



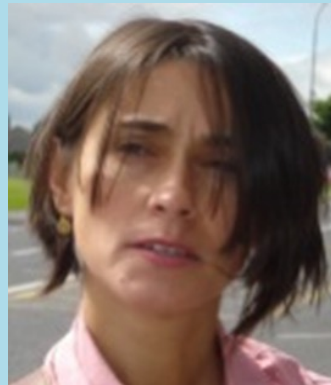
Preparando a Geração Z para além das tecnologias

Ano letivo 2022/23, Semestre 2, Gualtar

Equipa docente



Vinicius Silva
a65312@alumni.uminho.pt



Anabela Alves
anabela@dps.uminho.pt



Celina Pinto Leão
cpl@dps.uminho.pt

Preparando a Geração Z para além das tecnologias

Perceber a vossa
motivação

01

Apresentação
Resultados de
Aprendizagem e
Programa

02

Metodologia de
Avaliação e
Planeamento

03

O que é Geração Z
ou o porquê da
Geração Z para
além das
tecnologias

04

01



Preparando a Geração Z para além das tecnologias



<https://www.menti.com/alawf44byxsr>

voting code **5249 4211**



01



O que te levou a escolher esta Opção UMinho?

mentimeter

nome da uc

persuasão

curiosidade

interesse

era a mais interessante

o plano de estudos

mais interessante

fofi

planos de estudos

interessante

temas abordados

falha na comunicação

pareceu interativo

novas ferramentas

as temáticas abordadas

não havia grandes opções

método de avaliação



01



Quais as expectativas em relação a esta Opção UMinho?

espero que seja útil
desenvolvimento criação de soft skills
bom aproveitamento perceber como criar cv
tecnológicas competências não
independência dinamismo dinâmica
aprendizagem desenvolver
aprender aprender a comunicar
apresentar-me bem aprender uns com os outros
expressar melhor ideias
insightful preparação para o futuro
atividades dinâmicas comunicação horizontal
cumprir unidade curricular

Mentimeter



01



<https://www.menti.com/alwk8tc69n4k>

voting code **69 92 17 9**



Para ti, o que é a Geração Z?

a geração das tecnologias

Pessoal nascido por volta de 2000.
Geração mais nova atualmente

É a geração das novas tecnologias

Uma geração evoluída, tecnológica, comunicativa e pronta para qualquer desafio

A seguinte à Y

Geração de pessoas nascidas entre os anos 90 e 2010

A geração das tecnologias

geração que evoluiu em conjunto com as tecnologias

depois de 97?

geração que nasceu entre os anos 90 e 2010

Geração entre 1990 e 2000

A geração que nasceu nos anos 2000s que já cresceu num mundo tecnológico

Tecnologias

Pessoas abertas à inovação

Geração tecnologia



Caraterização dos estudantes que escolheram a Opção Uminho Z-Tec

Seguir link Google Forms:

<https://forms.gle/SJZoVvHmaLS6tS14A>



Resultados de Aprendizagem

A UC permite adquirir as competências pessoais como **comunicar** em presença, **liderar**, **motivar**, **trabalhar em equipa**, **valorizar** as características intrínsecas e pessoais de cada um, que podem ser o fator chave para a diferenciação numa carreira tecnológica (ou não).

02



Programa Resumido

- Identificar o Perfil comunicacional
- Fazer auto análise SWOT (tomar consciência de quem sou é e o que me move)
- Elaborar o CV e página do [LinkedIn](#)
- Comportamento na entrevista de emprego
- Aprender a comunicar o Pitch
- Importância da Ética
- Tópicos de Empreendedorismo, Liderança
- Género, Diversidade e Inclusão
- Gestão de equipas

- **Casos de sucesso profissional**



03

Metodologia de Avaliação

65% ● ● ● ○ ○

Trabalho de grupo

Desenvolvimento de um
Tema proposto
(5 a 6 elementos)

Avaliação pelos Docentes

30% ● ● ○ ○ ○

Avaliação contínua

Participação nas atividades e
dinâmicas a realizar em sala de
aula;
Colocar no Mural-Diário de Bordo
ZTec o que retiveram de cada aula

5% ● ○ ○ ○ ○

Trabalho de grupo

Avaliação pelos Pares

100%

Uma vez que a avaliação final é o resultado da
média ponderada de várias componentes não
há lugar à realização de uma prova oral.

