SASSI
Later-life Careers

Manual de Formação para apoiar Escolas de Carreira em Idade Avançada

Uma coleção de ferramentas e métodos orientadores para fornecer orientação, aconselhamento e facilitar escolhas de carreira em idade avançada

WWW.SASSI-LLC.EU

Cofinanciado pela União Europeia

SASSI
Later-life Careers

Cofinanciado pela União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões. Número do Projeto: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242.

ÍNDICE DE CONTEÚDO

FIGURAS 4
TABELAS 4
1 Introdução 7
1.1 O racional do SASSI 7
1.2 Visão geral dos resultados do projeto 8
2 Objetivos e metas do Manual de FoRMAÇÃO 11
3 A Metodologia 13
3.1 Metodologia geral do projeto 13
3.2 Metodologia específica do resultado 15
3.2.1 Programa de DPC para educadores e formadores de adultos 15
3.2.2 Embaixadores da Mobilidade em Idade Avançada 17
3.2.3 Um guia para se tornar um empreendedor mais velho 19
3.2.4 Caixa de Ferramentas SASSI LLC 21
4 SASSI LLC Hub 24
4.1 Introdução ao uso de ferramentas e métodos 24
4.2 Como aceder e navegar pela Caixa de Ferramentas 24
5 O Programa de Formação (DPC) 29
5.1 O Quadro de Competências para o Programa de DPC 29
5.2 Grupos-alvo da formação 31
5.3 Duração, estrutura e design da formação 33
5.4 Métodos/Ferramentas utilizadas na formação 34
6 Implementação de um Programa de Formação (Um exemplo de caso) 36
6.1 O programa de formação completo 36
7 PROJETO DE APRENDIZAGEM 58
7.1 Por que há necessidade de um projeto de aprendizagem 58
7.2 Como elaborar um projeto de aprendizagem 59
7.3 Desafios da implementação do projeto de aprendizagem 59
7.4 Lições aprendidas com base na pilotagem 59
ANEXOS 63

ÍNDICE DE ELEMENTOS

FIGURAS

Figura 1 – Programa de DPC online para educadores e formadores de adultos (SASSI Hub) 16
Figura 2 - Cadernos de apoio às escolhas de carreira em idade avançada (SASSI Hub) 17
Figura 3 – Capítulo 1 do Tópico 1 do Manual dos Embaixadores para a Mobilidade em Idade Avançada (SASSI Hub) 18
Figura 4 – Capítulo 3 do Tópico 2 do Guia para se tornar um empreendedor mais velho (SASSI Hub) 20
Figura 5 – Caixa de ferramentas SASSI LLC (SASSI Hub) 22
Figura 6 – Página inicial do SASSI Hub 25
Figura 7 – SASSI Hub sobre a página 25
Figura 8 – Cursos do SASSI Hub página 26
Figura 9 – Página de mobilidades do SASSI Hub 27
Figura 10 – Glossário do SASSI Hub página 27
Figura 11 – Pacote de avaliação – NÍVEL 5 30
Figura 12 – Um exemplo de um modelo de atividade PERSONA 39
Figura 13 - Um exemplo de um modelo de atividade da Roda da Vida 40
Figura 14 – Atividade da Árvore da Vida 42
Figura 15 – Modelo de Negócios Canva template 46
Figura 16 – Exemplos de modelos de negócios com uma vaca 47
Figura 17 – Exemplo de um mapa-múndi de folheto 52
Figura 18 – Exemplo de um flipchart preenchido para "Mobilidades de curto prazo" em uma atividade do World Café 54
Figura 19 – Modelo para produção de Relatório de Projeto de Aprendizagem 58

TABELAS

Tabela 1 – Conteúdo do Programa de Formação em DPC 34

INFORMAÇÕES DO PROJETO

Título do projeto: SASSI LLC – Later-Life Career Choices

Número do projeto: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242

Resultado: Resultado 1

Coordenador do Projeto : blinc – Blended Learning Institutions Cooperative (Alemanha)

Parceria SASSI: die Berater (Áustria), CATRO (Bulgária), BUPNET (Alemanha), CVNO (Eslováquia), INOVA+ (Portugal)

Este trabalho é destinado a fins educacionais e está licenciado sob a Licença Internacional Creative Commons Atribuição-Compartilhamento pela mesma Licença 4.0 @ Consórcio SASSI LLC

SASSI
Later-life Careers

SASSI
Later-life Careers

1 INTRODUÇÃO

O **SASSI – Later Life Careers** é um projeto de parceria estratégica Erasmus+ (KA2), em vigor de fevereiro de 2022 até julho de 2024, composto por 6 organizações parceiras europeias. O projeto foca-se no desafio de prolongar vidas profissionais mais satisfatórias, através do desenvolvimento e teste de abordagens sensíveis à idade para a orientação de carreira em idade avançada e mudança de carreira entre trabalhadores mais velhos, apoiando-os na aquisição de competências empreendedoras.

Nesta secção, apresentamos o contexto do manual de formação, explicamos a lógica por trás do projeto e damos uma visão geral dos principais resultados. Isto prepara o terreno para o conteúdo detalhado que se segue no manual de formação.

1.1 O racional do SASSI

O projeto SASSI LLC responde às tendências atuais relacionadas com o envelhecimento da população e da força de trabalho na Europa. A competitividade e prosperidade económica futura da Europa dependem crucialmente da sua capacidade para utilizar plenamente os seus recursos laborais, incluindo através da extensão dos períodos de emprego ao longo da vida. Além disso, o envelhecimento demográfico é uma das forças motrizes por trás da meta de emprego da Europa 2020, que visa aumentar a participação da força de trabalho em toda a UE. Para que os sistemas de apoio social permaneçam viáveis com o envelhecimento da população europeia, mais pessoas precisam de trabalhar e continuar a trabalhar por mais tempo ao longo das suas vidas.

Neste projeto, respondemos diretamente a:

a) os desafios delineados em "*The Missing Entrepreneurs*" de 2019 (OCDE), que identifica os séniores (com 50 anos ou mais) como o maior grupo de trabalhadores por conta própria na UE, representando 48% (OCDE 2018), com 43% da força de trabalho entre 65-74 anos por conta própria. O relatório reconhece que "*as políticas podem fazer mais para sensibilizar sobre o potencial do empreendedorismo entre trabalhadores mais velhos e encorajar mais seniores a usar a sua experiência para apoiar outros empreendedores*";

b) como afirmado em "*Coordinating Guidance and Validation*" (CEDEFOP 2019), "*a necessidade de orientação de carreira eficaz para pessoas mais velhas é maior do que nunca*". O nosso projeto aplica estas políticas na prática ao abordar a necessidade de prolongar as vidas profissionais, incentivar o Empreendedorismo Sênior e melhorar a Orientação e Aconselhamento de Carreira para pessoas mais velhas, no contexto da Educação e Formação Profissional Contínua (C-VET).

É frequentemente a este setor que os trabalhadores mais velhos recorrem para atualização, requalificação e desenvolvimento de competências, com o objetivo de evitar a obsolescência de competências e manter a produtividade e a sua 'capacidade de trabalho'. Desde 2015, a parceria da Iniciativa Silver Age Silver Sage (SASSI) tem desenvolvido várias soluções inovadoras para garantir que mais pessoas possam permanecer ou reentrar no mercado de trabalho, com foco particular na manutenção de um trabalho significativo e gratificante. Reconhecemos que os percursos para a reforma

estão a mudar, com muitas pessoas a procurar mudar de carreira em idade avançada, e a parceria está totalmente comprometida em continuar a melhorar e a possibilitar escolhas de carreira eficazes em idade avançada.

Este projeto oferece mais oportunidades para aumentar a empregabilidade e as oportunidades de carreira em idade avançada para adultos mais velhos (com 55+ anos) ao oferecer::

- oportunidades para profissionais de C-VET fornecerem orientação e aconselhamento de carreira sensíveis à idade para quem deseja mudar de carreira em idade avançada, incluindo recursos práticos: um Manual de Formação sobre orientação de carreira em idade avançada, um Manual para apoiar a mobilidade no desenvolvimento de carreira em idade avançada, ferramentas digitais e um Guia para o desenvolvimento de 'Olderpreneurs';
- abordagens inovadoras de aprendizagem não formal para a requalificação de pessoas mais velhas em opções alternativas de emprego, como empresa social, trabalho por conta própria e empresa digital;
- ferramentas e produtos que apoiam a prestação de aconselhamento de Carreira em Idade Avançada;
- informação relacionada com destacamentos de mobilidade de curto prazo e experiências de voluntariado, incluindo experiências de trabalho noutros países, para melhorar a compreensão intercultural e as competências linguísticas;
- resultados dos projetos Erasmus+ de 2015 e 2018 SASSI relacionados com educação e formação, bem como aconselhamento de carreira para pessoas com 50+ anos.

1.2 Visão geral dos resultados do projeto

O projeto desenvolverá três resultados principais:

- Resultado 1 – Manual de Formação para Apoiar Escolhas de Carreira em Idade Avançada
- Resultado 2 – Embaixadores de Mobilidades Séniores
- Resultado 3 - Guia para se tornar um Empreendedor Sénior
- Result 4 – Caixa de Ferramentas SASSI LLC

Resultado 1 - Manual de Formação para Apoiar Escolhas de Carreira em Idade Avançada

Um conjunto de competências e aptidões para os profissionais de C-VET adotarem novas abordagens associadas à orientação de carreira sensível à idade, com foco na facilitação de escolhas de carreira em idade avançada, desenvolvimento de competências empreendedoras para o trabalho por conta própria, empresa social e empresa digital, percursos de requalificação e atualização, apoio ao desenvolvimento de 'Olderpreneurs', Legado e Carreira Encore. Este resultado do projeto visa fornecer um guia prático para aplicar os novos métodos e abordagens à orientação de carreira em idade avançada, juntamente com as ferramentas, técnicas e resultados de aprendizagem associado.

Resultado2 - Embaixadores de Mobilidades Séniores

Promover as vantagens da mobilidade e da experiência de trabalho para a redireção de carreira e o desenvolvimento profissional contínuo (CPD) entre trabalhadores mais velhos, pessoas que voltam ao mercado de trabalho e candidatos a emprego. O foco estará nas experiências de aprendizagem de mobilidade de curto prazo, destacamentos de curto prazo, experiências de trabalho baseadas em projetos e experiências de voluntariado.

Resultado 3 - Guia para se tornar um Empreendedor Sénior

Este resultado aborda diretamente a necessidade de requalificação e atualização de pessoas mais velhas que procuram uma mudança de carreira em idade avançada; mudanças que capitalizam a experiência anterior e/ou interesses e paixões particulares. O guia é concebido como um recurso para os profissionais de C-VET, servindo como um conjunto de ferramentas para apoiar e requalificar trabalhadores mais velhos, permitindo-lhes tornar-se empreendedores por conta própria, empreendedores sociais, empreendedores digitais e/ou desenvolver abordagens para estabelecer Carreiras de Legado (ou seja, "devolver algo à sociedade").

Resultado 4 – Caixa de Ferramentas SASSI LLC

Esta ferramenta é projetada para auxiliar profissionais de C-VET, gestores de recursos humanos e formadores de carreira a apoiar trabalhadores mais velhos que desejam fazer mudanças nas suas vidas profissionais. A caixa de ferramentas oferece vários métodos, técnicas e instrumentos adequados à idade, que complementam os materiais SASSI para proporcionar uma orientação e coaching eficazes na fase tardia da carreira.

.

SASSI
Later-life Careers

2 OBJETIVOS E METAS DO MANUAL DE FORMAÇÃO

Este manual de formação tem como objetivo orientar educadores de adultos, conselheiros e gestores de recursos humanos no uso eficaz dos recursos, métodos e abordagens do SASSI para melhorar as suas competências em orientação de carreira em idade avançada e, assim, ajudar adultos mais velhos a encontrar um trabalho significativo e gratificante. Além disso, fornece aos formadores orientações concretas sobre a implementação do programa de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) e a transferência de conhecimento para colegas que buscam proficiência em aconselhamento sensível à idade e orientação de carreira em idade avançada.

O documento serve como:

1. Um guia passo a passo para implementar recursos, ferramentas e técnicas sensíveis à idade para orientação de carreira em idade avançada.
2. Um documento de acompanhamento para navegar pelo programa CPD modular desenvolvido no projeto SASSI LLC.

Ao ler este manual, será capaz de:

- Obter uma compreensão clara da metodologia do projeto SASSI e dos resultados relacionados.
- Aprender a navegar no SASSI HUB e identificar os recursos disponíveis.
- Receber explicações detalhadas sobre o programa de DPC, insights sobre a pilotagem do programa e recomendações para implementação.
- Ao concluir o programa DPC associado ao manual de formação, os formadores estarão equipados para orientar trabalhadores mais velhos e candidatos a emprego (com 55 anos ou mais) nos seus processos de decisão de carreira. Eles adquirirão competências para apoiar o desenvolvimento de "Olderpreneurs", Carreiras de Legado e Carreiras Encore, podendo aplicar as ferramentas e técnicas da SASSI LLC de forma eficaz.

SASSI
Later-life Careers

3 A METODOLOGIA

3.1 Metodologia geral do projeto

Com base no objetivo final do SASSI-Later Life Career, que é ajudar trabalhadores mais velhos a alcançar vidas de trabalho mais duradouras, gratificantes e significativas, uma **abordagem abrangente e sensível à idade** foi adotada. Essa abordagem visa equipar profissionais de C-VET, gestores de RH e conselheiros de carreira com o conhecimento, as ferramentas e as competências necessárias para fornecer orientação eficaz a adultos mais velhos.

A metodologia SASSI LLC aborda os desafios e necessidades únicas enfrentados por trabalhadores mais velhos, fornecendo recursos direcionados com base em conhecimento profundo de **processos cognitivos, ciência comportamental e neurociência** , ao mesmo tempo em que considera a situação socioeconómica do grupo-alvo. Destaca oportunidades de desenvolvimento para aqueles que buscam mudanças de carreira, incluindo a promoção de autodeterminação e opções empreendedoras. Isso capacita os trabalhadores mais velhos a assumir o controle de suas carreiras e alcançar vidas profissionais gratificantes. Além disso, o projeto inclui **oportunidades de mobilidade e possibilidades de aprendizagem experiencial** para trabalhadores e candidatos a emprego com mais de 55 anos, aprimorando suas competências e experiências por meio de experiências de trabalho nacionais e transnacionais.

A nível metodológico, foi dada prioridade aos seguintes elementos-chave:

- ✓ **Uma mistura de diferentes métodos de aprendizagem e formação**

As metodologias de ensino da SASSI LLC contêm **uma mistura de aprendizagem presencial e e-learning** . A combinação de métodos de e-learning e sessões de formação presenciais permite que os alunos acessem novos conhecimentos quando quiserem e em seu próprio tempo.

A aprendizagem combinada permite um ajuste às condições espaciais e temporais dos alunos e, como consequência, sempre melhora a participação de grupos sociais maiores no processo educacional, em diferentes níveis de qualificação, disciplinas e fases.

O objetivo de oferecer cursos de aprendizagem combinada é oferecer uma variedade de ferramentas e experiências de aprendizagem que se concentrem no melhor estilo de aprendizagem para todos os alunos e facilitem que o aluno "entenda" o conteúdo da aprendizagem da forma mais eficiente possível, de uma forma que ele possa absorver as novas informações sem achar a experiência onerosa.

O projeto SASSI LLC oferece módulos de autoestudo que podem ser complementados pelos alunos sempre que eles escolherem, sem precisar estar presente na sessão ministrada pelo formador.

- ✓ **Elementos sensíveis à idade**

Material específico de aconselhamento e orientação foi desenvolvido para ser **sensível às necessidades de trabalhadores mais velhos (55+)** . "Sensível à idade" implica que os materiais de aconselhamento e orientação foram projetados especificamente para abordar as necessidades, desafios e pontos fortes exclusivos dos trabalhadores mais velhos. Isso significa que os materiais consideram fatores como a vasta experiência profissional dos trabalhadores, potenciais preconceitos relacionados à idade, considerações sobre saúde física, transições de carreira e o desejo por um trabalho significativo e gratificante nos estágios posteriores de suas carreiras. Esses elementos garantem que a orientação seja relevante e apoie suas circunstâncias particulares de vida e carreira.

Além disso, reconhecendo que o etarismo é uma barreira significativa que frequentemente limita o acesso ou a permanência de trabalhadores mais velhos no local de trabalho, os materiais desenvolvidos no projeto visam combater esse problema destacando e promovendo as competências e talentos de trabalhadores mais velhos. Ao tornar esses atributos mais visíveis, o projeto busca desafiar estereótipos e demonstrar o valor substancial que os trabalhadores mais velhos trazem para a força de trabalho.

- ✓ **Abordagem construtivista e orientada para o sujeito**

Além disso, a metodologia aplicada no material Handbooks and Counselling é **moldada por uma abordagem construtivista que visa capacitar trabalhadores mais velhos a atingir os seus objetivos de forma independente** . Os materiais permitem aconselhamento de carreira personalizado que ajuda os indivíduos a tomar decisões informadas sobre os seus caminhos de carreira, incluindo a possibilidade de empreendimentos empreendedores.

O construtivismo enfatiza a auto-organização e o conhecimento proativo e destaca a necessidade de os indivíduos se tornarem mais autodirigidos na interpretação do papel do trabalho em suas vidas e no gerenciamento de suas carreiras (Richardson, 1994). Dentro de uma abordagem construtivista para aconselhamento de carreira, o papel ativo do indivíduo é fundamental. Os conselheiros de carreira trabalham colaborativamente com os indivíduos, adotando abordagens holísticas para o desenvolvimento da vida-carreira. Eles encorajam os clientes a refletir ativamente, revisar e reorientar os seus relacionamentos de vida-carreira (McMahon & Patton, 2002).

