

GA^GEYOU!

MANUAL DE FORMAÇÃO NO EMPREGO PARA JOVENS ATRAVÉS DE JOGOS DE VÍDEO



Funded by
the European Union

Project 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721

ÍNDICE

A- Game YOU!	3
B- Introdução a esta publicação	4
C - O QUE É O MODELO “Game YOU”	6
D - IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO “Game YOU”	7
D1 - PREPARAÇÕES PRÉVIAS DO PROCESSO	9
D2 - IDENTIFICAÇÃO DE HABILIDADES E DIAGNÓSTICO	13
Perfis a serem identificados	14
D3 - COMO IDENTIFICAR PERFIS	17
OPÇÃO A: Ferramenta de Autoavaliação “Game YOU!”	19
OPÇÃO B: Questionário de experiência convencional “Game YOU!”	20
D4 - ANÁLISE DE RESULTADOS E PROJETO DE CONCLUSÕES	23
Como abordar a análise	23
Obtendo Conclusões	26
D5 - CRIAÇÃO DE GUIAS E ORIENTAÇÃO DE JOVENS	28
Guia de sessão	28
ANEXOS	35
Anexo 1: Modelo de questionário GAME YOU	36
Anexo 2: Modelo de matriz de resultados GAME YOU	39
Anexo 3: Dinâmica de grupo	41
Anexo 4: Tabela de perfis	55
Anexo 5: Modelo para gerir uma sessão de resultados	56
Anexo 6: Guias de orientação para pesquisa de emprego	59
Anexo 7: Objetivos inteligentes	64



O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo, que reflete a opiniões apenas dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada para qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas. Se você quer saber mais sobre esta iniciativa, visite www.gameyou.org.



Este material é um dos resultados intelectuais do projeto financiado pelo Erasmus + “Game YOU!: eGaming para promover e motivar o emprego dos jovens”. “Game YOU!” é uma iniciativa de [Capacitanes](#) (ES) em parceria com [Neo Sapiens](#) (E), [Polygonal](#) (IT), [RATO - Associação para a Divulgação Cultural e Científica](#) (PT) e [E-športna zveza Slovenije](#) (SI) desenvolvidas durante mais de dois anos de trabalho nos quais colaboraram mais de 40 profissionais, testers e colaboradores para a publicação deste recurso.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação no âmbito do Erasmus + o projeto 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028721. Se quiser saber mais sobre esta iniciativa, a parceria e outros resultados do projeto, visite <https://gameyou.org/>



Funded by
the European Union



<https://capacitanes.com/>



<https://www.neo-sapiens.com>



Polygonal

<https://www.polygonal.ngo/>



<https://www.rato-adcc.pt/pt/>



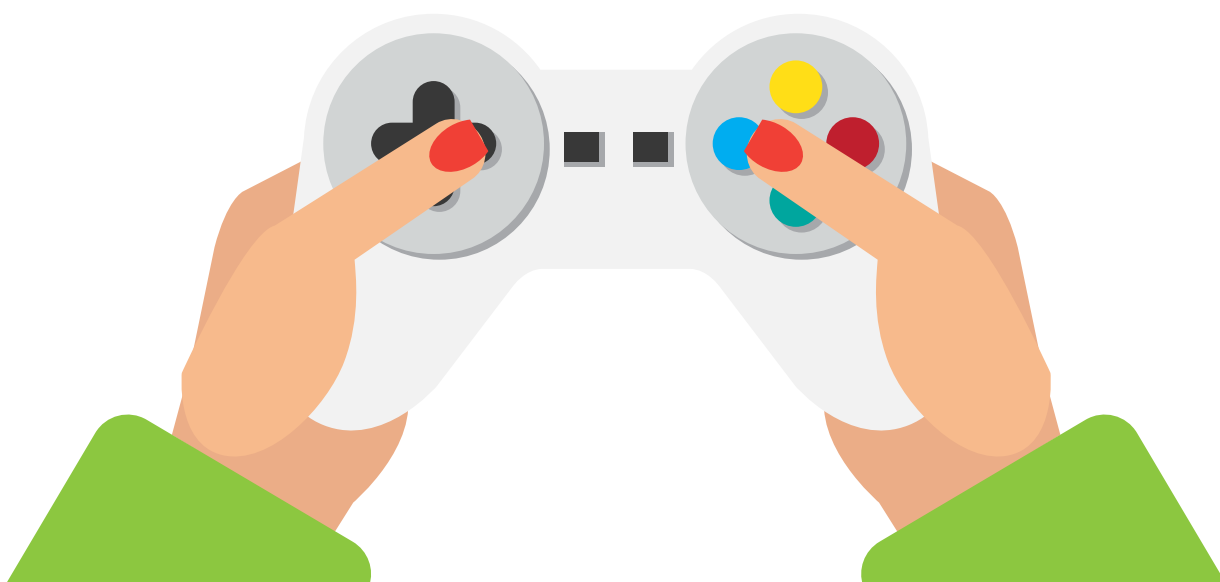
<https://www.eszs.si/>

B ► INTRODUÇÃO A ESTA PUBLICAÇÃO

Este guia pretende ser uma ferramenta para os jovens profissionais promoverem a autoconsciência entre jovens rumo à empregabilidade, usando os jogos de vídeo como ferramenta e também como meio de trabalho alternativo. Todas as informações detalhadas de seguida foram escritas para o profissional entender e poder realizar todo o processo de orientação desenhado dentro do “GameYOU!” projeto em combinação com ferramentas especiais para realizá-lo desenvolvidas e combinadas por seus autores.

OBJETIVOS DESTE MATERIAL

- € Promover o uso das TIC e de técnicas não formais para formar aqueles que estão em contacto com os jovens e gerarem novos caminhos educacionais usando jogos de vídeo.
- € Contribuir para a modernização e digitalização do trabalho e dos programas com jovens relacionados com a empregabilidade dos jovens devido aos resultados replicáveis em diferentes tipos de organismos e contextos.
- € Aproveitar os jogos de vídeo para consciencializar os jovens sobre a sua vocação e potencial, reduzindo o desfasamento entre a sua formação e perfis com as reais exigências do mercado de trabalho.
- € Permitir que os jovens identifiquem e desenvolvam competências para o seu crescimento pessoal e empregabilidade, abrindo-lhes novos setores de emprego ligados aos seus interesses e capacidades não previstos por eles antes.
- € Enfrentar a demonização e a incompreensão em relação aos jogos de vídeo através da sensibilização sobre os benefícios e bens que eles trazem também.



GRUPOS ALVO DESTE MATERIAL

Este material foi criado para monitores juvenis, formadores, mentores, agentes de recursos humanos, educadores, professores, etc, como principais grupos-alvo, especialmente aqueles interessados em desenvolver o autoconhecimento dos jovens com quem trabalham e utilizam-no para encontrar a sua vocação com uma abordagem baseada em ambiente de trabalho. Assim, este guia pode ser útil para qualquer funcionário ou voluntário que queira consciencializar os jovens sobre as possibilidades que os jogos de vídeo podem trazer para eles como possíveis vocações. Apesar da sua função ou posição, eles foram nomeados ao longo deste documento como “profissionais” para fazer referência a todas as diferentes posições anteriores.

O guia contém algumas orientações específicas sobre aconselhamento geral sobre trabalho, mas é recomendado explorar mais profundamente esta questão para aqueles sem experiência na área. De acordo com isso, este material é recomendado para ser utilizado por profissionais com alguma experiência neste aspeto ou por aqueles que estão a iniciar a sua formação e pretendem reforçar o seu atual percurso de aprendizagem com uma nova abordagem inovadora..



PRONTO PARA COMECAR

Nas próximas páginas o leitor pode descobrir o modelo “Game YOU!” e como o implementar no setor de trabalho juvenil com jovens em busca de uma vocação profissional, percurso académico ou envolvido em um processo de autoconsciência e reinvenção, ao mesmo tempo que usa a vantagem dos jogos de vídeo como ferramentas de aprendizagem e alternativas educacionais.

C O QUE É O MODELO “GAME YOU!”

Este manual contém etapas e diretrizes para implementar passo a passo o que foi chamado pelos autores deste material como o modelo “Game YOU!”. O modelo é um processo de orientação que permite que os profissionais monitorize, apoiem e acompanhem os jovens ao longo do caminho da detecção de novos percursos profissionais e acadêmicos usando uma combinação de materiais e ferramentas.

Partindo da tipologia Holland que estabelece diferentes perfis relativos ao pessoal concreto e competências profissionais, os autores realizam pesquisas para validar esta abordagem e este modelo e estabelecer a sua ligação com o setor profissional dos jogos de vídeo. Depois de entrevistar diferentes jovens e pessoas com diversos cargos, os autores geraram um itinerário de mentoria que vai permitir aos profissionais da juventude apoiar os jovens na identificação dos seus pontos fortes, habilidades e como eles podem corresponder às oportunidades de trabalho.

Além de orientações propostas pelos autores de acordo com as suas experiências profissionais do campo da juventude, o modelo incorpora diferentes abordagens e métodos relacionados com a educação não formal no campo educacional (ex. gamificação, role-playing, dinâmica de grupo, etc.) que foi combinado com e inspirado por outras abordagens teóricas existentes de identificação de competências (ex. DISC, os 5 grandes, a janela Johari, etc.).

Para completar este processo, os autores desenvolveram diversas ferramentas para recolher dados de jovens e torná-los participantes ativos de todo o processo, como um questionário e um jogo de vídeo interativo que permite aos jovens que se auto avaliem e estejam conscientes das suas próprias qualidades, pontos fortes, e formas de crescer de um modo profissional.

Ao todo, oferece aos profissionais um caminho para estabelecer o relacionamento entre os jovens traços de personalidade e cargos de trabalho, vinculando com o setor de jogos de vídeo. O modelo propõe uma variedade de jogos de vídeo para melhorar as competências dos jovens rumo à empregabilidade, ao mesmo tempo que se espalha amplamente os benefícios que os jogos de vídeo também podem trazer para carreiras juvenis. Isto vai contribuir para o reconhecimento do setor dos jogos de vídeo como alternativa no setor de trabalho, bem como reduzir a incompatibilidade entre o ensino e a formação profissional para jovens e as necessidades modernas e reais do mercado de trabalho.



D ► IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO “GAME YOU!”

O modelo “Game YOU!” é um “processo de orientação”. É a orientação que o profissional vai proporcionar ao jovem. Este termo refere-se a todo o caminho que o profissional vai percorrer desde o primeiro contato com o jovem, juntamente com o diagnóstico e identificação de competências, e até a análise final dos resultados e apresentação das conclusões ao jovem. Os marcos detalhados neste manual são dirigidos a quem vai apresentar o modelo para os jovens, que vão passar por todo este processo.

“Game YOU!” gerou uma estrutura que vai liderar este processo de orientação, e que é essencial para que o profissional compreenda e se familiarize com. A razão pela qual o papel do profissional é essencial e porque existem diversas situações em que uma ferramenta pode ser mal utilizada, já que os resultados podem não ser considerados garantidos sem uma reflexão adicional e profunda. Cada contexto é diferente, e os profissionais geralmente têm a necessidade de adaptar este modelo, as suas ferramentas, e outros métodos que eles usam para os objetivos concretos do grupo alvo e configuração. Portanto, o modelo “Game YOU!” vai proporcionar a esses profissionais em questão a formação nesta matéria e as etapas essenciais para seguir e concluir o processo enquanto dá algumas dicas significativas para o jovem.



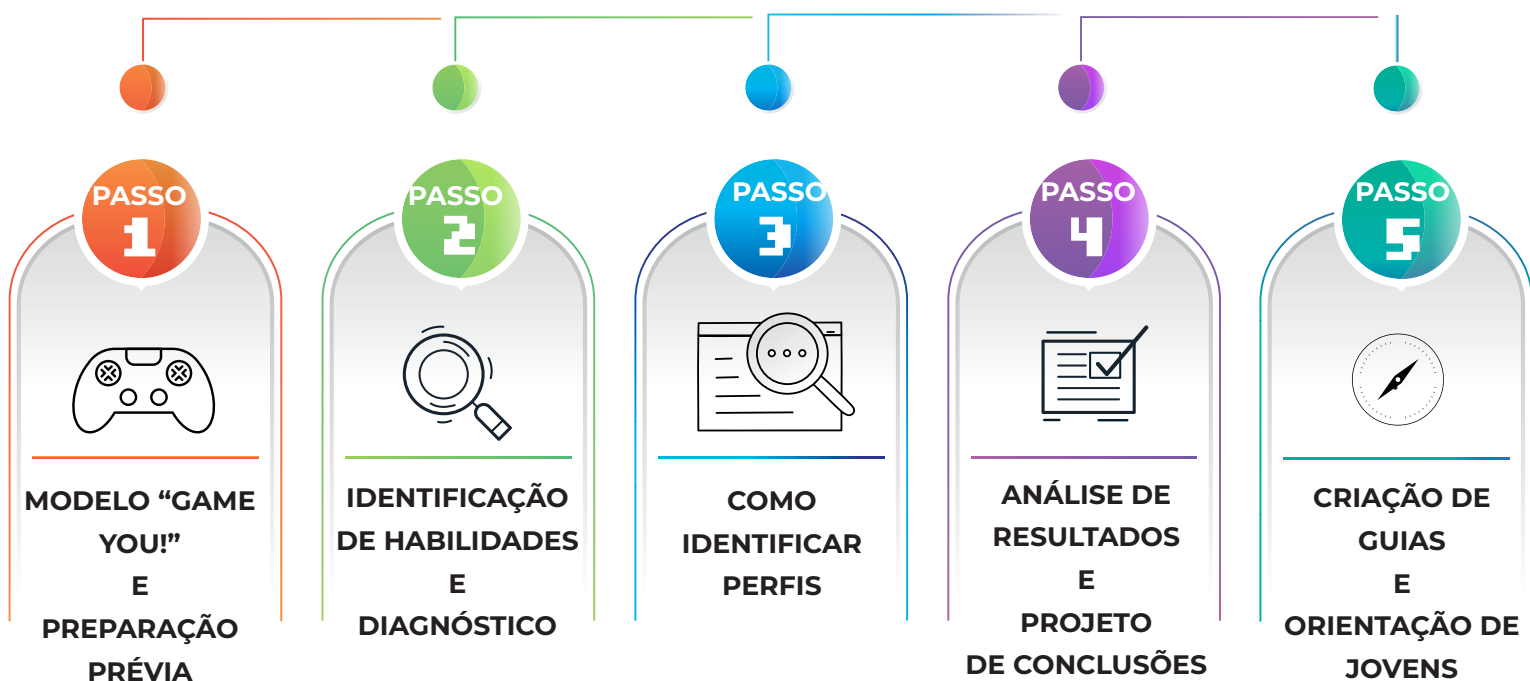
A abordagem baseia-se em diferentes métodos, combinados com ferramentas de autoavaliação, em dois formatos e algumas dinâmicas e técnicas para ajudar os jovens a encontrar o seu trajeto profissional. É altamente recomendado implementar o modelo “Game YOU!” organizando atividades presenciais, pois foi uma escolha consciente utilizá-las, é necessário promover o contato humano e conduzir o processo através de um ecrã sempre que possível.

Embora este material seja direcionado aos profissionais citados, pode ser um desafio replicá-lo quando estiverem envolvidos em outras ações exigentes sobre as suas entidades ou estiverem a passar por situações de stress ou burn-out. Nesse sentido, os autores recomendam fazer pequenos exercícios de introspecção. Primeiro para evitar a frustração dos objetivos e missão profissional, ao mesmo tempo em que coloca os profissionais no lugar dos jovens que vão orientar.

