



IO3 C-STEP 3 'Mudança demográfica'

Ficha técnica para conferencistas: Unidade 4 "Colaboração Multigeracional"

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 diversidade é um aspecto importante para qualquer empresa de sucesso e esta unidade irá explorar como a diversidade na idade pode tornar as empresas mais bem sucedidas, bem como ajudar os indivíduos a aprender e a aumentar as suas competências.

Visão geral dos conteúdos de aprendizagem na Unidade 4:

1. As vantagens de ter uma força de trabalho multigeracional
2. Desenvolver trabalhos e espaços de aprendizagem multigeracionais
3. Aconselhamento de carreira e justiça social.
4. A saúde mental dos jovens

Ao concentrar-se nos conteúdos acima mencionados, a Unidade 4 visa alcançar os seguintes resultados de aprendizagem:

- discutir o valor de diferentes perspectivas e diversidade
- aprender como ajudar os clientes a eliminar os preconceitos de idade (por exemplo, clientes mais velhos descontentes por terem gestores mais novos, clientes mais novos que não estereotipam colegas mais velhos, etc.)
- concentrar-se nas mulheres que regressam ao local de trabalho depois de assumirem responsabilidades de cuidados e nos desafios que enfrentam
- contrastam os progressos positivos que têm sido feitos em matéria de género versus as áreas mais problemáticas da mobilidade profissional para baixo das mulheres no trabalho e da subutilização de competências
- conhecer as limitações das políticas de trabalho flexíveis para apoiar os retornados, as percepções dos empregadores em torno da confiança e das competências e o papel dos gestores de linha
- discutir até que ponto a justiça social pode realmente ser alcançada num mundo globalizado e que orientação precisa pode trazer a este processo
- apresentar ideias e vias que possam assegurar "que a prática profissional se torne significativa e a verdadeira escolha de carreira seja posta à disposição de todas as pessoas".
- decompõe as estatísticas sobre a evolução demográfica do grupo-alvo dos jovens (menos jovens, aumento das doenças mentais).
- conhecer estratégias para lidar com as perturbações mentais na rotina diária de aconselhamento





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 20th May, 2021](#)

Orador 1

-  [1. Presentation: "The advantages of having a multigenerational workforce"](#)
-  [2. Recording: Andreas Seitz and Laura Farrenkopf](#)

Orador 2

-  [1. Presentation: "Returners' to work, after a career break for caring responsibilities"](#)
-  [2. Recording: Adrian Wright](#)

Orador 3

-  [1. Presentation: "Guidance, Career Counselling and Social Justice: Mission Impossible?"](#)
-  [2. Recording: Jean-Jaques Ruppert](#)

Orador 4

-  [1. Presentation: "Mental health and career counselling in demographic change-networking as intergenerational solidarity"](#)
-  [2. Further information and open discussion](#)
- [3. Additional material](#)
-  [4. Recording: Silvia Keller and Stefan Matthias Zick-Varul](#)

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.

