

# Competências socioemocionais e mundo do trabalho

Daniela Arai

Avaliação e Desenvolvimento – Instituto Ayrton Senna

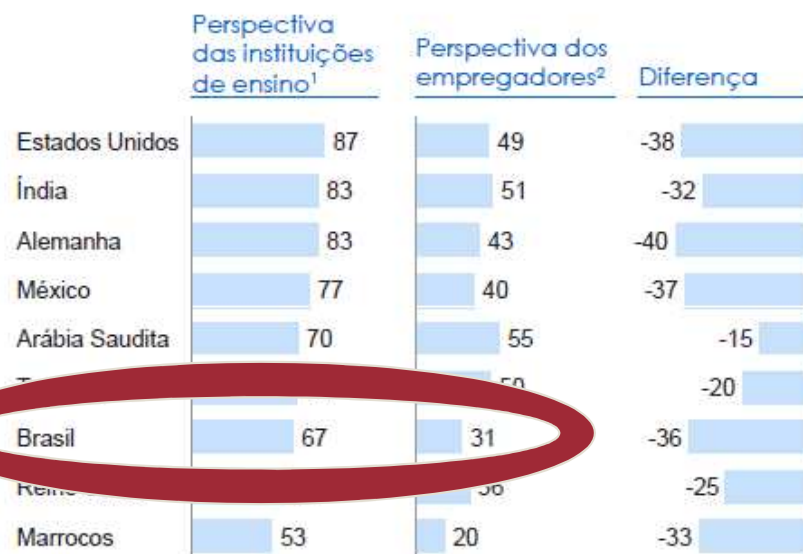


# As competências e o trabalho

## Percepção do preparo dos formandos para o mercado de trabalho por país

Concordam que os formandos/recém-contratados estão adequadamente preparados

% de entrevistados



1 No geral, os formandos da minha instituição estão adequadamente preparados para vagas no nível iniciante na área de estudos que escolheram

2 No geral, os funcionários contratados no ano passado foram adequadamente preparados por seus estudos e/ou treinamento pré-contratação

FONTE: Pesquisa da McKinsey, ago-set 2012

## 39% dos empregadores dizem que a escassez de competências é a principal razão para vagas no nível iniciante não preenchidas

A falta de competências é um motivo comum para o não preenchimento de vagas no nível iniciante

% de empregadores entrevistados<sup>1</sup>



FONTE: Pesquisa da McKinsey, ago-set 2012

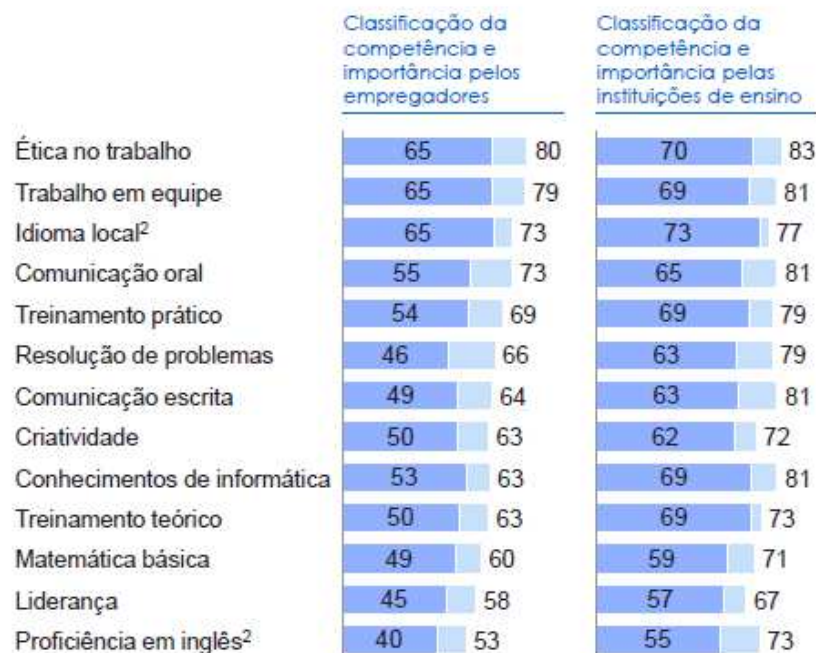
# Competências que importam na visão dos empregadores