VAMOS COMEÇAR O PROCESSO

Primeiro, deve-se considerar que as seguintes etapas do processo que vai ser descrito são essenciais para a correta implementação do processo de orientação:

PROCESSO DE ACOMPANHAMENTO



... PASSO 1 PREPARAÇÃO PRÉVIA DO PROCESSO

Existem diversas questões que o profissional deve pensar antes de iniciar o processo de orientação. Recomenda-se começar com uma sessão presencial com o jovem. Para organizar esta sessão, ela deve ser preparada tendo em consideração as seguintes recomendações:

 O processo pode ser feito com **grupos de jovens**, ou pode ser uma **mentoria individual**. Isso vai determinar os métodos a serem usados e obrigar o profissional a adaptá-los em conformidade com o desempenho do jovem.

 O profissional deve **pensar no local** onde todo o processo de orientação vai ser realizado. O local deve ser confortável e acessível aos jovens. Quando se trata de um grupo, é melhor fazer as atividades e uma sala grande, com espaço suficiente. Geralmente, é apenas uma questão de adaptar o cenário e o espaço ao número de participantes. As condições de temperatura, luz e som devem ser adequadas para um bom funcionamento e comunicação. Também pode ser útil utilizar instalações familiares ao jovem para que ele ou ela as possa localizar melhor, e não ficando relutante em comparecer e sentir-se mais confortável.

 **Os materiais necessários** para desenvolver todas as atividades devem ser listados e organizados com antecedência (ex. Wi-Fi para navegação na internet, questionários impressos, materiais específicos para a dinâmica de atividades, etc.).

 Todo o processo **deve ser realizado de forma dinâmica**, para que o profissional possa conhecer os participantes o máximo possível e eles não fiquem entediados. Isso também significa que o profissional deve ser capaz de **adaptar os conteúdos e materiais** a serem ministrados aos jovens de acordo com as suas características (ex. refletir sobre a idade, motivações e compromissos, as suas expectativas, autoconhecimento e o momento de vida que estão a passar no presente).

 **O papel do profissional** no processo deve ficar claro para o jovem: Como esse profissional me vai apoiar? O que devo fazer concretamente? Quais são os deveres e responsabilidades de cada parte?, etc.

 Os profissionais devem ter antecipadamente um **conhecimento geral** do mercado de trabalho e **competências** para promover a autoconsciência e, se possível, o conhecimento básico dos jogos de vídeo mais comuns, as suas dinâmicas e os seus objetivos.

Além disso, essa sessão é essencial para o profissional **esclarecer os próximos passos de todo o processo** ao jovem.

- 1 Explicar as noções básicas do modelo “Game YOU!” ao jovem.
- 2 Deixar o jovem escolher em fazer o teste em um dos dois formatos diferentes:
 - A. **Ferramenta de autoavaliação:** Ajude-o a encontrar a ferramenta online ou no site correspondente ou aplicação. *(Link para O2)*
 - B. **Questionário:** *Forneça a ele o modelo de perguntas, impresso ou enviado por e-mail.*
- 3 **Marque um prazo** com o jovem para realizar o teste e enviar o resultado.
- 4 Especifique como os resultados devem ser enviados ao profissional.
- 5 Detalhe como o profissional vai organizar as datas da segunda e última sessão a ser realizada para o jovem.

É importante ressaltar que, para planejar adequadamente todos os arranjos prévios, **os profissionais devem, de preferência, estar cientes do histórico educacional, social e económico do jovem**, pois isso pode influenciar o processo e as recomendações a serem fornecidas. Caso exista alguma característica pessoal do jovem que possa influenciar o processo, isso deve ser do conhecimento do profissional e **fazer algumas adaptações quando necessário** (ou seja, um jovem tem deficiência visual que exige que os resultados sejam visualmente adaptados).



De acordo com isso, antes da sessão presencial, o profissional deveria ter recolhido algumas informações adicionais sobre o jovem. Personalizar o processo é fundamental, pois os resultados não são esclarecedores o suficiente isoladamente.

É preciso lembrar que o modelo “Game YOU!” tem foco nos jogos de vídeo, mas é importante reunir informações adicionais fora desse campo para apoiar a facilitação da conversa a ser mantida com o jovem.

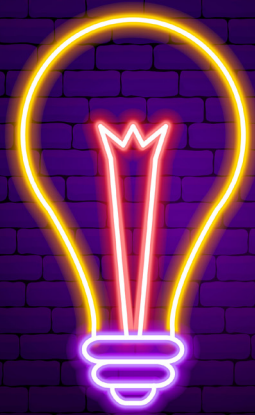
Esta informação também vai ajudar a estabelecer ligação com o jovem para alcançar alguns pontos de reflexão e, se possível, ações a serem tomadas no futuro, etc. Se possível, o profissional deve tentar conhecer um pouco mais sobre o jovem através dos seus pares (amigos, colegas ou colegas de hobby, ou seja membros da sua equipa de e-sport) ou outras pessoas-chave relevantes na sua vida, como familiares ou professores.

Outra boa forma de obter todas essas informações seria **realizar uma entrevista ou enviar um formulário**, o que ajuda o profissional a desenvolver um perfil melhor e a compreender as necessidades e expectativas do jovem. Nesta entrevista ou formulário o profissional de conhecer:

- 1 - Dados pessoais.** (de acordo com as políticas de privacidade de dados).
- 2 Nível de educação.** Conhecer também os seus assuntos, tópicos e áreas de experiência.
- 3 Experiência profissional.** Se houver. Tendo em consideração qualquer experiência anterior e atual, bem como planos, emprego de sonho ou tarefas esperadas, etc.
- 4 Hobbies.** O que ele ou ela faz nos tempos livres.
- 5 Jogos.** Que ele ou ela costuma jogar e gostar.
- 6 Forças e fraquezas.** Tentar compreender qual a competência que se destaca e qual não domina.
- 7 Outras questões relevantes para o profissional.**
Ex. Quais são os desafios pessoais que este jovem enfrenta?
Quais são as motivações que têm para participar neste processo?



TRUQUES E DICAS



Os profissionais podem usar formulários de recrutamento (online ou em papel) para recolher informações dos jovens que vão participar no processo. Isso pode fornecer aos profissionais os dados extra que podem ser necessários para identificar o histórico do participante sem uma reunião prévia e pode ser ministrado por outros (ex. professores).

Conversar com os professores, educadores, ou familiares do jovem também pode ser uma boa fonte de informação, mas sempre de forma respeitosa para que o jovem não se sinta examinado.

Depois que tudo estiver pronto, com o espaço apropriado e o jovem preparado para começar o processo, é tempo de começar com a identificação e diagnóstico.

... PASSO 2 - IDENTIFICAÇÃO DE HABILIDADES E DIAGNÓSTICO

O **objetivo principal** deste capítulo é saber o que e como identificar diferentes tipos de perfis que estiveram ligados a competências concretas que os jovens poderiam ter e estão a passar pelo modelo “Game YOU!”.

Aqueles **profissionais com formação em educação, psicologia, recursos humanos ou campos semelhantes** vão ter mais facilidade para realizar etapas incluídas nesta secção, pois vão ter origens ligadas às habilidades necessárias para avaliar a personalidade, as atitudes e os perfis.

No entanto, **outros profissionais envolvidos no trabalho com jovens** são plenamente capazes de ajudar os jovens ao longo deste processo, pois podem estar bem familiarizados com contextos de educação formal e não formal. No entanto, recomenda-se para aqueles que não têm experiência anterior em psicologia ou avaliação de pessoas, para olhar mais de perto o modelo “Game YOU!” e garantir que ele foi entendido, pois é a base de toda a atividade.

Também é necessário mencionar que o modelo do programa “Game YOU!” é um **modelo aberto e não uma abordagem exclusiva e que dá espaço livre para incorporar novas técnicas e métodos** dirigidos a necessidades específicas e implementar um acompanhamento mais personalizado para respostas finais mais concretas.



PERFIS A SEREM IDENTIFICADOS

Os profissionais vão identificar qual o perfil ao qual o jovem se pode adequar. Talvez o profissional também possa perceber competências que não estão incluídas neste capítulo ou os perfis que a tabela contém, mas também pode ser interessante considerar para a fase final do processo e para a entrega de conclusões. Isso não significa que essas competências sejam erradas, mas, ao contrário, que o profissional conte com uma visão mais ampla da situação e compreenda os principais tópicos e ligações entre jogos de vídeo, competências e emprego.

Os perfis que o profissional deve identificar estão divididos e agrupados em 6 categorias que foram retirados da “Tipologia da Holanda” já mencionado neste guia. Eles equivalem a 6 áreas gerais ou perfis compostos por múltiplas competências e ocupações correspondentes para as quais estas competências são mais adequadas:

PERFIS	COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS COM O PERFIL
Realístico: Refere-se a todas as ocupações físicas e mecânicas como mecânica e construção.	Trabalho administrativo, habilidades técnicas / manuais, habilidades específicas para desenvolver atividades específicas, boa forma física, habilidades manuais, uso de máquinas.
Investigador: Refere-se às profissões que requerem conhecimento teórico e que quer saber como todas as coisas funcionam. Respostas a todas as “por quê ”.	Ciências, habilidades analíticas, matemáticas e científicas, exploração, investigação e compreensão de todos os tipos de fenómenos, habilidades abstratas e criativas, mais capacidade intelectual do que manual.
Social: Refere-se a todas as ocupações sociais. A principal característica deste tema é a relação entre pessoas.	Habilidades sociais, ajudar e cuidar dos outros, capacidade de interpretar e modificar o comportamento humano e comunicar e cuidar de outros, relacionamentos interpessoais frequentes e prolongados.
Artístico: Refere-se aos aspectos artísticos e ocupações criativas. A criatividade é uma das coisas mais importantes neste tópico, embora na maioria das profissões outros tópicos específicos sejam necessários (como nós social), mas aqui está a habilidade básica.	Habilidades artísticas, verbais, perceptivas e motoras, capacidade criativa e imaginação para diferentes manifestações artísticas, interpretações de ideias, fatos ou sentimentos do ponto de vista pessoal.
Empreendedor: Refere-se às profissões que têm como principais característica ser a liderança de uma nova empresa ou criar novas, sendo o diretor de ocupações, o que exige habilidades de liderança e manipulação.	Habilidades de negócios, liderança, gestão e vendas, habilidades em se relacionar para outros, persuadindo, vendendo e liderando, habilidades verbais usadas para dirigir ou persuadir outros, dirigir, controlar e planear atividades de outras pessoas, perceber as motivações dos outros.
Convencional: Refere-se às ocupações que não exigem muitas habilidades sociais, e geralmente eles gostam de matemática e têm boas habilidades administrativas e de gestão.	As competências de escritório, tarefas tradicionais, atribuem grande valor aos aspetos económicos, habilidades de cálculo e administrativas, habilidades burocráticas, aritméticas, processamento rotineiro e sistemático.

EXEMPLO



HÁ UM JOVEM QUE JOGA ROLE PLAYING GAMES, SHOOTERS E JOGOS DE GUERRA.

Descobrimos que, quando ele está a jogar gosta de executar tarefas manuais, como construir um edifício. Vamos dizer isso, em combinação com outras ferramentas, mostra-nos que ele se enquadra mais no PERFIL REALÍSTICO, que está associado a tarefas manuais e mecânicas. Alguns possíveis caminhos profissionais poderiam ser engenharia mecânica, exército, construção, etc.

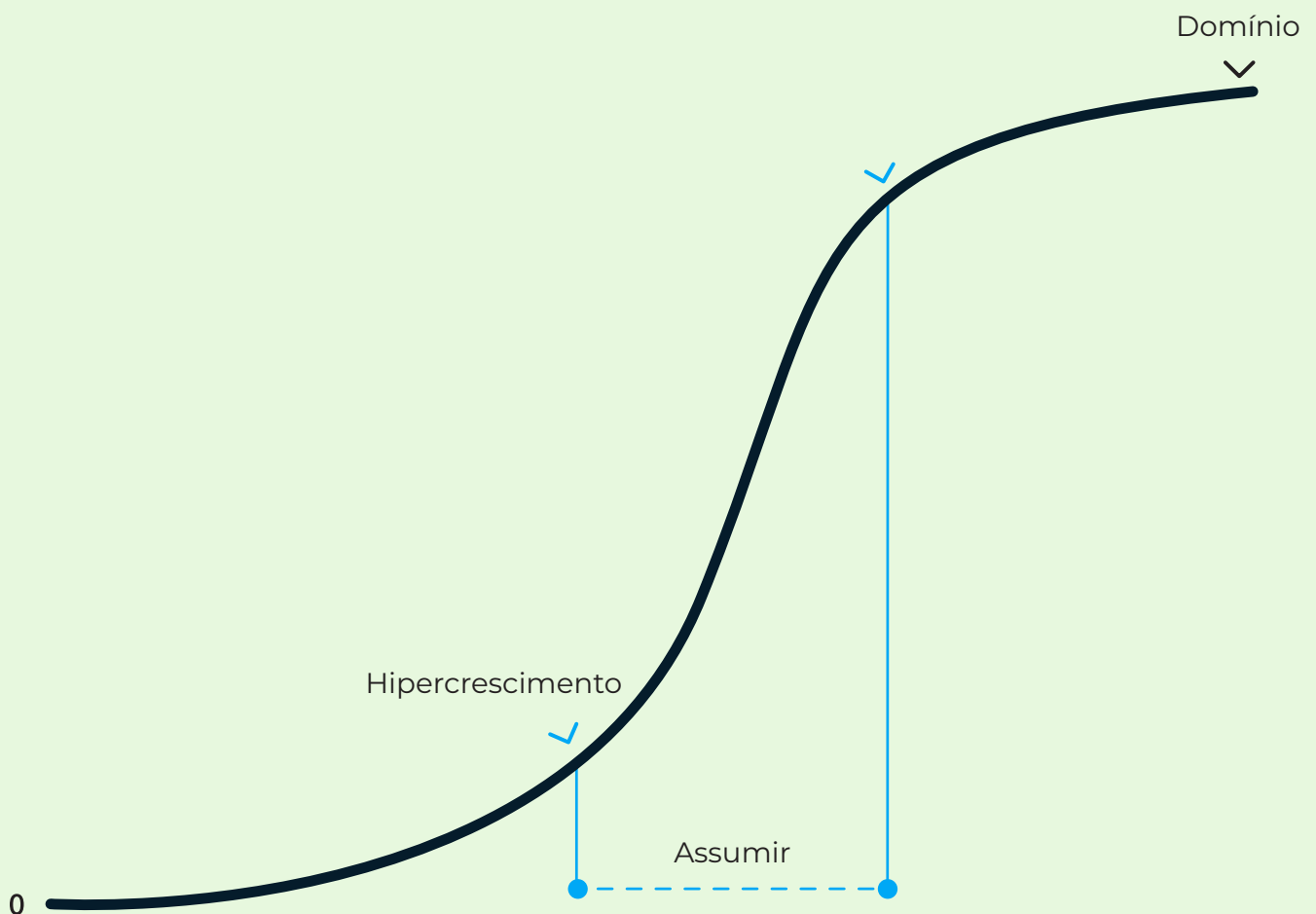
Esses perfis são complexos e, claro, eles não dão a mínima resposta ao seu “modo de ser”, pois as pessoas tendem a ter mais do que um perfil e muitas competências. No entanto, isto é possível para se sentir associada mais fortemente a alguns sobre outros perfis e é essa tendência o que o profissional deve procurar.



