os outros quando as circunstâncias mudam.	1	2	3	4	5
4	Está aberto a novas formas de ver o mundo e a novas situações.	1	2	3	4	5
5	Presta atenção para reconhecer quando uma mudança pode ser necessária.	1	2	3	4	5
6	Está preparado para mudar a sua abordagem se o que está a fazer não está a resultar.	1	2	3	4	5
7	Tenta superar contratempos e obstáculos para progredir.	1	2	3	4	5
8	Respeita e considera o impacto das mudanças nas outras pessoas.	1	2	3	4	5
9	Está aberto a sugestões por parte dos outros sobre como poderia fazer as coisas de forma diferente.	1	2	3	4	5
10	Apoia os outros quando estão a enfrentar uma mudança.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de adaptabilidade a nível global.

No geral, as competências de adaptabilidade estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

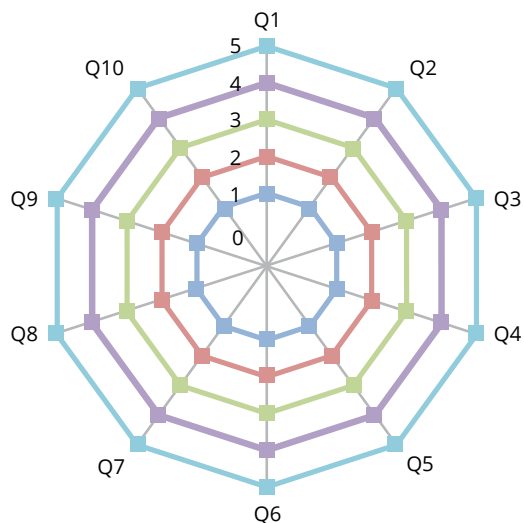
**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

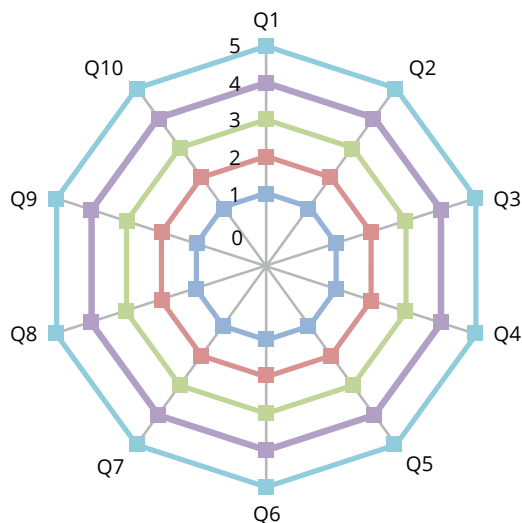
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

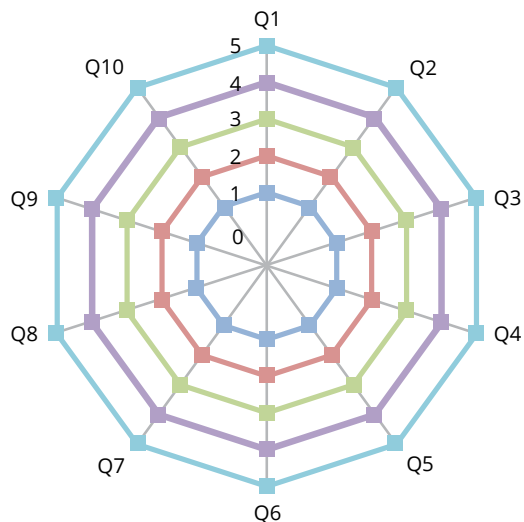


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

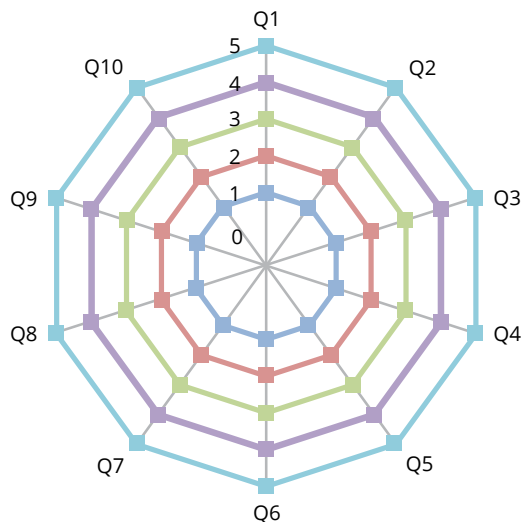
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas –as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.

# AVANÇANDO

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



## 1. Como está a desenvolver as suas competências de adaptabilidade?

*Vou continuar a desenvolver as minhas competências de adaptabilidade:*

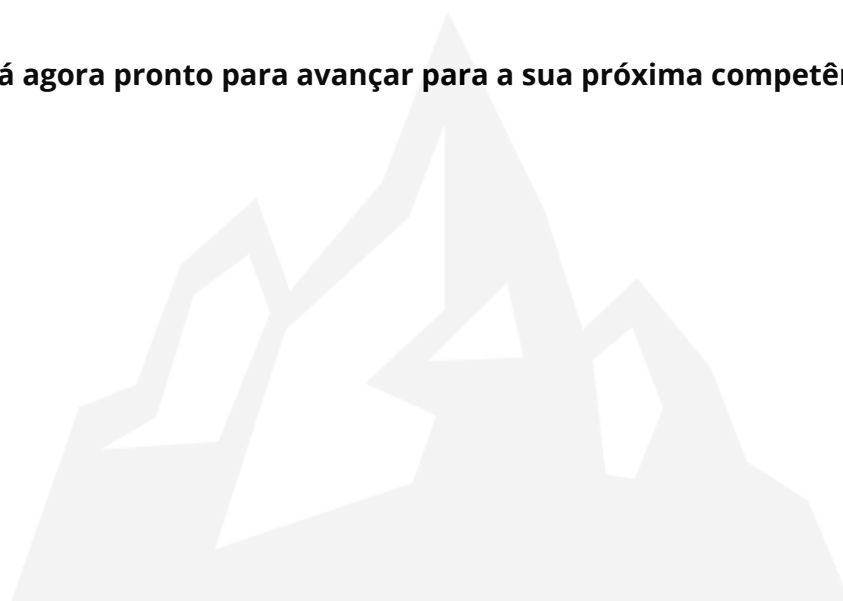
## 2. Candidatou-se a um emprego ou a formação e pretendem saber que experiência tem em se adaptar a uma variedade de circunstâncias diferentes.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

## 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.

*Que exemplos de competências de adaptabilidade deve mencionar na entrevista?*

**Está agora pronto para avançar para a sua próxima competência.**







**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

**GESTÃO DE TEMPO E DE ENERGIA**

# GESTÃO DE TEMPO E DE ENERGIA

## Definição e Importância

- Já sentiu como se nunca tivesse tempo suficiente para fazer tudo?
- Está constantemente atrasado, em incumprimento relativamente a prazos, ou a sentir-se cansado e stressado?



Se a sua resposta a estas perguntas é 'sim', então esta seção é definitivamente para si. No entanto, o oposto também pode ser verdadeiro. Muitos de nós passam por longos períodos, com muito pouco em que nos focarmos e nada para nos revigorarmos. Sentir que há muito o que fazer pode-nos fazer sentir cansados e irritados; não ter o suficiente para fazer pode-nos também fazer sentir cansados e desmotivados. Em ambos os casos, a nossa energia pode-se esgotar.

Encontrar o equilíbrio certo é importante para o nosso próprio bem-estar, e para como as outras pessoas nos veem. Controlar cada exigência colocada sobre nós, como gastamos o nosso tempo e como gerimos os nossos níveis de energia é da nossa responsabilidade.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção "Introdução e Orientação", que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# GESTÃO DE TEMPO E DE ENERGIA

## Resultados de aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Refletir sobre como atualmente gere o seu tempo e energia.
- Pensar em algumas estratégias para gerir o seu tempo e a sua energia de forma eficaz, e qual delas poderia ser aplicada numa variedade de cenários.
- Definir as suas próprias competências em gestão de tempo e energia, e decidir como pode melhorá-las.
- Identificar uma situação ou tarefa na qual esteja envolvido, e planejar aplicar algumas técnicas de gestão de tempo e energia, enquanto envolvido neste processo.
- Avaliar como as suas competências se desenvolveram como resultado desta atividade, e como pretende continuar a desenvolvê-las.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar.

Está numa viagem, e nesta fase da viagem, vai desenvolver competências de gestão de tempo e energia em algumas situações que poderá ter de enfrentar. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.

O preenchimento desta tabela pode ajudá-lo a planejar e a acompanhar o seu progresso durante a sua *viagem*:



Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			



# ANTES DA VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

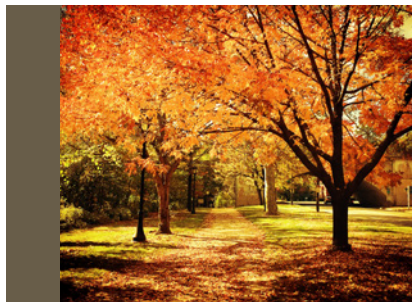


**Observe as seguintes imagens.**

Em que situação se sente mais desperto e capaz de se concentra?



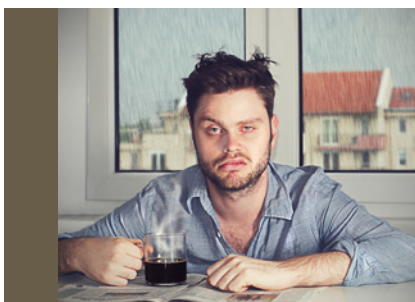
Qual é a sua época do ano preferida?



Qual é o seu dia da semana favorito?

Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo
---------------	-------------	--------------	--------------	-------------	--------	---------

Qual a imagem que melhor descreve como se sente neste momento?



Se preferir, desenhe a sua própria imagem:

**Agora, verifique as suas competências.**

**Passo 1:**

**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>Sou sempre pontual e raramente falho no que diz respeito ao cumprimento de prazos.</i>	1	2	3	4	5
1	Sou sempre pontual e raramente falho no que diz respeito ao cumprimento de prazos.	1	2	3	4	5
2	Estou consciente dos meus limites relativamente ao tempo e energia e não me comprometo fora desses limites.	1	2	3	4	5
3	Consigo ficar calmo e focado mesmo quando tenho muitas coisas para fazer.	1	2	3	4	5
4	Quando me sinto cansado, sei o que fazer para me ajudar a ficar calmo e rejuvenescido.	1	2	3	4	5
5	Faço, regularmente, listas do que fazer e assinalo o que já estiver cumprido.	1	2	3	4	5
6	Não tento fazer tudo de uma só vez, e sinto-me bem ao deixar as tarefas menos urgentes para outro dia.	1	2	3	4	5
7	Compreendo o tempo que leva para fazer determinadas tarefas e reservo tempo suficiente para as concluir.	1	2	3	4	5
8	Encaro o tempo e a energia como 'unidades' e sei como gastá-las sabiamente.	1	2	3	4	5
9	Quando começo a fazer algo, gosto de tentar terminá-lo sem me distrair.	1	2	3	4	5
10	Não adio o que posso fazer agora.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de gestão de tempo e de energia a nível global.

No geral, as minhas competências de gestão de tempo e de energia estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecido
---	-----------	--------------	--------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Estes não devem olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>É sempre pontual e raramente falha no que diz respeito ao cumprimento de prazos.</i>	1	2	3	4	5
1	É sempre pontual e raramente falha no que diz respeito ao cumprimento de prazos.	1	2	3	4	5
2	Está consciente dos seus limites relativamente ao tempo e energia e não se compromete fora desses limites.	1	2	3	4	5
3	Consegue ficar calmo e focado mesmo quando tem muitas coisas para fazer.	1	2	3	4	5
4	Quando se sente cansado, sabe o que fazer para se ajudar a ficar calmo e rejuvenescido.	1	2	3	4	5
5	Faz, regularmente, listas do que fazer e assinala o que já estiver cumprido.	1	2	3	4	5
6	Não tenta fazer tudo de uma só vez e sente-se bem ao deixar as tarefas menos urgentes para outro dia.	1	2	3	4	5
7	Compreende o tempo que leva para fazer determinadas tarefas e reserva tempo suficiente para as concluir.	1	2	3	4	5
8	Encara o tempo e a energia como 'unidades' e sabe como gastá-las sabiamente.	1	2	3	4	5
9	Quando começa a fazer algo, gosta de tentar terminá-lo sem se distrair.	1	2	3	4	5
10	Não adia o que pode fazer agora.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de gestão de tempo e energia a nível global.

No geral, as competências de gestão de tempo e energia estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

### Etapa 3:

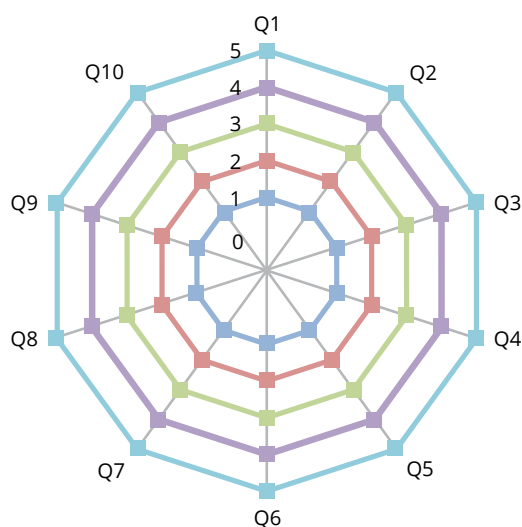
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

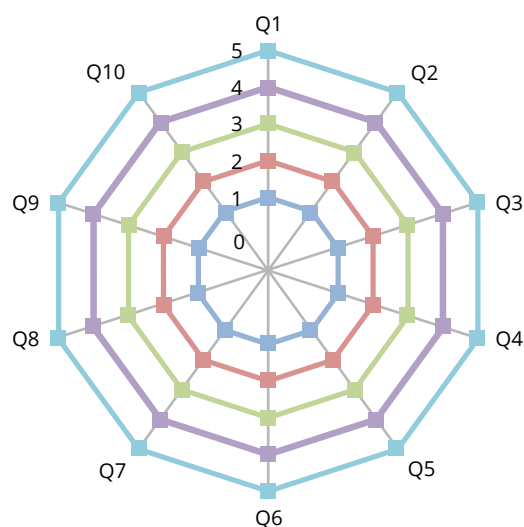
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analisem conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências de gestão de tempo e de energia nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.



# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto o que significa que terá de planear e estabelecer prioridades e avaliar como despende o seu tempo e a sua energia.

## Sente-se sobrecarregado? Estabeleça prioridades!

Quando temos muitas coisas para fazer, é fácil tentar fazê-las todas, sem pensar o que deve ser feito primeiro, e o que deixar para mais tarde. Aqui está uma maneira de ajudá-lo a decidir como priorizar<sup>1</sup>:

<p><b>1 Importante e urgente - FAZER AGORA</b></p> <p>São ações importantes que podem ter um impacto imediato sobre as outras pessoas, e que têm consequências se não forem feitas. Desenvolva-as primeiramente.</p> <p><i>Gestão de crise</i> <i>Compromissos e prazos</i></p>	<p><b>2 Importante, mas não urgente - PLANEAR &amp; FAZER DEPOIS</b></p> <p>Faça depois, porque são tarefas importantes, mas para as quais tem mais tempo. Planifique passar tanto tempo quanto possível dedicado a estas.</p> <p><i>Planeamento do trabalho e preparação</i> <i>Construção de relações interpessoais</i></p>
<p><b>3 Urgente mas não importante - ADIAR</b></p> <p>Algumas coisas podem ser urgentes - especialmente para outras pessoas - mas, na verdade, não são tão importantes. Faça-as mais tarde ou peça a alguém para fazê-las.</p> <p><i>Questões de outras pessoas ou problemas que não são importantes (por exemplo, interrupções ou e-mails sem importância)</i></p>	<p><b>4 Não importante e não urgente - ELIMINAR</b></p> <p>São realmente um desperdício de tempo e deve fazê-las o menos possível.</p> <p><i>Navegar nas redes sociais no trabalho</i> <i>Conversar com os colegas</i></p>

Pense em tudo o que tem para fazer ao longo dos próximos dias e decida em quais caixas as tarefas devem ser incluídas. Tente incluir, pelo menos, duas tarefas em cada caixa.



Tarefas para os próximos dias:	1 Importante e urgente	2 Importante, mas não urgente
	3 Urgente mas não importante	4 Não importante e não urgente

<sup>1</sup> Aceda: [https://en.wikipedia.org/wiki/Time\\_management#The\\_Eisenhower\\_Method](https://en.wikipedia.org/wiki/Time_management#The_Eisenhower_Method)





Às vezes, pode parecer que a quantidade de energia que temos e a nossa abordagem para a gestão do tempo é fixa e não pode ser alterada. No entanto, sabemos que não é este o caso. Fazer algumas mudanças simples à rotina pode realmente fazer a diferença. Ironicamente, se gastar algum tempo e esforço a fazer essas alterações, vai certamente ter mais tempo e mais energia, para se concentrar no que é importante.

**Ação 1: Conheça os seus níveis de energia.** Ser ocupado não significa necessariamente que vai ser produtivo. A chave é agendar tarefas de acordo com os seus próprios níveis de energia. Algumas pessoas sentem-se mais enérgicas no período da manhã, enquanto outros na parte da tarde, e outros ainda se concentram mais facilmente durante a noite. Nem sempre é possível fazer o trabalho quando lhe convém – depende também das suas horas de trabalho - mas se sabe quando está mais produtivo, pode programar algumas tarefas de acordo com essa informação.

**Ação 2: Planifique para tirar o máximo de cada dia.** Reserve 5 minutos no final de cada dia para planear o que vai fazer amanhã. Pense sobre a importância de cada tarefa e defina as tarefas importantes e urgentes em primeiro lugar. Se incluir este método na sua rotina diária, terá mais energia e concentração, e ao longo do tempo, o planeamento vai se tornar um hábito.

**Ação 3: Limite o seu tempo.** Nunca se sentiu realmente absorvido a fazer algo criativo, e perde a noção do tempo? Entrar no 'fluxo' é positivo para a criatividade, mas também precisa de controlar o tempo, se tem muito para fazer. Defina um limite de tempo para as tarefas. Pode usar um cronómetro ou uma aplicação no seu telefone para contagem regressiva.

**Ação 4: Lide com distrações.** Quando estamos no meio de algo, distrações podem ser irritantes. É preciso um esforço extra para nos focarmos no que estamos a fazer se tivermos sido interrompidos. Se precisa de se concentrar, pode usar fones para algumas tarefas. Navegar nas redes sociais ou na internet é a maior distração. Enquanto está concentrado, desligue o telefone, faça uma pausa na sua caixa de entrada de e-mail ou desconecte o wi-fi. Planifique pausas curtas para navegar na internet; faça-o apenas quando tiver determinado.

**Ação 5: Faça já!** Muitas vezes, em vez de enfrentarmos as tarefas mais urgentes e importantes de imediato, adiando-las. Um modo de lidar é a 'regra 2 minutos'. Se isso pode ser feito em menos de 2 minutos, faça-o agora. Se demorar mais de 2 minutos, inicie-o e dedique-lhe, apenas, 2 minutos. Por exemplo, se tem um relatório de 1.000 palavras para redigir, perca apenas agora 2 minutos a escrever 50 palavras. Começar é, às vezes, a tarefa mais difícil.

**Ação 6: Não assuma multitarefas.** Muitas pessoas se orgulham da quantidade de tarefas que podem levar a cabo, de uma só vez, mas a maioria das evidências sugere que quanto mais tarefas se tenta fazer, ao mesmo tempo, menos bem serão realizadas. Se puder, faça uma coisa de cada vez, faça-o bem, e depois passe para a próxima tarefa. Vai ser mais produtivo e desenvolver um maior sentimento de realização.

**Ação 8: Diga não e mantenha-o.** Se outras pessoas lhe pedirem para fazer alguma coisa e o interromperem, não há problema em dizer-lhes 'não' (a não ser em momento de crise). Uma boa capacidade de comunicação é, nesta situação, importante. Se as pessoas sabem que vai largar tudo para responder às suas prioridades, vão contar sempre com a sua disponibilidade, e nunca vai concluir o seu próprio trabalho! No final do dia, as pessoas vão respeitá-lo mais, se for claro no que diz respeito ao que pode ou não realmente fazer. Não tenha medo de pedir ajuda ou de rever os prazos se estão a se tornar irrealistas. Com boa comunicação, uma solução pode ser encontrada.

**Ação 7: Subdivida tarefas.** Se a tarefa parecer extensa e complexa e não sabe por onde começar, vai ser tentado a adiar e a nunca fazer. O modo de lidar com isto é implementar a 'regra 2 minutos'. Pode também encarar a tarefa como um problema a resolver, e implementar algumas das competências de planeamento, de resolução de problemas e de pensamento analítico assimiladas.

Subdivida-a, de modo a que se torne mais fácil de gerir, e estime quanto tempo precisa para cada pequena tarefa. Outra tendência a evitar é o perfeccionismo. Não aponte para que tudo seja 'perfeito'. Faça e melhore mais tarde. Se não for possível, siga para a próxima tarefa.

**Ação 9: Faça listas.** Já pensou sobre isto no seu planeamento diário. Uma vez que tem um plano, aproveite a sua lista a 'fazer' e, à medida que cumpre, assinale. É uma sensação agradável quando assinalamos e constatamos que os pontos cumpridos estão a aumentar. Pode também pensar em fazer uma lista 'para não'. Por exemplo, na próxima semana, não pegue no seu telefone por 20 minutos durante o pequeno almoço. Decida que hábitos quer quebrar e concentre-se em quebrá-los.

**Ação 10: Descanse e recarregue energias.** Por último, mas não menos importante, todos nós precisamos de tempo para descansar e recarregar baterias. Não faz sentido gerir bem o tempo e ser produtivo, se não está a aproveitar a sua vida. Certifique-se de que faz as coisas que gosta, que o relaxam e que o motivam. Enquanto o álcool ou as drogas recreativas podem ser divertidas no início, estas realmente destroem a mente e o corpo; assim minimize essas atividades ou evite-as completamente. Planifique comer bem, dormir o suficiente, fazer exercício regular e ter tempo para amigos e familiares.



**Releia o artigo '10 Ações para uma Gestão de Tempo Eficaz' e faça o seguinte exercício.**

**A ação mais fácil de implementar:**

**A ação mais difícil de implementar:**

**A ação que terá mais impacto em mim:**



A ação que terá menos impacto em mim:

## AS SUAS ANOTAÇÕES

# PLANO DE AÇÃO



O tempo que despendemos em tarefas é, frequentemente, muito diferente daquele que pensamos que vamos gastar! Estime quanto tempo gasta em diferentes tarefas e atividades!

