

Active Development

Soft skills development through sport activities

Título do projeto: 2021-2-PL01-KA220-YOU-000050669

Tipo de projeto: KA2 Intercâmbio de boas práticas e inovação.

Título do projeto: Desenvolvimento Ativo - conectando atividades esportivas com habilidades interpessoais desenvolvimento da juventude.

Duração do projeto: 15 de março de 2022 a 14 de janeiro de 2024

Parceiros: My Future (Polónia), EduPlus - Centro Europeu para a Educação e Competências

Development, Lda (Portugal), Inovação Coletiva (Noruega)

Financiado pela União Europeia. As opiniões e opiniões expressas são, no entanto, aquelas

CONTEÚDO

01 Introdução	5
02 Soft skills	7
2.1 O que são soft skills	
2.2 Soft skills vs. hard skills	
2.3 Por que as soft skills são importantes na carreira e na vida pessoal	
2.4 As mais importantes soft skills	
2.5 Abordagens psicológicas recentes para adquirir soft skills	
03 Sport and soft skills	14
3.1 Atividades esportivas, movimento e humor como ferramentas no desenvolvimento de soft skills	
04 Cartas Active Development	17
4.1 A ideia por trás dos cartões ACTIVE DEVELOPMENT	
4.2 Quebrar estereótipos	
4.3 Foco na inclusão	
4.4 Importância do processo de reflexão	
05 Guia das Activity Cards	23
5.1 Descrição	
5.2 Instruções em Video	
06 O teu Feedback e Ideias	29
07 Bibliografia	30



01

Introdução

Desbloquear todo o potencial das mentes jovens não é tarefa fácil. Mas e se disséssemos que existe uma forma de aliar a atividade física ao desenvolvimento de soft skills? É isso mesmo, nosso guia é a ferramenta definitiva para líderes juvenis e professores que desejam aprender como fazer isso!

Criado como parte do projeto ACTIVE DEVELOPMENT, implementado pelas mentes inovadoras da fundação My Future da Polónia, Collective Innovation da Noruega e EduPlus de Portugal, este guia está repleto de novos métodos de aprendizagem que pode utilizar com os jovens da sua organização ou escola .

Não só explora a ligação entre o desporto e o desenvolvimento de competências interpessoais, mas também enfatiza a importância do processo de reflexão, que ajuda os jovens a reconhecerem as suas competências e o papel que desempenham na sua vida quotidiana e nas suas futuras carreiras.

O guia também vem com vinte GAME CARDS, que trazem dicas práticas de como integrar as atividades esportivas/movimento ativo com o desenvolvimento de soft skills.



02

Soft skills

2.1 O que são soft skills

Definir soft skills não é uma tarefa simples. Eles são um conjunto de habilidades não técnicas que ajudam os indivíduos a prosperar em seu local de trabalho, independentemente do cargo, nível de antiguidade ou setor. As soft skills, também conhecidas como competências interpessoais ou transferíveis, compreendem uma combinação de pessoas, competências sociais e de comunicação, traços de carácter, atitudes e mentalidades, bem como características sociais e emocionais, que são procuradas em todas as profissões. Exemplos de habilidades interpessoais incluem comunicação, trabalho em equipe, liderança, resolução de problemas e criatividade.

Os empregadores procuram candidatos com competências interpessoais porque estas competências são transferíveis entre diferentes empregos e indústrias, tornando-os funcionários adaptáveis e flexíveis. Soft skills são especialmente importante em clientes cargos, bem como funções gerenciais que requerem interação humana regular. Essas funções exigem habilidades interpessoais, como ouvir os clientes e fornecer excelente atendimento, equipe motivadora membros e gerenciamento de conflitos. Mas mesmo que alguém não exerça uma função de atendimento ao cliente, ele ainda precisa ter boas habilidades

interpessoais para trabalhar bem com colegas de trabalho, gerentes, fornecedores e outras pessoas com quem interage no trabalho. É por isso que as Soft Skills são essenciais no local de trabalho.

De acordo com uma pesquisa da Society for Human Resource Management, quase todos os empregos exigem que os funcionários se envolvam de alguma forma com os outros, tornando as habilidades interpessoais essenciais para o sucesso. Além disso, uma pesquisa realizada pela Leadership IQ descobriu que 97% dos empregadores consideram as soft skills tão ou mais importantes do que as hard skills. A mesma pesquisa descobriu que mais da metade dos novos funcionários que falham em 18 meses o fazem porque não possuem Soft Skills.