Algumas Referências

Livros:

Miguel, A., Rocha, A. e Rohrich, O. (2014) “Gestão Emocional de Equipas em Ambiente de projecto”, 5ª edição, FCA – Editora de Informática.

Neves, J.G., Garrido, M. e Simões, E. (2008). “Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais”. Lisboa Edições Sílabo.

Bergamini, H. (2014). “Gestão de carreiras: as 5 ferramentas essenciais”. Editora Évora.

Cortella, M. S. (2015). “Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética”. Editora Vozes Nobilis.

Covey, S. R. (2006). Os sete hábitos das pessoas muito eficazes. In Editora Best Seller.

Artigos:

Sukacke, V.; Guerra, A.O.P.d.C.; Ellinger, D.; Carlos, V.; Petronien'e, S.; Gaižiūnien'e, L.; Blanch, S.; Marbà-Tallada, A.; Brose, A. Towards Active Evidence-Based Learning in Engineering Education: A Systematic Literature Review of PBL, PjBL, and CBL. Sustainability 2022, 14, 13955. <https://doi.org/10.3390/su142113955>

Bejarano, V.C.; Pilatti, L.A.; de Oliveria, A.C.; Kovalski, J.L. Como Formar Equipes com o Equilíbrio Ideal de Personalidades e Perfis Pessoais: A Teoria e as Ferramentas de Meredith Belbin. COBENGE 2005, 12 a 15 de setembro, Campina Grande, Pb, Brasil.



Informação Adicional

Esta UC utiliza metodologias de ensino ativas baseadas na realização de exercícios práticos, debates, seminários e atividades reflexivas, onde o estudante aplique as suas aprendizagens em cenários de vida real ***Challenge Based Learning.***

... **Falar um pouco sobre esta metodologia...**



Challenge Based Learning.

Aprendizagem baseada em desafios é uma abordagem pedagógica onde são apresentados desafios ou problemas do mundo real aos estudantes e são convidados a trabalhar em equipes para desenvolver e implementar soluções.

Esta abordagem difere do ensino tradicional, pois coloca uma maior ênfase na aprendizagem centrada no estudante, prática e baseada em projetos.

A abordagem é concebida para desenvolver as capacidades de resolução de problemas, as capacidades de pensamento crítico, a criatividade, e as capacidades de comunicação e colaboração dos estudantes, que são todas altamente valorizadas no local de trabalho nos dias de hoje.

Proporciona aos estudantes uma experiência de aprendizagem envolvente e relevante que os ajuda a ligar os seus estudos académicos a questões e oportunidades do mundo real. Além disso, pode ajudar a fomentar um sentido de comunidade e colaboração entre estudantes, uma vez que estes trabalham em conjunto para resolver problemas complexos.

Sukacke et al. (2022)

Trabalho de grupo

... consiste no desenvolvimento de **UM** tema no âmbito de:

✓ *Fast-Fashion* / Desperdícios

O formato da produção e apresentação de conteúdos dos Trabalhos é em formato livre, podendo incluir casos de sucesso profissional, entrevistas, desenvolvimento de um site, vídeos, fotografias, documentos vários,...

A avaliação deste trabalho contempla os seguintes aspetos:

- desenvolvimento do tema proposto, apresentação pública em **três momentos** (de duração 5 + 5 + 15 min cada grupo), relatório escrito em formato livre, alimentação do Mural com a evolução do Trabalho.





O que vê?

Qual a mensagem que recebe?

Apresentação pública dos Trabalhos Desenvolvidos nas semanas 13 e 14, dias **16 e 23 maio** (terça-feira).

Os Grupos devem colocar no Mural Diário de Bordo Z-Tec o que retiveram no final de cada aula, a resolução de desafios (se adequado) e a evolução e resultados do Trabalho.

