



#younique4eu



**Programa de formação para
professores/formadores
«A sua candidatura YOUnique»**





**Programa de formação
para professores/formadores
«A sua candidatura YOUunique»**



**Universität
Rostock**



Traditio et Innovatio

As competências transversais, nomeadamente as competências sociais e pessoais, são o que nos distingue das máquinas e da inteligência artificial, e o que nos torna únicos enquanto seres humanos. Os colaboradores terão de possuir a combinação certa de competências transversais e de competências técnicas para terem sucesso.

Este projeto pretende ensinar os aprendentes da EFP a mapearem as respetivas capacidades sociais e pessoais e representar aqueles que se encontram em processo de candidatura.

Índice

- 9 **Missão**

- 13 **Conceitos por trás do modelo de aprendizagem pós-moderno e da orientação dos resultados de aprendizagem**
- 13 Modelo de aprendizagem pós-moderno
- 14 Orientação para os resultados da aprendizagem

- 17 **Explicação do programa de formação YOUUnique — talento próprio e gestão de candidaturas**
- 17 Finalidades e objetivos do programa de formação
- 17 Estrutura do programa curricular
- 18 Metodologia
- 20 Visão geral dos módulos e unidades

- 23 **YOUUnique4EU - Programa curricular**
- 23 Módulo 1: a perspetiva dos empregadores sobre as competências transversais — Compreender a perspetiva dos empregadores sobre as futuras competências transversais e o recrutamento moderno
- 23 MÓDULO 1 Visão geral
A perspetiva dos empregadores sobre as competências transversais
- 25 UNIDADE 1.1
O processo de recrutamento num mundo profissional digital
- 27 UNIDADE 1.2
A forma como os empregadores definem uma função, competências transversais em causa
- 29 UNIDADE 1.3
Técnicas dos empregadores para avaliação competências (transversais)
- 31 UNIDADE 1.4
Adaptação às tendências, necessidades e desafios do século XXI

- 33 Módulo 2: candidatar-se num mundo profissional digital - Sugestões e ferramentas para uma candidatura moderna num mundo profissional digital
- 33 MÓDULO 2 Visão geral
Candidatar-se num mundo profissional digital
- 35 UNIDADE 2.1
Recursos digitais para um processo de procura de emprego sem dificuldades
- 37 UNIDADE 2.2
Componentes e estrutura de uma candidatura moderna
- 39 UNIDADE 2.3
Os passos para preparar um CV em vídeo para candidaturas de emprego
- 41 UNIDADE 2.4
Sugestões criar um bom CV com fotografia

-
- 43 Módulo 3: o seu portfólio eletrónico profissional - O valor de um portfólio eletrónico em candidaturas de emprego
- 43 MÓDULO 3 Visão geral
O portfólio eletrónico profissional
- 45 UNIDADE 3.1
ABC da criação de um portfólio eletrónico profissional para candidaturas de emprego
- 47 UNIDADE 3.2
O portfólio eletrónico Europass - Uma ferramenta europeia de confiança para gerir a aprendizagem e a carreira
- 49 UNIDADE 3.3
Plataformas adicionais para criar um portfólio eletrónico
- 51 Módulo 4: a presença profissional nas redes sociais - Como utilizar redes sociais em candidaturas e para se apresentar a si mesmo/a da melhor forma?
- 51 MÓDULO 4 Visão geral
A presença profissional nas redes sociais
- 53 UNIDADE 4.1
Canais de redes sociais adequados para a autoapresentação
- 55 UNIDADE 4.2
Apresentar competências transversais com redes sociais
- 57 UNIDADE 4.3
O que fazer e o que evitar ao utilizar redes sociais em candidaturas/autoapresentação
- 61 **Fontes adicionais**
- 63 **Consórcio do projeto**



Missão

Missão

O programa curricular foi desenvolvido como parte do projeto YOUNIQUE4EU (younique4.eu) e inclui uma parte de um processo que orienta os aprendentes que ambicionem candidatar-se a um emprego, estágio ou programa de mobilidade para, em primeiro lugar, mapearem o seu conjunto único de competências, de modo a, depois, as poderem apresentar, focando especialmente as competências transversais. Dirige-se aos aprendentes em transição entre a educação e o trabalho — por exemplo, entre a conclusão de um curso de formação profissional e um novo emprego ou experiência de mobilidade. É relevante para este momento, onde o grupo-alvo conhece o seu próprio perfil e está preparado para transferir este conhecimento para produtos concretos. Para realizar este primeiro passo, que é o mapeamento das próprias competências (transversais), recomendamos que consulte a seguinte oferta online: <https://www.younique4.eu/younique-mapping/>. De um modo geral, o programa curricular pretende dotar os aprendentes das competências necessárias para demonstrarem o respetivo conjunto individual de competências transversais e técnicas, com a ajuda de aplicações e plataformas digitais (portfólio eletrónico, redes sociais, etc.), e ensinar-lhes como abordar empresas e ser candidatar a estágios ou empregos europeus (online). O programa curricular também tem por objetivo apresentar formas modernas de recrutamento eletrónico/candidaturas eletrónicas aos aprendentes da educação e formação profissionais (EFP).

O programa curricular tem duas funções relacionadas com duas perspetivas diferentes: a partilha online e a partilha offline. O primeiro modo online pode ser mais relevante para aprendentes que pretendam estudar os conteúdos de forma autónoma. Por esse motivo, o consórcio do projeto desenvolveu uma plataforma online que facilita a aprendizagem autónoma e combinada, através da qual o programa curricular define a estrutura da plataforma. O segundo modo offline pode ser interessante para educadores:

- 1) Educadores: o programa curricular estabelece a base do curso de formação oferecido pelos educadores. Ao oferecer informação sobre a duração, resultados da aprendizagem, aspetos metodológicos, etc., orienta os formadores que pretendam implementar os seus próprios cursos de formação sobre

mapeamento e apresentação de competências transversais. Posto isto, o/a educador/a pode aplicar a flexibilidade da estrutura e criar a sua própria formação individual, com métodos de formação e materiais próprios. No entanto, o programa curricular irá sugerir alguns métodos. No programa curricular, abrangem-se os seguintes resultados de aprendizagem:

- a. Ser capaz de estruturar um portfólio eletrónico para um mercado de trabalho num mundo digital, que inclua instrumentos como o CV Europass, cartas de motivação, vídeos ou ficheiros noutros formatos para efeitos de autoapresentação;
 - b. Estar familiarizado/a com a utilização de redes sociais de forma significativa, com a ajuda de competências transversais predefinidas, conforme analisadas individualmente através das ferramentas de mapeamento do YOUUnique: <https://www.youunique4.eu/youunique-mapping/>;
 - c. Ser capaz de aplicar um portfólio eletrónico, ou partes do mesmo, de forma adequada, dependendo do contexto em termos de setor, país de destino (intercultural) e modo de candidatura (formas de recrutamento eletrónico);
 - d. Conhecer as diferenças entre candidaturas de emprego tradicionais versus online, bem como as especificações da integração (ou seja, saber como ler anúncios de colocação/emprego e ser capaz de escolher o modo de candidatura certo);
 - e. Conhecer as tendências do recrutamento eletrónico (chatbots profissionais, recomendações de empregos, sistemas de recrutamento eletrónico);
- 2) Aprendentes/alunos: o programa curricular pode ser utilizado por aprendentes individuais da EFP para adquirirem informação sobre que passos tomar no processo de apresentação das suas próprias competências no processo de candidatura. Ler os resultados da aprendizagem também os ajuda a verificarem se estão no caminho certo e se possuem toda a informação relevante. Adicionalmente, o programa curricular será transferido para a plataforma de formação que contém vários materiais de formação = elementos e ferramentas de orientação dirigidos ao grupo-alvo.





**Conceitos por
trás do modelo
de aprendizagem
pós-moderno e da
orientação dos
resultados de
aprendizagem**

Conceitos por trás do modelo de aprendizagem pós-moderno e da orientação dos resultados de aprendizagem

Modelo de aprendizagem pós-moderno

Falar sobre competências transversais futuras também requer uma nova visão da aprendizagem em si. Assim, o presente programa curricular deve recorrer a um modelo de aprendizagem atualizado. Ulf Ehlers (2017) propõe um modelo de aprendizagem pós-moderno¹ que descreve a aprendizagem como modular, orientada para os aprendentes (individualizada), desinstitucionalizada e colaborativa:

Avançar para a aprendizagem futura	
Moderna (massificação) Modelo educativo	Pós-moderna Modelo de aprendizagem
Graus definidos	Ciclos de estudo curtos e fragmentados
Estudo no âmbito de um nível	Estudo de acordo com necessidades e interesses
O programa curricular está orientado para profissões	Sem um programa curricular claro, mas com necessidades de certificação
Liderada por especialistas/transferência de conhecimento liderada por professores	Os alunos são pares
Com exames/certificação	Experiência de aprendizagem no primeiro plano
Certificação de conhecimento/conquistas	Avaliação de competências
Vinculada a instituições	Desinstitucionalizada
Valor determinado pela reputação da instituição	Valor da experiência + prática ganha importância
Clara estrutura temporal	Flexibilidade
Disciplinas conferem estrutura	Interdisciplinaridade/transdisciplinaridade
Orientada para as disciplinas: cânone de métodos e conhecimento	Orientada para problemas
Estatuto académico, tradições, vestuário	Individualizada
Diferenciação de «ensino não superior»	Continuum através de setores e níveis de educação

¹ Ver também: <https://www.slideshare.net/uehlers/curriculum-40-77000980>, 2017, consultado a 10/06/2020
<https://psychology.edu/about/four-models-of-adult-education/postmodernism-and-the-challenges-facing-21st-century-educators/>, consultado a 09/11/2020

Os pontos principais a considerar deste modelo para o programa curricular YOU-nique são:

- programa curricular flexível — os alunos podem escolher o que precisam, respetivamente, aquilo em que estão interessados,
- facilitar a aprendizagem entre — os alunos partilham entre si e comparam-se com outros alunos,
- forte relação dos alunos com o mundo real — os resultados da aprendizagem colocam o ganho de experiência e prática no primeiro plano. Este aspeto foi abordado no pacote de trabalho anterior «Mapeamento YOUUnique» ao focar-se em diferentes áreas da vida dos indivíduos no processo do mapeamento das competências transversais,
- avaliação de competências, que enfatizam o foco em resultados de aprendizagem (práticos).

Orientação para os resultados da aprendizagem

No contexto europeu, a abordagem aos resultados da aprendizagem tornou-se amplamente aceite. De acordo com a CEDEFOP (2017)².

os resultados da aprendizagem [são] declarações sobre o que é esperado que um aprendente saiba, seja capaz de fazer e compreender no final de uma sequência de aprendizagem, [e] desempenha uma função cada vez mais importante nos esforços para melhorar a qualidade e a relevância da educação e formação na Europa. As declarações dos resultados da aprendizagem ajudam a clarificar as intenções de programas e qualificações, e facilita para os envolvidos — aprendentes, pais, professores ou avaliadores — o trabalho em direção a estas expectativas.

Os resultados da aprendizagem servem várias finalidades, consoante o nível da qualificação. As qualificações estão estruturadas e são descritas, por exemplo, com base em quadros de qualificações, perfis de qualificações, normas profissionais, etc. As declarações dos resultados da aprendizagem constituem uma parte importante do presente programa curricular. Conforme explicado no capítulo um, orientam os educadores no processo de formação, «por exemplo, ao apoiar a seleção de métodos, e informam os aprendentes sobre o que é esperado que saibam/façam e compreendam, após uma determinada atividade de aprendizagem» (CEDEFOP, 2017).

