



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Relatório para Maximizar a Aprendizagem



Nome

Sample Candidate

Data

24 Setembro 2018

INTRODUÇÃO

A aprendizagem individual é cada vez mais encarada como sendo importante no desenvolvimento do capital humano, essencial no mundo do trabalho actual em constante mudança. Este relatório foi desenvolvido para o(a) ajudar a compreender a forma como aborda a aprendizagem. Compreender a sua estratégia preferida possibilita-lhe escolher e organizar de forma mais eficaz as oportunidades de aprendizagem e, consequentemente, maximizar o seu desenvolvimento pessoal.

Este relatório baseia-se nas suas respostas ao OPQ32 que, tal como todos os inventários de auto-resposta, não é infalível. A precisão deste relatório depende da sinceridade com que respondeu às questões do OPQ32. Embora este relatório não deva ser entendido como definitivo, fornece um ponto de partida para a análise das necessidades de desenvolvimento essenciais ao sucesso pessoal e organizacional.

Comprometer-se com a Aprendizagem

Este relatório foi estruturado de forma a fornecer informação rápida e fácil de interpretar, descrevendo inicialmente a sua estratégia preferida quando se compromete a aprender e avançando depois para a descrição de como estes e outros aspectos do seu perfil tendem a influenciar o seu desenvolvimento pessoal. O seu percurso de aprendizagem vai ser influenciado pelas seguintes preferências:

Análise - Intuição

- **Maior Preferência pela Análise:** As pessoas que preferem ter uma perspectiva analítica gostam de utilizar o raciocínio na sua aprendizagem, encarando as oportunidades de aprendizagem de um ponto de vista mais racional e objectivo.
- **Maior Preferência pela Intuição:** As pessoas que preferem a intuição tendem a seguir os seus instintos na forma como aprendem e a sua percepção do processo de aprendizagem é influenciada pela forma como se sentem em relação ao contexto da aprendizagem e às pessoas envolvidas.

Experimentação - Observação

- **Maior Preferência pela Experimentação:** As pessoas que preferem a experimentação gostam de ter uma postura activa e participativa na aprendizagem. Descubrem fazendo e observando. Os resultados tangíveis de uma acção oferecem a oportunidade de aprender "de fora para dentro", isto é, interiorizando a recordando as acções que foram mostradas pela experiência directa para trabalhar no mundo exterior.
- **Maior Preferência pela Observação:** As pessoas que preferem a observação têm tendência para procurar oportunidades para observar e ouvir os outros antes de se envolverem em actividades ou experiências de aprendizagem. As pessoas com esta preferência tendem a aprender "de dentro para fora", ou seja, necessitam de conhecer o que está envolvido nas actividades antes de participar directamente nelas.

Maximizar a sua Aprendizagem

As experiências de aprendizagem mais significativas acontecem quando se trabalha para adquirir e desenvolver competências de forma responder com sucesso aos desafios profissionais. Este relatório foi especificamente concebido para reflectir a aprendizagem em contexto de trabalho.

Embora este relatório disponibilize informação sobre as suas preferências na aprendizagem, é importante que considere também as suas estratégias menos preferidas. Desafiar-se a si próprio(a) para utilizar as estratégias de que gosta menos permite-lhe ter uma visão mais abrangente do seu desenvolvimento pessoal, pois conduz a uma maior auto-consciência.

A sua Estratégia Preferida de Aprendizagem

Baseada nas suas respostas ao OPQ32, a tabela seguinte apresenta as suas preferências na aprendizagem.

	Potencial Subutilização	Preferência Activa	Preferência Forte
Análise			
Intuição			

	Potencial Subutilização	Preferência Activa	Preferência Forte
Experimentação			
Observação			

Análise/Intuição

As suas respostas sugerem que, embora esta não seja uma característica acentuada na forma como encara o desenvolvimento, pode despender tempo a reflectir sobre o que deseja obter com a aprendizagem e sobre a forma de perceber se já alcançou os objectivos a que se propôs.

