



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.





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.