TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Transversal Model for Migrants

Erasmus +

RECURSOS DIDÁTICOS

TRANSVERSAL MODEL FOR MIGRANTS

2018-1-FR01-KA202-048007

ITG CONSEIL | Le Portage Salarial

Center for Social Innovation

MINDSHIFT Talent Advisory

Business Foundation for Education

SSF Solidaridad Sin Fronteras

BAU Bahçeşehir University

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 3
TERMOS DE REFERÊNCIA (DISPONÍVEL EM INGLÊS) 4
Unidade a) RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS 5
Resolver o problema – um plano de ação 6
Checklist para a resolução de problemas 8
Etapas Criativas para a Resolução de Problemas 10
Fugir da Terra 11
Estátua 12
Perdidos no Mar 14
Descansar a mente para resolver problemas 17
O Dilema da Carruagem 19
Unidade b) TOMADA DE DECISÃO 20
Tomar decisões em 7 etapas 21
Estilos de Tomada de Decisão 22
Eficácia e eficiência na tomada de decisões 24
Partilha de Experiências 26
Enfrentar os desafios associados à tomada de decisão 27
Tomada de decisão ética 29
O modelo PLUS na tomada de decisões 30
Autorreflexão 31
Unidade c) TRABALHO EM EQUIPA 32
Expresse-se 33
Jogo *Dixit Storytelling* 34
O que é a Colaboração Virtual? 35
Schmoozing 36
Testar as minhas competências de *networking* 37
Verdadeiro ou Falso 38
Ordene as seguintes afirmações 40
Recursos de comunicação virtual 41
Unidade d) RESILIÊNCIA 42
O que aconteceu ao consultor? 43
Plano pessoal para a adaptação ao local de trabalho 45
Valores profissionais 46
Cruze os braços 47
A empresa 48
Prescrição de *stress* 49
Malabarismo com balões 50
Prevenir o *stress* 52
Resiliência, Lda. 53
Unidade e) CRIATIVIDADE 55
Explorando a conexão curiosidade-criatividade 56
Como desenvolver a curiosidade? 58
Caçada SCAMPER 59
Inovação e criatividade: uma relação especial 60
Acolher a inovação na minha vida 62
Storyboard, uma técnica criativa 64
Unidade f) AGILIDADE 65
3 cadeiras de reflexão 66
A página da amanhã 67
Cuidado com o ambiente 68
Pensar fora da caixa 69
Campo minado 70
Estamos todos no mesmo barco 71
O meu passaporte 72

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

INTRODUÇÃO

O projeto Transversal Project for Migrants é financiado pela Comissão Europeia, ao abrigo do Programa Erasmus+, Parcerias Estratégicas no campo do Ensino e Formação Profissional, decorre entre setembro de 2018 a agosto de 2020, e resulta de um consórcio entre sete organizações:

- ☑ ITG Conseil, França
- ☑ IASIS, Grécia
- ☑ Center for Social Innovation, Chipre
- ☑ Mindshift Talent Advisory, Portugal
- ☑ Business Foundation for Education, Bulgária
- ☑ Solidaridad Sin Fronteras, Espanha
- ☑ Bahcesehir Universitesi Foundation, Turquia

Este conjunto de **recursos didáticos** para aplicar com trabalhadores imigrantes inclui dicas, recomendações, guias práticos e atividades. Tem como objetivo capitalizar a sua experiência prévia a apoiar a sua integração e desenvolvimento profissional em seis áreas de competências transversais: resolução de problemas, tomada de decisão, trabalho em equipa, resiliência, criatividade e agilidade

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TERMOS DE REFERÊNCIA (DISPONÍVEL EM INGLÊS)

Aptidões (nível 5)	Comporta uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos.
Conhecimentos (nível 5)	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudos ou de trabalho e consciência dos limites desses conhecimentos.
Dicas	Exortação para colocar as aprendizagens em prática.
QEQ	Quadro Europeu de Qualificações, estruturado em oito níveis, é uma ferramenta de tradução que nos ajuda a entender e a comparar qualificações obtidas em diferentes países, sistemas de ensino e de formação profissional.
QEQ nível 5	QEQ nível 5 são qualificações desenhadas para o aperfeiçoamento de indivíduos que estão já empregados, visando outorgar-lhes competências técnicas, transversais e/ou de gestão avançadas.
Responsabilidade e autonomia (nível 5)	Meios para gerir e supervisionar em contextos de estudo ou de trabalho sujeitos a alterações imprevisíveis, bem como para desenvolver o seu desempenho e o de terceiros.
Resultados de aprendizagem (nível 5)	Descrevem aprendizagens significativas e essenciais a alcançar e que podem ser demonstradas de modo fiável no final da formação. No QEQ os resultados de aprendizagem são descritos em termos de conhecimentos, aptidões, competências, responsabilidade e autonomia.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Unidade a) RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Analítico**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo, os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Entender como o pensamento analítico pode ajudar a entender e a resolver um problema	A1. Identificar e desconstruir um problema, usando métodos analíticos A2. Definir um caminho para resolver um problema	R1. Preparar autonomamente exercícios e atividades no campo da resolução de problemas R2. Partilhar os conhecimentos e aptidões adquiridos com colegas e/ou formandos
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	RESOLVER O PROBLEMA – UM PLANO DE AÇÃO	
Tipo de Atividade	*Workshop* em Grupo – Estudo de Caso	
Referência (disponível em inglês)	*Social Enterprise Skills for Business Advisers (SESBA) Project*: http://sesbaproject.eu/en/	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Entre 5 e 15	

Descrição da Atividade:

Passo 1 - Definir o problema - Os participantes deverão selecionar um problema específico relacionado com uma questão social. Em seguida, deverão atentar nos seguintes elementos a fim de desconstruir o problema, de acordo com os itens seguintes:

- Identificar a frequência com que o problema ocorre e a sua gravidade
- Identificar causas potenciais
- Identificar circunstâncias particulares impactantes
- Identificar a duração do problema
- Pensar como os participantes reagem aos problemas
- Fazer algumas perguntas importantes para ajudar a definir o problema

Passo 2 - Desenvolver um plano para a solução do problema - Em primeiro lugar, é fundamental fazer *brainstorming* para encontrar soluções - ouvir as ideias dos participantes e discuti-las. Cada participante deverá ser incentivado a identificar o maior número possível de ideias para solucionar o problema. Todas as ideias deverão ser discutidas em grupo, revistas, rejeitadas, desenvolvidas, etc. As propostas que mais se adequem à resolução do problema deverão ser selecionadas a fim se serem submetidas a uma análise mais detalhada. Nesta fase, o formador deverá incentivar e estimular o pensamento analítico dos formandos para que proponham problemas e soluções bem definidos.
Em segundo lugar, deverá solicitar-se aos participantes que desenvolvam um plano. Tal implica o recurso ao pensamento analítico e criativo, a fim de identificar opções e de tomar decisões, de forma clara e firme, acerca da sua implementação.

Passo 3 - Implementar o plano - Solicitar aos participantes que redijam um plano de ação, contendo as seguintes secções:

- O problema:
- Exemplo e efeitos do problema:
  - …
  - …

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

▪ Soluções possíveis para o problema: ○ … ○ … **<u>Passo 4 - Avaliação das soluções -</u>** Com o apoio do formador, os participantes deverão avaliar todas as soluções possíveis. Para esse efeito, é importante reunir o máximo de informação possível. Tenha em conta que a solução não deverá causar outros problemas imprevistos e que deve ser alcançável. A metodologia a adotar é a seguinte: i) avaliar o problema; ii) reunir informações; iii) dividir o problema em partes; iv) identificar soluções; v) selecionar a melhor solução; vi) implementar uma solução; vii) examinar os resultados; vii) testar e rever a solução.	
Recomendações para formadores:	▪ Ajude os formandos a considerarem e compararem os prós e contras de cada opção, consciencializando-os relativamente às suas decisões, suas consequências e outros fatores, etc. ▪ As soluções apresentadas pelos formandos devem ser claras e bem estruturadas.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Analítico**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Possuir um conhecimento mais amplo acerca do recurso a ferramentas de pensamento analítico para a resolução de problemas. C2. Perceber a importância de preparar ferramentas eficazes	A1. Use esta ferramenta para mostrar aos formandos como resolver um problema, usando métodos estruturados e em grupo	R1. Realizar esta atividade em qualquer tipo de ambiente de formação profissional R2. Preparar ferramentas eficazes para resolução de problemas e adaptadas às necessidades dos formandos
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	*CHECKLIST* PARA A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	
Tipo de Atividade	Lista de verificação autoadministrada	
Referência (disponível em inglês)	*The Happy Manager:* https://the-happy-manager.com/articles/problem-solving-activity/	
Duração	45 minutos	
Número de Participantes	Entre 1 e 10	

Descrição da Atividade:

A seguinte lista de perguntas constitui uma atividade simples, mas eficaz, para solucionar problemas. É fácil de usar e passível de adaptação a qualquer circunstância específica.
O recurso a um conjunto de questões estruturadas, concorre para a análise ampla e profunda de uma situação ou problema.
As questões a colocar são as seguintes: "o quê?" permite definir amplamente a situação ou o problema e "porquê?" é, sem dúvida, a pergunta mais poderosa que pode colocar. Perguntar o porquê obriga a considerar a importância do problema e, portanto, a natureza da resposta ao mesmo. Seguem-se: "como?", "onde?", "quem?" e "quando?", questões que permitem aprofundar e ampliar a análise.
Quando combinadas numa *checklist*, estas questões convertem-se numa ferramenta para analisar e resolver problemas, assim como na base para elaborar um plano de ação.
A *checklist* seguinte pode ser apresentada num slide ou desenhada num quadro:

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

O QUÊ?	•Qual é o problema? •Quais são os fatos? •O que é que pode acontecer se nada for feito? •De que é que precisamos para encontrar uma solução?
PORGUÊ?	•Porque é que o problema surgiu? •Porque é que eu quero encontrar uma solução? •Porque é que eu necessito de encontrar uma solução?
COMO?	•Como é que a situação pode mudar? •Quão relevante é a informação que estou a recolher? •Como posso obter mais informação? •Como é que posso envolver pessoas relevantes?
ONDE?	•Onde é que surgiu o problema? •Onde é que o problema tem impacto? •O "Onde" é importante para o problema/solução?
QUEM?	•Quem é afetado pelo problema? •Quem se interessa por esta situação? •Quem está envolvido? Quem deveria ser envolvido? •Quem é que precisa de ser informado?
QUANDO?	•Quando é que o problema surgiu? •Quando é necessário atuar? •Quando é que o problema tem de estar resolvido?

Tendo em conta a análise e o *feedback* decida o que fazer. Elabore um resumo ou sumário das ações a implementar ou a preparar numa reunião subsequente. Certifique-se que estas são SMART - S (singular), M (mensurável), A (atingível), R (relevante) e T (temporal).

Recomendações para formadores:	▪ Programe uma ou mais sessões com os participantes, com o objetivo de gerar ideias sobre um problema ou situação. ▪ Use a *checklist* para a Resolução de Problemas. Comece por colocar a pergunta "O QUÊ?". Discuta todas as respostas, de modo a chegar a um entendimento comum da situação ou problema. ▪ Registe o *feedback* num flipcharter. ▪ Repita a atividade para cada uma das restantes perguntas. Isso pode ser mais fácil em pequenos grupos ou equipas, para situações mais complexas.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Criativo**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Aprender as etapas para a definição de um problema C2. Aprender em que consiste a solução criativa de problemas	A1. Praticar as etapas do processo criativo de resolução de problemas A2. Desenvolver trabalho colaborativo e ouvir as ideias dos outros A3. Expressar e explicar ideias	R1. Ser criativo(a) na aplicação das etapas para a resolução de problemas R2. Partilhar os conhecimentos e aptidões adquiridas com colegas e/ou formandos

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	ETAPAS CRIATIVAS PARA A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS
Tipo de Atividade	Atividade Prática+
Referência (disponível em inglês)	https://www.humorthatworks.com/how-to/20-problem-solving-activities-to-improve-creativity/
Duração	50 - 60 minutos
Número de Participantes	Não Especificado

Descrição da Atividade:

Baseada nas cinco etapas para a resolução de problemas (definição do problema, *brainstorming*, decidir, implementar e avaliar uma solução operativa para a resolução de um problema), os formadores dinamizarão jogos e atividades para cada etapa da solução do problema. Para fins de demonstração, deverão usar o mesmo exemplo em cada exercício. O(s) formador(es) deverão incentivar os participantes a sugerirem ou a apresentarem um problema (e.g. um mau relacionamento entre colegas ou o desejo de mudar de emprego).

Passo 1 - A Manchete de Jornal – Numa folha de papel, tente descrever o seu problema como se este fosse uma manchete de um jornal. Poderá fazê-lo para descrever um problema existente ou já resolvido. Colha inspiração em manchetes de jornais para ter ideias criativas

Passo 2 - A Ideia Mais Idiota – Em primeiro lugar, faça um concurso para eleger a ideia idiota. O formador deverá incentivar todos os participantes a pensarem nas soluções mais idiotas possíveis para a resolução do problema. Em seguida, analise a lista para identificar quais as soluções que não são tão idiotas como à primeira vez podem parecer e que podem efetivamente ajudar a resolver o problema.

Passo 3 - O Julgamento da Ideia – Quando não conseguir chegar a acordo sobre qual solução escolher, peça aos proponentes de cada ideia de que a apresentem em "tribunal". Além da argumentação inicial, os participantes deverão chamar testemunhas e fazer declarações finais. Solicite ao conselho do projeto que escolha o vencedor.

Passo 4 - Com um fim em Mente - Para criar o plano, comece por determinar qual a finalidade que tem em mente. Estabeleça pontos-chave e datas na ordem inversa, começando com o final (avaliação do projeto) e terminando com o hoje.

Passo 5 - Entrevistas de Rua - Conduza entrevistas junto dos membros da sua equipa, pergunte-lhes como se sentiram durante o processo de solução criativa de problemas.

Conclusão: O formador deverá perguntar aos participantes: "Revê-se no resultado alcançado através do trabalho da equipa? Considera que a sua solução é criativa? Aprendeu as etapas da resolução criativa de problemas? Considera que poderá aplicar estas etapas na resolução dos problemas com que se depara na sua vida quotidiana?"