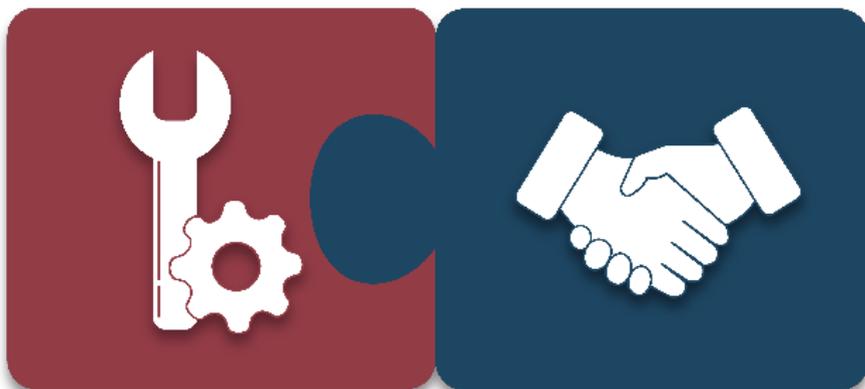
Em resumo, as habilidades interpessoais são um componente essencial para o sucesso profissional em qualquer emprego ou setor. Eles são transferíveis entre diferentes funções e permitem que os indivíduos prosperem no local de trabalho, o que os torna muito procurados pelos empregadores.

2.2 Soft skills vs. hard skills

Você já se perguntou qual é a diferença entre hard skills e soft skills? É uma confusão comum, mas é essencial saber a distinção entre eles.

As habilidades difíceis são quantificáveis e normalmente aprendidas por meio de educação formal, treinamento ou experiência profissional. Por exemplo, para se tornar arquiteto, é preciso saber usar um software de desenho e obter uma licença do Conselho Nacional de Conselhos de Registro de Arquitetura. Essas são habilidades tangíveis e mensuráveis, específicas do setor..

Por outro lado, as soft skills são mais difíceis de medir e muitas vezes são adquiridas através de experiências pessoais ou traços de personalidade inatos. **As Soft Skills são necessárias para ter sucesso em qualquer trabalho, independentemente do setor ou posição.** Eles incluem comunicação, criatividade, resolução de problemas, trabalho em equipe e habilidades de liderança e muitos outros. Os empregadores procuram candidatos com uma combinação de habilidades básicas e sociais. **Embora as Hard Skills sejam essenciais para o desempenho do trabalho, as habilidades interpessoais permitem que os funcionários trabalhem de forma eficaz e colaborativa com outras pessoas.** Na verdade, um estudo do LinkedIn descobriu que 57% dos líderes dizem que as soft skills são mais importantes do que as hard skills. Em resumo, hard skills e soft skills são cruciais para o sucesso em qualquer setor ou trabalho. Embora as hard skills sejam mais tangíveis e mensuráveis, as soft skills são igualmente importantes e permitem que os indivíduos trabalhem de forma eficaz com outros.



2.3 Por que as soft skills são importantes na carreira e na vida pessoal

Como afirmado anteriormente, as competências interpessoais estão a tornar-se cada vez mais importantes no mercado de trabalho altamente competitivo do século XXI. Não se trata mais apenas de habilidades técnicas. Os empregadores estão procurando candidatos que possuam habilidades básicas e sociais. As soft skills consistem em habilidades pessoais e sociais, bem como atributos de carreira, que definem como alguém interage no local de trabalho, lida com responsabilidades ou busca melhorias. Os empregadores muitas vezes priorizam a contratação de funcionários com as competências interpessoais certas em detrimento das competências técnicas, conforme afirmado pela Novoresume em julho de 2022. No entanto, a importância das competências interpessoais vai além do local de trabalho. As habilidades sociais são necessárias no nosso dia a dia, desde a construção de amizades até a negociação no mercado e a adaptação a novos grupos. Uma habilidade interpessoal crucial é a inteligência social, que é tão importante quanto o QI quando se trata de felicidade, saúde e sucesso. De acordo com Mitch Prinstein em setembro de 2022, pessoas empáticas têm menos probabilidade de sentir ansiedade, depressão e dependência mais tarde na vida. Eles também têm maior probabilidade de serem contratados, promovidos, ganharem mais dinheiro e terem casamentos mais felizes e filhos mais bem ajustados. Embora a importância das competências sociais seja muitas vezes subvalorizada, a investigação mostra que as profissões com utilização intensiva de competências interpessoais representarão dois terços de todos os empregos até 2030, de acordo com um relatório da Deloitte Access Economics em Maio de 2017. Isto significa que é crucial desenvolver competências interpessoais. habilidades para ter sucesso no mercado de trabalho.

O desenvolvimento de soft skills pode influenciar positivamente a carreira e a vida pessoal, melhorando a forma como interage com os outros.

Fortes habilidades de liderança, delegação, trabalho em equipe e comunicação podem ajudar a executar projetos com mais tranquilidade, entregar resultados que agradem a todos e influenciar positivamente os relacionamentos pessoais. As soft skills são importantes não apenas no local de trabalho, mas também em nossas vidas pessoais. É crucial desenvolver soft skills, pois elas estão se tornando cada vez mais importantes no mercado de trabalho e podem impactar positivamente a vida de uma pessoa, melhorando a forma como interage.

