

Formação para a Vida, no Século XXI

Competências “não técnicas”



ASSOCIAÇÃO
DE VIZINHOS
DE MARVILA

Introdução

A importância das competências de autoconsciência, autogestão, consciência social, competências de relacionamento e tomada de decisão responsável, na força de trabalho do século XXI, não pode ser subestimada.

Num ambiente empresarial e social em constante evolução, estas competências desempenham um papel essencial na capacidade dos profissionais se destacarem e terem sucesso.

A educação tradicional tem-se concentrado predominantemente no desenvolvimento de competências técnicas e académicas, deixando lacunas significativas na preparação dos indivíduos para o cenário de trabalho atual.

Aqui estão algumas razões pelas quais estas competências são fundamentais e as lacunas existentes:



Mudanças Tecnológicas

As rápidas mudanças tecnológicas transformaram a maneira como as empresas operam.

Os profissionais do século XXI precisam de se adaptar constantemente e aprender a trabalhar com novas tecnologias.

A autoconsciência e a autogestão são essenciais para a adaptação a estas mudanças.

Trabalho em Equipa Global

As equipas de trabalho são frequentemente compostas por membros de diferentes pontos do mundo.

A consciência social e as competências de relacionamento são necessárias para uma colaboração eficaz em ambientes multiculturais.



Sustentabilidade e Responsabilidade Social

Empresas e organizações estão sob crescente pressão para adotar práticas sustentáveis e éticas.

A tomada de decisão responsável é crucial para ir ao encontro destas exigências da sociedade.

Bem-Estar no Trabalho

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a saúde mental dos funcionários tornaram-se tópicos críticos.

A autogestão desempenha um papel vital na manutenção do bem-estar no trabalho.

Economia de Gig (freelancers)

A economia de gig trouxe novos desafios para a segurança no trabalho e a estabilidade profissional.

A capacidade de se autoconhecer e tomar decisões responsáveis é fundamental para navegar neste cenário.



Ferramentas de Aprendizagem Contínua

A educação tradicional raramente ensina como aprender de forma autónoma e contínua.

Esta competência torna-se essencial à medida que a aprendizagem ao longo da vida se torna a norma.

Competências “não técnicas”

As competências “não técnicas” são vitais para a adaptabilidade, colaboração eficaz, tomada de decisões éticas e bem-estar no ambiente de trabalho.

Para preencher as lacunas de formação, é fundamental que a educação moderna comece a priorizar o desenvolvimento destas competências, garantindo que os profissionais estejam bem equipados para prosperar no século XXI.

Neste e-book seguiremos as competências “não técnicas” consideradas mais importantes no Minnesota's, Career and College Readiness.



1. Autoconsciência

A autoconsciência envolve o entendimento das suas próprias competências, interesses, valores e metas. Tal pode ser alcançado por meio de avaliações pessoais, feedback de colegas e mentores, bem como através da reflexão sobre as suas experiências e objetivos profissionais.

Ao compreender-se melhor, pode tomar decisões mais informadas sobre a sua carreira e o seu desenvolvimento. A autoconsciência pode-se desenvolver da forma seguinte:

Autoavaliação

Comece por fazer uma análise honesta das suas competências, interesses, valores e metas.

Pergunte a si mesmo o que gosta de fazer, no que é bom e o que realmente valoriza na sua carreira.



Feedback Externo

Procure feedback de colegas, supervisores ou mentores. Eles podem fornecer perspectivas valiosas sobre as suas forças e áreas que precisam de desenvolvimento.

Autoanálise Regular

Reserve tempo para a reflexão.

Mantenha um diário profissional para acompanhar o seu progresso, desafios e conquistas.

Isto ajudará a identificar padrões no seu comportamento e desempenho.

Networking e Experiência

Participe em eventos e redes profissionais.

Expor-se a diferentes ambientes de trabalho e interações sociais pode ajudar a entender melhor as suas preferências e como se encaixa em diferentes contextos.



Ferramentas de Avaliação

Use ferramentas de avaliação de personalidade e carreira, como o MBTI (esta é uma ferramenta frequentemente usada para ajudar os indivíduos a compreender as suas próprias preferências de comunicação e como interagem com os outros), o teste de inteligência emocional ou avaliações de competências. Isto pode fornecer informações adicionais sobre suas características e preferências.

Definir Objetivos Claros

Estabeleça metas de carreira específicas.

Ao ter objetivos claros, pode alinhar as suas ações com os seus valores e interesses.



Apoio de Profissionais de Desenvolvimento de Carreira

Procure orientação de especialistas em desenvolvimento de carreira que podem ajudar a identificar os seus pontos fortes e áreas de melhoria.

Networking e Experiência

Participe em eventos e redes profissionais.

Expor-se a diferentes ambientes de trabalho e interações sociais pode ajudar a entender melhor as suas preferências e como se encaixa em diferentes contextos.

Definir Objetivos Claros

Estabeleça metas de carreira específicas.

Ao ter objetivos claros, pode alinhar as suas ações com os seus valores e interesses.