² Ver também: Cedefop (2017). Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/566770>, consultado a 02/07/2020





**Explicação do
programa de
formação**

**YOUnique - talento
próprio e gestão
de candidaturas**

Explicação do programa de formação YOUunique - talento próprio e gestão de candidaturas

Finalidades e objetivos do programa de formação

Com o programa curricular, os educadores da EFP nas escolas, organismos e empresas de formação de EFP têm acesso a uma estrutura de formação que podem utilizar para orientar os alunos através de um processo de melhoria de competências em termos de:

- a) Aquisição do conhecimento e competências necessários para se candidatarem devidamente a um programa de mobilidade transnacional ou emprego online, destacando e incorporando as competências transversais em todo o conjunto de competências individual;
- b) Apresentar formas modernas de recrutamento eletrónico/candidaturas eletrónicas a alunos da EFP, os quais não são apenas relevantes para programas de mobilidade profissional transnacional, mas também, num momento de progresso tecnológico, para a correspondência nacional e internacional dos trabalhos certos aos candidatos certos.

Assim, os principais resultados da aprendizagem são:

- ser capaz de considerar a perspetiva dos empregadores sobre as competências transversais e o recrutamento moderno nas candidaturas a empregos, estágios ou aprendizagens,
- ser capaz de utilizar recursos digitais que contribuem para um processo de procura de emprego sem dificuldades,
- ser capaz de criar os constituintes de um portfólio profissional para efeitos de candidatura e compilar esses constituintes de forma atrativa num portfólio eletrónico,
- compreender e utilizar (as funcionalidades básicas das) redes sociais em candidaturas para se apresentar a si mesmo/a de uma boa forma.

Estrutura do programa curricular

Para atingir estes objetivos, o programa curricular foi estruturado em quatro módulos, cada um cobrindo uma série de três a quatro unidades de formação. Cada unidade está apresentada no seguinte formato:

- a. Objetivos;
- b. Conteúdo;
- c. Duração;
- d. Recursos necessários;
- e. Metodologia da formação;
- f. Resultados da aprendizagem;

-
- g. Materiais de formação;
 - h. Recursos de informação adicionais;
 - g. Procedimento de avaliação.

Metodologia

As unidades de formação foram concebidas para oferecer flexibilidade ao planeamento, execução e avaliação do programa de formação YOUUnique. Como tal, foram estruturadas de modo a terem uma natureza modular, que permita que todas as unidades possam ser utilizadas de forma independente umas das outras e, também, que possam ser alongadas ou encurtadas consoante o nível de formação e conhecimento dos alunos que frequentem a formação. Espera-se que o/a educador/a da EFP conheça e aplique o seu próprio catálogo de metodologias de formação. Assim, a seguinte visão geral metodológica oferece sugestões de possíveis formatos de formação, que podem ser adaptados conforme necessário. Nas descrições das unidades, serão referidos vários formatos de formação possíveis, recomendados especificamente para a unidade de aprendizagem em questão.

- Apresentação realizada pelo/a formador/a;**
- Exercício de grupo — Discussão/debate;**
- Trabalho em pares/pequenos grupos;**
- Apresentação realizada pelos participantes;**
- Simulações/representações;**
- Seleção de multimédia;**
- Aprendizagem baseada em projetos (ABP).**

ABP é um tipo de aprendizagem que se baseia na realização de projetos ou tarefas integradas. Começando com um problema concreto, em vez do modelo teórico e abstrato tradicional, os professores pedem aos alunos que desenvolvam projetos que respondam a problemas reais, permitindo-lhes cultivar capacidades fundamentais e adquirir os conteúdos do programa curricular eficazmente. Com a ABP, os aprendentes irão fortalecer e reforçar as suas capacidades e competências ao explorar e responder ativamente a vários desafios, e serão capazes de aprender ao fazer, assumindo um papel central no processo de aprendizagem.

Aprendizagem cooperativa.

Trata-se de uma metodologia baseada na discussão. Um pequeno grupo de alunos senta-se em círculo e fala sobre o tópico apresentado pelo/a professor/a. Três alunos desempenham os seguintes papéis: 1) o escriba, que toma notas do debate para que todos os outros alunos possam estar totalmente envolvidos na discussão; 2) o desenhador de mapas, que monitoriza quem fala e quando fala, e desenha a evolução da conversa; 3) o moderador, que garante

que a conversa não se eterniza num só tópico, nem avança demasiado depressa, e que todos participam. O/a professor/a intervém apenas quando necessário. Através de discussões e da compreensão profundas, os alunos aprendem uns com os outros e tornam-se «mais fortes, juntos». Esta metodologia transmite valores comunitários, uma vez que o objetivo final é comum e será atingido se cada um dos membros realizar as suas tarefas com sucesso.

☐ Sala de aula invertida.

Trata-se de uma abordagem pedagógica na qual os elementos tradicionais da aula ensinados pelo/a professor/a são invertidos: os principais materiais educativos são estudados pelos alunos em casa e, depois, trabalhados na sala de aula. O tempo na sala de aula pode ser utilizado para aplicar conhecimentos de uma forma mais prática. O objetivo principal desta metodologia é otimizar o tempo na sala de aula, dedicando-o, por exemplo, a responder às necessidades especiais de cada aluno/a individual, desenvolver projetos cooperativos ou trabalhar em tarefas específicas.

☐ Estações de aprendizagem.

Com a ajuda do método das estações de aprendizagem, o conteúdo é processado individualmente e orientado para as necessidades. O/a professor/a prepara uma estação de aprendizagem para cada componente da candidatura, onde são disponibilizadas tarefas de trabalho e materiais de trabalho (em mesas físicas na sala de aula ou online, por exemplo, através de plataformas de aprendizagem, sistemas de gestão de aprendizagem, etc.). Os aprendentes podem escolher as estações que lhes interessem em termos de conteúdo e que classifiquem como importantes para a sua candidatura individual. O/a professor/a está sempre disponível para responder a questões. Os aprendentes tomam notas e, posteriormente, também terão acesso aos materiais/amostras, etc., de todas as estações. Podem escolher o seu próprio percurso de aprendizagem de estação para estação.

Visão geral dos módulos e unidades

Módulos e unidades	Título	Duração sugerida
Módulo 1	A perspetiva dos empregadores sobre as competências transversais	11-12 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem
Unidade 1.1	O processo de recrutamento num mundo profissional digital	
Unidade 1.2	A forma como os empregadores definem uma função, competências transversais em causa	
Unidade 1.3	Técnicas dos empregadores para avaliação competências (transversais)	
Unidade 1.4	Adaptação às tendências, necessidades e desafios do século XXI	
Módulo 2	Candidatar-se num mundo profissional digital	7-21 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem
Unidade 2.1	Recursos digitais para um processo de procura de emprego sem dificuldades	
Unidade 2.2	Componentes e estrutura de uma candidatura moderna	
Unidade 2.3	Os passos para preparar um CV em vídeo para candidaturas de emprego	
Unidade 2.4	Sugestões criar um bom CV com fotografia	
Módulo 3	O portfólio eletrónico profissional	16 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem
Unidade 3.1	ABC da criação de um portfólio eletrónico profissional para candidaturas de emprego	
Unidade 3.2	O portfólio eletrónico Europass - Uma ferramenta europeia de confiança para gerir a aprendizagem e a carreira	
Unidade 3.3	Plataformas online para criar um portfólio eletrónico	
Módulo 4	A presença profissional nas redes sociais	9 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem
Unidade 4.1	Canais de redes sociais adequados para a autoapresentação	
Unidade 4.2	Apresentar competências transversais com redes sociais	
Unidade 4.3	O que fazer e o que evitar ao utilizar redes sociais em candidaturas/na autoapresentação	





YOUnique4EU - Programa curricular

YOUnique4EU - Programa curricular

Módulo 1:

a perspetiva dos empregadores sobre as competências transversais - Compreender a perspetiva dos empregadores sobre as futuras competências transversais e o recrutamento moderno

As tendências globais e a pandemia do coronavírus tiveram um impacto nos processos de recrutamento e nos esforços realizados por empregadores e candidatos. Com mais uma mudança em direção à digitalização e mais candidatos a empregos que procuram mudar de carreira ou de indústria, os alunos devem criar empatia com os empregadores. Para corresponder às expectativas e necessidades dos empregadores, é importante que os alunos saibam particularmente o que os empregadores esperam dos candidatos, a forma como estes recrutam pessoal (digitalmente) e porque é que as competências transversais são grandemente apreciadas. Como exemplo, uma grande plataforma de procura de emprego (inquérito Future of Work: 2021 Outlook da Monster) revelou várias perceções sobre o que os empregadores e os colaboradores esperam de um currículo: «Embora quem se encontre em posição de contratar pretenda que os candidatos possam mostrar a forma como as suas capacidades melhor correspondem à vaga que pretendem ocupar, 37% dos candidatos pretende currículos que mostrem melhor os seus próprios valores».

MÓDULO 1 A perspetiva dos empregadores sobre as competências transversais

Objetivos O objetivo deste módulo é ajudar os alunos a compreenderem a forma como, normalmente, os empregadores recrutam colaboradores num mercado de trabalho moderno, especificamente, a forma como definem os requisitos e desenvolvem perfis para as funções que definiram para um certo emprego e como avaliam as candidaturas. Adicionalmente, o módulo pretende consciencializar os alunos sobre a forma como os empregadores podem dar prioridade às competências transversais e como os processos de recrutamento mudaram devido à digitalização e à disseminação do trabalho remoto, e ao facto das organizações estarem mais distribuídas.

Conteúdo

- O processo de recrutamento num mundo profissional digital (recursos utilizados em várias etapas, ferramentas e canais utilizados pelos empregadores para encontrar e atrair novos colaboradores);
- As competências transversais que os empregadores procuram e a importância das mesmas (equilíbrio entre conhecimento, competências e capacidades para se adequar não apenas ao emprego, mas também ao local de trabalho e à equipa, identificação das competências transversais procuradas num candidato a uma posição específica);
- Demonstração de (competências transversais) (provas procuradas pelos empregadores, testes, candidaturas atrativas e completas);

	<ul style="list-style-type: none"> Mudanças no mercado de trabalho e nos processos de recrutamento baseadas numa sociedade que sofre os efeitos a curto e a longo prazo de uma pandemia. 			
Unidades	UNIDADE 1.1 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO NUM MUNDO PROFISSIONAL DIGITAL	UNIDADE 1.2 A FORMA COMO OS EMPREGADORES DEFINEM UMA FUNÇÃO, COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS EM CAUSA	UNIDADE 1.3 TÉCNICAS DOS EMPREGADORES PARA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (TRANSVERSAIS)	UNIDADE 1.4 ADAPTAÇÃO ÀS TENDÊNCIAS, NECESSIDADES E DESAFIOS DO SÉCULO XXI
Duração	2 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	2-3 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	2 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	3 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem
Recursos necessários	Offline: quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: computador, acesso à Internet, projetor LCD.			
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none"> conhece a forma como os processos de recrutamento passados, atuais e futuros são estruturados e executados pelos empregadores, compreende a forma como os empregadores determinam os requisitos de uma posição, escrevem anúncios de emprego e avaliam candidaturas e competências transversais, conhece algumas das técnicas utilizadas pelos empregadores para avaliar competências transversais (e competências técnicas), compreende quais são os principais desafios, tendências e necessidades do século XXI e como estes afetam o mundo profissional. <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none"> é capaz de utilizar ferramentas e canais online, utilizados pelos empregadores num processo de recrutamento, pode explicar porque é que ter certas competências transversais pode ser fundamental para conseguir um emprego, principalmente por nos inserirmos num mundo profissional digital, é capaz de classificar o conhecimento, as capacidades e as competências solicitadas no perfil para responder aos requisitos e preferências dos empregadores, é capaz de avaliar, de forma honesta, se responde aos requisitos do emprego, ou não, e de se preparar para uma entrevista e demonstrar, de forma convincente, que possui uma determinada capacidade, é capaz de utilizar recursos válidos para monitorizar as alterações no mercado de trabalho e nos processos de recrutamento num mundo em transformação. <p>COMPETÊNCIAS - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none"> tem consciência do ponto de vista dos empregadores num processo de recrutamento num mundo profissional digital e da forma como este difere dos de outras épocas, distingue entre conhecimento, capacidades e competências, e sabe o quão relevante são para um emprego específico, prepara uma candidatura e uma entrevista para se apresentar a si mesmo/a no seu melhor e de forma consistente com os requisitos do empregador, considera as mudanças no mercado de trabalho do século XXI ao procurar e ao se candidatar a empregos, e sabe que canais utilizar para encontrar informação relevante para ser contratado/a. 			