Por vezes, tende a seguir aquilo que sente ser o mais apropriado para si, mas noutras ocasiões não se sente tão à vontade a seguir a sua intuição. Assim, pode desejar envolver outras pessoas e opiniões que o(a) ajudem a orientar a sua aprendizagem.

Experimentação/Observação

As suas respostas sugerem que gosta de aprender observando e ouvindo os outros antes de se envolver directamente nas actividades. É provável que prefira oportunidades de desenvolvimento em que possa trabalhar de acordo com uma estrutura e seguindo orientações claras. Contudo, em certas ocasiões pode preferir uma abordagem que valorize aprender fazendo, especialmente quando espera que advenham resultados positivos dessa experiência de aprendizagem.

Competências de Aprendizagem

Na secção anterior do relatório foi feita uma descrição das suas preferências quando se envolve em situações de aprendizagem. A secção seguinte descreve as quatro competências chave na aprendizagem que, quando combinadas com as suas preferências, o(a) ajudarão a compreender melhor como “aprender a aprender” e como tornar o seu desenvolvimento mais eficaz.

Competência	Definição
Procurar oportunidades de aprendizagem	Procura activamente identificar oportunidades de aprendizagem e é criativo(a) ao retirar o maior proveito destas
Aproveitar oportunidades de aprendizagem	Revela abertura para experimentar coisas novas e aceita desafios, mesmo que envolvam algum risco
Planear a sua aprendizagem	Assume uma postura pro-activa ao planear e estruturar a aprendizagem
Aprender com o <i>feedback</i>	Revela abertura para procurar o <i>feedback</i> dos outros e apoia-se no que lhe é dito

Os seus resultados nestas competências, mais uma vez obtidos a partir das respostas que deu no OPQ32, são apresentados da seguinte forma: os que têm a probabilidade de ser um ponto forte, os que podem necessitar de algum desenvolvimento e os que são de facto uma necessidade de desenvolvimento. É, igualmente, importante analisá-los à luz da sua motivação actual para aprender. Por exemplo, embora geralmente possa preferir ter uma postura relativamente aberta face ao planeamento da sua aprendizagem, pode reconhecer a necessidade de, quando motivado(a), se esforçar ainda mais a planear e a organizar. Da mesma forma, pode preferir reflectir antes de agir, mas pode também reconhecer a necessidade ocasional de se envolver directamente em situações de aprendizagem antes de ter tido oportunidade de as analisar aprofundadamente.

De acordo com as suas respostas ao OPQ, são sugeridas acções que vão melhorar o seu desenvolvimento pessoal no âmbito destas competências. As áreas em que se deve focar são apresentadas da seguinte forma:

Chave para a leitura da Classificação da Competência

●●●	PONTO FORTE
●●	POTENCIAL PARA MAIOR DESENVOLVIMENTO
●	NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

Para além da informação sobre a sua classificação em cada uma das quatro competências, é apresentado também algum *feedback* comportamental. Se a competência é apresentada como 'Potencial para Maior Desenvolvimento' (algo sobre o qual deverá estar atento(a)) ou como 'Necessidade de Desenvolvimento' (algo sobre o qual deverá trabalhar), são dadas sugestões de acções para melhorar a sua abordagem à aprendizagem e desenvolvimento.

Procurar oportunidades de aprendizagem

**POTENCIAL PARA MAIOR
DESENVOLVIMENTO**

Para maximizar o seu potencial de aprendizagem, é importante identificar oportunidades que podem modificar a sua perspectiva ou possibilitar novas aprendizagens.

- Podes produzir ideias e alternativas sobre como satisfazer as suas necessidades de aprendizagem e de desenvolvimento, embora possa também procurar ideias e sugestões dos outros.
- Como se sente mais à vontade com os métodos mais convencionais, é menos provável que detecte oportunidades de aprendizagem fora do contexto formal da formação ou de programas de desenvolvimento formais.
- Gosta da novidade e da mudança, pelo que é bastante provável que procure experiências de aprendizagem inovadoras e diferentes.