<https://padlet.com/celinapleao/t2uarki4czz6i7qk>



Planeamento: sujeito a alteração



Semana

3ª feira

1 13/02 a 18/02

Apresentação da UC e dos alunos, formação grupos. Teste de autoconhecimento de Belbin (identifica a sua função dentro da equipa). Apresentação do tema a desenvolver durante o semestre.

3 27/02 a 04/03

Identificar o Perfil comunicacional: Questionário individual e em grupo.

4 06/03 a 11/03

Apresentação #1 (formato Pitch 5 min cada grupo)

5 13/03 a 18/03

Empreendedorismo e Ferramentas de Geração de Ideias

6 20/03 a 25/03

Gestão de Projetos

7 27/03 a 01/04

Apresentação #2

8 10/04 a 15/04

Ethics and Integrity in Science

9 17/04 a 22/04

Entrevistas, Elaborar o CV e página do LinkedIn

11 01/05 a 06/05

Bosch: Sustentabilidade?

13 e 14 15/05 a 27/05

Apresentação Final dos Trabalhos



<https://www.youtube.com/watch?v=RpqVmvMCmp0>



**'We The People' for The
Global Goals | Global Goals**

Experiencia real



Experimento

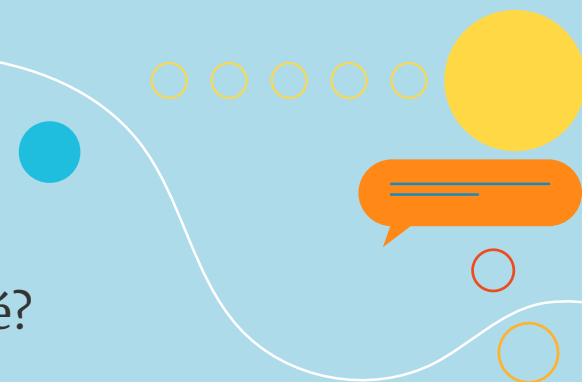
Intercambio generacional

<https://www.youtube.com/watch?v=1xicsr-vPOo>

**Jóvenes y gente mayor se
ponen a prueba**



O que é?

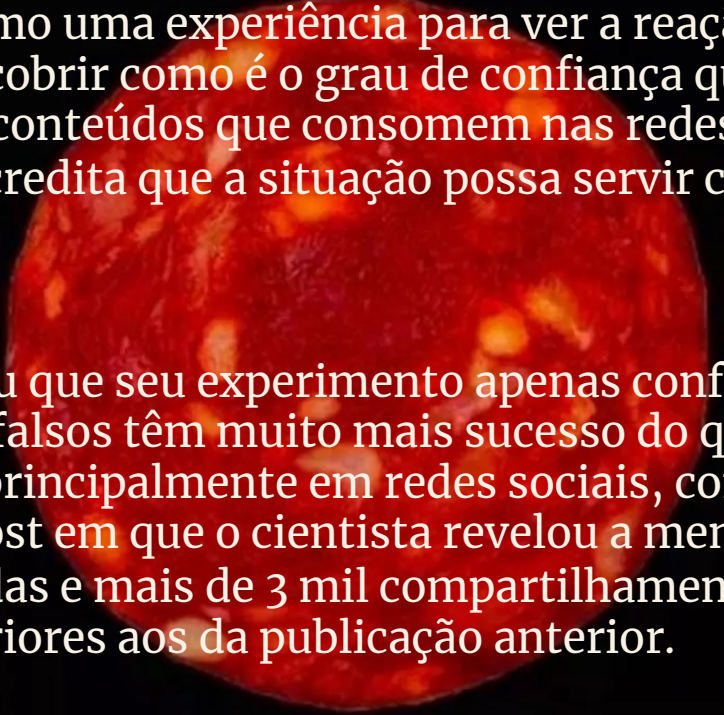




O que é?

