

Competências para o Futuro do Emprego

Avaliar Competências Transversais através de Mini-Entrevistas Múltiplas

Plataforma Digital: c-futuro.org

PROJETO EQUIPA NOTÍCIAS RESULTADOS RECURSOS CONTACTOS

Objectivos

O projeto S4F – Competências de Futuro? O Valor e a Eficácia de um Ensino Superior Baseado em Competências (PTDC/CED-EDG/29726/2017) promoveu a criação de uma plataforma multidisciplinar de investigadores com quatro grandes objetivos:

- criar um quadro conceptual de identificação e interpretação das necessidades de competências transversais associadas à transformação do emprego jovem e qualificado;
- testar e desenvolver ferramentas analíticas e experimentais capazes de estimar os níveis dessas mesmas competências junto deste público-alvo e comparar esses estimados com medidas aproximadas, comumente utilizadas, dessas competências;
- estimar o valor destas competências em termos de resultados de empregabilidade e de carreira (salários e natureza do ajustamento entre emprego e qualificações);
- avaliar e discutir em que medida a organização do sistema de ensino superior promove a acumulação deste tipo de competências e as implicações da transição para um modelo de organização baseado em competências.

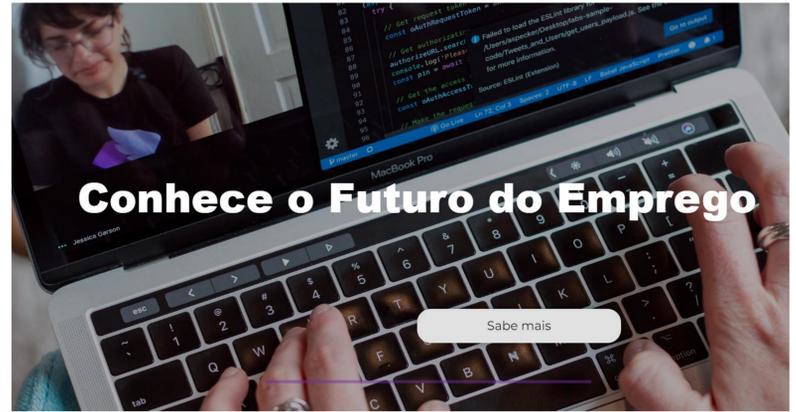
Equipa

A equipa do projeto reúne investigadores integrados e colaboradores de várias instituições (UA – Universidade de Aveiro, UM – Universidade do Minho, UP – Universidade do Porto, UPRT – Universidade Portucalense, UL – Universidade Lusófona) e vários centros de investigação.

Coordenação: Hugo Figueiredo (UA, CIPES), Maria João Pires da Rosa (UA, CIPES), Sandra Santos (UM, CIPES, EPsi), Manuel João Costa (UM, ICVCS).

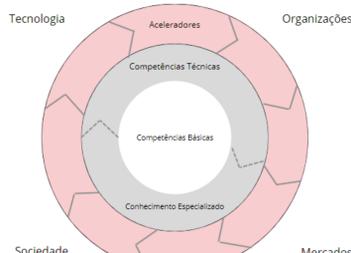
Investigadores: Alberto Amaral (UP, CIPES), Ana Beatriz Rocha (UA, CIPES), Anabela Carneiro (UP, FEP, CEF-UP), Carla Freire (UM, EEG), Carla Sá (UM, EEG, NIPE, CIPES), Cristina Sin (UL, CeIED), Inês Moreira (UM, ICVCS), Iris Barbosa (UM, EEG), João Cerejeira (UM, EEG, NIPE), José Verónico (UP, FEP, CEF-UP), Margarida Lucas (UA, CIDTFF), Marlene Amorim (UA, GOVCOPP), Marta Ferreira Dias (UA, GOVCOPP), Rui Amaral Mendes (Case Western Reserve University), Sónia Cardoso (UL, CeIED).

Investigadores Convidados: Ana Dias (UA, GOVCOPP), Ana Raquel Xambre (UA, GOVCOPP), Ricardo Biscaia (UP, CIPES), Teresa Carvalho (UA, CIPES), Sílvia Monteiro (UM), Sofia Brückmann (UA).



Quadro Conceptual

As mudanças na procura de emprego qualificado e as tendências para o futuro próximo são promovidas por mudanças a quatro grandes níveis: o progresso tecnológico, as consequências ao nível dos modelos de organização de empresas e outras organizações, as mudanças nos ambientes de mercado e mudanças sociais mais amplas como as associadas ao envelhecimento e à digitalização progressiva da vida social. Estas mudanças implicam mudanças na procura de competências.