2.4 As soft skills mais importantes

A importância de várias habilidades interpessoais no mercado de trabalho atual pode variar dependendo do trabalho em questão e de fatores externos. Embora alguns cargos exijam excelentes habilidades de comunicação, outros exigem atenção aos detalhes. No entanto, existem algumas competências interpessoais que os empregadores valorizam de forma generalizada no século XXI.

De acordo com uma pesquisa recente realizada pela Novoresume (2022), estas são as habilidades interpessoais mais procuradas atualmente:

01 Gestão de Tempo

Os empregadores querem pessoas que possam usar seu tempo com sabedoria, priorizar tarefas, planejar, definir metas e trabalhar com eficiência. As subcompetências relacionadas com a gestão do tempo incluem a gestão do stress e a organização.

02 Comunicação

A comunicação é crucial em qualquer trabalho e envolve transmitir ideias e sentimentos de forma eficaz. Comunicação verbal e escrita, habilidades de apresentação, escuta ativa e feedback construtivo são algumas das subcompetências que se enquadram nesta categoria.

03 Adaptabilidade

A capacidade de abraçar a mudança e ajustar-se a diferentes situações é crítica, dado o mundo empresarial em constante evolução. Autogestão, otimismo, calma, análise e automotivação são algumas das habilidades relacionadas à adaptabilidade.

04 Resolução de Problemas

Resolver problemas de forma analítica e criativa é essencial, independentemente do trabalho. Solucionadores criativos de problemas estão sempre em alta demanda. As subhabilidades relacionadas à resolução de problemas incluem análise, raciocínio lógico, observação, brainstorming e tomada de decisões.

05 Trabalho em Equipa

Colaborar com outras pessoas é um aspecto crucial de qualquer trabalho, e os empregadores procuram indivíduos que possam se comunicar de forma eficaz, ouvir ativamente e assumir responsabilidades. Gestão de conflitos, colaboração, coordenação, troca de ideias e mediação são algumas das competências relacionadas ao trabalho em equipa.

06 Criatividade

A criatividade não se limita aos campos da arte ou do design. As subcompetências, desde o questionamento à experimentação, estão envolvidas na criatividade e são essenciais para a resolução de problemas, o desenvolvimento de ideias, a melhoria da produtividade e a visualização dos desafios sob uma nova perspectiva. Imaginação, mapeamento mental, inovação, experimentação e questionamento são alguns dos exemplos de habilidades criativas.

07 Liderança

Liderança envolve orientar, treinar e orientar outras pessoas. Os empregadores preferem candidatos que demonstrem potencial de liderança porque demonstram iniciativa, investem em ajudar a empresa a crescer e podem ser promovidos para melhores cargos de gestão. Habilidades de gestão, autenticidade, orientação, generosidade e inteligência cultural são algumas das competências relacionadas à liderança.

08 Habilidades Interpessoais

Fortes habilidades interpessoais permitem que os indivíduos interajam bem com os outros, mantenham relacionamentos e causem uma impressão positiva. Empatia, humor, networking, tolerância e diplomacia são algumas das habilidades relacionadas às habilidades interpessoais.

09 Ética de Trabalho

Valorizar o trabalho e se esforçar para produzir resultados demonstra uma forte ética de trabalho. Pessoas com boa ética de trabalho costumam ser melhores funcionários do que aquelas sem ela, e os gerentes de contratação preferem candidatos que demonstrem responsabilidade, disciplina, confiabilidade, comprometimento e profissionalismo.

10 Atenção aos Detalhes

Concluir tarefas com total preocupação com todas as áreas envolvidas, por menores que sejam, é uma habilidade que as empresas buscam nos candidatos. Monitorar e verificar o trabalho ou as informações enquanto organiza o tempo e os recursos de forma eficiente minimiza os erros e torna os funcionários mais eficazes em suas funções.

2.5 Abordagens psicológicas recentes para adquirir habilidades sociais

O desenvolvimento de competências interpessoais é crucial para os jovens, mas pode ser um processo desafiante. As soft skills estão intimamente relacionadas com o comportamento humano e melhorá-las requer uma mudança comportamental. Infelizmente, muitas pessoas são resistentes a novas experiências ou têm competências sociais deficientes, o que torna difícil melhorar as competências interpessoais. Além disso, medir competências interpessoais é um desafio, tornando-as ainda mais difíceis de ensinar através de programas de formação. No entanto, os investigadores identificaram três etapas essenciais para o desenvolvimento de competências interpessoais: aprendizagem, introspeção e prática. Estas etapas são particularmente importantes para os jovens, que estão mais propensos a novas experiências e à assimilação de conhecimentos. Ao concentrarem-se nestes passos, educadores e líderes juvenis podem promover o desenvolvimento de competências interpessoais nos seus alunos.



