

O Psicólogo no Ensino Superior: A investigação-ação para o desenvolvimento das competências transversais dos estudantes

Rita Santos Silva¹, & Inês Nascimento²

1. Faculdade de Economia e Gestão da Católica Porto e Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal

2. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal

Resumo

A questão da promoção do desenvolvimento intencional de competências transversais e a integração socioprofissional dos estudantes do ensino superior constitui actualmente uma prioridade dos contextos universitários. Para além de candidatos com conhecimento científico e técnico de excelência, o mercado de trabalho procura a competência para lidar com múltiplas realidades e de contribuir para a sobrevivência e sucesso das organizações. Assim, o desafio das instituições de ensino superior assenta, em grande medida, na criação de contextos de ensino e aprendizagem inovadores que potenciem o desenvolvimento pessoal, social, académico e profissional dos estudantes. A intervenção psicológica assume, neste âmbito, um papel fundamental no processo de diferenciação dos indivíduos, não apenas na promoção intencional deste desenvolvimento mas também no apoio à transição para o mercado de trabalho, auxiliando os estudantes e graduados a responder de forma efectiva às exigências e expectativas de ambos os contextos. A presente investigação visa identificar as competências transversais mais valorizadas pelo mercado de trabalho nacional em recém-licenciados das áreas de economia e gestão. Serão apresentados e discutidos os resultados relativos à primeira fase, que consistiu na recolha qualitativa das percepções de representantes do mercado de trabalho, docentes, estudantes e alumni da Faculdade de Economia e Gestão da Católica Porto. Será, igualmente, descrita a abordagem empírica subsequente, dirigida ao tecido empresarial português e que permitirá desenvolver um novo referencial de competências transversais, reestruturando as práticas de intervenção psicológica da Faculdade, já reconhecida pela OCDE em 2010 como exemplo de inovação curricular e de desenvolvimento de competências transversais.

Palavras-chave: estudantes; competências; psicologia; investigação.

Abstract

The issue of promoting the intentional development of soft skills and the socio-professional integration of higher education students is nowadays a priority of universities. Besides an excellent scientific and technical knowledge, the labour market demands competence to deal with multiple realities and to contribute to organizations' survival and success. Therefore, the greatest challenge higher education institutions face is to create innovative learning environments that enhance students' personal, social, academic and professional development. Psychological intervention assumes a key role in the differentiation process of individuals, not only in the intentional promotion of development at these levels, but also in supporting the transition to the professional context, helping students and graduates to respond effectively to the demands and expectations of both contexts. This research aims to identify the most valued transferable skills in the national labour market context for recent graduates from the fields of economics and management. The results for the first part of the study – qualitative perceptions of company representatives, teachers, students and alumni of the School of Economics and Management of Catholic University of Portugal – will be presented and discussed. The empirical approach subsequent, addressed to the Portuguese business representatives, will also be described. The results will allow developing a new framework of transferable skills that will enable to restructure practices of the School's psychological intervention, already recognized by the OECD in 2010 as an example of curriculum innovation and development of soft skills.

Keywords: students; skills; psychology; investigation.

Introdução

Actualmente o mercado de trabalho procura candidatos com conhecimento científico e técnico de excelência, mas que, simultaneamente, mostrem competência para lidar com múltiplos desafios e contribuam para a sobrevivência e sucesso das organizações (Fallows, & Steven, 2000; Heimler, 2010; Sahni, 2011; Stewart, & Knowles, 2000). Neste sentido, e emolduradas pelo paradigma de Bolonha, as instituições de ensino superior têm vindo a ser desafiadas a encontrar soluções para a integração socioprofissional dos seus licenciados através de uma abordagem diferenciada ao mercado de trabalho, existindo a necessidade de estreitar o gap entre as universidades e o mercado de trabalho, nomeadamente através da promoção intencional do desenvolvimento de competências transversais (Oliveira, & Guimarães, 2010; Pillai et al., 2012). Assim, a Universidade deverá funcionar enquanto contexto facilitador do desenvolvimento pessoal e da transição do contexto académico para o mundo socioprofissional (Ferreira, 1999; Santos & Ferreira, 1999 in Ferreira, Almeida, & Soares, 2001).