O foco foi definido em métodos biográficos e orientados ao assunto, como narração de carreira, histórias de carreira ou técnicas de narrativa ou visualização. Isso permite que os conselheiros ajudem os seus clientes a criar uma estrutura narrativa com base em suas experiências passadas e competências atuais. Por meio desse processo, eles identificam estratégias para adaptação socioprofissional futura. Mesmo que pareçam mais demoradas no início, elas acabam levando a insights mais profundos e personalizados e a um desenvolvimento de carreira de longo prazo mais eficaz. Esses métodos capacitam os indivíduos a construir caminhos de carreira significativos que se alinham com os seus valores pessoais e objetivos de vida.

- ✓ **Promoção da autodeterminação e de percursos empresariais**

O projeto também reconhece a falta de suporte para iniciativas de autodeterminação e autoemprego entre indivíduos mais velhos. Para lidar com isso, a SASSI-LLC **promove abordagens inovadoras para o desenvolvimento de carreira que incentivam o autoemprego e projetos empreendedores** de forma mais ampla. Isso inclui fornecer aconselhamento e recursos direcionados para ajudar trabalhadores mais velhos a fazer a transição para várias formas de empreendedorismo, como voluntariado, participação em programas de mobilidade, início de pequenos projetos ou busca de ideias de negócios mais concretas.

3.2 Metodologia específica do resultado

3.2.1 Programa de DPC para educadores e formadores de adultos

Para permitir que formadores e educadores de adultos formem os seus pares na metodologia SASSI-LLC, **um programa abrangente de formação de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) foi desenvolvido** . Este programa é projetado para dar suporte a formadores de carreira, formadores e gestores de RH que trabalham com trabalhadores mais velhos e candidatos a emprego (com mais de 55 anos), fornecendo abordagens sensíveis à idade para gerir carreiras em idade avançada e navegar por mudanças de carreira. Após o formação, os alunos também estarão preparados para implementar os métodos, ferramentas e recursos de aconselhamento sensíveis à idade que foram desenvolvidos no projeto SASSI-LLC e fornecidos no SASSI HUB.

A metodologia do programa CPD inclui:

- Uma especificação de competências para apoiar trabalhadores mais velhos através de métodos e técnicas de aconselhamento sensíveis à idade
- Revisão de carreira em idade avançada, reflexão e tomada de decisão
- O planeamento de percursos de requalificação/upskilling em termos de Legacy e Encore Career
- Apoiar oportunidades de desenvolvimento para trabalhadores mais velhos que buscam mudança de carreira, autodeterminação e opções empreendedoras
- O processo de validação destas competências (NÍVEL5)

O programa CPD é estruturado como um **curso modular de blended-learning** , consistindo de seis módulos on-line e sete apostilas de acompanhamento. Este **formato modular** permite que os participantes selecionem módulos de acordo com suas preferências individuais e necessidades de aprendizagem.

O **caráter de aprendizagem combinada** do programa CPD combina a flexibilidade e acessibilidade da aprendizagem on-line com a profundidade e o envolvimento da instrução presencial e das atividades em grupo:

- **6 Módulos Online:** Esses módulos online são acessíveis no SASSI HUB e fornecem conhecimento teórico e conceitos fundamentais, permitindo que os alunos estudem em seu próprio ritmo e conveniência. Cada módulo é dividido em unidades mais

curtas que oferecem insumos teóricos, exercícios e questões de reflexão, garantindo uma experiência de aprendizagem interativa e abrangente

Figura 1– Programa de DPC online para educadores e formadores de adultos (SASSI Hub)

- **Componentes presenciais** : Cada módulo on-line é complementado por uma **introdução** que fornece instruções ao formador para diferentes atividades de grupo que podem ser realizadas em ambientes de grupo (presencial ou on-line). As sessões presenciais permitem que os participantes se envolvam em discussões, troquem suas experiências e preocupações com colegas e recebam feedback direto do formador

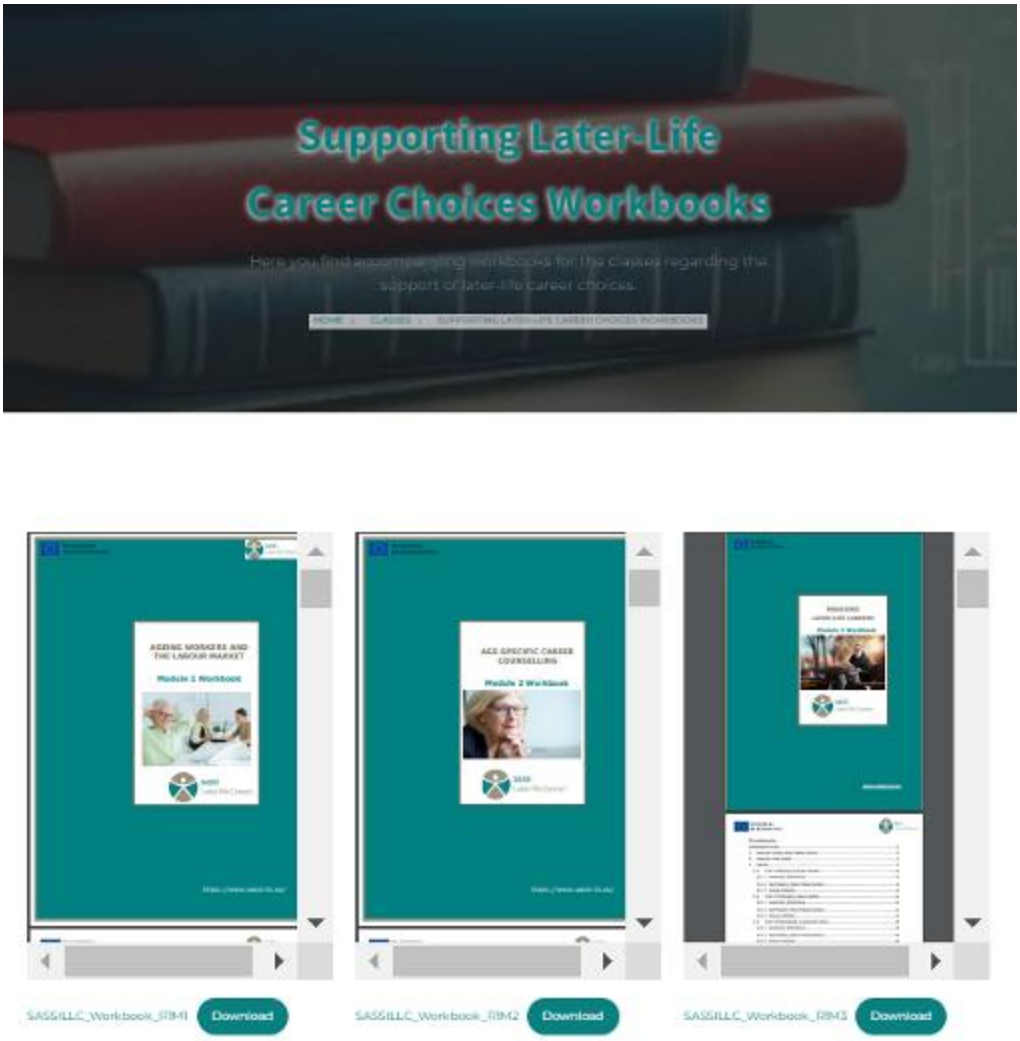


Figura 2- Cadernos de apoio às escolhas de carreira em idade avançada (SASSI Hub)

- **Design modular:** O design modular do formação permite escolher os módulos que melhor se adaptam às necessidades de aprendizagem do grupo e às preferências individuais

3.2.2 Embaixadores da Mobilidade em Idade Avançada

Este **manual on-line** oferece a formadores, educadores de adultos e potenciais embaixadores experiências práticas de aprendizagem para apoiar trabalhadores mais velhos na revitalização de suas carreiras por meio de experiências de trabalho de mobilidade.

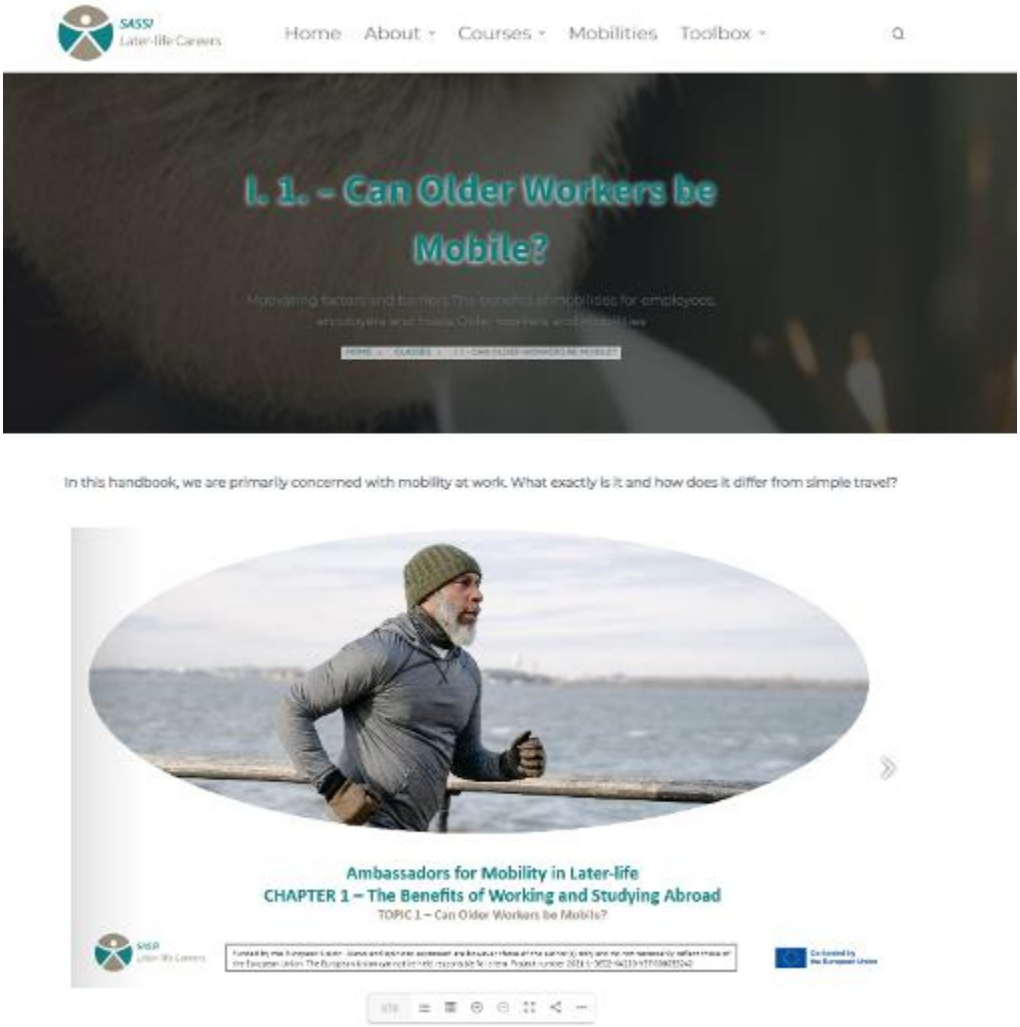


Figura 3– Capítulo 1 do Tópico 1 do Manual dos Embaixadores para a Mobilidade em Idade Avançada (SASSI Hub)

O manual é dividido em seis capítulos, cada um contendo vários tópicos, e foi elaborado para atender a vários propósitos:

- **Desenvolvimento de competências para formadores e educadores:** ajuda formadores e educadores de adultos que fornecem orientação profissional em idade avançada para trabalhadores maduros/candidatos a emprego a melhorar os seus próprios conhecimentos e competências em relação a experiências de mobilidade no contexto de trabalho e aprendizagem.
- **Formação de Embaixadores** : Equipa indivíduos com o conhecimento e as competências necessárias para se tornarem embaixadores, sendo capazes de defender a inclusão de experiências de trabalho de mobilidade em estratégias de orientação e aconselhamento, promover os benefícios das experiências de aprendizagem e apoiar clientes ou colegas na busca pelo programa de mobilidade certo.

- **Material de autoestudo** : tópicos selecionados no manual são projetados como recursos de autoestudo para trabalhadores mais velhos interessados no local de trabalho ou na mobilidade de aprendizagem.

Ao oferecer orientação e recursos práticos, este manual tem como objetivo capacitar profissionais e trabalhadores mais velhos a se envolverem e se beneficiarem com sucesso de experiências de trabalho de mobilidade.

O manual on-line foi criado para aprendizagem a ritmo próprio e tem um caráter interativo. Cada capítulo inclui uma variedade de elementos envolventes, como vídeos, questionários, perguntas guiadas e exercícios de autorreflexão. A metodologia por trás do manual enfatiza a aplicação prática do material, com a intenção de fornecer orientação concreta para potenciais embaixadores. Esses embaixadores serão equipados para promover oportunidades de mobilidade entre trabalhadores mais velhos interessados em experiências de mobilidade.

Na prática, o manual pode ser combinado com o banco de dados de mobilidades que oferece uma variedade de experiências de mobilidade nacionais e internacionais para trabalhadores mais velhos e candidatos a emprego.

3.2.3 Um guia para se tornar um empreendedor mais velho

O "Guia para se tornar um Olderpreneur" é um **recurso interativo on-line** projetado para educadores de adultos, conselheiros de carreira e treinadores. Ele visa desenvolver competências essenciais para dar suporte a clientes com 55 anos ou mais que estejam considerando uma mudança de carreira e estejam interessados em empreendedorismo.

Figura 4– Capítulo 3 do Tópico 2 do Guia para se tornar um Olderpreneur (SASSI Hub)

O guia é estruturado em seis capítulos abrangentes, cada um cobrindo vários tópicos essenciais. Ele fornece uma compreensão profunda e recursos valiosos sobre o conceito de Empreendedorismo Sénior e várias oportunidades empreendedoras, como voluntariado, carreiras freelance, mentoria, start-ups digitais e empreendimentos de negócios sociais, especificamente adaptados para indivíduos com mais de 55 anos.

Além disso, o guia oferece insights sobre as competências técnicas e interpessoais necessárias para o sucesso do empreendedorismo em idade avançada e enfatiza os benefícios sociais de se tornar um empreendedor em idade avançada.

O guia está disponível no SASSI HUB e pode ser usado online. Além disso, tópicos individuais de cada capítulo podem ser baixados como PDFs e impressos, se preferir. Há duas opções principais para usar o guia:

i. **Integração em Sessões** :

SASSI
Later-life Careers

O guia foi criado para ser envolvente e fácil de usar, tornando-o simples para educadores adultos e conselheiros de carreira incorporarem em suas sessões. Cada capítulo inclui exercícios que podem ser aplicados diretamente aos clientes, garantindo uma experiência de aprendizagem prática.

Exemplos da vida real e estudos de caso estão incluídos no guia para ilustrar conceitos-chave e fornecer inspiração.

ii. **Autoestudo para formandos e empreendedores séniores**:

Os clientes também podem usar tópicos individuais dos capítulos para autoestudo, permitindo que aprendam e explorem em seu próprio ritmo.

3.2.4 Caixa de Ferramentas SASSI LLC

O SASSI Later-life Careers Toolbox foi projetado especificamente para auxiliar profissionais de C-VET, gestores de RH e formadores de carreira a dar suporte a trabalhadores mais velhos que buscam fazer mudanças em suas vidas profissionais posteriores. Ele **fornece várias ferramentas, métodos e técnicas apropriados para cada idade que complementam os materiais do SASSI** para fornecer orientação e coaching eficazes no final da carreira.

A caixa de ferramentas é acessível através do SASSI HUB , fácil de navegar e disponível como uma versão móvel. Ela contém as seguintes categorias:

- **Glossário** : Uma explicação dos principais conceitos relacionados ao projeto SASSI LLC e sua metodologia.
- **Avaliação de Competência** : Incluindo o pacote de avaliação SASSI que oferece métodos de avaliação de competência com base na metodologia LEVEL5, ferramentas de análise de talentos selecionadas, diagnósticos psicométricos e questionários
- **Recursos nacionais** : Recursos específicos de cada país que apoiam o aconselhamento e o coaching de carreira em idade avançada
- **Biblioteca** : recursos de REA selecionados contendo vídeos, filmes, podcasts, livros e jogos inspiradores relacionados ao tópico de empreendedorismo em idade avançada, escolhas de carreira em idade avançada, vidas profissionais significativas, autocapacitação, etc.
- **Boas práticas** : contendo estudos de caso e vídeos externos e relacionados a projetos que fornecem histórias inspiradoras de indivíduos com mais de 55 anos
- **Guia do Empregador para Gestão de Carreira para uma Força de Trabalho Envelhecida**

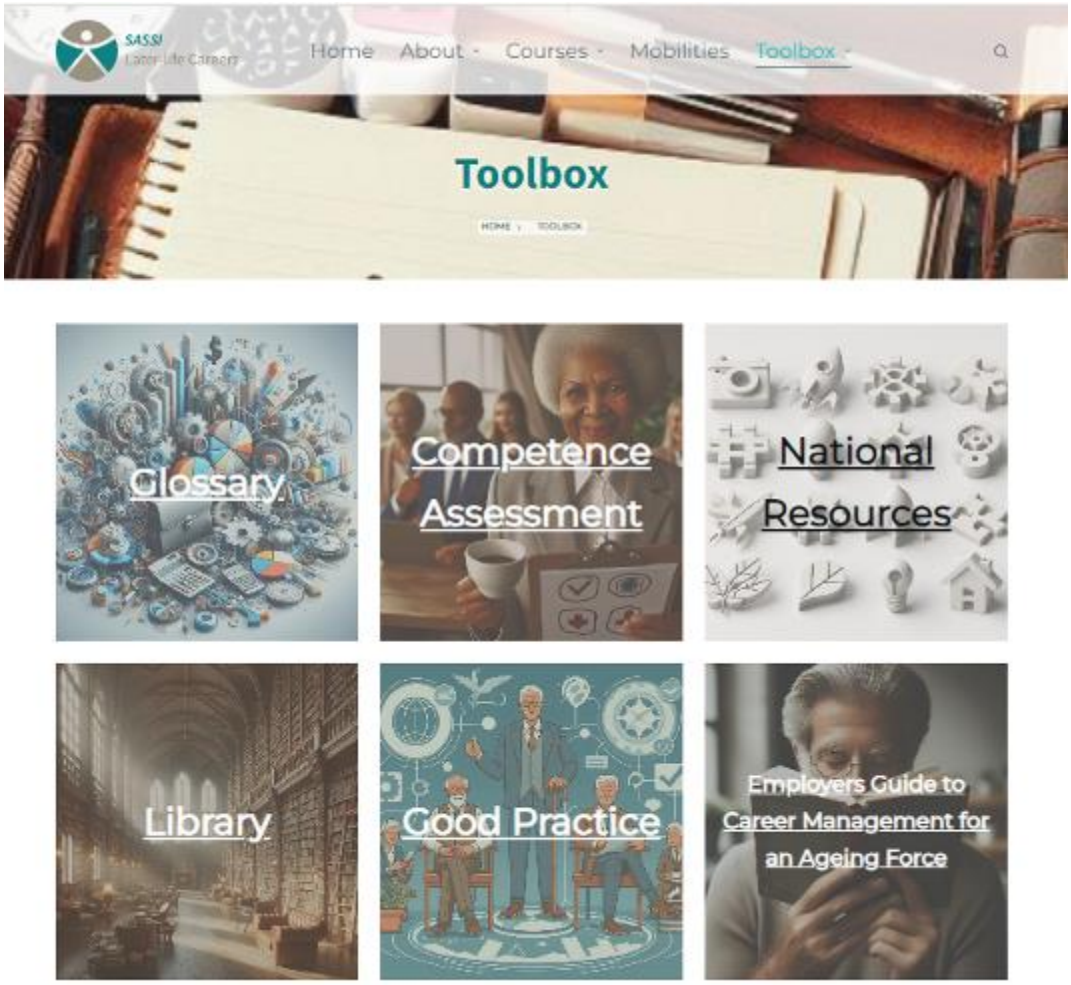


Figura 5– Caixa de ferramentas SASSI LLC (SASSI Hub)

SASSI
Later-life Careers

4 SASSI LLC HUB

4.1 Introdução ao uso de ferramentas e métodos

Todo o SASSI Hub é uma coleção de recursos on-line para formadores do C-VET.