UNIDADE 1.1 O processo de recrutamento num mundo profissional digital

Objectivos	O objetivo desta unidade é conhecer e compreender a forma como os empregadores trabalham com o recrutamento num mercado de trabalho moderno. Para compreender o processo de recrutamento, é necessário que os alunos conheçam a forma como os empregadores identificam e descrevem perfis profissionais, incluindo as várias responsabilidades e tarefas incluídas, bem como a forma como os empregadores recrutam, normalmente, os colaboradores num contexto de pandemia.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Apresentação da forma como os empregadores definem uma função/um perfil da posição com base nas suas próprias necessidades e realizam vários tipos de processos de recrutamento;• Recursos de recrutamento utilizados pelos empregadores em várias etapas do processo de recrutamento, por exemplo, recursos humanos (RH), RH/gestores de talento, recrutadores profissionais, gestores e empresários;• Ferramentas e canais utilizados pelos empregadores para encontrar e atrair novos colaboradores.
Duração	Duração da aula: aproximadamente 2 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	Offline: quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: computador, acesso à Internet, projetor LCD.
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate;<input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input checked="" type="checkbox"/> Simulações/representações;<input type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input checked="" type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	CONHECIMENTO - Ele/ela... <ul style="list-style-type: none">• sabe o que é o recrutamento, bem como as etapas básicas do mesmo,• compreende o recrutamento a partir do ponto de vista dos recrutadores/empregadores, incluindo a forma como definem uma função/posição e avaliam candidatos,• reconhece que o recrutamento pode ser realizado de várias formas, dependendo da idade, local, indústria, dimensão e tipo de entidade empregadora, e sabe explicar as principais diferenças e pontos comuns,• define os principais aspetos de um processo de recrutamento digital e identifica a forma como a pandemia está a afetar os procedimentos e estratégias dos recrutadores.

CAPACIDADES - Ele/ela...

- é capaz de utilizar ferramentas e canais online, utilizados pelos empregadores num processo de recrutamento.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- tem consciência do ponto de vista dos empregadores num processo de recrutamento num mundo profissional digital e da forma como este difere dos de outras épocas.

Materiais de formação

Para conhecer os passos básicos do recrutamento, é útil compreender a digitalização do mesmo. A indústria, o local, a dimensão, etc., de uma empresa determina a sua digitalização.

Online:

- Consulte o exercício «Comparar processos de recrutamento»;

- Consulte a «Ficha informativa sobre processos de recrutamento».



Recursos de informação adicionais

Em relação aos vários tipos de processos de recrutamento, consulte a secção «*Conteúdo que os professores/formadores precisam como conhecimento de base*» e a secção «*Informação adicional para aprofundar o conhecimento sobre o tópico do exercício*» de «Comparar processos de recrutamento».

Procedimento de avaliação

Teste a compreensão dos processos de recrutamento ao pedir aos alunos para criarem um infográfico que represente os processos de recrutamento passados, atuais e futuros (bem como os requisitos ao nível das capacidades) com base nos seus próprios interesses e nas entrevistas que realizarem. Terão de utilizar palavras-chave. Finalmente, terão de o apresentar perante a turma.

UNIDADE 1.2 A forma como os empregadores definem uma função, competências transversais em causa

Objectivos	O objetivo desta unidade é fazer com que o/a aprendiz compreenda a perspectiva dos empregadores em relação à forma como os mesmos determinam os requisitos de uma certa função/posição, redigem a descrição da posição e avaliam as candidaturas e os candidatos, com especial foco nas competências transversais.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Equilíbrio entre conhecimento, competências e capacidades (transversais) para se adequar não apenas ao emprego, mas também ao local de trabalho e à equipa;• As competências transversais que os empregadores procuram e por que motivo fazem a diferença.
Duração	Duração da aula: aproximadamente 2 horas e 30 minutos (+ autoaprendizagem): <ul style="list-style-type: none">• análise de anúncios de emprego (exercício 1.2.1) - 60 minutos (1 hora),• escrita de anúncios de emprego (exercício 1.2.1) - 90 minutos (1,5 horas).
Recursos necessários	Offline: quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: computador, acesso à Internet, projetor LCD.
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input checked="" type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate;<input checked="" type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input checked="" type="checkbox"/> Simulações/representações;<input type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• compreende a forma como os empregadores determinam os requisitos de uma posição e escrevem anúncios de vagas de emprego,• conhece a forma como os empregadores avaliam candidaturas e candidatos,• sabe o que são competências transversais e conhece a importância das mesmas. <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• é capaz de distinguir entre competências transversais e competências técnicas,• demonstra ser capaz de identificar as competências transversais implícitas e explícitas referidas num anúncio de emprego de uma empresa,• pode explicar porque é que ter certas competências transversais pode ser fundamental para conseguir um emprego, principalmente por nos inserirmos num mundo profissional digital,

- é capaz de classificar o conhecimento, as capacidades e as competências solicitadas no perfil para responder aos requisitos e preferências dos empregadores.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- tem consciência das suas próprias competências técnicas e transversais,
- está preparado/a para desenvolver as capacidades em falta e melhorar as suas forças,
- distingue entre conhecimento, capacidades e competências, e sabe o quão relevante são para um emprego específico.

Materiais de formação

Uma reflexão simples sobre a forma como os empregadores definem uma função num anúncio de emprego em termos de requisitos, responsabilidades e tarefas, com especial atenção na crescente procura por competências transversais no mundo profissional digital.

Online:

- Consulte o exercício «Desconstruir um anúncio de emprego com sugestões para os educadores»;
- Consulte a «Ficha informativa sobre processos de recrutamento»;
- Consulte também:
 - conjunto de ferramentas: Trabalho dos jovens para a empregabilidade: Atividades de educação não formal para melhorar as competências transversais em projetos dos jovens (2018),
 - exercício: As sete capacidades de sobrevivência para a carreira, universidade e cidadania no século XXI (2011),
 - guia do instrutor Da mochila para a pasta. Ajudar estudantes a transitar para e a ter sucesso no local de trabalho dos dias de hoje (2012).



Recursos de informação adicionais

Em relação à forma como os empregadores definem uma função, competências transversais em causa, consulte a secção «*Conteúdo que os professores/formadores precisam como conhecimento de base*» e a secção «*Informação adicional para aprofundar o conhecimento sobre o tópico do exercício*» do exercício «Desconstruir um anúncio de emprego com sugestões para os educadores».

Procedimento de avaliação

Um questionário com pequenos anúncios de emprego: a tarefa do/a aluno/a é identificar o conhecimento, capacidades e competências que o empregador procura, com uma tabela de escolha múltipla para responder.

UNIDADE 1.3 Técnicas dos empregadores para avaliação competências (transversais)

Objectivos	Nesta unidades os alunos aprendem mais sobre as técnicas de avaliação de capacidades utilizadas pelos empregadores em várias fases do processo de contratação e, especialmente, durante as entrevistas. Ou seja, os alunos aprendem sobre a forma como os empregadores testam e verificam o que os candidatos afirmam na respetiva candidatura, para obterem uma imagem verdadeira dos mesmos e poderem tomar a melhor decisão quanto à pessoa que irá preencher a vaga. Isto é útil para que os alunos se possam preparar para se candidatarem a empregos.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Técnicas de avaliação de competências técnicas e transversais para averiguar se o/a candidato/a possui os atributos necessários para desempenhar corretamente as funções em causa;• Testes e provas utilizados pelos empregadores para testar os candidatos e garantir que estes possuem realmente as competências técnicas e transversais procuradas;• O que os empregadores querem ver e ouvir numa candidatura e numa entrevista;• Diferenças na avaliação de capacidades por setor, indústria, dimensões e localização de uma empresa.
Duração	Duração da aula: aproximadamente 2 horas (+ autoaprendizagem): <ul style="list-style-type: none">• «Contratar-se-ia a si mesmo/a? Focando as competências transversais» (anexo 1.3.1) - 60 minutos,• «Técnicas dos empregadores para avaliação de competências transversais» (anexo 1.3.2) - 60 minutos.
Recursos necessários	Offline: quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: computador, acesso à Internet, projetor LCD.
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input checked="" type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate;<input checked="" type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input checked="" type="checkbox"/> Simulações/representações;<input type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	CONHECIMENTO - Ele/ela... <ul style="list-style-type: none">• conhece algumas das técnicas utilizadas pelos empregadores para avaliar competências transversais (e competências técnicas),• sabe como é que os empregadores testam capacidades no setor em que pretende trabalhar,• sabe como seleccionar a forma ideal para corresponder o seu próprio perfil à função/ao perfil da posição descrito/a pelo empregador.

CAPACIDADES - Ele/ela...

- é capaz de avaliar, de forma honesta, se satisfaz os requisitos do emprego, ou não,
- é capaz de se preparar para uma entrevista e demonstrar, de forma convincente, que possui uma determinada capacidade,
- é capaz de valorizar as suas próprias forças.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- segue os procedimentos e passos da candidatura de forma precisa,
- prepara uma candidatura e uma entrevista para se apresentar a si mesmo/a no seu melhor e de forma consistente com os requisitos do empregador.

Materiais de formação

Consulte o exercício «Contratar-se-ia a si mesmo/a?»



O/a aluno/a foca-se no que são competências transversais na prática e a forma como se manifestam num local de trabalho, autoavalia o nível das suas próprias competências transversais.
- Ficha de trabalho - Contratar-se-ia a si mesmo/a? (online).

Em seguida, o/a aluno/a averigua a forma como os empregadores testam as competências transversais dos candidatos numa entrevista de emprego e treina a sua própria capacidade de as comprovar.
- Ficha informativa - Técnicas dos empregadores para avaliação competências transversais (online).

Recursos de informação adicionais

Em relação às técnicas de avaliação de competências transversais, consulte a secção «Conteúdo que os professores/formadores precisam como conhecimento de base» e a secção «Informação adicional para aprofundar o conhecimento sobre o tópico do exercício» do exercício «Contratar-se-ia a si mesmo/a?».

Procedimento de avaliação

O procedimento de avaliação é um concurso.