## Perspectivas dos empregadores e das instituições de ensino sobre a importância das competências

■ Competência  
■ Importância

### Perspectivas dos empregadores e instituições de ensino sobre as competências dos jovens<sup>1</sup>

% de entrevistados que atribuíram uma nota 8 ou maior em uma escala de 0 a 10



<sup>1</sup> Classifique o nível de competência dos recém-contratados em uma escala de 0 a 10, em que 0 significa nenhuma competência neste aspecto e 10 significa extremamente competente neste aspecto. Classifique a importância dessas competências para que os recém-contratados possam ser eficientes em sua empresa. Novamente utilizaremos uma escala de 0 a 10, em que 0 significa sem qualquer importância para ser eficiente e 10 significa extremamente importante para ser eficiente

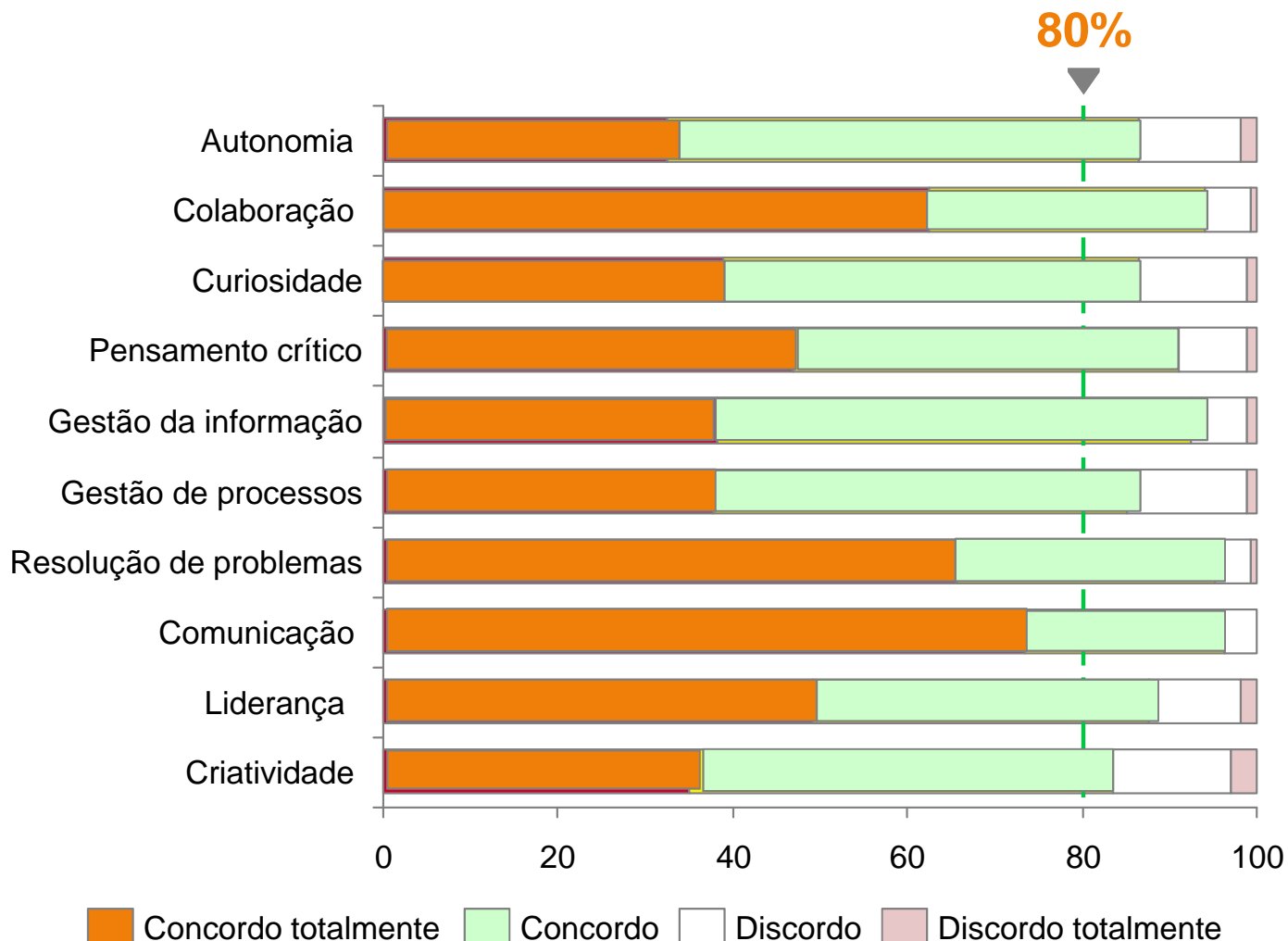
<sup>2</sup> Indagamos sobre o idioma local fora dos EUA e do Reino Unido e perguntamos sobre a proficiência em inglês em todos os países onde o idioma de negócios não era o inglês

