



# Descrição de Competências

---

\* Projecto financiado com o apoio da Comissão Europeia. A informação contida nesta publicação (comunicação) vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.





## 1. Espírito de iniciativa e empreendedorismo

### 1.1 Autoconfiança / Autonomia

Esta competência refere-se ao nível de independência conseguido através de um elevado nível de autodeterminação, ao bom desenvolvimento das capacidades de autorregulação e de capacidade de decisão, do conhecimento das forças próprias e dos seus recursos, assim como da inspiração para os utilizar autonomamente. A pessoa autónoma aprecia os benefícios e os desafios da liberdade que tem e gosta da sua independência. Esta competência relaciona também a capacidade de reconhecer situações que permitem um certo nível de autonomia assim como a motivação para mostrar autoconfiança e independência nessas oportunidades.

### 1.2 Interagir/Trabalhar em rede (*Networking*)

A pessoa é competente em interagir com outros envolvidos em prática profissional, é capaz de estabelecer relacionamentos e criar uma rede de contactos relevantes no seu domínio profissional. Em colaboração com os colegas e com outros colaboradores tem a capacidade de trocar conhecimento e experiência assim como estabelecer novos contactos orientados para objetivos determinados. O indivíduo está consciente do seu papel em diferentes contextos e conhece diferentes aproximações para estabelecer novos contactos, tendo em consideração o contexto e as funções dos colaboradores. Internalizou os seus objetivos e reconhece as oportunidades de os promover junto dos outros.

### 1.3 Liderança

Competência em orientar e influenciar os colegas ou membros da equipa, para os ajudar a cumprir certos objetivos. O indivíduo tem capacidade para tomar decisões e é capaz de transferir essas decisões para uma equipa ativa. Esta competência envolve uma boa capacidade de comunicação, capacidade de criar relações de confiança e relações no âmbito de uma equipa ou de um projeto, identificar capacidades específicas dos membros de equipa e delegar as tarefas de acordo com elas. Deve facilitar o trabalho de equipa e promover a colaboração, sendo aberto a ideias novas e diferentes das suas.



## 1.4 Resolução de Problemas

A resolução de problemas é o conjunto de ações, atitudes e conhecimentos dirigidos a um objetivo ou problema, geralmente em situações complexas, sem soluções fáceis. Mesmo quando o objetivo final está claramente definido (mas muitas vezes não está), a pessoa com capacidade para resolver o problema pode não saber todos os passos a dar para a sua resolução. Os problemas podem variar em complexidade, contexto e podem requerer diferentes recursos ou ferramentas. Assim o processo requer o conhecimento de diferentes formas de resolver problemas (ou capacidade para inventar novas) e a capacidade para as aplicar de forma apropriada à situação. O processo de resolução de problemas usa um conjunto de ações complexas, como o planeamento e a racionalização, de forma a conseguir chegar à solução com sucesso necessita de motivação, curiosidade e força de vontade.

## 1.5 Gestão de projeto

Competência em executar projetos com sucesso e de forma eficiente, estruturando as atividades necessárias, aplicando uma aproximação de planeamento e verificação até ao final do projeto. Os profissionais que conhecem a teoria da gestão de projetos sabem como executar as atividades do projeto e monitorizar o seu nível de sucesso e de qualidade. São capazes de atuar de acordo com o contexto e adaptar ou desenvolver novas estratégias, trabalhar em equipas de projeto ou mesmo liderar as referidas equipas. Devem ter em conta as vantagens e as desvantagens de transformar uma tarefa num projeto e de aplicar as metodologias de gestão de projeto.

## 1.6 Planeamento e gestão de recursos

O indivíduo é competente no planeamento de atividades e na gestão dos recursos relacionados com os seus projetos ou com os projetos a que está associado. Os profissionais que conhecem a teoria do planeamento de projetos sabem preparar uma estrutura para o projeto, planear atividades, gerir o tempo e relacionar tudo isto com os recursos necessários, ou os disponíveis. Sabem atuar de acordo com a situação ou adaptar e desenvolver estratégias e planos para diferentes contextos de projeto. Têm consciência das vantagens e desvantagens do planeamento e têm uma atitude positiva mas também crítica em relação à aplicação da metodologia de planeamento em diferentes contextos, profissionais ou da vida privada.

## 1.7 Orientação ao cliente

Competência em interagir com os clientes, tendo em conta as suas necessidades específicas. Os



profissionais sabem identificar diferentes perfis de cliente, envolvências, desejos e necessidades. São capazes de reagir adequadamente, de se adaptar e desenvolver novas estratégias para ajudar e aconselhar clientes. Os profissionais estão conscientes dos benefícios de focar a atenção nas necessidades dos clientes e nos seus pedidos e estão determinados a conseguir chegar à satisfação dos seus clientes.