Desenvolvimento Contínuo

Esteja aberto à aprendizagem constante.

À medida que adquire novas competências e conhecimentos, a sua autoconsciência evoluirá.

Apoio de Profissionais de Desenvolvimento de Carreira

Procure orientação de especialistas em desenvolvimento de carreira que podem ajudar a identificar os seus pontos fortes e áreas de melhoria.



2. Autogestão

A autogestão refere-se à capacidade de uma pessoa gerir as suas próprias tarefas, tempo e recursos de forma eficaz, mantendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como a capacidade de se adaptar a desafios em constante evolução.

Seguem-se algumas formas de desenvolver a autogestão:

Definição de Objetivos Claros

Estabeleça metas específicas e mensuráveis para as suas tarefas e projetos.

Tal ajuda a manter o foco e a direção.

Planeamento Estratégico

Desenvolva competências de planeamento, incluindo a criação de cronogramas e a definição de prazos realistas para as suas metas.



Priorização de Tarefas

Aprenda a identificar e priorizar as tarefas mais importantes e urgentes.

Use métodos como a Matriz de Eisenhower (a matriz de Eisenhower é uma ferramenta de gestão de tempo para distinguir entre tarefas que devem ser resolvidas o mais rápido possível e aquelas que podem ser adiadas, delegadas, ou mesmo retiradas da lista de tarefas) para classificar as tarefas com eficiência.

Autocontrolo e Disciplina

Desenvolva a capacidade de se manter focado e evitar a procrastinação. Isto pode envolver o uso de técnicas de autorregulação.

Apoio de Ferramentas e Tecnologia

Utilize aplicações de gestão de tarefas, calendários e outras ferramentas de produtividade para auxiliar na autogestão.



Gestão do Tempo

Aprenda a gerir o seu tempo de forma eficaz, evitando distrações e adotando técnicas de produtividade, como a técnica Pomodoro (a técnica Pomodoro é um método de gestão de tempo que sugere trabalhar em intervalos de 25 minutos, sem interrupções ou distrações, e adicionar períodos de descanso de 5 minutos. O Seu objetivo é definir metas e melhorar a produtividade).

Adaptação a Mudanças

Esteja aberto a ajustar os seus planos à medida que as circunstâncias mudam.

A resiliência é uma parte importante da autogestão.

Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

Reconheça a importância de equilibrar a sua vida pessoal e profissional.

Defina limites para evitar o esgotamento.



Aprendizagem Contínua

Mantenha-se atualizado com novas ferramentas e métodos de autogestão.

Aprenda com a experiência e ajuste a sua abordagem conforme necessário.

Apoio de Mentor ou Coach

Considere trabalhar com um mentor ou coach de autogestão para desenvolver habilidades específicas e obter orientação.



3. Consciência Social

A consciência social refere-se à capacidade de uma pessoa reconhecer, compreender e responder de forma empática às necessidades, perspectivas e emoções de outras pessoas, bem como à habilidade de colaborar eficazmente em ambientes de equipa e diversificados.

A consciência pode ser desenvolvida, seguindo-se algumas formas possíveis:

Empatia

Pratique a empatia, ou seja, coloque-se no lugar dos outros para compreender os seus sentimentos e perspectivas. Isto envolve ouvir atentamente e mostrar compreensão.

Compreensão Cultural

Eduque-se sobre diferentes culturas, tradições e perspectivas.

Aprender a respeitar e valorizar a diversidade é fundamental para a consciência social.



Comunicação Eficaz

Desenvolva competências de comunicação interpessoal. Isto inclui melhorar a capacidade de expressar as suas ideias de forma clara e ouvir ativamente os outros.

Resolução de Conflitos

Aprenda a resolver conflitos de forma construtiva, focando no entendimento mútuo e na busca de soluções que vão ao encontro das necessidades de todas as partes.

Trabalho em Equipa

Pratique o trabalho em equipa e a colaboração. Esteja disposto a partilhar ideias e responsabilidades com os outros num ambiente de grupo.

Competências de Networking

Desenvolva relacionamentos profissionais e pessoais sólidos, mantendo contatos e construindo conexões genuínas.



Consciência de Contexto

Reconheça a importância de considerar o contexto social, político e económico ao tomar decisões, ou abordar questões importantes.

Aprendizagem Social

Esteja aberto a aprender com os outros e com as suas experiências.

Observar como os outros lidam com situações sociais pode ser instrutivo.

Participação na Comunidade

Envolver-se em atividades de voluntariado e comunitárias para ganhar uma compreensão mais profunda das necessidades das pessoas na sua comunidade.

Feedback e Autenticidade

Peça feedback sobre a sua interação social e esteja disposto a crescer com base nas críticas construtivas. Mantenha-se autêntico nas suas interações.



4. Competências de Relacionamento

Competências de relacionamento referem-se à capacidade de uma pessoa construir, manter e nutrir relacionamentos interpessoais saudáveis e produtivos, seja no ambiente de trabalho, na comunidade ou em círculos sociais.