Tarefa	Eu estimo que demore ...	A tarefa, na verdade, demorou...
1. Escovar os dentes		
2. Ir para o trabalho / escola / faculdade		
3. Preparar e tomar o pequeno almoço		
4.		
5.		
6.		

Por vezes, despendemos pouco tempo em pequenas atividades, mas este pode aumentar, especialmente o tempo despendido em frente a um ecrã. Registe-o, durante um dia, na seguinte tabela. Pode também fazer o download de uma aplicação para controlar o referido tempo, por exemplo, despendido nas redes sociais.

	Usar as redes sociais			Verificar e-mails			Navegar na internet		
	Desde	Até	Total	Desde	Até	Total	Desde	Até	Total
1	08:30	08:43	13 minutos						
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
<b>Total</b>	Soma dos valores da coluna 'total':			Soma dos valores da coluna 'total':			Soma dos valores da coluna 'total':		

Certificar-se que dorme o suficiente é absolutamente crucial para gerir o seu tempo e a sua energia. Pouco sono ou muito sono pode fazer sentir-se cansado e irritado. Escolha uma semana e crie um diário do sono.

	Tempo que demoro a levantar-me	Tempo que demoro a ir para a cama	Total de horas de sono	Será que durmo o suficiente?
segunda-feira				
terça-feira				
quarta-feira				
quinta-feira				
sexta-feira				
sábado				
domingo				

- Foi concreto ao estimar quanto tempo demora em tarefas básicas?
- Quanto tempo gasta em média ao telefone num dia?
- Quanto desse tempo é desperdiçado? Quanto é útil?
- Quantas horas de sono dorme em média?
- Acha que dorme o suficiente?
- Custa-lhe adormecer à noite ou é-lhe difícil acordar de manhã?

**Pense nalgumas tarefas-chave ou atividades nas quais vai participar.**

Depois de as identificar, pense num dia, em que sabe que está provavelmente ocupado. Corte ou copie este diário e leve-o consigo. Anote tudo o que faz durante todo o dia. Não se preocupe se se esquecer de escrever algo, prossiga e anote a próxima ação.

[illegible]

- Quando teve mais energia?
- Quando conseguiu se concentrar melhor?
- Quando se sentiu mais stressado?
- Quando se sentiu mais cansado?
- Quando se sentiu mais relaxado?
- Perdeu tempo? Por quê? Quanto tempo desperdiçou?
- Qual foi o aspeto mais importante que alcançou?
- O que mudaria no seu dia?



Pense em três ações. Corte-as e leve-as consigo. Pode colocá-las na sua carteira ou bolsa, ou arquivá-los num diário ou pasta.



Ação - Tempo & Energia:	Ação - Tempo & Energia:	Ação - Tempo & Energia:

Faça um plano para uma tarefa que precise de realizar. Pode ser algo bastante extenso ou muito pequeno. Seja o que for, anote a sua evolução, para implementar as 3 ações que identificou anteriormente.



Que tarefa vai realizar?		
É a tarefa ... (✓ Assinale)	Importante e urgente?	Importante, mas não urgente?
	Não é importante, mas urgente?	Não importante e não urgente?
Quanto tempo deve a tarefa demorar?	Como vai começar?	Como vai terminar?
Ação:	Vou implementar esta ação ...	
Ação:	Vou implementar esta ação ...	
Ação:	Vou implementar esta ação ...	
À medida que realiza a tarefa, faça anotações sobre como geriu o seu tempo e a sua energia:		

# REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências de trabalho em equipa. Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



**Que tarefa/atividade  
levou a cabo?**

**Seguiu o seu próprio  
conselho de gestão de  
tempo e de energia?  
Como?**

**Consegue agora gerir  
melhor o seu tempo  
e a sua energia? Como?**

**Que novas competências  
de gestão de tempo e de  
energia levará consigo  
e desenvolverá ainda  
mais no futuro?**

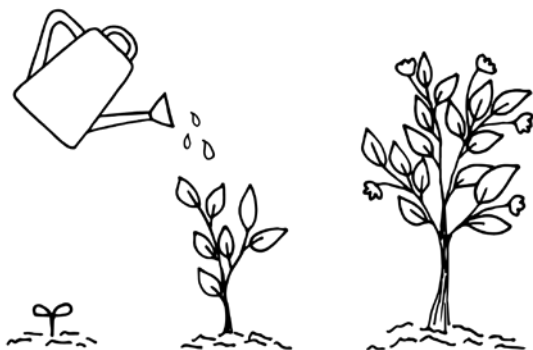
# APÓS A VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa de sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar nas suas Competências de Gestão de Tempo e Energia. Agora é hora de ver o quão longe viajou nesta sua viagem. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Sou sempre pontual e raramente falho no que diz respeito ao cumprimento de prazos.	1	2	3	4	5
1	Sou sempre pontual e raramente falho no que diz respeito ao cumprimento de prazos.	1	2	3	4	5
2	Estou consciente dos meus limites relativamente ao tempo e energia e não me comprometo fora desses limites.	1	2	3	4	5
3	Consigo ficar calmo e focado mesmo quando tenho muitas coisas para fazer.	1	2	3	4	5
4	Quando me sinto cansado, sei o que fazer para me ajudar a ficar calmo e rejuvenescido.	1	2	3	4	5
5	Faço, regularmente, listas do que fazer e assinalo o que já estiver cumprido.	1	2	3	4	5
6	Não tento fazer tudo de uma só vez, e sinto-me bem ao deixar as tarefas menos urgentes para outro dia.	1	2	3	4	5
7	Compreendo o tempo que leva para fazer determinadas tarefas e reservo tempo suficiente para as concluir.	1	2	3	4	5
8	Encaro o tempo e a energia como 'unidades' e sei como gastá-las sabiamente.	1	2	3	4	5
9	Quando começo a fazer algo, gosto de tentar terminá-lo sem me distrair.	1	2	3	4	5
10	Não adio o que posso fazer agora.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de gestão de tempo e energia a nível global.

No geral, as minhas competências de gestão de tempo e energia estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Mais uma vez, peça à mesma pessoa que o conhece bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Este não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
Relação:		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>É sempre pontual e raramente falha no que diz respeito ao cumprimento de prazos.</i>	1	2	3	4	5
1	É sempre pontual e raramente falha no que diz respeito ao cumprimento de prazos.	1	2	3	4	5
2	Está consciente dos seus limites relativamente ao tempo e energia e não se compromete fora desses limites.	1	2	3	4	5
3	Consegue ficar calmo e focado mesmo quando tem muitas coisas para fazer.	1	2	3	4	5
4	Quando se sente cansado, sabe o que fazer para se ajudar a ficar calmo e rejuvenescido.	1	2	3	4	5
5	Faz, regularmente, listas do que fazer e assinala o que já estiver cumprido.	1	2	3	4	5
6	Não tenta fazer tudo de uma só vez e sente-se bem ao deixar as tarefas menos urgentes para outro dia.	1	2	3	4	5
7	Compreende o tempo que leva para fazer determinadas tarefas e reserva tempo suficiente para as concluir.	1	2	3	4	5
8	Encara o tempo e a energia como 'unidades' e sabe como gastá-las sabiamente.	1	2	3	4	5
9	Quando começa a fazer algo, gosta de tentar terminá-lo sem se distrair.	1	2	3	4	5
10	Não adia o que pode fazer agora.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de gestão de tempo e energia a nível global.

No geral, as competências de gestão de tempo e energia estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

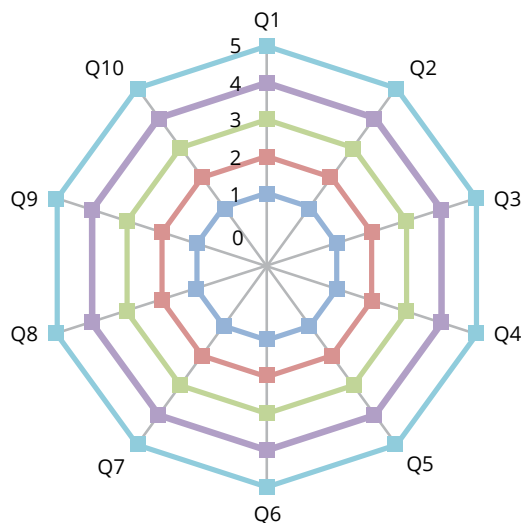
**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

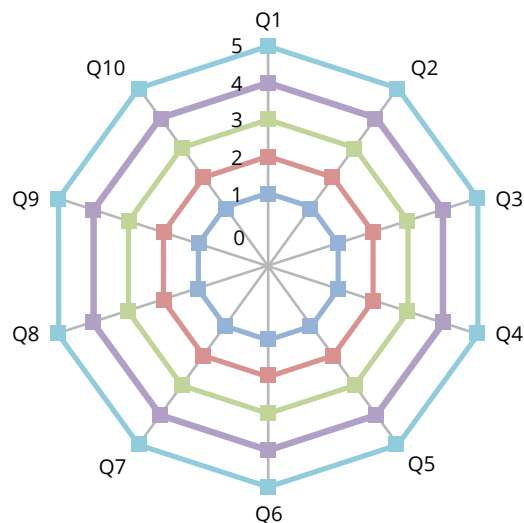
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

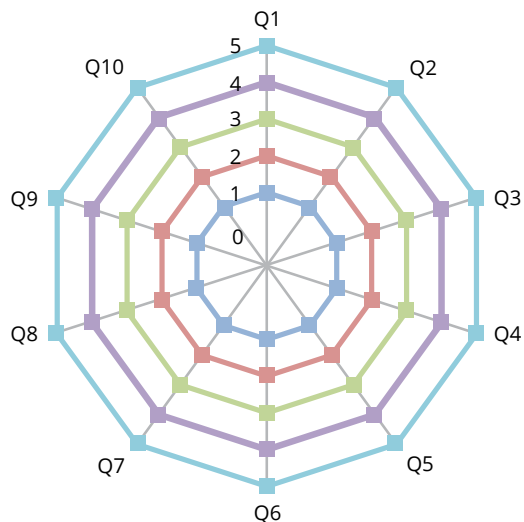


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

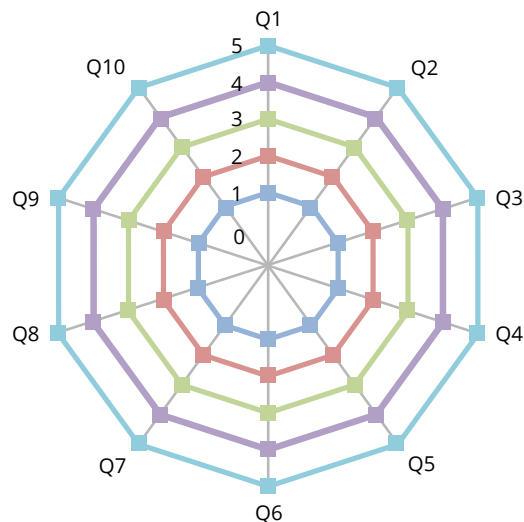
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas -as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.



# AVANÇANDO

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



## 1. Como vai continuar a desenvolver as suas competências de gestão de tempo e de energia?

*Vou continuar a desenvolver as minhas competências de gestão de tempo e de energia:*

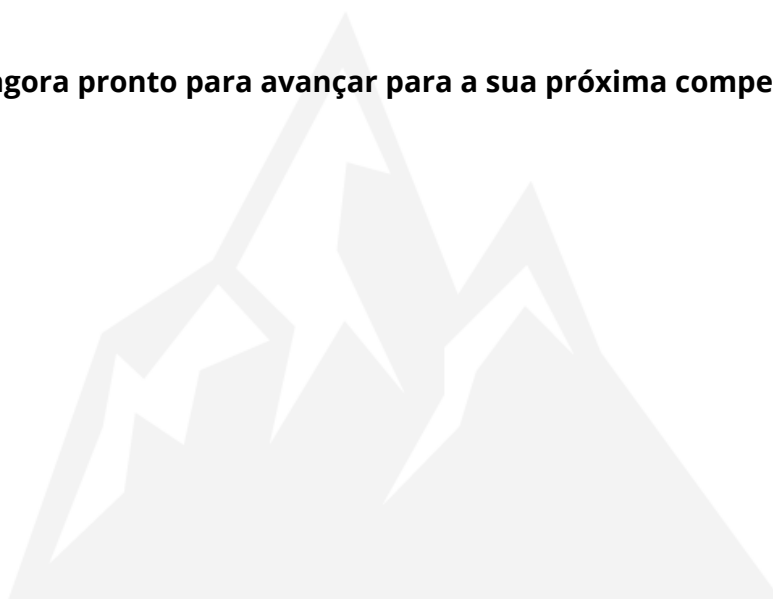
## 2. Candidatou-se a um emprego ou a formação e pretendem saber a sua experiência na gestão de tempo e energia de forma eficaz.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

## 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.

*Que exemplos de boa gestão de tempo e de energia deve mencionar na entrevista?*

**Está agora pronto para avançar para a sua próxima competência.**







**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

ÉTICA DE TRABALHO

# ÉTICA DE TRABALHO

## Definição e Importância

- O trabalho árduo é mais importante do que o talento ou do que a competência?
- Ou o sucesso na vida depende mais de quem conhece ou da sorte?



Os empregadores dizem, muitas vezes, que querem recrutar alguém com uma forte ética de trabalho, mas nem sempre é óbvio o que isto significa. É quase como se fosse suposto saber o que é uma boa ética de trabalho, sem que ninguém jamais precisasse de explicar. Na cabeça de muitos, algumas pessoas têm a sorte de ter uma 'boa' ética de trabalho, enquanto outros são intrinsecamente preguiçosos.

No entanto, é possível identificar o que compõe uma ética de trabalho positiva, e como pode desenvolvê-la e fortalece-la. Para tudo o que desejar na vida, trabalhar arduamente é certamente importante, mas há muitas outras coisas a considerar.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção "Introdução e Orientação", que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registrar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# ÉTICA DE TRABALHO

## Resultados de aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Refletir sobre a sua atual ética de trabalho e a sua abordagem para trabalhar e estudar.
- Pensar nalgumas estratégias para desenvolver e manter uma ética de trabalho positiva e identificar quais poderiam ser aplicadas numa variedade de cenários.
- Traçar as suas próprias competências e capacidades em relação à sua abordagem ao trabalho, e decidir como pode melhorá-las.
- Identificar uma situação ou tarefa na qual está envolvido e planear aplicar algumas técnicas para desenvolver a sua ética de trabalho, enquanto envolvido neste processo.
- Avaliar como a sua ética de trabalho se tem desenvolvido como resultado desta atividade, e como pretende continuar a desenvolvê-la.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar.

Está numa viagem, e nesta fase da viagem, vai desenvolver competências de pensamento positivo em algumas situações que poderá ter de enfrentar. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.



O preenchimento desta tabela pode ajudá-lo a planear e a acompanhar o seu progresso durante a sua *viagem*:

Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			

# ANTES DA VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



**Complete as seguintes listas.** Não pense muito, anote apenas as primeiras coisas em que pensar.

Anote 5 coisas em que é bom:

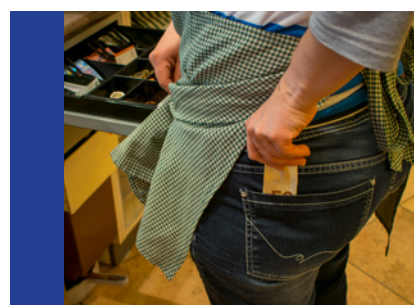
Anote 5 coisas que gosta de fazer:

Anote 5 coisas nas quais não é bom:

Anote 5 coisas que odeie fazer:



Qual destes comportamentos no local de trabalho é saudável? Quais não são saudáveis? Porquê? Pode pensar num exemplo de quando agiu dessa maneira? Por que razão o fez?



**Agora, verifique as suas competências.**

**Passo 1:**

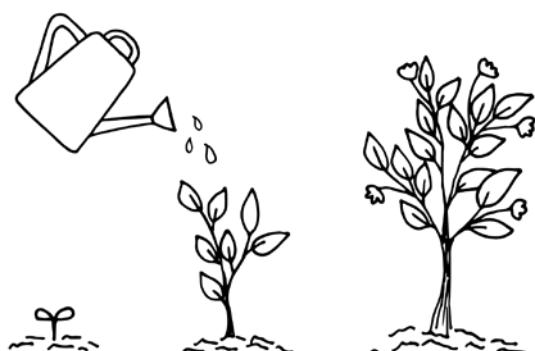
**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Entendo a importância de trabalhar arduamente para alcançar os meus objetivos.	1	2	3	4	5
1	Entendo a importância de trabalhar arduamente para alcançar os meus objetivos.	1	2	3	4	5
2	Podem confiar em mim para estar presente quando o trabalho precisa de ser feito.	1	2	3	4	5
3	Sou pontual, giro bem o meu tempo e respeito os prazos.	1	2	3	4	5
4	Assumo os meus erros e sinto-me confortável em pedir ajuda e conselhos quando preciso.	1	2	3	4	5
5	Certifico-me que, ao realizar as tarefas, as desempenho sempre com qualidade, mesmo quando me deparo com algo difícil ou aborrecido.	1	2	3	4	5
6	Trato as outras pessoas de forma justa, e sou útil e respeitoso(a) em todos os momentos, independentemente do status ou posição dos outros.	1	2	3	4	5
7	Mantenho um bom equilíbrio entre trabalho, estudo, lazer e vida doméstica.	1	2	3	4	5
8	Tenho orgulho no meu trabalho e, frequentemente, faço mais do que o mínimo.	1	2	3	4	5
9	Sei o que eu preciso fazer para ser bem sucedido e estou motivado e determinado a alcançá-lo.	1	2	3	4	5
10	Estou consciente dos meus talentos e competências e sou realista sobre o que posso alcançar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de ética de trabalho a nível global.

No geral, a minha ética de trabalho positiva está:	A emergir	A consolidar	Estabelecida
--	-----------	--------------	--------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

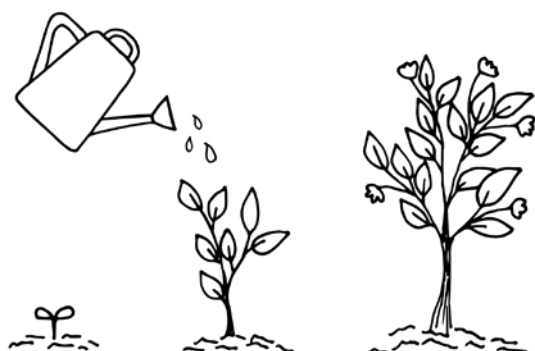
## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Este não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão pares realizadas por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Entende a importância de trabalhar arduamente para alcançar os seus objetivos.	1	2	3	4	5
1	Entende a importância de trabalhar arduamente para alcançar os seus objetivos.	1	2	3	4	5
2	Podem confiar nele(a) para estar presente quando o trabalho precisa de ser feito.	1	2	3	4	5
3	É pontual, gere bem o tempo e respeita os prazos.	1	2	3	4	5
4	Assume os seus erros e sente-se confortável em pedir ajuda e conselhos quando precisa.	1	2	3	4	5
5	Certifica-se que, ao realizar as tarefas, as desempenha sempre com qualidade, mesmo quando se depara com algo difícil ou aborrecido.	1	2	3	4	5
6	Trata as outras pessoas de forma justa, e é útil e respeitoso(a) em todos os momentos, independentemente do status ou posição dos outros.	1	2	3	4	5
7	Mantém um bom equilíbrio entre trabalho, estudo, lazer e vida doméstica.	1	2	3	4	5
8	Tem orgulho no seu trabalho e, frequentemente, faz mais do que o mínimo.	1	2	3	4	5
9	Sabe o que precisa de fazer para ser bem sucedido(a) e está motivado(a) e determinado(a) a alcançá-lo.	1	2	3	4	5
10	Está consciente dos seus talentos e competências e é realista sobre o que pode alcançar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de ética de trabalho a nível global.

No geral, a ética de trabalho positiva está:	A emergir	A consolidar	Estabelecida
--	-----------	--------------	--------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.



### Etapa 3:

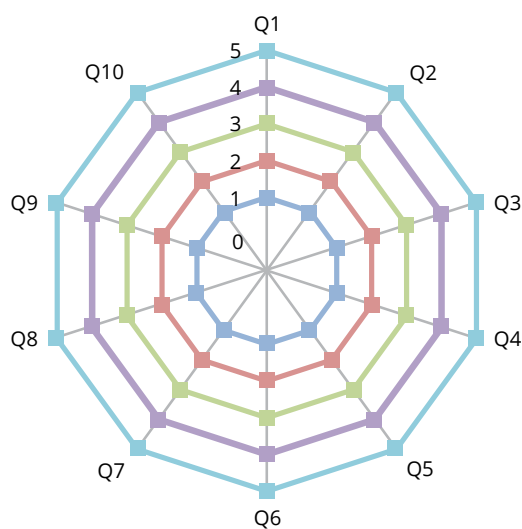
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

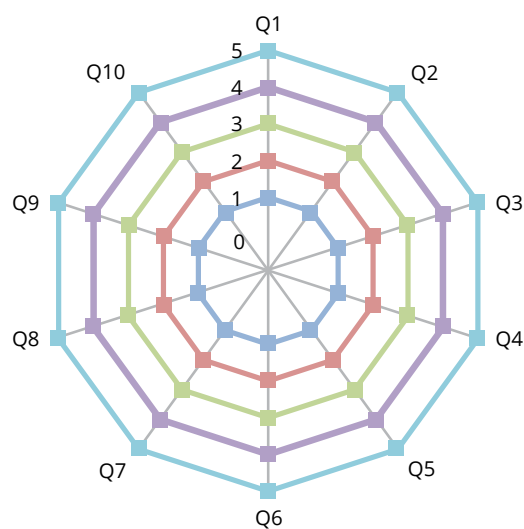
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analise conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências de ética de trabalho nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.



# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto o que significa que a sua atitude em relação ao trabalho terá um impacto sobre si mesmo e sobre os outros ao seu redor.

## O que o motiva?

Pense num trabalho que tenha ou que gostaria de ter. Ordene por ordem de importância:

- **1 = o mais importante;**
- **7 = o menos importante.**



### Ranking



**Contratos.** É o trabalho permanente ou temporário? Tempo parcial ou tempo inteiro? Estável ou flexível?



**Relacionamentos.** As pessoas dão-se bem? Apoiam-se? Ou há conflito ou rumores?



**Dinheiro.** Recebe o suficiente pelo seu trabalho? É o salário suficiente para viver? Ou recebe pouco?



**Bem-estar.** É o local de trabalho saudável e seguro? Ou o stress ou práticas de trabalho perigosas estão a afetar a sua saúde?