FONTE: Pesquisa da McKinsey, ago-set 2012

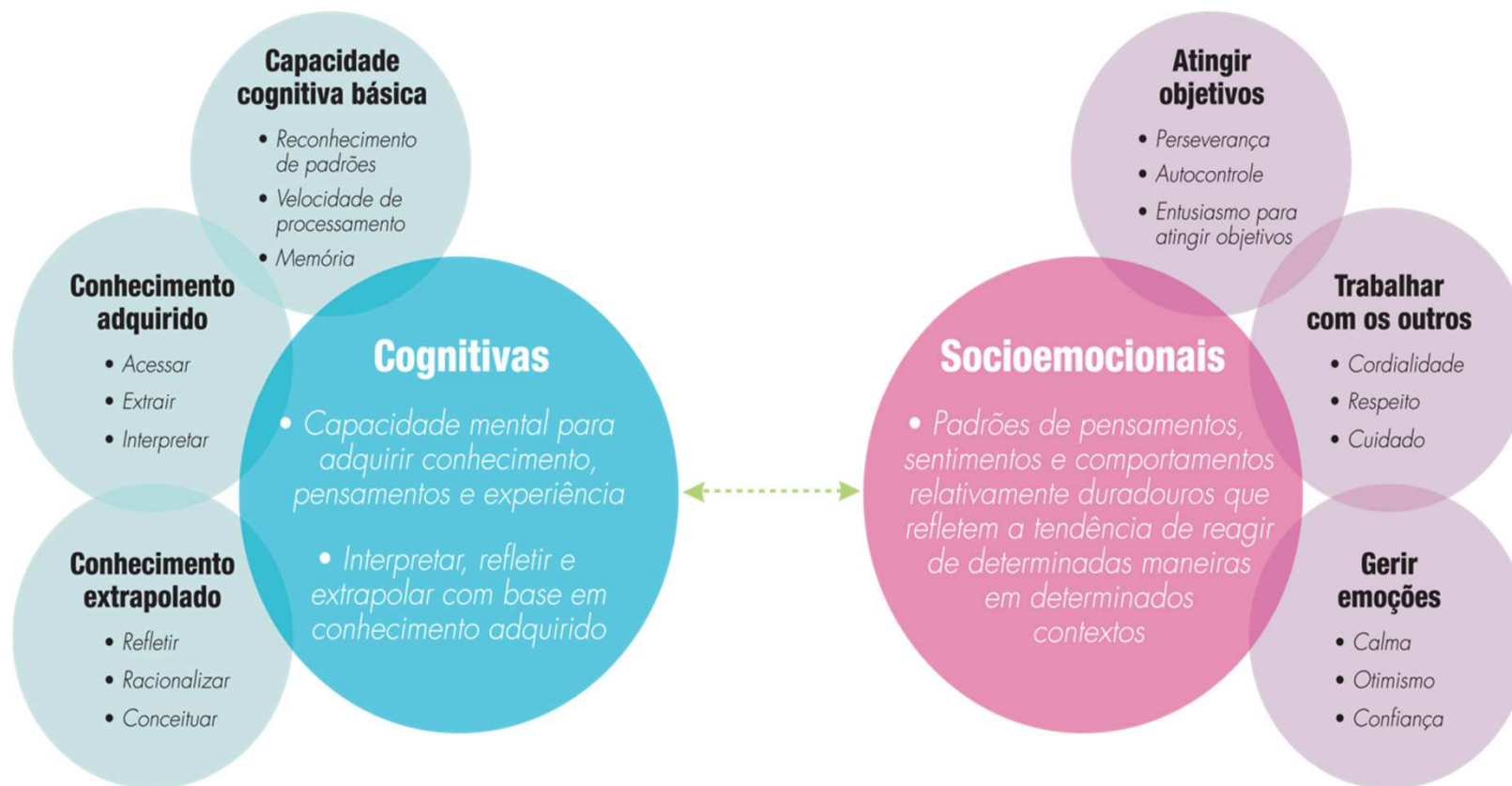
## O TRABALHO DURO DAS COMPETÊNCIAS *SOFT*