"Foto de *Próxima Centauri*, a estrela mais próxima do Sol, localizada a 4,2 anos-luz de nós. Foi capturada pelo JWST (telescópio James Webb). Este nível de detalhe... Um novo mundo é revelado dia após dia." - de Étienne Klein, cientista francês, chefe do departamento de pesquisa da Comissão Francesa de Energia Atômica

https://g1.globo.com/ciencia/noticia/2022/08/06/cientista-de-renome-se-desculpa-por-postar-foto-de-salame-e-dizer-que-era-uma-estrela.ghtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=g1



Cientista pediu desculpas aos seguidores e argumentou que isso serviu como uma experiência para ver a reação das pessoas e descobrir como é o grau de confiança que atribuem aos conteúdos que consomem nas redes sociais. Além disso, acredita que a situação possa servir como uma lição didática.

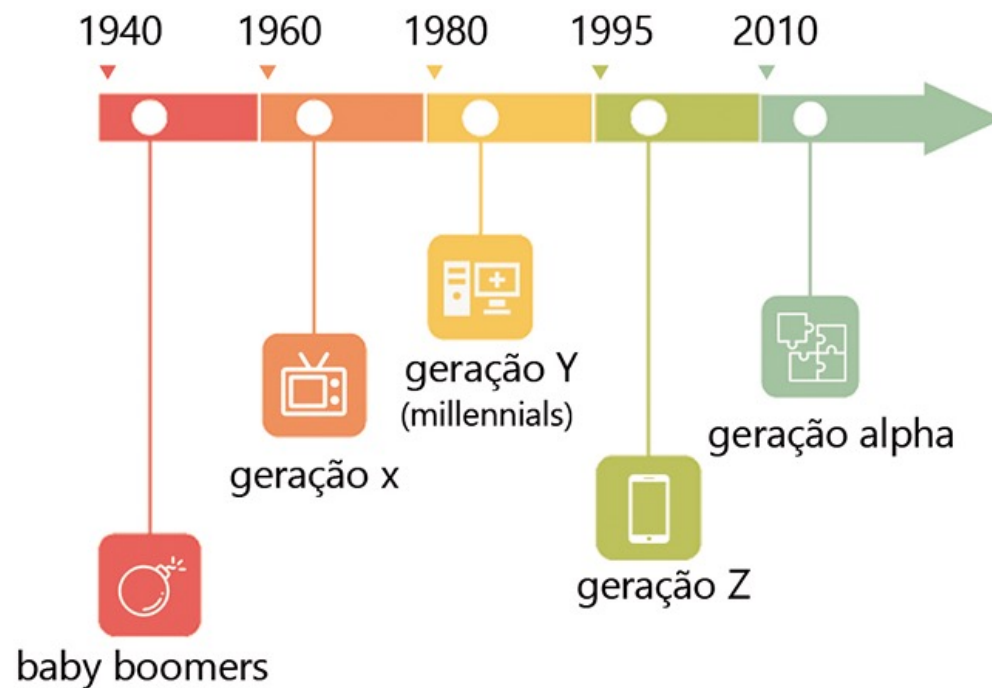
Klein ressaltou que seu experimento apenas confirmou que os conteúdos falsos têm muito mais sucesso do que os verdadeiros, principalmente em redes sociais, como o Twitter. No post em que o cientista revelou a mentira, há 15,7 mil curtidas e mais de 3 mil compartilhamentos, números inferiores aos da publicação anterior.

O que é?

Imagem de um salame tipo chouriço ibérico usado pelo cientista francês como se fosse de uma estrela próxima do sol...

https://g1.globo.com/ciencia/noticia/2022/08/06/cientista-de-renome-se-desculpa-por-postar-foto-de-salame-e-dizer-que-era-uma-estrela.ghml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=g1

Geração Z



Geração Z

<https://www.oficinadanet.com.br/post/13498-que-diferencas-entre-as-geracoes-x-y-e-z-e-como-administrar-os-conflitos>