O/a educador/a dirige o jogo e assume o papel do empregador, fazendo perguntas para avaliar competências transversais durante uma entrevista. A turma está dividida em equipas concorrentes. A equipa com a pontuação mais elevada no final do jogo ganha o concurso (e o emprego 😊). Sempre que o/a educador/a disser o nome de uma competência transversal, cada equipa tem alguns minutos para decidir como é que o seu próprio candidato a comprovará em frente à turma, e o «empregador» atribui pontos ao melhor «candidato» (equipa). O concurso termina quando todas as competências transversais propostas pelo/a educador/a tiverem sido «apresentadas». No final do jogo, é separado um momento de reflexão para descrever o que aconteceu durante o concurso, fazendo uma análise crítica e assimilando a experiência de aprendizagem.

UNIDADE 1.4 Adaptação às tendências, necessidades e desafios do século XXI

Objectivos	O objetivo desta unidade é fazer com que os alunos compreendam mais profundamente as transformações contínuas que afetam o mundo profissional, devido ao impacto das tendências e desafios do século XXI, especialmente em relação aos processos de recrutamento e aos requisitos ao nível dos conhecimentos, das capacidades e das competências.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• As principais tendências e desafios do século XXI que afetam o mundo profissional (por exemplo, digitalização, IA, alterações climáticas, pandemia, etc.);• As principais alterações no mercado de trabalho (por exemplo, mais trabalho remoto e organizações distribuídas);• Alterações, que já ocorreram e que ocorrerão, nos processos de recrutamento e nos requisitos ao nível dos conhecimentos, das capacidades e das competências.
Duração	Duração da aula: aproximadamente 3 horas (+ autoaprendizagem): <ul style="list-style-type: none">• «Capacidades do século XXI» (exercício 1.4.1 A) - 45 minutos,• «Refletir nos 4 C do século XXI (exercício 1.4.1 B) - 45 minutos,• «Apresentação das alterações no mundo profissional no século XXI» (exercício 1.4.1 C) - 90 minutos.
Recursos necessários	Offline: quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: computador, acesso à Internet, projetor LCD.
Metodologia da formação	<input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a; <input checked="" type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate; <input checked="" type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos; <input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes; <input type="checkbox"/> Simulações/representações; <input checked="" type="checkbox"/> Seleção de multimédia; <input type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP); <input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa; <input checked="" type="checkbox"/> Sala de aula invertida; <input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem; <input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	CONHECIMENTO - Ele/ela... <ul style="list-style-type: none">• compreende quais são os principais desafios, tendências e necessidades do século XXI e como estes afetam o mundo profissional,• sabe quais são as principais transformações ocorridas no mundo profissional, especialmente nos processos de recrutamento e nos requisitos ao nível dos conhecimentos, das capacidades e das competências. CAPACIDADES - Ele/ela... <ul style="list-style-type: none">• é capaz de explicar a outra pessoa os principais impactos da digitalização, IA, alterações climáticas, pandemia, etc., no mundo profissional e nos processos de recrutamento,

-
- pode ilustrar os 4 C das capacidades do século XXI a outra pessoa e explicar porque é que são fundamentais para alcançar o sucesso na economia e sociedade complexas, competitivas, baseadas no conhecimento, na informação e na tecnologia, dos nossos dias,
 - é capaz de utilizar recursos válidos para monitorizar as alterações no mercado de trabalho e nos processos de recrutamento num mundo em transformação.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- considera as alterações no mercado de trabalho do século XXI ao procurar e ao se candidatar a empregos.

Materiais de formação

O/a aluno/a investiga as principais tendências que afetam o mercado de trabalho e os efeitos das mesmas, e reflete sobre as capacidades do século XXI.



- Consulte o exercício «CAPACIDADES DO SÉCULO XXI».

Recursos de informação adicionais

Em relação às tendências, necessidades e desafios do século XXI, consulte a secção «*Conteúdo que os professores/formadores precisam como conhecimento de base*» e a secção «*Informação adicional para aprofundar o conhecimento sobre o tópico do exercício*» do exercício «CAPACIDADES DO SÉCULO XXI».

Procedimento de avaliação

Questionário sobre os conceitos principais da unidade e/ou apresentação à turma do exercício «Apresentação das alterações no mundo profissional no século XXI».

Módulo 2:

candidatar-se num mundo profissional digital - Sugestões e ferramentas para uma candidatura moderna num mundo profissional digital

A procura e a candidatura a empregos mudou fundamentalmente nos últimos anos. A digitalização abriu inúmeros novos percursos e oportunidades digitais de procura de emprego na World Wide Web. As ferramentas e funcionalidades digitais dão lugar a um novo conjunto de amplas possibilidades de autoapresentação, de currículos e cartas de motivação online, a plataformas de recrutamento na Internet e CV em vídeo. Por outro lado, também ajudam os empregadores a encontrá-lo/a e ao seu próprio perfil de candidatura digital.

MÓDULO 2 Candidatar-se num mundo profissional digital

Visão geral

Objetivos O módulo 2 tem por objetivo sensibilizar os mais jovens sobre a estrutura e os componentes de uma candidatura moderna e sobre as ferramentas digitais de autoapresentação mais comuns para dominar com sucesso o processo de procura e candidatura de emprego num mundo profissional digital.

Conteúdo

- Canais e ferramentas digitais para a procura de emprego (recrutamento geral: portais online de emprego, sites de empresas); (recrutamento social: redes sociais, serviços de mensagem sociais); (recrutamento móvel: aplicações);
- Funcionalidades digitais úteis para a procura de emprego (criação de perfis; candidaturas num só clique; notificações de e-mail automáticas; sistemas de recomendação de empregos; chatbots de emprego);
- Tipos de candidatura (candidatura analógica clássica; candidatura por e-mail; candidatura através de formulário de candidatura online; candidatura com perfil online; candidatura criativa);
- Componentes de uma candidatura (obrigatórios e opcionais) (carta de apresentação; folha de rosto; CV; certificados; carta de motivação; referências; amostras de trabalho; vídeos);
- Desenvolver capacidades de autoconhecimento e autoapresentação para realizar um CV em vídeo para procurar emprego (análise SWOT; discurso de elevador; passos para criar um CV em vídeo);
- Diretrizes e sugestões para criar um bom CV com fotografia.

Unidades	UNIDADE 2.1 RECURSOS DIGITAIS PARA UM PROCESSO DE PROCURA DE EMPREGO SEM DIFICULDADES	UNIDADE 2.2 COMPONENTES E ESTRUTURA DE UMA CANDIDATURA MODERNA	UNIDADE 2.3 PASSOS PARA PREPARAR UM CV EM VÍDEO PARA CANDIDATURAS DE EMPREGO	UNIDADE 2.4 SUGESTÕES PARA CRIAR UM BOM CV COM FOTOGRAFIA
-----------------	---	--	--	---

Duração	2-3 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	2-3 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	2-10 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	1-5 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem
Recursos necessários	Offline: cavalete, quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas, projetor LCD; Online: computador, acesso à Internet, smartphone com uma boa câmera e/ou uma câmera, software/aplicação de edição de vídeo, etc.			
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none"> • conhece vários canais, ferramentas e funcionalidades digitais para procurar emprego, e sabe indicar exemplos, • indica vários tipos de candidaturas e as respectivas vantagens e desvantagens, • conhece componentes obrigatórios e opcionais, bem como a estrutura, dos documentos de candidatura, • conhece e compreende as tendências e normas mais recentes em relação aos CV em vídeo e aos CV com fotografia para candidaturas de emprego, • conhece novos software, dispositivos e aplicações para editar vídeos, fotografias e imagens. <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none"> • utiliza vários canais e ferramentas digitais, bem como as respectivas funcionalidades, de procura de emprego para rever e otimizar o seu próprio processo de candidatura, • cria vários tipos de candidaturas com o conteúdo individual que for necessário, • explica e utiliza formas adequadas de apresentação de competências transversais nos documentos de candidatura, • demonstra conhecer-se bem a si mesmo/a e adota uma forma de pensamento holística para compreender as suas próprias forças e ser capaz de as comunicar de forma criativa para despertar a curiosidade dos recrutadores, • é capaz de tomar a iniciativa de conceber e criar um CV em vídeo e um CV com fotografia utilizando vários dispositivos digitais e software, • é capaz de se adaptar aos requisitos do país e do setor profissional no qual deseja trabalhar para planear e criar o CV em vídeo e o CV com fotografia mais adequados. <p>COMPETÊNCIAS - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none"> • conhece os benefícios e especificações das várias funcionalidades digitais, • conhece o objetivo e a relevância da elaboração cuidada e precisa dos documentos de candidatura, • conhece as suas próprias forças e compreende-as para poder apresentar-se da melhor forma possível num CV em vídeo e num CV com fotografia, • conhece os passos necessários para criar um CV em vídeo e um CV com fotografia. 			

UNIDADE 2.1 Recursos digitais para um processo de procura de emprego sem dificuldades

Objectivos	Na unidade 2.1 os alunos adquirem conhecimentos gerais sobre canais e ferramentas digitais para conhecerem e aplicarem funcionalidades digitais úteis para a procura de emprego, as quais são oferecidas com esses canais e ferramentas digitais.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Canais e ferramentas digitais para a procura de emprego (recrutamento geral: portais online de emprego, sites de empresas); (recrutamento social: redes sociais, serviços de mensagem sociais); (recrutamento móvel: aplicações);• Funcionalidades digitais úteis para a procura de emprego (criação de perfis; candidaturas num só clique; notificações de e-mail automáticas; sistemas de recomendação de empregos; chatbots de emprego).
Duração	Duração da aula: aproximadamente 2-3 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	Offline: projetor, computador/portátil, acesso à Internet, smartphones, cartazes, canetas, quadro branco; Online: computador/portátil, acesso à Internet, smartphones, quadro branco digital.
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input type="checkbox"/> Exercício de grupo – Discussão/debate;<input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input type="checkbox"/> Simulações/representações;<input checked="" type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• sabe distinguir recrutamento geral, social e móvel,• conhece vários canais e ferramentas digitais para procurar emprego, e sabe indicar exemplos,• conhece várias funcionalidades digitais para procurar emprego, e sabe indicar exemplos. <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• utiliza vários canais e ferramentas digitais, bem como as respetivas funcionalidades, para procurar emprego,• é capaz de rever e otimizar o seu próprio processo de candidatura,• prepara o conteúdo individual necessário. <p>COMPETÊNCIAS - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• conhece os benefícios e especificações das várias funcionalidades digitais.