Competências Digitais: Acesso a informação digital e compreensão do conteúdo, comunicação e colaboração em ambientes digitais, criação de conteúdos digitais, implementação de medidas de segurança digital e resolução de problemas com recurso às tecnologias.

Literacia e Comunicação: Descodificação, compreensão, criação e comunicação de informações ou opiniões nas modalidades oral e escrita de forma a atingir objetivos específicos e usufruir de diferentes oportunidades de aprendizagem.

Competências Básicas: as novas literacias

Competências STEM: Compreensão de princípios científicos, tecnológicos e matemáticos e a sua utilização para a análise crítica da informação disponível e o levantamento de hipóteses com vista à resolução de problemas práticos complexos.

Línguas e culturas: Aprendizagem de novas línguas e comunicação nas modalidades oral e escrita (conversa, compreensão do que é lido e escrito, escrita) em mais do que uma língua fundamentais para a formação ao longo da vida.



Ao digitalizar, aproximar, automatizar e substituir a dimensão de rotina, a tecnologia complementa as qualificações técnicas e promove a necessidade de novas literacias. Promove a própria dimensão humana e social. As novas competências básicas atuam, de forma transversal, como facilitadoras do processo de aprendizagem de novos especializações técnicas e de forma complementar com capacidades de raciocínio (verbal, numérico, abstrato, mecânico, espacial). Mas promove também a procura por um conjunto de outras competências transversais, de natureza cognitiva, social, intrapessoal e de interação com contextos organizacionais e de mercado que atuam como autênticos aceleradores dos processos de aprendizagem.

Aceleradores

- Resolver Problemas:** Processo de identificação, descoberta ou criação de estratégias para lidar com um problema que implica a análise da situação-problema, da informação disponível e das alternativas de resposta para uma tomada de decisão.
- Gerar novidades:** Criação de novos produtos, novas ideias ou abordagens.
- Recetividade à Mudança:** Recetividade aos outros e a novas informações, ideias e experiências.
- Aprender a aprender:** Capacidade para gerir as próprias experiências de aprendizagem e de progressão na carreira através da implementação de um plano de ação e da gestão do tempo e da informação disponível.
- Demonstrar uma atitude profissional:** Uma atitude profissional implica a demonstração de autonomia no contexto de trabalho, bem como capacidade de iniciativa e de resiliência.
- Trabalhar em equipa:** Trabalho com outras pessoas com vista a atingir um objetivo comum, onde cada elemento do grupo assume papéis e funções distintas.
- Comunicar eficazmente:** Capacidade para receber e transmitir informação de forma eficaz, considerando diferentes perspetivas, reconhecendo o impacto do significado da mensagem e adaptando o meio e a forma de comunicar ao contexto e ao público-alvo.
- Liderar:** Capacidade de influenciar os outros e os persuadir a atingir determinadas metas.
- Demonstrar orientação para o mercado:** Compreensão do cliente, da organização e do contexto de negócio ou área de trabalho mais alargados.

