

Síntese de Tertúlia

Aprendizagem ao longo da vida no contexto das Competências Digitais, Qualificação e Empregabilidade: O Papel das *Soft Skills*



associação para a
promoção e desenvolvimento
da Sociedade da Informação

1. IDENTIFICAÇÃO

RELATOR(a)	Daniela Azevedo
Sessão /Evento	Aprendizagem ao longo da vida: O Papel das Soft Skills
Data / Hora	2 de outubro 2018 / 14h00-17h30
Participantes	20
Observações	

2. RESUMO (500 PALAVRAS)

<ul style="list-style-type: none">• Apresentação• Metodologia• Objetivos específicos• Estrutura• Motivação	
Título/Tópicos	

Síntese de Tertúlia

Aprendizagem ao longo da vida no contexto das Competências Digitais, Qualificação e Empregabilidade: O Papel das *Soft Skills*



Associação para a
Promoção e Desenvolvimento
da Sociedade da Informação

3. KEY MESSAGES (100 PALAVRAS)

(Partilha de conhecimento, experiências, informação, processos de liderança, soluções identificadas, identificação de ameaças e oportunidades, forças e fraquezas)

Orador	Palavras-Chave	Resumo
(Sofia Menéres, professora universitária, ISPA)	<ul style="list-style-type: none">• <i>Soft skills</i>• <i>Hard skills</i>• Transmissão de cultura• Capacidade de adaptação	<p>As <i>soft skills</i> são mais desafiantes porque implicam ouvir e interagir; as capacidades técnicas aprendem-se.</p> <p>As <i>soft skills</i> é que permitem uma transmissão de cultura e não apenas de informações avulsas.</p> <p>As capacidades de adaptação, flexibilidade e resiliência do Ser Humano são limitadas.</p>
(Marco Frazão, Cidadania Digital)	<ul style="list-style-type: none">• <i>Soft skills</i>• Alunos e professores• Competências digitais• Saber descansar	<p>O “ovo curricular” está cheio e nada sobra para as competências digitais.</p> <p>Os alunos têm tanto a aprender como os professores.</p> <p>Não desvalorizar as <i>hard skills</i> mas é importante saber descansar.</p>
(Sara Brito, People Value)	<ul style="list-style-type: none">• Empresas• Transformação de negócio• <i>Data Science</i>	<p>2018 está a ser um ano de grande investimento tecnológico para as empresas.</p> <p>Os colaboradores estão a ser alertados para esta mudança tecnológica (tudo funciona mais rapidamente).</p> <p>O <i>Data Science</i> é valorizado na altura da tomada de decisões.</p>
(Maria José Sousa, Ministério da Economia)	<ul style="list-style-type: none">• Diferentes culturas• <i>Soft skills</i>• <i>Hard skills</i>• Fatores de competitividade• Curiosidade e imaginação	<p>Trabalhar em diferentes culturas requer adaptação, mudança e aprendizagem.</p> <p>As <i>hard skills</i> são fundamentais mas as <i>soft</i> permitem potenciá-las.</p> <p>Criar soluções é um importante fator de competitividade.</p>
(Fernanda Ledesma, APDSI)	<ul style="list-style-type: none">• <i>Soft skills</i>• <i>Hard skills</i>• Alunos• Desemprego	<p>As <i>soft skills</i> só fazem sentido se houver, primeiro, <i>hard skills</i>.</p> <p>O desenvolvimento curricular e humano é importante nas escolas.</p> <p>O desemprego não diminuiu tanto quanto se esperava porque muitas profissões foram substituídas por máquinas.</p>

4. COMENTÁRIOS E SUGESTÕES DA AUDIÊNCIA (100 PALAVRAS, CASO SE VERIFIQUE)

(Objetivo: número de intervenções, duração, tipo de intervenção; tema; dinâmica...)

N.º	Perguntas	Respostas/Resumo
1	Perante a obsolescência rápida das competências, como garantir que alguém mantenha a sua condição de empregável, ao longo de toda a sua vida ativa?	Competências não devem ser principalmente caracterizáveis como obsoletas. Podem ser mais fortes ou mais fracas, podem ser refinadas, ampliadas, diversificadas... Garantir é impossível, a sociedade é inesperada. O que é ser “empregável”? Não seria melhor “contributo socialmente válido assegurando a realização pessoal e profissional e a necessária remuneração”?
2	A capacidade de aprendizagem é <i>hard</i> ou <i>soft skill</i> ?	Todos temos capacidade para aprender mas nem todos temos disponibilidade mental, motivação para tal.
3	Perante a obsolescência rápida das competências, como garantir que alguém mantenha a sua condição de empregável, ao longo de toda a sua vida ativa?	As <i>hard skills</i> são indispensáveis – queremos e preferimos peritos. Contudo, a evolução tecnológica permite que parte das <i>hard skills</i> sejam garantidas por meios humanos alternativos. São libertadas parte das <i>hard skills</i> para darem lugar a algo mais acessível.
4	Até que ponto decidimos algo na nossa vida? Quem está a tomar decisões por nós? Um algoritmo?	As competências mútuas são fatores de competitividade; não apenas as técnicas.
5	Que balanço se pode fazer das qualificações necessárias?	As <i>hard skills</i> vão ser substituídas pelas máquinas. O desafio dos humanos é conceber uma ordem social que vai trazer condições de vida à humanidade como nunca existiram até agora. Pela primeira vez podemos libertar os humanos de tarefas humilhantes.
6	Se estiver desempregado, o que me vai acontecer?	As competências técnicas são necessárias para a fase de reintegração no mercado de trabalho mas que também se vai fazer muito pela vertente das <i>soft skills</i> para recuperar a autoconfiança que os desempregados perderam nessa fase.

Síntese de Tertúlia

Aprendizagem ao longo da vida no contexto das Competências Digitais, Qualificação e Empregabilidade: O Papel das *Soft Skills*



Associação para a
Promoção e Desenvolvimento
da Sociedade da Informação

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES (200 PALAVRAS)

Tópicos das ideias principais	Recomendações
Todos temos capacidade para aprender mas nem todos temos vontade	
As competências devem ser diversificadas mas não são estanques; a sociedade está sempre a mudar	
A evolução tecnológica não substitui as <i>soft skills</i>	
Inserção das <i>soft skills</i> no currículo	
Complexidade cognitiva nos ambientes de trabalho	

ORIENTAÇÕES GERAIS PARA RELATOR(a)

- I. Contribuir para a reflexão que a Equipa que conduz o Estudo CQE pretende fazer após cada uma das sessões para produzir contributos e opções estratégicas de políticas públicas e privadas sobre a Temática.
- II. Ter em particular em perspetiva:
 - a. Tempos/duração/metodologia;
 - b. reflexão coletiva havida e prospetiva sobre o futuro;
 - c. referenciar ideias chave.
- III. Estreita colaboração com os moderadores/facilitadores/coordenadores/gestores.

NOTAS: Os relatores devem ter um cuidado especial para se absterem de incluir no relatório os seus próprios pontos de vista sobre os temas discutidos durante a sessão. É, no entanto, importante ter tópicos de referência ou temas ausentes/ não abordados e que na sua perspetiva, deveriam ter sido discutidos. 2. A notificação deve ser feita o mais cedo possível (após o fim da sessão ou até 1 semana depois).