“Um dos pontos que aprendemos em nossa pesquisa é que os empregadores dão grande valor às “competências *soft*”. As instituições de ensino e os empregadores melhoraram sua capacidade em relação a descrever tarefas e competências técnicas. Está na hora de fazerem o mesmo com as competências *soft*.”

# Essas competências são importantes para o desempenho e desenvolvimento dos profissionais da sua empresa?



# O que são competências socioemocionais?



# Quais são as competências socioemocionais?

## De acordo com o Educational Testing Service (2012)....

- Profissionalismo
- Trabalho em equipe
- Colaboração
- Comunicação oral
- Cooperatividade
- Ética
- Inteligência emocional
- Valores
- Gestão do tempo
- Estabilidade emocional
- Motivação intrínseca
- Motivação
- Ética laboral
- Planejamento
- Organização
- Autoeficácia
- Inteligência social
- Sensibilidade cultural
- Extroversão
- Autoestima
- Criatividade
- Responsabilidade
- Abertura

Como organizar essas competências em um modelo simples e sintético?

# Cinco dimensões socioemocionais

## **Realização (estabelecer e atingir metas)**

capacidade de perseguir uma meta, ser planejado, organizado, responsável, disciplinado.

## **Cooperação (sentir empatia e cooperar com outros)**

capacidade de agir de modo cooperativo, altruísta, tolerante, cordial, solidário, de trabalhar em equipe.

## **Socialização (socializar e comunicar)**

capacidade de externalizar sentimentos e sensações, autoconfiança, sociabilidade, comunicação objetiva, de se colocar quando necessário.

## **Abertura ao novo (explorar)**

capacidade de estar aberto a novas experiências, sem medo de assumir riscos, ser original, criativo, inventivo.

## **Estabilidade emocional (lidar com dificuldades)**

capacidade de controlar os impulsos, a ansiedade, estresse e outros sentimentos negativos, autoestima.

Contribui para reduzir absenteísmo e rotatividade. Apresenta alta correlação com medidas de desempenho em todas as tarefas (Schmidt e Hunter, 2004).

# Cinco dimensões socioemocionais

## Realização (estabelecer e atingir metas)

capacidade de perseguir uma meta, ser planejado, organizado, responsável, disciplinado.

## Cooperação (sentir empatia e cooperar com outros)

capacidade de agir de modo cooperativo, altruísta, tolerante, cordial, solidário, de trabalhar em equipe.