De acordo com esta suposição, **todos esses perfis representam perfis psicológico e características de personalidade que são então ligadas a competências específicas, que podem ser ligadas a ocupações profissionais.**

Portanto, **o objetivo do profissional vai ser identificar os perfis que a pessoa apresenta maior afinidade,** tendo em mente que ele ou ela poderia encaixar-se em mais que um, como os perfis não são mutuamente exclusivos, e nunca se deve esquecer a complexidade e a relatividade do assunto em questão.

Ao associar competências a perfis, o profissional consegue conhecer o jovem melhor e contribuir para orientá-lo na sua trajetória profissional. O objetivo final é que o profissional pode mapear as competências a serem desenvolvidas e **sugerir jogos de vídeo e conteúdos de formação que possam apoiar a curva de aprendizagem** dos jovens, entendendo que quanto mais um indivíduo repete um processo ou atividade, mais apto ele se torna naquela atividade. Isso traduz-se em menores custos de tempo e maior produção geral. Portanto, o profissional vai ter como objetivo detetar as competências nas quais o jovem tem mais desempenho e promovê-las através de novos jogos de vídeo, metodologias não formais, etc.



Fonte: adaptado de Nick van Dam, *25 Best Practices in Learning & Talent Development*, segunda edição, Raleigh, NC: Lulu Press. 2008

... PASSO 3+ COMO IDENTIFICAR PERFS

“Somos como jogamos e o que jogamos”. O modelo “Game YOU!” aproveita as experiências prévias e hobbies do jovem como parte do processo de recolha de informações. Nós jogamos o tipo de jogos que exigem habilidades ou competências nas quais somos bons ou que também gostamos já que temos tendência a nos comportarmos durante o jogo de acordo com as nossas características de personalidade quando estamos imersos em um jogo.

O profissional vai analisar a forma de jogar, e os tipos de jogos de vídeo que o jovem vai experimentar neste processo e tentar identificar o perfil específico e as competências que se destacam mais no jovem.

Após esta análise, o jovem pode-se enquadrar e mais que um perfil ter diversas competências, que podem estar associadas a diferentes perfis. No entanto, o processo de acompanhamento concentra-se em destacar as áreas nas quais o jovem dá o seu melhor. Então, é importante focar nos perfis principais, sendo no máximo três, um predominante sobre os outros.

Por outro lado, é importante salientar que o processo de identificação dos perfis pode ser feito usando vários métodos e estratégias. Os próprios recursos dentro dos programas profissionais são tidos como uma mais-valia, pois existem muitas alternativas já desenvolvidas. Se o profissional usar metodologias adicionais, a forma de recolher informações não deve ser invasiva, no que diz respeito à privacidade dos jovens. O método escolhido vai depender principalmente do nível de confiança entre o tutor e o jovem.

Por outro lado, o modelo “Game YOU!” oferece duas ferramentas diferentes para conduzir uma identificação de perfis desenvolvidos especialmente para este processo:

OPÇÃO A: Experiência digital e gamificada: Ferramenta de autoavaliação “Game YOU!”

OPÇÃO B: Experiência convencional: Questionário “Game YOU!”

O objetivo e a finalidade de ambas as ferramentas é identificar através de perguntas e questões, que são fáceis de preencher pelo jovem, as suas competências e extrair um perfil de cada pessoa para as poder orientar e termos vocacionais e profissionais. Para escolher um ou o outro, o profissional deve primeiro analisá-los e ver qual é o melhor para a sua necessidade, a situação, o jovem ou mesmo considerar usar ambos de forma combinada. Algumas dicas para fazer uma seleção adequada da ferramenta podem ser:

	VANTAGENS	DESVANTAGENS
Experiência digital e gamificada: Ferramenta de autoavaliação "Game YOU!"	> Divertido > Mais interativo e atrativo para o jovem > Observação de como o jovem interage	> Menos indicadores > Resposta limitada > Condicionado pela atitude e honestidade enquanto joga
Experiência convencional: Questionário "Game YOU!"	> Reflexão do tutor em indicadores durante todo o processo > Mais preciso > Perguntas abertas para permitir ao jovem expressar ideias mais profundas	> Não tem jogos envolvidos, não é tão atrativo para os jovens > Mais trabalho para o tutor > Menos autônomo

No entanto, é importante ter sempre em mente que os dados fornecidos por ambas as ferramentas, a experiência gamificada e o questionário, devem ser sempre enquadrados no modelo Game YOU!" e podem ser potencialmente complementados com técnicas não formais para apoiar o jovem no processo de reflexão com o objetivo de aumentar as hipóteses de integração no mercado de trabalho.

OPÇÃO A: FERRAMENTA DE AUTOAVALIAÇÃO “GAME YOU!”

Um dos principais objetivos do projeto “Game YOU!” foi inovar e tornar mais atrativa a forma como o profissional faz a orientação vocacional às pessoas que têm que tomar decisões importantes, como a escolha de uma carreira ou dos estudos superiores. A ideia era oferecer aos jovens com que estes profissionais estão em contato, alternativas interativas e atrativas que os pudessem envolver em processos de orientação que tradicionalmente são aborrecidos ou pouco interessantes para os jovens.

Por isso, o “Game YOU!” desenvolveu uma ferramenta de autoavaliação interativa, que os jovens podem jogar e, ao mesmo tempo, conhecerem-se melhor e identificarem as suas possíveis orientações vocacionais.

Esta ferramenta é um dos elementos centrais do processo de orientação, uma vez que ajuda a identificar qual o perfil em que o jovem está mais interessado e apresenta resultados que os jovens podem facilmente partilhar com o profissional.

Captura de ecrã/link do IO2

Neste jogo, os jovens devem...(mais instruções quando o IO2 estiver concluído). Quando a ferramenta (Descrever aqui como podem enviar os resultados do IO2 para os profissionais quando a aplicação estiver pronta).

EXEMPLO

HÁ UM JOVEM QUE O JOGO FAVORITO DELE É O “SHERLOCK HOLMES: CRIMES & PUNISHMENT!”

Usando a ferramenta de autoavaliação, o/a jovem descobre que tem mais apetência para o PERFIL INVESTIGADOR porque está sempre a questionar a sua realidade e tem uma classificação elevada em “capacidades abstratas e criativas” e estava empenhado/a nas perguntas da ferramenta. O objetivo desse processo de acompanhamento é capacitar o/a jovem para melhorar essas competências e, talvez, seguir uma carreira educativa e profissional que implique pôr em prática capacidades matemáticas ou científicas. Mas também, se o jovem considerar que é mais benéfico concentrar-se nos pontos fracos, os resultados sobre as competências em que a pessoa obteve a classificação mais baixa também podem ser úteis.

OPÇÃO B:
**EXPERIÊNCIA CONVENCIONAL:
QUESTIONÁRIO “GAME YOU!”**

Caso o profissional e os jovens tenham preferência em aprofundar o processo e queiram responder a um maior número de perguntas, é aconselhável usar o seguinte folheto, que compila um conjunto de perguntas de escolha múltipla e de perguntas abertas. A situação ideal seria que ambas as pessoas no processo tivessem tempo suficiente e pudessem ter uma conversa pessoalmente sobre o assunto.

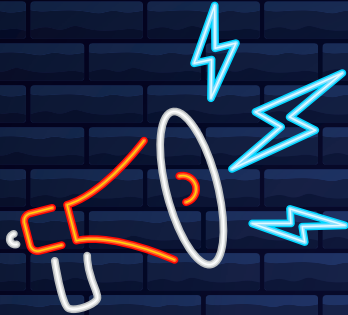
Esta ferramenta, criada especialmente para o projeto, oferece aos profissionais respostas que vão servir de indicadores para traçar o perfil do jovem. Ao usar essa segunda alternativa, o profissional pode optar por fazer uma entrevista pessoalmente para preencher junto com o jovem o questionário, mas deve ser o último recurso, pois pode condicionar o desempenho do jovem.



As respostas obtidas através do questionário devem ser analisadas utilizando a seguinte matriz criada para recolher os dados e compreendê-los:



TENHA ATENÇÃO



O questionário pode ser sempre usado como uma ferramenta adicional para recolher informações depois do jovem ter preenchido a ferramenta de autoavaliação. Se assim for, o profissional pode avaliar a veracidade dos resultados do instrumento de autoavaliação e obter informações adicionais sobre o jovem. No entanto, pode gerar um sentimento de repetição no jovem, que deve ser considerado e prevenido para evitar a frustração do jovem.

OUTRAS DINÂMICAS E PROCESSOS QUE SE PODE IMPLEMENTAR COM OS JOVENS E EM GRUPOS

Para além das duas ferramentas anteriores e como seguimento da sua utilização, o profissional pode implementar algumas dinâmicas que também são oferecidas neste guia. Essas dinâmicas vão ser uma das melhores formas de obter informações e ir mais longe com perguntas do questionário ou da ferramenta, pois promovem situações reais em que os jovens podem comportar-se livremente e identificar as suas reações, capacidades e limitações em situações reais, mas sob controlo (especialmente quando estão com outras pessoas). Além de serem atividades que promovem o pensamento crítico e a auto-consciência dos jovens, são ideais para trabalhar com várias pessoas, o que as torna muito atrativas quando um profissional pretende aplicar as primeiras fases do modelo "Game YOU!" com grupos, embora possa acabar em encontros bilaterais e personalizados para cada jovem membro do grupo.



**IR PARA
DINÂMICA DE GRUPO**

PARA RESUMIR. . .

Ao convidar o jovem a usar qualquer uma das alternativas anteriores, o profissional deve certificar-se de que o jovem compreendeu o que deve fazer e como deve fazê-lo, mas sem dar instruções condicionantes às pessoas sobre como responder. Neste momento é importante que o profissional diga aos jovens para levarem a sério esta tarefa, pois a atitude perante o instrumento de autoavaliação ou o questionário pode influenciar fortemente os resultados e a sua fiabilidade.

Por isso, não é aconselhável limitar o jovem a um número restrito de respostas, pois a forma como ele ou ela escolhe responder também pode fornecer informação valiosa necessária para a análise dos resultados. Por exemplo, se a pessoa optar por responder a uma pergunta de escolha múltipla apenas com uma opção, significa que a pessoa é mais concentrada, metódica e realista enquanto que se der mais respostas a uma única pergunta, pode ser mais artística, de mente aberta e social, etc.

... PASSO 4 ANÁLISE DE RESULTADOS E PROJETO DE CONCLUSÕES

Este capítulo explora as diferentes abordagens e questões relacionadas com o processo de análise dos resultados obtidos após a utilização das ferramentas propostas no capítulo anterior. No entanto, deve haver sempre um **espaço aberto para a interpretação** através do qual o profissional vai ter a possibilidade de usar outros métodos de análise. É importante adaptar o processo aos conhecimentos e competências prévias do profissional, bem como às circunstâncias que vão influenciar a forma de dar o feedback.

Durante este percurso e para além das alternativas de organização dos resultados já incluídas nas ferramentas anteriores, o profissional deve usar todos os recursos disponíveis para restringir, tanto quanto possível respostas obtidas, verificando fatores como os traços de personalidade do jovem, jogos de vídeo habituais que joga, situação académica e pessoal, passatempos adicionais, etc.



APROXIMAÇÃO À ANÁLISE

De acordo com os dados recolhidos e as conclusões finais, o profissional pode fazer corresponder as características de cada jovem com um perfil e competências, para os recomendar e discutir com ele sobre potenciais jogos de vídeo e profissões.

Para facilitar o processo de construção de recomendações, o modelo “Game YOU!” oferece uma matriz que liga cada perfil às competências, mas também aos postos de trabalho com elas relacionadas.

Além disso, inclui uma secção extra sobre postos e trabalho específicos no setor de jogos de vídeo que podem abrir os horizontes dos jovens para um novo mercado de trabalho. Para além disso, a tabela também contém exemplos de jogos de vídeo que podem ajudar os jovens a desenvolver competências específicas ou melhorar perfis concretos, enquanto se divertem e desfrutam de experiências interativas.



Estão incluídos aqui alguns exemplos de cenários que podem aparecer como parte do processo:

SCENARIO 1

Se a pessoa recebeu apenas um questionário escrito, a análise é bastante simples. O profissional verifica as respostas dadas e coloca-as na categoria designada na matriz anterior. Se um entrevistado responder à pergunta: Quando está aborrecido e quer jogar um jogo de vídeo, que género joga? Com a resposta Mundo aberto, o profissional pode facilmente categorizar, devido à matriz, que essa pessoa é Artística.

SCENARIO 2

Se a pessoa optar por responder com duas opções, então é necessária uma análise mais aprofundada. O profissional que efetua a análise deve então verificar em que categorias se encontram a maioria das respostas, mas não deve ignorar outras respostas se estas se enquadrarem maioritariamente em duas categorias ou se o número de resposta nessas duas categorias forem próximas. Compete ao autor da pergunta encontrar as respostas estranhas, repeti-las ao entrevistado e pedir-lhe que esclareça ou elabore as suas respostas e, em seguida, escolher a que lhe parecer mais adequada. Neste cenário, se um entrevistado optar por responder à pergunta: Quanto está aborrecido e quer jogar um jogo de vídeo, que género jogaria) com duas respostas (ex.: Mundo aberto e Ação), o profissional deve verificar as respostas de outras perguntas. Por exemplo, um profissional deve verificar as respostas dadas à pergunta: O que é que eu gosto mais de fazer quando estou a jogar? As respostas dadas aqui por exemplo, foram Tarefas artísticas, como pintar ou escrever e tarefas convencionais e administrativas. Assim um profissional pode facilmente concluir que a resposta mais comum pertence à categoria Artística.

SCENARIO 3

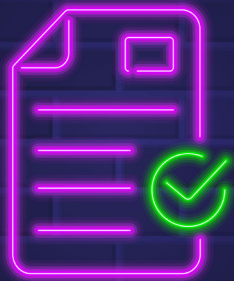
Se as respostas estiverem dispersas por três ou mais categorias, é aconselhado que o profissional que faz as perguntas repita o questionário e tente direcionar ou orientar a pessoa que dá as respostas para responder com apenas uma ou duas perguntas em cada categoria. Caso as respostas continuem dispersas, pode-se cruzar os dois questionários e escolher qual foi a categoria mais escolhida com mais frequência. Isto é mais fácil de fazer uma entrevista em direto. Se as respostas estiverem dispersas por todas as categorias e só houver uma entrevista escrita, então é aconselhável repetir a entrevista em uma sessão pessoal. Se isso não for possível, recomenda-se não fornecer à pessoa os resultados /análise, uma vez que não é claro, a partir das respostas, o que a pessoa quis dizer, e o técnico de juventude não pode simplesmente presumir e categorizar a pessoa.

SCENARIO 4

Para criar um ou dois exemplos sobre o IO2 quando estiver pronto e conhecermos as missões. Pode-se acrescentar aqui alguns dos exemplos gerados pelo ESF, se necessário.

CLIQUE NO LINK

EXEMPLO



HÁ UMA JOVEM QUE GOSTA DE JOGAR JOGOS CASUAIS E ROLE-PLAYING.

Após o processo de acompanhamento, sabe-se que, quando está a brincar, gosta de fazer tarefas artísticas como pintar e desenhar e também gosta de estar com as pessoas, de cuidar delas (tarefas sociais). Além disso, ela diz-nos no questionário e na entrevista que presta atenção à banda sonora e às paisagens do jogo, bem como às interações entre as pessoas. Além disso, se lhe perguntarmos o que faria em um jogo de simulação da vida real como “Os Sims”, a atividade que lhe agrada mais é decorar a casa. Além disso, sabemos que ela gosta de desenhar, pintar e criar coisas novas, sente-se confortável a fazer coisas artísticas. Com todas estas informações, o profissional deve identificar as principais competências de acordo com a matriz de acompanhamento, neste caso:

- **Competências artísticas** como prestar atenção à banda sonora e às paisagens, também gosta de criar coisas e decorar a casa.
- **Competências sociais** Como cuidar das pessoas e gosta de interagir com outros.

