

CERN Spring Campus 2015

David Gonçalves Alves Rodrigues Mendes

Relatório de Aprendizagens

Resumo—Durante os primeiros três dias de Abril, participei no CERN Spring Campus 2015: a segunda edição de um evento dedicado às Tecnologias de Informação e Computação. Neste evento que reuniu especialistas do CERN das mais diversas áreas, o programa proposto consistiu num conjunto de palestras e debates, onde foram cobertos diversos tópicos desde as mais recentes tecnologias até palestras mais direccionadas para as *soft-skills* (como trabalho em equipa ou técnicas para entrevistas de emprego.) Além das apresentações, este evento também teve uma vertente mais social, explorada através dos *coffee-breaks* e dos dois jantares (de boas-vindas e de despedida) que serviram como espaços de divulgação e partilha entre os oradores e os estudantes.

Ao longo destes três dias, este programa de divulgação científica e tecnológica permitiu-me crescer como estudante e enquanto pessoa, servindo este relatório para reflectir sobre os conhecimentos adquiridos durante este período.

Palavras Chave—Agile, Big Data, Cloud Computing, CERN, Soft-skills, Web security.

1 INTRODUÇÃO

DE todas as actividades institucionais propostas, decidi inscrever-me nesta por diversas razões. Em primeiro lugar, a enorme variedade de temas abordados (desde as mais recentes tecnologias e “trends” na indústria de Tecnologias de Informação (IT) até temas mais transversais como empreendedorismo ou técnicas para entrevistas de emprego), contribuiu para o meu interesse nesta actividade.

Além disso, a experiência única de participar num evento com esta dimensão científica e cultural, e o calibre dos oradores que fazem parte do evento em questão (sendo o CERN um dos maiores centros de pesquisa científica do Mundo), confirmou que esta seria a actividade principal a escolher para a realização desta cadeira.

Nas seguintes secções, vou reflectir sobre os conhecimentos adquiridos durante o CERN Spring Campus 2015, mencionando o que aprendi em relação às diversas áreas (dando maior ênfase para as *soft-skills*) e explicar como

estas contribuíram (e continuarão a contribuir) para o meu crescimento a nível pessoal e profissional.

2 APRENDIZAGENS

DURANTE este evento tive a oportunidade de expandir os meus conhecimentos de um ponto de vista técnico como a hipótese de melhorar as competências mais pessoais (designadas *soft-skills*). Tendo em conta o conhecimento adquirido ao longo destes três dias, vou dividir esta secção por tópicos, elaborando cada um desses temas de acordo com o que aprendi. Além disso, vou referir alguns pensamentos, citações ou frases ditas pelos oradores para expandir sobre o tópico em questão.

2.1 Brand Power

“You could be the most talented software developer in the world, but if no one knows that you exist, it won’t matter much.” [1]

Com um mercado cada vez mais exigente tanto a nível europeu como mundial, o “brand power” referente à temática de “Marketing yourself” parece-me ser muito importante. É fulcral perceber quais são os meus pontos fortes para me distinguir dos restantes elementos no mercado de trabalho, para que consiga vender o

- David Gonçalves Alves Rodrigues Mendes, nr.66967,
E-mail: David.mendes@ulisboa.pt,
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.

Artigo recebido a 6 de Junho, 2015.

(1.0) Excellent	LEARNINGS						DOCUMENT						
(0.8) Very Good	Context × 2	Skills × 1	Reflect × 4	Summ × .5	Concl × .5	SCORE	Struct × .25	Ortog × .25	Exec × 4	Form × .25	Titles × .5	File × .5	SCORE
(0.6) Good	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8		0.6	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
(0.4) Fair													
(0.2) Weak													

meu produto (neste caso, eu próprio enquanto trabalhador). Uma das maneiras mais fáceis de me expor a nível de mercado, é através de conferências ou eventos como estes, onde posso partilhar os meus interesses e os meus conhecimentos, estabelecendo contactos com outras pessoas que têm interesses comuns.

Além disso, ter um *Curriculum Vitae* (C.V.) actualizado e de fácil acesso (usando sites como o *LinkedIn*) é extremamente importante para mostrar a potenciais empregadores, não só a minha experiência profissional mas também os meus valores, a minha marca e a mensagem que quero mostrar.

2.2 Trabalho em equipa

"People are very happy to tell you what they know. It feels good to feel important in the eye of someone else." [1]

No início da nossa vida profissional ou quando chegamos a um novo local ou ambiente de trabalho, pode existir o medo de fazer perguntas nos primeiros tempos. Este receio de pedir ajuda pode estar relacionado com o facto de, ao colocar essas questões, os outros trabalhadores da nossa equipa pensarem que não somos pessoas adequadas para o cargo.