## Socialização (socializar e comunicar)

capacidade de externalizar sentimentos e sensações, autoconfiança, sociabilidade, comunicação objetiva, de se colocar quando necessário.

## Abertura ao novo (explorar)

capacidade de estar aberto a novas experiências, sem medo de assumir riscos, ser original, criativo, inventivo.

## Estabilidade emocional (lidar com dificuldades)

capacidade de controlar os impulsos, a ansiedade, estresse e outros sentimentos negativos, autoestima.

Homens mais cooperativos tendem a faltar menos no trabalho (Stömer e Fahr, 2010)



# Cinco dimensões socioemocionais

## Realização (estabelecer e atingir metas)

capacidade de perseguir uma meta, ser planejado, organizado, responsável, disciplinado.

## Cooperação (sentir empatia e cooperar com outros)

capacidade de agir de modo cooperativo, altruísta, tolerante, cordial, solidário, de trabalhar em equipe.

## Socialização (socializar e comunicar)

capacidade de externalizar sentimentos e sensações, autoconfiança, sociabilidade, comunicação objetiva, de colocar quando necessário.

## Abertura ao novo (explorar)

capacidade de estar aberto a novas experiências, sem medo de assumir riscos, ser original, criativo, inventivo.

## Estabilidade emocional (lidar com dificuldades)

capacidade de controlar os impulsos, a ansiedade, estresse e outros sentimentos negativos, autoestima.

Indivíduos com maior índice de sociabilidade na adolescência obtiveram salários maiores nas profissões de gerência (+4%), vendas (+2%) e funções administrativas de escritório (+2%); salários menores em funções técnicas (-2%) Cattán (2010).

# Cinco dimensões socioemocionais

## Realização (estabelecer e atingir metas)

capacidade de perseguir uma meta, ser planejado, organizado, responsável, disciplinado.

## Cooperação (sentir empatia e cooperar com outros)

capacidade de agir de modo cooperativo, altruísta, tolerante, cordial, solidário, de trabalhar em equipe.

## Socialização (socializar e comunicar)

capacidade de externalizar sentimentos e sensações, autoconfiança, sociabilidade, comunicação objetiva, de se colocar quando necessário.

## Abertura ao novo (explorar)

capacidade de estar aberto a novas experiências, sem medo de assumir riscos, ser original, criativo, inventivo.

## Estabilidade emocional (lidar com dificuldades)

capacidade de controlar os impulsos, a ansiedade, estresse e outros sentimentos negativos, autoestima.

Estudos mostram que esta característica pode ser importante para as carreiras das mulheres, reduzindo o absenteísmo (Stömer e Fahr, 2010) e aumentando a chance de ocupar posições gerenciais (Cobb-Clark e Tan, 2009).

# Cinco dimensões socioemocionais

## Realização (estabelecer e atingir metas)

capacidade de perseguir uma meta, ser planejado, organizado, responsável, disciplinado.

## Cooperação (sentir empatia e cooperar com outros)

capacidade de agir de modo cooperativo, altruísta, tolerante, cordial, solidário, de trabalhar em equipe.

## Socialização (socializar e comunicar)

capacidade de externalizar sentimentos e sensações, autoconfiança, sociabilidade, comunicação objetiva, de se colocar quando necessário.

## Abertura ao novo (explorar)

capacidade de estar aberto a novas experiências, sem medo de assumir riscos, ser original, criativo, inventivo.

## Estabilidade emocional (lidar com dificuldades)

capacidade de controlar os impulsos, a ansiedade, estresse e outros sentimentos negativos, autoestima.