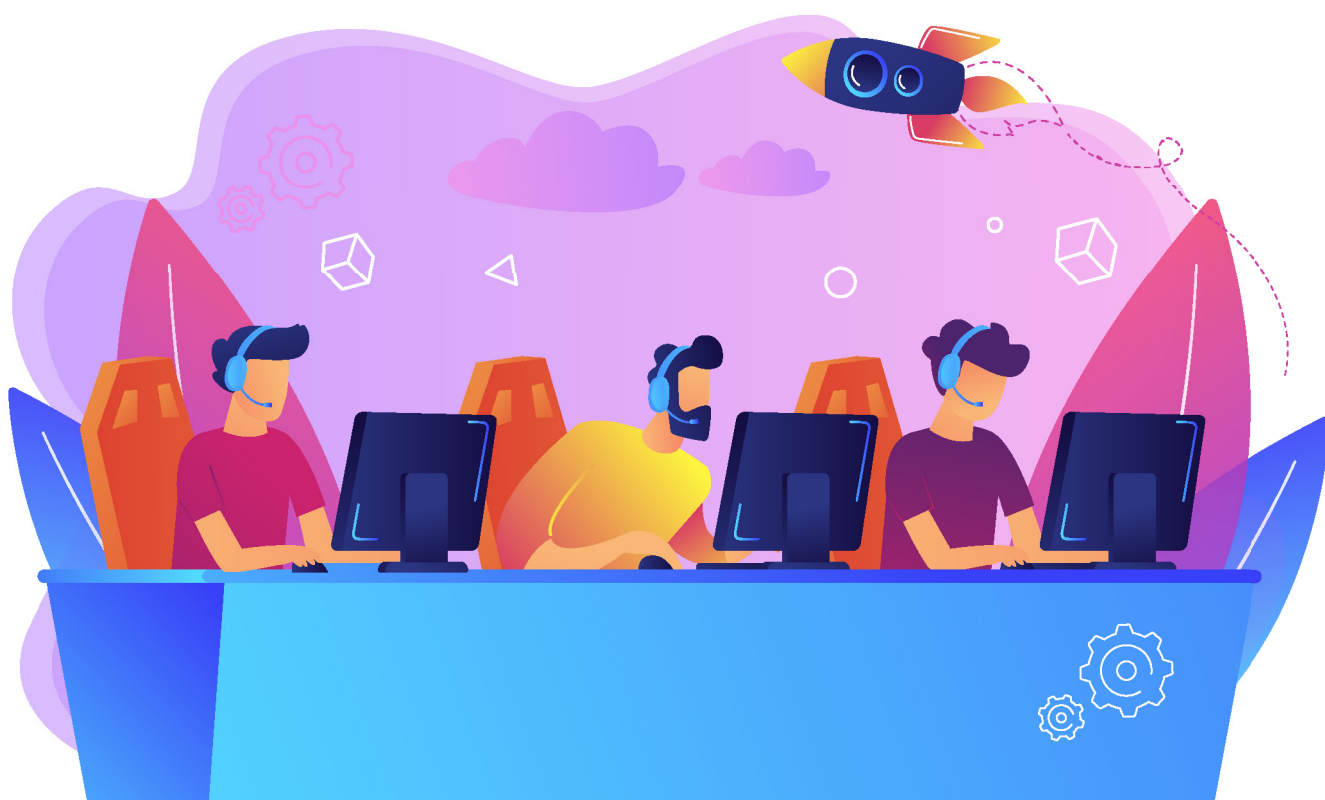
OBTENDO CONCLUSÕES

Após a análise dos resultados obtidos, o objetivo principal do profissional é determinar um perfil ou perfis e, com a ajuda das competências correspondentes, trabalhar em duas questões principais que vão levar à sessão final do modelo “Game YOU!” e entregar os resultados ao jovem.

- 🎮 Que **outros jogos e técnicas de educação não formal podem ser úteis** para melhorar essas competências. É importante decidir se o jovem quer melhorar aquelas em que se destaca ou aquelas em que não é bom.
- 🎮 Que **caminho profissional (estudos ou trabalho) mais adequado** para ele. Tendo em conta que isto não deve ser imposto, mas que o jovem deve refletir sobre o assunto.

O profissional deve reunir ao longo das etapas anteriores deste guia o máximo de informações possíveis e elaborar algumas conclusões. Neste sentido, é essencial ter em conta o atual percurso escolar e profissional do jovem, pois vai servir de orientação para si próprio.

- 🎮 A pessoa estuda, trabalha ou é empresária em algum campo?
- 🎮 A pessoa gosta do que faz para viver?
- 🎮 A pessoa tem alguma ideia concreta do que gostaria de fazer a nível profissional?
- 🎮 A pessoa identifica-se com alguns dos perfis apresentados? Porquê?



Perfil concreto deve ser usado para orientar o jovem, pelo que esta fase do processo de acompanhamento é a mais importante. Não importa se o resultado da ferramenta de autoavaliação ou do questionário não seja o esperado ou o jovem não se sinta identificado com ele, pois o primeiro passo para descobrir o que se gosta ou o que se quer é descartar tudo o que não gosta ou não quer.

O processo deve criar um ambiente de reflexão, o que será apoiado pelo profissional. O objetivo é redigir as conclusões e apresentá-las e, a partir desses resultados, extrair o melhor para o jovem. Pode ser um caminho vocacional, uma nova motivação, novas recomendações de jogos, para que continue a melhorar certas competências ou um certo nível de auto-consciência relativamente às suas competências e preferências, o que por si só é útil para se sentirem mais orientados para o futuro.

Por exemplo, as pessoas que são geralmente mais artísticas por natureza, tendem a escolher domínios educativos e profissionais onde a criatividade é necessária. Desde que as respostas ao questionário ou ao instrumento de autoavaliação, é muito provável que se enquadrem no perfil artístico. Os profissionais podem facilmente constatar que existe uma relação entre certos tipos de jogos de vídeo e competências concretas.

Aqui é proposto um *modelo* que os monitores de juventude podem usar para recolher o feedback obtido a partir do processo de autoavaliação do jovem, bem como para planear a fase seguinte do processo: Uma sessão de acompanhamento com o jovem



.... PASSO 5 ➡ CRIAÇÃO DE GUIAS DE ORIENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE JOVENS

“Antes de mais, a preparação é a chave para o sucesso” - esta citação de Alexander Graham Bell ajuda a compreender um elemento-chave relativamente ao processo de dar feedback a um jovem depois de ter usado a ferramenta de autoavaliação ou o questionário e de ter completado o processo de orientação “Game YOU!”. Na vida quotidiana dos profissionais de juventude, é muito raro ter condições ideais para efetuar este trabalho de preparação. No entanto, é importante dedicar algum tempo e concentrar-se!

O profissional precisa de ter tempo para rever os dados antes, enquanto entrega os resultados da ferramenta em um rascunho de conclusões, que vai servir de base para a sessão de orientação e acompanhamento.

De preferência, deve haver um trabalho de acompanhamento efetuado pelo profissional relativamente ao percurso profissional do jovem. Mais uma vez, as circunstâncias variam, mas é importante compreender que os instrumentos propostos neste documento constituem a base de trabalho para uma abordagem bem sucedida.

GUIA DE SESSÃO

Quando o jovem tiver efetuado o teste, enviado os resultados ao profissional e este e o profissional tenha dedicado tempo suficiente para os analisar, o profissional deve ter um projeto de conclusões que vão orientar uma sessão presencial.

Em primeiro lugar, o profissional deve tentar prever o desenrolar do encontro e fazer a si próprio as seguintes perguntas:

- 🕒 Qual poderá ser a reação do jovem em relação aos resultados?
- 🕒 Os resultados obtidos vão corresponder às expectativas iniciais do jovem? E se não corresponderem?
- 🕒 Qual poderá ser o diálogo possível entre nós com base nos resultados da ferramenta / questionário?
- 🕒 É necessário mais trabalho adicional para elaborar melhores conclusões?
- 🕒 Quais serão os próximos passos a seguir / ou recomendações para o jovem?

Tal como foi descrito na parte inicial do guia sobre o primeiro contato com o jovem, o espaço escolhido deve ser confortável e é essencial que a pessoa se sinta segura (física e emocionalmente), uma vez que as ideias a transmitir devam ser tomadas de uma forma positiva e descontraída. Isso significa que o espaço deve permitir que o jovem expresse abertamente as suas ideias e sentimentos sobre os resultados de forma aberta. O mais importante é que o ambiente melhore o canal de comunicação para criar um diálogo construtivo.

TENHA ATENÇÃO



A comunicação não verbal do profissional deve transmitir a sensação de um **espaço seguro e de confiança**. Os gestos, as expressões ou o vestuário podem melhorar ou bloquear a comunicação.

O profissional deve ser cuidadoso ao fazer julgamentos ou influenciar as ideias e os sentimentos que o jovem partilha. Isto pode ser evitado ouvindo ativamente e comunicando de forma assertiva.

A redação usada pelo animador de juventude é importante durante toda a conversa. A abordagem deve ser não-diretiva, por isso tem que haver um vocabulário que não manipule o processo de reflexão e as suas conclusões. A utilização de perguntas fechadas deve ser cuidadosamente ponderada.

Por exemplo, a utilização de perguntas como “Porquê?” e “Como?” pode dar a impressão ao jovem que está em um “interrogatório”, não é uma questão de ter palavras ou frases proibidas, mas uma questão de prestar atenção ao fluxo da conversa e não forçar o jovem a aceitar ou chegar a determinadas conclusões.

Mesmo que os profissionais decidam aplicar o modelo “Game YOU!” com grupos, recomenda-se que esta fase final seja feita individualmente e de forma personalizada e bilateral. Caso contrário, os jovens podem não receber orientações concretas e conselhos eficientes para saberem como proceder depois.

Propõe-se aqui uma estrutura de etapas de diálogo e da sessão.

No entanto, é importante compreender que este guião é um instrumento de orientação e não um documento rigoroso e ortodoxo que deve ser seguido à risca.



1. COMEÇANDO COM PERGUNTAS SUPERFICIAIS OU CONVERSA CASUAL.

Ao perguntar sobre “Como foi o percurso até aqui?” - O profissional pode compartilhar elementos do seu dia em relação a situações ocorridas que não sejam demasiado pessoais. O objetivo é iniciar o diálogo e permitir que as palavras faladas surjam de uma fonte mais fácil, pelo que a linguagem deve ser adequada e acessível ao jovem.

2. INDICAR O OBJETIVO DA REUNIÃO E UMA BREVE ORDEM DE TRABALHOS.

Isto deve ser feito em um fluxo calmo e natural, seguindo o processo de abertura da conversa. No que diz respeito ao objetivo e aos termos, há alguns elementos que são relevantes de assinalar:

- A.** A conversa é confidencial e a ideia de que este é um espaço seguro para o jovem falar.
- B.** A participação do jovem não é obrigatória e, a qualquer momento, se o jovem assim o entender, pode sair.
- C.** Deve-se chamar a atenção do jovem para o fato de o técnico de juventude estar a fazer isto como técnico de juventude e não como psicólogo ou psicanalista.

3. ABORDAGEM AO QUESTIONÁRIO / FERRAMENTA DE AUTOAVALIAÇÃO

Perguntas ao jovem sobre as impressões que teve depois de preencher os instrumentos dados e como é que o jovem recebeu os resultados. De forma não-diretiva, o profissional deve aprofundar nas reflexões partilhadas pelo jovem. É importante que, nesse momento de diálogo, o profissional use a conceitualização do instrumento de autoavaliação e questionário do “Game YOU!” e aponte ideias que não foram percebidas pelo jovem. Neste ponto, o profissional deve dar um reforço positivo para que o jovem se sinta confiante nas conclusões da reunião e nos próximos passos a dar..

4. CHEGAR AS CONCLUSÕES QUE SURTIRAM DOS RESULTADOS DA FERRAMENTA E TAMBÉM DA CONVERSA COM O PROFISSIONAL

Usando o quadro conceitual do “Game YOU!” compreenda a linha de pensamento que levou a essas conclusões. Nesta fase, os jogos de vídeo não estão previstos como uma fonte de informação relevante para compreender o que pode ser uma carreira futura para um jovem, o profissional deve usar a tabela já apresentada [neste material](#) que liga competências, jogos e profissões (em uma leitura horizontal), mas também deve tentar ligar de forma transversal e identificar diferentes possibilidades.

5. IDENTIFICAR AÇÕES COM OBJETIVOS INTELIGENTES

Devem ser definidas ações específicas, mensuráveis, realizáveis, baseadas nos recursos que o jovem tem e devem ser calendarizados. A criação destas ações pode ser difícil em alguns casos porque os resultados da ferramenta podem exigir uma reflexão do jovem sobre quais opções profissionais para o futuro. No entanto, esta reflexão, por si só, é uma ação que pode ser definida como SMART. A ideia é fazer um “apelo à ação” e convidar o jovem a dar novos passos em direção à sua empregabilidade, carreira ou vocação.



TENHA ATENÇÃO



O profissional precisa de conhecer o estado de espírito do encontro com o jovem. Dependendo das circunstâncias, pode ser necessário dinamizar jovens calmos no início, uma vez que a pandemia e o uso de ecrãs digitais estão a desenvolver uma cultura de silêncio, sobretudo entre os jovens com menos oportunidades. Em outros casos, o profissional teria de acalmar o ambiente para se adaptar ao seu ritmo e fluxo de conforto.

Embora se trate de uma questão complexa, há estratégias que podem ser adotadas, tais como:

- O processo deve ser tranquilo. O quotidiano dos profissionais baseia-se na fala de tempo devido a prazos e a tendência é pensar que todos os seres humanos têm a mesma vida a alta velocidade. No entanto, o profissional deve dar espaço e respeitar o silêncio e o percurso natural de aprendizagem e crescimento do jovem.
- Envolver o jovem em outras atividades que não tenham nada a ver com o instrumento e os seus resultados. Isso significa ações em que o técnico de juventude e o jovem estão juntos e são como pares, como por exemplo, uma atividade do centro de juventude sobre outro tema ou até jogar um jogo em linha.

Exemplos de alguns cenários que o profissional pode enfrentar durante esta sessão final são:

SCENARIO 1

O jovem está empregado no exército e a sua função é cuidar dos colegas de equipa e assim o papel de cuidador nos jogos, usando assim as suas competências em ambos os domínios. Mesmo que as ferramentas usadas mostram que esta pessoa tem as competências relacionadas com os domínios anteriores, a pessoa pode ser incapaz de responder se adquiriu as competências através do seu trabalho ou se adquiriu através de jogos de vídeo pois foi um processo subconsciente e pode dizer-se que ela não se apercebe quando é que a competência foi adquirida. Este facto deve ser tido em conta para planear recomendações sobre potenciais jogos de vídeo para melhorar as competências ou as carreiras profissionais com elas relacionadas.

SCENARIO 2

A pessoa apercebe-se, utilizando as ferramentas propostas, que as competências em design que adquiriu na escola são usadas quando joga jogos de vídeo. Pode também pensar que as competências em design / artes que adquiriu na escola são bem aproveitadas e permitem-lhe exprimir eficazmente quando joga jogos de vídeo criativos. Isso também indica ligeiramente que existe uma relação entre o reconhecimento das suas competências e a forma de as utilizar corretamente.