### **1.8 Gestão de conflitos**

Competência em resolver situações de conflito através da aplicação de técnicas específicas. Os profissionais são capazes de identificar as raízes do conflito e desenvolver uma estratégia própria para o resolver, estão familiarizados com os conceitos de acomodação, mediação, facilitação e compromisso e são capazes de aplicar a técnica adequada à situação específica. Os profissionais tomam em consideração os direitos, necessidades e sentimentos de todas as partes envolvidas para chegar à solução do conflito. Estão conscientes do potencial positivo das técnicas de resolução de conflitos e encontram formas de as promover num grupo ou com outros.

### **1.9 Trabalho de equipa**

Competência em interagir apropriadamente com os outros envolvidos na prática profissional. No trabalho colaborativo o profissional respeita o *background* específico, as competências e as capacidades dos membros do grupo ou da equipa e tem a capacidade de agir como um elemento ativo na equipa. Envolve capacidades de comunicação, assertividade, clareza, escuta ativa, consciência da diversidade em equipas e os potenciais do trabalho de equipa. Aprecia o trabalho de equipa como uma forma eficiente de colaborar e como uma fonte de criatividade e é orientado para o sucesso da totalidade da equipa, está consciente dos papéis e das capacidades da equipa e atua de acordo com elas.

### **1.10 Flexibilidade**

Flexibilidade é a competência que descreve a capacidade do individuo se adaptar a situações que variam e objetivos que evoluem, de forma a lidar com circunstâncias que se alteram. Isto envolve o conhecimento da fluidez dos factos e o movimento natural da vida em diferentes contextos e ambientes, assim como das capacidades próprias e de um repertório de estratégias comportamentais. Ter a mente aberta e confiar nas suas forças são atitudes que suportam a adaptabilidade a situações em evolução e reduzem o *stress* que resulta da mudança.



## **2. Competências Cívicas e Sociais**

### **2.1 Comunicação**

Competência em comunicar com os outros envolvidos na prática profissional. O indivíduo é capaz de estabelecer uma relação de confiança e mostra integridade na sua forma de comunicar. Na comunicação com aprendentes adultos e com colegas de profissão está consciente dos diferentes estilos de comunicação e técnicas adequadas às situações e a contextos concretos. A comunicação é usada pelo educador como um meio de interação com o aprendente e com os colegas e através do seu uso apropriado o profissional pode identificar problemas, discutir e chegar a soluções, em particular que possam melhorar o processo de aprendizagem.

### **2.2 Comunicação Intercultural**

O indivíduo é competente em interagir com os outros envolvidos na prática profissional mas detentores de diferentes raízes e envolvimentos culturais, é capaz de estabelecer uma relação de confiança e de respeito. Tem capacidade de comunicação com todos os colegas e com outras pessoas independentemente das diferenças culturais.

### **2.3 Gestão da diversidade**

Competência em lidar com a heterogeneidade e a diversidade no contexto histórico, social, económico, religioso, de aprendizagem, motivacional, de experiências anteriores, de conhecimento, de capacidades de aprendizagem, estilos de aprendizagem, idade e género; de forma a lidar com diferentes estados de desenvolvimento. Inclui também o conhecimento do valor da diversidade, do respeito pela diferença e da capacidade de incorporar ou não as diferenças no processo de aprendizagem. O educador mostra empatia, é fiável, autêntico e leal com os aprendentes. Para além disso tem a capacidade de analisar comportamentos individuais ou de grupo, de identificar possíveis problemas ou conflitos e de atuar estrategicamente para os prevenir ou gerir. O aprendente é responsável por criar um ambiente de aprendizagem seguro, baseado no respeito mútuo e na cooperação que pode ser desenvolvida entre os colegas, ou como aprendente autónomo.

### **2.4 Trabalho de equipa**

Competência em interagir apropriadamente com os outros envolvidos na prática profissional.



## PROMOTE

Promoting and Validating Key Competences in  
Mobility and Traineeships in Europe



No trabalho colaborativo o profissional respeita o *background* específico, as competências e as capacidades dos membros do grupo ou da equipa e tem a capacidade de agir como um elemento ativo na equipa. Envolve capacidades de comunicação, assertividade, clareza, escuta ativa, consciência da diversidade em equipas e os potenciais do trabalho de equipa. Aprecia o trabalho de equipa como uma forma eficiente de colaborar e como uma fonte de criatividade e é orientado para o sucesso da totalidade da equipa, está consciente dos papéis e das capacidades da equipa e atua de acordo com elas.