Para promover o desenvolvimento de soft skills, vários princípios devem ser seguidos. Esses princípios incluem:

- promover a aprendizagem experiencial através da prática e da reflexão,
- promover relações fortes entre adultos e jovens,
- criando um ambiente favorável e enriquecedor,
- desenvolver várias habilidades interpessoais em combinação entre si.

Ensinar competências transversais através de abordagens do tipo palestra é problemático, uma vez que os jovens têm dificuldade em utilizar estas competências nas suas próprias vidas sem a oportunidade de praticá-las ou experimentá-las. A prática de habilidades ajuda os jovens a aprender como usá-las de maneira fácil e adequada, especialmente em situações estressantes ou difíceis. **A utilização de estudos de caso e exercícios de dramatização pode ser particularmente eficaz na promoção da discussão em grupo e da troca de ideias.**

Os líderes jovens desempenham um papel fundamental na promoção do desenvolvimento de competências interpessoais, uma vez que o reforço positivo, o feedback construtivo e as oportunidades de reflexão são essenciais para a aprendizagem experiencial. Estas relações devem ser significativas, com respeito pelas contribuições dos jovens e como colaboradores valiosos.

A aprendizagem cooperativa e a aprendizagem no local de trabalho através da prática do mundo real, como a contribuição para as comunidades, podem ser excelentes para reforçar o desenvolvimento ativo. Envolver-se com os seus próprios interesses, através de desportos, jogos e desafios artísticos, pode ajudar os jovens a desenvolver as suas competências. Estágios e formação profissional também podem criar uma ponte entre a escola e o trabalho.

No geral, o desenvolvimento de competências transversais requer uma abordagem multifacetada que inclua aprendizagem, introspecção e prática, bem como a promoção da aprendizagem experiencial, o desenvolvimento de relacionamentos fortes e a criação de ambientes de apoio e enriquecedores. Ao seguir estes princípios, os educadores e líderes juvenis podem promover o desenvolvimento de competências interpessoais e ajudar os jovens a terem sucesso em todos os aspectos das suas vidas.

03

Desporto e soft skills

3.1 Atividades desportivas, movimento e humor como ferramentas no desenvolvimento de soft skills

É evidente que a actividade física e o desporto desempenham um papel crucial não só na manutenção da saúde física, mas também na promoção do bem-estar mental e no fomento do desenvolvimento de competências interpessoais essenciais nos jovens. A Comissão Europeia, juntamente com os estados e as organizações, defendem fortemente a participação ativa em desportos e atividades físicas. Estudos recentes revelaram que a prática de atividades físicas e desportivas contribui não só para o desempenho académico, mas também para as capacidades cognitivas, traços de personalidade e o desenvolvimento de competências interpessoais valiosas.

Os desportos e os jogos interactivos oferecem uma plataforma excepcional para os jovens cultivarem as suas competências interpessoais num ambiente de apoio. As competências interpessoais, que abrangem atributos pessoais que permitem aos indivíduos formar relações sociais positivas, têm um valor significativo no local de trabalho. O desporto serve como um meio eficaz para ajudar os jovens a adquirir estas competências. **Uma extensa investigação tem demonstrado consistentemente que o desporto não só promove o trabalho em equipa, as competências de resolução de problemas e a gestão do stress, mas também incute estes valores na vida profissional dos jovens.**

Em todos os desportos de equipa, a essência do trabalho em equipa é enfatizada dentro e fora do campo. O sucesso é amplificado através dos esforços coletivos de uma equipe coesa, promovendo uma atitude positiva entre os jogadores. **Habilidades de comunicação eficazes são cruciais para gerenciar relacionamentos e navegar em diversas situações dentro das equipas.** Além disso, o envolvimento em jogos desportivos expõe os jovens à diversidade e ao significado dos diferentes papéis dentro de uma equipa, capacitando-os a descobrir as suas próprias contribuições únicas.

Além disso, os desportos e os jogos de grupo desenvolvem capacidades essenciais de tomada de decisão



que beneficiam os jovens não só durante o jogo, mas também em vários aspectos da vida. Embora os benefícios sociais e académicos dos desportos coletivos tenham sido bem documentados, os desportos individuais, como o ténis, a natação ou as artes marciais, também podem contribuir grandemente para o desenvolvimento de soft skills.

Para facilitar o desenvolvimento destas competências interpessoais de uma forma agradável, é imperativo que os facilitadores concebam atividades diversas e envolventes. Ao incorporar princípios de design inclusivos e utilizar ferramentas e metodologias adequadas, a qualidade e a inovação do trabalho com jovens no desenvolvimento de competências interpessoais podem ser melhoradas. **Este guia não só apoia a implementação prática do desenvolvimento de competências interpessoais através do desporto e do movimento físico no trabalho com jovens, mas também fornece um quadro que inspira os animadores e facilitadores juvenis a criarem as suas próprias atividades impactantes.** Ao reconhecer o papel das atividades desportivas, do movimento e do humor como ferramentas poderosas no desenvolvimento de competências interpessoais, podemos desbloquear todo o potencial dos jovens no seu crescimento pessoal e profissional.