**Tarefas.** Tem o suficiente para fazer? Está a assimilar novas aprendizagens? Ou é o trabalho demasiado para si?



**Voz e representação.** Coloca questões aos seus gestores? Ou estes ignoram as preocupações dos funcionários?



**Equilíbrio entre trabalho-vida.** Tem tempo suficiente para outras coisas? Ou o trabalho monopoliza a sua vida?

- O que considera mais importante num trabalho?
- Estaria disposto a comprometer-se com o que identificou?
- Como isto afetaria a sua motivação e ética de trabalho?
- Existe um 'trabalho perfeito'?
- Quão importante é o trabalho ou emprego, na sua satisfação global e em termos de felicidade?



Ética de trabalho é importante não só no local de trabalho, mas pode ser observada na forma como aborda as tarefas no geral. Felizmente, como qualquer competência, a sua ética de trabalho pode ser desenvolvida. Veja como.

**Ação 1: Conheça as suas motivações.** Nem sempre é possível desenvolver o trabalho que se gosta. No entanto, é importante saber o que o motiva. Os psicólogos pensam, muitas vezes, sobre a motivação em termos de motivação intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca vem de si e relaciona-se sobre o que obtém do trabalho. Em termos de emprego remunerado, pergunte a si mesmo, se é algo que faria mesmo não estando a ser pago. A motivação extrínseca vem de fora. Então, se não gosta do trabalho, mas fá-lo porque precisa de dinheiro, a sua motivação é puramente extrínseca. Realisticamente, a maioria dos locais de trabalho envolverá um equilíbrio entre os dois. Pense no equilíbrio certo para si, e no que está mais preparado para se comprometer.

**Ação 2: Faça-o bem, de forma consistente.** Seja qual for a tarefa, se fizer um bom trabalho, pode-se orgulhar disso, e os outros vão ter também orgulho em si. No entanto, precisa de ser consistente. Deve procurar fazer sempre o seu melhor, e não apenas as coisas que gosta de fazer. Enfrente em primeiro lugar as tarefas que menos gosta, com elevada qualidade, e recompense-se depois com as tarefas que gosta de fazer. Não basta fazer o mínimo. Consegue “cerrar os dentes” e ter também orgulho em completar as tarefas desagradáveis?

**Ação 3: Tenha integridade.** Se só disser às pessoas o que querem ouvir, ou fizer promessas que não têm nenhuma intenção de cumprir, as pessoas acabarão por considerá-lo pouco confiável. Faça sempre o que disse que faria. Seja honesto, e se cometer um erro, assuma-o. Integridade é também ter um comportamento estável, independentemente de quem esteja a supervisionar. Se tem integridade, esta vai brilhar e vai obter respeito. As pessoas vão passar a confiar em si.

**Ação 4: Seja leal.** Na maioria dos empregos remunerados, vai precisar de trabalhar como parte de uma equipa e como parte de uma organização. Se é leal à organização, a sua equipa e o seu empregador retribuirão. Se se sentir um dado adquirido, ou se sentir que o seu trabalho não tem valor, seria melhor encontrar uma empresa na qual sinta lealdade, em vez de fingir lealdade perante uma organização que não respeita.

**Ação 5: Seja respeitoso.** Mesmo quando o trabalho se torna desgastante, não deixe que afete a forma como trata os outros. Tente manter a calma sob pressão, e ouça as opiniões das outras pessoas. Evite a tentação de se envolver em rumores no local de trabalho, ou, pior ainda, em assédio moral. Trate os outros como gostaria de ser tratado. Tente manter um bom relacionamento com os seus colegas, mas lembre-se que o trabalho não é sobre socializar ou fazer amigos, está lá para trabalhar. Tente manter a sua vida pessoal e o trabalho separados, e não deixe que sentimentos pessoais influenciem o seu julgamento profissional dos outros.

**Ação 6: Gira bem o tempo.** O quão bem gere o seu tempo (e energia) está diretamente relacionado com a sua ética de trabalho global. É difícil demonstrar uma ética de trabalho positiva, se está sempre atrasado para compromissos, se perde prazos, ou se se permite ser distraído. Uma pessoa com uma sólida ética profissional será fácil entrar no ‘fluxo’ de uma atividade, e vai garantir que é feita a tempo e com qualidade.

**Ação 7: Desenvolva a sua força interior.** É muito fácil reconhecer pessoas que são orientadas e determinadas. Preocupam-se com o seu trabalho e obtém deste significado e valor. São persistentes e adaptáveis, e não permitem que contratempos os desorientem. Têm uma compreensão clara do que querem atingir e como alcançá-lo. Mais importante, esta força interior e determinação podem ser desenvolvidas. Defina os seus critérios para o sucesso e concentre-se, exclusivamente, neles. Prossiga e nunca desista.

**Ação 8: Siga as regras.** A maioria dos locais de trabalho têm determinadas as regras a cumprir. Na maioria dos casos, estão lá para garantir que tudo corra bem. Ignorar as regras sem nenhuma

razão para tal pode causar ressentimento por parte dos colegas. Muitos locais de trabalho também têm regras 'não escritas' e suposições, e é melhor perguntar sobre a cultura do local de trabalho quando começar. Se está num trabalho e há regras das quais discorda ou que lhe parecem injustas, não as ignore. Sugira formas para serem alteradas ou melhoradas. Fale com o seu superior, obtenha o apoio dos seus colegas, ou a ajuda de um sindicato. Se não estiver preparado para seguir as regras, e se não as pode alterar, tente encontrar um outro emprego.

**Ação 9: Tenha iniciativa.** No local de trabalho, e na vida em geral, aqueles que fazem as coisas sem lhes ser pedido são considerados como tendo uma ética de trabalho mais forte do que aqueles que se sentam e esperam por outras pessoas para lhes dizer o que fazer. Da mesma forma, ter uma forte ética de trabalho significa que pode tomar a iniciativa de resolver problemas por si próprio, ao invés de esperar por outras pessoas para resolvê-los por si. Ser capaz de pensar criativa e analiticamente significa que pode resolver os problemas de maneiras que outros não pensaram. Pense no que pode contribuir e voluntarie-se para.

**Ação 10: Conheça os seus talentos e os seus limites.** O trabalho árduo vai levá-lo muito longe, mas também precisa de estar ciente no que é bom. Pode querer ser um cantor famoso, e trabalhar arduamente para perseguir os seus sonhos, mas isso não é importante se não cantar bem. Muito poucas pessoas atingem o patamar desejável sem trabalho árduo e talento. Em muitos casos, uma quantidade razoável de sorte está também envolvida. O inverso também é verdadeiro - pode identificar o seu emprego ideal, mas pode não ter experiência relevante, e vai precisar de começar no último degrau da escada. Não pode esperar obter o seu trabalho ideal imediatamente. No entanto, uma forte ética de trabalho vai aumentar as suas oportunidades de chegar lá.



**Releia o artigo '10 Ações para uma Ética de Trabalho Positiva' e faça o seguinte exercício.**

**Considera que as outras pessoas o veem como tendo uma forte ética de trabalho?  
Por quê? Por que não?**

**Qual das 10 ações já faz parte da sua ética de trabalho?**

**Com qual das 10 ações teria de debater-se? Que ajuda pode precisar?**

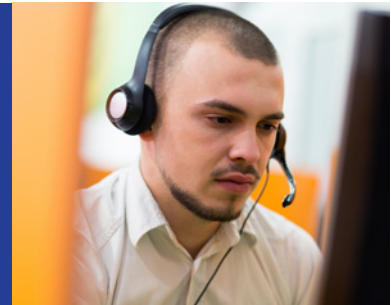


# PLANO DE AÇÃO



Que conselho poderia dar a estas pessoas? Como poderiam eles mostrar uma ética de trabalho mais forte?

*Só estou a fazer este trabalho por dinheiro. Não é o local onde pretendo estar daqui a cinco anos. Há tantas regras inúteis neste lugar, os gestores até controlam o tempo que passamos no quarto de banho! Quero desafiar isto, mas não sei como. Isto realmente me desmotiva.*



*Gosto muito deste trabalho, mas às vezes torna-se um pouco desgastante. Felizmente, a minha colega de trabalho é realmente uma boa amiga, e faz o trabalho por mim. Provavelmente, fazemos muitas pausas para café, mas ninguém ainda notou. Gostamos de um bom rumor, faz-nos o dia passar mais rápido.*



*Enquanto eu aparecer e fizer o meu trabalho, ninguém se preocupa se o faço bem ou mal. Às vezes, faço bem, outras vezes não. Quem é que se importa? Ninguém vai realmente notar e ainda vou receber.*



*Tive um problema com o meu computador que acabou por se tornar fácil de resolver. No entanto, esperei o dia todo pela Assistência Técnica. Esperei demasiado tempo e estes, ainda, ficaram bastante aborrecidos comigo. É o trabalho deles arranjar computadores, não o meu!*



*Sou ator e só estou a fazer este trabalho, até obter um trabalho de qualidade na área. Tento não falar muito com as outras pessoas. Não são o tipo de pessoas das quais seria amigo. Faço apenas o meu trabalho. De qualquer forma, estou aqui há anos, e nada...*





**Pense numa situação na qual a sua ética de trabalho não foi muito positiva.**

Que conselho pode dar a si mesmo para mostrar uma ética de trabalho mais positiva no futuro?

Situação:	Como mudava a sua abordagem se esta situação acontecesse novamente?
-----------	---



**Pense nalgumas tarefas-chave ou atividades nas quais vai participar.**

Escreva uma breve explicação sobre a tarefa.

A tarefa é...	Quanto tempo essa tarefa vai levar?
	Quem está envolvido?




**Pense no seu objetivo.** O que quer alcançar?

<i>Eu quero alcançar...</i>	
<i>Eu sei que a tarefa será bem-sucedida se...</i>	



Antes de chegar lá, **quais os passos que precisa tomar?**

Passo 1:	
Passo 2:	
Etapa 3:	
Passo 4:	
Passo 5:	





Mas tenha cuidado! Vai precisar de um par de sapatos fortes e resistentes para se certificar de que não escorrega e desliza para o rio. Estes 'sapatos' são a sua ética de trabalho. Escolha 5 das 10 Ações para uma ética de trabalho positiva que vai colocar nos seus pés para se certificar de que é bem-sucedido.



Ação:

Ação:

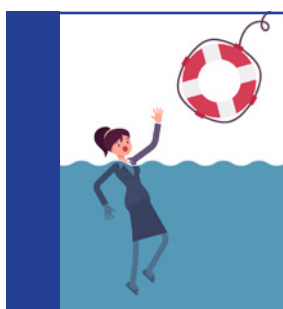
Ação:

Ação:

Ação:

À medida que realiza a tarefa, registre as suas experiências num diário de viagem.

O que fiz:	Como demonstrou uma ética de trabalho positiva:



Caiu no caminho? Como é que recuperou? Como é que desenvolveu uma ética de trabalho mais forte?



Obteve sucesso na sua tarefa? Que aspetos da sua ética de trabalho mais o ajudaram a tornar-se bem-sucedido?

# REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências de ética de trabalho. Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



**Que tarefa/atividade  
levou a cabo?**

**Seguiu o seu  
próprio conselho no  
desenvolvimento de  
uma ética de trabalho  
positiva? Como?**

**Possui agora uma ética  
de trabalho mais forte?  
Como?**

**Que novas abordagens  
à sua ética de trabalho  
levará consigo  
e desenvolverá ainda  
mais no futuro?**

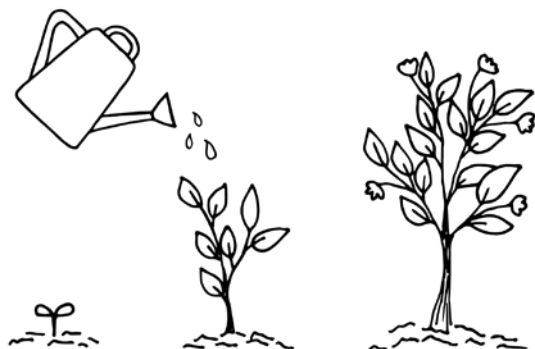
# APÓS A VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa da sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar nas suas Competências de Ética de Trabalho. Agora é hora de ver o quão longe viajou nesta sua viagem. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Entendo a importância de trabalhar arduamente para alcançar os meus objetivos.	1	2	3	4	5
1	Entendo a importância de trabalhar arduamente para alcançar os meus objetivos.	1	2	3	4	5
2	Podem confiar em mim para estar presente quando o trabalho precisa de ser feito.	1	2	3	4	5
3	Sou pontual, giro bem o meu tempo e respeito os prazos.	1	2	3	4	5
4	Assumo os meus erros e sinto-me confortável em pedir ajuda e conselhos quando preciso.	1	2	3	4	5
5	Certifico-me que, ao realizar as tarefas, as desempenho sempre com qualidade, mesmo quando me deparo com algo difícil ou aborrecido.	1	2	3	4	5
6	Trato as outras pessoas de forma justa, e sou útil e respeitoso(a) em todos os momentos, independentemente do status ou posição dos outros.	1	2	3	4	5
7	Mantenho um bom equilíbrio entre trabalho, estudo, lazer e vida doméstica.	1	2	3	4	5
8	Tenho orgulho no meu trabalho e, frequentemente, faço mais do que o mínimo.	1	2	3	4	5
9	Sei o que eu preciso fazer para ser bem sucedido e estou motivado e determinado a alcançá-lo.	1	2	3	4	5
10	Estou consciente dos meus talentos e competências e sou realista sobre o que posso alcançar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de ética de trabalho a nível global.

No geral, a minha ética de trabalho positiva está:	A emergir	A consolidar	Estabelecida
--	-----------	--------------	--------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

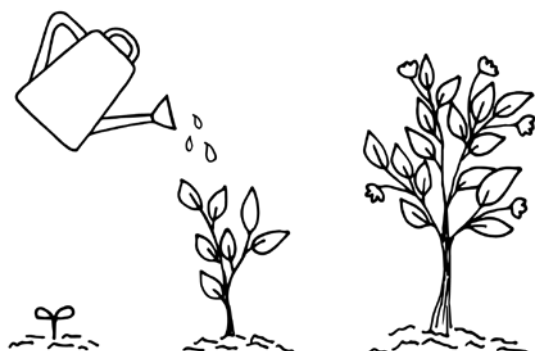
**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Mais uma vez, peça à mesma pessoa que o conhece bem** para indicar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Entende a importância de trabalhar arduamente para alcançar os seus objetivos.	1	2	3	4	5
1	Entende a importância de trabalhar arduamente para alcançar os seus objetivos.	1	2	3	4	5
2	Podem confiar nele(a) para estar presente quando o trabalho precisa de ser feito.	1	2	3	4	5
3	É pontual, gere bem o tempo e respeita os prazos.	1	2	3	4	5
4	Assume os seus erros e sente-se confortável em pedir ajuda e conselhos quando precisa.	1	2	3	4	5
5	Certifica-se que, ao realizar as tarefas, as desempenha sempre com qualidade, mesmo quando se depara com algo difícil ou aborrecido.	1	2	3	4	5
6	Trata as outras pessoas de forma justa, e é útil e respeitoso(a) em todos os momentos, independentemente do status ou posição dos outros.	1	2	3	4	5
7	Mantém um bom equilíbrio entre trabalho, estudo, lazer e vida doméstica.	1	2	3	4	5
8	Tem orgulho no seu trabalho e, frequentemente, faz mais do que o mínimo.	1	2	3	4	5
9	Sabe o que precisa de fazer para ser bem sucedido(a) e está motivado(a) e determinado(a) a alcançá-lo.	1	2	3	4	5
10	Está consciente dos seus talentos e competências e é realista sobre o que pode alcançar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de ética de trabalho a nível global.

No geral, a ética de trabalho positiva está:	A emergir	A consolidar	Estabelecida
--	-----------	--------------	--------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

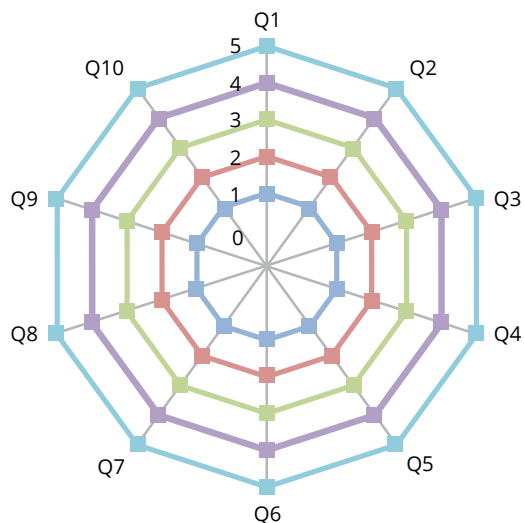
**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

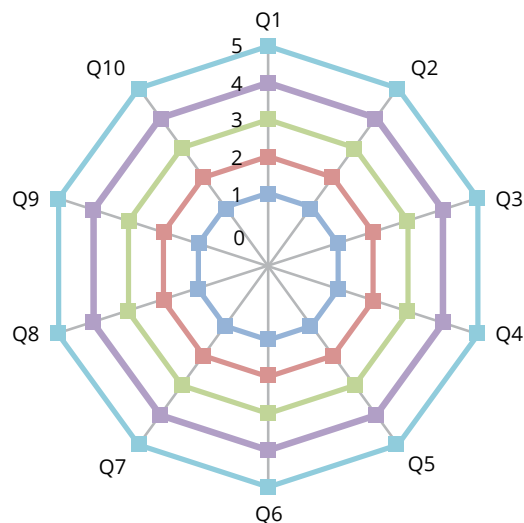
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

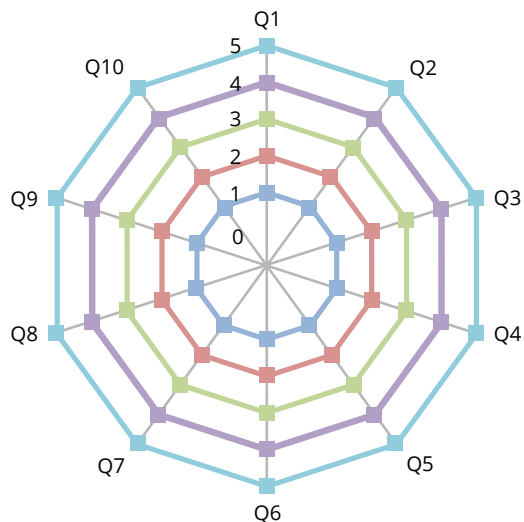


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

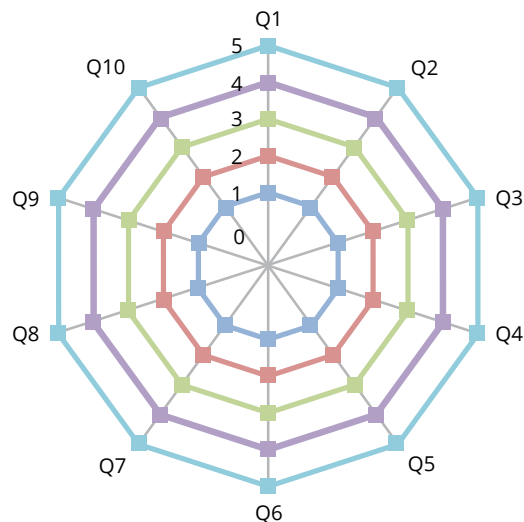
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas –as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.

# AVANÇANDO

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



## 1. Como vai continuar a desenvolver a sua ética de trabalho?

*Vou continuar a desenvolver a minha ética de trabalho:*

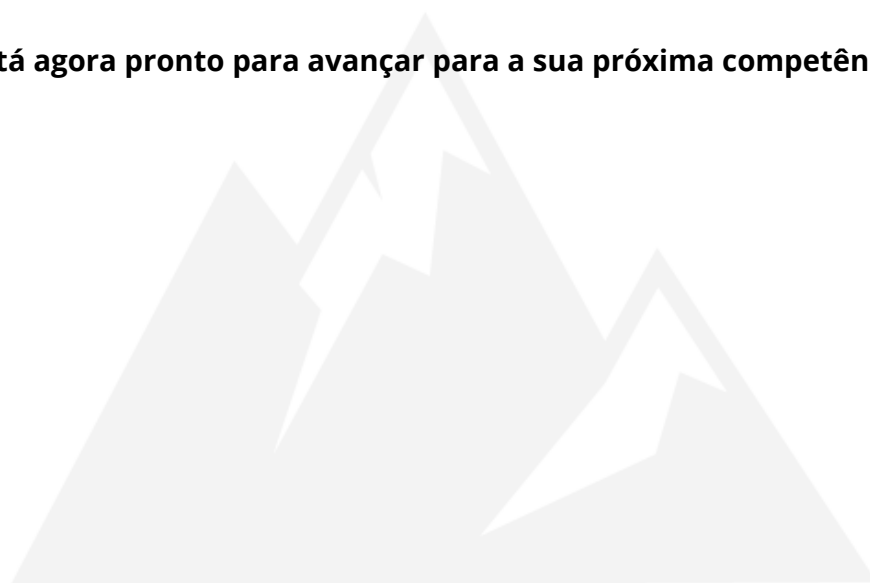
## 2. Candidatou-se a um emprego ou para formação e pretendem saber qual a sua abordagem global de ética de trabalho.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

## 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.

*Que exemplos de uma ética de trabalho mais positiva deve mencionar na sua entrevista?*

**Está agora pronto para avançar para a sua próxima competência.**







**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

**RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E COMPETÊNCIAS ANALÍTICAS**



# RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E COMPETÊNCIAS ANALÍTICAS

## Definição e Importância

- Gosta do desafio de enfrentar um problema difícil?
- É capaz de detectar conexões que as outras pessoas não veem facilmente?



Nas nossas vidas, estamos constantemente a enfrentar problemas e desafios. Às vezes, evitamo-los, mas os problemas raramente desaparecem por vontade própria, e, eventualmente, teremos de lidar com eles.