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Analítico**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Estabelecer prioridades C2. Refletir sobre alternativas possíveis C3. Selecionar alternativas	A1. Analisar informação A2. Comparar alternativas A3. Desenhar um plano de ação A4. Discutir possíveis soluções para um problema	R1. Ter em conta causas, consequências e soluções para um problema R2. Tomar decisões individualmente e em grupo
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	FUGIR DA TERRA	
Tipo de Atividade	Simulação, Performance	
Referência (disponível em inglês)	www.chakarov.com	
Duração	20 minutos	
Número de Participantes	Entre 3 e 5 participantes	
Descrição da Atividade: O objetivo desta atividade consiste em examinar as questões envolvidas no pensamento analítico e realçar a importância da existência de uma estrutura ou matriz à luz da qual os problemas possam ser analisados e resolvidos. Estamos no século XXIII e está a ser perseguido por um esquadrão de androides da *Federação Contra Expressionismo, Individualidade e Não Conformismo*, em virtude da sua participação ativa no movimento *Hedonismo Gratuito*. Decidiu deixar este planeta na sua nave espacial e seguir para a galáxia *Octógono*. Há rumores de que esta galáxia contém planetas com comunidades e formas de vida que se assemelham àquelas encontradas na Terra no final do século XX. Decidiu também que se reunirá a indivíduos com ideias semelhantes às suas e que estão dispostos a empreender essa jornada, bem como dispõem dos recursos necessários para esse efeito. As questões a que deve responder são as seguintes: ▪ Quem leva consigo e porquê? ▪ De que recursos precisará? ▪ Como vai para lá? ▪ Como vai sobreviver?		
Recomendações para formadores:	▪ Incentive os participantes a explicarem suas respostas, bem como a exporem as vantagens e desvantagens das suas escolhas para dinamizar a discussão.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Criativo**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Aprender a descrever um problema de forma criativa C2. Compreender quais as situações que afetam as pessoas/grupos sociais coletivamente C3. Definir coletivamente um caminho para a resolução de um problema	A1. Identificar e desconstruir um problema usando a expressão corporal S.2 Expressar ideias verbalmente A3. Trabalhar em equipa	R1. Considerar as causas, consequências e soluções de um problema R2. Reagir perante situações injustas R3. Tomar decisões

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Estátua
Tipo de Atividade	Dramatização/Performance
Referência (disponível em inglês)	https://dramaresource.com/image-theatre/
Duração	70-90 minutos
Número de Participantes	10 a 15 participantes

Descrição da Atividade:

Performance ou dramatização que aborda num tema revelador de uma situação de opressão ou um problema que diz respeito ao grupo (migrantes: por exemplo, a dificuldade em encontrar emprego) e que deve ser pelo mesmo escolhido de forma unânime. Os participantes aprenderão a representar de forma criativa uma situação de opressão e a propor mudanças na realidade social da forma mais eficaz possível.

Passo 1 - Um participante relatará uma experiência difícil, de opressão (discriminação, dificuldade em encontrar um emprego... etc.), e recorrerá aos outros participantes para representar essa situação. Para esse efeito, o participante deverá usar o corpo dos outros para esculpir um conjunto de estátuas relacionadas entre si, criando uma imagem que represente a situação escolhida, mas sem dar qualquer indicação verbal que se sobreponha à linguagem visual.

Passo 2 - O participante deverá dirigir os restantes elementos do grupo para que construam uma imagem fixa, sem movimento, como se fosse um friso escultórico. Esta primeira representação oferece uma visão psicológica (individual) da opressão.

Passo 3 - Depois disso, os participantes debaterão a representação. Cada participante expressará a sua opinião verbalmente relativamente à representação da situação de opressão. Em seguida, em silêncio, cada participante poderá modificar parcial ou totalmente as estátuas até que o grupo escultórico seja aceite por todos, de modo a representar a imagem coletiva do tema tratado. Esta representação grupal oferece uma visão social da opressão e é uma obra coletiva.

Passo 4 - Analisar as causas do conflito. A imagem deve mostrar os dois polos do conflito para que os participantes possam compreender qual a sua origem e proporem soluções alternativas.

Passo 5 - Por fim, o participante que criou a primeira versão da situação deverá criar uma outra imagem, desta feita representando a solução que considera ideal para o problema - a imagem

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

ideal. A fase de dinamização mostrará como é possível passar da imagem real coletiva (opressiva) para a imagem ideal. Cada participante terá a possibilidade de propor a sua imagem de transição. É fundamental que não sejam dadas indicações verbais e, subsequentemente, analisar a viabilidade da mudança.	
Recomendações para formadores:	▪ Certifique-se de que pode apoiar os participantes, caso surjam questões emocionais relacionadas com a situação de opressão representada.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Criativo**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Saber como organizar e definir prioridades C2. Compreender quais as situações que afetam pessoas/grupos sociais coletivamente C3. Definir um caminho para a resolução de um problema	A1. Analisar informação A2. Expressar ideias verbalmente A3. Trabalhar em equipa	R1. Considerar as causas, consequências e soluções de um problema R2. Negociar e cooperar com os outros R3. Tomar decisões individualmente e em grupo
Nível QEQ: 5		
Designação da Atividade	PERDIDOS NO MAR	
Tipo de Atividade	Dramatização/Performance	
Referência (disponível em inglês)	https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-problem-solving.htm	
Duração	25-40 minutos	
Número de Participantes	5 participantes por grupo (pelo menos 2 grupos)	

Descrição da Atividade:

Os participantes deverão simular que são náufragos encalhados num barco salva-vidas. Cada equipa terá ao seu dispor uma caixa de fósforos, assim como os seguintes objetos:

- 1 rede mosquiteira
- 1 lata de gasolina
- 1 recipiente de água
- 1 espelho de barbear
- 1 sextante
- Rações de emergência
- 1 carta náutica
- 1 assento ou almofada flutuante
- 1 corda
- Algumas barras de chocolate
- 1 manta impermeável
- 1 cana de pesca
- Repelente de tubarões
- 1 garrafa de rum
- 1 rádio VHF

Os participantes deverão estabelecer consenso sobre quais os itens mais importantes para a sua sobrevivência e ordená-los. Para esse efeito:

Passo 1 - Cada participante terá 10 minutos para individualmente classificar os itens por ordem de importância, usando a folha "Perdidos no mar" (a distribuir por cada um dos participantes, ver em baixo).

Passo 2 - Cada equipa terá 10 minutos para chegar a acordo quanto à ordenação dos itens do seu grupo. Atingido o consenso, os itens deverão ser listados na terceira coluna das suas folhas.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Passo 3 - Cada grupo irá comparar as classificações individuais com a coletiva, e verificar se existem alterações. Algum dos participantes mudou de opinião durante a discussão da equipa? Em que medida é que os participantes foram influenciados pela discussão do grupo?

Passo 4 - Em seguida, cada um dos participantes deverá ler a ordenação "correta" dos itens, compilada pelos especialistas da Guarda Costeira dos EUA (organizados do mais para o menos importante):

- Espelho de barbear (uma das ferramentas mais poderosas, porque pode ser utilizado para sinalizar a sua localização, refletindo o sol)
- Lata de gasolina (potencialmente vital para sinalizar a sua localização, pois a gasolina flutua na água e pode ser acesa pelos fósforos)
- Recipiente de água (essencial para recolher água, de modo a manter os níveis de hidratação)
- Rações de emergência (valiosas para a ingestão de alimentos básicos)
- Manta impermeável (pode ser usada como abrigo ou para recolher a água da chuva).
- Barras de chocolate (útil suplemento de calorias)
- Vara de pesca (potencialmente útil, embora não haja garantia de que os participantes consigam capturar peixes. Pode também ser dobrada e funcionar como uma vara para construir uma tenda)
- Corda (útil para amarrar equipamentos e mantê-los juntos, mas não é necessariamente vital para a sobrevivência)
- Assento flutuante ou almofada (útil como salva-vidas)
- Repelente de tubarões (Potencialmente importante quando se está dentro de água)
- Garrafa de rum (Pode ser útil como antisséptico para tratar lesões, mas é uma fonte de desidratação de ingerida)
- Rádio (É provável que esteja fora do alcance de qualquer sinal, mas poderá ser útil)
- Carta do mar (inútil, se não dispuser de equipamento de navegação)
- Mosquiteiro (assumindo que o naufrágio tenha ocorrido no Atlântico, onde não há mosquitos, este item é inútil)
- Sextante (inútil, se não dispuser de tabelas ou de um cronómetro)

Item	Passo 1	Passo 2	Passo 3	Passo 4	Passo 5
	Classificação Individual	Classificação do Grupo	Classificação Guarda Costeira	Diferenças Passos 1 e 3	Diferenças Passos 2 e 3
Rede Mosquiteira					
Lata de Gasolina					
Recipiente de água					
Espelho de Barbear					
Sextante					
Rações de Emergência					
Carta Náutica					
Assento Flutuante					
Corda					
Barras de Chocolate					
Manta Impermeável					
Cana de Pesca					
Repelente de Tubarões					
Garrafa de Rum					
Rádio VHF					
			Totais	Pontuação Individual	Pontuação Equipa

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Recomendações para formadores:	▪ Depois da conclusão do exercício, convidem as equipas a avaliar o processo, de modo a tirarem partido da sua experiência. Por exemplo: pergunte aos participantes quais foram as principais diferenças entre as classificações (individuais, das equipas e oficiais), bem como porquê. O objetivo consiste em dinamizar o debate sobre o modo como as equipas tomaram as decisões, o que fará com que as pessoas pensem sobre as aptidões que devem usar em exercícios futuros de resolução de problemas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Criativo**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Refletir sobre como resolver um problema C2. Selecionar as melhores opções para resolver um problema	A1. Usar o conceito de pensamento criativo A2. Identificar ideias criativas de outros A3. Explorar outros modos de resolver um problema	R1. Recorrer à autoaprendizagem para resolver um problema R2. Lidar com os problemas no quotidiano
Nível QEQ: 5		
Designação da Atividade	Descansar a mente para resolver problemas	
Tipo de Atividade	Autoaprendizagem/Autoavaliação	
Referência (disponível em inglês)	https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/1178/categoryId/116/Boost-Creativity-Using-the-6-Step-Problem-Solving-Technique.aspx	
Duração	60 minutos (em dias diferentes)	
Número de Participantes	1 a 5 participantes	

Descrição da Atividade:

O repouso cerebral permite silenciar o pensamento consciente e libertar o poder do pensamento inconsciente para resolver um problema de forma criativa. Descrita em seguida, a Técnica de Resolução de Problemas em 6 Passos destina-se a fortalecer o pensamento criativo. Os participantes terão de pensar num problema social: desemprego, preconceitos, problemas de inclusão, etc.

Passo 1 - Prepare a sua Mente - Trabalhe intensamente no problema; reúna e processe o máximo de dados que possível (livros, artigos, vídeos). Definir e visualizar o problema pode ajudar muito.

Passo 2 - Liberte-se e Experiencie - Liberte-se do esforço de reflexão fazendo algo completamente diferente. Alimente a sua mente com um conjunto diversificado de ideias, não necessariamente relacionadas com o assunto sobre o qual está a fazer pesquisa - visite um museu, navegue na internet, veja um filme, etc. A atividade a levar a cabo deve ser leve. Neste momento, não procurar uma solução para um problema específico. Deixe a sua mente vaguear e criar associações por conta própria.

Passo 3 - Mude de Perspetiva - Regresse ao problema, pense novamente sobre ele e integre quaisquer novas ideias que tenham surgido nas suas notas. Isto funciona como um aquecimento. Agora, mude sua perspetiva: imagine que é outra pessoa e que teria de abordar o problema. Por exemplo: um político, um amigo, o seu pai/mãe, ou um outro um modelo que considere dever seguir.

Passo 4 - Brinque - Depois de ter voltado a trabalhar no problema, faça um intervalo de 15 minutos. Veja ou leia algo divertido, mas não caia na procrastinação, é muito importante continuar a trabalhar no problema depois desta pausa.

Passo 5 - Mude de Perspetiva e de Campo - Recorra à comparação para pensar como resolver o problema. Pense na forma como um outro problema (distinto) é resolvido, ponderando em que medida poderá aplicar esta solução ao seu próprio problema. Os dois problemas devem ser equivalentes para que possa criar associações. Por exemplo:

- "Prevenir qualquer ato de discriminação é como contratar um seguro de uma casa"
- "Desenhar um sapato é como desenhar um colchão"

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Isto irá ajudá-lo a comparar o seu problema com outros e, sobretudo, com outras formas de o resolver. **Passo 6 - Exercite as suas Ideias -** Uma vez resolvido o problema, não espere até que outro surja para exercitar a sua criatividade. Continue a gerar ideias, sobre qualquer coisa, para exercitar sua criatividade e habilidade no campo da resolução de problemas.	
Recomendações para formadores	▪ O objetivo deste exercício consiste em ficar mentalmente em forma. Como um músculo, a criatividade melhora quando exercitada. Encoraje os participantes a apostarem constantemente no pensamento criativo.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resolução de Problemas **Título da Subunidade: Pensamento Analítico**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Selecionar opções C2. Estabelecer prioridades	A1. Analisar informação A2. Expressar ideias verbalmente A3. Comparar escolhas	R1. Decidir sobre a solução de um problema R2. Tomar decisões individualmente e em grupo
Nível QEQ: 5		
Designação da Atividade	O Dilema da Carruagem	
Tipo de Atividade	Dramatização/Performance	
Referência (disponível em inglês)	https://www.wabisabilearning.com/blog/critical-thinking-exercises-blow-students-minds	
Duração	20 minutos	
Número de Participantes	3 a 5 participantes	
Descrição da Atividade: É apresentado um dilema ético-moral e os participantes deverão fazer as suas opções. Ao trabalhar em grupo, os participantes podem discutir e explicar suas escolhas. **Situação 1:** uma carruagem está desgovernada e mais adiante, cinco pessoas estão amarradas aos carris e não se conseguem mexer. A carruagem vai colidir com estas cinco pessoas, matando-as. Não há nada que possa ser feito para resgatar estas cinco pessoas. Porém existe uma alavanca, que se acionada irá direcionar a carruagem para uma outra linha, na qual se encontra apenas uma pessoa amarrada. As opões são duas: a) Não fazer nada e deixar as cinco pessoas morrer; b) Acionar a alavanca para salvar as cinco pessoas, mas deixando morrer uma outra. Peça aos participantes que analisem a situação. Pergunte-lhes qual a opção que escolheriam e porquê? Peça aos participantes que considerem uma outra situação: **Situação 2:** uma carruagem está desgovernada e mais adiante, cinco pessoas estão amarradas aos carris e não se conseguem mexer. A carruagem vai colidir com as cinco pessoas, matando-as. No entanto, nesta situação, o(a) participante está em pé, em cima de uma ponte erigida sobre os carris e consegue ver o comboio a chegar. Um homem está parado ao seu lado. Ele é tão enorme e pesado que se se colocar à frente da carruagem, esta vai matá-lo, mas vai travar a carruagem. Neste caso, as duas opções são as seguintes: a) Não fazer nada e deixar morrer cinco pessoas; b) Empurrar o grandalhão pela ponte abaixo. Ele morrerá, mas vai parar a carruagem, salvando as cinco pessoas. Peça aos participantes que analisem a situação. Pergunte-lhes qual a opção que escolheriam e porquê? Questione-os acerca das semelhanças dos dois dilemas. Compare as suas escolhas.		
Recomendações para formadores	▪ Incentive os participantes a explicarem suas escolhas, de modo a dinamizar a discussão. ▪ Convide os participantes a refletirem sobre as suas capacidades analíticas.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Unidade b) TOMADA DE DECISÃO