Materiais de formação	<p>Consulte o exercício "Criar o seu perfil de emprego online"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consulte a ficha informativa «Vantagens e sugestões - Portais online de emprego»; - Consulte a ficha informativa «Canais e ferramentas digitais para a procura de emprego». 	
Recursos de informação adicionais	<p>A hiperligação inclui seis erros comuns realizados ao procurar emprego e formas de os evitar. O/a professor/a pode incorporar a informação na aula e mostrar como evitar estes erros com a ajuda das ferramentas e funcionalidades apresentadas.</p> <p>URL: https://www.finddreamjobs.com/employment-guides/6-common-job-search-mistakes-and-how-to-avoid-them/.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vídeo «Allie, o chatbot de emprego» — URL: https://www.youtube.com/watch?v=FbVc5p-xZ_s; • Artigo «Como criar um perfil de sucesso em qualquer portal de emprego? (Seis sugestões com exemplos)» — URL: https://medium.com/growthbond/how-to-create-a-successful-profile-on-any-job-portal-6-tips-with-examples-84ca975bea4f; • Artigo «Os cinco melhores sites de emprego onde criar um perfil» - URL: https://www.lifehack.org/355334/5-best-job-sites-have-profile. 	
Procedimento de avaliação	<p>Tarefa: tente encontrar vagas de um emprego à sua escolha utilizando os vários canais e ferramentas digitais.</p> <p>Questionário online sobre as vantagens e com exemplos das funcionalidades digitais úteis para a procura de emprego.</p>	

UNIDADE 2.2 Componentes e estrutura de uma candidatura moderna

Objectivos	A unidade 2.2 pretende oferecer aos alunos conhecimento sobre as cinco formas de candidatura mais populares e as respetivas diferenças e benefícios. Adicionalmente, os aprendentes adquirem conhecimento sobre os componentes (obrigatórios e opcionais) mais importantes de uma candidatura, bem como sobre os aspetos necessários dos componentes individuais, com especial foco na apresentação de competências transversais.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Tipos de candidatura (candidatura analógica clássica; candidatura por e-mail; candidatura através de formulário de candidatura online; candidatura com perfil online; candidatura criativa);• Componentes de uma candidatura (obrigatórios e opcionais) (carta de apresentação; folha de rosto; CV; certificados; carta de motivação; referências; amostras de trabalho; vídeos).
Duração	Duração da aula: aproximadamente 2-3 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	Offline: projetor, computador/portátil, acesso à Internet, smartphones, cartazes, canetas, quadro branco, fichas de trabalho; Online: computador/portátil, acesso à Internet, smartphones, quadro branco digital, fichas de trabalho.
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate;<input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input type="checkbox"/> Simulações/representações;<input checked="" type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input checked="" type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• indica vários tipos de candidaturas e as respetivas vantagens e desvantagens,• conhece componentes obrigatórios e opcionais, bem como a estrutura, dos documentos de candidatura. <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• cria vários tipos de candidaturas,• explica que tipo de candidatura é adequado a que tipo de candidatura/posição,• a partir de anúncios de emprego, é capaz de analisar que competências transversais são necessárias para uma posição específica,• explica e utiliza formas adequadas de apresentação de competências transversais nos documentos de candidatura.

	COMPETÊNCIAS - Ele/ela...	
	<ul style="list-style-type: none"> • conhece o objetivo e a relevância da elaboração cuidada e precisa dos documentos de candidatura. 	
Materiais de formação	<p>Consulte o exercício "Crie a sua Carta de Apresentação"</p> <p>- Consulte a ficha informativa «CV e carta de apresentação»;</p> <p>- Consulte a ficha informativa «Tipos de candidatura»;</p> <p>- Consulte a ficha informativa «Componentes obrigatórios e opcionais de uma candidatura».</p>	
Recursos de informação adicionais	<p>Exemplos de cartas de apresentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://zety.com/cover-letter-examples, • https://www.indeed.com/career-advice/cover-letter-samples, • pequenos textos com exemplos e sugestões sobre tipos de formatação de CV e como escrever um CV - URL: https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/cv-format-guide, • vídeo com sugestões sobre como escrever um CV perfeito em inglês - URL: https://www.youtube.com/watch?v=PX8PfCBXell. 	
Procedimento de avaliação	<p>Questionário online sobre os vários tipos de candidaturas.</p> <p>Crie a sua própria candidatura (tipo de candidatura à sua escolha), tendo em conta as listas de verificação e assinalando sempre que mostrar as suas competências transversais.</p>	

UNIDADE 2.3 Os passos para preparar um CV em vídeo para candidaturas de emprego

Objectivos A unidade 2.3 pretende oferecer aos professores/formadores diretrizes, exercícios e sugestões para administrarem workshops sobre a preparação de CV para candidaturas de emprego, estimulando o desenvolvimento das competências transversais dos alunos, especialmente o autoconhecimento.

Conteúdo

- Dicas e sugestões sobre como filmar e editar um bom CV em vídeo;
- Planear e preparar a criação de um bom CV em vídeo.

Duração Duração da aula: aproximadamente 10 horas e 30 minutos (+ autoaprendizagem):

- análise SWOT pessoal - 60 minutos (1 hora),
- discurso de elevador - 90 minutos (1,4 horas),
- CV em vídeo - 270 minutos (4,5 horas).

Recursos necessários Offline: cavalete, quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas, projetor LCD;
Online: computador, acesso à Internet, smartphone com uma boa câmara de vídeo e/ou uma câmara de vídeo, software/aplicação de edição de vídeo, etc.

Metodologia da formação

- Apresentação realizada pelo/a formador/a;
- Exercício de grupo — Discussão/debate;
- Trabalho em pares/pequenos grupos;
- Apresentação realizada pelos participantes;
- Simulações/representações;
- Seleção de multimédia;
- Aprendizagem baseada em projetos (ABP);
- Aprendizagem cooperativa;
- Sala de aula invertida;
- Estações de aprendizagem;
- Outro:

Estas metodologias, ou seja, a aprendizagem baseada em projetos e a aprendizagem cooperativa, apoiam o desenvolvimento de competências transversais fundamentais, como a comunicação, curiosidade, a iniciativa, entre outras. Esta unidade, que trata a apresentação convincente de si mesmo/a num CV em vídeo, foca-se especialmente no desenvolvimento do autoconhecimento. Assim, oferece ferramentas (por exemplo, a análise SWOT pessoal) para aprofundar esta competência transversal e para se preparar para realizar um CV em vídeo (conjunto de ferramentas: apresentar um discurso de elevador) e preparar uma candidatura de emprego em vídeo.

Resultados da CONHECIMENTO - Ele/ela...

aprendizagem

- conhece e compreende as tendências mais recentes em relação aos CV em vídeo para candidaturas de emprego,
- conhece-se bem (fraquezas, forças, outras características pessoais e profissionais) e outras competências transversais,
- conhece novos programas para editar um vídeo.

CAPACIDADES - Ele/ela...

- demonstra conhecer-se bem a si mesmo/a e adota uma forma de pensamento holística para compreender as suas próprias forças e ser capaz de as comunicar de forma criativa para despertar a curiosidade de quem vê o CV em vídeo,
- é capaz de tomar a iniciativa de preparar e criar um CV em vídeo utilizando vários dispositivos digitais e software,
- é capaz de se adaptar aos requisitos do país e do setor profissional no qual deseja trabalhar para planear e criar o CV em vídeo mais adequado.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- conhece e compreende as suas próprias forças para se poder apresentar da melhor forma possível num CV em vídeo,
- planeia e segue todos os passos necessários para, eventualmente, criar um CV em vídeo.

Materiais de formação

A análise SWOT pessoal ajuda-o/a a focar-se em si mesmo/a e nos seus objetivos, bem como a desenvolver o autoconhecimento. Assim, pode identificar as suas forças e áreas de desenvolvimento pessoais como partes integrantes das discussões de carreira e produzir um melhor CV em vídeo para uma candidatura de emprego ou um portfólio.

- Consulte o exercício «A sua análise SWOT pessoal»



Um DISCURSO DE ELEVADOR ajuda a desenvolver a capacidade de se apresentar de forma profissional e sucinta perante um recrutador.

- Consulte o exercício «Preparar o seu discurso de elevador»



Um CV em vídeo é um pequeno vídeo que utiliza para se apresentar ao gestor de contratação ou recrutador. É frequentemente submetido em conjunto com um CV/currículo e uma carta de apresentação, mas que também pode ser publicado numa rede social sua. Pode utilizar o CV em vídeo para mostrar que a sua criatividade e personalidade correspondem ao emprego que pretende.

- Consulte o exercício «Criar o seu CV em vídeo»



Recursos de informação adicionais

Vá para o exercício «A sua análise SWOT pessoal» e consulte a secção «Antes de começar este exercício» e a área do/a educador/a.

Vá para o exercício «PREPARE O SEU "DISCURSO DE ELEVADOR" PARA SE APRESENTAR DE FORMA SUCINTA» e consulte a secção «Antes de começar este exercício» e a área do/a educador/a.

Vá para o exercício «UM GUIA DE 7 PASSOS PARA PLANEAR E REALIZAR UM CV DE VÍDEO» e consulte a secção «Antes de começar este exercício» e a área do/a educador/a.

Procedimento de avaliação

Online:

«Lista de verificação para autoavaliação: Como realizei o meu CV em vídeo?» — Reflita nas suas forças, fraquezas e ideias para se preparar para os próximos passos.

UNIDADE 2.4 Sugestões criar um bom CV com fotografia

Objectivos	A unidade 2.4 pretende oferecer aos professores/formadores diretrizes, exercícios e sugestões para apoiar a capacidade dos mesmos de administrar workshops sobre como tirar e/ou escolher a fotografia certa para um CV, perfil profissional ou para se candidatar a um emprego.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Dicas para tirar e/ou escolher a fotografia mais adequada para um CV ou se candidatar a um emprego;• A unidade oferece diretrizes para:<ul style="list-style-type: none">- decidir se e quando introduzir uma fotografia num CV,- se preparar para tirar ou escolher uma fotografia adequada e de qualidade,- determinar a dimensão, formato e iluminação de uma fotografia para CV,- colocar devidamente a fotografia para CV na candidatura de emprego.
Duração	Duração da aula: aproximadamente 3 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	Offline: cavalete, quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas, projetor LCD; Online: computador, acesso à Internet, smartphone com uma boa câmara e/ou uma câmara, software/aplicação de edição de vídeo, etc.
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate;<input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input type="checkbox"/> Simulações/representações;<input type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input checked="" type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• conhece e compreende as tendências mais recentes em relação a fotografias para CV para candidaturas de emprego,• conhece e compreende novas técnicas de aprendizagem para aumentar o autoconhecimento (fraquezas, forças, outras características pessoais e profissionais) e outras competências transversais,• conhece novos software, dispositivos e aplicações para editar fotografias e imagens. <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• demonstra conhecer-se bem a si mesmo/a e adota uma forma de pensamento holística para compreender as suas próprias forças e ser capaz de as comunicar de forma criativa para despertar a curiosidade de quem vê o CV com fotografia,

- é capaz de tomar a iniciativa de preparar e criar um CV com fotografia utilizando vários dispositivos digitais e software,
- é capaz de se adaptar aos requisitos do país e dos setores profissionais nos quais deseja trabalhar para tirar e escolher a fotografia para CV mais adequada.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- conhece as suas próprias forças e compreende-as para poder apresentar-se da melhor forma possível num CV com fotografia,
- planeia todos os passos necessários para tirar e preparar a fotografia para CV certa.

Materiais de formação

Complementar o texto de um CV/perfil profissional ao adicionar uma fotografia (fotografia para CV) pode ser uma excelente ideia para o personalizar. Depende se fazê-lo é costume no país e no setor da vaga. Adicionalmente, é útil saber como deve ser uma fotografia padrão para CV para aumentar as probabilidades de ficar com o emprego.

Online:

- Consulte o exercício «Tirar e selecionar a fotografia para CV certa»

- Consulte «Lista de verificação com 14 itens para tirar fotografias para CV de alta qualidade»;

- Consulte «Descrição do workshop de fotografias para CV»



Recursos de informação adicionais

Vá para o exercício «Tirar a escolher a fotografia para CV certa» e consulte a área do/a educador/a.

Procedimento de avaliação Para tirar a fotografia para CV, ...

— (cultura) ...verifiquei se, no país onde me estou a candidatar, é normal/conveniente enviar CV com fotografias?

Observações: ...