Felizmente, a resolução de problemas é uma competência que pode ser aprendida, juntamente com todas as outras. Aprender a aplicar essas competências para os problemas reais que se apresentam pode torná-lo mais forte e mais confiante enquanto pessoa. Vai ser capaz de lidar com os desafios da vida de forma mais positiva e proativa.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção “Introdução e Orientação”, que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E COMPETÊNCIAS ANALÍTICAS

## Resultados de Aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Refletir sobre como atualmente resolve problemas e chega a soluções;
- Pensar em alguns aspetos no âmbito da resolução de problemas e das competências analíticas, e qual deles poderia ser aplicado numa variedade de cenários;
- Traçar as suas próprias competências para resolver problemas e pensar analiticamente, e decidir como pode melhorar essas competências;
- Identificar uma situação ou tarefa na qual está envolvido, e planear aplicar algumas técnicas de resolução de problemas e de competências analíticas, enquanto envolvido neste processo;
- Avaliar como as suas competências de adaptabilidade se desenvolveram como resultado desta atividade, e como pretende continuar a desenvolvê-las.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar.

Está numa viagem, e nesta fase da viagem, vai desenvolver competências de pensamento positivo em algumas situações que poderá ter de enfrentar. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.



O preenchimento desta tabela pode ajudá-lo a planear e a acompanhar o seu progresso durante a sua *viagem*:

Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			

# ANTES DA VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

## Gosta de resolver quebra-cabeças e enigmas?

Observe os seguintes quebra-cabeças e veja se consegue ‘pensar fora da caixa’ para resolvê-los. Quanto tempo demorou a encontrar as soluções?



**A.** Há seis ovos na cesta. Seis pessoas pegam um ovo cada um. Todavia, há um ovo na cesta. Como?

A sua resposta:



**B.** Um homem e o seu filho estão envolvidos num acidente de carro. O homem morre e a criança é levada para o hospital numa ambulância. Quando chega ao bloco operatório, o cirurgião diz: “Eu não posso operar esta criança, ele é meu filho.” Como é possível?

A sua resposta:



**C.** Uma mulher vive no último andar de um prédio. Todas as manhãs, usa o elevador para aceder ao rés do chão. No regresso, usa apenas o elevador para metade do caminho. Para o restante, recorre às escadas, a menos que esteja a chover. Porquê?

A sua resposta:



**D.** Não tenho irmãos, nem irmãs, mas o pai deste senhor é filho do meu pai. Quem é esta pessoa?

A sua resposta:

Como se sentiu ao tentar resolver estes enigmas?

Nível	Desafiado	Interessado	Curioso	Confuso	Frustado	Aborrecido
Alto						
Médio						
Baixo						

Para obter as respostas, aceda ao final desta seção.

**Agora, verifique as suas competências.**

**Passo 1:**

**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encaro os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
1	Tento encontrar as causas dos problemas antes de procurar as soluções.	1	2	3	4	5
2	Recuo e olho para o panorama geral antes de tentar analisar um problema.	1	2	3	4	5
3	Gosto de fazer palavras cruzadas, quebra-cabeças ou enigmas.	1	2	3	4	5
4	Consigo estabelecer e seguir uma sequência lógica de etapas, a fim de resolver problemas.	1	2	3	4	5
5	Encaro os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
6	Penso criativamente e chego a soluções que outras pessoas não tinham pensado.	1	2	3	4	5
7	Estou constantemente a perguntar a razão das coisas serem como são e tento compreender como funciona o mundo.	1	2	3	4	5
8	Consigo compreender diferentes informações e estabeleço conexões entre ideias.	1	2	3	4	5
9	Sou persistente e não me distraio ao tentar resolver problemas.	1	2	3	4	5
10	Conheço as minhas limitações quando confrontado com problemas e sinto-me confortável ao pedir ajuda se precisar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de resolução de problemas e competências analíticas a nível global.

<b>No geral, as suas competências de resolução de problemas e competências analíticas estão:</b>	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

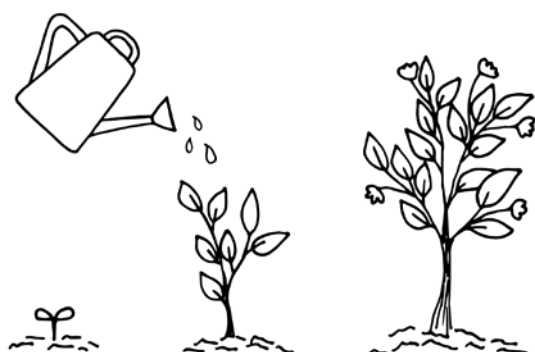
## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Estes não devem olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encara os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
1	Tenta encontrar as causas dos problemas antes de procurar as soluções.	1	2	3	4	5
2	Recua e olha para o panorama geral antes de tentar analisar um problema.	1	2	3	4	5
3	Gosta de fazer palavras cruzadas, quebra-cabeças ou enigmas.	1	2	3	4	5
4	Consegue estabelecer e seguir uma sequência lógica de etapas, a fim de resolver problemas.	1	2	3	4	5
5	Encara os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
6	Pensa criativamente e chega a soluções que outras pessoas não tinham pensado.	1	2	3	4	5
7	Está constantemente a perguntar a razão das coisas serem como são e tenta compreender como funciona o mundo.	1	2	3	4	5
8	Consegue compreender diferentes informações e estabelece conexões entre ideias.	1	2	3	4	5
9	É persistente e não se distrai ao tentar resolver problemas.	1	2	3	4	5
10	Conhece as suas limitações quando confrontado com problemas e sente-se confortável ao pedir ajuda se precisar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de resolução de problemas e competências analíticas a nível global.

No geral, as competências de resolução de problemas e competências analíticas estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

### Etapa 3:

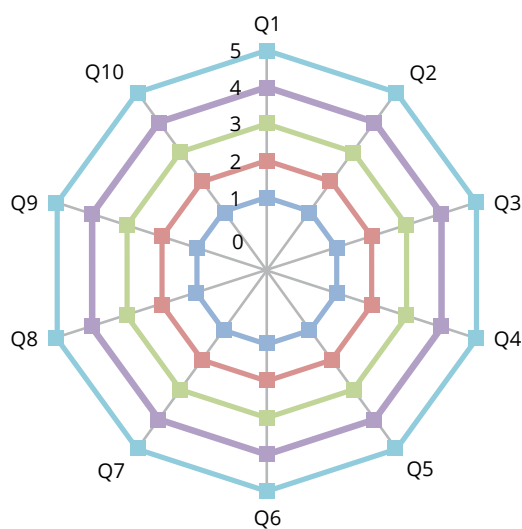
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

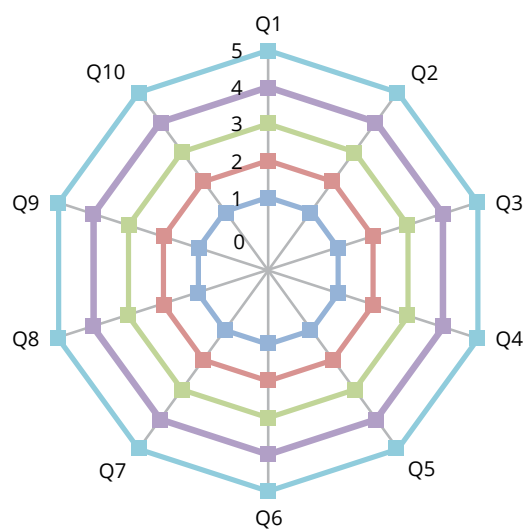
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analisem conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências na resolução de problemas e competências analíticas nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.



# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

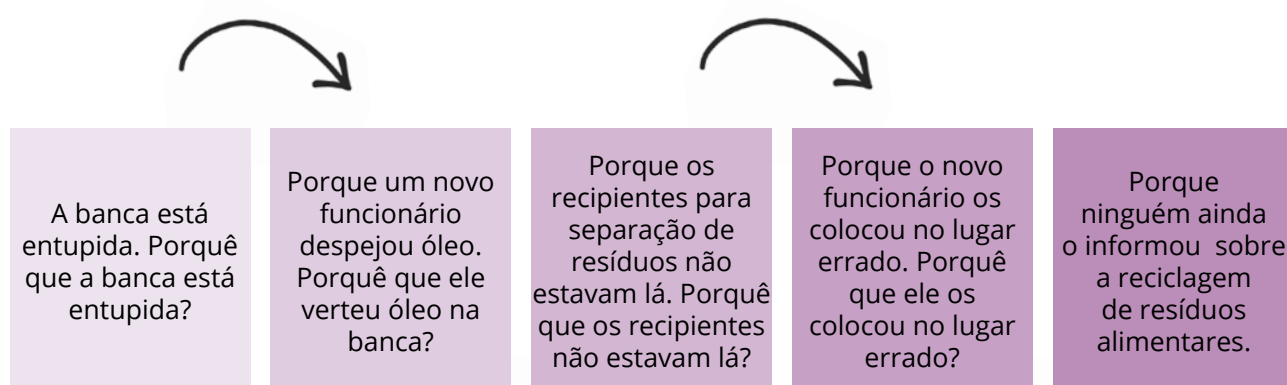
## Pensando sobre a resolução de problemas e pensamento analítico

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto o que significa que terá de resolver problemas e encontrar soluções. Esta seção é um pouco diferente das outras. Em vez de introduzir 10 Ações, vai refletir sobre três conhecidos métodos para resolver problemas.

### A Abordagem '5 Porquês' para identificar problemas<sup>1</sup>

Identificar a causa de um problema pode, muitas vezes, ser útil antes de começar a pensar em possíveis soluções. Nesta abordagem, pode simplesmente perguntar 'porquê?' cinco vezes, para rastrear as origens do problema.

O seguinte problema ocorreu na cozinha de um restaurante. No começo, parece que a culpa é do novo empregado, mas ao perguntar 'porquê' cinco vezes, podemos concluir que ele não é completamente culpado.



Pense num problema que enfrentou recentemente no seu trabalho, estudo ou vida doméstica. Pode aplicar a abordagem '5 Porquês' para este problema?



<sup>1</sup> Vejo: [https://en.wikipedia.org/wiki/5\\_Whys](https://en.wikipedia.org/wiki/5_Whys)



## Competências em contexto - Resolução de Problemas e Pensamento Analítico

Ser capaz de resolver problemas de forma criativa e eficaz é uma competência que é altamente valorizada no local de trabalho. Também é uma competência valiosa em todos os aspetos da vida. Se se sentir derrotado por problemas da vida, é improvável que tenha confiança para enfrentar novos problemas que possam surgir, e pode ir vivendo, evitando-os.

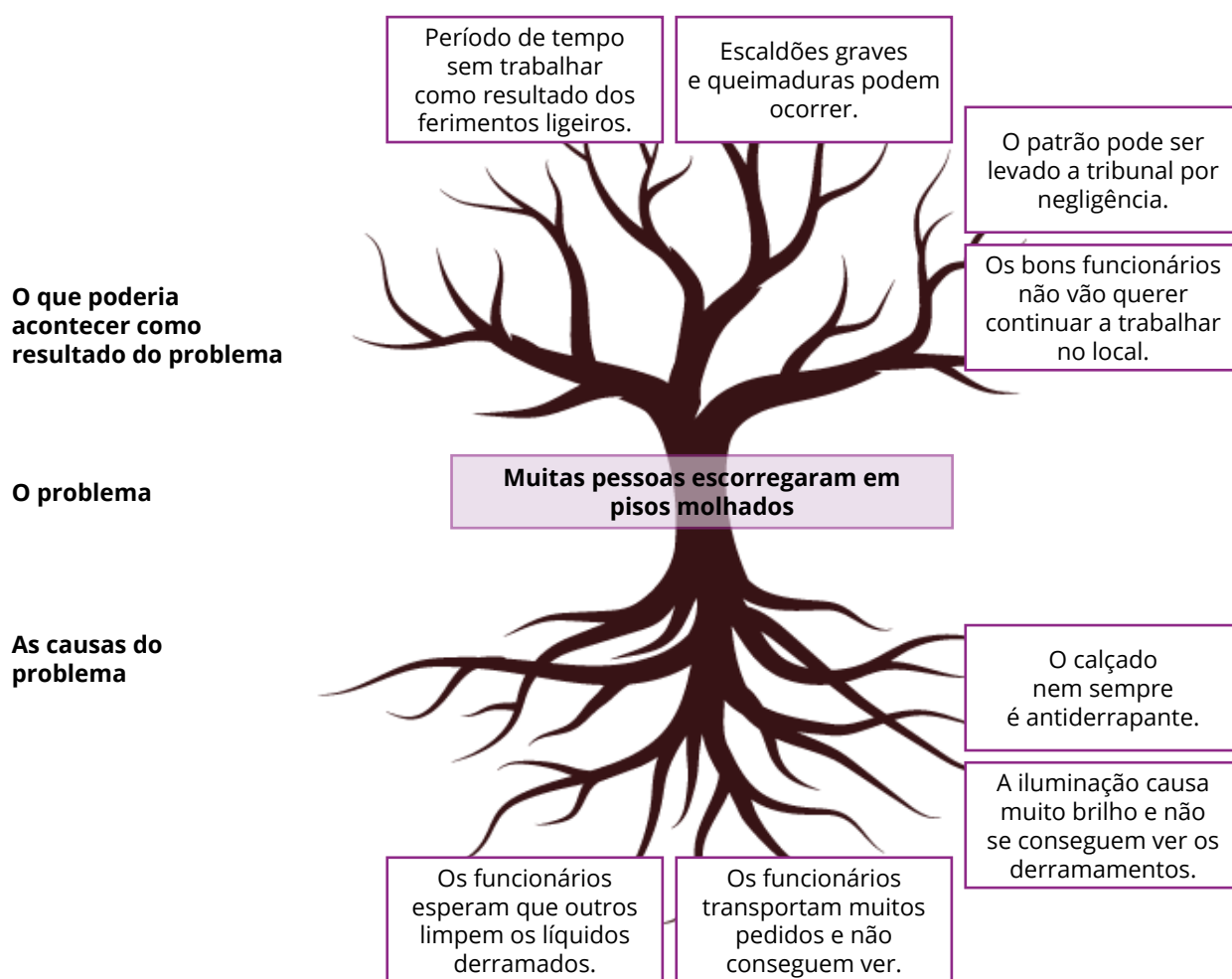
Felizmente, porém, a resolução de problemas é uma competência que pode ser aprendida, e existem vários métodos e técnicas para ajudá-lo.

Outra maneira de pensar nos problemas é através da Árvore de Problemas & da Árvore de Soluções<sup>2</sup>.



Começou a trabalhar numa cozinha de um restaurante. É apenas a sua primeira semana, mas percebeu que três pessoas já escorregaram no chão molhado. Felizmente, ninguém ficou gravemente ferido, mas está preocupado. Fala com os seus colegas, e todos concordam que têm alguns maus hábitos. Tem a certeza que consegue corrigir a situação sem mencioná-lo ao seu chefe. Que soluções consegue identificar?

### A árvore do problema



<sup>2</sup> Vejo: [https://en.wikipedia.org/wiki/Issue\\_tree](https://en.wikipedia.org/wiki/Issue_tree)

## O método 6 Passos para resolução de problemas<sup>3</sup>

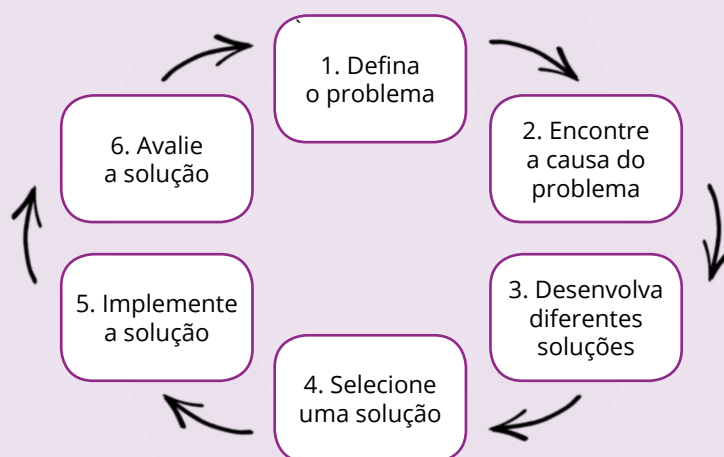
Esta é uma técnica de resolução de problemas que pode ser aplicada a quase todos os problemas, qual quer que seja a sua dimensão.



Com a abordagem dos 5 *Porquês* começou a olhar para as causas de um problema, mas não é suficiente. Precisa também de encontrar a solução adequada.

### 1. Defina o problema.

Antes de resolver um problema, precisa primeiro entender qual é realmente o problema. Pense sobre o que aconteceria se não fizesse nada, e se o problema precisa de ser resolvido agora ou se pode esperar. Pode também pensar em quem é a melhor pessoa para resolver este problema, e se a responsabilidade deve recair sobre si ou sobre outro. Esta fase pode ajudar a definir o problema numa linguagem simples e fácil de entender.



### 2. Encontre a causa.

No exemplo da página anterior, vimos que o problema foi que a banca da cozinha estava entupida. No entanto, usando o método 5 Porquês, concluímos que a causa do problema era algo completamente diferente. Um problema e a sua causa não são a mesma coisa. Às vezes, pode encontrar mais causas para um só problema. Depois de ter identificado uma ou mais causas, pode então testar as suas ideias para ver se há alguma evidência a apoiá-las, ou se chegou à conclusão errada.

### 3. Desenvolva soluções diferentes

Nesta fase, deve tentar pensar da forma mais criativa possível. Pergunte a outras pessoas, ou fazer alguma pesquisa sobre como os outros resolveram este problema no passado. Use mapas mentais ou fazer listas para obter suas ideias no papel, ou desenhar suas soluções imaginadas se é mais artístico. Pode também imaginar o problema a ser resolvido e, em seguida, trabalhar para trás a imaginar as diferentes maneiras que poderia ter sido resolvido. Anote todas as ideias que vêm até vós, e desafie-se a pensar na solução mais incomum que você pode encontrar. Pense sobre 'e se ...?' em vez de simplesmente 'o que' ou 'como'.

### 4. Selecione uma solução

Uma vez que tem uma gama de soluções possíveis, então pode pensar sobre a melhor. Faça duas listas e anote as vantagens e desvantagens de cada solução. Pense sobre o que poderia acontecer se o problema não fosse resolvido. Se o dinheiro é o mais importante, em seguida, trabalhar a solução mais barata. Se o tempo é mais um problema, decida sobre a solução mais rápida.

### 5. Implemente a solução

Quando tiver tomado uma decisão sobre qual a solução a usar, então deve planear cada passo antes de começar a resolver o problema. Pense em quanto tempo pode precisar, e quem mais precisa de estar envolvido. Decida o que precisa fazer, o que as outras pessoas precisam fazer, e certifique-se de que as outras pessoas o entendem. Dê-se um limite de tempo, e lembre-se como deve ser a solução do problema. Decida como vai saber quando o problema está resolvido.

<sup>3</sup> Vejo: <https://www.linkedin.com/pulse/20140530154920-39527870-6-effective-problem-solving-steps-for-business-and-life-in-general>

## 6. Avalie a solução

Se o problema permanecer sem solução ou as coisas piorarem, não continue com a mesma solução quando obviamente não estiver a funcionar. Pode até precisar de voltar a um estágio anterior do ciclo e iniciar novamente algumas das etapas. Se resolver o problema, poder-se-á sentir orgulho, mas não pare por aí! Pense na razão da solução ter sido eficaz e se há algo que fará diferente da próxima vez. Lembre-se de como resolveu o problema e lembre-se dessas lições, caso o problema surja novamente no futuro.

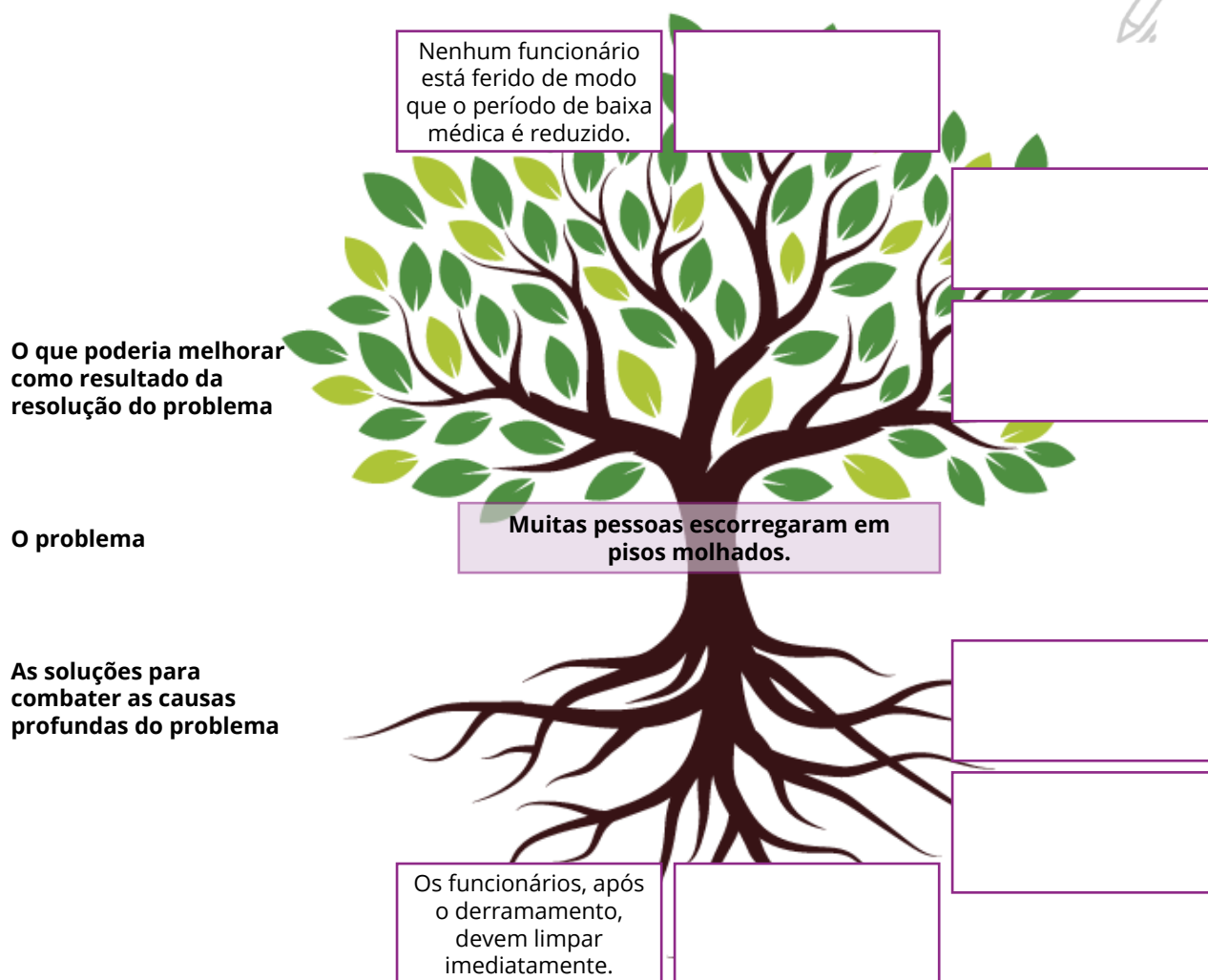
## AS SUAS ANOTAÇÕES

# PLANO DE AÇÃO

## A árvore das Soluções

A árvore do problema está a morrer porque as raízes são insalubres. Por outro lado, a árvore da solução tem soluções na sua raiz, para enfrentar o problema, e os seus ramos e folhas podem prosperar.