Contudo, aprendi que não devo ter medo de pedir ajuda aos meus colegas. É normal ter dúvidas e não devemos ser demasiado orgulhosos neste sentido. Desde que uma pessoa tenha disponibilidade de aprender e não tenha problemas em pedir ajuda, há uma forte probabilidade de que algum elemento experiente da equipa me ensine. Destaco também a seguinte frase: *"If you are willing to learn, you will be amazed how people are willing to teach!"* [1]

O mesmo sucede quando outro elemento pede ajuda: uma vez que uma equipa é considerada uma única entidade tanto nos sucessos como nas derrotas, não ganho nada em guardar os conhecimentos apenas para mim, e devo ajudá-los tal como eles me ajudam a mim quando realmente preciso.

Outro factor muito importante: não devo resolver o problema da outra pessoa quando esta pede ajuda, mas sim **ensinar a resolver** o problema em questão.

Ainda no contexto do trabalho em equipa, a capacidade de gerar uma atmosfera positiva

no ambiente de trabalho, ajuda bastante a criar uma equipa motivada e com um maior incentivo para trabalhar mais e melhor.

2.3 Capacidade de lidar com as outras pessoas

"Posso ser o melhor "developer" que existe mas se não souber dar-me bem com os meus pares, então ninguém vai querer trabalhar comigo." [1]

Considerando que todos nós lidamos com pessoas todos os dias da nossa vida (sejam família, amigos, colegas, chefe, etc.), faz sentido tentar melhorar a capacidade de lidar com as pessoas no local de trabalho. Há um conjunto de aspectos que devo ter em conta, para aprender a dar-me melhor com os outros.

O primeiro aspecto passa por ter muita atenção antes de criticar alguém, considerando o quão fácil é fazê-lo, em contraste com o difícil que é quando somos criticados. Assim sendo, antes de criticar alguém, devo tentar perceber a outra pessoa; compreender a sua opinião e os seus argumentos, e ver as coisas do seu ponto de vista.

Outro tópico que não deve ser subvalorizado aquando do contacto com as outras pessoas: se eu estiver errado, devo admiti-lo. Ao trocar argumentos, o objectivo principal é *"andar para a frente"* (*move forward*). Ser defensivo e não aceitar que se está errado, é contra-productivo para mim e para a equipa. [1] Além disso, devo oferecer *"feedback"* construtivo, apresentando soluções em vez de apenas atacar as opiniões contrárias.

2.4 Produtividade / gestão de tempo

Na área da produtividade, houve várias ilações que tirei para a minha vida pessoal. Uma delas é o facto de que os primeiros 5-10 minutos são fundamentais para uma pessoa se concentrar num trabalho. Como tal, devo fazer um esforço adicional quando inicio uma tarefa com o objectivo de entrar *"in the zone"*; isto é, lutar contra a vontade inicial que nos afasta de realizar essa mesma tarefa [1].

No âmbito do *multitasking*, é necessário ter em conta que uma pessoa não consegue efectuar duas tarefas ao mesmo tempo; o cérebro

divide-se entre as duas tarefas e cada vez que se efectua uma troca, uma pessoa está sujeita a distrair-se. Como tal, o *multitasking* não é produtivo e não o devo fazer quando estou a trabalhar.

Por fim, há um conjunto de técnicas e metodologias que ajudam no âmbito da produtividade tal como a técnica *Pomodoro* [2] (um método de gestão de tempo que divide o trabalho em períodos de 25 minutos – *pomodoros* – com pausas curtas entre os períodos de trabalho)

Além disso, é aconselhável organizar tarefas de acordo com a sua importância e/ou prazos, usando uma ferramenta própria para a gestão de tarefas (como o *Grindstone* [3]) que me ajude a tomar as melhores decisões de forma a focar-me naquilo que realmente importa, mantendo a motivação e o empenho nas actividades que tenho que realizar.

2.5 Aperfeiçoar a experiência sobre a procura de trabalho

Como estudantes recém-graduados, temos uma experiência muito limitada em relação a procurar o trabalho mais adequado para nós e relativa falta de experiência em entrevistas de emprego. Logo, é cada vez mais importante distinguirmo-nos dos demais através de uma preparação prévia para os trabalhos a que nos propomos e para as entrevistas de emprego que fazemos.

Em relação a candidatar-me para a posição adequada, tendo em conta as minhas habilitações e experiência, há um conjunto de factores a ter em conta.

Um dos primeiros passos consiste em fazer uma pesquisa adequada sobre a posição a que me estou a candidatar. Para tal, não devo hesitar em contactar a empresa em questão para obter mais informação sobre as vagas que estão a tentar preencher ou não ter problemas em ligar para as agências de recrutamento, uma vez que estas tendem a responder às nossas dúvidas.