Considerando que a transição do ensino superior para o mercado de trabalho enquanto experiência de inserção sócio laboral que se reveste de um significado vocacional relevante (cf. Reuchlin, 1971; Spokane, 1991, 2004; Stumpf & Lockart, 1987 in Miranda, 2006), a intervenção psicológica deverá assumir um papel fundamental ao longo deste processo, identificando os desafios desenvolvimentais psicossociais com os quais os estudantes se deparam (não estritamente académicos, mas sobretudo sociais, pessoais e vocacionais), proporcionando o desenvolvimento de um conjunto de características e competências que, por acção dos próprios diplomados, permitam dar resposta aos desafios e exigências deste e outros contextos nos quais se movem. A intervenção psicológica, devidamente articulada com as directrizes institucionais e participativa na reestruturação dos curricula, deverá ainda auxiliar no processo de perspectivação futura, sensibilizando para as expectativas e necessidades do mercado de trabalho, no sentido de preparar os estudantes para anteciparem a transição socioprofissional, privilegiando as idiosincrasias de cada cliente.

A nível nacional, constata-se que também já são diversas as instituições de ensino superior atentas a estas exigências. Umas tentarão dar resposta de uma forma menos estruturada, mas é cada vez mais frequente a delegação institucional (por meio dos quadros directivos) nos organismos que se encarregam de gerir e potenciar a transição dos graduados para o mercado de trabalho, nomeadamente os gabinetes de apoio ao estudante ou de saídas profissionais. Raro será, no entanto, encontrar instituições capazes de integrar o desenvolvimento destas competências no próprio currículo das disciplinas, através de uma lógica articulada e progressivamente aproximada aos desafios profissionais.

Strategic Leadership Hub enquanto exemplo prático

O *Strategic Leadership Hub (SLH)* é a plataforma de liderança estratégica criada pela Faculdade de Economia e Gestão, que tem como objectivo estabelecer e aprofundar a relação entre a Escola, a comunidade e as empresas e outras organizações e a rede *alumni*. Focada na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos seus estudantes e diplomados, visa potenciar a empregabilidade e baseia a sua intervenção em modelos psicológicos construtivistas e sistémicos, utilizando como principal referência o modelo de exploração reconstrutiva do investimento vocacional (Campos & Coimbra, 1991). Os diversos eixos de intervenção passam por uma oferta alargada a diferentes públicos, desde os pré-universitários a executivos: (a) ao nível dos pré-universitários desenvolve iniciativas de exploração vocacional das áreas da economia e gestão nas férias escolares (*Teen Academy*) e articula com as escolas secundárias através dos seus representantes (directores, professores ou psicólogos), quer por via do contacto directo com estes, quer dinamizando *workshops* e outras actividades de exploração no sentido de dar a conhecer particularidades destas áreas de saber, testemunhos de profissionais no activo ou atuais estudantes, entre outras iniciativas; (b) nas licenciaturas, desenvolve processos de *coaching* individual e em grupo, associados ou não às disciplinas de Projecto constantes do plano curricular dos cursos de Economia e Gestão, dinamiza *workshops* de desenvolvimento de competências transversais particulares, angariação de oportunidades de estágios de verão e promove sessões públicas de apresentação de trabalhos, que são avaliados por representantes de empresas; (c) nos mestrados, providencia processos de *mentoring* que aliam uma mentoria interna a contactos frequentes com um representante do mercado de trabalho, desenvolve centros de avaliação de competências (numa lógica de *assessment*) e *workshops* de desenvolvimento e angaria estágios curriculares; (d) para a formação executiva oferece a modalidade de *career coaching* (orientação de carreira), promove eventos de *networking* e aproximação ao mercado e divulga oportunidades de emprego. Deste modo, a intervenção desenvolvida pelo SLH cria oportunidades para que o estudante se envolva de forma activa na construção do seu projecto de vida, considerando as vertentes pessoais, profissionais e sociais (Imaginário, 2001) e simultaneamente e de forma articulada enfatizando o processo de desenvolvimento e mobilização de competências transversais. Assim, e para além dos modelos teóricos subjacentes, previamente explicitados, o SLH assenta a intervenção num referencial de competências transversais que se entende (e pretende) estruturante do indivíduo, no sentido do seu desenvolvimento e progressiva diferenciação. O referencial actualmente em vigor representa uma adaptação do modelo de Evers, Rush e Berdrow (1998) por Rocha, Azevedo e Oliveira (2008) e considera-se premente a reformulação e atualização desta grelha de leitura face às mudanças e desafios que o contexto laboral nacional tem manifestado relativamente ao perfil requerido dos candidatos.