Anote algumas soluções indique o que poderia melhorar como resultado da resolução do problema.



**Pense nalgumas tarefas-chave ou atividades nas quais vai participar.**

Identifique três problemas que poderiam ocorrer nalgum momento.



Problema 1:	Problema 2:	Problema 3:

Escolha um problema para se focar. Use o Método 6 Passos para o resolver. Pode também desenhar as suas próprias Árvore de Problema e de Soluções.



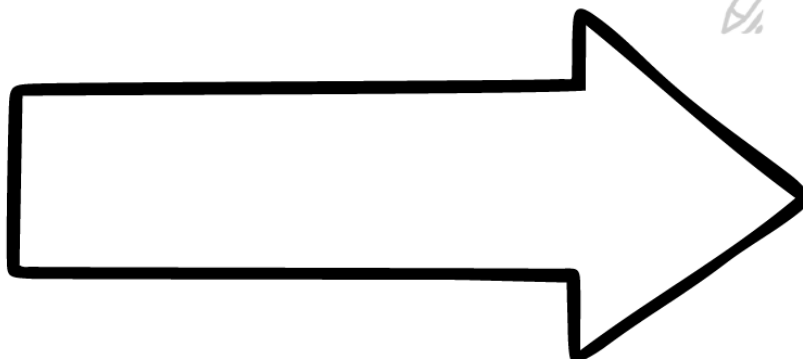
1. Defina o problema	
2. Encontre a causa	
3. Desenvolva diferentes soluções	
4. Escolha uma seleção	
5. Implemente a solução	
6. Avalie a solução	

## REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

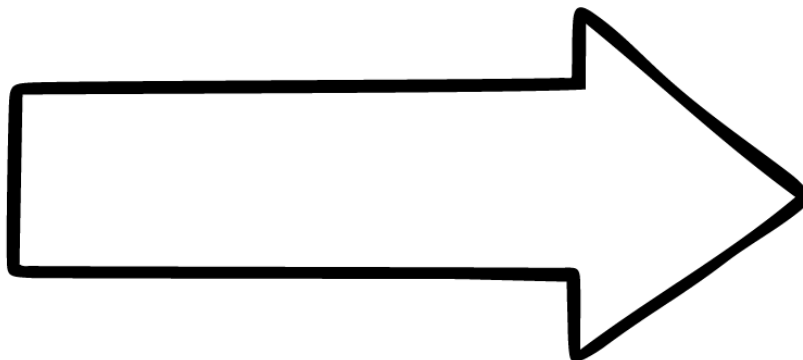
Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências na resolução de problemas, bem como as suas competências analíticas. Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



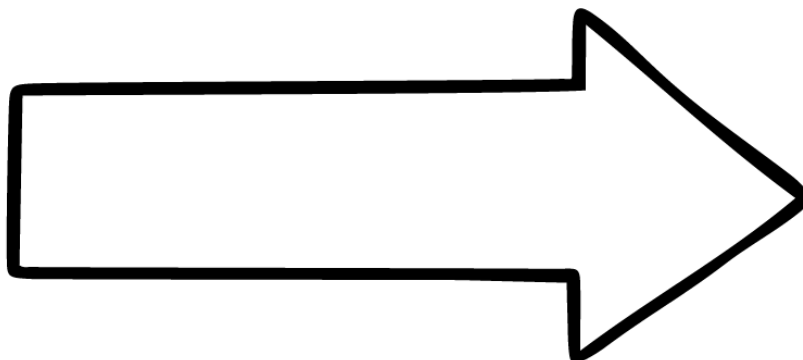
**Que tarefa/atividade  
levou a cabo?**



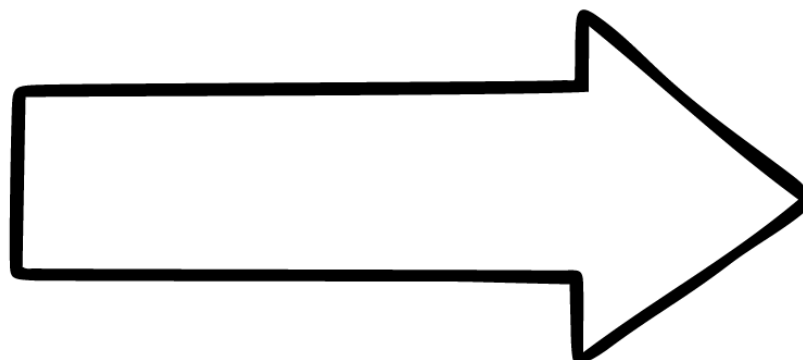
**Seguiu o seu próprio  
conselho na resolução  
de problemas? Como?**



**Consegue agora resolver  
melhor os problemas?  
Como?**



**Que novas competências  
na resolução de problemas  
e em competências  
analíticas levará consigo  
e desenvolverá ainda mais  
no futuro?**



# APÓS A VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa de sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar nas suas Competências na Resolução de Problemas e nas suas Competências Analíticas. Agora é hora de ver o quão longe viajou nesta sua viagem, concluindo o que já faz bem, o que precisa de ser melhorado e o que tem de fazer para o alcançar. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encaro os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
1	Tento encontrar as causas dos problemas antes de procurar as soluções.	1	2	3	4	5
2	Receo e olho para o panorama geral antes de tentar analisar um problema.	1	2	3	4	5
3	Gosto de fazer palavras cruzadas, quebra-cabeças ou enigmas.	1	2	3	4	5
4	Consigo estabelecer e seguir uma sequência lógica de etapas, a fim de resolver problemas.	1	2	3	4	5
5	Encaro os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
6	Penso criativamente e chego a soluções que outras pessoas não tinham pensado.	1	2	3	4	5
7	Estou constantemente a perguntar a razão das coisas serem como são e tento compreender como funciona o mundo.	1	2	3	4	5
8	Consigo compreender diferentes informações e estabeleço conexões entre ideias.	1	2	3	4	5
9	Sou persistente e não me distraio ao tentar resolver problemas.	1	2	3	4	5
10	Conheço as minhas limitações quando confrontado com problemas e sinto-me confortável ao pedir ajuda se precisar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de resolução de problemas e competências analíticas a nível global.

<b>No geral, as minhas competências de resolução de problemas e competências analíticas estão:</b>	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

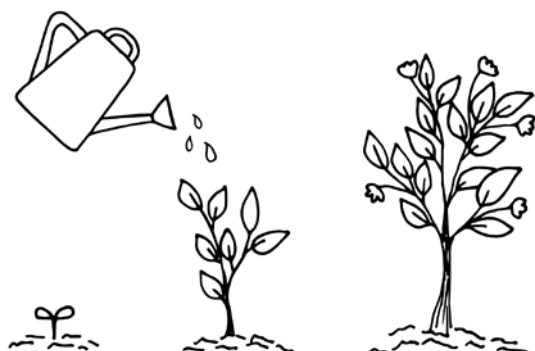
**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Mais uma vez, peça à mesma pessoa que o conhece bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Este não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Encara os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
1	Tenta encontrar as causas dos problemas antes de procurar as soluções.	1	2	3	4	5
2	Recua e olha para o panorama geral antes de tentar analisar um problema.	1	2	3	4	5
3	Gosta de fazer palavras cruzadas, quebra-cabeças ou enigmas.	1	2	3	4	5
4	Consegue estabelecer e seguir uma sequência lógica de etapas, a fim de resolver problemas.	1	2	3	4	5
5	Encara os problemas como oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem.	1	2	3	4	5
6	Pensa criativamente e chega a soluções que outras pessoas não tinham pensado.	1	2	3	4	5
7	Está constantemente a perguntar a razão das coisas serem como são e tenta compreender como funciona o mundo.	1	2	3	4	5
8	Consegue compreender diferentes informações e estabelece conexões entre ideias.	1	2	3	4	5
9	É persistente e não se distrai ao tentar resolver problemas.	1	2	3	4	5
10	Conhece as suas limitações quando confrontado com problemas e sente-se confortável ao pedir ajuda se precisar.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de resolução de problemas e competências analíticas a nível global.

No geral, as competências de resolução de problemas e competências analíticas estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

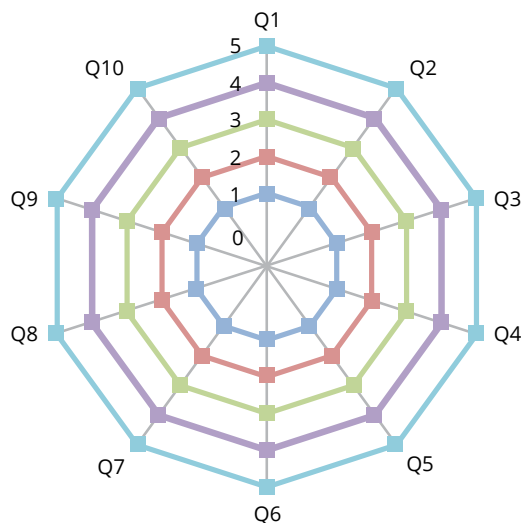
**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.



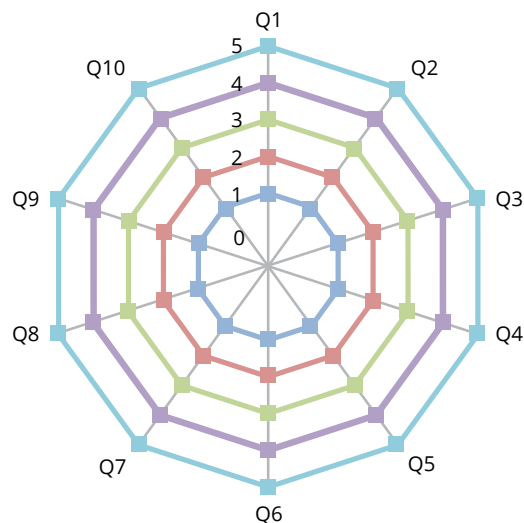
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

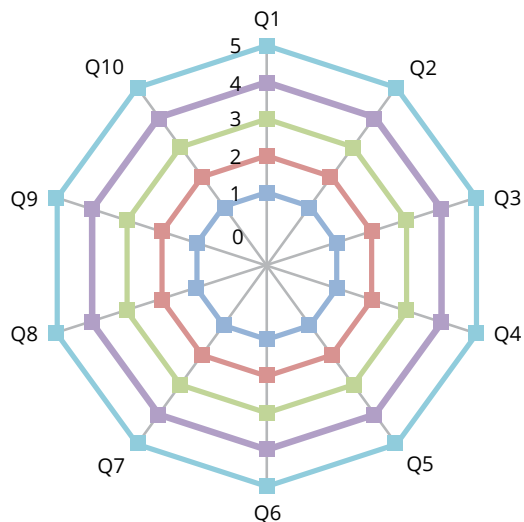


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

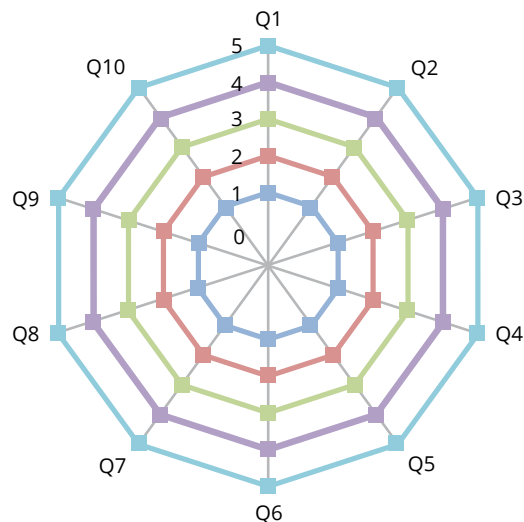
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas -as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.

## AVANÇANDO

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



### 1. Como vai continuar a desenvolver as suas competências analíticas e de resolução de problemas?

*Vou continuar a desenvolver as minhas competências analíticas e de resolução de problemas :*

### 2. Candidatou-se a um emprego ou a formação, e pretendem saber que experiência tem na resolução de problemas e em pensar analiticamente.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

### 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.

*Que outros exemplos de competências analíticas e de resolução de problemas deve mencionar na entrevista?*

**Está agora pronto para avançar para a sua próxima competência.**

#### RESPOSTAS:

##### A.

A última pessoa não leva um ovo para fora do cesto, mas leva a cesta com o ovo ainda nela.

##### B.

O cirurgião é do sexo feminino e é a mãe da criança ferida.

##### C.

A mulher é muito mais baixa do que a média e não consegue alcançar os botões para os andares superiores. Quando está a chover, usa um guarda-chuva para pressioná-los.

##### D.

A pessoa é meu filho! Não tenho irmãos, nem irmãs, então eu sou filho do meu pai e sou pai do meu filho.

O meu pai - Eu - O meu filho





**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

**COMPETÊNCIAS DE TRABALHO EM EQUIPA**

# COMPETÊNCIAS DE TRABALHO EM EQUIPA

## Definição e Importância

- Tem prazer em trabalhar e colaborar com outros?
- Ou prefere trabalhar sozinho?



Em diversas etapas da sua vida, foi ou será um membro de uma equipa ou de um grupo. Pode ter jogado desportos coletivos, ou estado envolvido em projetos sociais, e fez certamente parte de uma turma na escola desde a infância. Algumas pessoas são jogadores de equipa inatos, enquanto que para outros, pertencer a um grupo exige paciência e esforço. Se começar a pensar sobre isso, provavelmente vai ser capaz de identificar momentos nos quais estar num grupo ou numa equipa traduziu o melhor de si, bem como o pior.

A capacidade de trabalhar bem em equipa é uma soft skill que é crucial nas perspetivas de emprego, mas é provavelmente melhor pensar nela como um aglomerado de várias competências que estão relacionadas, ao invés de uma competência isolada. Equipas e grupos falham, muitas vezes, porque uma dessas outras competências está em falta. Não é possível ter uma equipa eficaz na qual as competências de comunicação e as competências de gestão de tempo, por exemplo, estão ausentes.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção “Introdução e Orientação”, que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# COMPETÊNCIAS DE TRABALHO EM EQUIPA

## Resultados de aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Refletir sobre os diferentes papéis dentro de uma equipa e como trabalha com outras pessoas.
- Pensar nalgumas estratégias para se tornar um membro de equipa mais eficaz.
- Traçar as suas próprias competências de trabalho em equipa, e definir o que precisa para melhorá-las.
- Identificar uma situação ou tarefa na qual está envolvido, e planear aplicar algumas técnicas de trabalho em equipa, enquanto envolvido neste processo.
- Avaliar como as suas competências se desenvolveram como resultado desta atividade, e como pretende continuar a desenvolvê-las.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar.

Esta etapa da viagem é um pouco diferente das outras, e vai apelar acada soft skill assimilada até agora, a fim de desenvolver as suas competências de trabalho em equipa. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.



O preenchimento desta tabela pode ajudá-lo a planear e a acompanhar o seu progresso durante a sua *viagem*:

Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			



# ANTES DA VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



**Pense em quando esteve envolvido numa equipa, desde a infância até agora.**

O que funcionou bem nessas equipas? Houve alguma coisa que poderia ter sido melhorada para tornar a equipa mais eficaz?



Faça algumas anotações na seguinte tabela.

A equipa da qual fazia parte	
O que funcionou bem:	O que poderia ter sido melhorado:

Pense ou discuta por que razão é importante um bom trabalho em equipa nestas situações. O que poderá não resultar se não trabalharem conjuntamente? Não precisa de escrever nada.



**Agora, verifique as suas competências.**

**Passo 1:**

**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Gosto de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
1	Gosto de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
2	Sou automotivado e proativo, mas sei quando pedir ajuda.	1	2	3	4	5
3	Confio nos outros e aceito outras maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
4	Sou um bom ouvinte e levo em consideração novas formas de trabalhar	1	2	3	4	5
5	Entendo a importância da linguagem corporal na comunicação eficaz.	1	2	3	4	5
6	Respeito as ideias das outras pessoas, bem como os seus valores culturais e giro conflitos.	1	2	3	4	5
7	Entendo como o meu papel se enquadra numa equipa maior.	1	2	3	4	5
8	Concebo soluções criativas para ajudar a resolver problemas.	1	2	3	4	5
9	Defino metas e ações, a fim de alcançá-las.	1	2	3	4	5
10	Mantenho as outras pessoas informadas do progresso, bem como se uma tarefa levará mais tempo do que o planeado.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de trabalho em equipa a nível global.

No geral, as minhas competências de trabalho em equipa estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.



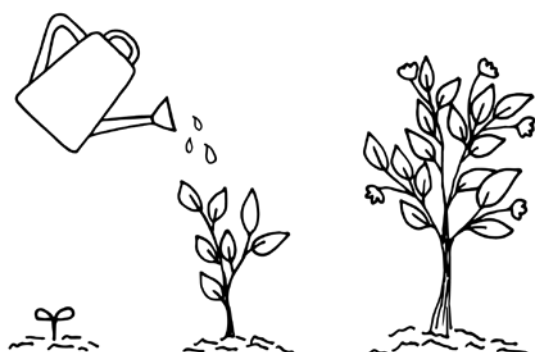
## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Estes não devem olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Gosta de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
1	Gosta de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
2	É automotivado e proativo, mas sabe quando pedir ajuda.	1	2	3	4	5
3	Confia nos outros e aceita outras maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
4	É um bom ouvinte e leva em consideração novas formas de trabalhar	1	2	3	4	5
5	Entende a importância da linguagem corporal na comunicação eficaz.	1	2	3	4	5
6	Respeita as ideias das outras pessoas, bem como os seus valores culturais e gere conflitos.	1	2	3	4	5
7	Entende como o meu papel se enquadra numa equipa maior.	1	2	3	4	5
8	Concebe soluções criativas para ajudar a resolver problemas.	1	2	3	4	5
9	Define metas e ações, a fim de alcançá-las.	1	2	3	4	5
10	Mantém as outras pessoas informadas do progresso, bem como se uma tarefa levará mais tempo do que o planeado.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de trabalho em equipa a nível global.

No geral, as competências de trabalho em equipa estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

### Etapa 3:

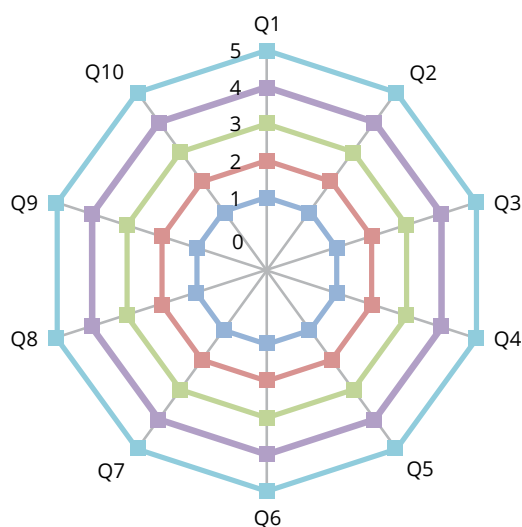
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

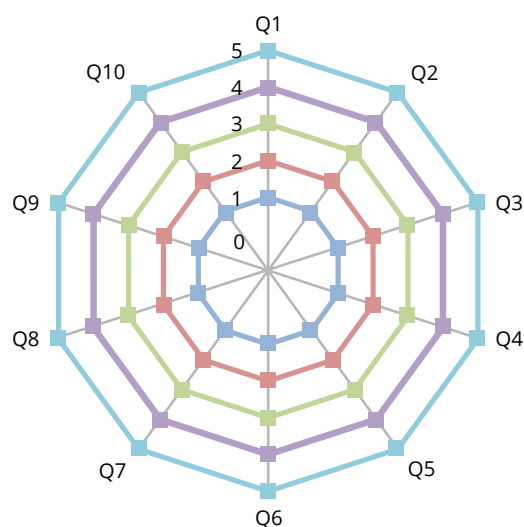
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analisem conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências de trabalho em equipa nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.



# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto o que significa que tem de trabalhar em conjunto com outras pessoas.

## Trabalho em equipa como uma combinação de competências

Se já trabalhou em alguma das outras seções, terá provavelmente notado que o trabalho em equipa é composto por diferentes tipos de competências. Em muitos aspetos, é melhor pensar no trabalho em equipa como um 'cluster' ou uma combinação de competências.



<b>Competências de comunicação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Comunicar com confiança.</b> Apresenta as suas ideias com confiança, de uma forma construtiva, tendo respeito pelo resto da equipa.</li><li>• <b>Desenvolver competências de escuta ativa.</b> Ouve antes de falar, e assimila de bom grado novas ideias. É capaz de aceitar críticas sem ser defensivo e não discute todos os pontos.</li><li>• <b>Gerir conflitos.</b> Quando uma diferença de opinião surge ou uma falha ocorre, as divergências podem ocorrer. Usa as suas competências de resolução de conflitos para encontrar uma solução.</li></ul>
<b>Competências de adaptabilidade</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Superar contratempos.</b> Uma equipa depara-se, muitas vezes, com situações desafiadoras, que exigem uma mudança de abordagem ou direção. É capaz de se adaptar a estas situações e apoiar os outros membros da equipa que possam precisar de ajuda.</li></ul>
<b>Atitude positiva</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Continuar a aprender.</b> Consegue refletir sobre o que funcionou bem, e continua a aprender, desenvolver e melhorar com base na sua experiência.</li><li>• <b>Focar-se nos aspetos positivos.</b> Não ignora os aspetos menos positivos, mas mantém-se focado no que está a funcionar bem. Sente-se confortável no elogio a outros membros da equipa quando eles o merecem.</li></ul>



## Redes de trabalho em equipa

Trabalho em equipa e cooperação é fundamental no que nos torna humanos. Se não tivéssemos aprendido a cooperar e trabalhar em conjunto, a sociedade nunca teria evoluído para a rica complexidade que observamos ao nosso redor hoje.

**Tudo o que usamos e consumimos é o resultado de uma rede de cooperação.** A maior parte desta está escondida do nosso campo de visão, e nós simplesmente não pensamos nisso. No entanto, quando começamos a pensar sobre, percebemos que estamos conectados com outras pessoas - passado, presente e futuro - de maneiras que nos eram, provavelmente, desconhecidas.