Um dos conselhos que James Allibon (JA), o especialista de recrutamento mencionou, refere que um recrutador gasta em média apenas 30 a 60 segundos a ler um C.V. Para tal, o

recrutador usa um “*parser*” para resumir todos os currículos recebidos, atribuindo valores a *keywords* relevantes de acordo com a vaga a preencher. De seguida, pesquisa o currículo de acordo com essas *keywords* e se existir um “*matching*” elevado entre as palavras e o currículo, há uma forte probabilidade da pessoa em questão ser chamado para uma entrevista [4].

Com isto em mente, há três dicas fundamentais que aprendi: a primeira é que a aplicação deve ser clara e fácil de ler, a segunda é que esta deve ser completa (e deve incluir as principais *soft-skills* que valorizo enquanto pessoa). Por fim, e talvez o conselho mais importante: a aplicação deve ser relevante e **adaptada à posição** a que nos estamos a candidatar, usando *keywords* pertinentes de acordo com a vaga que queremos preencher (como as *skills* pretendidas e a experiência de trabalho relevante para a posição).

Nesta medida, JA também recomendou que **não** utilizássemos “*template*” para o C.V., porque usando um “*template*” universal torna mais difícil destacarmo-nos dos demais concorrentes, não dando espaço para o “toque” pessoal que devemos ter no nosso C.V.

2.6 Preparação para entrevistas de emprego

Após sermos contactados numa fase inicial, o passo seguinte é a entrevista de emprego. JA mencionou algumas dicas para as entrevistas, de forma a aumentar a probabilidade de sermos aceites na vaga a que nos propusemos. Em relação às perguntas feitas numa entrevista, há três tipos de questões que devemos ter em consideração.

As perguntas gerais (como “Porque é que se candidatou a esta posição”, “O que o atrai em relação à nossa empresa?”, etc.) podem e devem ser praticadas, uma vez que este tipo de perguntas é feito em todas as entrevistas e como tal, praticar as respostas é uma boa maneira de não vacilar na entrevista em questão.

Em relação às perguntas técnicas, não saber a resposta a uma questão não é necessariamente um factor eliminatório da entrevista. Algumas vezes, questões técnicas são usadas para determinar se o potencial candidato necessita de treino adicional, caso seja aceite para o lugar.

As perguntas a nível de competências são geralmente as mais importantes numa entrevista (como por exemplo: “Qual é a pior coisa que já experimentou?”, “Conseguiu resolvê-lo?”). Neste tipo de questões, devo descrever as “skills” e as qualidades pessoais a que dou mais importância e que me valorizam enquanto pessoa e trabalhador, reafirmando a minha motivação como candidato ao trabalho em questão.

JA mencionou ainda que a “body language” tem um impacto importante na percepção que o entrevistador tem de nós. Como tal, devemos manter uma postura correcta e manter contacto visual com o entrevistador.

Com estes conselhos concluo que, quanto mais eu pesquisar sobre uma determinada empresa, quanto mais me preparar para uma entrevista, e quanto mais saber para que é que vaga é que me estou a candidatar, melhores são as possibilidades da entrevista correr bem.

2.7 “Trends” da indústria de IT

Em relação às competências técnicas aprendidas durante a realização deste evento, menciono brevemente sobre os temas relevantes no âmbito do IT.

Noções como “Big Data”, “Cloud computing”, e a segurança das aplicações Web são temas incontornáveis no mundo tecnológico actual. Os conhecimentos que aprendi (e outros que consolidei) permitiram-me não só expandir a minha base de conhecimento mas também manter-me actualizado numa área em alteração constante, como é a área de IT.

Além disso, num ponto de vista mais multidisciplinar, as metodologias de gestão de trabalho como o Agile ou o Scrum são fundamentais em projectos informáticos, estando presentes na larga maioria dos mesmos.

3 CONCLUSÕES

PELA diversidade de tópicos mencionados ao longo deste relatório, concluo que o 2015 CERN Spring Campus foi uma valiosa experiência de aprendizagem que me permitiu expandir o meu conhecimento e as minhas competências para a minha vida futura.

A amplitude dos temas tratados, a sua relevância para o mundo das Tecnologias de Informação e o seu enquadramento dentro da comunidade científica e profissional, foi um forte contributo para o enorme valor daquilo que aprendi nestes três dias.

Não tenho dúvidas que os conhecimentos adquiridos neste evento irão contribuir para a melhoria das minhas competências pessoais e sociais, necessárias para o sucesso da minha vida profissional.

Fiquei de tal forma extremamente satisfeito com esta actividade que pretendo frequentar mais eventos semelhantes no futuro.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer aos oradores do CERN não só pelas suas palestras que apresentaram mas também pelas experiências partilhadas.

REFERÊNCIAS

- [1] N. Decrevel, *Soft skills for Software Developers*, 2015.
- [2] <http://pomodorotechnique.com/>.
- [3] <http://www.epiforge.com/Grindstone/>.
- [4] J. Allibon, *Professionalizing Your Job Seeking Experience*, 2015.

Bio ??