 — (fotografia) ...tiro uma selfie ou peço a um fotógrafo/amigo para me tirar uma fotografia?

Observações: ...

 — (consistência) ...planeei cuidadosamente e refleti anteriormente sobre a melhor forma de me apresentar para me adequar ao perfil da posição?

Observações: ...

 — (estilo) ...utilizei roupa, acessórios, um penteado e maquilhagem adequados?

Observações: ...

 — (estética) ...escolhi um fundo, iluminação e um ângulo adequados?

Observações: ...

 — (impressão) ...sorrio e estabeleço contacto visual de forma convincente?

Observações: ...

Módulo 3:

o seu portfólio eletrônico profissional - O valor de um portfólio eletrônico em candidaturas de emprego

Os empregadores querem saber o máximo possível sobre os seus futuros colaboradores, e favorecem cada vez mais as candidaturas de emprego digitais, como os portfólios eletrônicos, considerando-os uma forma de aceder a informação valiosa. Os indivíduos no mercado de trabalho devem descobrir que capacidades procuram os empregadores. Um dos valores do portfólio eletrônico é a oportunidade de provar a proficiência em várias áreas. Por exemplo, se um empregador estiver à procura de alguém com fortes capacidades ao nível do pensamento criativo, então, um candidato inteligente irá submeter um portfólio eletrônico que contenha exemplos que demonstrem a sua excelente prática criativa.

MÓDULO 3 O portfólio eletrônico profissional

Visão geral

Objetivos	Com a apresentação dos portfólios eletrônicos aos alunos, este módulo procura familiarizá-los com o valor que um portfólio eletrônico acrescenta a uma candidatura de emprego bem sucedida num mundo profissional digital. Os portfólios eletrônicos têm duas vantagens decisivas: permitem que os alunos demonstrem a criatividade e a iniciativa das suas competências transversais, para além das suas competências digitais, simplesmente através da forma como criam o seu portfólio eletrônico. Podem personalizá-lo ao anúncio de emprego da empresa pela qual o/a aluno/a deseja ser contratado.		
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Características de um portfólio eletrônico;• Possíveis funções e vantagens de um portfólio eletrônico;• Diferentes plataformas para criar e publicar um portfólio eletrônico.		
Unidades	UNIDADE 3.1 ABC DA CRIAÇÃO DE UM PORTFÓLIO ELETRÓNICO PROFISSIONAL PARA CANDIDATURAS DE EMPREGO?	UNIDADE 3.2 O PORTFÓLIO ELETRÓNICO EUROPASS - UMA FERRAMENTA EUROPEIA DE CONFIANÇA PARA GERIR A APRENDIZAGEM E A CARREIRA	UNIDADE 3.3 ONLINE PLATFORMS TO CREATE AN EPORTFOLIO
Duração	4 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	4 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	4 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem
Recursos necessários	Offline: cavalete, quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: projetor LCD, computador/portátil, tablet ou smartphone, acesso à Internet;		

Outros: documentos de candidaturas existentes, como certificados, testemunhos e fotografias de candidatura, resultados da fase de mapeamento do YOUUnique.

Resultados da CONHECIMENTO - Ele/ela...

aprendizagem • compreende que o portfólio eletrónico é uma ferramenta inovadora para demonstrar as competências e capacidades individuais,
• conhece as perceções dos empregadores em relação aos portfólios eletrónicos,
• conhece várias plataformas abertas para criar/estruturar um portfólio eletrónico profissional, entre as quais a plataforma Europass 2.0.

CAPACIDADES - Ele/ela...

• consegue identificar, selecionar e preparar dados pessoais «yunicos»,
• prepara conteúdo inovador para um portfólio eletrónico profissional,
• utiliza, pelo menos, uma plataforma para criar um portfólio eletrónico,
• adapta o portfólio eletrónico a várias ofertas de emprego, aprendizagens ou estágios.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

• é capaz de criar um portfólio eletrónico atrativo, considerando o aspeto visual,
• é capaz de escolher e apontar as competências transversais/capacidades certas para ofertas específicas, seja para empregos, aprendizagens ou estágios,
• utiliza o portfólio eletrónico Europass 2.0 ou outras plataformas de forma profissional.

UNIDADE 3.1 ABC da criação de um portfólio eletrónico profissional para candidaturas de emprego

Objectivos	Nesta unidade os alunos irão aprender sobre o que é um portfólio eletrónico e as bases para o criarem/prepararem.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Pastas de candidaturas tradicionais em comparação com o portfólio eletrónico (para compreender as vantagens de um portfólio eletrónico no mundo moderno);• Perceções dos empregadores sobre os portfólios eletrónicos;• Possível conteúdo de um portfólio eletrónico (a ser utilizado em candidaturas, como destacar as competências transversais no mesmo).
Duração	Duração da aula: aproximadamente 2-3 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	Offline: cavalete, quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: projetor LCD, computador/portátil, tablet ou smartphone, acesso à Internet; Outros: documentos de candidaturas existentes, como certificados, testemunhos e fotografias de candidatura, resultados da fase de mapeamento do YOUunique.
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input checked="" type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate;<input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input type="checkbox"/> Simulações/representações;<input checked="" type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input type="checkbox"/> Outro: utilizar recursos de aprendizagem, como material de autoaprendizagem, instruções e um guia de utilização fácil, disponíveis em www.youunique4.eu.
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• conhece a finalidade de um portfólio (eletrónico),• conhece os benefícios de um portfólio eletrónico para candidaturas,• conhece as perceções dos empregadores em relação aos portfólios eletrónicos,• tem consciência da relevância dos conteúdos (portfólios «sobre mim»). <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• é capaz de explicar a diferença entre um portfólio tradicional e um portfólio eletrónico. <p>COMPETÊNCIAS - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• é capaz de selecionar conteúdo relevante para o seu próprio portfólio «sobre mim»,• é capaz de adaptar o portfólio eletrónico considerando as competências transversais relevantes para um certo emprego, estágio ou aprendizagem.

Materiais de formação

- Consulte Recolha de informação sobre o tópico do portfólio eletrónico com o Padlet: o que é? Para que diferentes finalidades é utilizado? O que deve conter para ser utilizado em candidaturas? Como pode ser bem estruturado? Qual é a norma moderna para portfólios eletrónicos? Talvez também maus exemplos: como não deve ser?
- Guia FÁCIL do conjunto de ferramentas online www.youunique4.eu.

**Recursos de informação adicionais**

1. O valor dos portfólios eletrónicos nos processos de recrutamento e de gestão de capital humano (Universidade HAMK de Ciências Aplicadas);
2. Criar um portfólio profissional ao se candidatar a empregos;
3. Equilibrar as duas faces dos portfólios eletrónicos;
4. PORTFÓLIO ELETRÓNICO — A EVOLUÇÃO DO PEBBLEPAD;
5. JISC (2009). EPortfolios: An overview. Consultado a 2 de novembro de 2018 em <http://www.jisc.ac.uk/whatwedo/themes/elearning/ePortfolios.aspx>;
6. Laurikainen, M. & Kunnari, I. (Eds.) (2018). Employers' perspectives on ePortfolios. HAMK Unlimited Journal de 21.9.2018. Consultado a 2 de novembro de 2018 em <https://unlimited.hamk.fi/employers-perspectives-on-ePortfolios/>;
7. Portfólio eletrónico (DE) eTeaching.org;
8. A diferença entre portfólio e CV;
9. <https://hiring.monster.com/employer-resources/recruiting-strategies/talent-acquisition/how-to-write-a-job-description/>;
10. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/build-your-work-portfolio>.

Procedimento de avaliação

Os alunos criaram um Padlet sobre o tópico dos portfólios eletrónicos. Em seguida, é-lhes pedido que mostrem o seu Padlet aos colegas de turma, através de uma apresentação oral ou virtual de cinco minutos. Desta forma, os colegas de turma podem participar com as suas descobertas e o/a educador/a fica com uma ideia geral do conhecimento adquirido.

UNIDADE 3.2 O portfólio eletrónico Europass - Uma ferramenta europeia de confiança para gerir a aprendizagem e a carreira

Objectivos	O objetivo desta unidade é compreender o portfólio eletrónico Europass como uma ferramenta que permite que os alunos mostrem, documentem e partilhem as capacidades, qualificações e experiências recolhidas no decorrer de cada etapa da sua vida, sendo a ferramenta europeia de maior confiança. Para se familiarizar com o portfólio eletrónico Europass, é necessário familiarizar-se com as funções do mesmo, como a gestão de informação pessoal, resumindo-as num CV, compilando-as e armazenando qualquer documentação relevante, descobrindo oportunidades de aprendizagem e de emprego.
Conteúdo	<p>Os alunos irão receber informações gerais sobre o portfólio eletrónico Europass e as ferramentas baseadas na Web do portfólio eletrónico Europass. Este funcionará como um centro que oferece as seguintes ferramentas baseadas na Web:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ferramenta 1 - Perfil: os utilizadores poderão criar um perfil pessoal para descrever as suas capacidades, qualificações, experiências de aprendizagem e de trabalho;• Ferramenta 2 - Editor online: os utilizadores poderão preparar candidaturas e criar CV e cartas de apresentação com base na informação introduzida no respetivo perfil pessoal;• Ferramenta 3 - Correspondência de capacidades: A ferramenta de correspondência de capacidades irá permitir aos utilizadores procurarem ou receberem sugestões de oportunidades de aprendizagem e de carreira dos serviços da União Europeia (por exemplo, EURES) e de terceiros (por exemplo, plataformas online que tenham acordos de interoperabilidade com a Europass);• Ferramenta 4 - Monitorização de candidaturas: Os utilizadores poderão monitorizar as respetivas aprendizagens e candidaturas de emprego.
Duração	Duração da aula: aproximadamente 4 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	<p>Offline: cavalete, quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas;</p> <p>Online: projetor LCD, computador/portátil, tablet ou smartphone, acesso à Internet;</p> <p>Outros: documentos de candidaturas existentes, como certificados, testemunhos e fotografias de candidatura, resultados da fase de mapeamento do YOUunique.</p>
Metodologia da formação	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a;<input type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate;<input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos;<input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes;<input type="checkbox"/> Simulações/representações;<input checked="" type="checkbox"/> Seleção de multimédia;<input checked="" type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP);<input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa;<input checked="" type="checkbox"/> Sala de aula invertida;<input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem;<input type="checkbox"/> Outro:

- Using online learning resources such as self-learning material, instructions and easy guide from www.youunique4.eu
- The teacher presents the topic and interacts with the learners by conducting a dialog according to the "to-and-from" principle. This work method makes it possible to communicate with all of the students at the same time and follow the general rules while relaying knowledge to everyone present.

Resultados da CONHECIMENTO - Ele/ela...

- aprendizagem**
- conhece o conceito e as vantagens do portfólio eletrónico Europass,
 - conhece as várias ferramentas e cenários do utilizador da Europass.

CAPACIDADES - Ele/ela...

- é capaz de criar um perfil de emprego pessoal atrativo na plataforma Europass,
- é capaz de personalizar o aspeto do seu CV,
- é capaz de armazenar CV e cartas de motivação na biblioteca do seu perfil.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- é capaz de editar/atualizar, armazenar, transferir e partilhar o seu perfil pessoal de acordo com próprias necessidades.

Materiais de formação

Consulte o exercício " O seu portfólio eletrónico com Europass"

- Vídeo «Tutorial rápido da Europass: criar o seu CV» (07/2020):

<https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-193054>;

- Site da Europass: <https://europa.eu/europass/en>;

- Guia de utilizador da Europass: <https://europa.eu/europass/en/faq>.