04

Cartas Active Development

4.1 A ideia por trás dos cartões ACTIVE DEVELOPMENT

Conforme mencionado, a investigação indica que existe uma forte ligação entre o desenvolvimento de competências transversais e a atividade física. Em resposta a isto, **uma equipa internacional de animadores juvenis criou os cartões ACTIVE DEVELOPMENT**, concebidos para pais, líderes juvenis e professores que visam promover o desenvolvimento de competências interpessoais entre os jovens, através da atividade física e do desporto.

Os cartões ACTIVE DEVELOPMENT consistem em 20 cartões de atividades, oferecendo uma variedade de jogos e atividades fisicamente exigentes. **Estes jogos não são adequados apenas para jovens altamente ativos, mas também para aqueles com capacidades físicas limitadas.** Os jogos vão desde esportes familiares, como futebol e pistas de obstáculos, até jogos mais interativos, que exigem o uso de peças ou desenhos de LEGO.

As atividades destes cartões centram-se no desenvolvimento de soft skills essenciais, como a comunicação e o trabalho em equipa, que se revelaram cruciais no mercado de trabalho.

Sejamos realistas: desenvolver competências interpessoais não é uma tarefa fácil – é um processo longo que requer tempo, paciência e prática. Portanto, não é realista esperar que um jovem se torne um mestre em comunicação, negociação ou liderança depois de jogar o jogo do DESENVOLVIMENTO ATIVO.

No entanto, esse não é o objetivo destes jogos. Em vez disso, o objetivo é apresentar aos jovens o significado e a importância destas competências através de atividades divertidas e envolventes.

Os cartões ACTIVE DEVELOPMENT foram concebidos para plantar a semente da curiosidade nas mentes dos jovens, despertando o seu interesse pelas competências interpessoais e incentivando-os a prosseguir o seu desenvolvimento nestas áreas.

Através destes jogos divertidos, os jogadores têm a oportunidade de testar e desenvolver as suas competências interpessoais num ambiente seguro e de apoio. Eles podem aprender como se comunicar de forma eficaz com seus colegas, colaborar em equipe e assumir funções de liderança – tudo isso enquanto se divertem.

Portanto, embora seja verdade que o domínio das soft skills leva tempo, os jogos ACTIVE DEVELOPMENT são um excelente ponto de partida. Ao participar nestas atividades, os jovens podem tornar-se mais conscientes da importância das competências interpessoais e podem desenvolver ainda mais as suas competências à medida que progredem na vida.

O que diferencia as cartas de ACTIVE DEVELOPMENT é a componente de reflexão. Cada cartão de jogo inclui uma seção de reflexão, onde os jogadores são incentivados a refletir sobre sua experiência e discutir como demonstraram certas habilidades interpessoais durante a atividade. Este processo reflexivo ajuda a reforçar a importância das soft skills e incentiva os jogadores a desenvolver e aplicar essas competências no seu dia a dia.

4.2 Quebrar estereótipos

Os cartões DESENVOLVIMENTO ATIVO foram concebidos para promover o desenvolvimento de competências interpessoais nos jovens através de atividades divertidas e envolventes. No entanto, estes cartões também podem desempenhar um papel crucial na quebra de estereótipos relacionados com o género no desporto e no exercício.

A investigação demonstrou que os estereótipos sobre os papéis de género podem ter um impacto significativo na participação desportiva, com os indivíduos a ajustarem a sua própria participação com base nas expectativas de género. Por exemplo, as raparigas podem evitar certos desportos ou actividades porque são vistas como “demasiado masculinas”, enquanto os rapazes podem ser desencorajados de praticar dança ou ginástica porque são vistos como “demasiado femininos”. Estes estereótipos podem ser prejudiciais e limitar as oportunidades disponíveis aos indivíduos com base no seu género.

Os cartões ACTIVE DEVELOPMENT visam desafiar estes estereótipos, proporcionando uma gama de atividades que não são específicas de género. O conjunto de 20 cartões de atividades inclui uma combinação de diversas atividades, que exigem diferentes níveis de capacidade física.

Ao proporcionar uma gama de atividades que não são específicas de género, os cartões ACTIVE DEVELOPMENT incentivam todos os jovens a participar, independentemente do seu género. Esta abordagem pode ajudar a quebrar os estereótipos de género que podem limitar a participação em desportos e exercícios. Quando os jovens se envolvem nestas atividades e desenvolvem as suas competências interpessoais, aprendem a apreciar o valor das diferentes perspetivas e das contribuições únicas que cada pessoa pode trazer para uma equipa. Isto pode levar a um ambiente mais inclusivo e de apoio, tanto dentro como fora do campo.