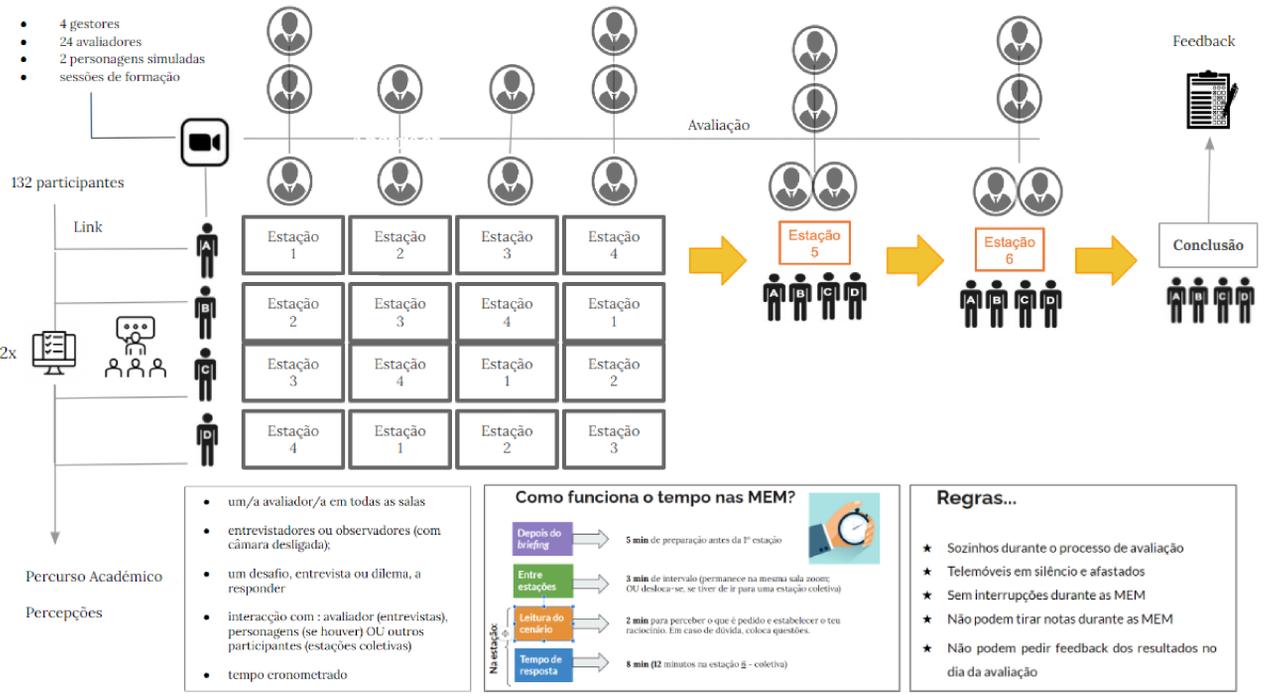
Estações de Medição

- Estação 1 – Dirigente da Associação:** Imagina que se apresenta uma oferta de emprego para a direção da associação de estudantes da universidade que frequentas. Não sabes a quem se apresentar e a universidade não desenvolveu de uma estratégia de ação no campus para te apresentar esse tipo de oportunidade. Apresenta-te ao diretor da associação.
- Estação 2 – Um Futuro Promissor:** Imagina que acabas recentemente de sair da escola. Entras no mercado de trabalho e procuras um emprego de recolocação e de mudança para estares mais perto de casa e de familiares. O teu objetivo será encontrar um emprego que te permita trabalhar perto de casa e de familiares, de forma mais estável, em condições de trabalho que te permitam desenvolver a tua carreira profissional e crescer no trabalho.
- Estação 3 – Apresentação Surpreendente:** Imagina que tens de submeter um projeto de trabalho ao departamento comercial de uma empresa. Tens de apresentar o teu projeto de trabalho ao diretor comercial da empresa. Tens de apresentar o teu projeto de trabalho ao diretor comercial da empresa para que ele considere a possibilidade de contratar a tua empresa.
- Estação 4 – Entrevista de Sonho:** A agência de recrutamento para a qual estás a trabalhar acaba de encontrar um candidato que parece ser o candidato ideal para o cargo que estás a procurar. O teu objetivo será avaliar se este candidato é mesmo o ideal para o cargo que estás a procurar. Tens de avaliar se este candidato é mesmo o ideal para o cargo que estás a procurar.
- Estação 5 – Só falta uma:** Vai realizar uma reunião com dois novos clientes. Cada participante receberá, de seguida, pelo "star-pup" / "star" um ficheiro que contém um conjunto de 25 figuras. Tens de avaliar se este candidato é mesmo o ideal para o cargo que estás a procurar.
- Estação 6 – Cultura é Negócio:** Uma empresa multinacional de uma zona urbana pretende criar um novo centro cultural para a comunidade local. Tens de avaliar se este candidato é mesmo o ideal para o cargo que estás a procurar.

Trabalho de Campo: Mini-Entrevistas Múltiplas Digitais

Devido à pandemia COVID-19, o projeto readaptou as MEM para um formato digital para possibilitar a sua implementação. O trabalho de campo envolveu:

- pedido de parecer às comissões de ética da UA, UM, UP
- criação, seleção e adaptação de seis estações de avaliação
- preparação de material de divulgação e recrutamento
- sessões de recrutamento junto de 15 diretores de cursos de mestrado das 3 universidades
- preparação e formação dos avaliadores (24)
- criação de plataforma informática de gestão de contactos com participante avaliadores do estudo
- definição e implementação de políticas de privacidade de dados pessoais
- recolha de dados dos participantes para estudo de validade
- desenvolvimento e aplicação de questionário avaliação de percepções
- 39 sessões de avaliação (132 participantes)
- criação de repositório de vídeos e sessões de avaliação assíncrona dos participantes.
- envio de relatórios personalizados de avaliação de competências transversais a todos os participantes.