Recursos de informação adicionais

1. Portfólio eletrónico Europass (informação de base da UE);
2. <https://ec.europa.eu/futurium/en/europass/ePortfolio-and-web-based-tools>;
3. https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/epass_2-3_europass_e_portfolio.pdf.

Procedimento de avaliação

Como tarefa, os alunos terão de criar o seu próprio perfil Europass (ferramenta 1) e respetiva carta de apresentação Europass (ferramenta 2) tendo por base o que estudaram sozinhos anteriormente sobre o tópico do portfólio eletrónico Europass e/ou a informação que o/a formador/a lhes forneceu. Para esta tarefa, o/a formador/a pode utilizar um emprego ou aprendizagem recente para criar um cenário de candidatura. O formador pode criar uma matriz de avaliação para avaliar os vários perfis Europass, bem como os CV/as cartas de apresentação.

UNIDADE 3.3 Plataformas adicionais para criar um portfólio eletrónico

Objectivos	Um portfólio eletrónico para finalidades de candidatura é uma representação da informação e da documentação sobre as conquistas num formato atrativo, estruturado para facilitar a compreensão rápida do conteúdo. Para além do portfólio eletrónico Europass, uma ferramenta europeia uniformizada, existem outras plataformas que podem ser utilizadas para criar portfólios digitais de forma totalmente individual e livre. O objetivo desta unidade é conhecer três destas plataformas.
Conteúdo	Apresentação de plataformas online com «recursos educativos abertos» para desenvolvimento de portfólios eletrónicos, como: <ul style="list-style-type: none">• Google Sites• Mahara Open Source,• WordPress.
Duração	Duração da aula: aproximadamente 3-4 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	Offline: cavalete, quadro branco, marcadores coloridos, papel e canetas; Online: projetor LCD, computador/portátil, tablet ou smartphone, acesso à Internet; Outros: documentos de candidaturas existentes, como certificados, testemunhos e fotografias de candidatura, resultados da fase de mapeamento do YOUUnique.
Metodologia da formação	<input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a; <input type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate; <input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos; <input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes; <input type="checkbox"/> Simulações/representações; <input checked="" type="checkbox"/> Seleção de multimédia; <input checked="" type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP); <input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa; <input type="checkbox"/> Sala de aula invertida; <input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem; <input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	CONHECIMENTO - Ele/ela... <ul style="list-style-type: none">• conhece várias plataformas abertas de portfólios digitais e respetivos formatos,• conhece as diferenças entre Google Sites, Mahara e WordPress,• conhece as vantagens e desvantagens das soluções das várias plataformas. CAPACIDADES - Ele/ela... <ul style="list-style-type: none">• é capaz de escolher a melhor plataforma para a sua candidatura de emprego individual,• é capaz de criar um perfil completo numa das plataformas.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- é capaz de se candidatar a um emprego com uma plataforma de portfólios digitais,
- reflete nas suas próprias ações,
- avalia as várias plataformas de portfólios eletrónicos e verifica as tarefas a executar com a ajuda de listas de verificação.

Materiais de formação

Consulte o exercício " O seu portfólio eletrónico profissional com Google Sites"

e " O seu portfólio eletrónico profissional com Mahara"

- Vídeos formativos sobre Google Sites, WordPress, Mahara:

Por exemplo, guias em vídeo sobre como criar portfólios eletrónicos com o Google Sites:

N.º 1: https://www.youtube.com/watch?v=gaxgV_cPtIU (EN);

N.º 2: <https://youtu.be/CnoPvhubHjg> (EN);

N.º 3: <http://deltaportfolio.eu/>;

- O que é um portfólio eletrónico Mahara?: <https://mahara.org/view/view.php?id=3>;

- Exemplos de portfólios Mahara:

N.º 1: portfólio para candidatura a uma promoção;

N.º 2: Jacqueline Saviano — Portfólio de diploma;

- Exemplos de portfólios eletrónicos Google Sites:

Wendy Hall: <https://sites.google.com/view/deltaio1uk>;

Lena Möckel: <https://sites.google.com/view/lenamoeckelazubimobil/startseite>.



Recursos de informação adicionais

1. <https://wordpress.org/>

2. <https://mahara.org/>

3. <https://sites.google.com/new>

Procedimento de avaliação

Ao criarem o seu próprio portfólio eletrónico numa das plataformas mencionadas (Mahara, Google Sites, WordPress), os alunos demonstram várias competências. Assim, no momento da avaliação, são possíveis os seguintes critérios (por exemplo):

1) Intensidade, autenticidade, reflexividade:

Nesta área, os alunos devem demonstrar que compreenderam as relações entre as partes individuais do seu próprio portfólio eletrónico, a importância dos produtos e a relevância dos mesmos para o empregador. O foco desta área encontra-se no processo de aprendizagem;

2) Documentação de prova das competências:

Nesta área, é avaliada a integralidade dos produtos criados pelos alunos. Integraram tudo o que o empregador espera? Existe material que destaca as suas próprias competências transversais e capacidades?

3) Estética, multimédia, criatividade:

Uma vez que um portfólio eletrónico é como um site que difere, fundamentalmente, de um portfólio de papel ao nível das várias possibilidades multimédia, esta área deve estar incluída na avaliação.

Módulo 4:

a presença profissional nas redes sociais - Como utilizar redes sociais em candidaturas e para se apresentar a si mesmo/a da melhor forma?

Há mais de uma década atrás, se tivesse as competências técnicas certas (por exemplo, programação em C++), tinha emprego quase garantido. Era quase possível trocar o diploma universitário por um emprego ao terminar o curso. Depois, como a economia mudou e se tornou mais competitiva, as empresas começaram a prestar atenção a um novo conjunto de competências. As competências transversais (por exemplo, comunicação, organização, liderança, etc.) tornaram-se cada vez mais importantes como forma de escolher um candidato em vez de outro. As empresas estavam - e estão - interessadas na paixão, no trabalho de equipa e na adequação cultural. No mundo atual, é necessário possuir competências técnicas e transversais fortes, mas também é necessário desenvolver a sua própria influência online. Quando dois candidatos parecem ser muito semelhantes no papel, e são ambos bons comunicadores, o fator diferenciador será a influência online de cada um.

MÓDULO 4 A presença profissional nas redes sociais

Visão geral

Objetivos	O objetivo deste módulo é saber como utilizar as plataformas de redes sociais da melhor forma para expandir a própria influência online. Para tal, é importante conhecer as plataformas de redes sociais para se apresentar a si mesmo/a ao procurar um novo emprego. É importante compreender como utilizar devidamente as redes sociais para se apresentar da melhor forma possível.		
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• Canais de redes sociais que sejam adequados à autoapresentação;• Utilização de canais de redes sociais e melhores sugestões para destacar as competências transversais dos aprendentes;• Apresentar competências transversais em redes sociais de forma criativa;• Apresentar-se nas redes sociais ao procurar um novo emprego;• Procura de emprego nas plataformas de redes sociais;• Uma pequena visão geral do que fazer e do que evitar: exemplos práticos.		
Unidades	UNIDADE 4.1 CANAIS DE REDES SOCIAIS ADEQUADOS PARA A AUTOAPRESENTAÇÃO	UNIDADE 4.2 APRESENTAR COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS COM REDES SOCIAIS	UNIDADE 4.3 O QUE FAZER E O QUE EVITAR AO UTILIZAR AS REDES SOCIAIS PARA CANDIDATURAS/AUTOAPRESENTAÇÃO
Duração	3 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	3 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem	3 horas de formação na sala de aula + autoaprendizagem

Recursos necessários A computer for each learner and trainer, internet access, projector, Flipchart and coloured markers

Resultados da aprendizagem CONHECIMENTO - Ele/ela...

- identifica a importância da presença online no mercado de trabalho,
- sabe como utilizar o LinkedIn para aumentar as suas hipóteses de atrair a atenção de potenciais recrutadores,
- sabe como utilizar o Twitter para estar atualizado/a em relação às últimas tendências da indústria,
- sabe como utilizar o Instagram na direção certa para captar a atenção das empresas que pretende,
- sabe o que deve evitar fazer nas redes sociais no contexto de candidaturas ou autorregulação.

CAPACIDADES - Ele/ela...

- é capaz de selecionar as competências transversais que pretende mostrar nas redes sociais,
- mostra criatividade na apresentação de competências transversais em redes sociais,
- apresenta-se como um/a jovem profissional qualificado/a.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- é capaz de escolher e preparar cuidadosamente a forma como se exprime nas suas redes sociais,
- assume a responsabilidade pelo estabelecimento do seu próprio perfil nas redes sociais,
- é capaz de estar presente de forma consistente nas redes sociais.

UNIDADE 4.1 Canais de redes sociais adequados para a autoapresentação

Objectivos	O principal objetivo desta unidade é formar os alunos para que possam ter o conhecimento necessário sobre redes sociais para se apresentarem a si mesmos e utilizarem as plataformas de redes sociais da melhor forma para expandirem a própria influência online.
Conteúdo	<p>A unidade oferece diretrizes, informação e recursos sobre técnicas e sugestões para apresentar competências transversais em redes sociais, com a finalidade de encontrar ofertas de emprego que correspondam às suas próprias expectativas.</p> <p>Tópicos a abordar:</p> <ul style="list-style-type: none">• as plataformas de redes sociais mais utilizadas atualmente para finalidades de autoapresentação,• boas práticas do LinkedIn para encontrar oportunidades no mercado de trabalho,• boas práticas do Twitter para se relacionar com colaboradores,• boas práticas do Instagram para mostrar a sua própria imagem de marca. <p>O LinkedIn é a principal plataforma de networking em rede social para candidatos a emprego.</p>
Duração	Duração da aula: aproximadamente 3 horas + autoaprendizagem.
Recursos necessários	Para desenvolver esta unidade, é necessário acesso à Internet, um computador para cada aprendente e formador/a, um cavalete ou quadro branco e marcadores coloridos.
Metodologia da formação	<input checked="" type="checkbox"/> Apresentação realizada pelo/a formador/a; <input checked="" type="checkbox"/> Exercício de grupo — Discussão/debate; <input type="checkbox"/> Trabalho em pares/pequenos grupos; <input type="checkbox"/> Apresentação realizada pelos participantes; <input type="checkbox"/> Simulações/representações; <input type="checkbox"/> Seleção de multimédia; <input type="checkbox"/> Aprendizagem baseada em projetos (ABP); <input type="checkbox"/> Aprendizagem cooperativa; <input type="checkbox"/> Sala de aula invertida; <input type="checkbox"/> Estações de aprendizagem; <input type="checkbox"/> Outro:
Resultados da aprendizagem	<p>CONHECIMENTO - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• conhece a importância da presença online no mercado de trabalho. <p>CAPACIDADES - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none">• é capaz de se apresentar a si mesmo/a nas redes sociais enquanto jovem qualificado/a,• é capaz de utilizar o LinkedIn para aumentar as suas hipóteses de atrair a atenção de potenciais recrutadores,• utiliza o Twitter para estar atualizado/a em relação às últimas tendências da indústria,