### Quando foi a última vez que bebeu uma chávena de café?

Se bebeu num café, alguém estava empregado numa equipa para fazer isso por si. Mas não pára por aí. Outra equipa produziu a chávena. Outra construiu a máquina de café, e forneceu a água e a eletricidade. Cafeicultores, a milhares de quilómetros de distância, plantaram os grãos de café. Uma equipa secou e torrou. De seguida, os trabalhadores das transportadoras enviaram para a Europa. Se adicionou leite, um agricultor ordenhou as vacas, o leite foi então pasteurizado, colocado em caixas e transportado para um grossista. E assim sucessivamente...

**Pense em pelo menos 10 ligações na rede de cooperação para um dos seguintes itens:**

- A cadeira na qual está sentado;
- A t-shirt, camisa ou colete que está a vestir;
- Um *laptop*, *tablet* ou telefone inteligente que usa regularmente



Quantas ligações na rede de cooperação consegue identificar?

Quantas equipas estiveram envolvidas?

Qual poderá ser o impacto desses itens no futuro das pessoas?

Se bloquear, aceda à última página para algumas sugestões.





# PLANO DE AÇÃO

Como as equipas são tão importantes na nossa vida diária, é importante que funcionem bem. Compreender os papéis numa equipa pode ajudar os membros da mesma a trabalhar mais eficazmente em conjunto.



De acordo a abordagem do Psicólogo Britânico, Dr. Peter Honey, há cinco funções básicas possíveis dentro de uma equipa<sup>1</sup>:



**O líder** garante que todos sabem o que precisa ser feito, e que todos estão conscientes dos objetivos da equipa. Se as pessoas perderem o foco, é sua função garantir que recebem orientação para retomar o rumo.



**O desafiador** faz constantemente perguntas sobre a eficácia da equipa, mas fá-lo, para a mesma trabalhar melhor. Às vezes, assume o papel do 'advogado do diabo' para obter a melhor solução.



**O fazedor está** mais preocupado em arregaaçar as mangas e assumir o trabalho. Está disposto a trabalhar duro em prol da equipa, mas não gosta de pessoas que se "encostam", que são passivas.



**O pensador** gosta de recuar para analisar a situação de forma mais clara. Olha com cuidado para as coisas em detalhe, ou foca-se na visão global. Muitas vezes, surge com soluções originais.



**O apoiante** assume como suas missões manter a equipa feliz, suavizar divergências e apoiar aqueles em dificuldade. Pode também usar o humor como uma maneira de distrair do conflito.

É importante reconhecer que, às vezes, podemos mudar os papéis, dependendo da equipa em que estamos, e nós podemos assumir mais de uma função dentro de uma equipa. Qual das funções anteriormente descritas o melhor descreve.

Eu acho que sou ..... porque .....

.....

.....



<sup>1</sup> Vejo: <https://cdkleadership.weebly.com/teamwork.html>



**Infelizmente, as equipas podem falhar.** Uma equipa forte terá uma mistura de diferentes tipos de trabalhadores, em vez de um tipo de trabalhador dominante.



O que não resultou? Que conselho pode dar aos elementos das seguintes equipas? Pense ou discuta estas questões com outra pessoa. Não precisa de escrever nada.



À equipa foi dada uma breve explicação do que o cliente pretendia e que o trabalho tinha de ser feito de forma rápida e eficiente. No entanto, não houve qualquer orientação clara por parte do cliente, à medida que o trabalho progredia, e ninguém o questionou. Infelizmente, o cliente não estava satisfeito com o resultado final. Estavam todos tão ocupados, a terminar o trabalho que não pararam para pensar na qualidade do mesmo.



Estes funcionários de um escritório não estão a cumprir os objetivos. Têm muito trabalho a fazer, mas continuam a discutir sobre a melhor maneira de o conseguir. Algumas pessoas estão a tentar manobrar, para que possam assumir o papel de líder, mas a maioria deles pensa possuir as melhores ideias. Todos têm a sua própria opinião e regem-se por ela. Andam simplesmente em círculos – e o prazo está-se a aproximar rapidamente.

**Pense numa equipa ou grupo no qual esteve anteriormente envolvido.** Não precisa de escrever nada.

- Tendo em conta a equipaproposta pelo Psicólogo Dr. Honey, foi cada um dos papéisrepresentado por pelo menos uma pessoa?
- Não foram algumas das funções representadas? Ou havia muitas pessoas a assumirem um determinado tipo de papel?
- Quem era o membro mais eficaz da equipa? Por que razão?
- Qual foi o membro menos eficiente da equipa? Por que motivo?
- A equipa foi bem-sucedida ou não? Porquê?



**Pense na sua “equipa de sonho”. Proceda a algumas anotações.**

De todos os seus amigos, familiares e colegas, quemfaria parte dessa equipa, e porquê?



Líder	Desafiador	Fazedor	Pensador	Apoiante

**Agora, identifique uma equipa ou grupo no qual esteja atualmente envolvido ou no qual em breve estará.** Deve estar relacionado com a tarefa, atividade ou projeto do qual faz parte agora.



*O objetivo da equipa é:*



*As funções da equipa que precisamos são:*

**Está pronto para começar!** À medida que comece o trabalho de equipa, faça algumas notas sobre os seguintes pontos.



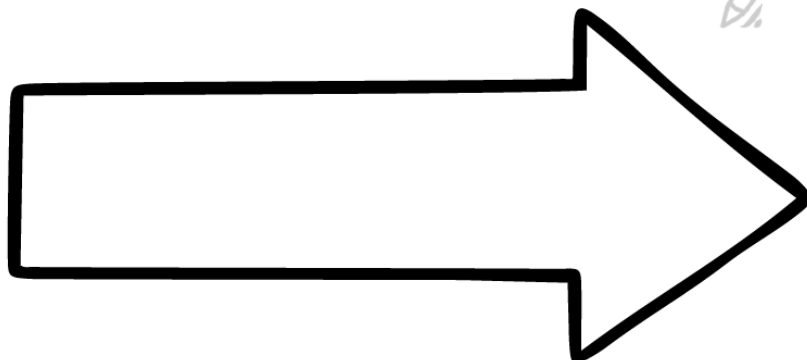
Qual é o seu papel na equipa?	Consegue identificar o papel de cada um dos intervenientes?	Quem é o melhor jogador da equipa? Porquê?
Como está a ajudar a equipa? Qual é a sua contribuição?		
<b>Como está a usar as suas competências nas seguintes áreas?</b>		
Competências de comunicação	Competências de adaptabilidade	Atitude positiva
Gestão de tempo e de energia	Ética de trabalho	Resolução de problemas e competências analíticas
<b>Pense num problema que a equipa tenha enfrentado e como foi resolvido.</b>	Qual foi o seu papel na resolução?	Qual o papel que os outros membros da equipa desempenharam na resolução?

## REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

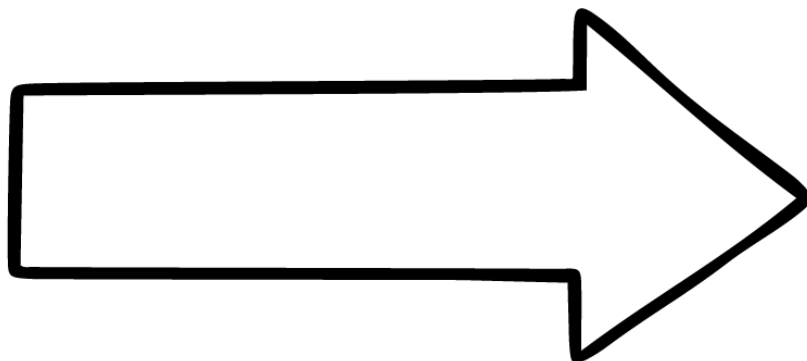
Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências de trabalho em equipa. Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



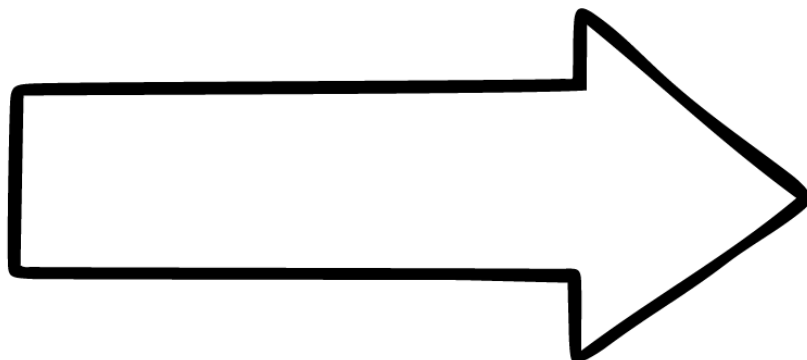
Que tarefa/atividade  
levou a cabo?



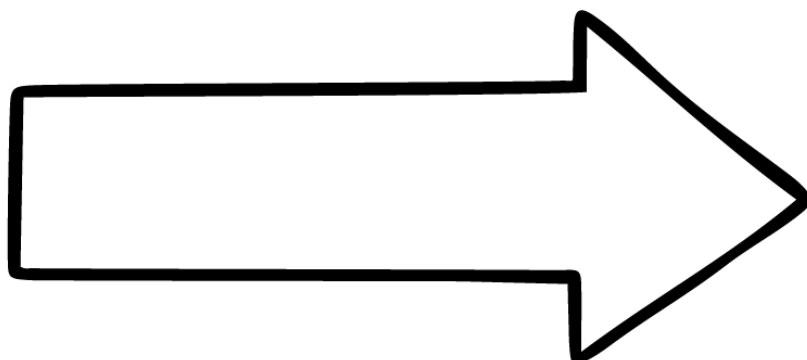
Seguiu o seu próprio  
conselho de trabalho em  
equipa? Como?



Consegue agora gerir  
melhor o seu papel  
dentro de uma equipa?  
Como?



Que novas competências  
de trabalho em  
equipa levará consigo  
e desenvolverá ainda  
mais no futuro?



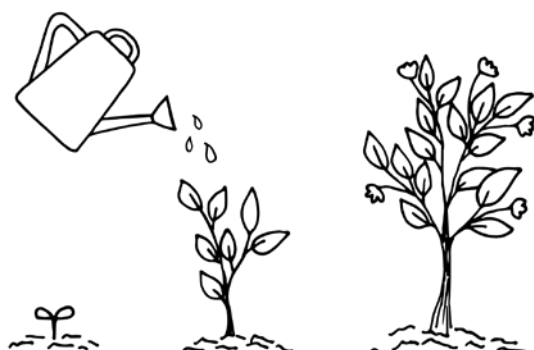
# APÓS A VIAGEM-VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa de sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar nas suas Competências de Trabalho em Equipe. Agora é hora de ver o quão longe viajou nesta sua viagem. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Gosto de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
1	Gosto de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
2	Sou automotivado e proativo, mas sei quando pedir ajuda.	1	2	3	4	5
3	Confio nos outros e aceito outras maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
4	Sou um bom ouvinte e levo em consideração novas formas de trabalhar	1	2	3	4	5
5	Entendo a importância da linguagem corporal na comunicação eficaz.	1	2	3	4	5
6	Respeito as ideias das outras pessoas, bem como os seus valores culturais e giro conflitos.	1	2	3	4	5
7	Entendo como o meu papel se enquadra numa equipa maior.	1	2	3	4	5
8	Concebo soluções criativas para ajudar a resolver problemas.	1	2	3	4	5
9	Defino metas e ações, a fim de alcançá-las.	1	2	3	4	5
10	Mantenho as outras pessoas informadas do progresso, bem como se uma tarefa levará mais tempo do que o planeado.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de trabalho em equipa a nível global.

No geral, as minhas competências de trabalho em equipa estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
---	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Mais uma vez, peça à mesma pessoa que o conhece bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Esta não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizadas por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
Relação:		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	As vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Gosta de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
1	Gosta de trabalhar com outras pessoas, partilhando ideias e tarefas para atingir um objetivo comum.	1	2	3	4	5
2	É automotivado e proativo, mas sabe quando pedir ajuda.	1	2	3	4	5
3	Confia nos outros e aceita outras maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
4	É um bom ouvinte e leva em consideração novas formas de trabalhar	1	2	3	4	5
5	Entende a importância da linguagem corporal na comunicação eficaz.	1	2	3	4	5
6	Respeita as ideias das outras pessoas, bem como os seus valores culturais e gere conflitos.	1	2	3	4	5
7	Entende como o meu papel se enquadra numa equipa maior.	1	2	3	4	5
8	Concebe soluções criativas para ajudar a resolver problemas.	1	2	3	4	5
9	Define metas e ações, a fim de alcançá-las.	1	2	3	4	5
10	Mantém as outras pessoas informadas do progresso, bem como se uma tarefa levará mais tempo do que o planeado.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de trabalho em equipa a nível global.

No geral, as competências de trabalho em equipa estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

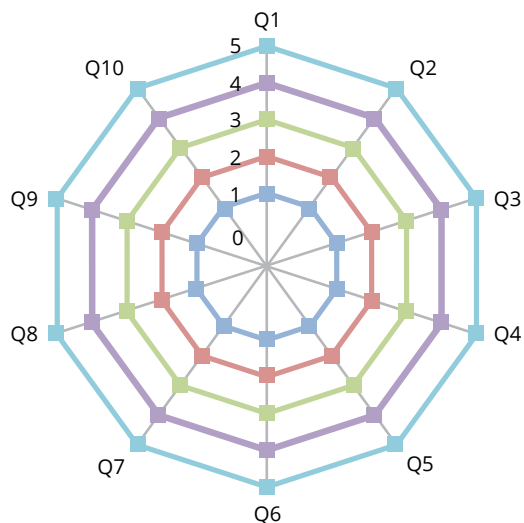
**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

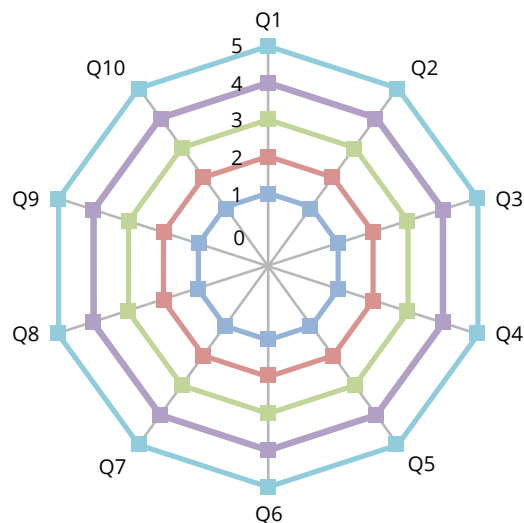
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

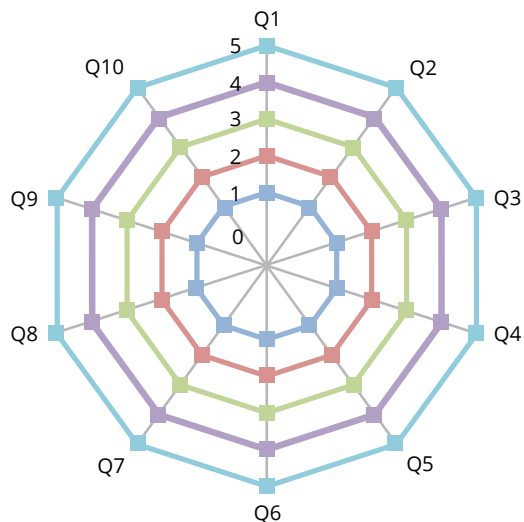


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

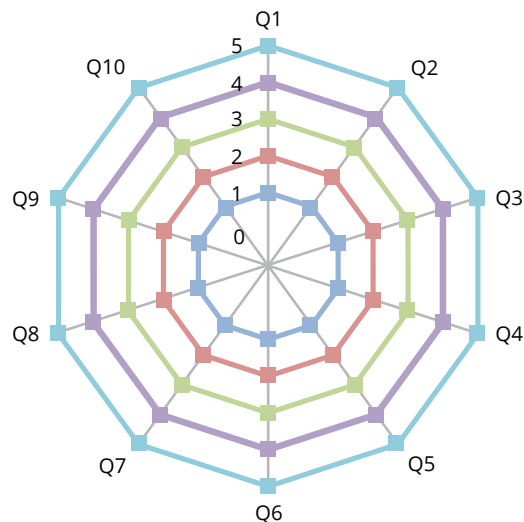
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas –as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.

## CONTINUANDO A VIAGEM

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



### 1. Como vai continuar a desenvolver as suas competências de trabalho em equipa?

*Vou continuar a desenvolver as minhas competências de trabalho em equipa:*

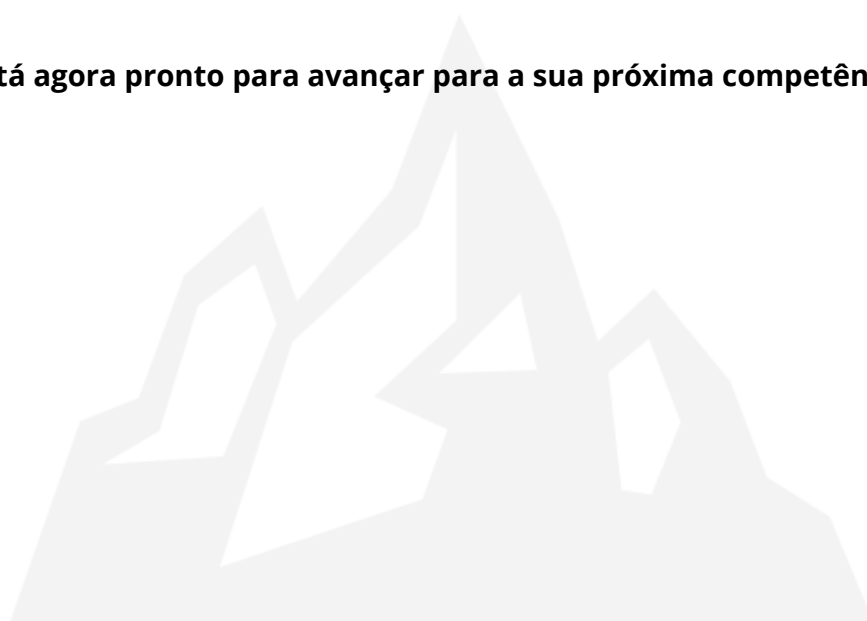
### 2. Candidatou-se a um emprego ou a formação, e pretendem saber a sua experiência em ser um membro efetivo de uma equipa.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

### 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.

*Que outros exemplos de competências de trabalho em equipa deve mencionar na entrevista?*

**Está agora pronto para avançar para a sua próxima competência.**



## Folha de respostas

Aqui estão algumas respostas sugeridas para a atividade de redes de trabalho em equipa. Quanto mais conexões fizer, mais links encontrará - para cada um, há um número infinito de links.

### Uma cadeira

1. Uma equipa tomou conta da floresta da qual a madeira veio.
2. Uma equipa cortou a árvore.
3. Uma equipa cortou a árvore de forma a ser usada em móveis.
4. Uma equipa fez o estofamento numa fábrica.
5. Uma equipa teceu a cobertura de tecido numa fábrica.
6. Uma equipa de designers produziu o design da cadeira.
7. Uma equipa de uma fábrica montou todas as peças para produzir a cadeira.
8. Uma equipa transportou a cadeira para um armazém, depois para uma loja, provavelmente de navio ou camião.
9. Uma equipa de designers planeou o marketing e a publicidade que tentaram vender a cadeira.
10. Uma equipa que trabalha na loja vendeu a cadeira.

### Uma camisa

1. Uma equipa trabalhou num campo de algodão para cultivar o algodão.
2. Uma equipa produziu o corante, garantindo que a camisa fosse branca (ou de qualquer outra cor).
3. Uma equipa refinou o algodão para que pudesse ser usado numa camisa.
4. Uma equipa produziu o padrão e o design da camisa.
5. Uma equipa de mecânicos de uma fábrica cortou o tecido e costurou a camisa.
6. Uma equipa projetou as máquinas de costura usadas pelos maquinistas.
7. Uma equipa transportou a camisa para um armazém.
8. Uma equipa transportou a camisa para uma loja a ser vendida.
9. Uma equipa projetou a campanha publicitária da loja.
10. Uma equipa que trabalha na loja vendeu a camisa.

### Um laptop

1. Uma equipa trabalhou numa mina para extrair os metais.
2. Uma equipa soldou os microchips.
3. Uma equipa projetou e produziu todos os componentes adicionais, por exemplo webcam, teclas, tela etc.
4. Uma equipa reuniu todos os componentes do laptop.
5. Uma equipa produziu o design físico do laptop.
6. Uma equipa projetou o sistema operacional para o laptop (por exemplo, sistema operacional Windows).
7. Uma equipa projetou e produziu o software para fazer o laptop funcionar (por exemplo, aplicativos da Microsoft).
8. Uma equipa projetou o marketing e a publicidade para o laptop.
9. Uma equipa transportou o laptop para um armazém e depois para uma loja.
10. Uma equipa que trabalha na loja vendeu o laptop.

Todos estes itens podem afetar as pessoas no futuro e de diversas formas. Podem ser vendidos ou entregues a novos proprietários em segunda mão. Podem ser reciclados e transformados em novos produtos. Ou podem acabar em aterros, onde levarão muitos anos para se biodegradar. No caso do laptop, enviá-lo para um aterro causaria, provavelmente, vazamentos tóxicos no solo ao redor dos metais e plásticos usados. Isso permaneceria no ambiente por muitos anos, representando um risco para a saúde das gerações futuras.

No caso da cadeira, o estofamento pode ser sintético e também pode levar muitos anos para biodegradar, com um efeito tóxico semelhante se for enviado para um aterro.







**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

# COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

## Definição e Importância

- Há algumas pessoas que nascem como líderes naturais e outros destinados a segui-los?
- É normalmente obediente em relação à autoridade ou é um rebelde?



Em muitos aspectos da vida, algumas pessoas se destacam mais do que outras. No entanto, raramente pensamos sobre o porquê. É fácil criticar as pessoas que acham que são 'maus' líderes e, sem dúvida, todos nós podemos pensar em professores que não gostávamos na escola ou de políticos que abusam regularmente do poder.

Liderança não é restrita apenas àqueles em posições de poder e autoridade, mas está evidente em todos os aspectos da nossa vida, começando na família e amigos e, terminando, em nós! A vida lança-nos todos os tipos de situações nas quais a liderança é necessária. A necessidade destas competências não é restrita apenas àqueles que chamamos de líderes.