SCENARIO 3

Em certos casos, pode haver discrepâncias entre o que uma pessoa deseja fazer no domínio dos jogos de azar e as respostas dadas pela pessoa em questão. Nesse caso, o profissional precisa conversar com a pessoa e discutir com ela a sua experiência profissional anterior (se existir) educação e passatempos. Através dessa conversa, devem encontrar o ponto comum em que os desejos e a experiência do jovem se conjugam da melhor forma.

ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento é importante, o trabalho com jovens deve basear-se em uma lógica de proximidade que reconheça a especificidade de cada jovem. A ligação entre os jovens e os profissionais que os apoiam deve criar um ambiente de respeito mútuo, confiança e segurança para ambas as partes. O profissional deve também apresentar ao jovem outros recursos como instituições, atividades ou ferramentas que podem ser úteis para o processo de integração no mercado de trabalho.

Mais do que usar métodos e instrumentos quantitativos, o profissional deve dar espaço e estar disponível para que os jovens o contactem, partilhem os desafios que enfrentam ou pedir conselhos. Esta abordagem qualitativa é mais humana e reforça a confiança e autoconfiança dos jovens. Por isso, o profissional deve ter um registo ou diário privado dos diferentes momentos em que houve interação com o jovem, este documento pode ter diferentes formatos (texto, vídeo ou gravação áudio).

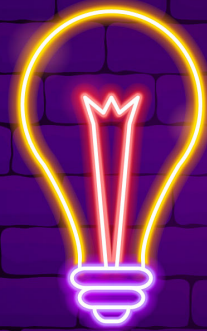
Desta forma, o profissional pode gerir diferentes jovens e perceber em cada um deles diferentes marcos. Esta ferramenta de registo, por si só, é uma ferramenta de aprendizagem para o profissional do trabalho com jovens, enquanto área de conhecimento e de trabalho social que evolui rapidamente e exige que o instinto e os procedimentos dos animadores de juventude se materializem - Verba volant, scripta manent.

Se possível, o profissional pode ter uma nova conversa com o jovem em um ambiente informal, com base em uma abordagem de proximidade e confiança. Pode perguntar-se como foi o processo em retrospectiva, quais foram as mudanças que aconteceram na vida do jovem e o que deve ser realçado ou melhorado no processo, etc. Trata-se de uma relação entre o profissional e o jovem com limites, mas se o técnico de juventude preenche as necessidades do jovem, sobretudo nos períodos difíceis, há uma gratidão mútua que perdura para o resto da vida.

Propõe-se aqui um **modelo** modelo que os animadores de juventude podem utilizar para orientar outros jovens na procura de emprego e que pode ser um complemento para os profissionais que usam este guia sem experiência em orientação profissional.

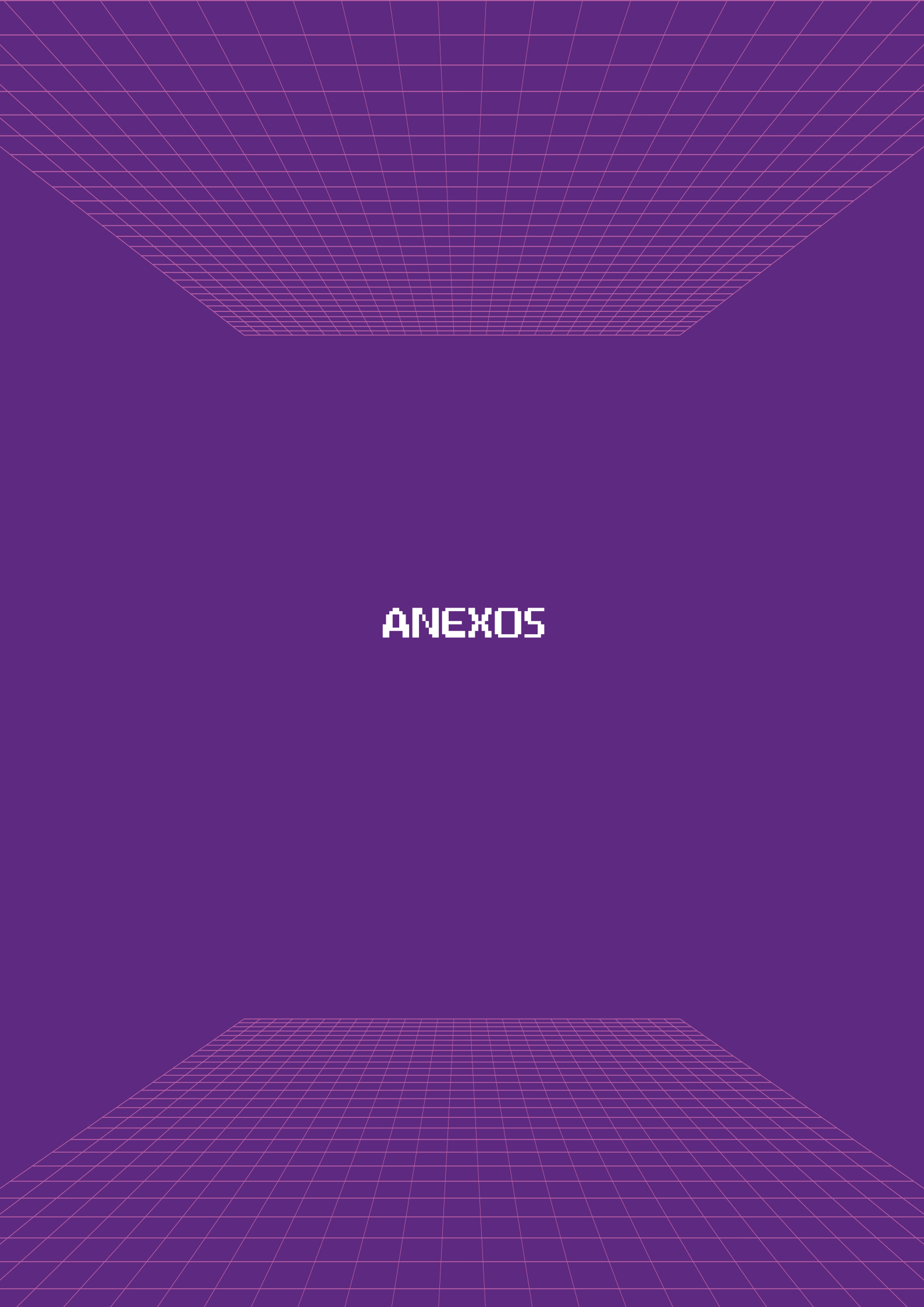


TRUQUES E DICAS



Se após a leitura deste manual o profissional perceber que não está preparado para implementar todo o processo, pode ser adotadas várias alternativas para promover a sua motivação...

- Conversar com outros colegas de trabalho, pedir-lhes feedback e trocar ideias sobre como melhorar.
- Participar em cursos de formação e seminários para aprender novas práticas e exercícios que o profissional pode replicar ao longo do processo ou no seu trabalho.
- Experimentar novas possibilidades e aprender algo completamente novo, que difere do domínio do trabalho com jovens, e adquirir competências nesse domínio. Será útil para os profissionais estabelecerem com os jovens e usar este guia.
- Fazer uma pausa no trabalho. Por vezes, é necessário desligar-se e olhar para as coisas de longe, para que a perspetiva não seja distorcida por sentimentos pessoais e negatividade. Isto vai ajudar os profissionais a ver como o modelo “Game YOU!” se pode encaixar melhor no seu trabalho e responsabilidades.
- É importante que o profissional tente frequentemente compreender as razões pelas quais este trabalho deve ser feito e, para o fazer é necessário questionar-se a si próprio: Porque é que eu escolhi este trabalho? Porque é que eu quero ajudar os jovens a encontrar o seu caminho vocacional? Como é que o modelo “Game YOU!” pode estar ligado ao meu trabalho quotidiano? Porque é que é importante para os meus jovens passarem por este processo? Eles têm necessidades específicas que eu deva ter em consideração?



ANEXOS



ANEXO 1

MODELO GAME YOU - QUESTIONÁRIO

1

Quando estás aborrecido e queres jogar um jogo de vídeo, que género jogas?

- | | | |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| a ➤ Corridas | e ➤ Puzzle | i ➤ Multijogador massivo |
| b ➤ Quiz | f ➤ Desporto | j ➤ Musica |
| c ➤ Jogo de equipa | g ➤ Mundo aberto | l ➤ Ação aventura |
| d ➤ Estratégia | h ➤ Role-playing | |

2

O que gostas de fazer enquanto estás a jogar?

- a** ➤ Tarefas manuais e habilidosas
- b** ➤ Saber com algo funciona
- c** ➤ Tarefas artísticas, como pintar ou escrever
- d** ➤ Estar com pessoas, cuidar delas, ensinar-lhes coisas, tarefas sociais.
- e** ➤ Ser o líder, ter o meu próprio negócio
- f** ➤ Tarefas convencionais e administrativas

3

Se tivesses que escolher o grupo em que estarias mais confortável seria:

- a** ➤ Fazer tarefas manuais e físicas
- b** ➤ Saber como as coisas funcionam
- c** ➤ Criar coisas como músicas, livros, pinturas...
- d** ➤ Trabalhar com pessoas
- e** ➤ Ser o líder de uma empresa
- f** ➤ Se secretário/a ou administrativo/a em uma companhia

4

O que gostas em um jogo?

- a** ➤ Saber como as coisas são e como funcionam
- b** ➤ As paisagens e a banda sonora
- c** ➤ Como é a interação com as pessoas
- d** ➤ Gestão administrativa
- e** ➤ Tarefas mecânicas
- f** ➤ Como organizar uma equipa e dar instruções aos membros

5
Nós somos como jogamos, concordas ou não? Porquê?
6
Gosta de jogos que requerem coordenação motora e habilidades físicas? (Uso de teclado, joysticks, controladores, etc.)

- a ☐ Sim, gosto
- b ☐ Gosto, mas a dificuldade não é o fator principal
- c ☐ Não, de todo

7
Que jogos preferes jogar?

- a ☐ Jogos que o objetivo seja reparar ou construir algo
- b ☐ Jogos que o objetivo seja gerir a cidade / empresa
- c ☐ Jogos que o objetivo seja interagir com os outros
- d ☐ Jogos que o objetivo seja investigar algo ou saber como algo funciona
- e ☐ Jogos que requerem muita repetição e não pensar demasiado

8
Quando jogas, gostas de prestar atenção a...

- a ☐ A forma como as paisagens são pintadas
- b ☐ As interações entre as personagens
- c ☐ As tarefas manuais e as ações do jogo.
- d ☐ Conhecer as bases fundamentais do jogo
- e ☐ A estratégia de construção e gestão
- f ☐ Não gosto de prestar muita atenção, prefiro jogos simples e fáceis de compreender

9
Se pudesses simular a tua vida em um jogo, o que gostavas de fazer?

- a ☐ Como gerir a economia
- b ☐ Design de interiores de casas
- c ☐ Interagir com outros
- d ☐ Cuidar das pessoas e dos animais de estimação
- e ☐ Ter um emprego e saber como desenvolver nele
- f ☐ Gerir outras coisas como a promoção e o sucesso
- g ☐ Arranjar algo

10 O que gostas mais em um jogo?

- a ✦ Seguir as instruções para completar as missões
- b ✦ Desenvolver os seus próprios conhecimentos
- c ✦ Desempenhar um papel social e solidário
- d ✦ Tarefas criativas e artísticas
- e ✦ Simular tarefas de gestão
- f ✦ Ser o líder do jogo
- g ✦ Jogo único e fácil de jogar

11 Se tivesses que escolher os objetivos do jogo seriam...

- a ✦ Tarefas administrativas
- b ✦ Tarefas que exigem competências sociais
- c ✦ Jogos com objetivos específicos, como reparar algo
- d ✦ Ter o próprio negócio
- e ✦ Jogos que envolvam atividades de criação e construção
- f ✦ Investigar o funcionamento das coisas ou desenvolver os próprios conhecimentos

12 Se tivesses um papel enquanto jogas, que papel escolhias?

- a ✦ O líder que gosta de liderar os outros e ser o chefe. Quem faz as decisões no jogo.
- b ✦ Uma pessoa que tem um papel secundário mas importante, por exemplo uma pessoa que gere a economia de tarefas convencionais.
- c ✦ A pessoa que se ocupa das tarefas físicas e metódicas
- d ✦ A pessoa que conhece os processos complexos e quer saber porque é que os objetivos são atingidos da mesma forma que antes
- e ✦ A pessoa que se ocupa dos outros e de todos os processos sociais.
- f ✦ A pessoa que imortaliza tudo e que se preocupa com as tarefas artísticas e que tem iniciativa criativa

13 O que é que os jogos de vídeo significam para ti?



ANEXO 2

MODELO GAME YOU – MATRIZ DE RESULTADOS

Quando o profissional tiver escolhido o questionário, deve seguir as instruções seguintes para corrigir o questionário e obter o máximo de informação possível para poder realizar os passos seguintes do guia.

A matriz baseia-se em uma pergunta por linha e 6 respostas em 6 colunas diferentes que correspondem aos 6 perfis (1 perfil por coluna e resposta).

O profissional deve atribuir um (1) ponto a cada opção respondida, independentemente do fato de uma pergunta ter várias respostas. Por exemplo: Na pergunta número 2 (O que é que eu mais gosto de fazer quando estou a jogar?) a pessoa pode responder apenas 1 (apenas jogos artísticos). Nesse caso, a pessoa apenas tem um 1 ponto no perfil artístico. No entanto, se outra pessoa responder jogos manuais e habilidosos (perfil 1) e jogos artísticos (perfil 4), essa pessoa terá 1 ponto no perfil 1 e outro no perfil 2.

MODELO GAME YOU - MATRIZ DE RESULTADOS

QUESTÕES	REALÍSTICO	INVESTIGADOR	SOCIAL	ARTÍSTICO	EMPREENDEDOR	CONVENCIONAL
1 Quando estás aborrecido e queres jogar um jogo de vídeo, que género jogas?	b d e	d e g	c d g h i	g j	a f h k	b e h k
2 O que gostas de fazer enquanto estás a jogar?	a	b	d	c	e	f
3 Se tivesses que escolher o grupo em que estarias mais confortável seria:	a	b.	d	c	e	f
4 O que gostas em um jogo?	e	a	c	b	f	d
5 Nós somos como jogamos, concordas? Porquê?						
6 Gostas de jogos que requerem coordenação motora e habilidades físicas?	a	b	c	c	b	b
7 Que jogos preferes jogar?	a	d	c	a	b	e
8 Quando jogas, gostas de prestar atenção :	c	d	b	a	e	f
9 Se pudesses simular a tua vida em um jogo, o que gostarias de fazer?	g	e	c d	b	f	a
10 O que gostas mais em um jogo?	a	b	c	d	e	f
11 Se tivesses que escolher os objetivos do jogo seriam:	c	f	b	e	d	a
12 Se tivesses um papel enquanto jogas, que papel escolherias?	c	d	e	f	a	b
13 O que os jogos de vídeo significam para ti?						