Actividades de desenvolvimento a considerar futuramente:

- Procure informar-se sobre a possibilidade de criação de um grupo de aprendizagem no seu local de trabalho. Para além dos benefícios de se gerarem mais oportunidades para aprender e de se produzirem ideias sobre novas formas de o fazer, estes grupos podem ser igualmente vantajosos para criar uma rede de trabalho com colegas de outras áreas da empresa e para o debate das ideias criativas de cada um, bem como acrescentar valor ao seu conhecimento da organização em que trabalha.
- Reveja o seu trabalho mais recente com um colega, um "treinador" ou um mentor. Desejou nalguma ocasião ter tido uma postura mais radical? Quais seriam as eventuais vantagens? Como pode assegurar-se de que irá incorporar algumas ideias mais radicais em futuros trabalhos?
- As oportunidades para aprender que proporcionem variedade e novidade tendem a ser atractivas para si. Considere a possibilidade de agendar regularmente reuniões com um "treinador", um mentor ou um colega para rever periodicamente aquilo que aprendeu e para o(a) ajudar a identificar futuras oportunidades de aprendizagem, mesmo aquelas que envolvam tarefas mais rotineiras.

Aproveitar as oportunidades de aprendizagem

POTENCIAL PARA MAIOR DESENVOLVIMENTO

Aproveitar as oportunidades de aprendizagem envolve assumir riscos e, por vezes, cometer erros. Isto é crítico para a aprendizagem, introduzindo desafios e fornecendo um poderoso insight sobre o que leva ao sucesso, bem como a percepção do que não resulta tão bem.

- Prefere, claramente, seguir as suas próprias ideias, pelo que é bastante provável que defina o seu próprio plano de desenvolvimento pessoal e aja de acordo com este.
- Por vezes procura objectivos exigentes. Assim, ocasionalmente, pode estabelecer e alcançar objectivos de desenvolvimento pessoal desafiantes.
- Tende a preocupar-se com a possibilidade de as coisas correrem mal, pelo que pode ser cauteloso(a) no que se refere às novas oportunidades para aprender e para se desenvolver.

Actividades de desenvolvimento a considerar futuramente:

- Elabore uma lista de alguns dos erros que pensa ter cometido nos últimos dois ou três anos. O que é que aprendeu com esses erros? Poderia tê-los evitado se tivesse consultado os outros enquanto se encontrava a aprender? O que teria perdido em termos de aprendizagem se todas as decisões tomadas na altura estivessem correctas?
- Existem outros aspectos da vida que podem ser mais prioritários para si do que aprender. Esforce-se por rever as suas prioridades, para decidir onde se encaixa a aprendizagem de novas tarefas e a procura de oportunidades de desenvolvimento. Discuta isto com amigos ou colegas para perceber se existem oportunidades para aprender que tenha negligenciado.
- Descubra que recursos de aprendizagem estão disponíveis na sua empresa, como por exemplo biblioteca, cursos de formação interna, CDs, formação on-line. Também pode ser benéfico fazer uma pesquisa sobre cursos externos. Discutir os seus planos para aprender com colegas pode ajudá-lo(a) a atenuar a ansiedade que sente acerca da aprendizagem de certas tarefas novas.

Planear a sua aprendizagem

PONTO FORTE

Para aproveitar ao máximo a sua aprendizagem, é importante ter uma estratégia bem planeada, definindo como e quando vai alcançar os objectivos e os prazos no seu desenvolvimento.

- Uma vez que tende a planear com antecedência, é bastante provável que defina, de forma muito clara, prazos e calendários para o seu desenvolvimento pessoal.
- Presta alguma atenção aos pormenores, mas sem se preocupar grandemente com estes, pelo que pode preferir ter uma visão geral sobre a forma de concretizar os seus objectivos de aprendizagem e desenvolvimento.
- Pode deixar algumas tarefas por concluir, pelo que pode perseverar apenas nos aspectos que mais lhe agradam no seu plano de aprendizagem ou de desenvolvimento pessoal.