Tendo em consideração este esforço permanente de actualização e responsividade aos desafios contextuais por parte da globalidade das instituições de ensino superior, está neste momento a ser realizada uma investigação – Transição Universidade-Mercado de trabalho: O desenvolvimento

de competências transversais enquanto mecanismo de criação de valor vocacional nas áreas de economia e gestão – que visa identificar as competências transversais mais valorizadas no mercado de trabalho nacional em recém-licenciados das áreas de economia e gestão. De uma forma mais específica, tem enquanto objectivos:

Identificar e validar, junto de diversos interlocutores e principalmente de representantes do tecido empresarial português, as competências transversais mais valorizadas nas áreas da economia e gestão, particularmente em recém-licenciados, que permitam uma integração profissional ajustada e responsiva aos desafios atuais;

Enquadrar os resultados alcançados com o panorama macroeconómico actual, situando-os num tempo e espaço determinados para um melhor entendimento dos desafios que se colocam às empresas e do papel que os economistas e gestores recém-licenciados podem assumir na resposta a estas exigências;

Inventariar e caracterizar estratégias de desenvolvimento de competências transversais em contexto de ensino superior existentes a nível nacional e internacional, numa lógica de sistematização de best practices;

Propor estratégias de intervenção que promovam o desenvolvimento efectivo das competências transversais identificadas como as mais relevantes para o exercício de funções no domínio da economia e gestão e que possam ser enquadradas nos processos de formação de nível superior tanto nos currícula como em actividades extra-curriculares;

Sistematizar formas e indicadores de avaliação destas intervenções no sentido de avaliar a sua eficiência e eficácia no desenvolvimento das competências visadas;

Sensibilizar as empresas nacionais para a necessidade e relevância de considerar as competências transversais enquanto dimensões relevantes nos processos de recrutamento e selecção de candidatos, no sentido de otimizar a escolha dos perfis mais adequados às funções pretendidas;

Apresentar propostas concretas de integração das competências transversais nas metodologias de avaliação do processo de selecção e recrutamento de candidatos actualmente utilizado pelas empresas ou no quadro de novas abordagens de colocação;

Alertar os responsáveis pelo capital humano das organizações para a importância da valorização e fomento das competências transversais dos seus colaboradores, com vista à retenção dos candidatos com os melhores perfis.

Metodologia

Ao nível do *design*, a investigação considera duas fases: a primeira, que ocorreu de maio de 2013 a Janeiro de 2014, e que consistiu em entrevistas a 25 empresas (27 representantes), 10 professores de licenciatura, 7 *alumni* e 6 finalistas da Faculdade de Economia e Gestão da Católica Porto (estudo exploratório); a segunda fase, que se iniciou em Julho de 2014 e ainda em curso, que implica uma auscultação ao tecido empresarial nacional (representantes da área de recursos humanos) por via de um inquérito *online* disponibilizado na plataforma entretanto criada para o efeito.