Nesta parte do kit de ferramentas, vai obter uma maior compreensão das competências e atributos que fazem de alguém um líder eficaz e como pode desenvolvê-las. Liderança não é uma competência isolada; é composta por um conjunto de outras competências, como de comunicação, de adaptação e de trabalho em equipa.

## Como usar este kit de ferramentas

Pode usar as seções do kit de ferramentas sozinho ou como parte de um grupo. O seu tutor / mentor / assistente ajudá-lo-á a decidir a abordagem mais adequada para atender às suas necessidades individuais.

Se ainda não o fez, leia a seção "Introdução e Orientação", que fornece uma visão geral de como aproveitar ao máximo o uso do kit de ferramentas do UMJ.

Se precisar de mais espaço para registrar os seus pensamentos ou ações, recorra a folhas de papel adicionais.

# COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

## Resultados de aprendizagem

Nesta seção, irá:

- Refletir sobre as competências e atributos necessários para uma liderança eficaz;
- Pensar em algumas diferentes abordagens de liderança e definir quais poderiam ser aplicadas numa variedade de cenários;
- Traçar as suas próprias competências de liderança e decidir como pode melhorá-las;
- Identificar uma situação ou tarefa na qual está envolvido e planificar aplicar algumas competências de liderança, enquanto envolvido neste processo;
- Avaliar como as suas competências se desenvolveram como resultado desta atividade e como pretende continuar a desenvolvê-las.

Lembre-se! As suas competências não se vão desenvolver durante a noite. Precisarás de algum tempo para trabalhar através dessas atividades. Teste as suas competências e, posteriormente, reflita sobre o quão melhoraram.

Se precisar de ajuda, peça a alguém para trabalhar esta seção consigo. Poderá ser um professor, um animador, um orientador, um técnico de inserção profissional ou alguém num papel similar.

Esta etapa da viagem é um pouco diferente das anteriores e vai chamar em cada soft skill incluído, a fim de desenvolver as suas competências de liderança. Mas, primeiro, façamos um ponto de situação, antes de começar esta etapa da viagem. É hora de verificar as suas competências.

O preenchimento desta tabela pode ajudá-lo a planear e a acompanhar o seu progresso durante a sua *viagem*:



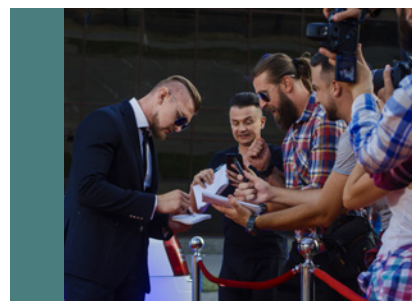
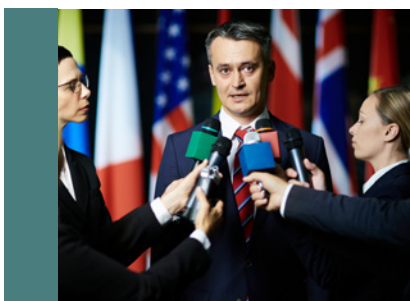
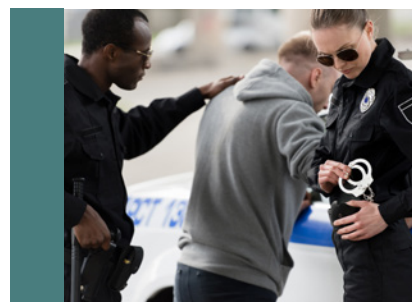
Secção	Data de início	Data de fim	Notas
Verificação Inicial de Competências			
Desenvolvimento das Atividades			
Plano de Ação			
Atividades de desenvolvimento			
Reflexão, avaliação e 2ª avaliação de competências			
Avançando			

# ANTES DA VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



## Quem tem o poder?

Pense nas seguintes situações. Quem detém o poder nestas situações? Como usam esse poder?



Registe os seus pensamentos. Não pense muito – escreva apenas os primeiros!

Uma pessoa famosa que admira:

Uma pessoa da escola, faculdade, trabalho ou outro grupo que respeita:

Uma vez em que tenha confiado em alguém para tomar conta de uma situação:

Um momento no qual teve de se responsabilizar por uma situação:

**Agora, verifique as suas competências.**

**Passo 1:**

**Indique os lugares na tabela que melhor representam as suas competências.**

Pode sombrear, pintar ou assinalar com um X e, em seguida, desenhar uma linha para traçar as suas competências. Pode fazê-lo individualmente. Se tiver dúvidas, peça ajuda.

		A emergir		A consolidar		Estabelecido
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	Às vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Sou um ouvinte ativo e trabalho bem em equipa com outras pessoas.	1	2	3	4	5
1	Sou um ouvinte ativo e trabalho bem em equipa com outras pessoas.	1	2	3	4	5
2	Os outros ouvem os meus pontos de vista e sou capaz de persuadir e convencer-los.	1	2	3	4	5
3	Identifico quem pode desempenhar melhor o trabalho e sou capaz de o convencer a acompanhar-me.	1	2	3	4	5
4	Respeito os outros membros da minha equipa e elogio e recompenso quando é merecido.	1	2	3	4	5
5	Faço o que digo e as pessoas confiam em mim para agir de acordo com os meus valores.	1	2	3	4	5
6	Consigo analisar e resolver problemas de forma eficiente e criativa.	1	2	3	4	5
7	Aprendo com os meus erros e incentivo os outros a fazer o mesmo.	1	2	3	4	5
8	Sou responsável pelos meus atos e sinto-me confortável ao ser desafiado por outros.	1	2	3	4	5
9	Concentro-me numa tarefa e verifico se a mesma é realizada bem e a tempo.	1	2	3	4	5
10	Sou adaptável e decisivo o suficiente para mudar a minha abordagem quando necessário.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de liderança a nível global.

No geral, as minhas competências de liderança estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

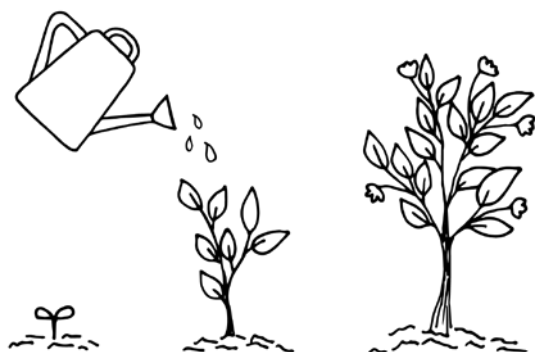
## Passo 2:

**Peça a alguém que o conheça bem** para sombrear ou marcar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Poderá ser um professor, um animador, um orientador ou um técnico de inserção profissional, ou alguém num papel similar. Estes não devem olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	Às vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>É um ouvinte ativo e trabalha bem em equipa com outras pessoas.</i>	1	2	3	4	5
1	É um ouvinte ativo e trabalha bem em equipa com outras pessoas.	1	2	3	4	5
2	Os outros ouvem os seus pontos de vista e é capaz de persuadir e convencer.	1	2	3	4	5
3	Identifica quem pode desempenhar melhor o trabalho e é capaz de o convencer a acompanhá-lo.	1	2	3	4	5
4	Respeita os outros membros da equipa e elogia e recompensa quando é merecido.	1	2	3	4	5
5	Faz o que diz e as pessoas confiam para agir de acordo com os seus valores.	1	2	3	4	5
6	Consegue analisar e resolver problemas de forma eficiente e criativa.	1	2	3	4	5
7	Aprende com os seus erros e incentiva os outros a fazer o mesmo.	1	2	3	4	5
8	É responsável pelos seus atos e sente-se confortável ao ser desafiado por outros.	1	2	3	4	5
9	Concentra-se numa tarefa e verifica se a mesma é realizada bem e a tempo.	1	2	3	4	5
10	É adaptável e decisivo o suficiente para mudar a sua abordagem quando necessário.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de liderança a nível global.

No geral, as suas competências de liderança estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

### Etapa 3:

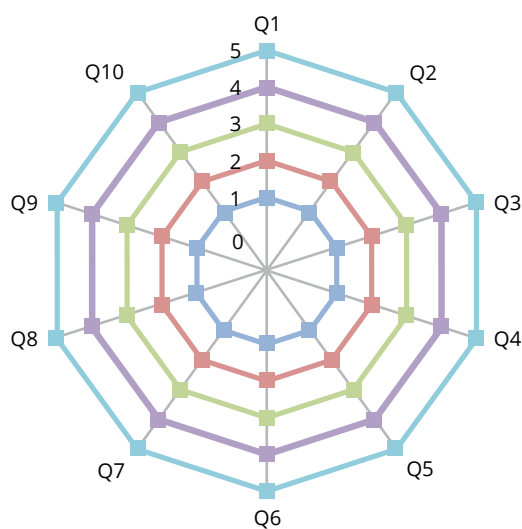
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Q1 - Q10 representa as perguntas. Em cada pergunta, se respondeu 5, assinale a cruz azul; se respondeu 4, a cruz roxa; se respondeu 3, verde; 2 vermelho; 1 azul-escuro.

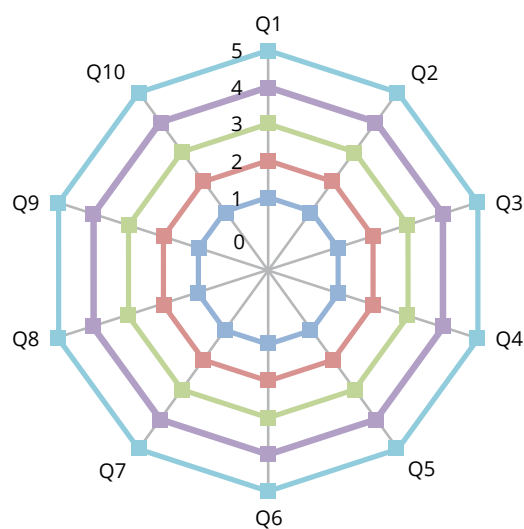
Quando tiver assinalado todas as cruzes, à volta do gráfico, una-as com uma linha preta. O diagrama final deve ser semelhante a uma teia de aranha e pode apresentar diferentes formas, dependendo das suas respostas.

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**



**Analisem conjuntamente os diagramas.**

- São iguais ou diferentes?
- As outras pessoas veem-no da mesma maneira que se vê?



Decidam quais são as suas áreas fortes e fracas, e certifiquem-se que ambos concordam.

**Liste os seus pontos fortes e fracos.**

Quais são as suas três áreas mais fracas?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

Quais são as suas três áreas mais fortes?

Área 1:

Área 2:

Área 3:

As suas áreas mais fortes podem ser competências de liderança nas quais é bom, mas nas quais pode melhorar. As suas áreas mais fracas são definitivamente áreas nas quais deve pensar em melhorar.

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.





# CONTINUANDO A VIAGEM - ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Já está numa viagem, porque já está envolvido nalgum tipo de atividade ou projeto o que significa que tem de trabalhar em conjunto com outras pessoas.

## Liderança como uma combinação de competências

Se já trabalhou com alguma das outras seções e refletiu sobre o trabalho em equipa, concluiu que a liderança é composta por diferentes tipos de competências. Tal como acontece com o trabalho em equipa, é melhor pensar em liderança como um 'cluster' ou combinação de competências.



<b>Competências de comunicação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ouvir e sentir empatia.</b> Sendo um ouvinte ativo, preocupa-se com as pessoas da sua equipa e é capaz de se colocar no lugar delas. Consegue resolver conflitos de forma objetiva e diplomática.</li><li>• <b>Persuadir e convencer.</b> Consegue dar uma explicação completa sobre as suas ideias e o seu raciocínio. Os outros compreendem facilmente a sua lógica.</li><li>• <b>Comunicar com clareza.</b> Os outros membros da equipa sabem exatamente o que esperar, porque explica as coisas na íntegra, usando uma linguagem clara e facilmente compreensível, tanto na oralidade, como na escrita.</li></ul>
<b>Competências de adaptabilidade</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Assumir feedback.</b> É capaz de aceitar feedback crítico de outras pessoas sem sentir que este é um ataque à sua liderança. É capaz de mudar a sua abordagem com base neste feedback.</li><li>• <b>Tomar decisões difíceis.</b> Consegue julgar rapidamente os prós e contras de uma situação e está pronto para tomar decisões baseadas na evidência, mesmo que não sejam fáceis ou populares.</li></ul>

<b>Atitude positiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ver o melhor nas pessoas.</b> Respeita os outros membros da sua equipa e louva e recompensa quando é merecido.</li> <li>• <b>Demonstrar conhecimentos.</b> É conhecedor e hábil no que faz e é também apaixonado por isso. Confia nas suas competências sem ser arrogante.</li> </ul>
<b>Gestão de Tempo e Energia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ser confiável e consistente.</b> Aparece na hora certa e faz mais do que a sua parte do trabalho. É consistente no cumprimento de prazos.</li> <li>• <b>Delegar sabiamente.</b> Não assume muito trabalho e não promete fazer o que sabe que não pode alcançar. Em vez disso, está confiante na atribuição de tarefas a outros. Ajuda os membros da equipa na gestão do seu tempo e energia.</li> </ul>
<b>Ética de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Liderar com integridade.</b> É honesto e confiável e dá o exemplo. As suas ações são consistentes com os seus valores e assume a responsabilidade por ambos - os sucessos e fracassos.</li> <li>• <b>Motivar a sua equipa.</b> Está focado e determinado e o seu exemplo serve para motivar a sua equipa. Inspira os outros a tomar a iniciativa.</li> </ul>
<b>Resolução de Problemas &amp; competências analíticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ter uma visão clara.</b> Consegue pensar estrategicamente, com uma capacidade de prever as consequências de uma ação particular. Consegue observar o global, bem como ser capaz de se concentrar nos detalhes.</li> <li>• <b>Assumir riscos medidos.</b> A oportunidade de experimentar novas soluções é bem-vinda. No entanto, é equilibrado e considera as suas decisões, em vez de ser excessivamente negativo ou imprudente.</li> </ul>
<b>Competências de Trabalho em Equipa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Construir e manter uma equipa.</b> Consegue identificar a pessoa indicada para cada função na equipa e consegue obter de todos a motivação, trabalhando saudavelmente em conjunto. Constrói ativamente relacionamentos e imana um sentido de objetivo para toda a equipa.</li> </ul>

**Pense nas seguintes questões** (não precisa de proceder a nenhuma anotação).



- É surpreendente alguma dessas competências de liderança? Por quê? Quais?
- Há alguma que acha que esteja a faltar?
- Acha que a maioria dos líderes na política e nos negócios exibem essas competências de liderança? Por quê? Por que não?
- Consegue pensar em pessoas que conhece que apresentem estas competências de liderança? Desempenham um papel de liderança?
- Quantas competências de liderança acha que detém?

## As 6 formas de poder

O Poder é exercido em centenas de formas nas nossas vidas. Pode ajudar grupos e sociedades a aproveitar as suas capacidades, mas também pode ser usado para manipular, abusar ou explorar.

Nos últimos 60 anos, os psicólogos sociais French e Raven identificaram 6 formas de poder<sup>1</sup> que pessoas em posições de autoridade e liderança podem exercer. Definir o tipo de energia que está a ser usado pode ajudar a reconhecer um bom líder.



O **Poder legítimo** é dado a pessoas que ocupam uma posição respeitada de autoridade com algum grau de apoio popular. Isto inclui políticos, empresários ou líderes religiosos, por exemplo. No entanto, este apoio - e, portanto, legitimidade - pode mudar muito rapidamente, por isso não é geralmente suficiente por si só.



O **Poder de recompensa** depende de quem está no poder e que controla um sistema de 'recompensas'. Recompensas, como aumentos salariais, promoções e cargos desejáveis podem proporcionar motivação e incentivo. No entanto, o perigo é que as recompensas podem ser usadas de forma inconsistente, e pode haver pouca legitimidade, uma vez que todas as recompensas foram dadas.



O **Poder de especialista** ocorre quando uma pessoa poderosa é capaz de ganhar o respeito por causa do seu invulgar e elevado conhecimento num assunto. Isso significa que suas decisões têm, normalmente, peso, e as pessoas podem, portanto, confiar nelas para liderar. Não tem de ocupar uma posição forte numa hierarquia para liderar através do uso de poder de especialista.



O **Poder de referência** traduz-se quando as pessoas exercem o poder porque outras pessoas gostam deles. Um bom exemplo disso é o poder e influência exercida por celebridades. Este tipo de energia pode ser facilmente mal utilizado. Por exemplo, alguém pode conseguir uma promoção, porque gostam dele, e não porque seja bom no trabalho ou tenha integridade.



O **Poder coercivo** depende de punição e ameaças para manter o controlo. Embora este tipo de energia possa ser necessário numa crise a curto prazo, é geralmente visto como um dos mais instáveis. No local de trabalho, pode levar a assédio moral, ressentimento e desmotivação e pode também desencadear problemas de saúde mental e física.



O **Poder informativo** depende de a pessoa no poder controlar o fluxo de informações disponíveis para que o outro não tenha uma visão global. Por exemplo, um político ou um jornalista pode manipular estatísticas ou um árbitro de futebol pode 'decidir' um jogo. Este tipo de energia tem crescido em importância nas últimas décadas.

**Leia novamente sobre as 6 Formas de Poder e pense nas seguintes questões** (não precisa de proceder a nenhuma anotação).

- Já se sentiu impotente? Qual a razão? Que tipo de poder estava a ser usado contra si?
- Qual destas formas de poder experimentou recentemente? Como?
- A qual destas formas de poder recorreu? Por quê? O que aconteceu? Se estivesse numa posição de liderança, que formas de poder usaria em primeiro lugar?
- Que formas de poder evitaria?



<sup>1</sup> Aceda: [https://en.wikipedia.org/wiki/French\\_and\\_Raven%27s\\_bases\\_of\\_power](https://en.wikipedia.org/wiki/French_and_Raven%27s_bases_of_power)



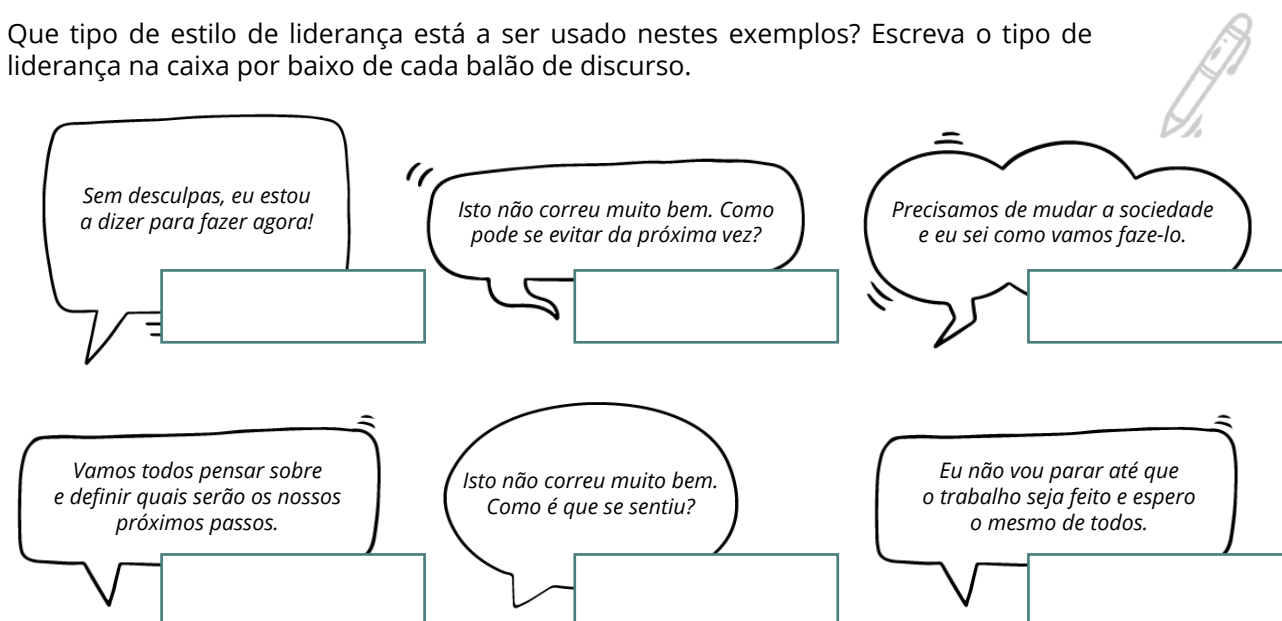
# PLANO DE AÇÃO

Diferentes líderes podem usar o seu poder de maneiras muito diferentes. Embora seja possível aprender e praticar competências de liderança, precisa também de pensar no tipo de líder em que gostaria de se tornar.

Uma das abordagens mais recentes é proposta por Goleman<sup>2</sup> - 6 Estilos de Liderança.

Estilo	Abordagem	Quando usar
<b>Dirigista</b>	O líder dirigista, também denominado de líder coercivo, toma todas as decisões sem qualquer participação da equipa e espera que os outros façam o que diz.	Quando as tarefas urgentes e importantes precisam de ser feitas e os membros da equipa são novos ou inexperientes.
<b>Pressionador</b>	O líder pressionador impõe um ritmo, tem expectativas altas em relação à equipa e lidera ao invés de comandar.	Quando as tarefas urgentes e importantes precisam de ser feitas e os membros da equipa são ambos motivados e experientes.
<b>Visionário</b>	O líder visionário tem uma visão clara do pretende alcançar e consegue inspirar as pessoas a trabalhar com ele.	Quando são necessárias mudanças estratégicas de longo prazo.
<b>Relacional</b>	O líder relacional prioriza o bom relacionamento dentro da equipa, às vezes, em detrimento do início do trabalho.	Quando uma equipa tem enfrentado um período difícil e precisa de reconstruir a confiança.
<b>Democrático</b>	O líder democrático valoriza o trabalho em equipa e constrói o consenso através da participação. Todos devem contribuir.	Quando são necessárias soluções criativas, com uma equipa forte para implementá-las.
<b>Instrutor</b>	O líder instrutor dá feedback constante, de forma a garantir que os membros da equipa aprendem e se desenvolvem.	Quando as tarefas são importantes, mas não urgentes e as competências precisam de ser fomentadas.

Que tipo de estilo de liderança está a ser usado nestes exemplos? Escreva o tipo de liderança na caixa por baixo de cada balão de discurso.



Sem desculpas, eu estou a dizer para fazer agora!

Isto não correu muito bem. Como pode se evitar da próxima vez?

Precisamos de mudar a sociedade e eu sei como vamos fazê-lo.

Vamos todos pensar sobre e definir quais serão os nossos próximos passos.

Isto não correu muito bem. Como é que se sentiu?