DINÂMICA DE GRUPO

NOME DA ATIVIDADE	LISTA DE LOGÍSTICA
OBJETIVOS	• Facilitar a organização logística de uma sessão bilateral ou de grupo. • Garantir uma atmosfera experimental e participativa eficiente para participantes. • Organizar um espaço de aprendizagem adequado que possa estar alinhado com sessões de questionário e os objetivos pedagógicos.
DESCRIÇÃO	Esta prática é uma atividade que os animadores juvenis podem realizar se estiverem a planear dinamizar uma sessão com os jovens (dependendo do que pretendem fazer e como é o indivíduo ou grupo). O facilitador vai usar o folheto anexado à atividade para organizar a sessão. Pode ser impresso ou pode criar um em branco em uma folha de papel e escrevem nela as suas próprias ideias e conclusões. Depois que o facilitador tiver planeado e preparado tudo, ele pode usar o modelo logo antes do exercício para verificar se nada foi esquecido. Pós atividade, o modelo também pode ser usado para verificar se a situação logística e decisões foram apropriadas ou se o facilitador deveria fazer alterações e ajustes nas próximas sessões. Menciona-se que, além de todas as orientações fornecidas, nesta prática, o facilitador também pode optar por conduzir atividades e sessões em espaços exteriores sobre os quais vários temas mencionados à atividade (ex. fazer a atividade em praça pública para que todos possam ver, consciencializar conhecimento do projeto e participe espontaneamente).
TAMANHO DO GRUPO	Pode ser feito individualmente pelo facilitador ou por uma equipa deles ao organizar uma sessão.
DURAÇÃO	20 minutos
ESPAÇO E MATERIAIS	Materiais anexados à prática (pode ser encontrada na próxima página), caneta.
RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	O jovem vai ser capaz de selecionar corretamente os locais apropriados para as suas sessões de acompanhamento e organizar a disposição do espaço, principalmente para obter a participação do grupo e resultados bem-sucedidos. O jovem vai ter uma ferramenta para rever regularmente a logística do seu trabalho.

ANEXO A IMPRIMIR PARA O PROFISSIONAL

LOCALIZAÇÃO

Está relacionado com a vida ou ações normais dos participantes? Eles sabem como chegar ao local? É acessível por transporte público? Se eles vierem de carro, há estacionamento? É um local privado ou público para que as comunidades locais possam participar também?

ESPAÇO

(É apropriado para o tamanho do grupo? Os participantes precisam ser separados em grupos? O espaço é grande o suficiente para implementar os métodos que usei? O espaço é fácil de localizar?.

ACESSIBILIDADE

(A entrada, o edifício e o espaço são acessíveis? Existem rampas, avaliadores ou entradas especiais? Há elementos na sala ou mobília que atrapalhem a mobilidade? Existe necessidades extra que os participantes tenham que ter para poderem participar?

DISPOSIÇÃO

(Todos os participantes estão na mesma posição / nível para promover a interação? As cadeiras estão dispostas de forma que todos se possam ver (ex. em círculo) ou em U se apresentações forem feitas?

MOBILIÁRIO

(Todos os participantes podem-se sentar ou ter uma superfície para escrever, se necessário? É necessário mesas grandes para atividades cooperativas? Existe um lugar especial para pausas, cafés, pedidos de materiais, etc?).

TEMPERATURA E LUZ

(A temperatura da sala está boa ou existem instalações para atingir a temperatura adequada (ex. Ventilador, janelas, etc?) O espaço tem janelas ou luz natural? Existem lacunas / janelas nas paredes que possam abrir o espaço para pessoas de fora e perturbar os participantes?

ACÚSTICA

(Os participantes conseguem ouvir adequadamente o facilitador ou uns aos outros? Existem ruídos que possam distrair os participantes? Existem alto-falantes e microfones, se necessário? etc).

DINÂMICA DE GRUPO

ATIVIDADE	MINI JOGOS DE INTRODUÇÃO
OBJETIVOS	• Para definir o espaço seguro para trabalhar com os participantes • Para quebrar o gelo e estabelecer relações de confiança entre os participantes • Conhecer um ao outro • Acordar as regras para a comunicação respeitosa e liberdade de expressão dos participantes • Explorar a zona de conforto dos participantes
DESCRIÇÃO	Esta atividade explica mini jogos, e após cada um haverá uma breve discussão em que os participantes vão ter que concordar em uma única palavra que define cada mini jogo. Bola Invisível: (5 minutos) Em uma rodada, sem palavras, o/a jovem puxa uma bola invisível do seu bolso e atira-a em direção de um participante. Todos devem interagir com a bola. A seguir, o facilitador vai alterar as dimensões da bola e vai começar a lançá-la em direções diferentes. Depois disso, o grupo vai usar a imaginação para continuar e terminá-lo após alguns minutos. Palavra: <i>Imaginação</i> Barreira Sonora: (5 minutos) Todo o grupo está disposto em um espaço ao ar livre. Um par do grupo de participantes é posicionado de forma que o grupo forme uma parede entre os dois indivíduos. O facilitador dá uma mensagem a cada um deles fora da parede, que eles devem falar em voz alta. O grupo na parede deve falar em voz alta ou gritar para evitar que os dois participantes se comuniquem. Palavra: <i>Comunicação</i> Conte até 20: (5 minutos) Todos devem estar sentados em círculo. Qualquer participante pode iniciar a contagem ou dizer um número a qualquer momento, com o objetivo de contar de 1 a 20. No entanto, se duas pessoas intervirem ao mesmo tempo para dizer um número, a contagem começa novamente. Este mini jogo exige que os participantes não estejam apenas da dinâmica do grupo mas também trabalhar cooperativamente com comunicação restrita para atingir o objetivo. Palavra: <i>Cooperação</i> O nó humano: (5 minutos) Este mini jogo é uma forma divertida de fazer com que os membros da equipa resolvam cooperativamente um problema. Peça a todos que se juntem em círculo e dêem as mãos às pessoas que não diretamente um ao lado do outro. O objetivo, uma vez que as mãos de todos estejam entrelaçadas, é desembaraçar não quebrando a corrente. O jogo pode ser ainda mais desafiador, restringindo as pessoas de falar ou estabelecendo um limite de tempo. Isso requer algum espaço para as pernas para rastejarem umas sobre as outras (não deve ser mencionado dentro de uma cultura de escritório em que os membros não se sentiriam confortáveis de mãos dadas: mas se estiver disposto pode ser um quebra cabeças divertido) Palavra: <i>Trabalho em Equipa</i>

DESCRIÇÃO	Salto de fé: (5 minutos) Um participante voluntário deve ficar em pé sobre uma mesa enquanto o resto dos participantes ficam atrás dele, entrelaçando as mãos em pares. O participante da mesa cai para trás e o resto dos participantes tem que o pegar. Palavra: <i>Confiança</i> Alinhamento Silencioso: (5 minutos) Defina uma contagem, depois disso, os participantes devem alinhar-se sem falar por critérios diferentes, como altura, idade, ou antiguidade na entidade, sem dizer uma palavra. A equipa vai-se conhecer melhor e superar um desafio incomum Palavra: <i>Organização</i> As reflexões serão orientadas pelo animador de juventude para garantir que os participantes concordem com a palavra adequada ou, pelo menos, uma relaciona a ela. Cada um desses termos será a base de todos os fundamentos da sessão para o grupo e para os facilitadores que vão estabelecer as regras que vão dar início às próximas atividades do grupo.
TAMANHO DO GRUPO	10 - 30 participantes
DURAÇÃO	30 - 45 minutos
ESPAÇO E MATERIAIS	Sala grande
RESULTADOS DA APRENDIZAGEM	Ao longo das reflexões do mini jogo, o grupo de participantes deve estabelecer uma palavra que define o jogo e ajudar a criar um ambiente de confiança e segurança para a discussão com os jovens (segurança física e psicológica).

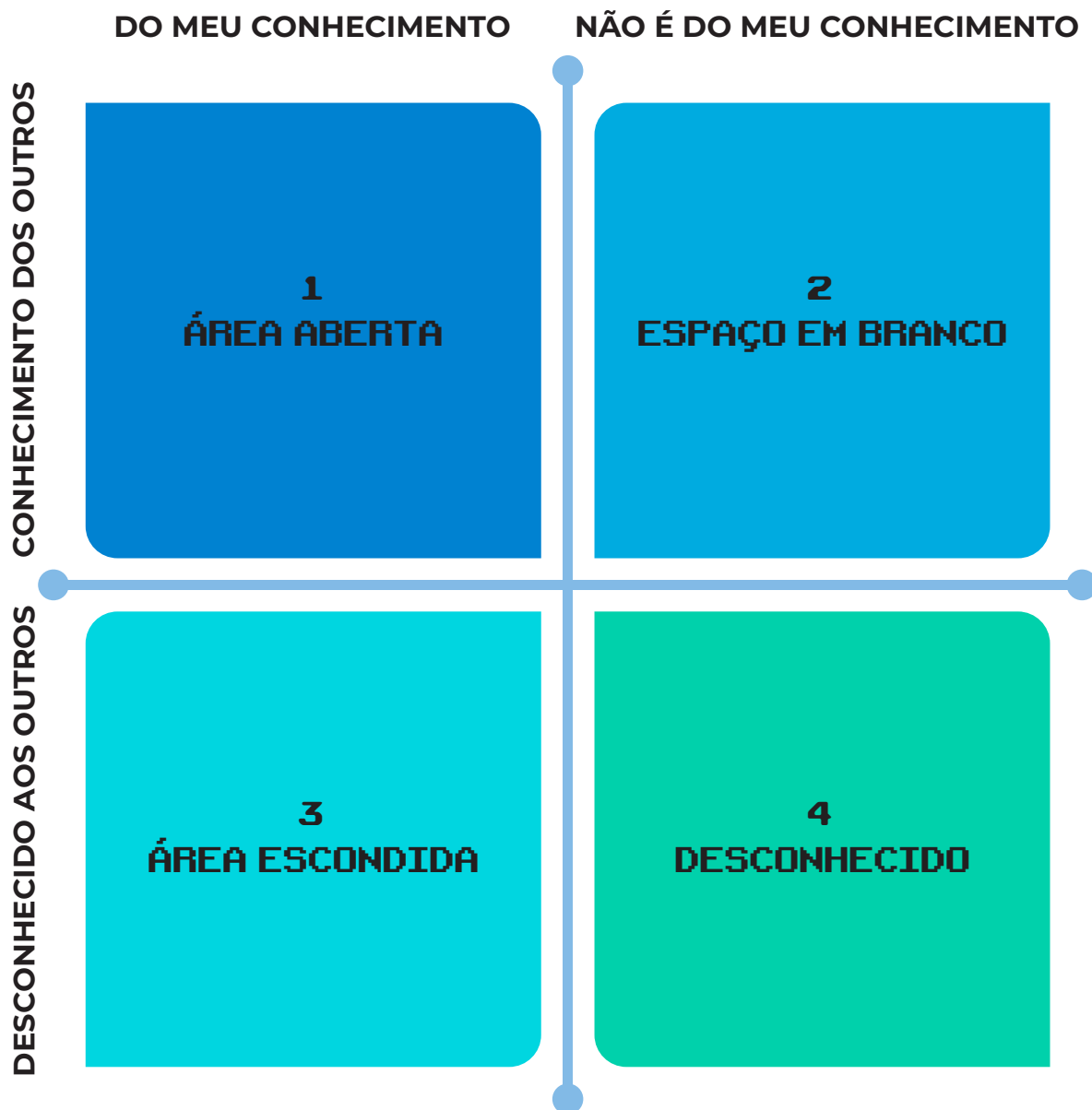
DINÂMICA DE GRUPO

ATIVIDADE	DESCOBRIR-TE A TI PRÓPRIO: A JANELA JOHARI
OBJETIVOS	• Estar ciente das competências e pontos fortes dos participantes. • Promover a auto-estima dos participantes, consciencializando sobre o quão valiosos eles são. • Para identificar pontos fracos ou habilidades que os participantes poderiam melhorar ou desenvolver para ter acesso adequado ao mercado de trabalho ou ao emprego dos sonhos.
DESCRIÇÃO	O objetivo deste exercício é fazer com que o participante reflita sobre o seu potencial, fazer uma autoanálise, melhorar a comunicação, criar sinergias com outros participantes e conhecer-se melhor antes de ser exposto a uma análise mais aprofundada ou enfrentando a plataforma online ou o formulário do projeto. Para tanto, sugere-se a utilização da Janela de Johari, uma ferramenta cognitiva de psicologia desenvolvida por Joseph Luft e Harry Ingham. As instruções para o fazer serão dadas ao jovem pelo facilitador. • Imprima as regras desta atividade, também pode desenhar em um papel. • Escreva uma lista de cerca de 10 habilidades ou características que considera que definem você mesmo no campo pessoal e profissional. • Pergunte a algumas pessoas do seu ambiente pessoal e profissional em quem confia, quais características e habilidades o definem nessas áreas. • Faça uma comparação entre as duas listas (a sua própria lista e a outra criada pelas pessoas a quem perguntou), distribua todos os resultados na folha de papel e categorizá-los de acordo com o seu tipo: a) Coloque na área aberta as habilidade e características que você e aqueles a quem perguntou foram identificados. Esses são aqueles que já conhecemos e deixamos que os outros vejam sobre nós: opiniões, sentimentos, habilidades, reflexões, etc. b) Coloque em um ponto cego as características e habilidades que as pessoas a quem perguntou mencionou, mas não você. Essas serão as características que não sabemos sobre nós mesmos, mas que são identificados pelos outros e que estamos relutantes em ver e que não reconhecemos por falta de confiança c) Coloque na área oculta os recursos que foram mencionados somente por você. Isso é o que identificamos de nós mesmos, mas não para os outros porque não nos sentimos confortáveis em mostrar-lhes: crenças, opiniões, preferências, etc.



DESCRIÇÃO	Defina na área desconhecida as restantes das características que não se enquadram nas categorias mencionadas. Essas são as características que nós ignoramos sobre nós mesmos. Esta área pode ser um espaço aberto para adicionar o que poderíamos aprender . Para prosseguir nesta atividade, pode escrever uma lista sozinho ou com alguns colegas, sobre quais são as 10 ou 15 habilidades que um “trabalhador perfeito” no seu trabalho ideal deveria ter. Depois disso, compare os resultados com os seus próprios da Janela de Johari para determinar quais características e habilidades já tem e o que pode melhorar.
TAMANHO DO GRUPO	Pode ser feito individualmente pelo próprio jovem, embora ele ou ela precise de feedback de outras pessoas para realizar a atividade
DURAÇÃO	30 - 40 minutos
ESPAÇO E MATERIAIS	Materiais anexados à atividade (pode ser encontrado na próxima página), caneta
RESULTADOS DA APRENDIZAGEM	Ao realizar esta prática, o jovem vai ter um autoconhecimento mais aprofundado. Conhecimento sobre as suas habilidades e competências relacionadas a uma perspectiva coral das pessoas e não das suas percepções pessoais, que poderiam não ser objetivas A jovem pode priorizar linhas de valorização e também identificar as formas e se tornar um profissional melhor.

IMPRIMIR PARA O PROFISSIONAL





DINÂMICA DE GRUPO

ATIVIDADE	CONSTRUÇÃO DE PONTE
OBJETIVOS	• Aumentar a consciencialização para uma comunicação apreciativa. • Identificar e expressar ideias, desejos e necessidades pessoais. • Desenvolver estratégias de comunicação enquanto descobrimos as nossas habilidades pessoais ou como nos comportamos em grupo
DESCRIÇÃO	O facilitador deve preparar dois flip charts: um para apresentar o tópico de comunicação às equipas e outro de reflexão. Detalhando informações sobre como realizar este longo exercício podem ser encontradas no anexo como uma descrição da metodologia pronta para impressão. Para a construção da ponte, o facilitador deve fornecer papel, tesoura, cola, canudos e espetos de madeira como materiais de construção de acordo com o número de equipas. Envelopes com a tarefa e uma lista de vocabulário para todas as equipas deve ser preparada.
TAMANHO DO GRUPO	10 - 30 participantes
DURAÇÃO	150 minutos
ESPAÇO E MATERIAIS (PREPARAÇÃO)	Papel, canetas, papel para o flip chart, marcadores, tesoura, cola, canudos, espetos, um carro de brincar, quadro de aviso, instruções impressas e palavras de código para pequenos grupos cartões de moderação, perguntas para o debriefing.
RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	Os jovens vão ter que lidar com problemas e conflitos de comunicação, e como administrar essas realidades de forma assertiva. As equipas vão explorar os diferentes papéis existentes nos grupos humanos e os jovens vão refletir sobre a sua posição dentro deles, no que eles se encaixam melhor e o motivo. Os participantes também vão analisar a forma e os diferentes papéis relacionados com a realidade do mercado de trabalho.