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Gestão de Processos de Tomada de Decisão**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Saber o que é um processo de tomada de decisão C2. Conhecer as diferentes etapas do processo de tomada de decisão	A1. Identificar a necessidade de uma tomada de decisão A2. Praticar as etapas do processo de tomada de decisão	R1. Saiba como aplicar as etapas do processo de tomada de decisão R2. Aprender a tomar decisões de forma eficaz
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Tomar decisões em 7 etapas	
Tipo de Atividade	Dicas e Recomendações	
Referência (disponível em inglês)	Concordia University of Saint Paul (https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process)	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Não especificado	
Descrição da atividade: Esta atividade visa fornecer uma base teórica relativamente à necessidade e à utilidade de tomar decisões de forma eficaz. Confira quais são as 7 etapas recomendadas: **Passo 1 – Identificação do problema**: o primeiro passo é sempre identificar e compreender o problema. Analise quais as áreas da sua vida que serão impactadas por essa decisão, defina quais são as suas prioridades e qual é o real alcance dessa escolha a ser feita. Quem não faz essa análise detalhada, tende a sentir, no futuro, que não tomou a melhor decisão. **Passo 2 – Controle da impulsividade**: a decisão não pode ser guiada somente pela emoção ou impulso. Se se sente pressionado ou agir sob a influência dos outros, as chances de arrependimento são enormes. É claro que há muitas decisões que devem ser tomadas rapidamente, mas é importante não deve decidir com base nas emoções e nas outras pessoas. Decida com base nos fatos e nas suas necessidades. **Passo 3 – Filtre as opiniões dos outros**: na hora da tomada de decisão, nada mais comum do que recorrer a amigos e parentes para conversar e trocar ideias sobre a escolha que deve ser feita. Mas, nem sempre os fatores que pesam para os outros so relevantes para si. **Passo 4 – Tenha os pés no chão**: seja realista e encare os fatos no momento da tomada de decisão. Isso lhe deixará mais otimista, reduzirá as chances de frustração no futuro e evitará a criação de expectativas destrutivas. **Passo 5 – Procure alternativas**: atente-se aos detalhes antes da tomada de decisão. Não se prenda a soluções mais tradicionais e, teoricamente, seguros. Analise outras alternativas. **Passo 6 – Pense das consequências**: não pense apenas no efeito imediato, mas também nas consequências a curto, médio e longo prazo. **Passo 7 – Não procrastine**: sempre que tiver uma decisão a ser tomada, não a adie. Reúna todas as informações sobre a questão, pense sobre as consequências, avalie alternativas e quando tiver ponderado tudo, simplesmente decida. Prolongar a indecisão pode criar ainda mais ansiedade		
Recomendações para Formadores	▪ n/a	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Gestão de Processos de Tomada de Decisão**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Saber que existem diversos estilos de tomada de decisão C2. Conhecer os diferentes estilos de tomada de decisão	A1. Tomar decisões recorrendo a estilos diferentes A2. Descobrir qual o seu estilo pessoal de tomada de decisão	R1. Considerar os interesses de outras pessoas ao tomar decisões R2. Assumir responsabilidade pelas decisões tomadas
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Estilos de Tomada de Decisão	
Tipo de atividade	Role Play/Simulação	
Referência (disponível em inglês)	Malhotra, S. (2018). *4 styles of decision-making: A leader's guide*. Disponível em: https://study.com/academy/lesson/decision-making-styles-directive-analytical-conceptual-and-behavioral.html	
Duração	60 minutos	
Número de participantes	Não especificado	

Descrição da Atividade:

Atualmente, o mercado de trabalho está mais exigente do que nunca, pelo que os processos de tomada de decisão se tornam muito difíceis para empregadores e colaboradores. Esta atividade tem como objetivo ajudar os participantes a reconhecerem os diferentes estilos de tomada de decisão. Os participantes deverão ler o guião e, com base no conjunto de questões apresentadas no final, refletir sobre o seu estilo pessoal de tomada de decisão.

Cenário

A cena passa-se num supermercado de uma capital europeia, pertencente a uma família de migrantes originários de um país asiático, que vende produtos locais e importados. O negócio foi afetado pela crise financeira no país. Em consequência, as vendas caíram e tornou-se necessário trabalhar muitas horas para ganhar dinheiro suficiente, a fim de cobrir as despesas da empresa.

Nos últimos meses, muitos migrantes originários de países africanos vieram residir para o bairro e muitos deles visitaram o supermercado. Estes migrantes têm dificuldade em comunicar com os proprietários, pois não falam o idioma do país de acolhimento e também não são proficientes em inglês. Apesar disso, eles pediram produtos dos seus países de origem. Os proprietários do supermercado prometeram explorar a possibilidade de os importar. Contudo, é necessário investir bastante para o fazer e os potenciais resultados são incertos. É preciso tempo para encontrar fornecedores e estabelecer acordos para comprar os produtos a um preço baixo, a fim de vendê-los a um preço competitivo para atrair novos clientes. Isto implica igualmente gastar muito dinheiro para comprar novos produtos, que os proprietários não sabem se serão capazes de vender.
Foi-lhes sugerido que contratassem um imigrante de origem africana, com domínio linguístico do inglês e também do idioma falado pelos migrantes, para facilitar a comunicação com os novos clientes e também para sugerir a compra de novos produtos, com base nas suas necessidades. No entanto, tal significa mais um salário, salário que os proprietários do supermercado não têm a certeza de conseguir pagar.
Os proprietários vão realizar uma reunião para tomar uma decisão. Todavia, apesar de serem da mesma família, não só possuem personalidades e temperamentos diferentes, como também maneiras de pensar e de tomar decisões distintas.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Passo 1 - A reunião de família inicia-se com a descrição da situação. Cada membro da família descreve a situação de uma perspetiva diferente.

Passo 2 - Cada membro da família faz sugestões baseadas no seu estilo de tomada de decisão.

Passo 3 - Existem alguns conflitos entre os membros da família.

Passo 4 - A família discute todas as opções e tenta tomar uma decisão.

Passo 5: A família consegue tomar uma decisão, apesar de cada um dos seus membros ter sua própria opinião e estilo de tomada de decisão.

Personagens:

Personagem 1: Estilo diretivo de tomada de decisão. Este personagem analisa os prós e contras de uma situação baseada em conhecimentos previamente adquiridos; é muito racional e tem uma tolerância baixa à ambiguidade. As suas decisões são sustentadas no seu próprio conhecimento, experiência e raciocínio, não recorre a terceiros para obter mais informação.

Personagem 2: Estilo analítico de tomada de decisão.
Antes de agir, este personagem examina muitas informações. Ele/Ela procurará recolher informações e aconselhar-se junto de outras pessoas para validar os seus conhecimentos; possuir elevada tolerância à ambiguidade e é muito adaptável, mas gosta de controlar a maioria dos aspetos do processo de decisão.

Personsagem 3: Estilo conceptual de tomada de decisão. Este personagem adota uma abordagem social, é adepta do pensamento criativo e da colaboração, assim como considera diversas perspetivas; é orientado para os resultados e gosta de pensar no futuro ao tomar decisões importantes.

Personagem 4: Estilo comportamental de tomada de decisão. Este personagem tenta garantir que todos trabalham bem em conjunto. É orientado para o grupo e tenta garantir que o mesmo sabe quais são as opções disponíveis, para depois discutir os prós e contras de cada uma delas.

Questões para Reflexão:

- Os participantes identificam-se com os estilos de tomada de decisão que foram convidados a adotar?
- Os participantes possuem um estilo específico de tomada de decisão ou a sua abordagem varia em função da situação?
- Quais os desafios inerentes à tomada de decisão com base no estilo de decisão de outras pessoas?
- Quais os benefícios advenientes de considerar diversas opiniões?
- É viável combinar diferentes estilos de tomada de decisão para tomar uma decisão ética e eficaz?
- Quais as principais conclusões a retirar da participação neste role play?
- Quais as aptidões adquiridas por intermédio da participação neste role play?

Recomendações para Formadores	▪ n/a

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Gestão de Processos de Tomada de Decisão**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Saber que a tomada de decisões é um processo complexo, afetado por diferentes fatores C2. Compreender o impacto da personalidade, de valores e expectativas societais na tomada de decisões.	A1. Identificar os fatores que afetam a tomada de decisões A2. Refletir sobre as suas próprias decisões	R1. Tomar decisões eficazes no quotidiano R2. Ser eficiente a lidar com as situações do dia-a-dia
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Eficácia e eficiência na tomada de decisões	
Tipo de atividade	Estudo de Caso	
Referência (disponível em inglês)	O'Neil, E. (2016). Effective and efficient decision-making. CA Today. Disponível em: https://www.icas.com/ca-today-news/5-decision-making-methods.	
Duração	60 minutos	
Número de participantes	Não especificado	

Descrição da Atividade:

Esta atividade visa ajudar os participantes a compreenderem os motivos pelos quais as pessoas emigram e quais os fatores que contribuem para essa decisão.

Cenário:
Devido à crise financeira internacional que está a afetar a maioria dos países, numerosos indivíduos e famílias estão a emigrar em busca de melhores condições de trabalho e de vida. O cenário tem lugar num país europeu, com uma das mais baixas taxas de emprego e de desenvolvimento. Uma família composta por 4 elementos discute a possibilidade emigrar para trabalhar. O pai e a mãe têm cerca de 45 anos, são altamente qualificados em termos académicos e muito experientes. O pai sofreu recentemente um corte salarial e a mãe foi despedida há um ano, não tendo conseguido encontrar outro emprego. A filha tem 16 anos, é uma excelente aluna e deseja estudar na Universidade. A avó tem quase 70 anos, muitos problemas de saúde e sofreu um corte na sua pensão.

Passo 1 - A família discute a situação atual no seu país.

Passo 2 - Cada membro da família expressa as suas ideias sobre a mudança para o exterior.

Passo 3 - Cada um dos membros da família aborda a situação a partir de uma perspetiva diferente.

Passo 4 - A família discute todas as opções e tenta tomar uma decisão.

Passo 5 - A família consegue tomar uma decisão, apesar de cada um dos seus membros ter a sua própria opinião e um estilo diferente de decisão.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Personagens:

Personagem 1. Ouvir os outros: O pai solicita os contributos e opiniões dos restantes membros da família antes de tomar uma decisão; seguindo uma abordagem democrática. Em particular, ele sabe que mudar-se para o estrangeiro seria mais fácil para a esposa, que está desesperada para encontrar um emprego. Por seu turno, está consciente de que a sua mãe, já bastante idosa, não gosta de mudanças. Ao adotar esta abordagem, é necessário evitar o risco de se tornar dependente de outros para tomar de decisões, já que ele é o único que, apesar dos cortes salariais, manteve o seu emprego.

Personagem 2. Fazer Pesquisa: A mãe adota uma abordagem baseada na recolha e análise do máximo de informação possível. Há muitos meses que ela procura um emprego, tanto no seu país como no estrangeiro. Ela está a tentar considerar todos os fatores, de modo a facilitar a previsão das consequências advenientes de uma escolha. Ela está consciente de que poderia conseguir um emprego com um salário mais elevado no estrangeiro. Mas, ao mesmo tempo, está preocupada, pois o custo de vida pode vir a revelar-se muito mais alto do que no seu país de origem.

Personagem 3. Confiar no instinto: A filha considera que o seu tempo é precioso e que deve tomar uma decisão estruturante para o seu futuro, baseada no seu instinto. Ela tem visto os seus pais, parentes e amigos queixarem-se da situação financeira geral. Há muito que ela sabe que não quer estudar nem trabalhar em tais circunstâncias.

Personagem fictício 4. Pesar as opções: A avó, já idosa, sente-se cansada e não gosta da ideia de emigrar. No entanto, ela percebe que merece melhores condições de vida e cuidados médicos. Além disso, quer o melhor para os seus filhos e netos. Assim, ela pondera nas vantagens de cada uma das opções em termos de resultados possíveis e tenta gerir prioridades.

Questões para reflexão:

- Já passou por uma situação semelhante?
- Existe uma única maneira de tomar uma decisão em tais circunstâncias?
- Tal decisão poderia ser afetada por outros fatores, por exemplo, o género?

Recomendações para Formadores	▪ n/a

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Gestão de Processos de Tomada de Decisão**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Aprender com as experiências dos outros C2. Entender que as decisões podem ter resultados positivos e negativos	A1. Identificar os resultados positivos e negativos decorrentes de uma decisão A2. Considerar as possíveis consequências negativas de uma decisão antes de a tomar	R1. Assumir responsabilidade pelos resultados negativos das suas decisões R2. Ser empático com pessoas que tomaram decisões erradas
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Partilha de Experiências	
Tipo de atividade	Narrar uma história	
Referência	n/a	
Duração	60 minutos	
Número de participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: Depois de se familiarizarem com as etapas e estilos de tomada de decisão, bem como de adquirirem as aptidões necessárias para um processo de tomada de decisão eficaz e eficiente, os participantes estarão mais predispostos a partilhar as suas experiências. Assim, cada participante deverá contar uma pequena história sobre uma decisão que tenha tomado, falando sobre os seus resultados positivos e/ou negativos. Os restantes participantes deverão ouvir atentamente e dar *feedback*. Este processo de autorreflexão será bastante útil para que os participantes partilhem dicas e recomendações.		
Recomendações para Formadores	▪ n/a	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Agir de forma responsável**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Saber que recolher informação é crucial antes de tomar qualquer decisão C2. Entender que a tomada de decisões pode ser desafiante, mas é também gratificante	A2. Identificar todos os desafios possíveis antes de tomar uma decisão A2. Enfrentar quaisquer dificuldades que possam ocorrer no processo de tomada de decisão	R1. Definir o problema antes de tomar uma decisão R2. Ter confiança no processo de tomada de decisão
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Enfrentar os desafios associados à tomada de decisão	
Tipo de atividade	Comparar e contrastar	
Referência (disponível em inglês)	Concordia University of Saint Paul, https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process	
Duração	60 minutos	
Número de participantes	Não especificado	

Descrição da Atividade:

Tomar uma decisão pode ser bastante desafiante. Este é um processo individual no qual podem influir uma série de fatores, tanto internos como externos. Um elemento importante é quantidade de informação disponível que, no entanto, depende da procura e da avaliação subjetiva de cada indivíduo. Esta atividade inclui 2 casos similares, que os participantes devem comparar e contrastar, com a finalidade de entenderem a importância de disporem de informação adequada para tomarem decisões eficazes.

Versão 1:
Uma empresa de IT enfrenta problemas financeiros no seu país, especialmente desde que o sistema tributação foi alterado. O proprietário considera a possibilidade de transferir a sede da empresa para o estrangeiro.

Questões para reflexão:
- É possível tomar uma decisão eficaz, tendo em conta os factos acima referidos?
- As informações apresentadas em cima são adequadas para tomar uma decisão?
- Considera que a informação apresentada é escassa para sustentar uma decisão?
- Que decisão tomaria com base nos fatos descritos acima?