4.3 Foco na inclusão e diminuir preconceitos

Os cartões DESENVOLVIMENTO ATIVO visam criar ambientes inclusivos e diminuir preconceitos no desporto e no movimento ativo. Estes cartões foram concebidos para serem fáceis de implementar em vários locais, como centros desportivos, escolas e clubes jovens, sem necessitar de equipamentos caros. Ao promover atividades físicas onde pessoas de diversas origens e habilidades podem participar juntas, os cartões DESENVOLVIMENTO ATIVO incentivam a interação e o aprendizado entre os indivíduos. Por exemplo, quando indivíduos com deficiência participam numa actividade desportiva em grupo com indivíduos fisicamente aptos, isso pode ajudar os indivíduos com deficiência a obter uma melhor compreensão dos desafios e pontos fortes dos indivíduos com deficiência. Essa compreensão pode diminuir seus preconceitos em relação aos indivíduos com deficiência. Portanto, o contacto prolongado, que pode ocorrer através destas atividades, pode ser uma ferramenta potente na promoção da inclusão e na redução de preconceitos no desporto e no movimento ativo.

4.4 A importância do processo de reflexão

Os jogos de DESENVOLVIMENTO ATIVO despertam a curiosidade dos jovens, inspirando-os a mergulhar no domínio das soft skills e a embarcar numa jornada de crescimento pessoal. No entanto, é crucial reconhecer que a reflexão desempenha um papel vital neste processo transformador.

Cada carta do conjunto de jogos apresenta questões instigantes que servem como catalisadores de reflexão, facilitando experiências de aprendizagem profundas. A reflexão funciona como uma bússola, permitindo que os indivíduos avaliem o seu progresso e desvendem as razões subjacentes às suas ações.

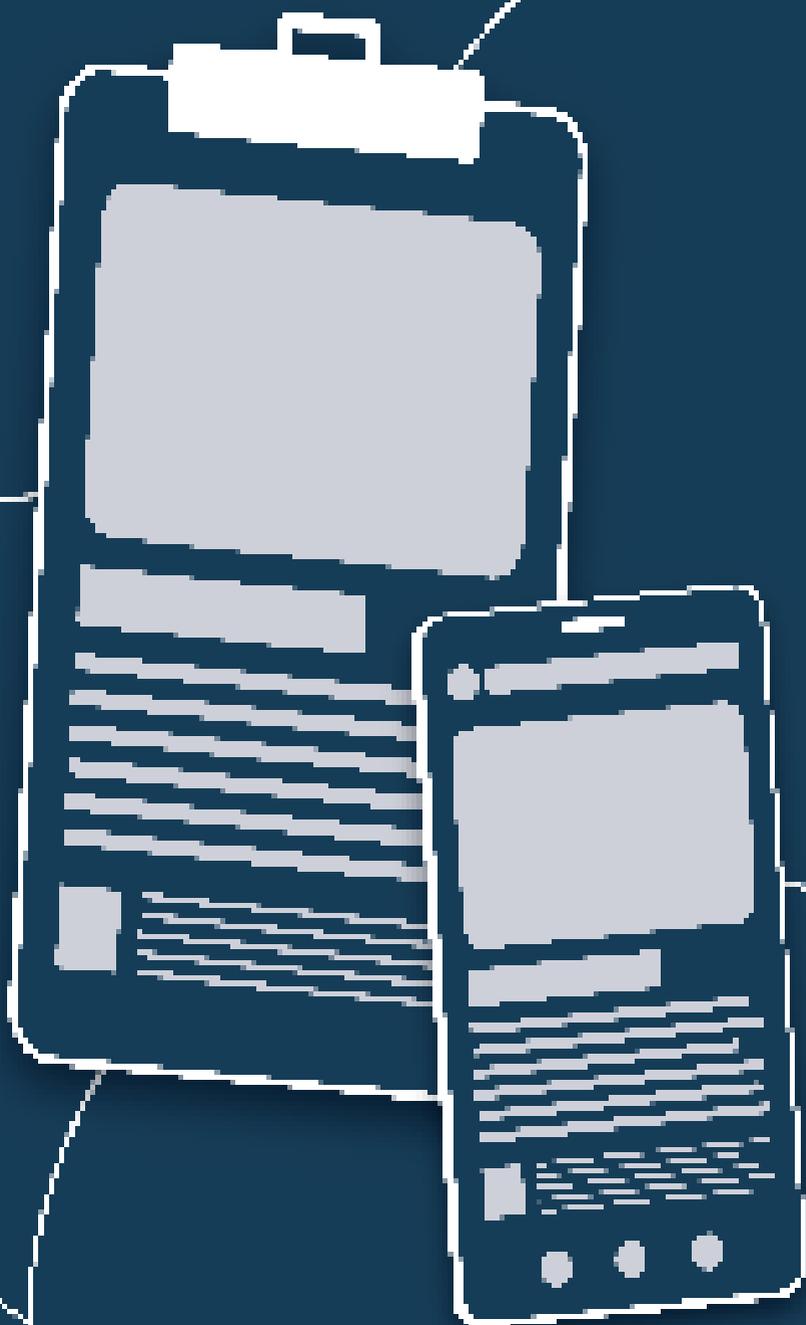
Nas atividades juvenis, o processo de aprendizagem vai além da mera realização de tarefas; engloba a reflexão sobre a própria experiência e uma avaliação do crescimento pessoal. É aqui que entra em jogo o Modelo de Aprendizagem Experiencial (ELM) ou Ciclo de Aprendizagem de Kolb. Os jovens são incentivados a refletir sobre as suas atividades, permitindo-lhes avaliar as suas competências interpessoais e assumir a responsabilidade pelo seu próprio percurso de aprendizagem.