PASSOS PARA IMPRIMIR PARA O PROFISSIONAL

Ao implementar esta metodologia, os jovens vão construir uma ponte com materiais artesanais. Para isso, devem ser divididos em equipas menores. Cada equipa deve construir uma parte diferente na ponte. Nas discussões os participantes também podem usar termos codificados que podem eventualmente levar a mal-entendidos (a critério do facilitador). No final da atividade, a ponte deve resistir à passagem de um carro de brincar. Usando este método, os participantes vão analisar a sua comunicação, habilidades, comportamento dentro de um grupo e a forma como eles interagem em um ambiente social.



INTRODUÇÃO

(10 minutos)

Para começar, o tema da comunicação deve ser apresentado aos participantes. Mostra seguindo duas perguntas no flip chart e facilite uma discussão sobre possíveis respostas com os jovens.

“Porque é que a comunicação é importante?”

Por exemplo:

- Para expressar pensamentos, opiniões, ideias, necessidades pessoais, etc.
- Evitar conflitos falando de forma assertiva.
- Para ser melhor compreendido pelos outros e melhorar a compreensão dos outros..
- Para esclarecer possíveis mal-entendidos
- Criar oportunidades de cooperação com outros

“Porque é que a comunicação pode ser particularmente desafiante em equipa / grupo?”

Por exemplo:

- Porque as pessoas podem falar línguas diferentes.
- Porque as pessoas são diversas e têm personalidades diferentes.
- Porque às vezes as estratégias de comunicação não funcionam de forma eficaz.
- Porque o comportamento pode mudar em um novo ambiente.
- Por não ser suficientemente claro sobre o papel de alguém.

Anote os pontos mencionados e adicione mais, se necessário.



CONSTRUÇÃO DE PONTE

(60 minutos)

Para a construção da ponte os participantes devem trabalhar em equipes de igual número de integrantes. Portanto, o facilitador deve distribuir o número total de participantes composto por três a cinco membros cada.

TAMANHO DO GRUPO:	9	12	15	16	20	25
NÚMERO DE GRUPOS PEQUENOS	3	3	3	4	4	5
NUMBERO DE PARTICIPANTES POR GRUPO	3	4	5	4	5	5

Cada equipe deve construir uma parte concreta da ponte, portanto as peças serão unidas no final da atividade. Para esse efeito, duas mesas ou cadeiras devem ser dispostas e ligadas por uma ponte de um lado para o outro. Somente os materiais fornecidos podem ser usados para construí-la. A tarefa vai ser realizada com sucesso se o carro puder passar pela ponte e se ela resistir ao seu movimento durante a passagem.

Obstáculos: Dependendo do número de peças da ponte que devem ser construídas e da distância que separa as suas mesas ou cadeiras, a tarefa pode ser cada vez mais difícil de ser feita. Portanto, pense cuidadosamente sobre qual deve ser a extensão dessa distância.

ATRIBUIÇÃO DA TAREFA

Assim que a tarefa for explicada, entregue em um envelope fechado para cada equipe. Isso vai conter a sua tarefa, palavras de código (se necessário, uma lista de vocabulário) e uma instrução escrita. Cada grupo tem a tarefa de construir uma parte específica da ponte:



Se houver um total de três equipes, duas delas recebem a tarefa de construir as partes laterais e a outra equipe deve construir a parte do meio. Se houver mais de três equipes, dividam a ponte em diversas partes, de modo que duas equipes recebam uma peça lateral cada para construir e as peças centrais como são bastantes são suficientes para o restante número de equipes.



Antes de iniciar a atividade, peça aos participantes que se reúnam nas suas equipes e deixe-os que este é o momento certo para esclarecer qualquer dúvida que possam ter.

O minijogo "Construção de ponte" consiste nas etapas de tempo limitado que seguem de seguida. Definir um tempo limite é importante para os participantes desenvolverem as suas estratégias de comunicação. O facilitador é responsável por acompanhar o tempo e a coordenação das equipes.

ETAPA 1: (5 MINUTOS) PRIMEIRAS REFLEXÕES E ELEIÇÃO DE DELEGADOS

As equipes vão para salas diferentes e consideram formas de construir a parte designada da ponte usando os materiais que lhes foram fornecidos (os participantes não têm que utilizar todos). Além disso, cada equipa escolhe dois delegados para participar na conferência da segunda fase. Apenas um dos dois delegados pode falar na conferência, o outro só pode ouvir.

ETAPA 2: (5 MINUTOS): PRIMEIRA REUNIÃO

Os suplentes das equipes reúnem-se em conferência conjunta. Eles decidem que material pode ser usado e de que forma, como as diferentes partes da ponte podem ser construídas e como podem ser unidas no final. Os demais membros da equipa aguardam a construção até que os delegados retornem.

Variação: Os participantes podem receber para esta conferência tabelas de palavras e códigos a serem usados durante as conferências (ex. "esquerda" significa "direita", "um" significa "dois", "fita" significa "madeira", etc.).

Isso pode levar a confusão e a mais situação de conflito e mal-entendidos que os participantes vão ter que lidar. se for o caso, o facilitador precisa de garantir que apenas os delegados que têm o direito de falar e que os participantes cumpram a sua lista de vocabulário de palavras chave.

ETAPA 3: (10 MINUTOS) A CONSTRUÇÃO COMEÇA

Os delegados retornam às equipes. As equipes começam a construir a sua respectiva parte da ponte. Têm de ter em conta o que foi discutido e acordado na conferência. Provavelmente o aspeto mais importante é que as diferentes partes da ponte tenham que se encaixar no final. Isso deve ser discutido o mais tardar na segunda conferência. Cada equipa nomeia dois novos delegados para a próxima fase do jogo.

ETAPA 4: (3 MINUTOS) SEGUNDA REUNIÃO

Os novos delegados de cada equipa reúnem-se mais uma vez para discutir a continuação da construção da ponte. Aplicam-se as mesmas regras da conferência anterior. Os mesmos papéis são atribuídos (falante, observador) e o mesmo vocabulário é utilizado.

ETAPA 5: (5 MINUTOS) FINALIZAÇÃO DAS PEÇAS DA PONTE

Nesta fase, os delegados regressam às suas equipas. As equipas terminam de construir as peças da ponte. Têm que seguir o que foi debatido na segunda conferência.

ETAPA 6: (5 MINUTOS) MONTAGEM DA PONTE

A seguir, todas as equipas reúnem-se com as peças da ponte nas mesas ou cadeiras que foram fornecidas anteriormente. Eles devem montar a ponte. Em seguida, devem posicionar o carro na



REFLEXÃO INDIVIDUAL

(20 MINUTOS)

Segue-se uma fase de reflexão em grupo com base nas seguintes questões:

- Como foi para ti a experiência da prática de “construção de pontes”?
- Como é que eu estava a contribuir para a minha equipa? Quais foram as minhas atribuições?
- Foi fácil para mim comunicar os meus pensamentos? Como propus as minhas ideias?
- Os restantes participantes compreenderam as minhas ideias?
- Compreendi as ideias dos outros participantes?
- Participei nas conferências? Em caso afirmativo, a comunicação funcionou corretamente? Se não, compreendi as instruções e propostas que os participantes que assistiram às conferências trouxeram dessas reuniões?
- No que diz respeito à comunicação, o que é fundamental e importante para mim? Em que direção isso está relacionado ao meu potencial no percurso profissional?



ESTABELECEER REGRAS DE COMUNICAÇÃO

(30 minutos)

Terminada a reflexão individual, os participantes voltam a reunir-se em grupo. Todos compartilham as suas respostas escritas à última pergunta: “Quando se trata de comunicação, o que é fundamentalmente importante para mim?”. Quem desejar também pode compartilhar mais alguns dos seus pensamentos individuais. Ouça com atenção, tire notas em um flip chart e apresente-os aos participantes. Os jovens devem entendê-lo se faltar alguma coisa. Com base nas necessidades levantadas, os participantes estabelecem regras comuns para comunicação dentro do grupo. É crucial identificar a variedade de necessidades e chegar a um acordo que envolva todos.

Exemplo: É importante para a Júlia não fazer rodeios. Ela pretende ir direto ao assunto. Stephan, em vez disso, deseja que todos os aspectos sejam discutidos com calma. Ele prefere esclarecer qualquer dúvida possível para que todos os participantes saibam do que se trata.

É necessário encontrar regras que satisfaçam ambas as necessidades. Por exemplo, a regra poderia ser. “Depois de explicar alguma coisa, deve-se perguntar se ainda há dúvidas. Estes são então abordados com calma. Ao mesmo tempo, todos os discursos devem ser tão breves quanto possível. O objetivo é fazer com que os participantes percebam a dificuldade inerente de satisfazer as necessidades de todos”.

Aponte as regras de comunicação acordadas pelos participantes em um flip chart e afixe-as no local; assim, elas vão ficar visíveis para todos e o facilitador pode sempre referenciar-se a elas durante todo o workshop.



AVALIAÇÃO

(30 minutos)

Avalie as regras de comunicação com os participantes. Para isso prepare um espaço com um marcador de posição. Um lado do espaço é “sim” e o outro é “ não”. Para isso, os participantes devem ficar em pé no meio para as seguintes afirmações:

- Estou satisfeito com as regras de comunicação estabelecidas.
- Rapidamente chegámos a um acordo.
- Penso que é essencial que as necessidades de todos sejam satisfeitas
- Penso que conseguimos satisfazer com sucesso todas as necessidades.

Para cada pergunta, os participantes individuais devem ser questionados porque estão lá e se gostariam de acrescentar algo.



De seguida, discuta com os participantes o tema da comunicação em equipas interculturais, em um ambiente de trabalho ou mesmo em um processo de seleção para um emprego, dado que pode ser particularmente desafiador. Também como uma boa comunicação pode funcionar:

- De que forma isso poderia ser tratado no exterior quando as pessoas ao nosso redor se comunicam de formas diferentes das que estamos acostumados a fazer?
- O que poderia ajudar e em que precisamos participar?
- De que forma poderíamos comunicar as nossas necessidades sem fazer os outros sofrerem?
- Como deve ser estabelecida e realizada a comunicação quando estamos em um ambiente desconhecido?
- Por que a comunicação é importante para a empregabilidade?

As informações compiladas devem ser escritas em um flip chart, que pode ser pendurado no espaço em uso. Vai permitir que os participantes olhem para eles sempre que desejarem e lembrem-se deles por o seu tempo em um país estrangeiro. ou em um novo ambiente As questões anteriores podem ser modificadas de acordo com o facilitador, expectativas e orientado



CONCLUSÃO

(5 Minutos)

Finalmente, é realizada uma breve sessão com os participantes sobre a questão: Como estou agora e o que posso melhorar na área de comunicação de acordo com as minhas necessidades e expectativas?



ANEXO 4

TABELA DE PERFS

GRUPO (HOLLAND)	COMPETÊNCIAS	TIPOS DE JOGOS	JOGOS	OCUPAÇÃO	OCUPAÇÃO NA ÁREA DE GAMING
REALÍSTICO	Administrativo, competências técnicas e manuais, habilidades para desenvolver atividades específicas, atenção, uso de máquinas, competências matemáticas	Estratégia, Puzzle, Quiz	Train Sim World, Arma 3, Microsoft Flight Simulator, Euro Truck Simulator, Assetto Corsa Competizione, FIFA, Farming simulator (Jogos de simulação)	Produção e operação de máquinas, armazém e construção, técnicos de qualidade de controlo, motorista, mecânico, electricista	Jornalista de jogos, treinador, engenheiro de jogos, engenheiro de segurança, cientista de dados, engenheiro de jogabilidade, designer UX.
INVESTIGADOR	Ciências, competências analíticas, matemáticas e científicas, exploração, investigação e compreensão de diferentes fenómenos, competências relacionadas com abstração e criatividade, propensão paratividades intelectuais no domínio verbal e matemático	Mundo aberto, Estratégia e Puzzle	Portal, Limbo, Inside, Trine, Braid, The Witness, Stray, Disco Elysium, Sherlock Holmes, Super Mario, Prince of Persia (Puzzle, Puzzle de plataformas, jogos de aventura)	Investigador científico, Físico, médico, psicólogo experimental, matemático, químico, biólogo, literário, arquiteto, TI, historiador, sociólogo, antropólogo	Testador de jogos, treinador assistente, programador de jogos, especialista em cultura e envolvimento no estúdio, escritor, certificador de qualidade, engenheiro de software
ARTÍSTICO	Arte, competências de percepção e motoras, capacidade criativa e imaginação para diferentes manifestações artísticas, interpretações de ideias, fatos ou sentimentos de uma pessoa, pontos de vista	Indie, música, Mundo aberto	Minecraft, Garry's Mod, Trailmakers, Dreams, Terraria, Baba Is You, Fortnite (Creative), Planet ZOO, Roblox (grande parte dos jogos do estilo mundo aberto)	Poeta, escritor, músico, pintor, escultor, decorador, ator, costura, designer, línguas, professor, teatro, comediante, banda desenhada, cenógrafo, facilitador gráfico	Artista 3D, Designer de níveis, designer de som, designer gráfico, escritor de histórias, artista de movimento, artista animador, artista conceitual, escritor musical, Designer UI,
SOCIAL	Ajudar e cuidar do outro, competências sociais de interpretação e modificação do comportamento humano e comunicar com os outros, relacionamentos interpersonais frequentes e prolongados e ensinar	Mundo aberto, estratégia, Jogos em equipa, Role-Playing	WoW, Destiny 2, Lost Ark, Old School RuneScape, Guild Wars 2, Final Fantasy XIV, League of Legends, Valorant, CS:GO (qualquer MMORPG	Psiquiatra, aconselhador, trabalhador social, psicólogo, pediatra, educador, professor, jovem trabalhador, assistente de educação, escritório de apoio a clientes	Criador de personagens, relações públicas, criador de conteúdo, gerente de comunidade, transmissão de desportos eletrónicos, gerente de mídia social
EMPREENDEDOR	Habilidades de escritório, tarefas tradicionais anexando boa capacidade de cálculo economia e administrativo, habilidades burocráticas e aritméticas, rotina e processamento sistemático	Puzzle, Quiz, Ação-Aventura, Role-playing	SimCity, Rise of Industry, Stardew Valley, RollerCoaster Tycoon, Tropico, Cities: Skylines, Landlord (any Tycoon game)	Manager, sales engineer, politician, producer, promotor, salesman, executive, NGO manager,	Head of sales department, game presenter, game producer, voice artist, ceo of gaming company, project leader
CONVENCIONAL	Competências administrativas: tarefas tradicionais, valor económico adicional, cálculo e administração, competências burocráticas e aritméticas, processamento sistemático e de rotina	Puzzle e Quiz, Ação-Aventura e Role-Playing	Death Stranding, Uncharted Series, God of War, Witcher, Divinity: Original Sin (Ação-Aventura), Ratchet & Clank, Super Mario, Crash Bandicoot, Lego-themed video games (Plataformas, Ação) Mobile Casual games	Secretary, cashier, typist, bank clerks, finance clerks, accountants, budget analyst, tax expert	Game market analyst, marketing manager, financial analyst, event coordinator, operations coordinator



ANEXO 5

MODELO PARA GUIAR UMA SESSÃO DE RESULTADOS

Este modelo contém uma lista de tópicos que podem ser abordados durante uma reunião presencial com um jovem após completar as ferramentas de autoavaliação do modelo “Game YOU!”. O jovem precisa rever quais dos tópicos são relevantes e adaptar esta lista às suas próprias expectativas ou necessidades, removendo ou adicionando novas secções quando necessário.