### 2.5 Pensamento Crítico

Competência para examinar ideias ou assuntos e raciocinar sobre eles, numa variedade de domínios, com diferentes perspetivas, conteúdos e metodologias. É a capacidade de ir para lá da memorização, do recordar a informação e da descrição dos factos. É a capacidade de analisar, avaliar, interpretar ou sintetizar a informação ou a experiência para formar ou criticar uma ideia ou um argumento e não aceitar simplesmente a informação dada sem questionar.

### 2.6 Liderança

Competência em orientar e influenciar os colegas ou membros da equipa, para os ajudar a cumprir certos objetivos. O indivíduo tem capacidade para tomar decisões e é capaz de transferir essas decisões para uma equipa ativa. Esta competência envolve uma boa capacidade de comunicação, capacidade de criar relações de confiança e relações no âmbito de uma equipa ou de um projeto, identificar capacidades específicas dos membros de equipa e delegar as tarefas de acordo com elas. Deve facilitar o trabalho de equipa e promover a colaboração, sendo aberto a ideias novas e diferentes das suas.

### 2.7 Flexibilidade

Flexibilidade é a competência que descreve a capacidade do indivíduo se adaptar a situações que variam e objetivos que evoluem, de forma a lidar com circunstâncias que se alteram. Isto envolve o conhecimento da fluidez dos factos e o movimento natural da vida em diferentes contextos e ambientes, assim como das capacidades próprias e de um repertório de estratégias comportamentais. Ter a mente aberta e confiar nas suas forças são atitudes que suportam a adaptabilidade a situações em evolução e reduzem o *stress* que resulta da mudança.





## **2.8 Interagir/Trabalhar em rede (*Networking*)**

A pessoa é competente em interagir com outros envolvidos em prática profissional, é capaz de estabelecer relacionamentos e criar uma rede de contactos relevantes no seu domínio profissional. Em colaboração com os colegas e com outros colaboradores tem a capacidade de trocar conhecimento e experiência assim como estabelecer novos contactos orientados para objetivos determinados. O indivíduo está consciente do seu papel em diferentes contextos e conhece diferentes aproximações para estabelecer novos contactos, tendo em consideração o contexto e as funções dos colaboradores. Internalizou os seus objetivos e reconhece as oportunidades de os promover junto dos outros.

## **2.9 Gestão de conflitos**

Competência em resolver situações de conflito através da aplicação de técnicas específicas. Os profissionais são capazes de identificar as raízes do conflito e desenvolver uma estratégia própria para o resolver, estão familiarizados com os conceitos de acomodação, mediação, facilitação e compromisso e são capazes de aplicar a técnica adequada à situação específica. Os profissionais tomam em consideração os direitos, necessidades e sentimentos de todas as partes envolvidas para chegar à solução do conflito. Estão conscientes do potencial positivo das técnicas de resolução de conflitos e encontram formas de as promover num grupo ou com outros.

## **2.10 Resolução de Problemas**

A resolução de problemas é o conjunto de ações, atitudes e conhecimentos dirigidos a um objetivo ou problema, geralmente em situações complexas, sem soluções fáceis. Mesmo quando o objetivo final está claramente definido (mas muitas vezes não está), a pessoa com capacidade para resolver o problema pode não saber todos os passos a dar para a sua resolução. Os problemas podem variar em complexidade, contexto e podem requerer diferentes recursos ou ferramentas. Assim o processo requer o conhecimento de diferentes formas de resolver problemas (ou capacidade para inventar novas) e a capacidade para as aplicar de forma apropriada à situação. O processo de resolução de problemas usa um conjunto de ações complexas, como o planeamento e a racionalização, de forma a conseguir chegar à solução com sucesso necessita de motivação, curiosidade e força de vontade.



### **3. Aprender a aprender**

#### **3.1 Aprender a aprender**

O indivíduo é competente em adquirir, processar e gerir novos conhecimentos e capacidades, assim como desenvolver novas estratégias de aprendizagem que sejam adequadas em função de uma variedade de contextos. Sabe como e quando aplicar a força do seu estilo de aprendizagem e de personalidade, estipulando objetivos, gerindo o tempo, adquirindo a informação e os recursos necessários. Reflete sobre o novo conhecimento e experiência e interage com os outros de forma a alcançar os seus objetivos de aprendizagem.

#### **3.2 Avaliar / Refletir**

Competência de refletir e considerar as metodologias de autoavaliação como processo interativo de aprendizagem no trabalho desenvolvido. Ser capaz de identificar as metodologias de avaliação mais adequadas a aplicar, de acordo com os objetivos e o tipo de atividades da organização. Saber planear as diferentes fases de um processo (recolha de informação, processamento, análise e relatório) com o intervalo temporal adequado ao plano de trabalho da organização.