Geração X (33-53 anos)	Geração Y (18-33 anos)	Geração Z (até 18 anos)
Reativos	Cívicos	Adaptáveis (Silenciosa)
1960-1980	1980-1995	1995-
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Filhos de pais divorciados ▪ Pais ausentes e “estressados” ▪ Consolidação do capitalismo: grandes demissões ▪ TV = babá ▪ Informatização (informação): mais velhos deixam de ser portadores do conhecimento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Echo Boomers” ▪ Mídia: ódio, medo e ganância ▪ 11/setembro, assassinatos, assaltos, terrorismo, violação de ética ▪ Mundo instável/futuro incerto ▪ Crescimento das telecomunicações ▪ Pais profundamente envolvidos (filhos mimados) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geração Zapping (Z) ▪ Nativos digitais ▪ Videogames ▪ Mundo virtual paralelo ▪ Pais mais jovens ▪ Geração Líquida ▪ Ambos os pais trabalham: mais riqueza, menos tempo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desilusão com os valores vigentes: busca de equilíbrio entre vida pessoa e trabalho ▪ Descrédito com as instituições: desconfiança da hierarquia e importância de status ▪ Ambiente de trabalho mais informal e acolhedor: clima de comunidade ▪ Famílias sólidas: “trabalhar para viver” e não “viver para trabalhar” ▪ Questiona autoridade ▪ Mudanças nos layouts das empresas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grande valor à educação ▪ Tudo é possível ▪ Chefe = pai ▪ Só faz o que gosta e surpreende ▪ Multitarefas ▪ Ansiosos ▪ Sempre conectados ▪ Engajados ▪ Voltados para a natureza ▪ Consumista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolvimento precoce ▪ Obsolescência: perda de valores precocemente ▪ Descrença na educação e carreira formais ▪ “geração silenciosa”: fones de ouvido ▪ Pensamento não-linear ▪ Distração constante – baixo engajamento político ▪ “e-mail é antiguidade” ▪ Pobres em relações interpessoais e familiares ▪ Mentalidade de curto prazo ▪ Laços momentâneos e descartáveis ▪ Emos: resposta à carência emocional ▪ Indies: reação à massificação ▪ Coloridos: “obsolescência feliz”

Geração Z

	Geração X	Geração Y	Geração Z
Valor do Trabalho	Obrigaçã o, para se ter uma vida estável	Dinheiro , sem meu trabalho não venço.	Satisfaçã o, meu trabalho deve me deixar feliz.
Hierarquia	Total Obediênci a, se ele está em cima merece.	Respeito , não merece porém respeita o cargo.	Legitimaçã o, mostre que merece ser líder.
Velocidade	Muito tempo , tudo é demorado e burocrático.	Profundidade , tudo é vista em detalhes.	Imediatismo , tudo é muito rápido
Comunicação	Pessoal , converse comigo pessoalmente.	Meio Termo , pessoal ou eletrônico.	Eletrônico , tudo por e-mail, sms e outros.

Situação:

Conflitos das gerações (motivados pelas características tão diferentes entre si).



Um gestor da geração X:

- vários anos de empresa (incorporando totalmente os valores e visão da empresa);
- mesmo emprego desde que saiu da universidade, perdendo o emprego sentir-se-á sem rumo.

Um analista da geração Y:

- formado há pouco tempo, cheio de novidades, ideias, multiplataforma;

Um estagiário da geração Z:

- ainda na universidade, introvertido, que só se manifesta quando formalmente convidado para tal e por tudo isso considerado desinteressado.

Uma Solução Possível:

Entender os diferentes estilos de trabalho

Leve em conta os valores

Compartilhe percepções

Valorize o melhor de cada geração

Busque pontos em comum

Aprenda com os demais:

Os X têm a sabedoria, o conhecimento e os "truques" de que os jovens precisam.

A geração Y é conhecida por sua lealdade e habilidade de mediação.

A geração Z está mais atenta ao ambiente de trabalho do futuro, ao marketing e às tendências de mercado.



Teste de Belbin:

Seguir o seguinte link:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1MKQiUNKiBwtAL6ZXkRUul4PZTr_TI8g3/edit#gid=791384353

Teste de Belbin, é um teste de autoconhecimento que facilita a identificação da sua função dentro das equipas.



