

## PLANO DE AULA

### Módulo 6: Planeamento de ações: utilizar recursos do projeto nas práticas diárias de trabalho híbrido

N.	Tópicos e subtópicos/Atividades de aprendizagem	Duração	Material e fichas de atividade	Sugestões de aplicação
1	<p>Introdução:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visão geral do trabalho híbrido numa perspetiva de gestão de recursos e planeamento de ações.</li> <li>- Debate sobre os principais recursos para implementar um ambiente de trabalho híbrido (por exemplo, tempo, ferramentas, funções da equipa, orçamento).</li> </ul>	10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diapositivos de apresentação (secção Introdução)</li> <li>- Material de referência: "Recursos formativos sobre trabalho remoto e híbrido"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Começar com uma pergunta rápida para quebrar o gelo: "Qual é o recurso mais desafiador de gerir nas suas equipas híbridas?"</li> <li>- Facilitar um debate para incentivar a partilha de experiências e deixar todos os participantes à vontade para partilharem os seus pontos de vista e opiniões</li> </ul>
2	<p>Tópico 1: Identificação e afetação de recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicar o significado da afetação de recursos em ambientes de trabalho híbridos e as suas vantagens.</li> <li>- Atividade: Exercício em grupo: baseada em cenários onde os participantes identificam os recursos (tempo, ferramentas, pessoal) e fazem um <i>brainstorming</i> das estratégias de atribuição</li> </ul>	25 minutos (10 min. para apresentação e debate em grupo e 15 min. para a atividade)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cenários pré-definidos para desafios de equipas híbridas (a partir dos diapositivos) podem ser distribuídos como um folheto de folha de atividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar pequenos grupos de três a quatro participantes para simular a gestão da equipa híbrida</li> <li>- Proporcionar tempo para refletir sobre os recursos e definir prioridades, seguido de breves apresentações</li> </ul>
3	<p>Tópico 2: Desenvolvimento do plano de ação</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentar e debater com o grupo a lista de verificação dos itens que um plano de ação bem definido deve incluir.</li> <li>- Atividade: Trabalho individual e em pares: cada participante elabora um plano de ação para gerir um projeto num ambiente híbrido; os pares trocam os seus planos para dar <i>feedback</i> e identificar áreas a melhorar.</li> </ul>	35 minutos (10 min. de debate, 15 min. de trabalho individual, elaboração de planos de ação pessoais e 10 min. em pares, lendo os planos de ação uns	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de Plano de ação para a implementação do trabalho híbrido.</li> <li>- Artigo para leitura nos trabalhos de casa: <a href="#">CIPD Guidance for Hybrid Work</a>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhar os participantes através do exemplo de modelo de plano de ação, a considerar para a sua própria implementação. Incentivar o <i>feedback</i> construtivo e focado na solução durante os debates em pares</li> </ul>