Versão 2:
Uma empresa de IT enfrenta problemas financeiros no seu país, especialmente desde que o sistema de tributação mudou. O proprietário foi forçado a reduzir os salários de muitos funcionários e a solicitar a outros para realizarem horas extraordinárias. Esta situação afetou, porém, o desempenho dos funcionários e a sua satisfação no trabalho. Muitos dos colaboradores sentem *stress* emocional e esgotamento físico, bem como têm difundido rumores negativos acerca da empresa.
O proprietário considera transferir a empresa para um outro país, onde o sistema tributário seja mais favorável. Uma das ideias consiste em sediar a empresa num local em que o setor de IT esteja em desenvolvimento, para que a concorrência seja limitada. No entanto, aí o custo de vida é mais elevado. O proprietário terá de fazer face a despesas mais elevadas, por exemplo, de eletricidade, e de oferecer salários mais altos e/ou oferecer um pacote competitivo para

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

a deslocalização dos seus colaboradores. Ademais, o mercado naquele país pode não estar pronto para uma empresa tão grande, por isso, esta é uma decisão arriscada. Por outro lado, a língua oficial desse país é a mesma do país do proprietário, o que facilitará bastante as coisas no que diz respeito à comunicação, recrutamento e administração. Alguns dos seus colaboradores até têm parentes naquele país e, por isso, mais facilmente poderão ter interesse na mudança. A burocracia no país escolhido para a deslocalização é, todavia, enorme. Poderão passar-se meses, até que a empresa comece a operar. Ainda assim, este país é considerado uma boa opção, porque tem uma cultura e um estilo de vida, ao qual os funcionários se poderão adaptar facilmente. Já para outros, será difícil uma mudança desta natureza, em virtude das suas obrigações familiares ou outras. **<u>Questões para reflexão:</u>** ▪ É possível tomar uma decisão com eficácia, considerando todos os factos acima referidos? ▪ As informações apresentadas em acima são adequadas para tomar uma decisão? ▪ A informação apresentada é excessiva? ▪ Que decisão tomaria com base nos fatos descritos acima?	
Recomendações para Formadores	▪ n/a

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Agir de forma responsável**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Familiarizar-se com as regras da tomada de decisão ética C2. Compreender que uma decisão tem consequências de curto e de longo prazo	A1. Investigar se a decisão implica escolher entre uma alternativa "boa" e uma "má" A2. Escolher a "melhor" solução possível, entre várias	R1. Admitir que uma decisão foi errada ou não teve os resultados esperados R2. Assumir plena responsabilidade pelas suas decisões e suas consequências
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Tomada de decisão ética	
Tipo de atividade	Dicas e recomendações	
Referência (disponível em inglês)	Velasquez, M., Moberg, D., Meyer, M.J., et al. (2009). A Framework for Ethical Decision Making. Markkula Center for Applied Ethics at Santa Clara University. Disponível em: https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/a-framework-for-ethical-decision-making/	
Duração	60 minutos	
Número de participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: Os participantes deverão estudar o conjunto de preceitos éticos a adotar antes de tomarem uma decisão. Em seguida, ser-lhes-á pedido que pensem numa decisão que tenham de tomar a breve trecho, sendo-lhes dadas dicas relevantes sob a forma de perguntas: ▪ Qual é a opção que acarreta maior bem e fará menor dano? (Abordagem Utilitária) ▪ Qual é a opção que mais respeita os direitos de todos os envolvidos? (Abordagem Centrada nos Direitos) ▪ Qual é a opção que permite um tratamento equitativo e proporcional dos envolvidos? (Abordagem Centrada na Justiça) ▪ Qual é a opção que melhor serve a comunidade e não apenas alguns dos seus membros? (Abordagem Centrada no Bem Comum) ▪ Qual é a opção me leva a agir em conformidade com o tipo de pessoa que eu quero ser? (Abordagem Centrada na Virtude) Depois de refletirem sobre estes aspetos, os participantes deverão partilhar as suas ideias e potenciais decisões, com o grupo.		
Recomendações para Formadores	▪ n/a	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Agir de forma responsável**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer o modelo PLUS para a tomada de decisões C2. Compreender a utilidade de planear cuidadosa a tomada de decisão	A1. Praticar a tomada a decisão A2. Aplicar o modelo PLUS no quotidiano	R1. Escolher entre uma decisão fácil e uma decisão ética R2. Colher inspiração para a tomada de decisões éticas
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	O modelo PLUS na tomada de decisões	
Tipo de atividade	Cenário imaginado	
Referência (disponível em inglês)	Forsey, C. (2018). How to Practice Ethical Decision Making at Work. Disponível em: https://blog.hubspot.com/marketing/ethical-decision-making	
Duração	60 minutos	
Número de participantes	Não especificado	

Descrição da Atividade:

A tomada de decisão é um processo que implica responsabilidade pessoal, no qual devem ser observadas algumas regras éticas. Esta atividade, com base num conjunto de passos e de questões, oferece aos participantes um modelo funcional de tomada de decisão ética.

O cenário:
Os participantes deverão imaginar que são nacionais de países terceiros que se mudaram para uma cidade europeia, há apenas alguns meses atrás. Atualmente trabalham num armazém. Apesar de trabalharem muitas horas, o seu salário não é satisfatório devido ao elevado custo de vida. Enquanto procuravam um emprego melhor, tiveram uma oferta de emprego, onde teriam a oportunidade de auferir um salário mais alto, mas não têm certeza se o seu perfil é adequado para a função. Não tendo discutido a possibilidade de aumento de salarial com seu supervisor, assinaram um contrato legal com o armazém, segundo o qual, não podem trabalhar para qualquer outra empresa, nem em full-time nem em part-time. Além disso, são obrigados notificar a empresa com um mês de antecedência, caso pretendem sair. Como se sentem inseguros face ao novo emprego, ponderam começar a trabalhar, durante as noites e fins de semana, sem contrato e sem seguro, antes de tomarem uma decisão, isto é, antes de escolherem o emprego que mais lhes convém.

Considerando este cenário hipotético, os participantes deverão tomar uma decisão com base no modelo PLUS (Forsey, 2018):
P = Políticas e Procedimentos (Esta decisão está de acordo com a política de empresa?)
L = Legal (Esta decisão viola leis ou regulamentos?)
U = Universal (Esta decisão ajusta-se aos valores e à cultura da empresa?)
S = Self (Esta decisão está em consonância com os meus padrões de justiça e de honestidade?)

Questões para Reflexão:
- Com que frequência se depara com situações semelhantes na sua vida quotidiana?
- Considera mais fácil orientar outras pessoas em processos de tomada de decisão do que tomar as suas próprias decisões?
- Este plano é funcional? Pode ser aplicado em situações do quotidiano?

Recomendações para formadores	▪ Esta atividade pode realizar-se individualmente ou em grupos de formandos.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Tomada de Decisão **Título da Subunidade: Agir de forma responsável**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Consolidar os conhecimentos adquiridos nesta Unidade C2. Compreender a complexidade e a importância dos processos de tomada de decisões	A1. Aplicar os conhecimentos adquiridos em situações do quotidiano A2. Dar um bom exemplo em matéria de tomada de decisão ética	R1. Reconhecer a contribuição dos outros nos seus processos de tomada de decisão R2. Desenvolver ferramentas pessoais para alavancar a sua capacidade para tomar decisões
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Autorreflexão	
Tipo de atividade	Dicas e recomendações	
Referência	n/a	
Duração	60 minutos	
Número de participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: No final da unidade, os participantes deverão ser convidados a refletir sobre os conhecimentos, aptidões e competências que adquiriram. Além disso, deverão ser instados a inspirarem-se mutuamente e a conceberem o seu futuro com base em decisões éticas, eficazes e eficientes.		
Recomendações para Formadores	▪ n/a	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Unidade c) TRABALHO EM EQUIPA

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Trabalho em Rede - Atividade 1**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as metodologias que podem ser utilizadas, individualmente ou em grupo, com o objetivo de promover o autoconhecimento	A1. Aplicar esta metodologia na vida pessoal ou no campo profissional com outros migrantes	R1. Partilhar esta atividade com outros grupos-alvo e integrá-la noutras situações quotidianas, a fim de reforçar capacidades de comunicação individuais e em contexto de grupo

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Expresse-se
Tipo de atividade	Atividade refletiva sobre formas de pensar
Referências	n/a
Duração	20- 30 minutos
Número de Participantes	Atividade autodirigida

Descrição da Atividade:

Passo 1 - Solicite aos participantes que peguem num papel e numa caneta e respondam às seguintes questões:

- Se pudesse eliminar algo da sua rotina diária, o que eliminaria e porquê?
- Qual o melhor presente que já recebeu?
- Qual é a primeira coisa em que pensa quando acorda de manhã?
- Se pudesse visitar qualquer lugar do mundo, qual seria a sua escolha e porquê?
- Se tivesse uma hora de tempo livre por dia, como usaria esse tempo?
- O que é que consegue fazer melhor do que qualquer outra pessoa que conheça?

Passo 2 - Agora, solicite aos participantes que reflitam sobre as respostas dadas, adicionando a seguinte variável: "Quais seriam as suas repostas se tivesse que as apresentar e discutir com um desconhecido?" Peça então aos participantes que reformulem as suas respostas, sempre que necessário. Depois disso, os participantes deverão refletir sobre os seguintes itens:

- O que é mudou e porquê?
- Altera a maneira como se comporta quando lida com pessoas desconhecidas?
- As respostas dadas, representam pensamentos e forma de estar individual ou visam apenas causar uma boa impressão junto do interlocutor?
- O que mudaria no modo como colabora com os outros, em contexto de equipa?

Recomendações para formadores	Em contexto de grupo: ▪ O formador deverá levar a cabo esta atividade junto de grupos pequenos, pois demasiadas pessoas podem dificultar a tarefa! ▪ O formador poderá começar por dar aos participantes etiquetas com nomes errados e encarregá-los de encontrar a pessoa que tem o seu nome. ▪ Os formadores deverão usar folhas de papel A4, nas quais os nomes dos participantes estão escritos). Quando tiverem encontrado a pessoa que tem a etiqueta com o seu nome, os participantes deverão responder a 3 questões, a fim de obterem o seu crachá. ▪ As perguntas podem ser abertas, escolhidas pelo participante, ou o formador poderá usar 3 das questões apresentadas em cima. ▪ No Passo 1, de acordo com a descrição da atividade, o formador pode adicionar outras questões.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Trabalho em Rede - Atividade 2**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer técnicas que melhoram a colaboração e a comunicação entre os membros de um grupo	A1. Aplicar estas técnicas no trabalho e na vida quotidiana	R1. Usar estas técnicas noutros contextos e junto de outros grupos-alvo

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Jogo *Dixit Storytelling*
Tipo de Atividade	Atividade narrativa
Referências	n/a
Duração	40 minutos
Número de Participantes	Atividade autodirigida

Descrição da Atividade:

Para esta atividade deverá ser usado o jogo Dixit.

Passo 1 - Deite diferentes cartas Dixit no chão, depois selecione as duas cartas que melhor representam a sua personalidade.

Passo 2 - Em seguida, usando as cartas escolhidas, tente criar uma história, na qual deverá descrever quais são os seus valores e crenças, bem como a sua personalidade.

Passo 3 - Registe a história. Poderá escrevê-la em papel, ou gravá-la, mas é importante guardá-la num suporte que lhe permita revê-la. Tenha atenção ao seguinte:

- Seja coerente
- Tenha um ponto de partida e um ponto de chegada
- Escolha um título
- É necessário usar as duas cartas Dixit para contar a sua história

Passo 4 - Reveja a história e tente partilhá-la com outra pessoa. Pode usar o jogo Dixit com outras pessoas a fim de trocar histórias e experiências pessoais.

Recomendações para Formadores	Os formadores poderão levar a cabo esta atividade em contexto de grupo, de acordo com as seguintes instruções: ▪ Deite diferentes cartas Dixit no chão, solicite aos participantes para escolherem as duas que considerem mais representativas da sua personalidade. ▪ Cada membro do grupo deverá mostrar aos restantes as cartas selecionadas, justificando brevemente a sua escolha. ▪ Para dinamizar a discussão, os formadores poderão perguntar: o "É difícil criar uma história combinando criatividade e perspetivas pessoais?" o "Como decorreu a colaboração entre os membros do grupo?" o "Encontraram elementos comuns ou distintos relativamente aos restantes membros do grupo?"
Apêndice	O enquadramento teórico e benefícios das técnicas de *networking*, bem como a importância de nos expressarmos para sermos mais ativos na nossa vida social, podem ser encontrados no Guia Metodológico.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Colaboração Virtual – Atividade 1**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Ter conhecimentos sobre o significado e a importância da Colaboração Virtual	A1. Aproveite os benefícios da colaboração virtual e tente integrá-los nas condições diárias de trabalho e vida	R1. Demonstre esta atividade com outros, como de equipa
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	O que é a Colaboração Virtual?	
Tipo de Atividade	Atividade autodirigida para apresentar a Colaboração Virtual.	
Referência	n/a	
Duração	30 a 40 minutos	
Número de Participantes	Atividade autodirigida	

Descrição da Atividade:

Passo 1 - Pense durante 2 minutos no seguinte: O que é e em que consiste a colaboração virtual? Conhece exemplos de colaboração virtual?

Passo 2 - Em seguida, abra um recurso virtual que conheça e que seja usado para promover a colaboração virtual (por exemplo, o Skype). Durante 5 minutos, pesquise esta aplicação, suas configurações, modo de funcionamento, seus benefícios e/ou desvantagens.

Passo 3 - Num documento, anote as vantagens, as desvantagens e os benefícios da Colaboração Virtual.

Passo 4 - Verifique, por favor, quantos elementos apresentados em baixo incluiu como pontos fortes da Colaboração Virtual? Sublinhe os aspetos comuns que incluiu nas suas anotações.

- Elimina a barreira imposta pela distância e facilitar o processo de colaboração quer na vida profissional quer pessoal
- A colaboração virtual aumenta as aptidões da equipa, a lealdade e a "proximidade" entre os membros, pois eles realmente têm de fazer um esforço para se manterem em contato
- A colaboração virtual liberta tempo
- A colaboração virtual é económica
- Posso ter contato pessoal ou profissional com outros, mantendo-me em contato e criando uma relação de confiança
- A colaboração virtual exige rapidez e fiabilidade entre os indivíduos, que colaboram entre si através de recursos virtuais, de forma a garantir a eficácia e a validade dos resultados

Passo 5- Aceda ao *link* disponibilizado em seguida, a fim de aumentar os seus conhecimentos acerca da importância e do papel dos recursos virtuais em processos colaborativos: https://www.youtube.com/watch?v=pwlBAfwG0zE

Recomendações para Formadores	▪ Nesta atividade, os formadores podem pedir às equipas que discutam as vantagens e desvantagens do processo de colaboração virtual. Os participantes podem utilizar quadros, marcadores ou canetas para registarem os seus pensamentos e opiniões pessoais, bem como para trocarem ideias. O objetivo consiste em informar os participantes sobre a utilidade do processo de Comunicação Virtual e relativamente ao modo como os recursos virtuais podem facilitar a sua vida profissional.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Trabalho em Rede - Atividade 3**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Possuir conhecimentos sobre *networking* e termos semelhantes, tais como, *schmoozing*	A1. Fazer uso do *schmoozing* para tornar o *networking* mais prático e atraente para os outros	R1. Explicar e partilhar o significado de *schmoozing* com os outros para facilitar o processo de *networking*

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	*Schmoozing*
Tipo de Atividade	Atividade autodirigida que visa fornecer informações úteis sobre *networking* e outros termos, tais como "*schmoozing*"
Referência (disponível em inglês)	https://www.communityinclusion.org/pdf/networkingmanual_F.pdf
Duração	20 minutos
Número de Participantes	Atividade autodirigida

Descrição da Atividade:

Passo 1 - Leia texto seguinte, sobre o termo *schmoozing* e responda às seguintes questões:
Integrar o *networking* no seu quotidiano, implica *schmoozing*. O *schmoozing* consiste numa conversa casual, que muitas vezes configura mexerico. Envolver as pessoas e ampliar o *networking* implica não só a capacidade para falar com as pessoas, como também, e mais do que isso, de ser um bom *schmooze*". Algumas pessoas são naturalmente sociáveis, enquanto outras têm mais dificuldade nesse campo. O *networking* requer que um indivíduo se dirija e comunique com outros. É possível desenvolver as habilidades de *schmoozing*.

