



IO3 C-STEP 3 'Mudança demográfica'

Ficha técnica para conferencistas: Unidade 3 "Realinhar as expectativas do mercado de trabalho"

Objectivos e conteúdos de aprendizagem

O conteúdo deste C-STEP trata do desafio da mudança demográfica no mercado de trabalho; em particular o impacto do envelhecimento da população e a forma como o mercado de trabalho terá de se adaptar para melhor incorporar estes trabalhadores à medida que as pessoas vivem mais tempo, se reformam mais tarde e o número de trabalhadores mais velhos aumenta. Actualmente o emprego entre os trabalhadores mais velhos é bastante baixo, e existem grandes diferenças na sua taxa de emprego entre os países europeus. Como resultado, há muito trabalho a fazer em toda a Europa para aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e mudar as atitudes da população em geral em relação aos trabalhadores mais velhos. Os profissionais de orientação profissional são parte integrante deste processo, pois podem ajudar os trabalhadores mais velhos a realizar e receber formação, bem como a comercializar o valor dos trabalhadores mais velhos. A avaliação do potencial dos clientes para entrar com sucesso no mercado de trabalho é uma tarefa principal de orientação e aconselhamento de carreira em geral e requer conhecimentos em torno dos clientes e das suas competências, e de como se adequam às exigências e necessidades do mercado de trabalho. Esta unidade analisará os desafios e conceitos errados que o mercado de trabalho pode ter sobre trabalhadores mais velhos, porque é que os trabalhadores mais velhos não devem ser desencorajados, bem como como as competências dos trabalhadores mais velhos podem encaixar-se no mercado de trabalho e como podem comunicar isto.

Visão geral dos conteúdos de aprendizagem na Unidade 3:

1. Desafios para as empresas no emprego de trabalhadores mais velhos - estereótipos e conceitos errados
2. como ser inclusivo para todos, independentemente da idade e das responsabilidades
3. Empregos e lacunas de competências onde as pessoas mais velhas podem acrescentar valor

Ao concentrar-se nos conteúdos acima mencionados, a Unidade 3 visa alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- focar as perspectivas dos profissionais e conselheiros de orientação profissional: informação útil e estratégias comunicadas aos seus clientes
- trabalhar e discutir 3 estudos de caso sobre os tópicos:
 - processo de ser mais velho e "engajá-los" do negócio
 - Aconselhamento dos grupos mais velhos e aconselhamento de empregadores/empresas (grupos-alvo)
 - Quais são os principais impactos para a Orientação e Aconselhamento de Carreira?
 - Que conselhos fornecem os conselheiros de orientação?
- conhecer as medidas inclusivas para os empregadores





- descrever e discutir os aspectos necessários para um ambiente de trabalho inclusivo/integrante do ponto de vista da empresa e da orientação e aconselhamento de carreira divididos no processo de recrutamento e no processo de trabalho
- dirigir-se ao ambiente em que os trabalhadores mais velhos estão a trabalhar/candidatar-se.
- Reflectir sobre as competências que uma mão-de-obra mais idosa já possui
- aprender sobre a importância das actualizações do mercado de trabalho no desenvolvimento de competências
- aprender sobre lacunas de competências: O que é que os empregadores querem dos candidatos?
- reflectir sobre 5 passos para o sucesso
- reorganizar um conjunto de competências que os empregadores procuram dos colegas
- realizar uma análise SWOT
- trabalho sobre estudos de casos - cenários de trabalho

Material para utilização

- Quadro didáctico, Descrições de unidades e Lista de material e recursos adicionais (OUTPUTS - Academiaplus)
- Lista de material e recursos de aprendizagem (todos os materiais podem ser encontrados na plataforma Academia+ Moodle)

-  [>>> AGENDA 18th May, 2021](#)

Orador 1

-  [1. Presentation: "Challenges for businesses"](#)
-  [2. Practice: Group \(A\) 1 and 2 study case](#)
-  [3. Practice: Group \(C\) 3 and 4 study case](#)
-  [4. Practice: Group \(E\) 5 and 6 study case](#)
-  [5. Recording: Ingo Matuschek and Christoph Krause](#)

Orador 2

-  [1. Presentation: "How to be inclusive to all"](#)
- [2. Practice: How to be inclusive to all- Quiz](#)
-  [3. Whiteboard outcomes: "How to be inclusive to all"](#)
-  [4. Recording: Christoph Krause](#)

Orador 3



-  [1. Presentation: "Jobs and Skills, gaps where older people can add value"](#)
-  [2. Practice: "Welcome Back – Lets Get Practical!"](#)
-  [3. Open discussion: Questions from the speakers followed by answers from the participants](#)
-  [4. Recording: Alex Proctor and Helen Collins](#)

Trabalho de preparação

É importante para um bom início da formação, quer esta tenha lugar em presença ou online, considerar algumas etapas de preparação a fim de fazer da Unidade um sucesso:

- Fazer um teste técnico com os participantes e conferencistas com antecedência é altamente recomendável
- Para ter tempo suficiente para se conhecerem (participantes e conferencista/s)

o Iniciar a formação com uma breve introdução do docente sobre o seu perfil profissional, instituição, linhas de investigação, etc., a fim de se aproximar do grupo

o Pedir aos voluntários/participantes que se apresentem (nome, instituição e o que gostariam de aprender) dependendo da dimensão do grupo

- Palestrante explica a agenda do dia e obtém uma primeira visão geral sobre o calendário da sessão
- O orador apresenta algumas breves indicações e estabelece algumas regras para a sessão (especialmente para uma formação online com muitos participantes, algumas regras específicas de conduta podem estruturar a sessão e assim contribuir para o sucesso):

o Recomenda-se silenciar/ desligar todos os microfones enquanto o orador fala (caso contrário, a ligação irá deteriorar-se, o ruído de fundo e qualquer interferência irá causar ansiedade e má compreensão)

o Dependendo do número de participantes, é também necessário desligar o sinal de vídeo enquanto o orador está a apresentar. Mais sinais de vídeo significa mais consumo de dados, o que pode afectar a qualidade da conferência. Em pequenos grupos ou para trabalhos de grupo e discussões em vários grupos, é útil ligar o sinal de vídeo.

o Ao utilizar a plataforma de reunião, existem duas opções diferentes para fazer perguntas durante uma sessão de entrada. Por um lado, é possível utilizar o chat. É muito útil recolher e canalizar as perguntas durante uma sessão de entrada mais longa. As perguntas feitas no chat podem então ser respondidas em sessões especiais de perguntas e respostas. Por outro lado, o Zoom e as equipas de MS fornecem acções diferentes para os participantes que queiram dizer



ou perguntar alguma coisa. Os participantes podem levantar o símbolo da sua mão quando têm uma pergunta ou querem dizer alguma coisa. A mãozinha irá então aparecer no ambiente de trabalho dos oradores para que saiba que alguém quer dizer alguma coisa.