A **Formação para apoiar a escolha de carreiras em idade avançada** é pensado como um curso de autoestudo para formadores. Workshops em grupo devem apoiá-lo ainda mais com atividades retiradas dos **livros de exercícios de formação** .

Como o tempo do formador é limitado, e os alunos mais velhos são altamente independentes e capazes de autoestudo eficaz, criamos vários recursos que podem ser usados diretamente pelo grupo-alvo de trabalhadores mais velhos. Eles incluem:

- O **Glossário** (disponível na Caixa de Ferramentas)
- Os **Estudos de Caso** (também disponíveis na Caixa de Ferramentas)
- **Embaixadores** da Mobilidade em Idade Avançada
- Guia para se tornar um **Olderpreneur**

Embora o autoestudo seja inegavelmente eficaz, ele não é a única maneira de desenvolver as competências do aluno **. Os módulos 4 e 5** do Training for Supporting Lafer-life career choice contêm instruções detalhadas sobre como complementar as sessões de autoestudo com formatos de formação presenciais, em particular atividades de aprendizagem em grupo.

4.2 Como aceder e navegar pela Caixa de Ferramentas

O SASSI Hub é baseado em Wordpress. Não requer a criação de uma conta, e os utilizadores podem acessar livremente todo o conteúdo que desejarem.

O Hub é dividido em páginas e subpáginas. Os utilizadores podem selecionar o idioma desejado no menu de idiomas: inglês, búlgaro, alemão, português e eslovaco. Fornecemos uma breve visão geral das páginas principais:

A **página inicial** apresenta o Roteiro do SASSI, explicando rapidamente o projeto e levando aos seus principais resultados.

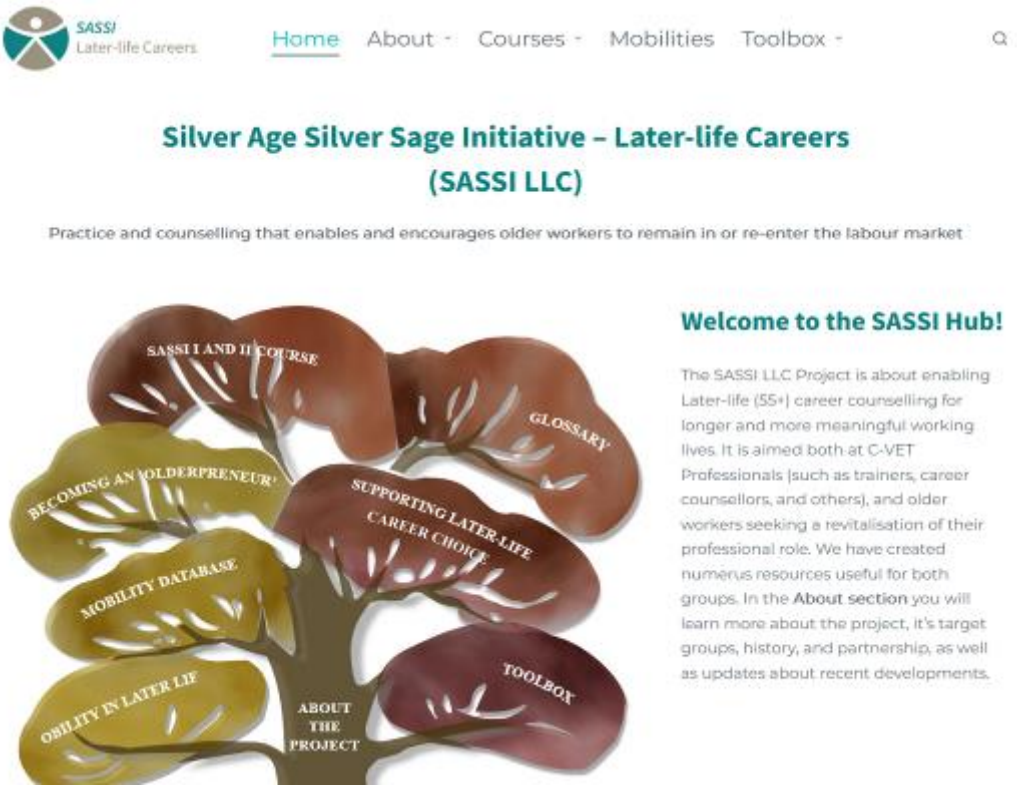


Figura 6– Página inicial do SASSI Hub

A **página Sobre** apresenta o projeto SASSI LLC, sua história (os projetos SASSI e SASSI+), grupos-alvo: profissionais C-VET e trabalhadores mais velhos, organizações parceiras e atualizações do projeto (como boletins informativos).

Figura 7– Página sobre o SASSI Hub

A **página Cursos** contém 6 cursos. Cada curso é dividido em módulos e unidades (ou capítulos e tópicos no caso de manuais). As unidades consistem em flip books para leitura e podem incluir conteúdo adicional, como links, vídeos e questionários. No entanto, é importante observar que o SASSI Hub não suporta links clicáveis dentro dos seus flip books, exigindo que os utilizadores rolem para baixo para acessar os links. Se os utilizadores escolherem baixar o flip book como um PDF, todos os links estarão totalmente funcionais. Os cursos disponíveis na página são:

- ✓ Formação para apoiar a escolha de carreira Lafer-life
- ✓ Os Embaixadores de Mobilidade em Idade Avançada
- ✓ O guia para se tornar um empreendedor mais velho
- ✓ Cursos SASSI e SASSI 1: CPD para formadores de carreira que trabalham com pessoas mais velhas; CPD eficaz para trabalhadores mais velhos; Competências interculturais

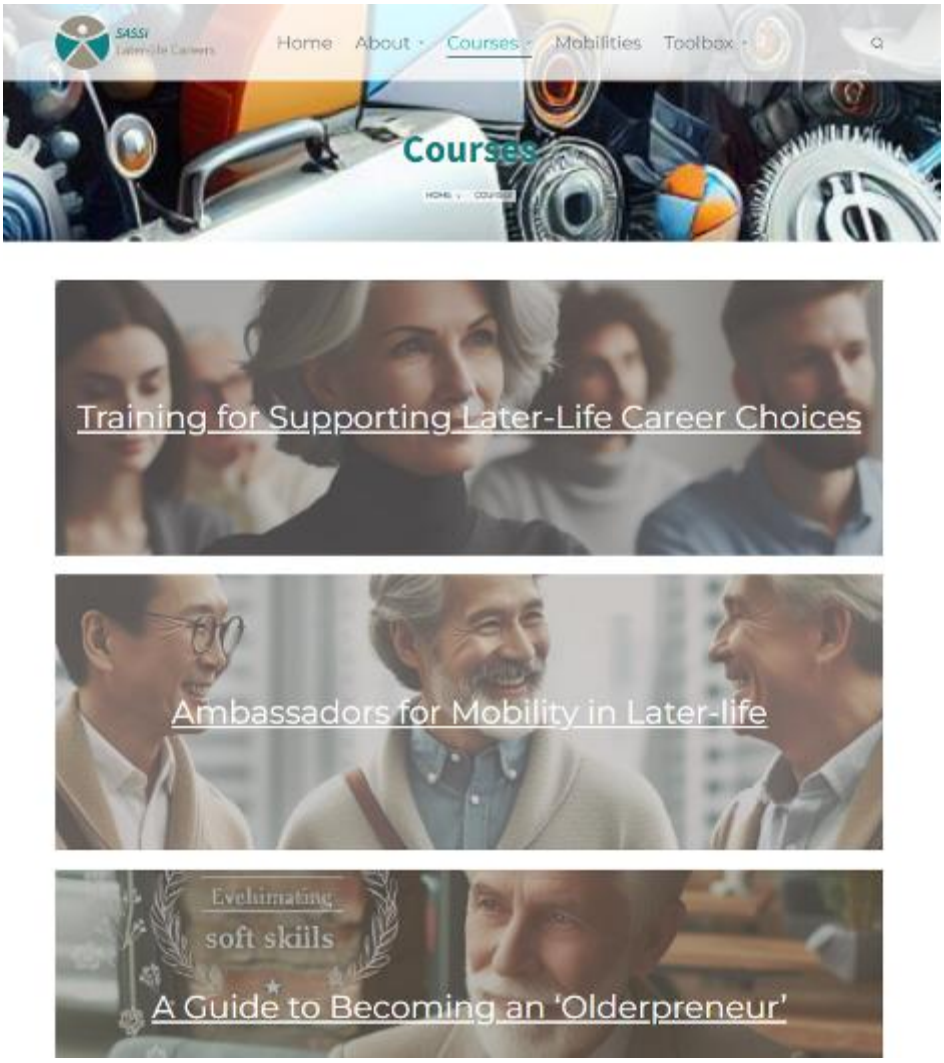


Figura 8– Página de cursos do SASSI Hub

O **banco de dados Mobility** fornece aos utilizadores um banco de dados pesquisável de organizações que oferecem mobilidades em toda a Europa, com ênfase nos países parceiros. Os utilizadores podem usar o filtro para restringir o tipo de mobilidade, idioma necessário, faixa etária, duração, etc.

Figura 9– Página de mobilidades do SASSI Hub

Caixa de ferramentas SASSI contém um compêndio de recursos úteis para formadores C-VET:

- ✓ Um glossário com explicações de termos-chave
- ✓ Ferramentas de avaliação de competências, incluindo o Pack de Avaliação SASSI, ferramentas Talentscan, diagnósticos psicométricos online e questionários
- ✓ Uma biblioteca com livros, filmes, podcasts e jogos inspiradores
- ✓ Contactos de organizações nacionais relevantes
- ✓ Estudos de caso, tanto em formato de vídeo quanto de texto

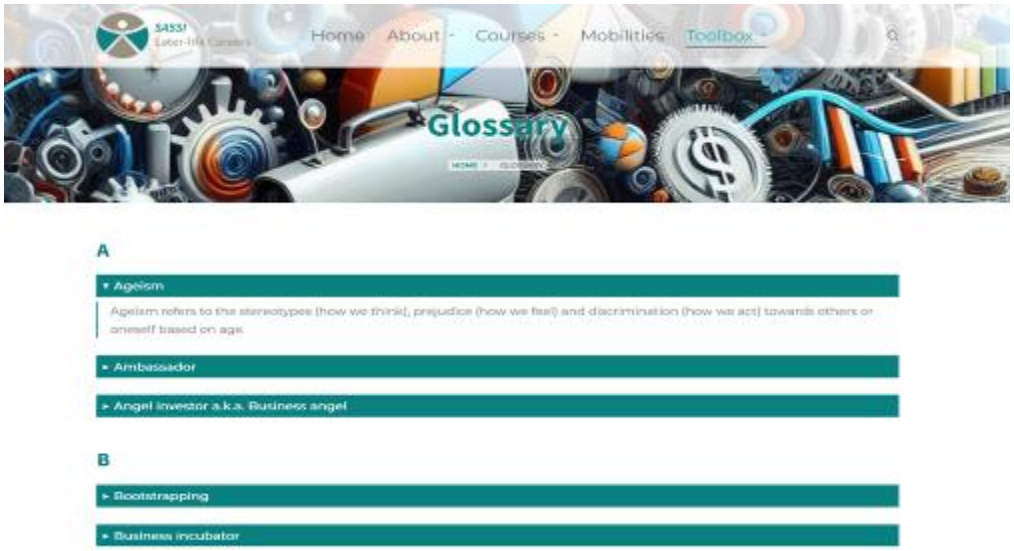


Figura 10– Página do glossário do SASSI Hub

SASSI
Later-life Careers

5 O PROGRAMA DE FORMAÇÃO (DPC)

Alinhado ao manual de formação, há um programa de formação modular de aprendizagem combinado para profissionais de aconselhamento de carreira, formadores e formadores que trabalham com pessoas mais velhas no contexto ocupacional. O manual de formação ajuda o utilizador a entender os objetivos e a estrutura do programa de aprendizagem combinado SASSI-Later Life Career.

O programa completo de CPD está disponível no SASSI Later Life Career Hub .

5.1 O Quadro de Competências para o Programa de DPC

O **programa de formação CPD visa dar suporte ao desenvolvimento de competências do principal grupo-alvo do projeto SASSI LLC** : Profissionais C-VET (formadores e formadores de carreira). Os módulos de formação foram baseados em uma coleção de estruturas de competências específicas, descritas em mais detalhes no pacote de avaliação de competências SASSI. As estruturas fazem uso da Metodologia LEVEL5 para tornar evidentes as competências necessárias/adquiridas no suporte ao desenvolvimento de carreiras em idade avançada. O pacote de avaliação fornece um repositório de competências, apresenta essas competências em termos de conhecimento, competências e atitudes em uma escala de 5 níveis e oferece uma variedade de métodos de avaliação adequados para diferentes contextos.

LEVEL5 é um sistema de validação que foi desenvolvido e pilotado em uma série de projetos financiados pela Europa por vários parceiros do consórcio SASSI LLC desde 2005. O LEVEL5 oferece uma abordagem e um instrumento para avaliar, visualizar e documentar desenvolvimentos de competência. Ele se concentra especialmente em competências pessoais, sociais e organizacionais que formam a espinha dorsal da estrutura europeia sobre competências-chave. A estrutura afirma que "competência é a capacidade de aplicar uma síntese de conhecimento, competências e atitudes em uma situação específica e com uma qualidade específica".

O Pack de Avaliação pretende ser uma diretriz para avaliar desenvolvimentos de competência relacionados ao projeto SASSI LLC. Ele consiste em 17 estruturas de competência para profissionais e mais 10 para utilizadores finais (empreendedores mais velhos), cada uma baseada na metodologia LEVEL5. Cada estrutura descreve desenvolvimentos de competência em três dimensões: conhecimento, competências e atitudes, em cinco níveis de proficiência – da percepção básica (incompetência consciente) à internalização completa (competência inconsciente). As dimensões são independentes umas das outras – alto conhecimento teórico não se traduz automaticamente em competências práticas, e uma atitude forte é possível mesmo sem amplo conhecimento. Alguma proficiência na avaliação do progresso da aprendizagem é uma condição necessária para a autoavaliação de conselheiros de carreira e formadores C-VET, bem como para facilitar a avaliação do aluno.

3 USING LEVEL5

3.1 Introduction to LEVEL5

LEVEL5 is a validation system that has been developed and piloted in a series of European-funded projects by several partners of the SASSI LLC consortium since 2005. LEVEL5 offers an approach and instrument to assess, visualise and document competence developments. It focuses especially on personal, social and organisational competences that form the backbone of the European framework on key competences.

The framework states that a "competence is the ability to apply a synthesis of

- knowledge,
- skills and
- attitudes

in a particular situation and with a particular quality".

In regard to the validation of learning outcomes in CPD offers and courses, SASSI LLC suggests to refer to the definition used in the key competences framework of the EU. Based on this concept, the validation should take the three dimensions (i.e. knowledge, skills and attitudes) into account, too. Consequently, the LEVEL5 system approach is based on a model to assess evidence and validate the cognitive, activity related and affective competence developments of learners in informal and non-formal learning contexts. Individual or group competences are evaluated in a process-orientated way and, if desired, visualised in a three-dimensional cube model and fully documented in a specific software system.