Para a primeira fase foi construído um guião de entrevista que permitiu explorar globalmente: (1) dados sociobiográficos do entrevistado (idade, instituição que representa, formação de base, função desempenhada, experiência profissional prévia e actual, anos de experiência profissional; Curso a frequentar/frequentado – no caso de alunos e ex-alunos; Disciplinas e métodos utilizados nas aulas – no caso dos professores), entre outros aspectos; (2) a definição pessoal do conceito de competências transversais. De uma forma mais específica, e no caso da entrevista a representantes de empresas, questionou-se quais as competências transversais mais procuradas e/ou mais valorizadas, as diferenças percebidas entre economistas e gestores, outros critérios (para além do perfil de competências transversais pretendido) que influenciam a avaliação dos candidatos, as competências transversais mais valorizadas hoje pelo mercado de trabalho e as competências transversais mais valorizadas num período de 3 a 5 anos. Relativamente aos professores, foi questionado quais as competências transversais mais valorizadas num estudante, quais as que o entrevistado procura desenvolver nas suas disciplinas e como as avalia e quais as competências transversais que considera determinantes para recém-licenciados ingressarem no mercado de trabalho. Com os estudantes finalistas e *alumni* exploraram-se as competências transversais que, na perspectiva do entrevistado, o mercado de trabalho valoriza, eventuais diferenças entre economia e gestão e o grau de alinhamento do plano curricular da faculdade com as expectativas do mercado de trabalho. Adicionalmente, e no caso dos representantes de empresas e estudantes finalistas e *alumni* foi pedido que identificassem experiências que permitem desenvolvimento de competências transversais e as que serão mais valorizadas pelo mercado de trabalho nos processos de recrutamento e selecção de candidatos. De salientar que todas as entrevistas permitiam um momento final de esclarecimento de questões e registo de comentários e observações dos participantes. As entrevistas foram realizadas na faculdade ou nas empresas (mediante disponibilidade dos entrevistados), a gravação áudio da entrevista foi consentida e todas as questões de anonimato foram clarificadas e consideradas no processo de recolha e análise dos dados. Para a análise de conteúdo foi utilizado o *software* Dedoose. Os resultados obtidos foram confrontados com a literatura e elaborou-se um referencial constituído por 46 competências relativamente ao qual os respondentes se deverão posicionar na segunda fase do estudo.

A segunda fase, que implica a auscultação de representantes de empresas das áreas de recursos humanos, estabelece-se via preenchimento de um questionário *online* disponível em www.observatoriodecompetencias.pt, constituído por 9 questões que abordam os seguintes temas: (a) informações prévias de caracterização (biográficas e sobre a empresa); (b) grau de familiaridade com o conceito de competências transversais (escala Likert de 4 pontos); (c) promoção do desenvolvimento de competências transversais nas áreas de economia e gestão (escala Likert de 3 pontos); (d) competências transversais enquanto critério de apreciação do perfil dos candidatos nos processos de recrutamento e selecção (escala Likert de 4 pontos); (e) importância das competências transversais para o desempenho de funções de economia e gestão (escala Likert de 4 pontos); (f) importância das competências transversais face às técnicas/específicas (três opções de resposta); (g) relevância das competências transversais apresentadas para o perfil profissional de economistas e gestores (Likert, 4 pt)³⁴; (h) Identificação de competências menos desenvolvidas mas importantes para estes perfis profissionais¹; (i) relevância de (determinadas) competências transversais tendo em consideração áreas funcionais específicas (Administração | Comercial | Financeira | Legal | Marketing | Operações | Parcerias | Pesquisa e desenvolvimento | Produção | Serviços | Recursos humanos | Tecnológica); e (j) importância das actividades extracurriculares para o desenvolvimento de competências transversais.

Para além de disponibilizar o inquérito, a plataforma online tem igualmente como objectivo apresentar informação global sobre o projecto de investigação e, no futuro, permitir a disseminação dos resultados obtidos, bem como desenvolver periodicamente estudos de auscultação ao mercado relativamente às competências mais valorizadas nas áreas de economia e gestão.