Passo 2 - Responda às seguintes questões:
Que coisas podemos dizer às pessoas para iniciar conversas amigáveis? (escreva a sua resposta)

As respostas corretas são:
- Começar com uma saudação e um sorriso.
- Comentar a atividade
- Elogiar a pessoa

Como saber se alguém não está interessado em conversar? (escreva a sua resposta)
As respostas corretas são:
- Não estabelece contato visual
- Não sorri
- Parece ocupado

De que forma podemos terminar uma conversa amigavelmente? (escreva a sua resposta)
As respostas corretas são:
- Foi um prazer em conhecê-lo
- Fique bem
- Até breve

Recomendações para Formadores	Para implementar esta atividade em contexto de grupo, os formadores poderão: ▪ Utilizar o texto e não explicar em que consiste o termo *schmoozing* ▪ Dividir os participantes em equipas em função do número de participantes ▪ Solicitar aos participantes que pesquisem para criar uma definição do termo *schmoozing* ▪ Os formadores poderão pedir a cada equipa que registe em documentos A4 (ou num quadro) algumas regras básicas do processo de *networking*, incluindo o termo *schmoozing*

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Trabalho em Rede - Atividade 4**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as regras básicas do trabalho em rede	A1. Aplicar estas regras nos seus contactos pessoais, visando fortalecer as suas aptidões de *networking*	R1. Utilizar as regras do *networking* noutros contextos para melhorar o processo de comunicação

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Testar as minhas competências de *Networking*
Tipo de Atividade	Atividade autodirigida para testar e avaliar competências de *networking*, bem como para aprender regras básicas que podem ser aplicadas em todos os contextos.
Referência (disponível em inglês)	https://www.proprofs.com/quiz-school/story.php?title=test-your-networking-skills
Duração	20 a 30 minutos
Número de Participantes	Individual

Descrição da Atividade:

Passo 1 - Chegou a hora de testar competências de *networking*. Para isso, deverá responder às seguintes questões, relativamente a algumas regras básicas para criar sua própria rede de contatos (pessoais ou comerciais):

- Q1: O que fazer depois de ter de perceber que tem interesses comuns com o seu interlocutor e de pensar que gostaria de passar mais tempo conversar com essa pessoa?
- Q2: Baseado na sua experiência, quais as caraterísticas de um bom conversador?
- Q3: Qual o seu comportamento se, em contexto de networking, alguém o segue para todos os lugares?
- Q 4: Como é que inicia uma conversa com alguém em contexto de *networking*?

Passo 2 - Leia as respostas corretas e compare-as com as suas:

- R1: Depois de ter verificado a existência de interesses comuns e de pretender passar mais tempo com o meu interlocutor, deverei agendar uma reunião, pedir-lhe um cartão de visita e autorização para lhe telefonar passados alguns dias.
- R2: Os melhores conversadores são aqueles que conseguem colocar questões interessantes aos seus interlocutores e que têm a capacidade de atrair outros para a conversa.
- R3: Deverei desculpar-me, dizendo que tenho algo importante para fazer e afastar-me da pessoa que me segue.
- R4: Em contexto de *networking* deverei iniciar uma conversa com alguém, colocando questões casuais, sobre desporto, estado do tempo, interesses comuns, animais de estimação, etc.

Recomendações para Formadores	▪ Esta atividade pode ser levada a cabo em contexto de grupo, criando 4 equipas - uma para cada questão – para que estas criem uma apresentação sobre o tópico que lhes foi atribuído, aumentando assim os conhecimentos e compreensão acerca das regras do *networking*.
Apêndice	Mais informação sobre as regras de *Networking* pode ser encontrada no Guia Metodológico.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Colaboração Virtual – Atividade 2**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Ter conhecimento das regras de comunicação virtual, passíveis de criar uma apresentação virtual de sucesso	A1. Aplicar as regras de comunicação virtual durante uma apresentação virtual para garantir a atenção e o interesse dos participantes	R.1 Partilhar estas regras com outras pessoas que utilizem qualquer tipo de recursos de comunicação virtual
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Verdadeiro ou Falso	
Tipo de Atividade	Atividade autodirigida para consciencializar os participantes relativamente à importância e utilidade dos recursos de comunicação virtual.	
Referências	n/a	
Duração	20 a 30 minutos	
Número de Participantes	Individual	

Descrição da Atividade

Passo 1 - Avalie as seguintes afirmações, assinalando com V se acredita que são verdadeiras, ou com F, se considera que são falsas.

a) Antecipadamente, envie um e-mail aos participantes, com detalhes acerca do que espera deles.
b) Agende as apresentações virtuais importantes para o início do dia, porque a sua energia será maior.
c) Transforme-se num "apresentador" e escreva um script para usar quando fizer uma apresentação virtual.
d) Numa apresentação virtual dê informações detalhadas para esclarecer os objetivos da sua apresentação.
e) No início da sua apresentação virtual, defina claramente a sua agenda, explicitando sobre que assunto irá falar.
f) Não utilize exemplos e/ou histórias reais, pois pode desviar-se das questões-chave da discussão.
g) Não uma use voz envolvente e poderosa, porque isso é uma demonstração de rispidez e arrogância.
h) Mostre o seu rosto, certifique-se de que não está fica na sombra.

Passo 2 - Verifique as respostas corretas:

a) Antecipadamente, envie um e-mail aos participantes, com detalhes acerca do que espera deles. _V
b) Agende as apresentações virtuais importantes para o início do dia, porque a sua energia será maior. _V
c) Transforme-se num "apresentador" e escreva um script para usar quando fizer uma apresentação virtual. _F
d) Numa apresentação virtual dê informações detalhadas para esclarecer os objetivos da sua apresentação. _F
e) No início da sua apresentação virtual, defina claramente a sua agenda, explicitando sobre que assunto irá falar. _V
f) Não utilize exemplos e/ou histórias reais, pois pode desviar-se das questões-chave da discussão. _F
g) Não uma use voz envolvente e poderosa, porque isso é uma demonstração de rispidez e arrogância. _F
h) Mostre o seu rosto, certifique-se de que não está fica na sombra. _V

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Passo 3 - Para consolidar os seus conhecimentos, leia o seguinte artigo: "*12 keys to delivering great virtual presentations*" (https://blog.speak-first.com/12-keys-to-delivering-great-virtual-presentations).	
Recomendações para Formadores	▪ Os formadores poderão também aceder ao link: https://blog.speak-first.com/12-keys-to-delivering-great-virtual-presentations, para dinamizar uma discussão de grupo.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Colaboração Virtual – Atividade 3**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as etapas de uma reunião virtual bem-sucedida	A1. Aplicar estas etapas num contexto real, durante uma reunião ou conexão virtual	R1. Partilhar estas etapas com outros, a fim de melhorar o processo de discussão durante uma reunião virtual

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Ordene as seguintes afirmações
Tipo de Atividade	Atividade autodirigida sobre as etapas da comunicação virtual
Referência (disponível em inglês)	https://www.cbsnews.com/news/3-stages-of-successful-virtual-meetings/
Duração	20 a 30 minutos
Número de Participantes	Individual

Descrição da Atividade:

Passo 1 - As afirmações seguintes descrevem de modo claro e compreensível, o processo de comunicação virtual antes, durante e depois de uma reunião. Leia e ordene as frases:

- Verifica junto da tua equipa o que funcionou bem e menos bem, para teres a certeza de que, da próxima vez, as condições serão as melhores
- Estabelece objetivos claros e uma agenda
- Faz um sumário dos próximos passos
- Encontra os participantes certo
- Define a data e a agenda da próxima reunião
- Testa o recurso virtual para te certificares de que tudo está a funcionar adequadamente.
- ira algumas notas
- Mantém o foco. Segue a agenda inicialmente estabelecida

Passo 2 - A ordenação correta é:
1. Estabelece objetivos claros e uma agenda
2. Encontra os participantes certos
3. Testa o recurso virtual para te certificares de que tudo está a funcionar adequadamente
4. Mantém o foco. Segue a agenda inicialmente estabelecida
5. Tira algumas notas
6. Faz um sumário dos próximos passos
7. Define a data e a agenda da próxima reunião
8. Verifica junto da tua equipa o que funcionou bem e menos bem, para teres a certeza de que, da próxima vez, as condições serão as melhores

Passo 3 - Para mais informações, aceda ao *link* seguinte: https://www.cbsnews.com/news/3-stages-of-successful-virtual-meetings/

Recomendações para Formadores	▪ Os formadores poderão também aceder ao *link* https://www.cbsnews.com/news/3-stages-of-successful-virtual-meetings/, para dinamizar uma discussão de grupo.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Trabalho em Equipa **Título da Subunidade: Colaboração Virtual – Atividade 4**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Ter conhecimentos sobre ferramentas virtuais básicas	A1. Aplicar estas ferramentas virtuais diariamente	R1. Partilhar estas ferramentas com terceiros, para que estes possam conhecer os recursos virtuais existentes e a sua aplicabilidade noutros contextos

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Recursos de comunicação virtual
Tipo de Atividade	Atividade autodirigida destinada a dar a conhecer ferramentas de colaboração virtual, bem como a sua aplicabilidade em contexto de trabalho ou para uso pessoal.
Referência (disponível em inglês)	https://www.clariantcreative.com/blog/online-collaboration-tools-for-virtual-teams
Duração	20 a 30 minutos
Número de Participantes	Individual

Descrição da Atividade:

Passo 1 - Sublinhe os recursos de comunicação virtual que conhece.

- Teamwork Projects
- Basecamp 3
- Google Docs
- Slack
- Trello
- Wrike
- Redbooth
- ProofHub
- Flow
- Quip
- Glip
- Azendoo

Passo 2 - Agora, sublinhe os recursos de comunicação virtual que usa no seu quotidiano, para fins pessoais e/ou profissionais.

- Teamwork Projects
- Basecamp 3
- Google Docs
- Slack
- Trello
- Wrike
- Redbooth
- ProofHub
- Flow
- Quip
- Glip
- Azendoo

Passo 3: - Para aprender a utilizar todos estes recursos, aceda ao *link* seguinte: https://www.clariantcreative.com/blog/online-collaboration-tools-for-virtual-teams. Aí encontrará tutoriais (vídeos informativos) que explicam cada recurso separadamente.

Recomendações para Formadores	▪ Os formadores poderão também aceder ao *link*, https://www.clariantcreative.com/blog/online-collaboration-tools-for-virtual-teams, para dinamizar uma discussão em grupo ou apresentar as ferramentas/recursos disponíveis.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Unidade d) RESILIÊNCIA

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência **Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as suas atitudes e estratégias para lidar com a mudança	A1. Lidar com situações de mudança A2. Identificar as suas aptidões no campo da adaptabilidade e flexibilidade em contexto de mudança rápida no ambiente de trabalho	R1. Identificar diferentes atitudes face a situações de mudança

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	O que aconteceu ao consultor?
Tipo de Atividade	Exercício de grupo que visa observar o desempenho de tarefas profissionais numa situação inusitada e de mudança rápida
Referência (disponível em inglês)	http://possibilitychange.com/managing-change/
Duração	90 a 120 minutos (60 minutos de observação das tarefas de trabalho 30 a 60 minutos para a discussão em grupo)
Número de Participantes	Grupos pequenos (entre 10 a 15 pessoas)

Descrição da Atividade:

Este exercício deverá ser realizado em condições específicas e requer equipamento específico. Este exercício é particularmente útil em formações com a duração de 2 dias, devendo ser levado a cabo no segundo dia, após a realização de uma ou mais atividades. É importante que haja uma câmara de filmar na sala, assim como uma sala adicional que permita monitorar a atividade em curso.

Passo 1 -: O formador deverá iniciar a sessão de formação de modo convencional, dando conta dos objetivos e tópico específico a ser considerado. Se formador e participantes não se conhecerem deverão apresentar-se. Em seguida, o formador deverá fornecer os materiais e instruções claras de que os mesmos serão utilizados de forma bastante ativa durante a sessão. Subsequentemente, um colaborador deverá interromper a sessão e sussurrar algo ao consultor que, por seu turno, deverá mudar a sua expressão facial. O consultor deve então informar os participantes de que precisa de sair da sala, urgentemente, para resolver um problema.
O consultor deverá também informar os participantes de que estes dispõem de tudo o que necessitam para começar a trabalhar, enquanto esperam pelo seu regresso.
O formador deverá escolher um tópico adequado ao grupo e desenvolver materiais de apoio apropriados, a fim de permitir que os participantes não só trabalhem sozinhos, mas também tenham de discutir e trabalhar em equipa.

Passo 2 - Após o consultor sair da sala onde a formação está a decorrer, deverá ir para a sala ao lado, de onde poderá observar as reações e o comportamento dos participantes, através de uma câmara de filmar previamente instalada para o efeito. O consultor poderá então observar o modo como os participantes lidam com a mudança. O consultor poderá regressar a qualquer momento, se considerar que a situação se torna desfavorável. Porém, o tempo recomendado para o consultor estar ausente é, pelo menos, 1 hora.

Passo 3 - Após o regresso à sala, o consultor deverá iniciar a discussão. Em primeiro lugar, deverá informar os participantes de que a sua ausência faz parte do exercício. A discussão deverá incidir sobre as atitudes, ações e sentimentos dos participantes. E também sobre a forma como

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

os participantes gerem situações de mudança rápidas nas suas vidas, de modo a estabelecer uma ligação entre o exercício e a vida real. O formador deverá orientar cada participante na reflexão e avaliação das aptidões em termos de flexibilidade e adaptabilidade para fazer face a uma situação de mudança.	
Recomendações para Formadores	▪ Este exercício é apropriado para formadores experientes e que possam ser flexíveis, tanto durante o exercício como durante a discussão, a fim de obterem o máximo de informação útil sobre como lidar com situações de mudança rápida.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência **Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as suas atitudes e estratégias para lidar com a mudança	A1. Identificar e utilizar estratégias para ser mais flexível e adaptável	R1. Capacidade para lidar com processos de mudança
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Plano pessoal para a adaptação ao local de trabalho	
Tipo de Atividade	Exercício de grupo, que pode também ser aplicado individualmente	
Referência (disponível em inglês)	https://www.libertystaffing.ca/blog/how-to-adapt-to-a-new-office-environment	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Não especificado	

Descrição da Atividade:

Passo 1 - O formador deverá apresentar o exercício aos participantes, sugerindo-lhes que discutam as seguintes questões:

- Quais foram as suas primeiras impressões quando iniciou o seu último trabalho?
- O que mais o incomodou? O que mais o incomoda?
- Detinha toda da informação sobre as suas responsabilidades e deveres, bem como acerca da organização, suas regras, procedimentos e equipa de trabalho?
- Pode contar com algum mentor? Sabia a quem se dirigir para colocar questões? Se não foi esse o caso, como é que reagiu a essa situação?
- Quais foram as questões específicas com que teve de lidar?
- Quais os passos e ações que considerou necessários, a fim de se adaptar mais rapidamente um novo local de trabalho?
- Quais são os seus principais recursos para facilitar o processo de adaptação? (pessoas, conhecimentos, aptidões, qualidades)

Passo 2 - Após a discussão, os participantes deverão desenvolver o seu plano pessoal de adaptação ao local de trabalho.

Passo 3 - Os participantes deverão ter a oportunidade de discutir com o formador, o seu plano pessoal de adaptação ao local de trabalho e de receber apoio, caso surjam dificuldades no preenchimento de algum dos campos.