LEVEL5 Taxonomy			
LEVEL	**KNOWLEGDE**	**SKILLS** Capabilities	**ATTITUDES** Emotions/Values
5	**Know where else** Transfer knowledge Strategic knowledge	**Transferring** Developing Constructing Versatility	**Incorporation** Internalising Unconscious competence
4	**Know when** Practical / Procedural Knowledge	**Discovering** Acting independently (disturbed systems)	**Commitment** Affective self-regulation
3	**Know how** Theoretical knowledge	**Deciding** Selecting (known systems)	**Appreciation** Motivation
2	**Know why** Distant understanding	**Applying** Imitating Exercising	**Perspective taking** Curiosity
1	**Know that** Basic perception	**Perceiving** Listening	**Self-orientation** Neutral

Figura 11– Pacote de avaliação – NÍVEL 5

As competências dos profissionais do C-VET estão focadas em três áreas principais:

1. **Competências no fornecimento de revisão de carreira em idade avançada e orientação de CPD sensível à idade em apoio a 'Olderpreneurs', carreiras legadas e Encore**

- Desenvolvimento de políticas e práticas de DPC para alunos mais velhos
- Aconselhar e motivar alunos mais velhos a se envolverem em DPC
- Avaliar as necessidades, exigências e motivações de formação dos alunos mais velhos
- Definir e descrever os resultados da aprendizagem em termos de competências
- Planejamento e concepção de formação e programas adequados à idade (para grupos heterogêneos)

- Desenvolver atividades de aprendizagem orientadas para competências para alunos mais velhos
- Projetando materiais e recursos de aprendizagem sensíveis à idade
- Implementar atividades de orientação profissional centradas no cliente com trabalhadores mais velhos
- Planejamento de cenários para experiências de mobilidade de trabalhadores mais velhos

2. Competências na prestação de aconselhamento e orientação combinados

- Preparando soluções de aprendizagem combinadas para alunos mais velhos
- Facilitando a aprendizagem individualizada e combinada para alunos mais velhos
- Implementação de métodos e técnicas de aprendizagem sensíveis à idade
- Facilitando processos de aprendizagem sensíveis à idade

3. Competências para avaliar o progresso da aprendizagem

- Elaboração e implementação de medidas de avaliação
- Analisando os resultados da avaliação
- Avaliação das competências e resultados de aprendizagem dos alunos (LO)
- Classificação e documentação dos resultados da aprendizagem com LEVEL5

Se os formadores desejarem avaliar seu próprio desenvolvimento de competência, eles podem selecionar um método de avaliação adequado do pacote de avaliação e seguir o procedimento descrito. Se eles escolherem fazer uso do sistema de avaliação LEVEL5, eles podem ter um certificado certificando seu progresso de aprendizagem.

5.2 Grupos-alvo da formação

Os principais grupos-alvo do programa CPD da SASSI LLC são:

1) Primário - **conselheiros de carreira, treinadores/mentores, formadores e provedores de C-VET** , que precisam atualizar suas competências profissionais em termos de prestação de serviços de aconselhamento de carreira em idade avançada e oportunidades de requalificação/aprimoramento para clientes mais velhos

2) Secundário - **pessoas mais velhas (50+ ou mesmo 55+) à procura uma mudança de carreira, incluindo trabalhadores, "não aposentados" (pessoas aposentadas, mas que retornaram ao trabalho) e candidatos a emprego** em risco de exclusão social, que querem ou precisam permanecer ativos no local de trabalho. Este grupo-alvo secundário é praticamente os beneficiários do utilizador final, que supostamente se beneficiam do formação por meio dos formadores/conselheiros. O grupo também inclui aqueles que estão à procura de mudar as suas carreiras em idade avançada de alguma forma: para reduzir, para encontrar uma mudança de ritmo, para seguir uma paixão há muito esquecida/abandonada, para encontrar algo que possam fazer onde sintam que podem "fazer a diferença", para se tornarem autónomos e/ou empreendedores, ou apenas fazer algo diferente por motivos de saúde.

Competências que irão adquirir durante a formação

Os primeiros e diretos utilizadores do formação CPD desenvolverão novas competências em:

- aplicação de abordagens e ferramentas inovadoras para aconselhamento profissional em idade avançada;
- requalificação/melhoria de competências de pessoas mais velhas (fora dos contextos formais de aprendizagem) para opções alternativas de emprego, como empreendedorismo social, trabalho independente e empreendedorismo digital, etc.;
- implementar métodos para promover a aprendizagem experiencial para trabalhadores mais velhos, incluindo opções como destacamentos, períodos sabáticos e projetos de voluntariado de curta duração;
- defender os valores sociais e culturais de trabalhar com pessoas de diferentes países por meio de experiência de trabalho de curta duração baseada em mobilidade e voluntariado;
- validando suas competências não formais por meio de um poderoso sistema de validação chamado LEVEL5, que foi adaptado para incluir a prestação de aconselhamento e facilitação sensíveis à idade.

Os trabalhadores mais velhos – utilizadores finais do programa CPD – beneficiarão, numa base cascata, de:

- aconselhamento profissional específico para a terceira idade e idade;
- apoio e orientação sobre como se tornar um "empreendedor mais velho";
- acesso a oportunidades de qualificação ou requalificação adaptadas à idade (com maior probabilidade de ocorrer fora de contextos formais de aprendizagem e em ambiente de grupo);
- conhecer experiências de aprendizagem inovadoras, incluindo a oportunidade de participar de uma experiência de mobilidade de curto prazo.

Resultados de aprendizagem do programa de formação CPD

Ao final do formação, espera-se que os formadores e conselheiros sejam capazes de entender as principais questões associadas ao gerenciamento de carreiras em idade avançada e saibam como implementar as ferramentas e técnicas desenvolvidas pelo projeto SASSI LLC. Mais concretamente, espera-se que os profissionais do C-VET aprendam (mais) sobre:

- As mudanças demográficas e o desenvolvimento do mercado de trabalho relacionado, bem como o potencial económico e os benefícios de manter trabalhadores mais velhos;
- O conceito de idade, discriminação por idade e estereótipos relacionados, transição de carreira e aprendizagem em idade avançada;
- As implicações da mudança de carreira em idade avançada e ferramentas relevantes específicas para cada idade para fazer uma revisão de carreira e mudança de carreira;
- Os benefícios de trabalhar e aprender no exterior e como opções de mobilidade relevantes podem ser promovidas para trabalhadores mais velhos;

- O conceito de "olderpreneurship" e como incentivar esse caminho entre pessoas mais velhas;
- Teoria da competência em geral e a metodologia de avaliação e validação de competências LEVEL5 em particular.

Por outro lado, espera-se que pessoas mais velhas/candidatas a emprego/não aposentados sejam capazes de implementar as ferramentas e técnicas aplicadas a eles pelos conselheiros/treinadores/formadores, bem como usar de forma independente a grande quantidade de recursos de aprendizagem e informação desenvolvidos e compartilhados pelo projeto SASSI LLC por meio do SASSI Online Hub.

5.3 Duração, estrutura e design da formação

Conforme mencionado anteriormente na Seção 4 , o programa CPD é um programa de formação modular de aprendizagem combinada, destinado a ser usado por profissionais de C-VET de forma autodidata. O programa consiste em 6 módulos temáticos, incluindo **aproximadamente 30 horas de autoaprendizagem on-line** , cada um dos quais é dividido em várias unidades (3 a 5). O formação de aprendizagem combinada é uma mistura de workshops, uma fase de autoestudo com atividades individuais, reflexivas e práticas, e um estágio de autoavaliação. Os principais pilares do formação são caracterizados por:

- **Um recurso presencial** – pode ser um curso de formação, sessão individual ou um workshop em grupo. Além disso, cada módulo vem com um Workbook de atividades em grupo vinculadas a cada unidade. Instruções detalhadas são fornecidas, para que as atividades sugeridas possam ser usadas diretamente com os alunos ou desenvolvidas posteriormente/transformadas em outros exercícios. A maioria delas pode ser facilmente adaptada a um ambiente de aprendizagem online, se necessário. Um exemplo de formação presencial é apresentado a seguir, na Seção 6 .

- **Aprendizagem individual e em ritmo próprio** – feita por meio de apresentações informativas em PowerPoint, apostilas, links da web para leituras e referências adicionais, vídeos, podcasts de áudio, exercícios de autorreflexão e ferramentas para autoverificações e autoavaliações. Alguns dos exercícios sugerem mais aprendizagem colaborativa com grupos de pares, amigos ou colegas de trabalho.

Módulos de aprendizagem do programa de formação CPD

MÓDULO	UNIDADES
Módulo 1 Trabalhadores Mais Velhos e o mercado de trabalho	UNIDADE 1 | Mudança demográfica e mercado de trabalho UNIDADE 2 | O potencial económico dos trabalhadores mais velhos UNIDADE 3 | Necessidades e preferências dos trabalhadores mais velhos
Módulo 2	UNIDADE 1 | O conceito de idade UNIDADE 2 | Idadismo e estereótipos

Aconselhamento de carreira específico para cada idade	UNIDADE 3 | Transição de carreira em idade avançada UNIDADE 4 | Aprendizagem em idade avançada
Módulo 3 Gerir carreiras em idade avançada	UNIDADE 1 | Fazendo uma revisão de carreira UNIDADE 2 | Mudanças de carreira UNIDADE 3 | Desenvolvendo uma história pessoal
Módulo 4 Embaixadores da Mobilidade em Idade Avançada	UNIDADE 1 | Os benefícios de trabalhar e estudar no exterior UNIDADE 2 | Tipos de Mobilidades UNIDADE 3 | O papel e as competências de um embaixador UNIDADE 4 | Mobilidade na Prática UNIDADE 5 | Encontrando a Mobilidade
Módulo 5 Tornando-se um Olderpreneur	UNIDADE 1 | Empreendedorismo Sénior: Abraçando o crescimento, a inovação e o legado em idade avançada UNIDADE 2 | Uma escada do suave ao duro: as competências de um velho empreendedor UNIDADE 3 | Desbloqueando oportunidades: do voluntariado ao negócio digital
Módulo 6 Avaliação de Competência	UNIDADE 1 | Competências e Teoria da Competência UNIDADE 2 | Avaliação de Competência Nível 5 UNIDADE 3 | Autorreflexão e a ligação com a mentalidade

Tabela 1– Conteúdo do Programa de Formação em DPC

Para mais detalhes sobre o conteúdo de aprendizagem e atividades de formação , **consulte o currículo de formação CPD** , fornecido como **anexo a este Manual** .

5.4 Métodos/Ferramentas utilizadas na formação

O formação depende de uma abordagem participativa e interativa, que é uma combinação de contribuições teóricas e aprendizagem experiencial adaptada aos princípios da aprendizagem de adultos. Usar esse tipo de abordagem garante que todos os participantes do formação tenham um ambiente seguro para o trabalho, motivação e participação ativa, e transparência durante o processo de formação. Várias técnicas e métodos são usados nas atividades sugeridas: apresentações informativas, claras e não muito pesadas em texto, diferentes tipos de simulações – dramatizações, trabalho em estudos de caso, discussões em grupo, trabalho em pares, autorreflexão e outros exercícios individuais. O design do formação fornece um ambiente para comunicação mútua entre formadores e participantes e permite uma rica troca de experiências.

SASSI
Later-life Careers

6 IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE FORMAÇÃO (UM EXEMPLO DE CASO)

O " ***Curso de Formação para Apoiar Escolhas de Carreira em Idade Avançada"*** foi projetado para educadores de adultos, conselheiros de carreira, gestores de RH, formadores, tutores e outros profissionais que trabalham com trabalhadores mais velhos (55+) ou empreendedores mais velhos. É um programa de formação completo e inovador em um formato de Aprendizagem Combinada, compreendendo um componente online e de autoestudo, juntamente com formação presencial, para usar os recursos, métodos e abordagens do SASSI para melhorar suas competências em orientação de carreira em idade avançada e, assim, ajudar adultos mais velhos a encontrar um trabalho significativo e gratificante.

Este Programa de Formação pode adotar duas abordagens de aprendizagem: por um lado, servirá como aprendizagem pessoal e desenvolvimento profissional contínuo, onde o participante desenvolverá seu próprio "Projeto de Aprendizagem" e o implementará em seu contexto profissional (incluindo as atividades, tópicos e conteúdo abordados no formação); por outro lado, oferece ferramentas e orientação para que eles transfiram o conhecimento e implementem, como eles próprios formadores, o curso conjunto com seus pares que buscam proficiência em aconselhamento sensível à idade e orientação profissional em idade avançada, servindo assim como guias e suporte para a implementação dos Projetos de Aprendizagem desenvolvidos pelos formandos.

Assim, o formação de curto prazo é o elemento presencial crucial do programa Blended Learning da SASSI LLC para Apoio a Escolhas de Carreira na Última Infância. **O programa para o componente presencial do curso de formação que apresentaremos neste capítulo é apenas uma sugestão de como o conteúdo, os módulos e as atividades podem ser entregues aos alvos.**

6.1 O programa de formação completo

Todo o programa de formação, atividades e conteúdo são baseados nos Módulos de aprendizagem e pastas de trabalho desenvolvido dentro do projeto. Após o componente de autoestudo, por meio do SASSI Hub (onde todos os materiais mencionados acima estão disponíveis), os profissionais do C-VET terão acesso ao Training for Supporting Later Life Career Choices.

1. Dois webinars transnacionais como medidas preparatórias para a formação conjunta:

   O Webinar 1 será aberto a todos os interessados no tema, com o objetivo de apresentar o projeto, o que se espera alcançar e por quê, delinear os resultados de aprendizagem esperados e demonstrar o processo de inscrição e seleção;

   O Webinar 2 será o segundo evento, agora direcionado àqueles que foram selecionados para participar do evento de formação conjunto. Os objetivos gerais fornecerão maior insight sobre o projeto, seu contexto/racionalidade e resultados

de aprendizagem antecipados, e apresentarão algumas tarefas de preparação pré-curso.

2. Curso de formação conjunto para apoiar escolhas de carreira em idade avançada

- para obter insights práticos sobre a metodologia SASSI Later-life Careers, vivenciar os módulos de aprendizagem e aprender como aplicar os processos de aconselhamento de carreira com pessoas mais velhas que desejam ou precisam continuar trabalhando;
- examinar formas de lidar com a discriminação etária em relação aos trabalhadores mais velhos – preconceito de idade – no local de trabalho

A proposta deste "curso curto" é um programa de formação de curta duração com duração de 3 dias (aproximadamente 24 horas de formação), onde todos os Módulos de aprendizagem serão abordados de forma mais prática e hands on, nomeadamente:

- **Módulo 1 | Trabalhadores mais velhos e o mercado de trabalho**
- **Módulo 2 | Aconselhamento de carreira específico para cada idade**
- **Módulo 3 | Gerir Carreiras em Idade Avançada**
- **Módulo 4 | Embaixadores da Mobilidade em Idade Avançada**
- **Módulo 5 | Tornando-se um Empreendedor Sénior**
- **Módulo 6 | Avaliação de Competências**

Abaixo está uma proposta de divisão de conteúdo e trabalho ao longo dos 3 dias de formação.

DIA I

Sessão 0 | Quebra-gelo e Introdução

Uma sessão de boas-vindas para os participantes é recomendada, pois nem todos os educadores de adultos, conselheiros de carreira, gestores de RH, treinadores, tutores ou outros profissionais que trabalham com trabalhadores mais velhos (55+) ou empreendedores mais velhos podem se conhecer. Com base nos perfis dos participantes, o facilitador/treinador pode implementar uma atividade quebra-gelo para motivar e capturar a atenção dos estagiários pelo resto do dia.

Sessão 1 | Aconselhamento de carreira específico para a idade

Uma breve introdução ao tópico, a localização dos conteúdos desenvolvidos e respectivas atividades, e uma ponte para o mundo real são cruciais para apresentar ao C-VET e outros profissionais.

Recursos:

- Caderno de exercícios de aconselhamento de carreira específico para a idade 2 – disponível aqui
- Apresentação de Aconselhamento de Carreira Específico para a Idade – disponível aqui

Este tópico tem como objetivo equipar os profissionais com as competências necessárias para apoiar efetivamente indivíduos com 55 anos ou mais em seus estágios finais de carreira, destacando a natureza multifacetada da idade e a heterogeneidade das pessoas mais velhas, reconhecendo a ampla gama de experiências e circunstâncias que moldam o grupo de pessoas com mais de 55 anos.

Espera-se que, depois disso, os alunos estejam equipados com ferramentas para lidar com o preconceito de idade e percepções negativas, capacitando seus clientes a superar obstáculos e ganhar autoconfiança graças à sua idade.

Então, qual é o passo principal e mais importante para conseguir entender as escolhas e necessidades de um empreendedor mais velho e poder orientá-lo e apoiá-lo em sua jornada?

Ao "ANDAR NOS SEUS SAPATOS"

Para isso, sugere-se a **atividade " *PERSONA* "** como um ótimo resumidor de raciocínio, propondo aos profissionais a reflexão sobre as seguintes questões:

- Como poderia ser um trabalhador/candidato a emprego mais velho?
- Que desafios eles podem enfrentar (por exemplo, novas competências, capacidade de aprendizagem, etc.)?
- Que pontos fortes e valores eles poderiam ter?
- Quais desafios os trabalhadores mais velhos podem enfrentar (por exemplo, discriminação por idade, estereótipos próprios, etc.)?
- Como e por que os individuos mais velhos mudam as suas carreiras?

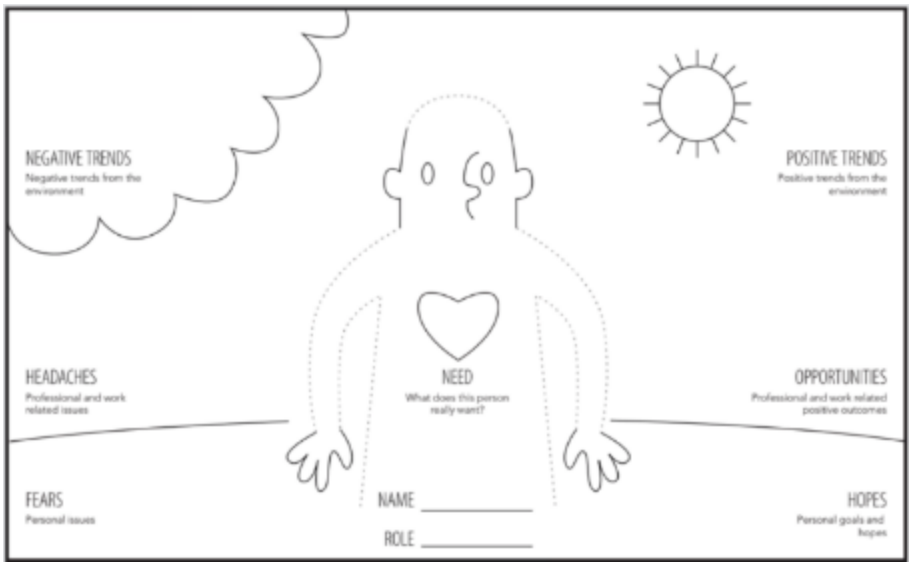


Figura 12– Um exemplo de um modelo de atividade PERSONA

A atividade pode ser realizada em grupos, duplas ou individualmente, dependendo do tamanho ou das necessidades do grupo. No final, os profissionais serão convidados a apresentar suas PERSONAS para todo o grupo, refletindo sobre as principais características, desafios e principais valores de um trabalhador mais velho/olderpreneur hoje em dia.