A reflexão serve como pilar fundamental para o desenvolvimento pessoal e de equipa, capacitando os jovens a identificar os seus pontos fortes e fracos e a melhorar as suas relações interpessoais. Ao refletir sobre desafios e experiências, os jovens podem transformar obstáculos em oportunidades de crescimento e aprendizagem.

Além disso, a reflexão proporciona aos animadores e facilitadores juvenis conhecimentos inestimáveis sobre a dinâmica, o conteúdo e os processos de grupo. Os cartões de DESENVOLVIMENTO ATIVO são meticulosamente projetados para avaliar habilidades interpessoais que muitas vezes são difíceis de medir. As perguntas cuidadosamente elaboradas estimulam os jovens a estabelecer conexões a partir de suas experiências e fornecem feedback para aprimorar o planejamento de atividades futuras.

Os líderes juvenis são incentivados a utilizar as questões de reflexão adaptadas a cada jogo, convenientemente fornecidas no cartão correspondente. Exemplos de tais perguntas incluem: “Como você negociou com os membros da sua equipe para garantir a felicidade de todos?” ou “Quais etapas você tomou para resolver conflitos dentro de sua equipe durante o jogo?” Estas perguntas podem ser personalizadas para atender às necessidades específicas de cada grupo, incluindo o ajuste da duração da discussão e dos tipos de perguntas colocadas. A reflexão serve como uma ferramenta indispensável para o crescimento e desenvolvimento pessoal e, com os cartões ACTIVE DEVELOPMENT, torna-se um processo fácil e agradável para os jovens.



05

Guia das Activity Cards

Cada cartão do conjunto é convenientemente oferecido em formato digital e para impressão. Cada cartão traz informações essenciais, incluindo o nome do jogo, uma descrição detalhada das regras, uma pergunta instigante para reflexão e um código QR.

O código QR fornece acesso fácil a um vídeo que mostra um exemplo de como o jogo pode ser implementado, servindo como um recurso valioso para líderes juvenis.

É importante notar que as questões de reflexão fornecidas são apenas exemplos.

Encorajamos os líderes jovens a adaptar e adaptar o diálogo para se adequar às dinâmicas e necessidades específicas do seu grupo. Esta flexibilidade garante que o processo de reflexão se alinhe com as experiências dos participantes e promova discussões significativas.

Quer você prefira materiais digitais ou impressos, nossos cartões oferecem conveniência e versatilidade, capacitando líderes jovens a criar experiências envolventes e reflexivas para os jovens.

Digitalize para ver as instruções em vídeo:



01 Sleigh racing

- trabalho de equipa
- criatividade



02 River crossing

- gestão de tempo
- trabalho de equipa



03 Aces at races

- trabalho de equipa
- adaptabilidade



04 Make a shape

- adaptabilidade
- trabalho de equipa



05 Guide me in the dark

- liderança
- comunicação



06 Back to back

- criatividade
- comunicação



07 Active circle

- criatividade
- comunicação



08 Submarines

- liderança
- trabalho de equipa



09 Pro-pictionary

- trabalho de equipa
- criatividade



10 Follow the path

- liderança
- comunicação

Digitalize para ver as instruções em vídeo:



11 Hold on

- trabalho de equipa
- gestão de tempo



12 Hanoi tower

- liderança
- trabalho de equipa



13 Snake

- comunicação
- trabalho de equipa



14 Blindfold football

- empatia
- adaptabilidade



15 Para volley

- empatia
- adaptabilidade



16 Blanket ball

- trabalho de equipa
- criatividade



17 Funny poses

- criatividade
- adaptabilidade



18 Blindfolded obstacle course

- adaptabilidade
- comunicação



19 Hidden mystery

- adaptabilidade
- comunicação



20 Take a position

- comunicação
- gestão de tempo





O teu Feedback e Ideias

The field of sport and soft skills still has untapped potential for further development. Your ideas and feedback hold great significance to us as we strive to enhance our ACTIVE DEVELOPMENT guide and cards. We value your thoughts and encourage you to share them with us.