Recomendações para Formadores	▪ Este exercício é adequado para pessoas que acabam de começar um novo emprego ou para aqueles que estão prestes a mudar de trabalho. As questões colocadas na etapa 1 poderão ser colocadas em qualquer circunstância. No primeiro caso, serão consideradas as impressões, necessidades e dificuldades sentidas e partilhadas pelos participantes relativamente ao seu novo emprego. Caso não tenham ainda mudado de emprego, os participantes deverão desenvolver um plano de adaptação ao futuro local de trabalho, com base na sua experiência pessoal.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Competências Transversais para Migrantes

Título da Unidade: Resiliência
Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as suas atitudes em relação à mudança (valores, crenças, medos, etc.)	A1. Identificar e utilizar estratégias para ser mais flexível e adaptável	R1. Capacidade para lidar com processos de mudança

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Valores profissionais
Tipo de Atividade	Exercício de autorreflexão
Referência (disponível em inglês)	https://www.linkedin.com/pulse/matching-personal-values-organizational-what-theory-ian-boreham/
Duração	30 minutos
Número de Participantes	Não especificado

Descrição da Atividade:

Passo 1 - Comece por pedir aos participantes que façam uma lista composta pelos 12 aspetos que mais valorizam nos seus trabalhos (tarefas, colegas, espaço de trabalho). Encoraje-os a serem abrangentes, mas também a escolherem os fatores mais críticos.

Passo 2 - Em seguida, solicite aos participantes para organizarem a sua lista em função daquilo que consideram serem as suas prioridades para a "satisfação no trabalho", dividindo os tópicos em três grupos: "Importante", "Muito Importante" e "Criticamente Importante" (coisas sem as quais o trabalho se tornaria horrível). A lista deverá ser escrita num círculo concêntrico, para que os fatores "Criticamente Importantes" sejam apresentados no círculo central.

Passo 3 - Peça a todos os participantes (ou a alguns deles) para partilharem com o grupo, lendo em voz alta, a sua listagem de prioridades. Discuta as diferenças entre as listas.

Passo 4 - Trabalhe individualmente com alguns dos participantes ou com todos os membros do grupo, a fim de discutir aspetos associados à flexibilidade adaptabilidade no trabalho. Para estruturar a discussão, poderá colocar as seguintes questões:

- Considerando as suas respostas, quais são os aspetos que são passíveis de compromisso e quais são os que não são negociáveis? Quais são os fatores que contribuem para essa situação?
- Alguns valores são importantes para si, porém, e caso os seus valores não correspondam aos da empresa, poderá adotar uma postura flexível? Descreva como é que poderá demonstrar flexibilidade neste campo?
- A que condições de trabalho, diferentes daquelas que você descreveu como sendo "Criticamente importantes", seria capaz de se adaptar? Em que circunstâncias? Como?
- Quais as conclusões que retira deste exercício?

Recomendações para Formadores	▪ O formador deverá transmitir aos participantes a seguinte ideia: alguns valores e condições de trabalho podem ser flexíveis, mas para outros é difícil um compromisso. É importante que, no final do exercício, o(s) participante(s) adquiram mais consciência das condições às quais se poderia(m) adaptar, apesar de estas poderem não corresponder aos seus valores pessoais e às condições que consideram ideais no local de trabalho.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência **Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as suas próprias reações à mudança	A1. Identificar as aptidões necessárias para lidar com uma situação de mudança	R1. Gerir a resistência à mudança
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Cruze os braços	
Tipo de Atividade	Atividade destinada concebida para ajudar os participantes a lidarem com a resistência à mudança, a questionar o medo da mudança e a encorajar a adoção de uma atitude mais produtiva em relação à mudança.	
Referência	n/a	
Duração	10 minutos	
Número de Participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: **Passo 1 -** Peça aos participantes para cruzarem os braços. Quando eles estiverem confortáveis, solicite-lhes que cruzem os braços de outra maneira. Depois disso, questione-os se, e porquê, a segunda tentativa os deixou desconfortáveis. **Passo 2 -** Dirija a discussão para mudanças específicas, em curso ou já levadas a cabo, no seio das organizações dos participantes. Mostre compreender que as mudanças são necessárias e que podem ser desconfortáveis numa fase inicial.		
Recomendações para Formadores	▪ Este exercício é adequado para iniciar uma sessão de formação. Ajuda a introduzir o tópico sobre como lidar com processos de mudança. Pode ainda ser levado a cabo para fazer a transição entre conteúdos teóricos e exercícios práticos.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência **Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as suas reações e atitudes face à mudança	A1. Identificar e utilizar estratégias para ser mais flexível e adaptável	R1. Capacidade para lidar com processos de mudança
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	A Empresa	
Tipo de Atividade	Exercício de Grupo (Aquecimento)	
Referência	n/a	
Duração	30 minutos	
Número de Participantes	8 (no mínimo)	
Descrição da Atividade: **Passo 1 -** Divida os participantes em grupos e peça-lhes que apresentem uma ideia para uma empresa. Atribua funções a cada um dos membros de cada equipa, tais como design, marketing, distribuição, etc. Cada "mini-empresa" deverá então preparar uma apresentação sobre o seu produto e plano de negócios. **Passo 2 -** Após 10 minutos, altere a dinâmica do grupo movendo os participantes de uma equipa para outra, modifique a apresentação final e partilhe informações relevantes apenas com um dos membros de cada equipa. **Passo 3 -** Dependendo do tempo disponível, o formador poderá voltar a introduzir alterações nas equipas e nas apresentações. Depois disso, peça a cada equipa que apresente suas ideias e, se adequado, elejam um vencedor. **Passo 4 -** Concluído o exercício, dinamize uma discussão sobre a capacidade de adaptação de cada equipa e acerca dos benefícios trazidos pelos novos membros ou conteúdos das apresentações.		
Recomendações para Formadores	▪ Este exercício visa encorajar os participantes a serem flexíveis. Pode ser levado a cabo para apresentar o tópico: como lidar com a mudança? O formador pode dar orientações para que a empresa imaginada seja do sector no qual os participantes trabalham. A discussão pode ainda ser baseada na experiência prévia dos participantes em termos de processos de mudança.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência **Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as suas estratégias para lidar com situações de *stress*	A1. Aplicar diferentes estratégias para lidar com situações de *stress*, incluindo no trabalho	R1. Desenvolver estratégias pessoais para lidar com o *stress* no trabalho
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Prescrição de *Stress*	
Tipo de Atividade	Exercício de autorreflexão	
Referência	n/a	
Duração	30 minutos	
Número de Participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: **Passo 1 -** Forneça o folheto "Estratégias para Lidar" (cf. Apêndice) aos participantes, peça a cada um deles que responda às questões. Os participantes deverão ser esclarecidos de que podem usar a informação disponível no folheto. **Passo 2 -** Em seguida, peça aos participantes para partilharem com o grupo, quais as estratégias de sobrevivência pouco saudáveis que descobriram adotar e suas consequências? **Passo 3 -** Dinamize a discussão. Tente aferir se os participantes encontraram informação, passível de os levar a mudar a forma como lidam com situações de *stress*. E ainda: quais são as estratégias saudáveis que adotaram ou que podem vir a adotar para melhor lidar com tais situações, bem como quais os recursos de que precisam para tal? Por fim, peça-lhes que falem sobre as barreiras com que se deparam ou depararam para adotar estratégias saudáveis, a fim de lidar com situações de *stress*?		
Recomendações para Formadores	▪ O objetivo deste exercício consiste em ajudar os participantes a reunirem informações sobre as suas estratégias pessoais para lidar com situações de *stress*. Com a ajuda do grupo, os participantes aumentarão os seus conhecimentos sobre a forma como as pessoas lidam com diferentes situações de *stress*, assim como tomarão consciência de que outras pessoas também adotam estratégias pouco saudáveis para lidar com situações de *stress*. ▪ Se formador considerar adequado, poderá colocar questões adicionais no contexto da discussão.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Competências Transversais para Migrantes

Título da Unidade: Resiliência
Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Adquirir conhecimentos sobre as fontes de *stress*	A1. Reconhecer a importância da regulação do *stress*	R1. Desenvolver estratégias pessoais para fazer face ao *stress* no trabalho

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Malabarismo com balões
Tipo de Atividade	Exercício preparatório para introduzir o tema da gestão do *stress*, visa demonstrar a facilidade com que podemos ficar sobrecarregados e como o *stress* se pode acumular.
Referência	n/a
Duração	30 minutos
Número de Participantes	Grupos de todos os tamanhos, especialmente grandes grupos

Descrição da Atividade:

Este exercício é composto por duas partes, cada uma contendo vários passos.

Parte I
Passo 1 - O formador pode começar por referir-se às fontes de *stress* ou, simplesmente, recorrer a este exercício para envolver os participantes, logo no início da sessão.

Passo 2 - O formador deverá o grupo em equipas de 3 a 5 pessoas, dando balões e canetas a cada uma delas.

Passo 3 - O formador deverá dar alguns minutos às equipas para que possam listar as suas fontes de *stress* ou sobrecarga nos balões. A fim de garantir que todos participem, o formador pode sugerir que o balão seja partilhado entre todos os membros do grupo para que cada pessoa um escreva um item.

Passo 4 - Quando o tempo acabar, o formador deverá solicitar a um participante de cada equipa, que leia o que consta no balão.
Dica: O formador, poderá registar num quadro a informação partilhada, o que ajudará a identificar padrões, temas ou questões comuns.

Passo 5 - Quando todas equipas tiverem lido os seus balões. O formador deverá dinamizar a discussão do grupo: Que padrões emergem? Que itens surgem e o que é que revelam? Os participantes ficaram surpreendidos? O que é que está ausente da lista?

Parte II
Passo 6 - O formador deverá pedir a 3 voluntários que tragam os balões para junto do formador.

Passo 7 - O formador deverá solicitar aos voluntários que tentem manter os balões no ar. Em seguida, o formador deverá dar outro balão a cada um dos voluntários, pedindo-lhes que os mantenham no ar. Finalmente, o formador deverá dar aos voluntários um terceiro balão que deverão manter também no ar.
Em seguida o formador deverá colocar as seguintes questões aos voluntários: Como se sentiu ao fazer este exercício? O que é que aprendeu? Subsequentemente, o formador deverá dirigir uma questão ao grupo: Na qualidade de observadores, o que é notaram?

Passo 8 - O formador deverá solicitar a outro voluntário para fazer o mesmo exercício: manter um, depois e, finalmente, três balões no ar. Desta feita, o formador pedirá aos outros voluntários para colaborarem, a fim de manter os balões no ar. O formador deverá então perguntar: Como é ter

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

ajuda? Como é sentir que se tem ajuda? Finalmente, o formador deverá perguntar ao grupo: Na qualidade de observadores, o que é notaram? **Passo 9 -** O formador deverá refletir com o grupo sobre as lições a retirar deste exercício acerca da gestão do *stress*.	
Recomendações para Formadores	▪ Se o formador quiser poupar tempo, pode iniciar o exercício na parte II. Se o formador quiser focalizar o estabelecimento de prioridades, poderá dar 3 balões a um voluntário, cada um representando uma prioridade da sua lista de tarefas, e pedir-lhe que mantenha os três balões no ar. ▪ Equipamento necessário: Balões e canetas de feltro.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência **Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Conhecer as técnicas para a prevenção do *stress*	A1. Aplicar princípios e técnicas para a prevenção do *stress* no trabalho	R1. Implementar estratégias pessoais para prevenir o *stress* no trabalho
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Prevenir o *Stress*	
Tipo de Atividade	Exercício de autorreflexão	
Referência (disponível em inglês)	https://www.joinforge.com/tree-of-time-management/	
Duração	30 minutos	
Número de Participantes	Grupos de qualquer dimensão	

Descrição da Atividade:

Passo 1 - O formador deverá começar por apresentar o conceito de gestão de *stress* aos participantes. Através da metodologia de brainstorming, o formador deverá promover a partilha de ideias e estratégias entre os participantes sobre prevenção e gestão de *stress*. Se a ideia de estabelecer prioridades surgir como uma das possibilidades para prevenir o *stress* no trabalho, o formador deverá desenvolvê-la, por intermédio do exercício. Caso tal não suceda, o formador deverá informar os participantes de que este é o tópico do exercício.

Passo 2 - O formador deverá fornecer uma Árvore das Prioridades (cf. Apêndice) aos participantes. Em seguida, deverá pedir-lhes que listem tarefas relacionadas com o seu contexto de trabalho, organizando-as com base na seguinte escala:

- Incêndio: elevada urgência/elevada importância
- Terra: elevada urgência/baixa importância
- Água: elevada importância/baixa urgência
- Vento: baixa urgência/baixa importância

Passo 3 - O formador deverá pedir aos participantes que partilhem a sua Árvore das Prioridades com o grupo. O formador deverá analisar e comparar o modo como cada participante organizou as suas prioridades.

Passo 4 - O formador deverá pedir aos participantes para partilharem em qual dos itens da escala anotaram mais tarefas. Em seguida, o formador deverá dinamizar uma discussão acerca das tarefas de elevada prioridade, sobre tais tarefas poderão aumentar o *stress* no trabalho, bem como procurar maneiras de reduzir o número de tarefas classificadas como tal.

Recomendações para Formadores	▪ Este exercício ajuda os participantes a perceberem o modo como estabelecem prioridades. O formador deverá fornecer mais elementos sobre a metodologia de Stephen Covey relativamente ao estabelecimento de prioridades e gestão de *stress*, colocando questões adicionais no contexto da discussão de grupo.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes

Título da Unidade: Resiliência
Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Reconhecer os fatores geradores de *stress* no trabalho C2. Conhecer as técnicas de gestão do *stress* no trabalho	A1. Reconhecer a importância da gestão do *stress* no trabalho A2. Aplicar alguns métodos e técnicas para gerir o *stress* no trabalho	R1. Desenvolver e implementar estratégias pessoais para gerir o *stress* no trabalho

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Resiliência, Lda.
Tipo de Atividade	*Role play*
Referência	n/a
Duração	120 minutos
Número de Participantes	6 a 10 participantes

Descrição da Atividade:

Passo 1 - O formador deverá apresentar o *role play* aos participantes, falando-lhes um pouco sobre a empresa cujos empregados eles vão representar.

"A Resiliência, Lda. é uma empresa familiar que opera no sector do vestuário, dedicada ao fabrico de roupas masculinas. Atualmente, a empresa conta com 37 colaboradores: 9 são funcionários de colarinho branco (CEO, vice-presidente, gestor de marketing, gestor de qualidade, gestor de produção e 4 estilistas), os restantes estão ligados à produção. A administração financeira, manutenção e reparação foram terceirizadas. A empresa foi fundada em 1960 e o seu fundador está prestes a reformar-se. Portanto, a empresa está enfrenta um processo de mudança. O filho do proprietário está prestes a assumir as funções de CEO.
Durante os últimos meses, tornou-se evidente que muitos dos funcionários da sofrem de *stress* relacionado com o trabalho. O CEO da empresa discutiu o problema com um especialista externo, mas, nesta fase, pretende resolver os problemas relacionados com o *stress* na empresa sem a ajuda de terceiros. Por isso, ele decidiu formar um grupo de trabalho composto por funcionários da empresa, a fim de identificar as causas de *stress* no trabalho, avaliar o seu significado e elaborar um plano de ação para alterar esta situação. Para alcançar estes objetivos, o grupo de trabalho tem acesso às ferramentas fornecidas pelo especialista externo."