Sessão 2 | Gerir Carreiras em Idade Avançada

Uma breve introdução ao tópico, a localização dos conteúdos desenvolvidos e respectivas atividades, e uma ponte para o mundo real são cruciais para apresentar ao C-VET e outros profissionais.

Recursos:

- Manual de Gestão de Carreiras em Idade Avançada 3 – disponível aqui
- Apresentação sobre como gerir carreiras em idade avançada – disponível aqui

Este tópico tem como objetivo fornecer aos profissionais as ferramentas e recursos para auxiliar indivíduos mais velhos a navegar em suas jornadas de carreira em idade avançada. A ideia principal deste tópico no formação é trabalhar com profissionais para examinar as necessidades e motivações específicas de pessoas com mais de 55 anos para trabalhar por mais tempo, explorar uma estratégia e estrutura práticas para realizar uma revisão de carreira em idade avançada e inspirar trabalhadores mais velhos/empreendedores mais velhos a usar sua narrativa pessoal ao desenvolver um plano de carreira.

Em primeiro lugar, "Gerir Carreira em Idade Avançada" poderia ser iniciado introduzindo o conceito de "Revisão de Carreira" em idade avançada para profissionais. Pode começar a definir o contexto de carreiras em idade avançada – por que trabalhar em idade avançada é um grande problema hoje, como as carreiras em idade avançada podem

parecer e quais são os benefícios. Isso poderia ser abordado com um simples painel de discussão no grande grupo, compartilhando algumas ideias e casos do mundo real de seus próprios clientes e experiências.

Então, uma revisão de carreira também, e principalmente, envolve refletir sobre nossas áreas de vida atuais, considerando como elas estão (ou não) equilibradas, e assim entender quais áreas requerem mais atenção e investimento. Ao identificar as áreas mais "carentes" e o que é necessário para melhorá-las, torna-se possível focar no essencial, tomar consciência de nossas próprias forças e lacunas, e direcionar todo o potencial para a revisão de carreira.

Mas como? Com a ajuda da "RODA DA VIDA"!

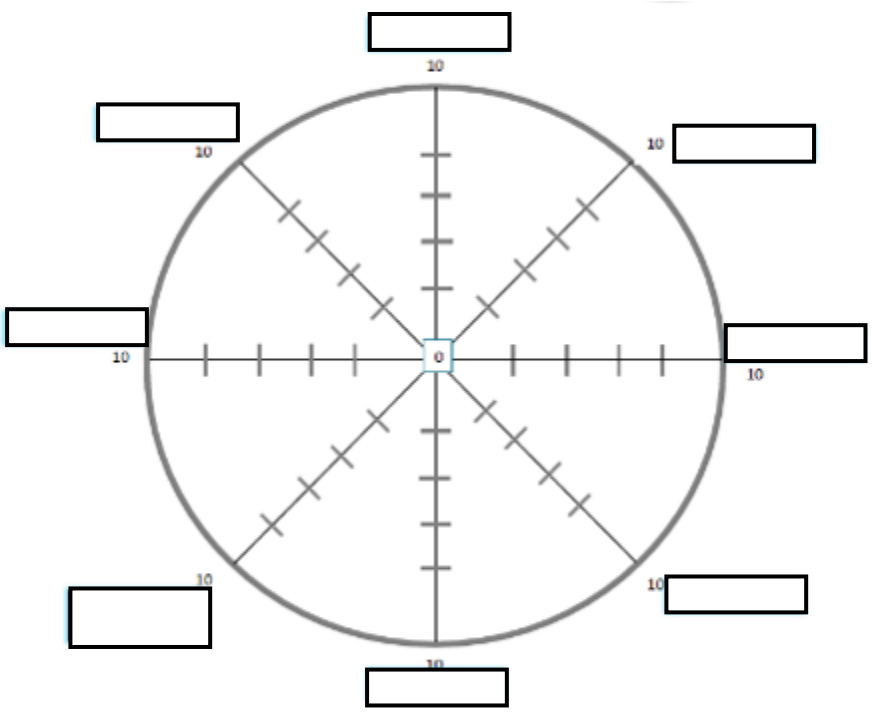
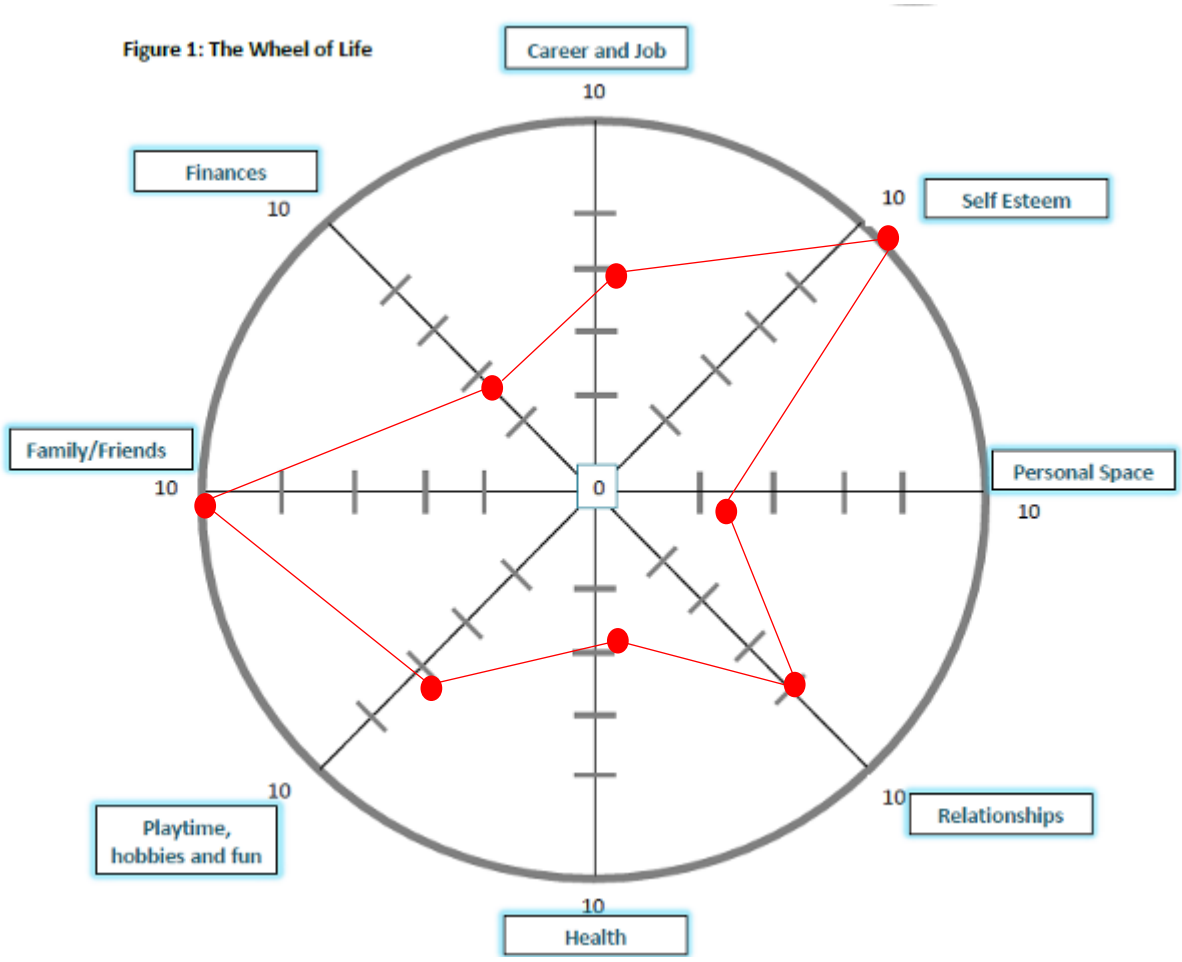


Figura 13- Um exemplo de um modelo de atividade da Roda da Vida

A ***" Roda da Vida "*** é uma atividade simples que permitirá aos participantes refletir sobre seu nível de satisfação com as principais áreas de suas vidas, seguindo o processo descrito abaixo:

1. Identifique as 10 áreas de vida mais importantes/áreas com maior impacto no momento presente e escreva-as em cada um dos quadrados da Roda
2. Cada eixo na Roda corresponde a uma área da vida. Em cada eixo, identifique o nível de satisfação com aquela respectiva área da vida, em uma escala de 0 (centro da Roda) a 10 (borda externa da Roda) – pode marcar isso com um "ponto", uma "cruz", etc.
3. Depois de marcar todas as áreas, conecte todos os "pontos" em todos os eixos (veja o exemplo abaixo).



4. Reflita sobre as razões por trás das áreas com menor satisfação e considere o que precisa mudar em sua vida pessoal/profissional para melhorar essas áreas:

   - O que preciso fazer para ficar mais satisfeito, o que preciso mudar?
   - O que posso fazer para fazer essas mudanças?
   - Preciso desenvolver ou melhorar alguma das minhas competências?
   - O que posso pedir que os outros façam para me ajudar?
   - Como saberei quando as coisas melhoraram - o que sentirei, verei ou ouvirei que seja diferente

Esta atividade terá muito mais potencial se for feita individualmente. No final, os profissionais serão convidados a apresentar sua Roda da Vida para todo o grupo, refletindo e conseguindo entender e se colocar no lugar dos trabalhadores mais velhos quando o assunto é revisão de carreira. Ao final desta atividade, eles terão uma maior consciência do equilíbrio necessário entre as áreas de vida mais importantes para cada cliente, tendo em mente, é claro, que essas áreas podem variar entre os clientes.

Para que o processo de orientação e revisão de carreira ocorra da melhor maneira possível, com impacto positivo nos trabalhadores mais velhos, cada educador de adultos, conselheiro de carreira, gerente de RH, formador, tutor e outro profissional que trabalha com trabalhadores mais velhos deve estar ciente das áreas em que seu cliente se sente mais satisfeito e aquelas que precisam ser trabalhadas.

E é aqui que, como profissional, está um dos resultados mais importantes desta formação : poder orientar a revisão de carreira de cada cliente com conhecimento, empatia e eficácia, com base no conhecimento adquirido, nas necessidades e realidades do cliente e no seu destino pretendido.

E qual é a maneira mais fácil de expressar toda a nossa experiência, identificar áreas positivas e refletir sobre as menos satisfatórias...? ***Por meio do Storytelling!***

Contar histórias é uma competência e uma ferramenta para um plano de desenvolvimento pessoal, que toda pessoa precisa começar e dar o primeiro passo quando estiver disposta a fazer uma mudança (de carreira) na vida (posterior). Depois de esclarecer os benefícios da revisão de carreira em idade avançada e aprender como fazer uma com pessoas mais velhas e identificar as áreas na vida de alto nível de comprometimento; deve começar a explorar por que é tão importante sermos os heróis em nossas próprias histórias, para que possa orientar seus clientes na próxima etapa – desenvolver um plano de carreira estruturado em idade avançada e segui-lo.

Assim, propõe-se uma nova atividade que visa aliar o tema da Revisão de Carreira com a Contação de Histórias através da ***Árvore da Vida***.

Figure 14 – Life Tree activitie

Crown= Growth

What do I want to change/ work on?

What are my goals/visions?

Worms = Barriers

What hinders me?

Fruits = Results

What do I want to collect later?

What do I want to pass on?

Trunk= Current Situation

Where am I today?

What is my current situation?

Roots = Strength

What am I good at?

What are my strengths?

Where lies my power?

Individualmente, cada participante do curso de curta duração deverá se engajar em uma introspecção profissional/ocupacional simples, refletindo sobre algumas das questões apresentadas na imagem acima. Por meio dessa introspecção e com base no que cada

participante percebeu na atividade "Roda da Vida", eles serão capazes de conduzir uma revisão de carreira/ocupacional limpa e frutífera.

No final desta introspecção pessoal, os participantes são convidados a contar sua história de carreira — onde estiveram, como chegaram ao momento presente, onde aspiram estar e qual caminho precisam seguir para atingir seus objetivos. Isso permitirá que eles desenvolvam, a partir de sua própria experiência, o que é importante para orientar e ajudar seus clientes a realizar em aconselhamento e orientação no final da carreira.

Sessão 3 | Encerramento do dia

Ao final de cada dia de formação, é importante fazer uma pequena recapitulação dos conteúdos abordados, das principais conclusões e dos sentimentos dos participantes.

DIA II

Sessão 0 | Quebra-gelo e Introdução

Uma sessão de boas-vindas para os participantes é recomendada, pois nem todos os educadores de adultos, conselheiros de carreira, gestores de RH, treinadores, tutores ou outros profissionais que trabalham com trabalhadores mais velhos (55+) ou empreendedores mais velhos podem se conhecer. Com base nos perfis dos participantes, o facilitador/treinador pode implementar uma atividade quebra-gelo para motivar e capturar a atenção dos estagiários pelo resto do dia.

Sessão 1 | Empreendedorismo Sénior e o poder da autorreflexão

Uma breve introdução ao tópico, a localização dos conteúdos desenvolvidos e respectivas atividades, e uma ponte para o mundo real são cruciais para apresentar ao C-VET e outros profissionais.

Recursos:

- Tornando-se um Olderpreneur Workbook 5 – disponível aqui
- Apresentação sobre como se tornar um Olderpreneur – disponível aqui
- **Um guia para se tornar um empreendedor mais velho** – disponível aqui

Esta sessão deve começar com uma breve introdução ao Empreendedorismo Sénior, conectando-a com os resultados das atividades do primeiro dia de formação e apresentando...

*a importância da **AUTO-REFLEXÃO E DO PODER DA IMAGINAÇÃO***

A imaginação não é algo útil apenas em aulas de arte. Há um crescente corpo de literatura que vincula nossa capacidade de imaginar e visualizar potenciais cenários futuros com nossa capacidade de desvendar tendências, identificar fatores-chave e, finalmente,

trazer mudanças. **A visualização** afeta não apenas o nível cognitivo, mas também o efetivo. Participar de atividades de visualização pode ter um efeito mensurável nos níveis de dedicação que tem a um projeto.

Assim, uma **atividade de visualização** é proposta conectando-a com uma revisão de carreira e potenciais desenvolvimentos futuros de carreira. Com isso, os participantes farão uso da metodologia de visualização para ajudar a explorar melhor o impacto potencial de ações futuras e fortalecer a motivação para tomar medidas ativas para o desenvolvimento de carreira.

Passo 1

Imagine um cenário 5 anos no futuro. Trabalhou nos planos de carreira que cuidadosamente colocou diante de si. Alguns deles conseguiu alcançar, outros – nem tanto. Onde se encontra profissionalmente?

- Em que tipo de posição está?
- Em que tipo de empresa?
- O que a empresa faz?
- Quem são seus clientes?
- Quais são seus principais produtos e serviços?
- Quem são seus concorrentes?

Passo 2

Veja sua empresa do ponto de vista dos outros:

- Como seus clientes veem sua empresa? O que eles gostam nela? Por que eles escolhem comprar seus produtos?
- Como seus concorrentes veem a empresa? Por que ela é uma ameaça para eles?
- Como seus colegas veem a empresa? Por que eles estão motivados a trabalhar lá?

Passo 3

Pense em como chegou onde está:

- Que medidas tomou?
- Quais das suas qualidades mais o ajudaram?
- O que achou mais desafiador?
- Onde estaria se não tivesse feito essa jornada?

Discussão em grupo - O impacto da visualização

Após a introspecção pessoal, uma discussão em grupo pode ser importante para refletir sobre o impacto da visualização na definição e percepção do futuro. Para isso, sugerimos algumas perguntas:

- Depois de participar da atividade de visualização, alcançou um maior grau de clareza sobre suas perspectivas de criar impacto futuro?
- Sente-se mais inclinado a começar um novo empreendimento ou prefere a segurança do seu emprego atual?
- Como pode inspirar outras pessoas a iniciar uma jornada de empreendedorismo?

Sessão 2 | Competências técnicas no empreendedorismo sênior

Uma breve introdução ao tópico, a localização dos conteúdos desenvolvidos e respectivas atividades, e uma ponte para o mundo real são cruciais para apresentar ao C-VET e outros profissionais.

Recursos:

- Tornando-se um Olderpreneur Workbook 5 – disponível aqui
- Apresentação "Das ideias à prática: hard business skills" – disponível aqui
- **Um guia para se tornar um empreendedor mais velho** – disponível aqui

Depois de usar a visualização para pensar sobre nosso futuro caminho/carreira, torna-se essencial definir como vamos colocar nossa ideia de negócio em prática e como vamos construí-la!

Como precisamos de convenções e princípios unificados para representar graficamente e descrever o **layout de uma casa** (por exemplo), precisamos de uma ferramenta para descrever o modelo de negócios de uma determinada organização. A abordagem mais comum desse tipo era o **plano de negócios** , **relatórios anuais** , os **relatórios de gestão** , onde muito texto era usado para descrever um modelo de negócios. Assim, essas ferramentas provaram ser **meios inapropriados** para descrever um modelo de negócios de forma simples e prática.

Então, qual é de fato a definição de um modelo de negócio? Uma maneira simples de colocar isso poderia ser:

" O modelo de negócio descreve como o negócio ganha dinheiro! "

---

*Assim, o **Modelo de Negócios Canva** foi nascer **!***

O **Business Model Canvas (BMC)** " *descreve a lógica de como uma organização cria, entrega e captura valor* ". Ele consiste em um modelo de 9 blocos de construção essenciais que, desde que trabalhem juntos, respondem às questões fundamentais que qualquer modelo de negócio deve resolver.