Seguem-se algumas formas de desenvolver as competências de relacionamento:

Comunicação Eficaz

Melhore as suas capacidades de comunicação, incluindo escuta ativa, expressão clara de ideias e comunicação não verbal.

Empatia

Desenvolva a capacidade de entender e de se relacionar com as emoções e perspectivas dos outros, demonstrando empatia nas suas interações.



Resolução de Conflitos

Aprenda a abordar e resolver conflitos de forma construtiva, focando na solução de problemas e no fortalecimento de relacionamentos.

Negociação

Domine as competências de negociação para encontrar soluções mutuamente benéficas em situações de conflito ou negociação.

Competências de Networking

Construa relacionamentos profissionais sólidos e crie uma rede de contatos, mantendo conexões genuínas e valiosas.

Colaboração

Pratique a colaboração eficaz em equipes, envolvendo-se de forma construtiva e contribuindo para objetivos comuns.



Gestão de Relacionamentos

Acompanhe os seus relacionamentos e esteja atento a como eles estão a progredir.

Esteja disposto a ajustar a sua abordagem, se necessário.

Construção de Confiança

Construa e mantenha a confiança nas suas interações, cumprindo promessas e sendo transparente nas suas ações.

Gestão de Conflitos

Desenvolva a capacidade de lidar com situações difíceis e tensões interpessoais de forma construtiva.

Feedback e Aprendizagem Contínua

Procure feedback regular dos outros sobre o seu desempenho nas interações sociais e esteja disposto a aprender e a crescer com base nessas informações.



5. Tomada de Decisão Responsável

A tomada de decisão responsável refere-se à capacidade de uma pessoa tomar decisões informadas, éticas e ponderadas, levando em consideração o impacto das suas escolhas nas pessoas, na organização e na sociedade como um todo.

Também a decisão responsável pode ser desenvolvida, seguindo-se algumas formas possíveis:

Recolha de Informações

Adquira o hábito de recolher informações relevantes e confiáveis antes de tomar decisões.

Isto inclui pesquisas, análises de dados e consulta a especialistas.



Análise Crítica

Desenvolva competências de análise crítica para avaliar diferentes opções, considerando prós, contras e implicações a longo prazo.

Ética e Valores

Reflita sobre os seus próprios valores e princípios éticos. Certifique-se de que as suas decisões estejam alinhadas com esses valores.

Consideração do Impacto Social e Ambiental

Ponderar o impacto das suas decisões na sociedade e no meio ambiente.

Esteja atento a questões de sustentabilidade e responsabilidade social.



Avaliação de Riscos

Desenvolva a capacidade de avaliar os riscos associados a cada opção de decisão.

Isto ajuda a minimizar potenciais consequências negativas.

Consultas e Colaboração

Consulte colegas, especialistas e partes interessadas relevantes ao tomar decisões complexas.

A colaboração pode enriquecer o processo decisório.

Tomada de Decisão Ética

Garanta que as suas decisões sejam éticas, legais e transparentes.

Isto envolve cumprir regulamentos e padrões éticos.



Feedback e Avaliação Pós-Decisão

Após tomar uma decisão, avalie o seu impacto e aprenda com a experiência.

Esteja disposto a ajustar as suas decisões com base no feedback.

Comunicação Clara de Decisões

Comunique as suas decisões de forma clara e eficaz para as partes interessadas afetadas, garantindo que compreendem o raciocínio por trás delas.

Formação e Desenvolvimento

Considere participar em cursos ou workshops sobre tomada de decisão ética e responsável para melhorar suas habilidades.



Conclusão

A importância das competências de autoconsciência, autogestão, consciência social, relacionamento e tomada de decisão responsável, na força de trabalho do século XXI, é inegável.

Estas competências não são apenas desejáveis, mas se tornaram fundamentais para o sucesso profissional na era da inteligência artificial.

A educação tradicional, que historicamente se concentrou predominantemente no desenvolvimento de competências acadêmicas e técnicas, deixou lacunas significativas na preparação dos indivíduos para as complexidades do mundo contemporâneo.

As lacunas de formação incluem a falta de ênfase no desenvolvimento de competências interpessoais, na gestão do próprio bem-estar e na tomada de decisões éticas.

Superar estas lacunas é essencial para permitir que os profissionais do século XXI se adaptem, prosperem e contribuam de forma significativa nos seus ambientes de trabalho e na sociedade.

As instituições educativas e as empresas precisam reconhecer a importância destas competências e integrá-las de forma mais proeminente nos seus programas de formação e desenvolvimento.

À medida que os profissionais adquirem e melhoram estas competências, tornam-se mais resilientes e adaptáveis em face das mudanças, mas também contribuem para um ambiente de trabalho mais inclusivo, ético e produtivo.

Em última análise, investir no desenvolvimento destas competências não é apenas benéfico para os indivíduos, mas também para as organizações e a sociedade como um todo, tornando a força de trabalho do século XXI mais preparada para enfrentar os desafios e oportunidades do futuro.



Formação para a Vida, no Século XXI

Competências “não técnicas”



ASSOCIAÇÃO
DE VIZINHOS
DE MARVILA