Um desvio-padrão a mais deste atributo está associado a uma redução de 12% no absenteísmo no trabalho (Stömer e Fahr (2010)).  
Características deste atributo correlacionam-se com desempenho no emprego em um nível apenas ligeiramente menor do que Inteligência Duckworth et al (2011)

# Evidências do impacto das competências socioemocionais no aprendizado escolar

## PROJETO-PILOTO

Projeto-piloto realizado com 25 mil alunos de escolas estaduais do Rio de Janeiro mostra como o desenvolvimento de habilidades socioemocionais em sala de aula pode melhorar o aprendizado de língua portuguesa e de matemática

## MAIOR IMPACTO POSITIVO EM LÍNGUA PORTUGUESA



### ABERTURA A NOVAS EXPERIÊNCIAS

Tendência a ser aberto a novas experiências estéticas, culturais e intelectuais

### LÓCUS DE CONTROLE

Forma como o aluno lida com situações externas (se ele se sente vítima ou protagonista da própria vida)

## MAIOR IMPACTO POSITIVO EM MATEMÁTICA



### CONSCIENCIOSIDADE

Tendência a ser organizado, esforçado e responsável

## NA PRÁTICA

O eixo horizontal representa o ganho de aprendizado em meses. Por exemplo, desenvolvendo a conscienciosidade, o aluno ganha quatro meses e meio de aprendizado em matemática

EM MESES

0 1 2 3 4 5

Ser responsável e persistente

Ser protagonista

Ser curioso

Matemática

Língua portuguesa



# Como desenvolver competências socioemocionais na escola?

## **Currículo integrado**

Reestruturação dos currículos para incluir tempos e espaços que permitam conteúdos inovadores e dar tratamento integrador aos saberes disciplinares entre si, com os alunos, sobretudo, com uma matriz de competências que estabeleça concretamente os resultados com os alunos.

## **Professores bem formados**

Seleção e contratação de professores integralmente dedicados à escola, com formação contínua para lidar com inovações em suas práticas de ensino

## **Gestores preparados**

Preparação de gestores de secretaria e escolares para gerir currículo, equipes e condições de qualidade que permitam a incorporação das inovações, com ganho de resultados cognitivos e socioemocionais

## **Avaliação baseada em evidências**

Avaliação de desempenho dos profissionais e da aprendizagem do aluno que combine os resultados cognitivos e socioemocionais.

## **Metodologias integradoras**

Educação por projetos, aprendizagem colaborativa, problematização, presença pedagógica, mentoria

**Identificação e explicitação de competências é importante**

**Colaboração entre empregadores e instituições de ensino**  
**Ex.: Ontário (Canadá)**

# Como desenvolver competências socioemocionais na escola?

## Currículo integrado

Reestruturação dos currículos para incluir tempos e espaços que permitam comportamentos inovadores e dar tratamento integrador aos saberes disciplinares entre si, com os conteúdos curriculares, sobretudo, com uma matriz de competências que estabeleça concretamente conexões com os alunos.

## Professores bem formados

Seleção e contratação de professores integralmente dedicados à escola, com formação continuada e com inovações em suas práticas de ensino

## Gestores preparados

Preparação de gestores de secretaria e escolares para gerir currículo, equipes e projetos que permitam a incorporação das inovações, com ganho de resultados cognitivos e socioemocionais

## Avaliação baseada em evidências

Avaliação de desempenho dos profissionais e da aprendizagem do aluno que combine os resultados cognitivos e socioemocionais.

## Metodologias integradoras

Educação por projetos, aprendizagem colaborativa, problematização, presença pedagógica, mentoria

**Profissionais preparados para incentivar intencionalmente o desenvolvimento de competências**

**As estratégias de formação mais eficientes são práticas e customizadas ex.: mentoring**

# Como desenvolver competências socioemocionais na escola?

## Currículo integrado

Reestruturação dos currículos para incluir tempos e espaços que permitam componentes curriculares inovadores e dar tratamento integrador aos saberes disciplinares entre si, com os anseios dos alunos e, sobretudo, com uma matriz de competências que estabeleça concretamente os resultados de aprendizagem com os alunos.