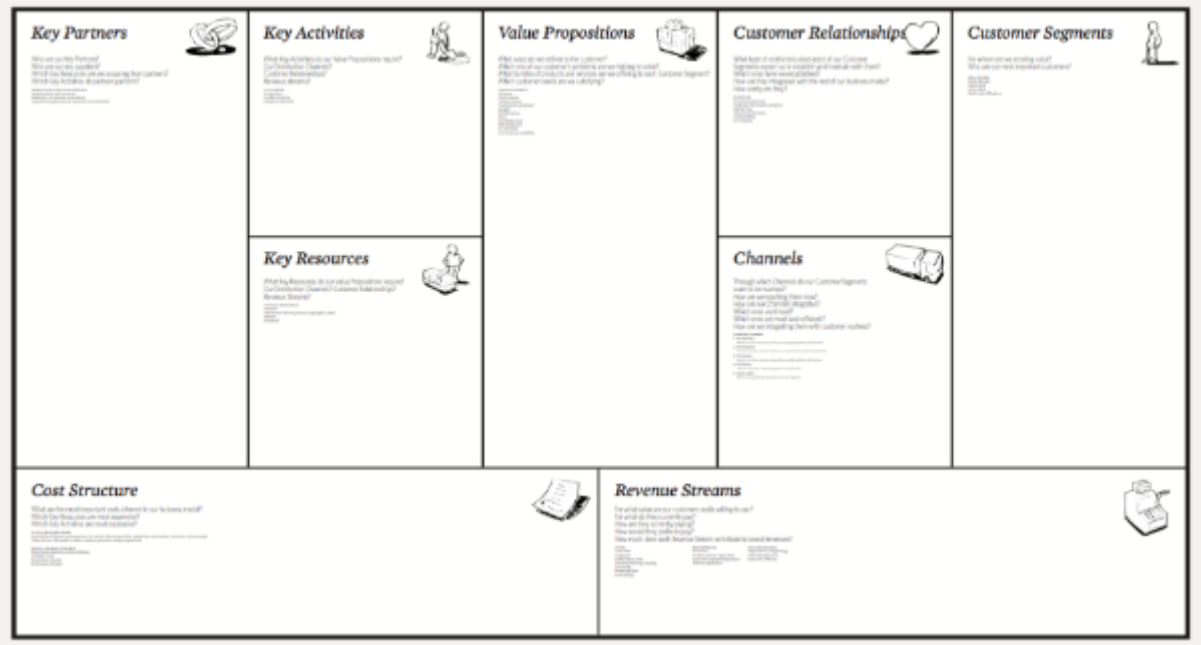


Figura 15– Modelo de Negócios Canva template

Para introduzir esta metodologia, pode começar com o **Exercício da Vaca Tola** ! Dê algumas instruções aos seus estagiários:

Passo 1

(**Individualmente**) Consegue escrever ou pensar em **3 modelos de negócios com 'a vaca desempenhando o papel principal'** ? Eles podem ser quaisquer modelos de negócios malucos, engraçados ou sérios, que incluam a vaca. Concentre-se nos **elementos-chave que** seus modelos de negócios têm. Começando pelas **características da vaca** , pense em possíveis modelos de negócios - como exatamente pretende ganhar dinheiro com a vaca .

Dê-lhes 5 minutos para pensar sobre isso e convide-os a apresentar suas ideias ao resto do grupo e escrevê-las em post-its.

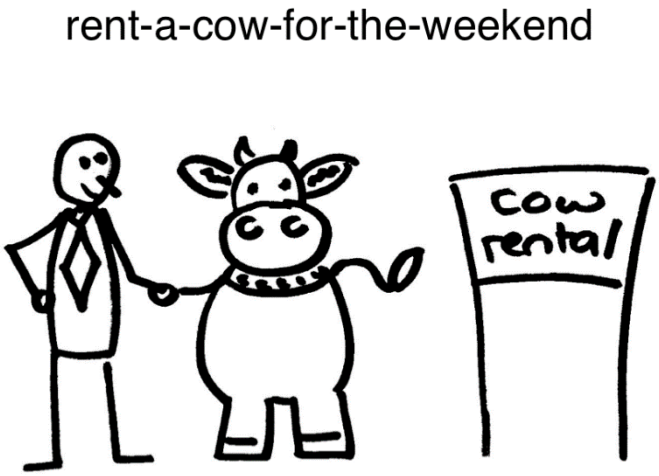


Figura 16– Exemplos de modelos de negócios com uma vaca

Passo 2

Como continuação do "Exercício da Vaca Tola", , como facilitador, faz uma ponte para a teoria perguntando aos participantes **qual é a definição deles de um modelo de negócio** . Pode ser uma definição curta ou apenas apontar alguns elementos do modelo de negócio.

Escreva suas ideias em um flipchart, quadro branco, post-its, etc.

Passo 3

O ponto de partida deste workshop sobre BMC deve ser um entendimento compartilhado do que é um modelo de negócio. Enquanto facilitador, assim como os participantes, precisa de um conceito de modelo de negócio que todos entendam: um que facilite a descrição e a discussão. Eles precisam começar do mesmo ponto e falar sobre a mesma coisa. O desafio é que o conceito deve ser simples, relevante e intuitivamente compreensível, sem simplificar demais as complexidades de como as empresas funcionam.

Para apresentar e criar um entendimento comum sobre o que é um Modelo de Negócios Canva, convide seus participantes a assistir a dois vídeos curtos:

Vídeo 1 - https://youtu.be/wwShFsSFb-Y

Vídeo 2 - https://youtu.be/wlKP-BaC0jA

Após esta breve introdução à metodologia, é hora de passar a palavra aos participantes e fazê-los **construir seu próprio Modelo de Negócio Canva** (**OBS:** pode usar o Apresentação "Das ideias à prática: competências empresariais técnicas" **e** a Módulo 5 Caderno de exercícios (atividade Minha ideia de negócio) como base para esta atividade).

Para isso, sugerimos que os participantes se dividam em pequenos grupos para permitir a discussão e diferentes perspectivas. Propomos 40 minutos para esta atividade.

Como facilitador, deve explicar cuidadosamente a atividade:

1. Distribua um modelo de Business Model Canvas em branco para cada grupo (veja Figura 15)
2. Explique aos participantes que os critérios para um modelo de negócio bem projetado são principalmente dois:
   i. a consistência dos blocos de construção do modelo de negócios – tanto como um modelo separado quanto como um modelo completo;

ii. a distinção e a abordagem de mercado separada dos diferentes segmentos de clientes (por exemplo, diferentes propostas de valor, canais, etc. para os diferentes segmentos de clientes)

3. Eles podem começar a preencher todos os segmentos com base em suas ideias de negócios. Alguns alimentos para reflexão:
    - Que proposta de valor ofereceria a quais segmentos de clientes?
    - Como alcança e conquista seus clientes-alvo?
    - Como constrói relacionamentos com os clientes?
    - Quais são as fontes de receita deste modelo?
4. Depois que todos os grupos terminarem, cada um terá que apresentar seu BMC aos outros participantes. Depois que todos tiverem apresentado, faça algumas perguntas para debriefing:
    - Como achou o canvas dos outros grupos? Os blocos de negócios estavam bem integrados e lógicos?
    - Como se sentiu durante o exercício? Como foi a experiência de trabalho em pequenos grupos para ?
    - Como acha o BMC como uma ferramenta de avaliação de negócios? Considera-o relevante para as suas próprias ideias de negócios em potencial?
    - Qual foi o seu "momento aha" durante o exercício?
    - O que levaria para casa dessa experiência de workshop?

Sessão 3 | Várias maneiras de se tornar empreendedor

Uma breve introdução ao tópico, a localização dos conteúdos desenvolvidos e respectivas atividades, e uma ponte para o mundo real são cruciais para apresentar ao C-VET e outros profissionais.

Recursos:

- Apresentação sobre as várias formas de se tornar empreendedor – disponível aqui
- Apresentação Desbloqueando Oportunidades: Do Voluntariado ao Negócio Digital – disponível aqui

Uma maneira simples de terminar o segundo dia de formação é abordar e explorar algumas maneiras pelas quais um trabalhador mais velho pode se tornar um empreendedor. Para isso, propomos que guie os participantes pelo SASSI Hub, principalmente no curso "Um guia para se tornar um empreendedor mais velho – As várias maneiras de se tornar empreendedor ".

Assim, os participantes explorarão oportunidades empreendedoras como:

- Voluntariado
- Trabalho freelancer
- Negócios sociais
- Consultoria/Mentoria
- Negócios Digitais

Abaixo, sugerimos um conjunto de atividades diferentes que , como facilitador, pode implementar com os participantes, para fazê-los pensar sobre as diferentes oportunidades

de empreendedorismo na vida adulta. **NOTA: como será aquele que conhece seu grupo de público, suas necessidades e interesses, deve escolher uma ou duas atividades para implementar, não todas elas.**

Voluntariado

Atividade individual

Pode haver diferentes barreiras na cabeça de um trabalhador mais velho que o fazem hesitar ao pensar em ser voluntário.

1. Convide os participantes a analisar os três tipos de barreiras abaixo:

Emotional barriers

Structural barriers

Practical barriers

2. Dê a eles 3 post-its de cores diferentes e peça que escrevam suas barreiras em cada um deles – barreiras emocionais, estruturais e práticas
3. Convide-os a compartilhar seus pensamentos dentro do grupo:
    - O que mais te impede?
    - Quais são suas preocupações?
4. Em grupo, tente encontrar diferentes maneiras de superar as barreiras que foram identificadas por cada um dos participantes

---

Trabalho freelancer

Atividade individual

1. Apresente o seguinte exemplo aos participantes:

Uma chef trabalhou em diferentes restaurantes ao longo de sua vida e acumulou muita experiência na área de culinária. Agora, aos 58 anos, ela quer experimentar um trabalho e estilo de vida diferentes e opta por trabalhar como freelancer.

2. Depois disso, em um flipchart ou quadro branco, escreva a seguinte pergunta: **Que tipo de possibilidades ela tem ao transformar suas competências culinárias em um trabalho freelance?**
3. Peça aos participantes para pensarem em no mínimo cinco maneiras diferentes de como o chef pode transformar sua experiência culinária em serviços freelance.

Convide-os a irem ao quadro branco e escreverem seus pensamentos juntos. Faça uma breve recapitulação no final.

Negócios sociais

Atividade individual

1. Convide os participantes a pensar sobre as seguintes questões:

Detectou problemas sociais não resolvidos em sua comunidade? Está à procura de um significado mais profundo em seu futuro emprego? Quer assumir a responsabilidade social, enfrentar problemas sociais e encorajar outros a segui-lo? Sente uma certa obrigação moral de fazer a diferença neste mundo?

2. Peça-lhes que façam uma lista dos problemas mais frustrantes que os afetam e à sua comunidade/vila/etc.
3. Agora, peça para eles revisarem a lista novamente e sentirem qual problema os deixa mais emocionados.
4. Em um artigo, os participantes devem indicar algumas maneiras de melhorar ou resolver esses problemas sociais e quais "práticas" eles podem adotar para contribuir para isso.
5. Discuta em um grande grupo

Negócios Digitais

Atividade individual

Para criar e trabalhar em um negócio digital, é crucial ter competências digitais. Alguns participantes do formação podem ter, mas outros não, e é importante abordar essa questão durante o formação.

Uma atividade simples, mas com muito impacto nos participantes é **testar suas competências digitais.** Para isso, propomos que convide os participantes a acessar o site Europass e fazer o teste " *Text Your Digital Skills* " .

Sessão 3 | Encerramento do dia

Ao final de cada dia de formação, é importante fazer uma pequena recapitulação dos conteúdos abordados, das principais conclusões e dos sentimentos dos participantes.

DIA III

Sessão 0 | Quebra-gelo e Introdução

Uma sessão de boas-vindas para os participantes é recomendada, pois nem todos os educadores de adultos, conselheiros de carreira, gestores de RH, treinadores, tutores ou outros profissionais que trabalham com trabalhadores mais velhos (55+) ou empreendedores mais velhos podem se conhecer. Com base nos perfis dos participantes, o facilitador/treinador pode implementar uma atividade quebra-gelo para motivar e capturar a atenção dos estagiários pelo resto do dia.

Sessão 1 | Mobilidades

Uma breve introdução ao tópico, a localização dos conteúdos desenvolvidos e respectivas atividades, e uma ponte para o mundo real são cruciais para apresentar ao C-VET e outros profissionais.

Recursos:

- Embaixadores para a Mobilidade em Idade Avançada, Caderno de Exercícios 4 – disponível aqui
- Apresentação dos tipos de mobilidades – disponível aqui
- **Embaixadores da Mobilidade em Idade Avançada -** disponível aqui

Mobilidades podem servir como uma ferramenta de desenvolvimento profissional, um lugar para ganhar novas competências. Mobilidades são um lugar onde novos contatos são feitos, assim a rede profissional de alguém é desenvolvida. Mobilidades são onde pessoas de diferentes origens se encontram, ideias são trocadas e a inovação nasce.

Conhecendo o impacto positivo da mobilidade de aprendizagem para o desenvolvimento pessoal, inclusão social e participação cívica, transformar a mobilidade de aprendizagem de uma exceção em uma regra em todos os níveis de educação e carreira e para todas as idades deve ser nosso objetivo coletivo. Isso significa superar barreiras financeiras e sociais, mas muitas vezes também pessoais.

Uma boa maneira de entender os benefícios e o impacto da mobilidade em cada pessoa é realmente pensar sobre ela…

Experiências de Mobilidade Pessoal!

Propomos uma **atividade** para convidar os participantes a refletirem sobre sua própria **história de mobilidades** e o impacto que elas tiveram em seu desenvolvimento profissional.

Passo 1

Apresente o tópico de mobilidades e alguns exemplos para servir de base para a reflexão dos participantes.

Em seguida, divida-os em grupos pequenos (ou seja, 3 ou 4 pessoas) e dê a cada grupo um mapa (**pode ser um mapa da Europa, um mapa do mundo ou outro, levando em consideração o perfil do seu grupo**).

Figura 17– Exemplo de um mapa-múndi de folheto

Passo 2

Individualmente, cada um tem que pensar em todos os lugares que visitou de forma não turística (ou seja, profissional, aprendizagem, voluntariado, etc.). De todos os lugares, os participantes têm que selecionar os três que consideram mais significativos para eles e apontá-los no mapa.

Passo 3

Para cada uma das três escolhas, os participantes precisam refletir, individualmente, sobre as seguintes questões:

- Por que essa jornada foi importante para mim?
- Que tipo de competências desenvolvi lá?
- Quem são as pessoas que conheci lá? Ainda estou em contato com algumas delas?
- A experiência mudou de alguma forma minha perspectiva sobre meu papel profissional?

Passo 4

Dentro dos pequenos grupos, os participantes compartilharão suas experiências de mobilidade e o impacto e a importância que cada uma delas tem para eles, ouvindo também as experiências dos outros. Então, com as contribuições de todos os participantes, cada grupo deve escrever no folheto todas as maneiras como as mobilidades impactaram os participantes.

Passo 5

Compartilhe as conclusões com todo o grupo e tente fazer as seguintes perguntas aos participantes:

- Vê o papel da mobilidade na sua vida profissional de forma diferente agora?
- Ouviu algo que o surpreendeu?
- Sente-se mais preparado para convencer os outros desses benefícios?

Esse a atividade em si servirá de mote para introduzir o…

… DIFERENTES TIPOS DE MOBILIDADE…

…disponível para trabalhadores mais velhos e do qual eles podem se beneficiar.

Depois de abordar o tema das mobilidades de um ponto de vista pessoal e refletir sobre sua própria história e o impacto que as mobilidades tiveram em seu desenvolvimento profissional e pessoal, os participantes são agora convidados a pensar nos prós e contras que os diferentes tipos de mobilidade podem ter para os trabalhadores mais velhos.

É importante abordar a relevância de uma experiência de mobilidade no desenvolvimento profissional e a importância de escolher a mobilidade certa em relação aos objetivos e ambições pessoais. **Mas como escolher?** Existem certos fatores limitantes, como:

- Tempo disponível
- Proficiência em línguas
- Recursos financeiros

Uma vez que essas limitações são levadas em conta, torna-se uma questão de alinhar o tipo de mobilidade aos objetivos do participante: é sobre aquisição de conhecimento, praticar certas competências, redescobrir a autoconfiança, estabelecer contatos ou algo mais. Pode ser o caso de haver mais de um tipo de mobilidade adequado.

Isso pode ser feito por meio de uma **atividade de World Café.**

Passo 1

Divida a sala em 3 estações, cada uma delas referente aos 3 tipos de mobilidades. Defina a sala de formação como um *café* com 3 mesas separadas. Coloque um flipchart em cada mesa. Escreva os 3 tópicos para discussão: **1. Mobilidades de curto prazo no local de trabalho, 2. Mobilidades de longo prazo no local de trabalho e 3. Voluntariado.**

Passo 2

Comece apresentando vários tipos diferentes de mobilidades, construindo sobre o que já foi discutido na atividade anterior e dando exemplos concretos quando aplicável. **NOTA: pode usar as** apresentações PPT "Tipos de Mobilidades" **do curso "Embaixadores da Mobilidade em Idade Avançada".**

Passo 3

Divida o grupo em 3 grupos menores e guie cada grupo para cada mesa. Explique aos participantes que eles precisam discutir entre si e escrever no flipchart os prós e contras que o respectivo tipo de mobilidade tem para trabalhadores mais velhos. Os participantes precisam revezar as mesas e garantir que todos tenham contribuído para cada um dos 3 tópicos – não importa em qual configuração de pequenos grupos.