#### **3.3 Pensamento Crítico**

Competência para examinar ideias ou assuntos e raciocinar sobre eles, numa variedade de domínios, com diferentes perspetivas, conteúdos e metodologias. É a capacidade de ir para lá da memorização, do recordar a informação e da descrição dos factos. É a capacidade de analisar, avaliar, interpretar ou sintetizar a informação ou a experiência para formar ou criticar uma ideia ou um argumento e não aceitar simplesmente a informação dada sem questionar.

#### **3.4 Planear e organizar a competência de aprender**

O aprendente intuitivamente sabe como e quando aplicar a força do seu estilo de aprendizagem, estabelecer objetivos, gerir os recursos temporais disponíveis e adquirir a informação e os recursos necessários, assim como desenvolver as suas estratégias de aprendizagem. Deve estar motivado para inspirar outros a respeitar e apreciar as diferentes estratégias ou tipos de aprendizagem, estabelecer e perseguir objetivos de aprendizagem e encontrar diferentes recursos de aprendizagem.

#### **3.5 Criatividade**

Competência de se dedicar a novas situações e desafios com mente aberta e flexibilidade.





## PROMOTE

Promoting and Validating Key Competences in  
Mobility and Traineeships in Europe



Capacidade de juntar ativamente processos criativos (como o *brainstorming*) e aplicar diferentes técnicas de pensamento creativas (como o pensamento lateral, as explorações visuais, metáforas, analogias, desenhos, etc.) para gerar novas soluções e aproximações. Ter uma forte capacidade para identificar ligações únicas entre diferentes ideias.

### **3.6 Autoconfiança / Autonomia**

Esta competência refere-se ao nível de independência conseguido através de um elevado nível de autodeterminação, ao bom desenvolvimento das capacidades de autorregulação e de capacidade de decisão, do conhecimento das suas forças próprias e dos seus recursos, assim como da inspiração para os utilizar autonomamente. A pessoa autónoma aprecia os benefícios e os desafios da liberdade que tem e gosta da sua independência. Esta competência relaciona também a capacidade de reconhecer situações que permitem um certo nível de autonomia assim como a motivação para mostrar autoconfiança e independência nessas oportunidades.

### **3.7 Interagir/Trabalhar em rede (*Networking*)**

O indivíduo é competente em interagir com outros envolvidos em prática profissional, é capaz de estabelecer relacionamentos e criar uma rede de contactos relevantes no seu domínio profissional. Em colaboração com os colegas e com outros colaboradores tem a capacidade de trocar conhecimento e experiência assim como estabelecer novos contactos orientados para objetivos determinados. A pessoa está consciente do seu papel em diferentes contextos e conhece diferentes aproximações para estabelecer novos contactos, tendo em consideração o contexto e as funções dos colaboradores. A pessoa internalizou os seus objetivos e reconhece as oportunidades de os promover junto dos outros.

### **3.8 Trabalho de equipa**

Competência em interagir apropriadamente com os outros envolvidos na prática profissional. No trabalho colaborativo o profissional respeita o *background* específico, as competências e as capacidades dos membros do grupo ou da equipa e tem a capacidade de agir como um elemento ativo na equipa. Envolve capacidades de comunicação, assertividade, clareza, escuta ativa, consciência da diversidade em equipas e os potenciais do trabalho de equipa. Aprecia o trabalho de equipa como uma forma eficiente de colaborar e como uma fonte de criatividade e é orientado para o sucesso da totalidade da equipa, está consciente dos papéis e das capacidades da equipa e atua de acordo com elas.





### 3.9 Resolução de Problemas

A resolução de problemas é o conjunto de ações, atitudes e conhecimentos dirigidos a um objetivo ou problema, geralmente em situações complexas, sem soluções fáceis. Mesmo quando o objetivo final está claramente definido (mas muitas vezes não está), a pessoa com capacidade para resolver o problema pode não saber todos os passos a dar para a sua resolução. Os problemas podem variar em complexidade, contexto e podem requerer diferentes recursos ou ferramentas. Assim o processo requer o conhecimento de diferentes formas de resolver problemas (ou capacidade para inventar novas) e a capacidade para as aplicar de forma apropriada à situação. O processo de resolução de problemas usa um conjunto de ações complexas, como o planeamento e a racionalização, de forma a conseguir chegar à solução com sucesso necessita de motivação, curiosidade e força de vontade.

### 3.10 Flexibilidade

Flexibilidade é a competência que descreve a capacidade do indivíduo se adaptar a situações que variam e objetivos que evoluem, de forma a lidar com circunstâncias que se alteram. Isto envolve o conhecimento da fluidez dos factos e o movimento natural da vida em diferentes contextos e ambientes, assim como das capacidades próprias e de um repertório de estratégias comportamentais. Ter a mente aberta e confiar nas suas forças são atitudes que suportam a adaptabilidade a situações em evolução e reduzem o *stress* que resulta da mudança.