Eu não vou parar até que o trabalho seja feito e espero o mesmo de todos.

Aceda ao fim desta seção para verificar as suas respostas.

<sup>2</sup> Aceda: <https://online.seu.edu/6-leadership-styles-in-business/>

Que tipo de estilo de liderança motivá-lo-ia a fazer bem e a alcançar objetivos? Que tipo seria desmotivador? **Como reagiria?**

É muito fácil criticar os líderes, mas é muito mais difícil implementar uma boa liderança. Imagine que é um colega de trabalho e um gestor num local de trabalho que conhece. Qual seria o seu estilo de liderança?

**É um colega de trabalho.**

Duas pessoas na sua equipa tiveram uma grande discussão e agora recusam-se a falar uns com os outros. Esta situação está realmente a começar a ter impacto nos relacionamentos e os outros estão a começar a tomar partido.



Neste exemplo, algumas abordagens são possíveis.

- Dirigista:** reúna todos os colaboradores e diga-lhes que se comportem, ou então envolverá um gerente sénior - sem perguntas, sem discussões.
- Pressionador:** registre um momento no qual teve um desentendimento com alguém e o qual não tenha afetado o relacionamento com a pessoa em questão. Espere que todos sigam este exemplo.
- Visionário:** reúna todos os colaboradores e ressalve a importância de superar os desentendimentos rapidamente. Deixe claro que é isso que espera que aconteça.
- Relacional:** reúna-se com cada pessoa individualmente para descobrir qual é o desacordo e, em seguida, tente mediar entre os dois colegas, prestando atenção aos sentimentos de ambas as partes.
- Democrático:** fale com todos os elementos da equipa e descubra como o desentendimento está a afetar as pessoas. Pergunte-lhes como resolveriam a situação e como tentariam um acordo.
- Instrutor:** aceite que levará o seu tempo para os relacionamentos se amenizarem. Reúna-se regularmente com cada pessoa e, com o tempo, faça sugestões úteis para ajudar a reunir a equipa.



A que tipo de poder recorreria? Qual seria o seu estilo de liderança.

**É um colega de trabalho.** Outra empresa foi “roubar” as suas ideias e parece que estão agora a desenvolvê-las melhor. A sua empresa precisa realmente de mudar a sua abordagem - e rapidamente.

**É um gerente.** Um membro da equipa diz que está a pensar em sair, porque as suas ideias nunca são tomadas em consideração. Valoriza-o e não quer que saia.

**Pense nas seguintes questões. Não precisa de escrever nada.**

Qual é o seu estilo de liderança preferido? Que estilo de liderança evitaria?



**Agora, identifique uma equipa ou grupo no qual esteja atualmente envolvido ou no qual em breve estará.** Deve estar relacionado com a tarefa, atividade ou projeto do qual faz agora parte.



*O objetivo da equipa é:*



*O meu papel na equipa é:*

À medida que inicia o seu trabalho de equipa, registre algumas notas sobre os seguintes pontos.



Quem está a liderar a equipa?	Que tipos de poder estão a ser implementados?	Qual é o seu estilo de liderança?
<b>Identificar 2 situações onde poderá ser capaz de exercer liderança.</b>	Situação 1:	Situação 2:
<b>Como vai aplicar as seguintes <i>soft skills</i> no exercício da sua liderança?</b>		
Competências de comunicação	Competências de adaptabilidade	Atitude positiva
Gestão de Tempo e de Energia	Ética de trabalho	Resolução de problemas e competências analíticas
Competências de trabalho em equipa	Que tipos de poder vai implementar?	Que estilos de liderança vai aplicar?

Registe, agora, algumas notas sobre como aplicou as suas competências de liderança.

O que aconteceu? Tornou-se um líder? Situação 1:
O que aconteceu? Tornou-se um líder? Situação 2:



# REFLEXÃO E AVALIAÇÃO

Esta é a sua oportunidade para refletir sobre como melhorou as suas competências.  
Preencha cada seta com os seus resultados e pensamentos.



Que atividade/tarefa desenvolveu?

Seguiu o seu próprio conselho de como liderar? Como?

Consegue agora aplicar melhor as suas competências de liderança? Como?

Que novas competências de liderança levará consigo e desenvolverá no futuro ?

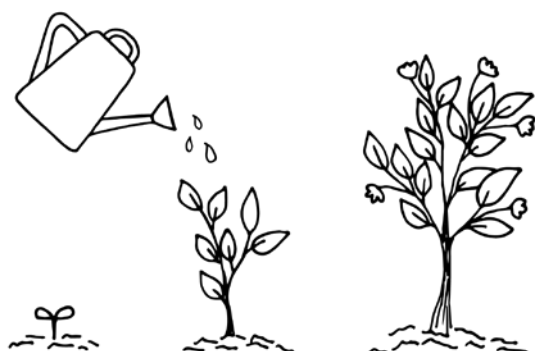
# APÓS A VIAGEM – VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Está quase concluída esta etapa da sua viagem. Já usou esta parte da viagem para pensar nas suas Competências de Liderança. Agora é hora de ver o quão longe viajou nesta sua viagem. Indique os espaços que melhor representam as suas competências atuais.

		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	Às vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> Sou um ouvinte ativo e trabalho bem em equipa com outras pessoas.	1	2	3	4	5
1	Sou um ouvinte ativo e trabalho bem em equipa com outras pessoas.	1	2	3	4	5
2	Os outros ouvem os meus pontos de vista e sou capaz de persuadir e convence-los.	1	2	3	4	5
3	Identifico quem pode desempenhar melhor o trabalho e sou capaz de o convencer a acompanhar-me.	1	2	3	4	5
4	Respeito os outros membros da minha equipa e elogio e recompenso quando é merecido.	1	2	3	4	5
5	Faço o que digo e as pessoas confiam em mim para agir de acordo com os meus valores.	1	2	3	4	5
6	Consigo analisar e resolver problemas de forma eficiente e criativa.	1	2	3	4	5
7	Aprendo com os meus erros e incentivo os outros a fazer o mesmo.	1	2	3	4	5
8	Sou responsável pelos meus atos e sinto-me confortável ao ser desafiado por outros.	1	2	3	4	5
9	Concentro-me numa tarefa e verifico se a mesma é realizada bem e a tempo.	1	2	3	4	5
10	Sou adaptável e decisivo o suficiente para mudar a minha abordagem quando necessário.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as suas competências de liderança a nível global.

No geral, as minhas competências de liderança estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

**Mais uma vez, peça à mesma pessoa que o conhece bem** para indicar os espaços que melhor representam o seu ponto de situação. Esta não deve olhar para as suas respostas!

Reflexão realizada por:		A emergir		A consolidar	Estabelecido	
		Nunca - Eu luto com isso	Quase nunca	Às vezes	Normalmente, mas nem sempre	Sempre - não há problema!
	<b>Exemplo:</b> <i>É um ouvinte ativo e trabalha bem em equipa com outras pessoas.</i>	1	2	3	4	5
1	É um ouvinte ativo e trabalha bem em equipa com outras pessoas.	1	2	3	4	5
2	Os outros ouvem os seus pontos de vista e é capaz de persuadir e convencer.	1	2	3	4	5
3	Identifica quem pode desempenhar melhor o trabalho e é capaz de o convencer a acompanhá-lo.	1	2	3	4	5
4	Respeita os outros membros da equipa e elogia e recompensa quando é merecido.	1	2	3	4	5
5	Faz o que diz e as pessoas confiam para agir de acordo com os seus valores.	1	2	3	4	5
6	Consegue analisar e resolver problemas de forma eficiente e criativa.	1	2	3	4	5
7	Aprende com os seus erros e incentiva os outros a fazer o mesmo.	1	2	3	4	5
8	É responsável pelos seus atos e sente-se confortável ao ser desafiado por outros.	1	2	3	4	5
9	Concentra-se numa tarefa e verifica se a mesma é realizada bem e a tempo.	1	2	3	4	5
10	É adaptável e decisivo o suficiente para mudar a sua abordagem quando necessário.	1	2	3	4	5

Sombreie a caixa que melhor indique como se encontram as competências de liderança a nível global.

No geral, as suas competências de liderança estão:	A emergir	A consolidar	Estabelecidas
--	-----------	--------------	---------------



**Emergir** = as suas competências estão a começar a se desenvolver.

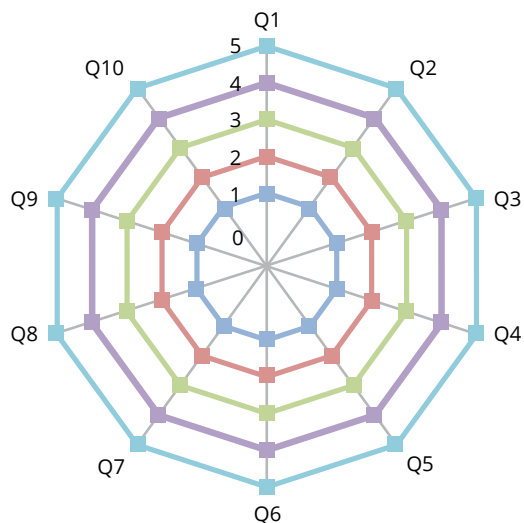
**A consolidar** = está a praticar e a desenvolver as suas competências, mas ainda não chegou lá.

**Estabelecido** = as suas competências estão bem desenvolvidas e assimiladas.

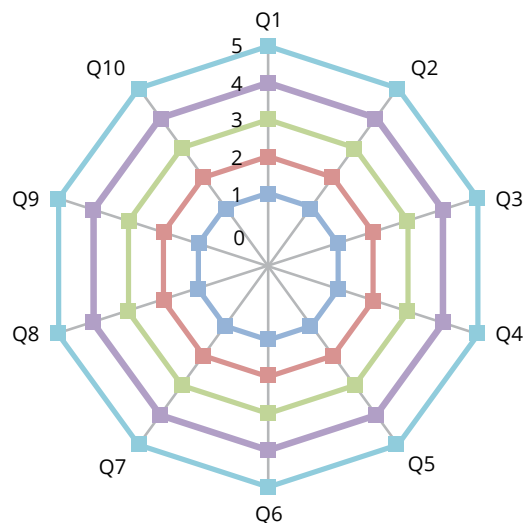
**Em seguida, trace as suas respostas nos gráficos de radar.**

Se precisar de mais ajuda, consulte a seção de instruções e orientações.

**As minhas respostas:**



**As respostas da outra pessoa:**

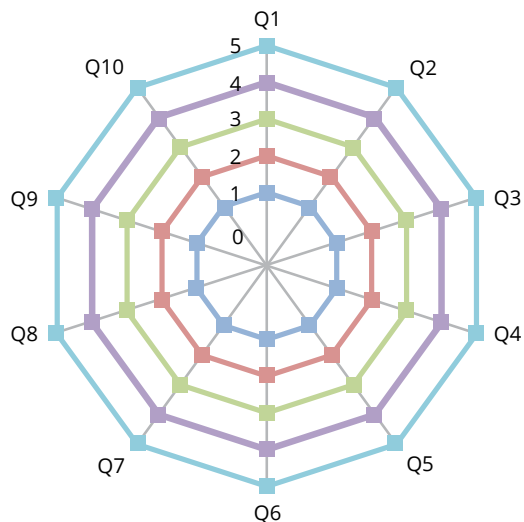


Se as teias de aranha se parecerem iguais, é positivo. Avance para a próxima fase.

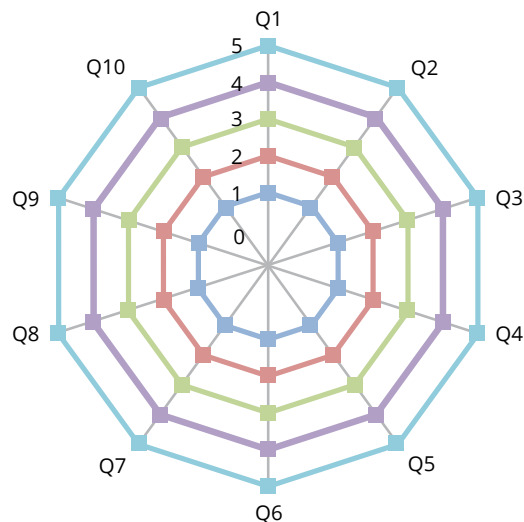
Se são diferentes, trabalhem juntos para produzir uma teia de aranha única na qual concordem.

**Trace dois diagramas -as suas competências antes e as suas competências agora.**

**As minhas competências antes:**



**As minhas competências atuais:**



Os diagramas são diferentes? Como foi o seu progresso?

Se são iguais, não desanime. Às vezes, precisamos de mais tempo para desenvolver as nossas competências. Faz parte da viagem!

Lembre-se que os níveis são pessoais e refletem os seus hábitos, conhecimento e experiência e não podem ser comparados com outras pessoas pois cada indivíduo apresenta o seu próprio *background*.

## AVANÇANDO

Esta parte da viagem está quase no fim. É hora de se preparar para a próxima fase.



### 1. Como vai continuar a desenvolver as suas competências de liderança?

*Vou continuar a desenvolver as minhas competências de liderança:*

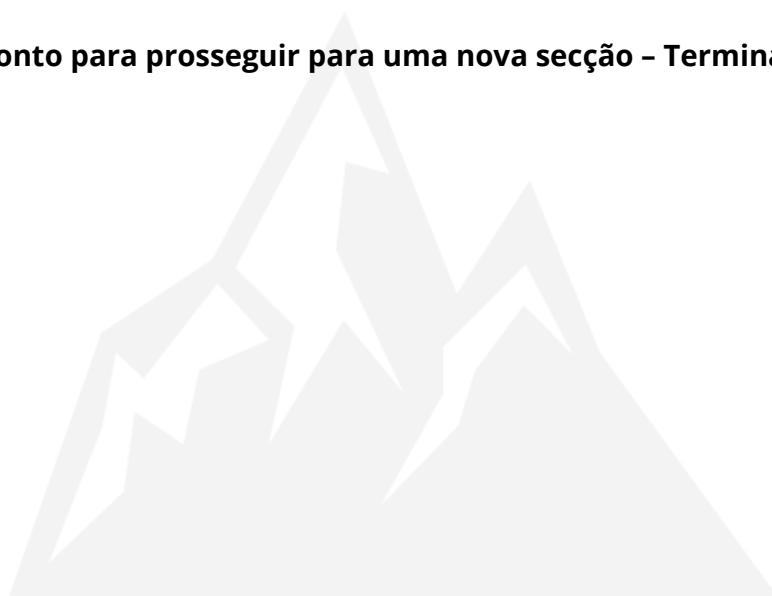
### 2. Candidatou-se a um emprego ou a uma formação e pretendem saber qual a sua experiência em liderança.

*Que exemplos pode dar na sua candidatura?*

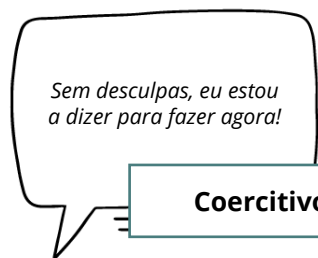
### 3. Gostaram da sua candidatura e pretendem convidá-lo para uma entrevista.

*Que exemplos de boas competências de liderança deve mencionar na sua entrevista?*

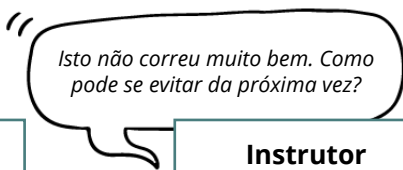
**Está agora pronto para prosseguir para uma nova secção – Terminando a Viagem.**



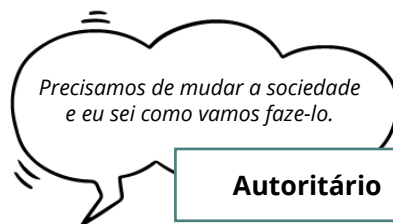
## Folha de Respostas



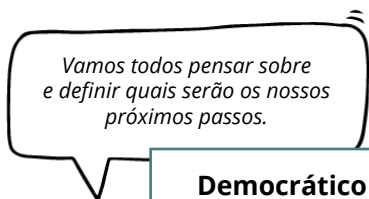
**Coercitivo**



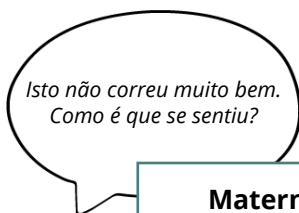
**Instrutor**



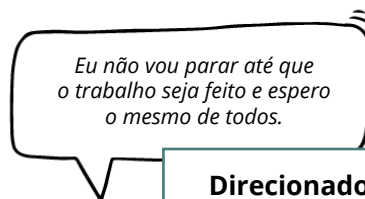
**Autoritário**



**Democrático**



**Maternal**



**Direcionador**





**UM KIT**  
de ferramentas para o desenvolvimento  
de *soft skills* em jovens

TERMINANDO A VIAGEM

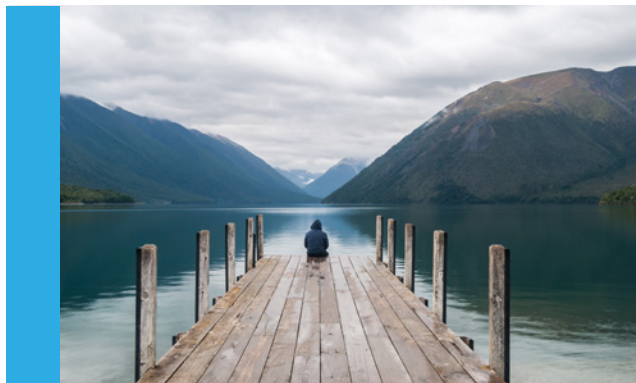


# TERMINANDO A VIAGEM



## Parabéns!

Acabou de chegar ao fim da *viagem*. É hora de refletir sobre como as suas competências se desenvolveram e o quão longe viajou, procedendo a algumas anotações.



Qual foi a sua atividade favorita no kit? Por que razão?

Que competências gostou mais de desenvolver? Por quê?

Nomeie 3 coisas que pode fazer agora, que não podia fazer anteriormente:

- 1.
- 2.
- 3.

Qual foi o seu maior momento de orgulho no decorrer desta experiência?

Qual foi a sua maior curva de aprendizagem?

*(Algo com o qual realmente lutou no início, mas no qual aprendeu a ter sucesso)*

## Agora que teve tempo para refletir, é hora de verificar as suas competências.

Não há necessidade de as traçar num gráfico de radar, mas deve primeiramente voltar a analisar os resultados da primeira Verificação de Competências.

# VERIFICAÇÃO FINAL DE COMPETÊNCIAS

Data da Verificação:		A emergir		A consolidar	Estabelecido		
		Nunca – eu luto com isso	Quase nunca	Às vezes	Geralmente, mas nem sempre	Sempre – não há problema!	
	<b>Exemplo:</b> Tenho um propósito na minha vida e sinto que estou a contribuir para algo.	1	2	3	4	5	
1	Tenho um propósito na minha vida e sinto que estou a contribuir para algo.	1	2	3	4	5	Atitude Positiva
2	Tenho objetivos realistas nos quais sinto que estou a progredir.	1	2	3	4	5	
3	Valorizo as minhas amizades e encontro tempo para estar com as outras pessoas.	1	2	3	4	5	
4	Penso através de ideias antes de falar ou comunicar.	1	2	3	4	5	Competências Comunicativas
5	Consigo comunicar positivamente em situações difíceis ou desafiadoras.	1	2	3	4	5	
6	Sei quando usar linguagem informal ou mais formal.	1	2	3	4	5	
7	Vejo as mudanças como oportunidades para aprender e experimentar coisas novas.	1	2	3	4	5	Competências de Adaptabilidade
8	Tento superar contratempos e barreiras para progredir.	1	2	3	4	5	
9	Estou aberto a sugestões de outras pessoas sobre como posso fazer as coisas de forma diferente.	1	2	3	4	5	
10	Sou sempre pontual e raramente falho um compromisso.	1	2	3	4	5	Gestão de Tempo e Energia
11	Faço regularmente listas do que "fazer" e assinalo quando as realizo.	1	2	3	4	5	
12	Quando começo a fazer algo, gosto de tentar terminar sem me distrair.	1	2	3	4	5	
13	Podem confiar em mim para estar presente quando o trabalho precisa de ser feito.	1	2	3	4	5	Ética de Trabalho
14	Reconheço os meus erros e sinto-me confortável em pedir ajuda e conselhos quando preciso.	1	2	3	4	5	
15	Entendo a importância de trabalhar arduamente para alcançar os meus objetivos.	1	2	3	4	5	
16	Receo e analiso o quadro geral antes de tentar analisar um problema.	1	2	3	4	5	Resolução de Problemas e Competências Analíticas
17	Configuro e sigo uma sequência lógica de etapas para resolver problemas.	1	2	3	4	5	
18	Penso criativamente e sugiro soluções ainda não identificadas.	1	2	3	4	5	
19	Entendo como o meu papel se enquadra dentro de uma equipa maior.	1	2	3	4	5	Trabalho em Equipa e Competências de Liderança
20	Faço o que digo, e as pessoas confiam em mim para agir de acordo com os meus valores.	1	2	3	4	5	

## Compare as suas competências iniciais com as atuais?

### Que competências novas ou melhoradas vai levar consigo?

Pense em como pode evidenciar as suas *soft skills* em todas as propostas de emprego ou de formação no futuro. Faça anotações na tabela, **explicando e descrevendo exemplos específicos** de momentos nos quais já usou ou desenvolveu essas competências.



Competência	Como melhorou esta competência? O que fez?	Exemplos que pode usar para explicar ou descrever
Atitude Positiva		
Competências de Comunicação		
Competências de Adaptabilidade		
Gestão de Tempo e de Energia		
Ética de Trabalho		
Competências de Resolução de Problemas e Competências Analíticas		
Competências de Trabalho em Equipa		
Competências de Liderança		

## ESTÁ NO FIM DA VIAGEM



No entanto, já percebeu que há ainda mais montanhas para escalar. E além dessas montanhas, ainda há mais para subir.

As suas *soft skills* vão continuar a desenvolver-se e a melhorar ao longo da vida, por isso há sempre novas montanhas para escalar. Na verdade, a viagem nunca termina.

Mas isto não o assustará, porque já chegou até aqui.

Da próxima vez que subir uma montanha de *soft skills*, vai-se sentir mais forte, mais apto e mais pronto para o desafio. A vista do topo será ainda mais incrível.



Para mais informações e recursos, visite o nosso site  
[www.understandingmyjourney.eu](http://www.understandingmyjourney.eu)

Cofinanciado pelo  
Programa Erasmus+  
da União Europeia