If you have any feedback, suggestions, or comments regarding our guide or cards, we would love to hear from you! Your input will contribute to the ongoing refinement and improvement of our materials.

We eagerly await your feedback and look forward to collaborating with you on the advancement of sport and soft skills development. Together, we can make a positive impact!

Please don't hesitate to reach out to our dedicated project team. Here are the contact details:



Poland

my-future.info



Portugal

eduplus.biz



Norway

collectiveinnovation.no

07 Sources

- * Society for Human Resource Management. (2020). What Are Soft Skills?
- * Leadership IQ. (2020). Why Do New Hires Fail?
- * National Council of Architectural Registration Boards
- * LinkedIn Learning. (2019). The Skills Companies Need Most in 2019.
- * Indeed Career Guide. (n.d.). Hard Skills vs. Soft Skills: What's the Difference?
- * Novoresume, "The Importance of Soft Skills in the Workplace," 25 July 2022.
- * Career Development and Job Satisfaction, "Importance of Soft Skills for Career Success," June 2020.
- * Mitch Prinstein, Character Lab, "Why Connecting with Other People is So Important," September 2022.
- * The report of Deloitte Access Economics, "Soft skills for business success," May 2017.
- * Novoresume (2022). Top Soft Skills Employers Value in 2022
- * Forbes (2021). The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2021
- * Heide Abelli. (2019). "Soft Skills: What they are and how to develop them." Skillssoft.
- * Soares, F., Babb, S., Diener, O., Gates, S., and Ignatowski, C. (2017). "Promoting Soft Skills in Youth: A Practical Guide for Program Designers and Youth Leaders." Child Trends.
- * Global Partnership for Youth Employment, International Bank for Reconstruction and Development, and International Youth Foundation. (2014). "Youth Workforce Development Learning Brief: Soft Skills." Global Partnership for Youth Employment.
- * United Nations Children's Fund (UNICEF). (2012). "Soft Skills for Hard Times: A Handbook on the Importance of Soft Skills for Employability and the Labour Market." UNICEF.
- * Eccles, J., and Gootman, J.A. (2002). "Community Programs to Promote Youth Development." National Academies Press.
- * Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2015). "Effective Social and Emotional Learning Programs." CASEL.
- * Search Institute. (2016). "Developmental Relationships Framework: A Tool for Youth-Serving Organizations." Search Institute.
- * Cunningham, W., Robertson, S., and Nafukho, F.M. (2016). "Developing 21st Century Soft Skills in Pre-Service Teachers through Cooperative Learning." Journal of Research in Innovative Teaching & Learning.

- * Heckman, J.J., and Kautz, T. (2013). "Hard Evidence on Soft Skills." *Labour Economics*, 19, 34-41.
- * European Commission. (2019). *Physical activity and sport*.
- * Fransen, K., Boen, F., Vansteenkiste, M., Mertens, N., & Vande Broek, G. (2018). The power of competence support: Effects on competence, motivational and psychological outcomes of a need-supportive physical education programme. *Psychology of Sport and Exercise*, 38, 99-107.
- * Loughran, C., Mutrie, N., & Townsend, N. (2019). Physical activity and the workplace: A review of the potential health and economic impacts. *BMC Public Health*, 19(1), 1-10.
- * Medbury, A., & Robinson, D. (2020). Sport and the development of life skills. *Sport, Education and Society*, 25(3), 199-210.
- * *Why Is Teamwork Important in Football?* (2020)
- * Doll-Tepper, G., Koenen, K., & Bailey, R. (2016). *Women and Sport: Women's Sport Leadership Report*. International Working Group on Women and Sport.
- * Hong, R. (2016). *Women and Technology: Re-envisioning Workforce Diversity*. Springer.
- * Washington, R. E., & Karen, D. (2001). Sociology of sport: overview, prospects, and potential. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 303-328.
- * Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). Sex stereotypes and gender roles in sport and exercise. In R. E. Wiggins (Ed.), *Sport for all: Proceedings of the International Symposium* (pp. 137-146). Human Kinetics Publishers.
- * "Extended contact" and its role in reducing biases: Dovidio, J. F., Eller, A., & Hewstone, M. (2011). Improving intergroup relations through direct, extended and other forms of indirect contact. *Group processes & intergroup relations*, 14(2), 147-160.
- * Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc.
- * Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). What is reflection in learning? In Mezirow, J., & Associates, *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning* (pp. 7-18). Jossey-Bass.
- * Moon, J. A. (2004). *A Handbook of Reflective and Experiential Learning: Theory and Practice*. RoutledgeFalmer.
- * Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (Eds.). (2014). *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice*. Routledge.