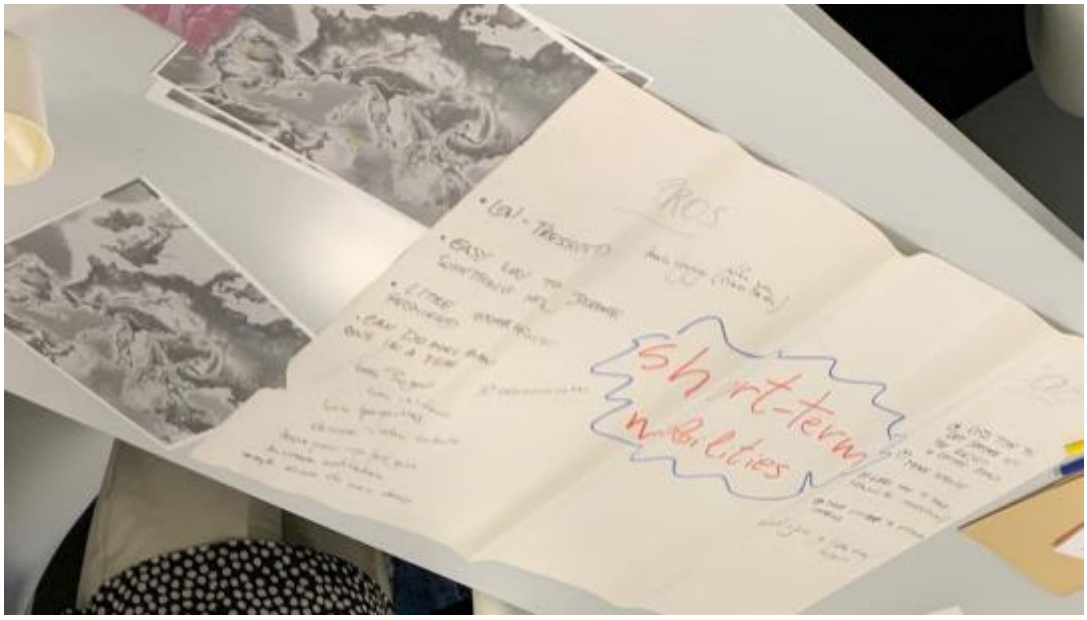


Figura 18– Exemplo de um flipchart preenchido para "Mobilidades de curto prazo" em uma atividade do World Café

Passo 4

Quando todas as 3 rodadas terminarem, peça às pessoas para nomearem um palestrante por mesa para apresentar aos outros cada flipchart. Resuma as contribuições do grupo e peça aos participantes para pensarem sobre as seguintes questões:

- Conhece algum trabalhador mais velho que tenha se envolvido em algum tipo de mobilidade?
- Quais desses tipos de mobilidade acha que se aplicam ao seu país?
- Conhece alguma empresa que oferece mobilidade no local de trabalho para os seus funcionários?
- Considera alguma dessas atividades adequada/atraente para algum dos seus clientes? Por que não?
- Tem algum cliente/amigo interessado em tal oportunidade de aprendizagem? Estaria disposto a promovê-la?

Sessão 2 | Projeto de Aprendizagem

Após todos os tópicos abordados durante o formação de 3 dias, é hora de convidar os participantes a desenvolverem seu próprio **Projeto de Aprendizagem** com base nas conclusões, ambições e objetivos profissionais refletidos durante o formação. Para isso, consulte a Seção 7 deste Manual.

Um modelo deve ser fornecido a todos os participantes – encontre o modelo nos Anexos – para que possam produzi-los antes de irem embora. O modelo ajudará os participantes a elaborar seu projeto de aprendizagem com base no conhecimento e nas competências que adquiriram no formação de 3 dias. Dependendo de sua formação e profissão, eles podem implementar o projeto de aprendizagem com profissionais de C-VET, gestores de RH ou diretamente com trabalhadores mais velhos e aprendizes. **OBSERVAÇÃO: como facilitador, deve dar suporte e orientar os participantes no preenchimento de seus próprios projetos de aprendizagem.**

Sessão 3 | NÍVEL 5

Para validar as novas competências adquiridas durante as fases de formação e acompanhamento, os participantes devem ser apresentados ao LEVEL5, um instrumento projetado para medir o desenvolvimento pessoal e a aprendizagem não formal.

O NÍVEL 5 permite que os alunos autoavaliem suas competências profissionais aprimoradas, principalmente no fornecimento de orientação e aconselhamento de carreira para trabalhadores mais velhos e candidatos a emprego.

Recursos:

- Caderno de Avaliação de Competências 6 – disponível aqui
- Apresentações de Avaliação de Competências – disponível aqui
- Pacote de avaliação SASSI – disponível aqui

Sessão 4 | Encerramento do dia

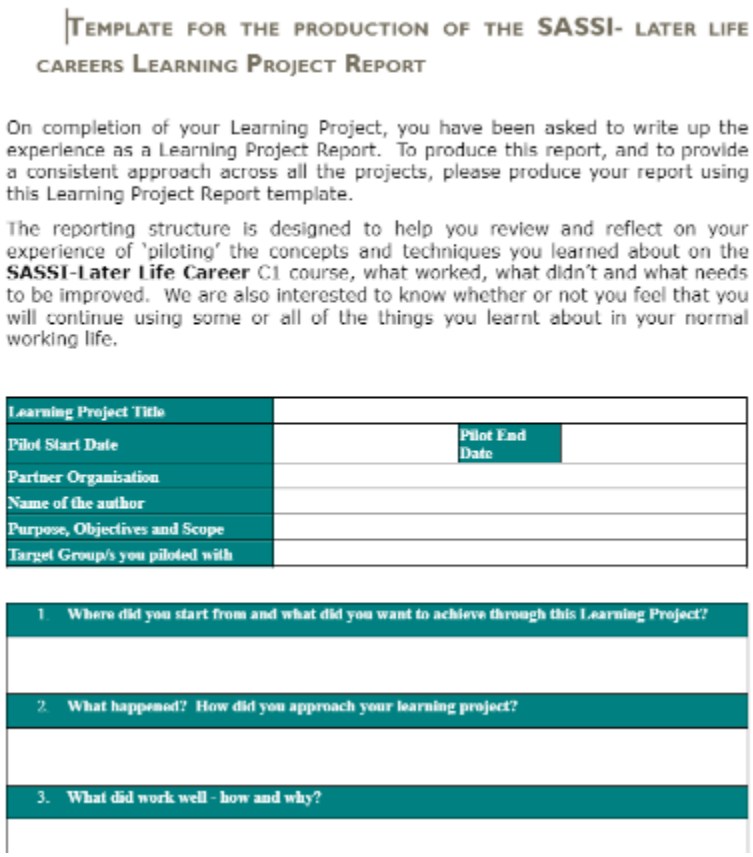
Ao final de cada dia de formação, é importante fazer uma pequena recapitulação dos conteúdos abordados, das principais conclusões e dos sentimentos dos participantes.

SASSI
Later-life Careers

SASSI
Later-life Careers

7 PROJETO DE APRENDIZAGEM

Incorporar experiências práticas de aprendizagem, frequentemente chamadas de " **projetos de aprendizagem", é essencial para preencher a lacuna entre o conhecimento teórico e a aplicação no mundo real** . Esta seção do manual explora os benefícios desses projetos, que os alunos podem realizar após concluírem seu formação para refletir e aplicar suas competências recém-adquiridas. Ele aborda os desafios envolvidos na implementação de projetos de aprendizagem e orienta a criação deles de forma eficaz para garantir a transferência bem-sucedida de competências.



TEMPLATE FOR THE PRODUCTION OF THE SASSI- LATER LIFE CAREERS LEARNING PROJECT REPORT

On completion of your Learning Project, you have been asked to write up the experience as a Learning Project Report. To produce this report, and to provide a consistent approach across all the projects, please produce your report using this Learning Project Report template.

The reporting structure is designed to help you review and reflect on your experience of 'piloting' the concepts and techniques you learned about on the **SASSI-Later Life Career** C1 course, what worked, what didn't and what needs to be improved. We are also interested to know whether or not you feel that you will continue using some or all of the things you learnt about in your normal working life.

Learning Project Title			
Pilot Start Date		Pilot End Date	
Partner Organisation			
Name of the author			
Purpose, Objectives and Scope			
Target Group/s you piloted with			

1. Where did you start from and what did you want to achieve through this Learning Project?
2. What happened? How did you approach your learning project?
3. What did work well - how and why?

Figura 19– Modelo para produção de Relatório de Projeto de Aprendizagem

7.1 Por que há necessidade de um projeto de aprendizagem

i. **Retenção aprimorada:** aplicar a teoria em cenários práticos ajuda os alunos a reter melhor as informações à medida que vivenciam os conceitos em ação
ii. **Aplicação no mundo real:** os alunos entendem como o conhecimento teórico se traduz em competências práticas, tornando a aprendizagem mais relevante e significativa
iii. **Desenvolvimento de competências:** projetos práticos ajudam a desenvolver não apenas a compreensão teórica, mas também competências sociais essenciais, como resolução de problemas, pensamento crítico e tomada de decisões.
iv. **Feedback imediato:** os alunos recebem feedback imediato sobre seu desempenho, o que ajuda a corrigir erros e reforçar práticas corretas

v. **Construção de confiança:** a conclusão de tarefas práticas aumenta a confiança dos alunos em suas competências de aplicar o conhecimento em situações do mundo real
vi. **Engajamento e motivação:** os projetos práticos aumentam o engajamento e a motivação dos alunos, pois eles veem os resultados tangíveis de seus esforços

7.2 Como elaborar um projeto de aprendizagem

i. **Objetivos claros** : Defina objetivos claros e mensuráveis para o que o projeto de aprendizagem deve alcançar em termos de aplicação e desenvolvimento de competências
ii. **Relevância para os alunos** : garanta que o projeto seja relevante para as funções dos alunos e para os cenários do mundo real que eles provavelmente encontrarão
iii. **Orientação passo a passo** : Forneça uma abordagem estruturada com instruções passo a passo para orientar os alunos durante o projeto
iv. **Recursos e suporte** : Disponibilizar os recursos necessários e oferecer suporte durante todo o projeto para abordar desafios e questões
v. **Oportunidades de colaboração** : inclua elementos que exijam colaboração para ajudar os alunos a praticar o trabalho em equipe e as competências de comunicação
vi. **Reflexão e feedback** : incorpore oportunidades de reflexão e forneça feedback detalhado para ajudar os alunos a entender seus pontos fortes e áreas de melhoria
vii. **Aprendizagem iterativa** : crie o projeto para permitir a aprendizagem iterativa, onde os alunos podem praticar, receber feedback e melhorar suas competências em ciclos

7.3 Desafios da implementação do projeto de aprendizagem

i. **Natureza abstrata dos projetos** : Projetos de aprendizagem, especialmente aqueles focados em competências sociais, podem ser abstratos e mais difíceis de medir em comparação com competências técnicas.
ii. **Sensibilidade ao contexto** : a eficácia dos projetos de aprendizagem geralmente depende do contexto, que pode variar muito, tornando a aplicação e a avaliação consistentes um desafio.
iii. **Envolvimento pessoal** : a implementação bem-sucedida de projetos de aprendizagem exige envolvimento pessoal significativo e autoconsciência dos alunos, o que pode ser difícil de cultivar em um ambiente estruturado.
iv. **Resistência à mudança** : os alunos podem resistir a mudar seus comportamentos e hábitos estabelecidos, o que é crucial para a adoção bem-sucedida de novas competências por meio de projetos de aprendizagem.
v. **Complexidade do feedback** : fornecer feedback construtivo sobre projetos de aprendizagem, especialmente aqueles que envolvem competências sociais, é mais complexo devido à natureza subjetiva dessas competências e sua dependência de interações interpessoais.

7.4 Lições aprendidas com base na pilotagem

A metodologia sugerida foi testada com ambos os grupos-alvo dentro do projeto SASSI LLC. Um total de **18 projetos de aprendizagem** foram implementados ao longo de 10

meses (entre setembro de 2023 e junho de 2024) e um total de **127 pessoas** participaram da fase piloto do projeto – **28 profissionais C-VET** (educadores de adultos, treinadores, conselheiros) e **99 trabalhadores mais velhos com mais de 50 anos** (trabalhadores e candidatos a emprego).

A implementação dos projetos piloto e de aprendizagem mostrou que apoiar os candidatos mais velhos a emprego é crucial para ajudá-los a alavancar suas experiências extensas, recuperar a confiança e ampliar suas perspectivas sobre oportunidades de trabalho e carreira. Ao oferecer **ferramentas concretas e suporte direcionado** , os indivíduos mais velhos podem navegar melhor nas mudanças de carreira e procurar novas oportunidades, contribuindo significativamente para a sociedade.

Para aproveitar totalmente o potencial dos trabalhadores mais velhos, uma **mudança de mentalidade dupla** é necessária. A sociedade deve se tornar mais inclusiva e respeitosa com a expertise que os trabalhadores mais velhos trazem, enquanto os indivíduos mais velhos precisam abraçar a mudança, reconhecer seus pontos fortes e aplicá-los com confiança em ambientes profissionais. Iniciativas de impacto social, como unir trabalhadores mais velhos e a sociedade em geral no apoio a grupos vulneráveis, podem efetivamente acelerar esse processo de mudança de atitude.

Participantes mais velhos enfatizaram a importância da **adaptação contínua e da resiliência** nos estágios finais de suas carreiras. Manter-se atualizado com as tendências do mercado e desenvolver competências digitais relevantes foram identificados como estratégias-chave para manter a relevância da carreira. **O networking e a troca de experiências** também foram destacados como ferramentas essenciais para explorar novas oportunidades de carreira e se preparar para uma aposentadoria gratificante.

O formação piloto revelou que o **conhecimento legislativo** , como entender regulamentações de licenças comerciais, obrigações para com entidades estaduais, renda tributável e procedimentos de declaração de imposto de renda, **é vital para** trabalhadores mais velhos que consideram **empreendedorismo ou trabalho autónomo** . Esses insights capacitam os indivíduos a navegar pelos aspectos burocráticos das transições de carreira com maior confiança.

Fornecer aos clientes **tempo suficiente para autorreflexão é essencial** para o aconselhamento de carreira. Quando os indivíduos se tornam conscientes de suas necessidades, desejos e valores, eles estão mais bem equipados para se defenderem profissionalmente. Técnicas de reformulação positiva, apesar do ceticismo inicial, mostraram-se eficazes em promover uma mentalidade corajosa para a mudança.

Mudar a perspectiva de vida de adultos mais velhos sobre seu próprio papel na sociedade e o que eles podem fazer pode ser desafiador. Embora muitos participantes tenham se inspirado e achado o conteúdo do formação interessante, suas opiniões sobre sua praticidade e aplicabilidade variaram. No entanto, esforços contínuos para abordar o preconceito de idade e a discriminação por idade oferecem esperança para criar um ambiente mais favorável para trabalhadores mais velhos.

Os participantes também destacaram uma significativa **falta de apoio e reconhecimento na força de trabalho** . A **subvalorização de suas competências** frequentemente leva a sentimentos de marginalização. Iniciativas personalizadas são

cruciais para fornecer aos trabalhadores mais velhos oportunidades de atualizar suas competências, explorar novos caminhos de carreira e recuperar a confiança profissional.

Discutir a aposentadoria de uma **maneira acessível** surgiu como outra necessidade crítica. Os participantes inicialmente acharam o planejamento da aposentadoria assustador devido à falta de recursos acessíveis. Ao promover discussões abertas e enfatizar o planejamento proativo, os trabalhadores mais velhos podem obter uma compreensão mais clara de suas opções pós-carreira.

O formação também expandiu a gama de perguntas de coaching disponíveis para aconselhamento de carreira, incorporando discussões sobre interesses e hobbies que poderiam se tornar fontes de renda. O voluntariado foi identificado como uma via valiosa para indivíduos mais velhos ganharem novos contatos e potenciais oportunidades de trabalho, seja por meio de horas de trabalho reduzidas ou serviços profissionais faturados.

No geral, esses formações piloto ressaltaram o **impacto transformador do suporte direcionado e do diálogo inclusivo** para trabalhadores mais velhos. Ao melhorar as perspectivas de carreira e promover uma perspectiva positiva sobre a aposentadoria, essas iniciativas contribuem para uma força de trabalho mais inclusiva e dinâmica.

REFERÊNCIAS

McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *2*(1), 51–66. https://doi.org/10.1023/A:1014283407496

Richardson, V. (1994). The consideration of beliefs in staff development. In V. Richardson (Ed.), *Teacher change and the staff development process: A case in reading instruction*. New York: Teachers College Press.