As suas respostas sugerem que esta é uma área em que se sente relativamente à vontade, pelo que deve procurar mantê-la como tal no seu desenvolvimento pessoal futuro. Os comportamentos apresentados em cima servem para o(a) ajudar a assegurar que este aspecto vai continuar a ser um Ponto Forte. Pode também considerá-los úteis para avaliar em que medida as suas funções actuais ou futuras lhe permitem mostrar a sua competência nesta área.

Obter *feedback* sobre o seu desempenho é uma das formas mais poderosas de aprender sobre a sua eficácia pessoal e de identificar mais oportunidades para aprender e se desenvolver.

- Preocupa-se com a forma como é visto(a) pelos outros, por isso pode encarar o *feedback* que lhe é dado por estes mais como uma fonte de crítica, do que como uma fonte de informação.
- Prefere manifestar um comportamento inalterável. Assim, pode considerar difícil adaptar a sua postura face à aprendizagem e ao desenvolvimento consoante o *feedback* que recebe dos outros.
- Desconfia das intenções das pessoas e por isso pode ter algumas reservas no que se refere à partilha de experiências de aprendizagem, quer boas quer más.

Actividades de desenvolvimento a considerar futuramente:

- Considere a possibilidade de realizar reuniões de revisão de projectos, se ainda não o faz, e inclua como parte dessas reuniões *feedback* sobre o desempenho. Este princípio pode também aplicar-se a outros trabalhos importantes, quer sejam formalmente projectos ou não. É importante assegurar que todas as pessoas envolvidas recebem algum *feedback*, incluindo o gestor do projecto, e que o *feedback* é transmitido de forma sensível, é justo, objectivo e positivo de modo a que questões sobre desenvolvimento sejam suscitadas.
- Considere organizar um processo de *feedback* a 360°, em que o seu desempenho é avaliado por colegas, colaboradores directos e chefia directa, para obter diferentes perspectivas. Procure os pontos fortes e fracos que são comuns a todas as avaliações que lhe foram feitas e reflecta sobre como utilizar essa informação para o(a) ajudar a identificar onde necessita de adaptar o seu comportamento para futuramente retirar o maior proveito possível de actividades de desenvolvimento.
- Comece a solicitar *feedback* às pessoas, começando pelos membros da sua equipa em que mais confia e respeita. Não faça julgamento sobre aquilo que lhe é dito acerca do seu desempenho ou sobre si como pessoa, mas pense sobre a aplicabilidade deste *feedback* ao seu trabalho.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informação para Sample Candidate:

Questionário / Teste de Aptidão	Grupo de Comparação
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Inglês do Reino Unido População Geral 2011 (GBR)

SECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Nome	Sample Candidate
Dados do Candidato	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Relatório	OPQ32 Relatório para Maximizar a Aprendizagem v2.0 ^{RE}

SOBRE O RELATÓRIO

Este relatório foi elaborado pelo Online Assessment System da SHL. Inclui informação sobre o Inventário de Comportamentos Profissionais® (OPQ32). Este inventário só pode ser utilizado por pessoas formadas para a sua utilização e interpretação.

O relatório aqui apresentado foi elaborado a partir dos resultados de um inventário respondido por uma pessoa e reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(a) próprio(a). Devem ser tomadas em consideração as limitações inerentes a todos os questionários de auto-avaliação ao fazer-se a interpretação destes resultados.

Este relatório foi elaborado por um sistema electrónico e o utilizador do programa pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente.

O SHL Global Management Limited e seus associados não podem garantir que o conteúdo corresponde exclusivamente ao texto elaborado automaticamente. Não podemos aceitar qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos.

www.shl.com

© 2018 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para utilização pelos seus clientes e o seu conteúdo é propriedade intelectual da SHL. Como tal, a SHL permite ao cliente a reprodução, distribuição, correcção e arquivo deste relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os outros direitos da SHL são reservados.