Discussão e Resultados

Relativamente à primeira fase do estudo³⁵, as competências transversais identificadas pelos participantes estão em consonância com o que a literatura neste domínio tem vindo a destacar. Entre as competências mais referidas pelos participantes encontram-se a comunicação (Cabral-Cardoso, Estêvão, & Silva, 2006; Carnevale, Gainer, & Meltzer, 1998; Evans, 2001; Evers, Rush, & Berdrow, 1998; Fallows, & Steven, 2000; Jackling, & De Lange, 2009; Wagner & National Business Education Association, 2001), o trabalho em equipa (Cabral-Cardoso, et al., 2006; Carnevale, et al., 1998; Evans, 2001; Evers, et al., 1998; Jackling, & De Lange, 2009; Raybould, & Sheedy, 2005; Wagner, & National Business Education Association, 2001), o relacionamento interpessoal

34. Nestas alíneas distinguem-se percepções que consideram perfil diferenciado ou semelhante entre economistas e gestores.

35. Resultados mais detalhados poderão ser facultados mediante solicitação directa às autoras.

(Cabral-Cardoso, et al., 2006; Evans, 2001; Evers, et al., 1998; Fallows, & Steven, 2000; González, & Wagenaar, 2003; Heimler, 2010; Jackling, & De Lange, 2009), a proatividade e iniciativa (Evers, et al., 1998), o domínio de línguas estrangeiras (Cabral-Cardoso, et al., 2006; González, & Wagenaar, 2003) e a liderança (Carnevale, et al., 1998; Evers, et al., 1998; Heimler, 2010; Jackling, & De Lange, 2009; Raybould, & Sheedy, 2005). Atividades como voluntariado (Phillips, & Phillips, 2000), associativismo, envolvimento em júnior-empresas, participação em desafios de gestão, experiências de mobilidade internacional, desporto e experiência profissional na área, nomeadamente através de estágios (Kochan, Finegold, & Osterman, 2012; Mason, Williams, & Cranmer, 2009;) são encaradas enquanto contextos privilegiados de promoção do desenvolvimento e mobilização de competências transversais, na medida em que diferentes contextos permitirão não apenas o desenvolvimento, mas também a consciencialização dos graduados para as oportunidades e a sua predisposição para a empregabilidade num contexto mutante como o do actual mercado de trabalho (Stewart, & Knowles, 2000). Parece ainda existir alguma continuidade relativamente às competências mais valorizadas hoje e no futuro, no entanto a disponibilidade para mobilidade geográfica e o domínio das tecnologias da informação ganham cada vez mais expressão. Tal poderá justificar-se pela necessidade de responder a novas configurações de negócio e do próprio mercado de trabalho, bem como pela facilidade de acesso à informação, que requer um constante posicionamento crítico.

Conclusão

É incontornável o papel que as instituições de Ensino Superior detêm na formação dos seus diplomados, não somente enquanto contexto de aquisição e consolidação de conhecimentos científicos e técnicos, mas também enquanto facilitador no apoio à transição para a vida socioprofissional e ao longo de toda a trajectória de carreira subsequente. Assim, e entendendo a abordagem do ensino numa perspectiva holística e integradora, uma maior capacitação do indivíduo no sentido da agência servirá claramente o propósito de uma integração profissional mais sólida, mas permitirá simultaneamente uma reflexão e compromisso mais profundos relativamente ao valor que este poderá aportar à sociedade na qual se insere, participando activamente nas transformações económicas, sociais e culturais que se pretendem. Sendo a economia e gestão consideradas áreas disciplinares “with an explicit emphasis on preparing students for the labour market in terms of both knowledge and transferable skills” (p. 604), e que deverão sustentar-se numa abordagem académica que se articule com o contexto real de trabalho (Wilton, 2012), a focagem nestas áreas de especialização e a representatividade dos resultados que se pretende com a presente investigação constitui uma novidade que permitirá uma melhor compreensão do fenómeno a uma escala nacional e em áreas de saber determinantes para o funcionamento dos negócios e, conseqüentemente, para a evolução da economia.