ANEXOS

i. Currículo DPC

Módulo 1 Trabalhadores mais velhos e o mercado de trabalho

Unidades	Resultados da aprendizagem	Tempo por unidade	Conteúdo da Unidade (Atividades de Aprendizagem)	Modo (vídeo, PPT, atividade em ritmo próprio)
UNIDADE 1 Mudança demográfica e mercado de trabalho	Ter mais conhecimento sobre a evolução demográfica na Europa e os impactos no mercado de trabalho Compreender as conexões entre o envelhecimento da força de trabalho e o mercado de trabalho	45 minutos	Mudança demográfica e dinâmica no mercado de trabalho Mudanças no ambiente de trabalho Políticas a nível nacional e europeu	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão
UNIDADE 2 O potencial económico dos trabalhadores mais velhos	Entenda como os trabalhadores mais velhos trazem potencial económico para as empresas Tenha o conhecimento básico de como aproveitar ao máximo esse potencial	60 minutos	Produtividade dos trabalhadores mais velhos Trabalhadores mais velhos são caros? Impacto da diversidade etária na produtividade Vantagens dos funcionários da Oleander	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão
UNIDADE 3 Necessidades e preferências dos trabalhadores mais velhos	Entenda como os padrões de trabalho mudam com o aumento da idade dos trabalhadores Saiba mais sobre as principais preferências relacionadas aos padrões de trabalho dos trabalhadores mais velhos Entenda mais sobre a relação entre experiência de trabalho e probabilidade	45 minutos	Diferentes aspectos de vidas profissionais mais longas Preferências dos trabalhadores mais velhos Fatores mais importantes relacionados ao trabalho para trabalhadores mais velhos Empregados mais velhos e trabalhadores independentes	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão

	de se tornar autónomo em idade avançada			

Módulo 2 Aconselhamento de carreira específico para cada idade

Unidades	Resultados da aprendizagem	Tempo por unidade	Conteúdo da Unidade (Atividades de Aprendizagem)	Modo (vídeo, PPT, atividade em ritmo próprio)
UNIDADE 1 O conceito de idade	Conhecimento do conceito multidimensional de idade e suas implicações Compreendendo a heterogeneidade das pessoas idosas Compreendendo o processo de envelhecimento e suas diferenças	45 minutos	Introdução Como definir o envelhecimento? A idade como um conceito multidimensional A diversidade dos trabalhadores mais velhos	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão
UNIDADE 2 Idadismo e estereótipos	Conhecer o preconceito contra a idade, os preconceitos comuns e como lidar com estereótipos negativos Capacidade de ajudar pessoas mais velhas a desenvolver estratégias contra o preconceito contra a idade e os seus próprios estereótipos sobre si mesmas Capacidade de valorizar e reconhecer as experiências e o know-how das pessoas mais velhas	90 minutos	Introdução Idadismo: discriminação por idade Estereótipos Desafiando estereótipos Força dos trabalhadores mais velhos	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão Vídeo
UNIDADE 3 Transição de carreira em idade avançada	Compreendendo como e por que os adultos mais velhos mudam seus caminhos de carreira Conhecimento da natureza da tomada de decisões dos trabalhadores mais velhos no final da carreira Conhecimento de modelos alternativos de desenvolvimento de carreira	60 minutos	Introdução Estágios de carreira Por que os trabalhadores mais velhos mudam de carreira? Quatro níveis de mudança de carreira? Carreiras em idade avançada Benefícios da transição de carreira em idade avançada	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão Vídeo Estudos de caso

UNIDADE 4 Aprendizagem em idade avançada	Compreendendo os processos básicos de aprendizagem Compreendendo a neuroplasticidade do cérebro na aprendizagem Compreendendo os efeitos cognitivos do envelhecimento Diferenciando entre inteligência fluida e cristalizada Conhecendo as estratégias de aprendizagem para indivíduos com mais de 55 anos	45 minutos	Introdução O que é aprendizagem? Descobertas neurocientíficas para a aprendizagem Neuroplasticidade do cérebro O impacto da idade na cognição Processo de declínio cognitivo no envelhecimento Ativos cognitivos de indivíduos com mais de 55 anos Inteligência fluida vs. inteligência cristalizada Benefícios de aprender em idade avançada	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão Questionário Vídeo

Módulo 3 Gerir carreiras em idade avançada

Unidades	Resultados da aprendizagem	Tempo por unidade	Conteúdo da Unidade (Atividades de Aprendizagem)	Modo (vídeo, PPT, atividade em ritmo próprio)
UNIDADE 1 Fazendo uma revisão de carreira	Saiba por que as Carreiras em Idade Avançada (LLC) são uma necessidade na realidade atual Entenda o conceito de revisão de carreira Ser capaz de ajudar pessoas mais velhas a melhorar sua autorreflexão no contexto da carreira usando métodos apropriados Conheça diferentes métodos e ferramentas sensíveis à idade para fazer uma revisão de carreira	120 minutos	Introdução: a realidade das carreiras em idade avançada Quais são os benefícios das carreiras em idade avançada? Revisão de carreira em idade avançada: algumas questões para reflexão Revisão de carreira – propósito e benefícios Revisão de carreira LLC – métodos e ferramentas A conversa sobre revisão de carreira Mapeamento de carreira Atividade de autoavaliação	PPT, leitura em ritmo próprio Reflexão Exercício de autoavaliação
UNIDADE 2 Mudando de carreira	Conheça as diferentes oportunidades de desenvolvimento de carreira em idade avançada Aprenda várias ferramentas para ajudar pessoas mais velhas a refletir sobre (novas) direções de carreira Ser capaz de identificar e discutir as competências transferíveis dos trabalhadores mais velhos Saiba como orientar e incentivar clientes mais velhos a encontrar um caminho de carreira adequado	90 minutos	Introdução: trabalhando sem aposentadoria Possíveis carreiras para pessoas mais velhas – o que há por aí? Trabalho por conta própria – tornando-se "empreendedores mais velhos" Carreiras Encore/Legacy como caminhos de carreira de "segundo ato" O caminho da moda para não se aposentar Mobilidades em idade avançada como veículos para mudança de carreira Rumo a uma carreira bis – a abordagem da "fórmula legada"	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão Podcast de áudio

UNIDADE 3 Desenvolvendo uma história pessoal	Aprenda sobre a importância da narrativa como ferramenta Conheça uma técnica de narrativa para identificar um caminho de carreira autêntico Inspire-se para apoiar os trabalhadores mais velhos no desenvolvimento de um plano de carreira individual e estruturado	60 minutos	Contar histórias como uma competência A narrativa como ferramenta para identificar um caminho de carreira em idade avançada O método da Jornada do Herói (Joseph Campbell)	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão

Módulo 4 Embaixadores de Mobilidade em Idade Avançada

Unidades	Resultados da aprendizagem	Tempo por unidade	Conteúdo do Módulo (Atividades de Aprendizagem)	Modo (vídeo, PPT, atividade em ritmo próprio)
UNIDADE 1 Os benefícios de trabalhar e estudar no exterior	Seja capaz de promover a motivação nos seus alunos para se tornarem Embaixadores da Mobilidade mais tarde na vida Ser capaz de transmitir os benefícios de trabalhar e estudar no exterior Coloque as mobilidades em perspectiva no contexto do desenvolvimento de carreira Entender o networking tanto como possibilidade de troca de conhecimento quanto de acesso a novos mercados Veja o potencial inovador das mobilidades Considere estratégias de comunicação para mobilidades	70 minutos	Introdução Motivando seus alunos Os benefícios das mobilidades Mobilidades e aprendizagem Mobilidades e redes Mobilidades e inovação Reflexão	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão
UNIDADE 2 Tipos de Mobilidades	Entenda a importância de alinhar as metas de aprendizagem aos tipos de mobilidade Esteja motivado para aconselhar os trabalhadores mais velhos sobre os tipos de mobilidade apropriados para eles Familiarize-se com os diferentes tipos de mobilidade de curta e longa duração, bem como com o voluntariado Refletir sobre essas mobilidades no contexto dos trabalhadores mais velhos Pesar prós e contras no contexto de trabalhadores mais velhos	70 minutos	Introdução Orientando o futuro embaixador Mobilidades de curto prazo Mobilidades de longo prazo Voluntariado Reflexão	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão

UNIDADE 3 O papel e as competências de um embaixador	Entenda a importância de ensinar pelo exemplo Conheça as características de um Embaixador para a mobilidade em idade avançada Entenda os motivos para adotar a função de Embaixador Saiba como promover os benefícios e ajudar a superar as barreiras à mobilidade em idade avançada Ser capaz de avaliar a situação atual e as necessidades de um trabalhador mais velho Saiba como apoiar o desenvolvimento de um plano de ação e acessar seu progresso Entenda o valor agregado da narrativa Obtenha insights sobre a evolução dos mal-entendidos e conflitos culturais	70 minutos	Introdução Quem são os Embaixadores da Mobilidade? Promover os benefícios da mobilidade Superando barreiras Planejamento e implementação da mobilidade O Embaixador como contador de histórias A importância das competências interculturais Reflexão	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão
UNIDADE 4 Mobilidade na Prática	Ser capaz de auxiliar na seleção de uma mobilidade adequada com base nas necessidades dos funcionários mais velhos Saiba como pesquisar informações sobre os requisitos legais de uma mobilidade Ser capaz de ajudar os outros a definir áreas pessoais de melhoria Ser capaz de promover os benefícios do monitoramento e da comprovação do desenvolvimento de competências de um empreendedor mais velho	55 minutos.	Introdução Selecione uma mobilidade apropriada Requisitos legais de uma mobilidade Definir áreas de melhoria Monitorar e evidenciar o desenvolvimento de competências	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão
UNIDADE 5 Encontrando a Mobilidade	Ser capaz de identificar o papel de um Embaixador em Entenda as oportunidades e opções de mobilidade	55 minutos.	Introdução O papel dos embaixadores Explorando Possibilidades de Mobilidade	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão

	Familiarize-se com diferentes fontes de financiamento Entenda como funciona o Banco de Dados de Mobilidade do SASSI e consiga procurar e encontrar mobilidades de forma independente Ser capaz de desenhar uma Estratégia de Comunicação abrangente e robusta para mobilidades alinhadas com as necessidades dos alvos		Fontes de Financiamento O banco de dados de mobilidade SASSI Guiando a jornada Perguntas de autorreflexão	

Módulo 5 Tornando-se um Empreendedor Sénior

Unidades	Resultados da aprendizagem	Tempo alocado por atividade	Conteúdo do Módulo (Atividades de Aprendizagem)	Modo (vídeo, PPT, atividade em ritmo próprio)
UNIDADE 1 Empreendedorismo Sénior: Abraçando o crescimento, a inovação e o legado em idade avançada	Entenda o conceito de empreendedorismo sênior e sua importância no desenvolvimento de carreira contemporâneo. Identifique as vantagens dos empreendedores mais velhos, incluindo sabedoria, experiência, resiliência e tomada de decisão madura. Diferencie o empreendedorismo tradicional do empreendedorismo mais antigo. Explore o conceito de legado de carreira e sua importância no empreendedorismo mais antigo Pense em estratégias para promover o empreendedorismo entre os trabalhadores mais velhos	70 minutos	Contente Introdução 1. Empreendedorismo mais antigo 2. Estratégias para o sucesso 3. Deixando um legado 4. Estudos de caso de empreendedores mais velhos bem-sucedidos Reflexão Atividades de aprendizagem Sonhe alto!	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão
UNIDADE 2 Uma escada do suave ao duro: as competências de um velho empreendedor	Apoiar o desenvolvimento das competências técnicas e interpessoais necessárias para uma carreira empresarial mais avançada Compreender o funcionamento do cérebro humano e seu impacto na tomada de decisões e no comportamento Reconhecer vieses cognitivos e erros em seus processos de pensamento Reconhecer a importância das competências sociais no empreendedorismo e identificar os diferentes tipos de competências sociais Aplicar a metodologia Design Thinking e Business Model Canvas para conceituar e refinar ideias de negócios	120 minutos	Contente Introdução I. Das Soft Skills… 1. Compreendendo o cérebro 2. O que são competências sociais e por que elas são tão importantes? II. Para Competências Técnicas… 3. A Metodologia do Design Thinking 4. O Canvas do Modelo de Negócios 5. Oportunidades de financiamento	PPT, leitura em ritmo próprio Exercício de autorreflexão

	Explore diferentes tipos de opções de financiamento disponíveis nos diferentes estágios de crescimento de um negócio Determinar o tipo de financiamento mais adequado para um negócio com base em seu estágio de desenvolvimento e requisitos financeiros		6. Os aspectos legais de iniciar um negócio Reflexão Atividades de aprendizagem Desafio Bias Buster	
UNIDADE 3 Desbloqueando oportunidades: do voluntariado ao negócio digital	Ser capaz de orientar um empreendedor mais velho por diferentes caminhos de desenvolvimento de carreira Entenda vários caminhos para exploração empreendedora, incluindo voluntariado, trabalho freelance, mentoria, empreendedorismo social e negócios digitais. Adquira conhecimento prático e competências necessárias para iniciar, gerir e sustentar empreendimentos empresariais, incluindo networking, análise de mercado, planejamento estratégico e alfabetização digital. Saiba como desenvolver competências de colaboração e networking para alavancar recursos, expertise e oportunidades dentro de ecossistemas empreendedores, promovendo inovação e crescimento.	60 minutos	Contente Introdução 1. Compreendendo o voluntariado 2. Transição para Freelancing 3. Considerando Mentoria 4. Explorando o empreendedorismo social 5. Navegando no mundo digital 6. Compreendendo modelos de negócios digitais 7. Construindo um negócio digital de sucesso Reflexão Atividades de aprendizagem Descoberta Digital Sprint	PPT, leitura em ritmo próprio Visualização de vídeo Exercício de autorreflexão

Módulo 6 Avaliação de Competências

Unidades	Resultados da aprendizagem	Tempo por unidade	Conteúdo do Módulo (Atividades de Aprendizagem)	Modo (vídeo, PPT, atividade em ritmo próprio)
UNIDADE 1 Competências e Teoria da Competência	Entenda a noção de "competência" Conheça um modelo concreto de todos os componentes de competência	45 minutos	Contente Introdução Competências Taxonomias Taxonomia Nível 5 Exercício de reflexão	PPT Atividade em ritmo próprio
UNIDADE 2 Avaliação de Competência Nível 5	Entenda os 5 níveis de avaliação de competência Conheça a abordagem planejar-fazer-verificar-agir	50 minutos	Contente Introdução Atividade de abertura de autorreflexão O objetivo da validação LEVEL5 As Taxonomias Bloom e Level5 O procedimento Planejar-Fazer-Verificar Planejamento de aprendizagem validada por competência Pacote de avaliação SASSI LLC	PPT Atividade em ritmo próprio
UNIDADE 3 Autorreflexão e a ligação com a mentalidade	Perceba os benefícios de um processo autorreflexivo Entenda a forte influência da sua mentalidade na maneira como aprende e desenvolve competências	60 minutos	Contente Introdução Mentalidade Crescimento vs. Mentalidade Fixa Link para si mesmo: Crescimento ou Fixo Atividade de abertura de autorreflexão Supere o medo do fracasso Executar experimentos: A grade de celebração	PPT Atividade em ritmo próprio

SASSI
Later-life Careers

ii. Programa de curso de formação de 3 dias (exemplo de uma agenda)

Hora (CET)	Dia I	Dia II	Dia III
9:00-10:30	**Bem-vindo** Quebra-gelo	**Empreendedorismo mais antigo** Visualização do próprio futuro profissional	**Os benefícios das mobilidades para o desenvolvimento profissional** Minhas mobilidades – uma atividade de reflexão
Pausa para café e chá			
11:00-12:30	**Aconselhamento de carreira específico para cada idade** Definindo uma PERSONA de um trabalhador mais velho Dramatização de aconselhamento de carreira	**Competências empreendedoras técnicas** Oficina de tela empresarial	**Tipos de mobilidades** Encenação de correspondência de clientes e mobilidades
Pausa para o almoço			
14:00-15:30	**Orientação profissional para trabalhadores mais velhos em idade avançada** Painel de discussão	**Competências empreendedoras técnicas** Apresentação das ideias de negócio Concorrência O papel das soft skills no empreendedorismo	**Projeto de aprendizagem SASSI LLC** Da PERSONA para pessoas reais
Pausa para café e chá			
15:30-17.00	**Gerir a carreira em idade avançada** Método de narrativa para revisão de carreira	**Várias maneiras de se tornar empreendedor** (no SASSI HUB)	**Avaliação de Competências NÍVEL** 5 (no SASSI HUB)
Fim do dia	Evento social/Atividade de networking		

iii. Modelo de Projeto de Aprendizagem

Nome do Treinador	
Título do Projeto	

Contexto (por exemplo, ambiente da empresa, aconselhamento individual, etc.)	
Descrição (O quê/Como/Para quem)	
Grupo(s) alvo	
Descrição da abordagem de orientação profissional aplicada (por exemplo, revisão de carreira por meio de narrativas, planejamento de trajetórias empreendedoras, mudança de carreira e mobilidade, etc.)	
Atividades/Métodos planejados com os utilizadores finais	
Resultados/impactos esperados	
Prazo	
Quais são os elementos sensíveis à idade na sua abordagem?	
Que competência(s) deseja aprimorar ou desenvolver?	
Como pode avaliar seu progresso (e o de seus colegas) no final do projeto de aprendizagem?	

iv. Relatório do Projeto de Aprendizagem

MODELO PARA A PRODUÇÃO DO RELATÓRIO DO PROJETO DE APRENDIZAGEM SASSI-LATER LIFE CAREERS

Ao concluir seu Projeto de Aprendizagem, foi solicitado a escrever a experiência como um Relatório de Projeto de Aprendizagem. Para produzir este relatório e fornecer uma abordagem consistente em todos os projetos, produza seu relatório usando este modelo de Relatório de Projeto de Aprendizagem.

A estrutura de relatórios foi projetada para ajudar a revisar e refletir sobre sua experiência de "pilotar" os conceitos e técnicas que aprendeu no Curso de Formação de 3 dias **SASSI-Later Life Career** , o que funcionou, o que não funcionou e o que precisa ser melhorado. Também estamos interessados em saber se acha que continuará usando algumas ou todas as coisas que aprendeu em sua vida profissional normal.

Título do Projeto de Aprendizagem			
Data de início do piloto		**Data de término do piloto**	
Organização parceira			
Nome do autor			
Finalidade, objetivos e escopo			
Grupo(s)-alvo pilotou com			

1. **De onde começou e o que queria alcançar com este Projeto de Aprendizagem?**
2. **O que aconteceu? Como abordou seu projeto de aprendizagem?**
3. **O que funcionou bem - como e por quê?**
4. **O que não funcionou? Por quê?**
5. **O que aprendeu?**
6. **Quais competências acha que desenvolveu por meio do Programa SASSI LLC, ou seja, o que consegue fazer agora que não conseguia antes? Como avaliou isso?**

7. **Quais foram os principais resultados para o seu grupo-alvo – o que eles alcançaram?**
8. **A que conclusões chegou sobre apoiar trabalhadores mais velhos que estão à procura de uma mudança de carreira ou um emprego mais tarde na vida?**
9. **Como poderíamos melhorar as ferramentas e os processos que testou com seus grupos-alvo?**
10. **Qual foi o feedback das pessoas com quem trabalhou? (Inclua citações e/ou pequenos estudos de caso/histórias de sucesso, se possível)**

PARCERIA

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões. Número do Projeto: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242.

SASSI
Later-life Careers

Cofinanciado pela União Europeia

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões. Número do Projeto: 2021-1-DE02-KA220-VET-000033242.