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY-SA-NC

Teste de Belbin:

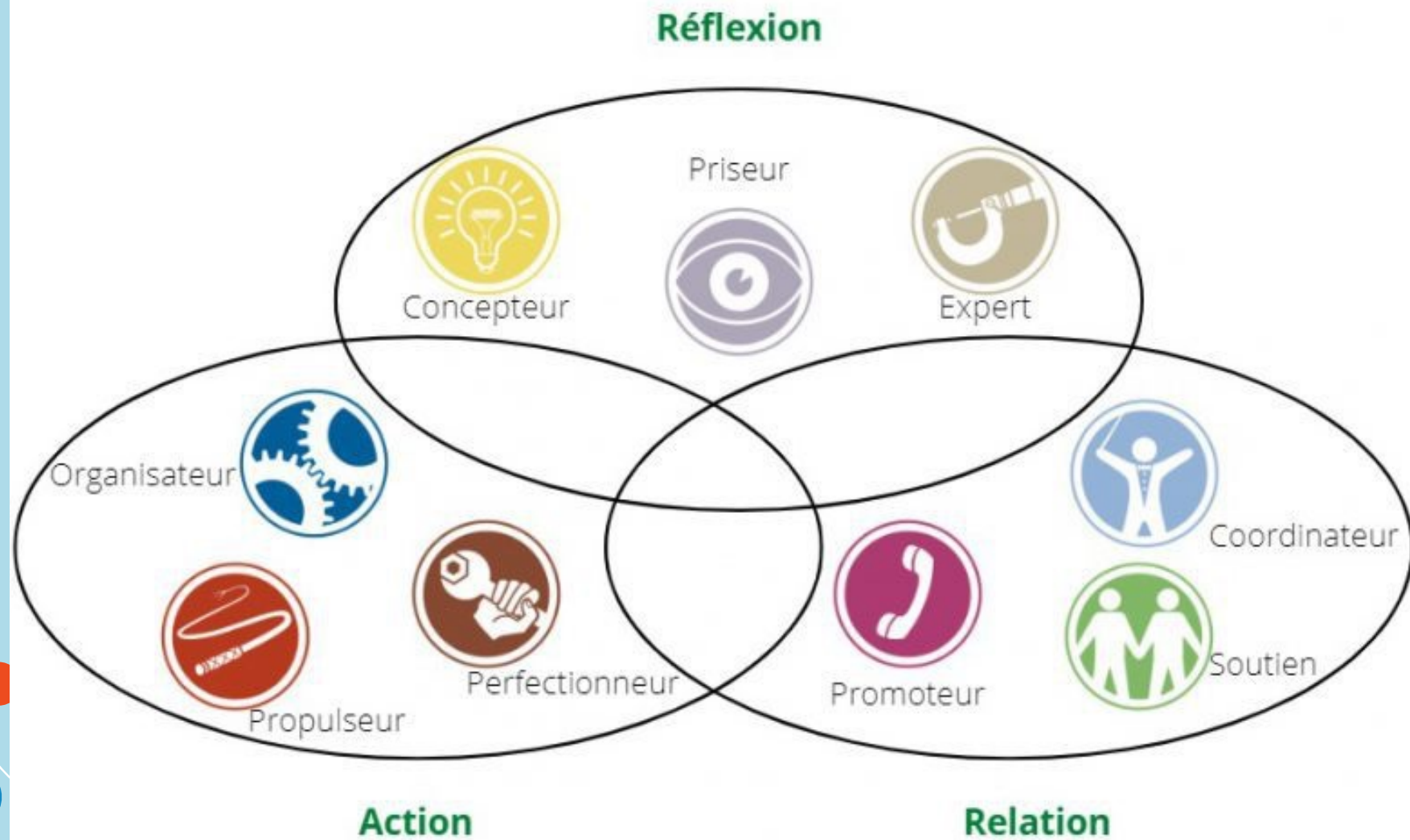
Classificação de diferentes papéis:

- **de Ação:** Implementador, Formatador e Finalizador;
- **de Razão:** Semeador, Monitorador e Especialista;
- **de Emoção:** Coordenador, Unificador e Desenvolvedor.