DADOS PESSOAIS DO JOVEM RELACIONADOS COM POTENCIAL EMPREGABILIDADE

Idade:

Tempo com a entidade:

Nível de educação:

Experiência de trabalho:

Experiência de voluntariado:

Disponibilidade para mobilidade geográfica:

DADOS MAIS RELEVANTES RETIRADOS DO PROCESSO DE DIAGNÓSTICO (FERRAMENTA DE AUTOAVALIAÇÃO / QUESTIONÁRIO)

Perfil principal associado:

Característica relacionada:
Competências e habilidades:

Perfil secundário associado:

Característica relacionada:
Competências e habilidades:

Outros problemas detectados:

ORIENTAÇÃO GERAL PARA A EMPREGABILIDADE

Principais pontos fortes:

Atividades / jogos de vídeo a propor para reforçá-los:

Principais áreas de melhoria:

Atividades / jogos de vídeo a propor
para desenvolvê-los:

Principal setor de trabalho que representa o seu alvo:

Outros setores em que poderiam desenvolver uma carreira profissional

Tipologia de profissões em que se caixa melhor:

Hábitos a serem implementados pelos jovens para desenvolver uma rotina saudável:

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA PARA EMPREGABILIDADE

Diretrizes para pesquisar potenciais posições no ambiente próximo:

Instruções para encontrar empresas e emprego:

Recomendações específicas para conceber um currículo personalizado para as suas principais potenciais empresas do

Conselhos para escrever uma carta de motivação para se candidatar a uma oferta de emprego ou fazer uma

Instruções sobre como compilar referências anteriores em um trabalho, ou ambiente voluntário, académico ou desportivo, etc.

Orientações para se candidatar a uma oferta de emprego detectada / para apresentar uma autocandidatura.

ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA PARA INICIAR UM NEGÓCIO (CASO O JOVEM MANIFESTE ESTAR INTERESSADO EM EMPREENDEDORISMO)

Como identificar uma ideia / competência que possa constituir uma proposta de valor

Implicações económicas, pessoais e sociais mais significativas da gestão de uma

Os aspectos legais envolvidos ao iniciar um negócio no setor alvo ou como elaborar um plano de negócios e que ferramentas podem ajudar a fazer isso:

NOTAS E FEEDBACK COMPILADOS DA SESSÃO DE ORIENTAÇÃO INDIVIDUAL COM O JOVEM

REVISÃO DE RESULTADOS APÓS X PRAZO EM NOVA SESSÃO DE ORIENTAÇÃO INDIVIDUAL

Quantas empresas foram identificadas no(s) setor(es) de interesse?

Encontrou alguma oferta de emprego em que o seu perfil se enquadra?

Ele/ela candidatou-se às vagas que encontrou?

Apresentou alguma candidatura a alguma empresa?

Em caso afirmativo, que feedback recebeu quando se candidatou a uma oferta de emprego ou quando apresentou a sua candidatura espontânea a uma empresa?

Outras considerações:



ANEXO 6

GUIAS DE ORIENTAÇÃO PARA PESQUISA DE EMPREGO

“ANTES DE INICIAR UMA PESQUISA ATIVA DE EMPREGO”

Em primeiro lugar, alguns conceitos e elementos que estão presentes no processo de procura ativa de emprego, envolvendo autoconhecimento, motivação, planejamento, etc, deve ser conhecido para ser gerido para otimizar a procura de emprego.

•Habilidades de pesquisa de emprego:

As habilidades de pesquisa de emprego são um conjunto de conhecimentos que proporcionam a alguém a posição vantajosa que torna a procura de emprego mais fácil e eficaz. Portanto, ter uma variedade de habilidades de procura de emprego é o kit de ferramentas mais valioso para encontrar um emprego, especialmente quando se trata de encontrar um emprego que corresponde perfeitamente ao conjunto de habilidades e educação de alguém. Aqui podem ser encontrados alguns exemplos que podem ser bastante úteis hoje em dia: Competências digitais gerais, pesquisa online, especialmente ao identificar os sites e plataformas mais expandidos e úteis para encontrar ofertas de emprego, capacidade de auto-organização e conhecimento de ferramentas que possam ajudar a realizá-lo, uso de palavras-chave para obter resultados mais gerais e específicos do setor, diferentes idiomas, para que o alcance da pesquisa possa ser ampliado para outros países, etc.

• Estratégias de procura de emprego:

Depois que alguém tiver um conjunto completo de habilidades para procurar emprego, é hora de utilizá-lo para ser implementado em estratégias de procura de emprego. No entanto, é importante definir estratégias de procura de emprego como um conjunto de planejamento e técnicas implementadas para fortalecer e tornar eficiente o processo de procura de emprego. Assim, ter uma estratégia para encontrar um emprego é crucial porque se não houver uma estratégia para encontrar um emprego, a procura pode tornar um candidato a emprego exausto e ansioso. Seguem alguns exemplos de estratégias comprovadas e eficazes:

- Crie um currículo atraente: Dado o pouco tempo que os recrutadores normalmente têm disponível para prestar atenção a cada candidatura, é crucial projetar e escrever um CV atrativo e bem estruturado. Além disso, criar uma carta de apresentação específica que enfatiza as os principais motivos pelos quais um candidato se candidata a um emprego reforça a sua candidatura no processo seletivo.
- Iniciar networking: Gastar uma quantidade significativa de tempo criando

relacionamentos com pessoas que trabalham ou estão envolvidas no setor de interesse pode aumentar as hipóteses de conseguir algumas entrevistas de emprego e até mesmo emprego.

➤ Use várias plataformas de empregos on-line: estar inscrito no maior número possível de sites de empregos não apenas os mais expandidos, podem maximizar a quantidade de novas ofertas recebidas, o que pode fazer a diferença na obtenção de entrevistas de emprego e, eventualmente, de um contrato de emprego.

➤ Pesquisando em sites de empresas: pesquisando em sites de empresas no setor de interesse podem levar a encontrar ofertas de emprego que apenas são publicadas no seu site oficial. Rever o site de uma empresa pode dar informações valiosas sobre a empresa podem ser úteis ao candidatar-se a uma posição.

➤ Fique atento às tendências e novidades atuais do mercado de trabalho: lendo diariamente as notícias sobre o mercado de trabalho é uma ótima forma de obter as informações mais relevantes e atualizadas ao procurar emprego em um determinado setor e mesmo uma entrevista de emprego.

➤ Aperfeiçoar os perfis nas redes sociais: Hoje em dia, é um aspecto crucial na busca por um trabalho, no que diz respeito aos jovens que podem fazer alguma publicação que pode levar diretamente à hipótese de não ser contratado. Mostrando em vez disso, a prática de um estilo de vida saudável (desporto, alimentação saudável, atenção plena, etc). ou algumas fotos praticando uma ação social / ambiental ou hobby pode ter um impacto positivo e pode ser uma ótima forma de fazer com que o recrutador tenha uma boa impressão do candidato.

➤ Marca pessoal: Desenvolver uma marca pessoal online pode fazer diferença entre ser outra candidatura ou um candidato destacado para um cargo. Pode até colocar alguém como autoridade para um nicho específico ou atividade.

➤ Participar em feiras de emprego: As feiras de emprego podem representar uma grande oportunidade para descobrir muitas empresas e conhecê-las em poucas horas / dias, e pode representar uma boa forma de apresentar um candidato a vários potenciais empregadores.



Search smarter, not harder!

“À CAÇA DE TRABALHO”

Depois de ter identificado os diferentes conceitos e elementos que completam um processo de procura de emprego, sabendo quais são as habilidades de procura de emprego e tendo identificado alguns exemplos valiosos, além de conhecer algumas das estratégias mais eficientes, quando se trata de jovens à procura de emprego, é hora de colocar tudo em prática. Portanto a seguir serão propostas diretrizes de aplicação:

- 1.** Orientar o jovem a identificar estabelecer uma meta profissional para curto e / ou longo prazo, tendo em conta a escolaridade do jovem e o seu perfil demonstrado através da ferramenta de autoavaliação e definir o tipo de mobilidade que o candidato a emprego está disposto a realizar, em relação às diferentes capacidades linguísticas e vontade pessoal de mudar para uma nova cidade, região, país, etc.
- 2.** Organizar e apoiar o jovem para estabelecer uma estratégia de procura de emprego que deve integrar metas qualitativas e quantitativas diárias, semanais e mensais que pode ser medido, com uma série de ações de pesquisa online.
- 3.** Registrar a pessoa em órgãos públicos de pesquisa de emprego de acordo com os potenciais empregos que melhor se adaptam ao perfil do jovem e vocação. Complementarmente, convide o jovem a registrar-se em plataformas online de procura de emprego e relacionadas com o mercado de trabalho, como o LinkedIn.
- 4.** Incentive o jovem a procurar as principais empresas do setor de interesse, considerando a amplitude de mobilidade que o jovem está disposto a realizar para identificar potenciais empregadores dentro do seu nicho de interesse.
- 5.** Diga ao jovem para pesquisar profundamente online sobre uma empresa específica de interesse, o cargo, etc. Podem oferecer não apenas informações importantes sobre como funcionam, quais os seus objetivos, o tipo de cliente com quem trabalham, etc. e eventualmente, as necessidades que têm e o jovem pode candidatar-se através dos seus conhecimentos e habilidades.
- 6.** Ajudar o jovem a estruturar e desenvolver um currículo personalizado, carta de apresentação / capa e referências (se os jovens conseguirem em empregos, voluntariado, professores, etc), para ofertas de emprego específicas. Como foi mencionado, ao projetar um currículo, deve ser dada atenção especial à estrutura, à ordem cronológica das informações mostradas em cada seção, aproveitando a experiência de trabalhos anteriores, mesmo em setores diferentes, etc. É importante porque os recrutadores às vezes têm apenas alguns segundos disponíveis para rever uma candidatura nas primeiras etapas do processo seletivo.

7. Desafie o jovem a candidatar-se a uma oferta de detetada/ a fazer uma candidatura espontânea, chegando diretamente às empresas do setor de interesse, enviando-lhes por e-mail o currículo personalizado e uma carta de apresentação, seja uma oferta para uma vaga específica que foi encontrada ou mesmo que não haja nenhuma vaga publicada atualmente na empresa.

8. Prepare o jovem para uma potencial entrevista de emprego tendo em conta ambos, competências sociais e de comunicação que podem ser úteis bem como conhecer a informação da empresa em questão sobre o nicho de trabalho, posição, etc. Uma ótima forma de gerar um impacto significativo que traz para a entrevista uma proposta de valor acrescentado que possa reforçar algumas áreas de melhoria é encontrado no Passo 5.

9. Depois de uma entrevista de emprego, lembre o jovem que poderia ser positivo pedir feedback se não houver resposta após algum tempo, pois essas informações podem mostrar como está o processo de seleção além de fornecer informações que podem ser úteis para o candidato em um futuro processo de procura de emprego.

10. Bónus: O trabalho autónomo é uma opção que vale a pena considerar e que pode transformar um sonho em realidade! No entanto, tem as suas vantagens e desvantagens. Assim, se alguém estiver interessado em abrir um negócio, deve informar-se adequadamente sobre as implicações do mesmo (aspetos e requisitos legais e administrativos, como criar um plano de negócios e um plano de comunicação, que ferramentas são boas para realizar essa tarefa, como o Lean canvas, etc.)



Há diferentes caminhos
Para chegar ao mesmo destino!

“INFORMAÇÃO ADICIONAL”

Quando alguém está em processo de procura de emprego, especialmente os jovens, é muito importante criar uma rotina saudável, visto que pode gerar diversos impactos positivos relacionados para o bem estar e o desenvolvimento de competências, que podem fazer a diferença em todo o processo. Por exemplo, os seguintes hábitos propostos são alguns dos que podem contribuir para isso:

- **Exercício:** É uma das formas mais eficientes de manter o bem estar físico e mental, que podem ajudar a otimizar as aptidões e capacidade de desempenho dos jovens candidatos, como também foi comprovado ser uma das melhores formas de lidar com o stress que um processo de procura de emprego pode gerar.
- **Alimente-se de forma saudável:** Ter uma dieta composta por uma ampla variedade de alimentos nutritivos é o combustível perfeito para o melhor desempenho físico e mental.
- **Leitura:** Ler é uma ótima forma para se desligar do stress da vida diária e reforçar a memória e o vocabulário, que são úteis na maioria dos empregos.
- **Escrita:** A escrita é uma ferramenta perfeita para melhorar as habilidades linguísticas, como expressão, ao mesmo tempo que estimula a criatividade e o autoconhecimento, esses são recursos poderosos em muitos empregos e atividades.
- **Try a new hobby:** Novas atividades e hobbies, como cursos de pintura ou atuação pode ajudar a desenvolver novas habilidades como design gráfico ou discurso público que podem ser poderosas em uma implementação profissional e é bastante divertido. Esses são apenas alguns hábitos que podem contribuir para desenvolver uma rotina saudável que pode ajudar no processo de procura de emprego. No entanto, sinta-se encorajado a encontrar diferentes hábitos e ações e implementá-los no dia a dia.

Mente sã Corpo São

ANEXO 7 OBJETIVOS INTELIGENTES

	Definição de cada objetivo SMART	Exemplo prático	Espaço em branco para ser preenchido na sessão individual de orientação
E (ESPECÍFICO)	O objetivo deve ser definido por uma limitação concreta e uma descrição clara do que deve ser alcançado	Crie uma equipa amadora de Leag of legends com algumas pessoas, independentemente se são da mesma cidade ou de um país diferente, que são interessados em jogar juntos frequentemente, pelo menos duas vezes por semana durante o próximo ano letivo para melhorar as suas habilidades em equipa.	
M (MENSURÁVEL)	O objetivo deve incluir uma métrica específica / indicador que permite avaliar o grau de realização em um caminho.	Precisa de 4 companheiros para completar uma equipa de cinco jogadores. Adquirir habilidades de liderança e de comunicação que a pessoa vai fazer uso delas em casos de vida real.	
A (ALCANÇÁVEL)	O objetivo precisa de ser definido dentro do cenário de um quadro realista, quantidade de esforço necessário, nível de dificuldade, etc.	Cada jogador tem uma função diferente neste jogo que complementa outros membros da mesma equipa, então tem que se encontrar de acordo com as diferentes preferências de função. No entanto é facilmente alcançado jogando LOL.	
R (RELEVANTE)	O objetivo tem que contribuir diretamente para gerar impacto positivo em um objetivo maior,	Contribui diretamente para a melhoria comprovar diversas competências como liderança, trabalho em equipa, comunicação, autoorganização, uso de línguas estrangeiras (caso um companheiro de equipa fale um idioma diferente), etc, e conjunto de habilidades específicas para LOL, que é necessário trabalhar todos juntos para alcançar.	
T (TEMPO LIMITE)	O objetivo tem que estabelecer um prazo final razoável para ser realizado	Serão dois meses disponíveis para realizar todo o objetivo: Contacto com outros potenciais membros da equipa e praticar juntos e testar se o relacionamento é o melhor e atingem juntos os objetivos	

GAEYOU!

**GAME
OVER**