Passo 2 - O formador define os papéis dos participantes e as tarefas que deverão levar a cabo no âmbito do grupo de trabalho: identificar as causas do *stress* no trabalho, avaliar essas mesmas causas, encontrar ações corretivas e elaborar um plano de ação para alterar a situação. Os participantes deverão receber todas as ferramentas necessárias para desempenharem o seu papel: cenário, lista de tarefas em papel, informação sobre os perigos relacionados com o *stress*, instruções sobre a metodologias de brainstorming, estabelecimento de prioridades e plano de ação.

Passo 3 - Após a conclusão de todas as tarefas, o formador deverá pedir aos participantes que partilhem os resultados do seu trabalho.
A discussão deverá explorar aspetos relacionados com a experiência pessoal dos participantes, bem como os conhecimentos adquiridos no decurso do exercício. O formador poderá colocar as seguintes questões:

- Como foi a sua participação no role play? Conseguiu dar todas as sugestões que pretendia ou não? Por que razão?
- Como é que se ao interpretar o papel que lhe foi atribuído? Detetou semelhanças entre o seu papel e a sua realidade no local de trabalho?
- O que é que aprendeu sobre gestão do stress?

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

▪ Como é que pode usar os conhecimentos adquiridos no exercício em situações da vida real?	
Recomendações para Formadores	▪ Durante o exercício, o formador deverá observar atentamente os participantes, tomando nota dos momentos e dos comportamentos que podem ser discutidos no final.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Unidade e) CRIATIVIDADE

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Criatividade **Título da Subunidade: Curiosidade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Refletir sobre a conexão entre criatividade e curiosidade	n/a	n/a
NÍVEL QEQ. 5		
Designação da Atividade	Explorando a conexão curiosidade-criatividade	
Tipo de Atividade	Estudo de caso/ Aprendizagem Autodirigida	
Referência (disponível em inglês)	www.psychologytoday.com/us/blog/our-innovating-minds/201707/creativity-whats-curiosity-got-do-it www.huffpost.com/entry/why-curiosity-is-the-key_b_10764428	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Individual	

Descrição da Atividade:

Introdução

A curiosidade pode ter matado o gato, mas fomenta elevados níveis de criatividade nos humanos. Na verdade, a curiosidade tem sido considerada tão importante quanto a inteligência para ter sucesso e viver num mundo cada vez mais complexo.

A autora Elizabeth Gilbert - que escreveu um excelente livro sobre criatividade chamado *Big Magic: Creative Living Beyond Fear* (e também um dos livros mais vendidos nos últimos anos *Eat, Pray, Love*) - afirma que quando seguimos a nossa curiosidade, ao invés de seguirmos a nossa paixão, encontramos a chave para uma vida interessante e criativa. Esta abordagem permite-nos perspetivar a incerteza com uma atitude positiva - relaxar e ter abertura para acolher novas ideias, aptidões e estratégias para resolver problemas.
Como disse Albert Einstein: "Não possuo nenhum talento especial. Sou apenas apaixonadamente curioso."

Desenvolver a curiosidade é semelhante a cultivar qualquer outra nova aptidão ou hábito - é preciso prática. Este instinto é muito importante na infância, mas à medida que envelhecemos, perdemos muitas vezes este sentido de novidade e de exploração. Tendemos a favorecer a certeza, a segurança e uma forma simples de dar sentido ao mundo. Ironicamente, é apenas quando nos tornamos adultos que nossos cérebros estão

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

suficientemente desenvolvidos para processarem novas descobertas e transformá-las em ideias e estratégias concretas. A fim de aumentar os nossos níveis de criatividade na idade adulta, precisamos de voltar a entrar em contacto com a nossa curiosidade infantil. É necessário observar, explorar, questionar e aventurarmo-nos no desconhecido. Esta abertura ajudar-nos-á a prosperar no trabalho e abrir-nos novas possibilidades. A curiosidade é uma das principais caraterísticas que os empregadores procuram quando contratam colaboradores, porque é um indicador chave para outras qualidades úteis em contexto de trabalho, tais como: empatia, criatividade, inovação e capacidade para aprender rapidamente. <u>Questões para reflexão</u> 1) Que tipos de fontes de informação considera explorar, antes de tentar gerar ideias criativas? 2) Tem permitido que a curiosidade desempenhe papel relevante na sua vida? 3) Ou "arrumou" a sua curiosidade muito cedo? 4) No fundo, tem dado o espaço necessário à sua curiosidade? 5) Olhe novamente para a fotografia no topo desta atividade. Observe o olhar do gato, a sua atenção focada em algo que não aparece na fotografia. Ele parece tão curioso com "algo mais". Considera que tem explorado esse "algo mais" com a devida atenção? Analise suas respostas a estas questões e pense em que campos poderá desenvolver a sua curiosidade.	
Recomendações para Formadores	▪ Este exercício pode ser levado a cabo em sessões formativas presenciais. Neste quadro, depois de efetuarem o exercício, os participantes poderão discutir os resultados em pares e depois apresentar as sus conclusões ao grupo.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Criatividade **Título da Subunidade: Curiosidade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
n/a	n/a	R1. Estimular uma atitude de curiosidade
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Como desenvolver a curiosidade?	
Tipo de Atividade	Dicas/Aprendizagem autodirigida	
Referência (disponível em inglês)	https://www.quarterlife.co/home/cultivating-curiosity-how-to-get-it-back-if-youve-lost-it https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2017/11/15/five-ways-to-cultivate-curiosity-and-tap-into-your-creativity/#6e130cc51fd6	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Individual	

Descrição da Atividade:

Introdução

Para onde foi a nossa curiosidade?

Estamos sempre muito ocupados e sem tempo para cultivar a nossa curiosidade. Porém, a curiosidade é fundamental para o nosso desenvolvimento pessoal e para a aprendizagem ao longo da vida. Aqui encontra alguns conselhos para desenvolver a sua curiosidade:

Leia	Leia um novo género literário. Irá conhecer novos estilos de escrita, ideias, experiências, conhecimentos e perspetivas. Ler expande os seus horizontes, gera empatia e novas ideias. Pegue num livro, peça recomendações a um amigo e integra a leitura na sua rotina diária. Comece com 10 minutos por dia.
Questione	Pergunte às pessoas que o rodeia quais os seus interesses. Irá descobrir tópicos verdadeiramente interessantes. Adquira o hábito de perceber porque é que faz algo. Assegure-se de que os outros à sua volta fazem o mesmo. Adquira o hábito de fazer perguntas, caso considere que não está a comunicar eficazmente com alguém.
Celebre o "fracasso"	A curiosidade conduz a experiências novas e isso acarreta riscos. Por vezes, nem tudo vai correr como desejado, mas não faz mal. Não desmotive. Celebre todas as experiências positivas (tradicionalmente uma "vitória" ou "sucesso") e negativas (tradicionalmente "fracasso" ou "perda"), enquanto experiências de aprendizagem.
Não se apresse	A tendência para trabalhar rapidamente é positiva em alguns contextos, mas terrível noutros. Abrande. Comece a programar o seu tempo reservando espaço para simplesmente pensar em soluções. Use a sua curiosidade para perspetivar as coisas a partir de novos ângulos e para pensar em potenciais soluções.
Quebre a Rotina	Um novo ambiente pode ajudá-lo. Caminhe sem direção, siga um percurso diferente para chegar ao trabalho ou tome o pequeno-almoço num local diferente do habitual. Quando quebramos a rotina, encontramos coisas novas, pois estamos menos no "piloto automático", isto é, mais presentes e conscientes.

Recomendações para Formadores	▪ Esta atividade pode ser levada a cabo como dinâmica de grupo, em equipas compostas por dois elementos. Cada um deles deverá receber uma dica, refletir sobre ela e depois partilhá-la com o resto do grupo.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes

Título da Unidade: Criatividade

Título da Subunidade: Curiosidade

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
n/a	A1. Identificar formas de cultivar a curiosidade e de explorar a criatividade	n/a

NÍVEL QEQ: 5	
Designação da Atividade	Caçada SCAMPER
Tipo de Atividade	Imaginação Guiada/Aprendizagem Autodirigida
Referência (disponível em inglês)	www.psychologytoday.com/us/blog/our-innovating-minds/201707/creativity-whats-curiosity-got-do-it www.huffpost.com/entry/why-curiosity-is-the-key_b_10764428
Duração	60 minutos
Número de Participantes	Individual

Descrição da Atividade:

Introdução

A técnica SCAMPER, consiste em colocar num conjunto de perguntas inspiradoras, visando sugerir melhorias ou modificações de algo que já existe.

Esta técnica tem sido utilizada como ferramenta de aprendizagem, em virtude de promover a consciência, a motivação, a fluência, a flexibilidade, a originalidade e a curiosidade.

O SCAMPER fornece uma ferramenta para gerar questões adequadas a diversas situações e contextos. O desenvolvimento do acrónimo SCAMPER é o seguinte:

- S = Substituir
- C = Combinar
- A = Adaptar
- M = Modificar
- P = Propor novos usos
- E = Eliminar
- R = Reverter

Recomendações para Formadores

- Esta atividade pode ser levada a cabo como dinâmica de grupo, em equipas compostas por duas ou mais pessoas.

Apêndice

Caçada SCAMPER

Procure e localize o seguinte:

SCAMPER		Perguntas típicas	Primeira Solução	Outra Solução
S	Substituir	Algo que possa servir de substituto?		
C	Combinar	Algo que possa ser combinado para um novo propósito?		
A	Adaptar	Algo que possa ser adaptado para um novo propósito?		
M	Modificar	Algo que possa ser modificado para outro uso?		
P	Propor novos usos	Algo que possa ser adquirir nova funcionalidade?		
E	Eliminar	Algo que possa ser eliminado para simplificar ou melhorar?		
R	Reverter	Algo que possa ser revertido de modo a criar outra coisa?		

Analise as suas primeiras respostas às questões. Em seguida, forneça outra solução para as mesmas questões. Por fim, reflita sobre as suas necessidades de desenvolvimento no campo da curiosidade e criatividade

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Criatividade **Título da Subunidade: Inovação**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Refletir sobre conexão entre inovação e criatividade	n/a	n/a
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Inovação e criatividade: uma relação especial	
Tipo de Atividade	Estudo de caso / Aprendizagem autodirigida	
Referência (disponível em inglês)	https://keydifferences.com/difference-between-creativity-and-innovation.html https://www.techbullion.com/how-are-creativity-and-innovation-related/	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Individual	

Descrição da Atividade:

Introdução

Quando reunimos criatividade e inovação, um novo mundo pode emergir. Por isso, vamos refletir um pouco sobre criatividade e inovação:

- A criatividade é uma caraterística pessoal que consiste na capacidade para gerar novas ideias, alternativas, soluções e possibilidades. É a capacidade de conceber algo original e único.
- É frequente as pessoas associarem a criatividade à atividade artística. No entanto, a criatividade é um poder que todos seres humanos carregam possuem. Cada vez que conseguimos encontrar uma conexão entre coisas aparentemente não relacionadas e usamos essa ligação para desenvolver algo novo, estamos a ser criativos. A criatividade não é genética, e pode ser desenvolvida se continuarmos a aprender e a tentar compreender a realidade.
- Por seu turno, a inovação consiste na aplicação de soluções e/ou ideias novas, passíveis de criar algum valor numa empresa, governo ou sociedade. Fazer melhor e de modo mais inteligente, é inovar. O mesmo pode dizer-se de criar um produto novo que atende a necessidades do mercado. A inovação pode implicar a introdução de uma nova: a) tecnologia; b) linha ou segmento de produtos; c) método de produção ou simplesmente, a melhoria de um produto já existente.

Assim, a inovação está intimamente associada à criatividade. Por exemplo: colocar ideias criativas em prática é uma inovação, cujas consequências podem ser positivas. A inovação pode ser evolucionária e revolucionária.

Para resumir, podemos comparar criatividade e inovação:

Item	Criatividade	Inovação
Significado	Criação de novas ideias e imaginar novas possibilidades	A introdução de algo novo e eficaz no mercado
Processo	Imaginativo	Produtivo
Quantificável	Não	Sim
Relacionado com	Pensar em algo novo	Produzir algo novo
Gasto de dinheiro	Não	Sim
Risco	Não	Sim

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Questões para Reflexão 1) Em que situações ou contextos se considera particularmente inovador? 2) Reflita e identifique detalhadamente, as circunstâncias que potenciam a sua capacidade de inovação. 3) Com que frequência se permite ou tem oportunidade de fazer algo diferente no seu local de trabalho? 4) Quando foi a última vez que tentou ser inovador? 5) Se desistiu de inovar, identifique porque é que isso sucedeu e o que poderá fazer para alterar esta situação. Analise suas respostas e reflita sobre como desenvolver a sua capacidade de inovação, ou seja, identifique os obstáculos que o impedem de ser mais inovador.	
Recomendações para Formadores	▪ Este exercício pode ser feito numa sessão de formação presencial. Todavia, depois de responderem individualmente às questões, os participantes deverão partilhar as suas perspetivas para, em grupo, tentarem identificar as condições e circunstâncias que fomentam a inovação, assim como as razões pelas quais as pessoas deixam de ter uma atitude inovadora.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Criatividade **Título da Subunidade: Inovação**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
n/a	n/a	R1. Praticar a inovação
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Acolher a inovação na minha vida	
Tipo de Atividade	Estudo de caso / Aprendizagem autodirigida	
Referência (disponível em inglês)	https://www.themuse.com/advice/10-ways-you-can-innovate-at-work-every-single-dayno-matter-how-boring-your-job-title	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Individual	

Descrição da Atividade:

Introdução

Algumas dicas e truques podem ser adotados por quase todas as pessoas, para manter uma mentalidade inovadora. Como qualquer grupo muscular, quanto mais praticar, mais forte e melhor será o seu desempenho. Lembre-se de que, se for inovador, é provável que as suas ações inspirarem outras pessoas.

Aqui estão alguns exemplos de boas práticas para facilitar uma atitude inovadora no trabalho. Estes exemplos podem parecer triviais, mas levam-no a ver o mundo de uma nova forma. E é isso justamente que conduz à inovação: ver oportunidades onde mais ninguém consegue.

- **Encontre um parceiro: e**ncontre um colega ou amigo com qual se sinta confortável para partilhar as suas ideias. Incentive-o a continuar a tentar coisas novas, tais como: um novo restaurante para almoçar, lançar uma ideia, partilhar artigos inspiradores, ou fazer brainstorming.

- **Mude as suas Ideias:** há coisas que todos nós fazemos de olhos fechados. É isto que nos torna excelentes no nosso trabalho, mas é isso que nos impede de ver potenciais oportunidades. Identifique as tarefas que diariamente faz sem pensar. Agora, pense como é que poderia fazê-las de forma diferente. Nem sempre vai conseguir, mas muitas vezes irá encontrar novas maneiras de levar a cabo algumas tarefas.

- **Concretize as suas ideias: c**oloque as suas ideias em prática. Se as pessoas puderem visualizar as suas ideias, é menos provável que as esqueçam e mais provável que as levem a sério e se envolvam no seu desenvolvimento.

- **Imponha Limites:** pode parecer contraditório, mas os limites realmente inspiram a inovação, levando-o a pensar de forma dinâmica e criativa. Faça o seguinte exercício: comece por banir algumas coisas e a explorar as implicações daí decorrentes. Faça o mesmo relativamente a determinadas palavras, recursos, mercado, ferramentas de comunicação – verá a sua criatividade aumentar significativamente.