		dos outros e trocando impressões)		
4	<p>Tópico 3: Monitorização e ajuste da utilização de recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Métodos para monitorizar e ajustar a utilização dos recursos da equipa.</li> <li>- Atividade: Monitorizar e ajustar o seu plano de ação para o sucesso: com base nos desafios apresentados no estudo de caso, as equipas atualizam os seus planos de ação anteriores, para melhorar a eficiência e abordar a equidade na distribuição de recursos.</li> </ul>	25 minutos (10 min. de apresentação/ debate e 15 min. para a apresentação dos planos ajustados e para o balanço final do grupo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cenários pré-definidos para desafios de equipas híbridas (a partir dos diapositivos podem ser distribuídos como uma folha de atividades.</li> <li>- Recursos para monitorização:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="#">Ferramentas de controlo de tempo.</a></li> <li>2. <a href="#">Ferramentas de feedback dos colaboradores.</a></li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentar um breve cenário hipotético em que a monitorização dos recursos revela problemas (por exemplo, baixa produtividade da equipa, sentimentos de exclusão, etc.)</li> <li>- Orientar os participantes no processo de reflexão sobre a revisão dos seus planos de ação</li> <li>- Incentivar a partilha dos seus planos de ação finais no Fórum de <i>e-Learning</i> para criar um debate com outros gestores e promover a partilha de conhecimento</li> </ul>
5	<p>4. Reflexão e debate</p> <p>Sessão de reflexão facilitada para avaliar criticamente os principais aspetos dos ambientes de trabalho híbridos utilizando perguntas direcionadas.</p> <p>Questões de reflexão a colocar aos participantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que ferramentas digitais e outras estão disponíveis para garantir um ambiente de trabalho híbrido inclusivo?</li> <li>2. Como podemos garantir a poupança de tempo num ambiente híbrido?</li> <li>3. As funções da equipa diferem significativamente em ambientes de trabalho híbridos?</li> <li>4. Quais são as implicações, em termos de custos, do trabalho a partir de casa ou do escritório?</li> <li>5. O que poderá constituir um desafio à inclusão social dos trabalhadores à distância?</li> </ol>	20 minutos (5 min. de debate em pequenos grupos para debater e partilhar perspetivas individuais, 10 min. de partilha em grupo e síntese das principais ideias, orientada pelo facilitador e 5 min. de debate final, para ligar as reflexões aos objetivos chave do módulo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedidos de reflexão impressos ou expostos (para facilitar a visibilidade).</li> <li>- Quadro branco ou ferramenta de colaboração digital (por exemplo, Jamboard) para registar as ideias do grupo.</li> </ul>	<p>Debate em pequenos grupos (5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dividir os participantes em grupos de três a quatro elementos e atribuir a cada grupo uma ou duas perguntas de reflexão.</li> <li>- Pedir aos participantes para debaterem soluções, com base em experiências pessoais ou profissionais.</li> </ul> <p>Partilha em grupo (10 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedir a cada grupo que partilhe as suas respostas com o público em geral.</li> <li>- O facilitador é encorajado a aprofundar as respostas. Por exemplo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- se estiver a debater a poupança de tempo: “Que mudanças específicas nas rotinas ou ferramentas funcionaram melhor para a sua equipa?”</li> <li>- ao abordar a inclusão social: “Que papel devem os líderes desempenhar, para ultrapassar estes desafios?”</li> </ul> </li> </ul>

				<p>Debate final (5 minutos):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Associar as principais ideias aos objetivos do módulo:</li> <li>- utilizar eficientemente os recursos para alcançar equidade e colaboração em ambientes de trabalho híbridos</li> <li>- adaptar ferramentas e práticas para enfrentar os desafios identificados, incluindo os custos e a inclusão</li> <li>- Resumir as etapas que os participantes podem implementar após a sessão.</li> </ul>
6	<p>5. Avaliação dos conhecimentos</p> <p>Atividade de avaliação: Perguntas Verdadeiro ou Falso</p> <p>Objetivo:</p> <p>Testar a compreensão dos participantes sobre os conceitos-chave do Módulo 6 sobre planeamento de recursos de trabalho híbrido, planos de ação e monitorização.</p>	<p>10 minutos (5 min. os participantes respondem individualmente às perguntas; 5 min. debate em grupo, com o facilitador a rever as respostas e a esclarecer quaisquer equívocos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cópias impressas/digitais das perguntas.</li> <li>- Projetor ou quadro de papel para apresentar as perguntas durante o debate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Configuração da atividade: distribuir as perguntas aos participantes num folheto impresso ou como parte dos diapositivos; em alternativa, colocar as perguntas uma a uma, utilizando uma ferramenta de sondagem em tempo real (por exemplo, Mentimeter, Poll Everywhere) para obter um maior envolvimento</li> <li>- Respostas individuais (5 minutos): dar tempo aos participantes para pensarem e responderem de forma autónoma; incentivar a reflexão sobre os pontos de aprendizagem da sessão, quando responderem.</li> <li>- Análise em grupo (5 minutos): rever cada pergunta e pedir aos voluntários que partilhem as suas respostas; para as questões respondidas incorretamente, fornecer esclarecimentos.</li> <li>- Avaliação final: resumir as principais conclusões relacionadas com os conceitos avaliados; incentivar os participantes a refletirem sobre a forma como estas ideias podem ser aplicadas na prática, nas suas equipas.</li> </ul>