## Professores bem formados

Seleção e contratação de professores integralmente dedicados à escola, com formação continuada e com inovações em suas práticas de ensino

## Gestores preparados

Preparação de gestores de secretaria e escolares para gerir currículo, equipes e processos que permitam a incorporação das inovações, com ganho de resultados cognitivos e socioemocionais

**Desenvolvimento de competências requer gestores preparados, que criem condições para o seu desenvolvimento e que sejam modelos.  
Ex.: Columbia Britânica**

## Avaliação baseada em evidências

Avaliação de desempenho dos profissionais e da aprendizagem do aluno que combine os resultados cognitivos e socioemocionais.

## Metodologias integradoras

Educação por projetos, aprendizagem colaborativa, problematização, presença pedagógica, mentoria

# Como desenvolver competências socioemocionais na escola?

## Currículo integrado

Reestruturação dos currículos para incluir tempos e espaços que permitam componentes curriculares inovadores e dar tratamento integrador aos saberes disciplinares entre si, com os anseios dos alunos e, sobretudo, com uma matriz de competências que estabeleça concretamente os resultados de aprendizagem com os alunos.

## Professores bem formados

Seleção e contratação de professores integralmente dedicados à escola, com formação continuada e com inovações em suas práticas de ensino

## Gestores preparados

Preparação de gestores de secretaria e escolares para gerir currículo, equipes e processos que permitam a incorporação das inovações, com ganho de resultados

## Avaliação baseada em evidências

Avaliação de desempenho dos profissionais e da aprendizagem do aluno que combine os resultados cognitivos e socioemocionais.

## Metodologias integradoras

Educação por projetos, aprendizagem colaborativa, problematização, presença pedagógica, mentoria

**Além de essencial para fazer seleção, prover feedback e orientar ações, o processo de avaliação também sinaliza quais competências importam.**



# Como desenvolver competências socioemocionais na escola?

## Currículo integrado

Reestruturação dos currículos para incluir tempos e espaços que permitam componentes curriculares inovadores e dar tratamento integrador aos saberes disciplinares entre si, com os anseios dos alunos e, sobretudo, com uma matriz de competências que estabeleça concretamente os resultados de aprendizagem com os alunos.

## Professores bem formados

Seleção e contratação de professores integralmente dedicados à escola, com formação continuada para lidar com inovações em suas práticas de ensino

## Gestores preparados

Preparação de gestores de secretaria e escolares para gerir currículo, e que permitam a incorporação das inovações, com ganho de resultados cognitivos e socioemocionais.

## Avaliação baseada em evidências

Avaliação de desempenho dos profissionais e da aprendizagem dos alunos em termos de resultados cognitivos e socioemocionais.

## Metodologias integradoras

Educação por projetos, aprendizagem colaborativa, problematização, presença pedagógica, mentoria

**Atividades colaborativas, com propósito e engajamento**  
**Ex.: Projeto de vida, cross age mentoring**

**Projetos que envolvem o mundo do trabalho são os mais eficientes para jovens.**  
**Ex.: Studio Schools**

# O Brasil no centro de uma discussão global



**Link para vídeo resumo “Fórum Internacional de Políticas Públicas “Educar para as competências do século 21” (MEC/INEP/OCDE/IAS)**

[https://www.youtube.com/watch?v=bRCnLfAtpVY&list=PLGYL0Ph3TnLUCE\\_HXbt-UR2HOVO8nrR0t](https://www.youtube.com/watch?v=bRCnLfAtpVY&list=PLGYL0Ph3TnLUCE_HXbt-UR2HOVO8nrR0t)

## EDUCAÇÃO PARA O SÉCULO 21

[QUEM SOMOS](#)[INICIATIVAS](#)[MATÉRIAS](#)[BANCO DE CONHECIMENTO](#)[VIDEOTECA](#)[NA MÍDIA](#)[CONTATO](#)

### AGENDA

<< Jun 2014 >>

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

Nenhum evento

### > AVALIAÇÃO



### > EDUCAÇÃO.DOC



### > COLÉGIO CHICO ANYSIO



**Daniela Arai:**

**[darai@ias.org.br](mailto:darai@ias.org.br)**

**Obrigada!**