- **Pergunte a sim mesmo: "O que faria o meu herói?":** mantenha uma na sua secretária uma lista de algumas das suas personalidades criativas favoritas. Quando se deparar com um problema, consulte a sua lista e pergunte-se: o que fariam estas personagens, a fim de solucionar o problema. Imaginar como Willy Wonka solucionaria um problema com uma embalagem, como Coco Chanel resolveria um problema de comunicação e como Salvador Dali assumiria a racionalização de uma cadeia de abastecimento pode ajudá-lo bastante.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

A tarefa Depois de ler estas dicas, reflita um pouco: utiliza alguma destas sugestões no seu dia a dia? Quais é que nunca usou? Depois, considerando que o objetivo do exercício consiste em ter uma atitude mais inovadora no seu local de trabalho, defina um plano utilizando algumas destas técnicas.	
Recomendações para Formadores	▪ Este exercício pode ser feito numa sessão de formação presencial. Depois de trabalharem individualmente, os participantes podem partilhar com os seus pontos de vista com o grupo, considerando designadamente: Quais são os desafios decorrentes da adoção de uma atitude inovadora?

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Criatividade **Título da Subunidade: Inovação**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
n/a	A1. Adotar uma mentalidade inovadora	n/a
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	*Storyboard*, uma técnica criativa	
Tipo de Atividade	*Storyboarding*/Aprendizagem autodirigida	
Referência (disponível em inglês)	https://blog.hubspot.com/marketing/creative-exercises-better-than-brainstorming	
Duração	60 minutos	
Número de Participantes	Individual	
Descrição da Atividade: **Introdução** Se está a tentar desenhar um processo, o *storyboarding* pode ajudá-lo a perceber as limitações da solução proposta, assim como se mais reflexão ou pesquisa são necessárias. Ao desenvolver uma história visual para explorar um problema, será capaz de ver como as ideias interagem e se conectam para formar uma solução. Os post-its são seus aliados. Tire alguns minutos para anotar as suas ideias. Estas não têm de ser pensamentos completos - citações, imagens, informações de utilizador e afins podem ajudá-lo a ver novas relações entre diferentes componentes. Em seguida, organize as suas notas num quadro. Organizar as suas ideias como uma narrativa ou série contínua irá ajudá-lo a ver novas conexões e eliminar o material que não suporta o seu objetivo final. **A Tarefa** Identifique um problema (pode ser um problema simples, relacionado com o seu trabalho ou com outro contexto) e, usando esta ferramenta, tente desenhar um processo para o ajudar a resolvê-lo de um modo inovador.		
Recomendações para Formadores	▪ Este exercício pode ser feito numa sessão de formação presencial. Depois de trabalharem individualmente, os participantes podem partilhar com o grupo as suas dificuldades e as estratégias implementaram para resolver o problema.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Unidade f) AGILIDADE

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Agilidade **Título da Subunidade: Proatividade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C3. Relacionar agilidade e proatividade, com novas formas de trabalho/gestão	A3. Gerar e avaliar diferentes perspetivas e cenários	R3. Superar situações e hipóteses R4. Decidir sobre a melhor alternativa para uma situação, incluindo a análise das mudanças que mesma suscita
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	3 cadeiras de reflexão	
Tipo de Atividade	*Role play*	
Referência	n/a	
Duração	10 a 30 minutos	
Número de Participantes	Mínimo 3	

Descrição da Atividade:

Solicite aos participantes para tomarem nota de uma ideia inovadora ou de um sonho, a fim de ser objeto de discussão pelo grupo. Esta atividade poderá ser organizada em 3 fases para que todas as ideias sejam consideradas.

Personagens: O sonhador, o realista e o crítico.

Coloque três cadeiras alinhadas na sala:

- Cadeira 1 - para o sonhador
- Cadeira 2 - para o realista
- Cadeira 3 - para o crítico.

Cada participante que se sentar na cadeira, deverá avaliar a ideia proposta com objetividade e realismo.

Os participantes deverão sentar-se primeiro na cadeira do sonhador. A ideia deverá ser apresentada para todos possam anotar os seus aspetos positivos. Em seguida, os participantes sentar-se-ão na cadeira do realista, a fim de levantarem questões práticas e concretas (orçamento, fases para a concretização, viabilidade, etc.). Finalmente, os participantes deverão sentar-se na cadeira do crítico, e analisar os fatos e riscos de modo objetivo.
Em conclusão, o grupo decide se mantém a ideia e a implementa, ou se considera uma nova ideia.

Vantagens: esta técnica permite analisar uma ideia sob diversos prismas e coletivamente.

Recomendações para Formadores	▪ Este exercício é adequado para sessões de formação em contexto de grupo, cujos membros já se conheçam. Mas também pode ser usado para ajudar os participantes ouvirem-se uns aos outros.

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Agilidade **Título da Subunidade: Proatividade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Descrever uma situação com facilidade	A1. Identificar formas de se tornar mais proativo no trabalho	R1. Comprometer-se a manifestar espírito de iniciativa
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	A Página da Manhã	
Tipo de Atividade	Exercício de reflexão	
Referência	n/a	
Duração	20 minutos em cada manhã + discussão em grupo	
Número de Participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: Os especialistas afirmam que tudo o que vai ser criado já existe. Assim, tudo o que podemos fazer é desenvolver a nossa recetividade à inovação e também à mudança na vida quotidiana. Este exercício consiste em escrever todas as manhãs, ao acordar, durante cerca de 20 minutos, tudo o que nos passa pela cabeça (pensamentos, palavras soltas, etc.). **Passo 1 -** Escola um caderno bonito, deixe-se levar pelas suas ideias e pensamentos. Não tente escrever algo estruturado ou interessante. Escreva de forma simples e, acima de tudo, persevere até a página estar cheia. Mesmo que a princípio tenha a sensação de escrever banalidades, após alguns dias, gradualmente, esses pensamentos superficiais e banais darão lugar a uma inspiração mais profunda, e sua criatividade finalmente emergirá livremente. **Passo 2 -** Solicite aos participantes que deem feedback desta experiência, tentando verificar se as suas ideias podem ser colocadas em prática. Por exemplo: novas oportunidades de emprego ou a criação de negócios.		
Recomendações para formadores	Os formadores deverão colocar as seguintes questões: ▪ É difícil desenvolver uma ideia combinando criatividade e perspetivas pessoais? ▪ É possível aplicar este exercício na vida cotidiana? Como? ▪ Encontrou padrões comuns/distintos relativamente restantes membros do grupo?	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Agilidade **Título da Subunidade: Proatividade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C2. Reconhecer mudanças efetivas ou abordagens alternativas para fazer face a uma situação	A2. Utilizar os conceitos de gestão ativa, formação de equipas, adaptabilidade, empatia, autoanálise, tomada de decisão em situações concretas	R2. Ser responsável pela adaptação de equipas em contexto de trabalho R4. Decidir sobre a melhor alternativa para uma situação, incluindo a análise das mudanças que mesma suscita
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Cuidado com o ambiente	
Tipo de Atividade	Atividade de discussão em grupo que promove a partilha de valores, perceções e perspetivas pessoais entre os membros de uma equipa	
Referência	n/a	
Duração	20 a 60 minutos	
Número de Participantes	Mínimo 3	
Descrição da Atividade: Proponha um tópico para discussão, por exemplo: Qual é o trabalho ideal? **Passo 1 -** Divida os participantes em pequenos grupos. **Passo 2 -** Peça-lhes para observarem o exterior. Em seguida, peça-lhes que descrevam o que estão a visualizar, em termos de oportunidades de emprego e perspetivas. Dê aos participantes 20 a 30 minutos para registarem as suas ideias num quadro em suporte de papel. **Passo 3 -** Solicite aos participantes que apresentem os resultados às restantes equipas. **Passo 4 -** Dinamize a discussão, colocando as seguintes questões: ▪ Foi interessante partilhar e expressar as suas ideias acerca daquele que seria o seu trabalho ideal? Porquê? ▪ O que aprendeu acerca do seu ambiente de trabalho? ▪ Encontrou pontos de contato relativamente aos seus interlocutores? ▪ Acredita possuir novas perspetivas?		
Recomendações para Formadores	▪ Em alternativa, poderá pedir aos participantes que percorram a cidade, durante uma ou duas horas, para levarem a cabo este exercício.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Agilidade **Título da Subunidade: Proatividade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C2. Reconhecer mudanças efetivas ou abordagens alternativas para fazer face a uma situação C3. Relacionar agilidade e proatividade, com novas formas de trabalho/gestão	A2. Utilizar os conceitos de gestão ativa, formação de equipas, adaptabilidade, empatia, autoanálise, tomada de decisão em situações concretas A3. Gerar e avaliar diferentes perspetivas e cenários	R2. Ser capaz de se adaptar a uma situação R3. Superar situações e hipóteses
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Pensar fora da caixa	
Tipo de Atividade	*Ice-breaking*	
Referência	n/a	
Duração	5 a 10 minutos	
Número de Participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: O objetivo deste puzzle consiste em ligar todos os pontos - 9 no total - fazendo quatro linhas retas ou menos, sem levantar a caneta, e sem traçar a mesma linha mais do que uma vez. **Passo 1 -** Peça ao(s) participante(s) para desenharem 3 linhas com 3 pontos cada; **Passo 2 -** Solicite aos ao(s) participante(s) para ligarem todos os pontos usando 4 linhas retas, ou menos, sem levantar a caneta e sem traçar a mesma linha mais de uma vez. **Passo 3 -** Dê 5 a 10 minutos ao(s) participante(s) para realizarem o exercício, diga-lhes que, se necessário, repetir tantas vezes quanto quiserem.		
Recomendações para Formadores	n/a	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Agilidade **Título da Subunidade: Mobilidade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Confiar nos outros e adaptar-se a um contexto de mudança	A2. Analisar as competências transversais necessárias para uma mobilidade global A4. Gerar estratégias	R1. Avaliar uma situação e colocar objetivos em prática R2. Procurar as melhores soluções, inclusivamente fora do contexto habitual R3. Superar situações e hipóteses
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Campo minado	
Tipo de Atividade	Atividade Gamificada	
Referência (disponível em inglês)	n/a	
Duração	45 a 60 minutos	
Número de Participantes	Mínimo 6 + 1 moderador	
Descrição da Atividade Neste exercício, os participantes terão de confiar uns nos outros para percorrerem um campo de minas. Este exercício é importante para promover o espírito de equipa, pois visa demonstrar a importância da confiança numa equipa de trabalho. O equipamento pode ser diversificado: um móvel grande, cadeiras, sacos de feijão, etc. Objetivo: Percorrer um campo de minas de olhos vendados com a ajuda de um mentor. **Passo 1 -** o formador deverá espalhar os objetos na área de jogo. **Passo 2 -** o formador deverá criar duas equipas e explicar as regras, informando os participantes de que eles necessitam de trabalhar com a equipa para atravessar o campo de minas sem ver. Para esse efeito, eles serão guiados, ouvindo apenas os comandos de voz do seu mentor. Teoricamente, os guias só podem usar as palavras para a frente, para trás, para a esquerda, para a direita e parar. Caso colidam com algum objeto, os participantes deverão trocar de papel. **Passo 3 -** Após o exercício o formador deverá dinamizar o debate, discutindo quais estratégias utilizadas e quais atitudes conduziram ao sucesso ou ao insucesso.		
Recomendações para Formadores	▪ Esteja atento à segurança. Peça aos participantes para agirem com cuidado.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Agilidade **Título da Subunidade: Mobilidade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C1. Reconhecer bloqueios pessoais C2. Listar fatores de valorização da mobilidade no desenvolvimento da carreira C3. Refletir sobre o papel da mobilidade na valorização da carreira profissional	A1. Explorar novas alternativas A2. Analisar competências transversais que são necessárias para a mobilidade global A3. Redefinir metas e objetivos	R1. Avaliar uma situação e colocar objetivos em prática R2. Procurar as melhores soluções, inclusivamente fora do contexto habitual R3. Superar situações e hipóteses
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	Estamos todos no mesmo barco	
Tipo de Atividade	Exercício de Reflexão/Role Play	
Referência	n/a	
Duração	30 a 45 minutos	
Número de Participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade **Passo 1 -** Solicite aos participantes para elegerem o membro da tripulação que melhor se adapta à sua mentalidade em relação ao assunto a ser tratado. **Passo 2 -** Solicite-lhes que justifiquem a sua escolha. **Passo3 -** Solicite aos participantes que identifiquem as principais dificuldades a superar para chegar à ilha. Considerando o valor da mobilidade para alavancar o desenvolvimento da carreira, os participantes deverão questionar: o que devo fazer para alcançar o meu objetivo? **Passo 4 -** Com o ajuda de Post-its os participantes deverão segmentar o "problema", tendo em conta os seguintes elementos: motivação, medo, sonhos, objetivo, passado, futuro. **Passo 5 -** Dinamizar o debate com base nos resultados obtidos.		
Recomendações para Formadores	▪ Através da metáfora do barco, levará os participantes a expressarem os seus sentimentos, a projetar-se no futuro, a trabalhar na equipe e a construir um roteiro. O uso de imagens é particularmente interessante para a liberdade de expressão e para o desenvolvimento da criatividade.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Agilidade **Título da Subunidade: Proatividade**		
CONHECIMENTOS	**APTIDÕES**	**RESPONSABILIDADES**
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de…		
C3. Refletir sobre o papel da mobilidade na valorização da carreira profissional	A3. Redefinir metas e objetivos	R3. Superar situações e hipóteses
NÍVEL QEQ: 5		
Designação da Atividade	O meu Passaporte	
Tipo de Atividade	Exercício individual, mas que também pode realizado em contexto de grupo. Atividade que permite aos participantes expressarem criativamente os seus sonhos e objetivos	
Referência	n/a	
Duração	60 a 120 minutos	
Número de Participantes	Não especificado	
Descrição da Atividade: **Passo 1 -** O formador deverá explicar aos participantes que o passaporte é um símbolo associado às viagens e que representa a evolução de cada um no caminho da vida. O formador deverá distribuir o material necessário para os participantes criarem o seu passaporte e explicar-lhes como preencher os cabeçalhos do mesmo. **Passo 2 -** Os participantes deverão desenhar (ou colar a sua fotografia) no "passaporte" e descrever as suas caraterísticas físicas. **Passo 3 -** Em seguida os participantes deverão adicionar os seguintes elementos: O que é que eu sei fazer? Qual é a minha sobremesa favorita? Qual é o meu jogo preferido? Qual é o meu maior sonho? Em alternativa as questões podem ser as seguintes: Qual o meu lema de vida? Quais são as minhas qualidades? Quais são as minhas aptidões? Quais os meus pontos fortes? O que é que eu gostaria de aprender? O que é que eu gostaria de melhorar em mim? **Passo 4 -** Os participantes deverão apresentar uma das folhas do seu do passaporte. Em seguida, os participantes deverão ser agrupados em pares para: destacar um elemento que considerem relevante/interessante do passaporte do seu parceiro e apresentar o passaporte do mesmo ao grupo. **Passo 5 -** No final, o formador deverá dinamizar a discussão perguntando aos participantes: O que sentiram durante o exercício, gostaram de o realizar? Depararam-se com alguma dificuldade? É fácil ou difícil referirem-se a si próprios positivamente e/ou negativamente?		
Recomendações para formadores	▪ Os passos 2 e 3 podem ser feitos em casa.	

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS

Erasmus +

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.