	<ul style="list-style-type: none"> • utiliza o Instagram na direção certa para captar a atenção das empresas que pretende. <p>COMPETÊNCIAS - Ele/ela...</p> <ul style="list-style-type: none"> • é capaz de escolher e preparar cuidadosamente a forma como se exprime nas suas redes sociais.
Materiais de formação	<ul style="list-style-type: none"> - Consulte o exercício «Aumentar a sua influência online» <p>Este exercício aumenta a sensibilização e o conhecimento sobre a forma como as pessoas se devem apresentar nas várias redes sociais, tendo em conta sugestões para melhorar o perfil de acordo com o objetivo esperado;</p>
Recursos de informação adicionais	<ul style="list-style-type: none"> - Consulte «Informação dos formadores sobre o Instagram como "máquina de marca pessoal"». <p>Conteúdo do LinkedIn: LinkedIn 101 De principiantes a experientes: https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-beginner-all-star-8-easy-steps-clifford-wessel (atualizado em novembro de 2020);</p> <p>Criar uma conta no LinkedIn: https://www.wikihow.com/Create-a-LinkedIn-Account.</p> <p>Conteúdo do Twitter: Criar um perfil para mostrar quem é: https://help.twitter.com/en/twitter-guide/topics/how-to-get-started-with-twitter/how-to-create-your-twitter-profile-twitter-help;</p> <p>Primeiros passos no Twitter: https://help.twitter.com/en/twitter-guide/topics/how-to-get-started-with-twitter/7-steps-to-get-started-on-twitter-twitter-help;</p> <p>Fale como se fala no Twitter: https://help.twitter.com/en/twitter-guide/twitter-101/speak-the-language-of-twitter-twitter-help.</p> <p>Conteúdo do Instagram: Como utilizar o Instagram: um guia para principiantes: https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-use-instagram;</p> <p>Primeiros passos no Instagram: https://blogs.constantcontact.com/getting-started-instagram/.</p>
Procedimento de avaliação	<p>É solicitado aos alunos que criem contas em várias redes sociais de acordo com o seu próprio objetivo.</p> <p>O/a formador/a pode avaliar as contas através de um questionário online sobre os vários tipos de candidaturas.</p>



UNIDADE 4.2 Apresentar competências transversais com redes sociais

Objectivos O objetivo desta unidade é fazer com que os alunos compreendam a função das redes sociais, enquanto recurso relevante para abordar as competências transversais na vida quotidiana, e que as utilizem enquanto plataformas para conhecer empregadores. A unidade 4.2 pretende equipar os aprendentes com o conhecimento necessário para que demonstrem as competências transversais que já possuem, como criatividade, curiosidade, adaptabilidade ou pensamento holístico, uma vez que estas são fundamentais, bastante relevantes e viáveis ao utilizar as redes sociais.

Conteúdo

- Diretrizes, informação e recursos sobre técnicas e sugestões para apresentar competências transversais em redes sociais com a finalidade de encontrarem ofertas de emprego que correspondam às suas próprias expectativas;
- A relevância das competências transversais;
- Identificação e seleção das competências transversais reconhecidas como fatores de sucesso e que permitem que os indivíduos se sintam realizados na respetiva vida profissional, no desenvolvimento da carreira e aufram salários mais elevados.

Existem várias formas de apresentar competências transversais nas redes sociais. A competência transversal mais importante que os aprendentes precisam é a criatividade.

Duração Duração da aula: aproximadamente 3 horas + autoaprendizagem.

Recursos necessários Para desenvolver esta unidade, é necessário acesso à Internet, um computador para cada aprendente e formador/a, um cavalete ou quadro branco, marcadores coloridos e um smartphone.

Metodologia da formação

- Apresentação realizada pelo/a formador/a;
- Exercício de grupo — Discussão/debate;
- Trabalho em pares/pequenos grupos;
- Apresentação realizada pelos participantes;
- Simulações/representações;
- Seleção de multimédia;
- Aprendizagem baseada em projetos (ABP);
- Aprendizagem cooperativa;
- Sala de aula invertida;
- Estações de aprendizagem;
- Outro:

para implementar esta metodologia, os aprendentes irão trabalhar em pares e irão aprender ao fazer, ao pensar criticamente, ao interagir uns com os outros e ao agir de forma responsável e ética.

Resultados da aprendizagem CONHECIMENTO - Ele/ela...
• sabe como se apresentar nas várias redes sociais.

CAPACIDADES - Ele/ela...

- é capaz de selecionar as competências transversais que pretende mostrar nas redes sociais,
- é capaz de apresentar competências transversais nas redes sociais de forma criativa,
- é capaz de se apresentar como um/a jovem profissional qualificado/a.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- assume a responsabilidade pelo estabelecimento do seu próprio perfil nas redes sociais,

Materiais de formação

- Consulte o exercício «Criar as suas próprias stories»
Este exercício irá melhorar as capacidades de apresentação do/a aprendente e ajudá-lo/a a compreender como se pode envolver com profissionais e empresas.



Recursos de informação adicionais

Conteúdo do LinkedIn:
Criadores de stories do LinkedIn — Perguntas frequentes: <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/119761>.

Conteúdo do Twitter:
Como criar um moment: <https://help.twitter.com/en/using-twitter/how-to-create-a-twitter-moment>.

Conteúdo do Instagram:
O melhor guia para criar stories envolventes no Instagram: <https://medium.com/better-marketing/the-ultimate-guide-to-creating-engaging-instagram-stories-c0540e719b7d>.

Procedimento de avaliação Autorreflexão sobre a escolha das competências transversais que cada pessoa apresentou nas suas próprias competências transversais. Tente responder a estas perguntas e explicar as suas razões:

- Porque escolhi estas competências transversais?
- Qual é a importância das mesmas?
- Onde é que as adquiri ou desenvolvi?

Crie a sua própria candidatura (tipo de candidatura à sua escolha), tendo em conta as listas de verificação e assinalando sempre que mostrar as suas competências transversais.

UNIDADE 4.3 O que fazer e o que evitar ao utilizar redes sociais em candidaturas/autoapresentação

Objectivos Ao procurar um novo emprego, aprendizagem ou estágio, os alunos precisam de ter uma noção sobre as redes sociais para explorar o potencial das mesmas em seu benefício. O objetivo desta unidade é ajudá-los a desenvolver esta noção, explicando-lhes o que devem considerar para fazerem uma boa autoapresentação nas redes sociais, ou seja, compreenderem quem são para serem consistentes e estarem presentes nas redes sociais, saberem como utilizar devidamente as suas próprias contas ou como se posicionarem como alguém com sede de conhecimento, o que é sempre recomendável, independentemente da indústria em questão.

Conteúdo

- Utilização adequada das redes sociais;
- O que fazer e o que evitar ao utilizar redes sociais em candidaturas/autoapresentação.

Duração Duração da aula: aproximadamente 2 horas + autoaprendizagem.

Recursos necessários Para desenvolver esta unidade, é necessário acesso à Internet, um computador para cada aprendente e formador/a, um cavalete ou quadro branco e marcadores coloridos.

Metodologia da formação

- Apresentação realizada pelo/a formador/a;
- Exercício de grupo – Discussão/debate;
- Trabalho em pares/pequenos grupos;
- Apresentação realizada pelos participantes;
- Simulações/representações;
- Seleção de multimédia;
- Aprendizagem baseada em projetos (ABP);
- Aprendizagem cooperativa;
- Sala de aula invertida;
- Estações de aprendizagem;
- Outro:

Para implementar esta metodologia os aprendentes irão trabalhar em pares, e irão aprender ao fazer, ao pensar criticamente, ao interagir uns com os outros e ao agir de forma responsável e ética.

Resultados da aprendizagem CONHECIMENTO - Ele/ela...

- reconhece várias coisas que deve evitar fazer nas redes sociais no contexto de candidaturas ou autorregulação.

CAPACIDADES - Ele/ela...

- é capaz de escolher e preparar cuidadosamente a forma como se exprime nas suas redes sociais.

COMPETÊNCIAS - Ele/ela...

- é capaz de assumir a responsabilidade pelo estabelecimento do seu próprio perfil nas redes sociais,
- é capaz de estar presente e de ser consistente nas redes sociais.

Materiais de formação

- Consulte o exercício «O que fazer e o que evitar ao procurar emprego nas redes sociais»

Este exercício irá ajudar o/a aprendente a compreender o que deve fazer e o que deve evitar, para encontrar emprego com sucesso nas redes sociais.

**Recursos de informação adicionais**

Seis formas de alavancar as suas redes sociais ao procurar emprego:

Deve fazer:

- partilhar um portfólio online ou um CV nas redes sociais,
- estruturar perfis criativos,
- procurar ativamente empregos nas plataformas de redes sociais,
- editar as definições de privacidade nas redes sociais,
- envolver-se em debates e discussões nas redes sociais,
- mostrar a sua personalidade online (mantendo-se profissional),
- acompanhar notícias online sobre a indústria,
- aderir a grupos relacionados com o seu trabalho e indústria,
- manter os seus perfis nas redes sociais atualizados.

Deve evitar:

- utilizar palavras polémicas e «cliché» em publicações; acrescente um pouco de criatividade, originalidade e charme,
- ofender alguém ao apresentar-se a uma audiência internacional; guarde em mente o contexto cultural e escolha as suas palavras cuidadosamente,
- não diga demasiado; partilhar informação irrelevante em demasia pode ter um impacto negativo.

Procedimento de avaliação

Responda ao questionário online tendo em conta a lista de verificação das coisas a fazer e a evitar.





Fontes adicionais

Fontes adicionais

Cedefop (2017): Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/566770>, consultado a 26/01/2021.

Vasanthakumari, S. (2019): Soft skills and its application in work place. https://www.researchgate.net/publication/337181806_Soft_skills_and_its_application_in_work_place, consultado a 26/01/2021.

International Conference on Technology and Vocational Teachers (ICTVT 2017): Employability Skills Required by the 21st Century Workplace: A Literature Review of Labor Market Demand. https://www.researchgate.net/publication/320469836_Employability_Skills_Required_by_the_21st_Century_Workplace_A_Literature_Review_of_Labor_Market_Demand, consultado a 26/01/2021.

Monster Recruiting Blog (2020): The Future of Work 2021: Global Hiring Outlook. <https://hiring.monster.com/employer-resources/blog/labor-statistics/future-of-work-2021-summary/>, consultado a 26/01/2021.



Consórcio do projeto

Consórcio do projeto



IHK-Projektgesellschaft mbH
OSTBRANDENBURG

IHK PROJEKTGESELLSCHAFT MBH

Germany

www.ihk-projekt.de



**Mentortec - Serviços de Apoio
a Projectos Tecnológicos, S.A.**

Portugal

www.mentortec.eu



SMEBOX AB

Sweden

www.smebox.com



Reattiva - Regione Europa Attiva

Italy

www.reattiva.eu

**Universität
Rostock**



Traditio et Innovatio

Universitaet Rostock

Germany

www.uni-rostock.de

Visite o site do projeto para obter mais informação:

www.youunique4.eu

Siga as nossas páginas nas redes sociais para se manter a par do desenvolvimento do projeto:

facebook.com/youunique4eu

Nota de licença:

Salvo indicação em contrário, este documento pode ser utilizado livremente ao abrigo da Creative Commons Attribution-ShareAlike: distribuição de trabalhos derivados apenas sob uma licença idêntica («não mais restritiva») à licença que rege o trabalho original (CC BY-SA 4.0).

Para ver uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Os logótipos estão excluídos da licença gratuita.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Este projeto foi realizado com o apoio financeiro da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação [comunicação] vincula apenas o/a autor/a, e a Comissão não se responsabiliza por qualquer utilização que dela possa ser feita.

Número do projeto: 2019-1-DE02-KA202-006119