Bejarano et al. (2005)

Grupo	Role/Papel de Belbin	Descrição do perfil	Possíveis fraquezas
Papéis direcionados para a AÇÃO Os que Fazem/Agem – são orientados pela necessidade de agir e tomar decisões	Implementador (<i>Implementer</i> - implementa idéias)	Bem organizado, disciplinado, eficiente. Conservador e previsível – coloca idéias básicas em prática.	Pode ser lento na tomada de decisões e inflexível.
	Formatador (<i>Shaper</i> - dá forma e direciona ações)	Dinâmico gosta de ação e trabalha bem sob pressão. Corajoso e motivado por obstáculos.	Pode ser insensível e provocativo.
	Completador/Acabador (<i>Completer/Finisher</i> - termina o trabalho)	Conscientizado e ansioso, completa tarefas, faz seguimento e assegura-se de que os processos sejam seguidos. Procura e corrige erros.	Pode se preocupar em demasia e tende a não confiar no trabalho alheio, relutando em delegar.
Papéis direcionados para o trabalho CEREBRAL São os que pensam / resolvem problemas – são orientados pela razão e são analíticos	Semeador (<i>Planter</i> - semeia idéias)	Resolve problemas difíceis, com idéias criativas, originais.	Tende a se preocupar demasiado com suas idéias e esquece de se comunicar bem; pode ignorar detalhes
	Monitor/Avaliador (<i>Monitor/Evaluator</i> - monitora e avalia o trabalho)	Pensa cuidadosamente e tem visão clara dos processos. Honesto, discreto, estratégico e tem bom discernimento.	Pode lhe faltar energia ou habilidade para inspirar os outros
	Especialista (<i>Specialist</i>)	Gosta do processo de aprendizagem e por isso reúne conhecimento e experiência, podendo resolver problemas em áreas chaves.	Tendência a ser extremamente técnico
Papéis direcionados para as PESSOAS São os que desenvolvem e entendem as pessoas - orientados pela necessidade de socialização	Coordenador (<i>Coordinator</i>)	Confidente, maduro, clarifica objetivos e promove o trabalho. Tem facilidade em delegar tarefas e ajudar os membros da equipe a manter o foco.	Pode ser excessivamente controlador, tendência a delegar mais que trabalhar e a manipular.
	Trabalhador em Equipe (<i>Team worker</i>)	Diplomático, cooperativo e perceptivo. Se importa pelos membros da equipe; sabe ouvir e resolver os conflitos sociais.	Pode ter problemas tomando decisões difíceis; evita conflitos ao invés de tentar solucioná-los, o que leva a conformidade.
	Investigador de Recursos (<i>Resource investigator</i>)	Extrovertido, entusiástico e comunicativo. Explora novas idéias e possibilidades, considerando o potencial humano – bom em <i>networking</i> .	Pode ser excessivamente otimista e perder energia depois de passado o entusiasmo inicial

Fonte: Baseado nos nove *Team Roles* de Meredith Belbin (1993)



Cada membro da equipa devem conhecer e discutir seus papéis e os dos seus colegas, trabalhando para maximizar qualidades e gerenciar fraquezas.

Keen (2003), não é necessário (nem mesmo recomendável) ter sempre os nove papéis, mas alguns são realmente essenciais para atingir o máximo grau de efetividade:

– Um Coordenador ou um Formatador para liderar (não os dois ou mais de um deles, uma vez que é mais prático não tê-los na mesma equipe devido às dificuldades de se gerenciar os conflitos); –

Um Semeador para estimular ideias; Um Monitor para manter a honestidade e clareza de objetivos; Um ou mais dos outros perfis – Implementador, Trabalhador em Equipe, Investigador de Recursos ou Completador – para que as coisas aconteçam.

Os Team Roles ou papéis não são absolutos e podem se desenvolver e amadurecer com o tempo, a experiência e atenção contínua.

Algumas pessoas desenvolvem diferentes papéis dependendo das interações nas equipes e da necessidade da situação. Compartilhar com a equipe as preferências de papéis aumenta o entendimento mútuo e clarifica expectativas.



Bom semestre

Mãos à obra