Referências

- Cabral-Cardoso, C., Estêvão, C. V., & Silva, P. (2006). *As competências transversais dos diplomados do ensino superior: Perspetiva dos empregadores e dos diplomados*. Guimarães, Portugal: TecMinho/Gabinete de Formação Contínua Universidade do Minho.
- Campos, B. P., & Coimbra, J. L. (1991). Consulta psicológica e exploração do investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- Carnevale, A. P., Gainer, L. J., & Meltzer, A. S. (1988). *Workplace basics: The skills employers want*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Evans, K. (2001, September). *Tacit skills and work inequalities – A UK perspective on tacit forms of key competences, and issues for future research*. Paper presented at the ECER Conference, Lille. Retrieved from: http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.cedefop.europa.eu%2Fetv%2FUplod%2FProjects_Networks%2FPaperBase%2FEvaKa03.rtf&ei=LN18U7KrG8ii0QX0zoCwCw&usg=AFQjCNGvjMt8RRZnz-Az3On6tOFRT_SvKw&sig2=uPExmjLotpwRRMG5P7mE4w
- Evers, F. T., Rush, J. C., & Berdrow, I. (1998). *The bases of competence – Skills for lifelong learning and employability* (1st ed.). San Francisco: The Jossey-Bass.
- Fallows, S., & Steven, C. (2000). Building employability skills into the higher education curriculum: A university-wide initiative. *Education & Training*, 42(2), 75-83. doi:10.1108/00400910010331620
- Ferreira, J. A., Almeida, L. S., & Soares, A. P. (2001). Adaptação académica em estudante do 1º ano: diferenças de género, situação de estudante e curso. *Psico-USF*, 6 (1), 1-10.
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). Quality and European programme design in higher education. *European Journal of Education*, 38(3), 241-251. doi: 10.1111/1467-3435.00144
- Heimler, R. (2010). Attitudes of college graduates, faculty, and human resource managers regarding the importance of skills acquired in college and needed for job performance and career advancement potential in the retail sector. *Dissertation Abstracts International Section A*, 71.
- Imaginário, L. (2001). *Balanço de competências – Discursos e práticas*. Lisboa: Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. *Accounting Education*, 18(4-5), 369-385. doi:10.1080/09639280902719341
- Kochan, T., Finegold, D., & Osterman, P. (2012). Who can fix the “Middle-Skills” gap?. *Harvard Business Review*, 83-90.

- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?. *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- Miranda, M. C. (2006). *Observatório de emprego de diplomados do ensino superior: implicações para a intervenção vocacional*. (Dissertação de Mestrado em Psicologia Escolar não-publicada). Universidade do Minho, Braga.
- Oliveira, E. D., & Guimarães, I. C. (2010). Employability through curriculum innovation and competencies development. *Higher Education Management and Policy*, 22(2), 1-20.
- Phillips, A. S., & Phillips, C. R. (2000). Using skills gained through volunteerism in job searches: a workable strategy. *Journal of Business and Psychology*, 14(4), 573-577.
- Pillai, S., Khan, M., Ibrahim, I., & Raphael, S. (2012). Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context. *Higher Education*, 63(2), 187-204. doi:10.1007/s10734-011-9430-2
- Raybould, J., & Sheedy, V. (2005). Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?. *Industrial and Commercial Training*, 37 (5), 259-263. doi: 10.1108/00197850510609694
- Rocha, M., Azevedo, J., & Oliveira, E. D. (2008). *Adaptação do Skills Questionnaire para uma amostra universitária portuguesa. Tradução, adaptação e dados psicométricos* - Trabalhos em Curso não publicados, Universidade Católica do Porto.
- Sahni, L. (2011). The Impact of Soft Skill Training Induction Programme on New Enterants. *BVIMR Management Edge*, 4(2), 40-47.
- Stewart, J., & Knowles, V. (2000). Graduate recruitment and selection: Implications for HE, graduates and small business recruiters. *The Career Development International*, 5(2), 65-80. doi:10.1108/13620430010318909
- Wagner, J. G., & National Business Education Association, R. A. (2001). Getting back to basics. *Keying In*, 12 (1), 9-18.
- Wilton, N. (2012). The impact of work placements on skill development and career outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education*, 37(5), 603-620.