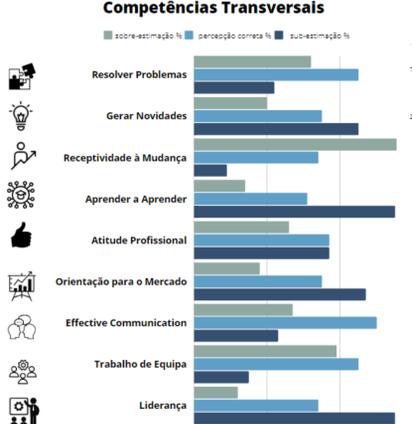


Competências Detalhadas

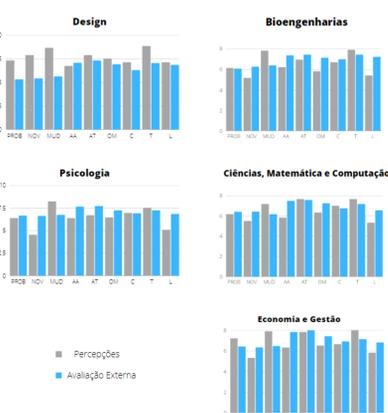
Competência	Descrição das Competências	Estações				
		1	2	3	4	5
Inovação de problemas	Problemas de decisão	1	2	3	4	5
	Creatividade	1	2	3	4	5
Geração de novidade	Inovação	1	2	3	4	5
	Sensibilidade cultural	1	2	3	4	5
Recetividade à diferença e à mudança	Adaptabilidade	1	2	3	4	5
	Consciência de tempo e informação	1	2	3	4	5
Aprender a aprender	Autoconhecimento	1	2	3	4	5
	Consciência de carreira	1	2	3	4	5
Atitude profissional	Autonomia	1	2	3	4	5
	Resiliência	1	2	3	4	5
Trabalhar em equipa	Colaboração	1	2	3	4	5
	Resolução de conflitos	1	2	3	4	5
Comunicar eficazmente	Consciência	1	2	3	4	5
	Empatia	1	2	3	4	5
Liderar	Liderança	1	2	3	4	5
	Persuasão	1	2	3	4	5
Orientação para o mercado	Consciência do cliente	1	2	3	4	5
	Resiliência	1	2	3	4	5

Resultados Parciais

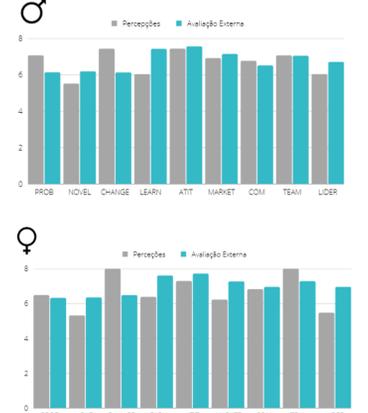
Desajustamento entre Percepções e Medições de Competências Transversais



Área de Ensino



Género



Os resultados sugerem que as competências transversais são sujeitas a desvios entre a perceção dos estudantes e a avaliação que foi feita externamente. A capacidade de adaptabilidade foi sobreavaliada por parte dos participantes. O contrário é verdade relativamente às capacidades de liderança, orientação para o mercado, aprender a aprender e gerar novidade. A capacidade de comunicação parece ser auto-avaliada sem grandes desvios.

A avaliação externa sugere também resultados similares para homens e mulheres no perfil médio de competências. Os scores mais baixos referem-se às competências de resolução de problemas, geração de novidade e adaptação à mudança. Os resultados mais positivos são os relativos à capacidade de aprendizagem e demonstração de uma atitude profissional. Do ponto de vista de auto-avaliação, as mulheres reportam perceção de competências mais elevadas ao nível da adaptabilidade e capacidade de trabalhar em equipa.

Os resultados indicam diferenças ao nível das áreas de estudo. Os estudantes de Design reportam percepções mais elevadas mas com diferenças significativas entre esse nível percecionado e a avaliação externa ao nível da resolução de problemas, gerar novidades e recetividade à mudança. Os estudantes de Economia e Gestão são melhor avaliados – externamente – nas competências de capacidade de aprendizagem, demonstração de atitude profissional e orientação para o mercado. Os estudantes de Psicologia foram melhor avaliados na capacidade de resolução de problemas, geração de novidade e adaptabilidade. Os estudantes de engenharia demonstraram maiores capacidades de comunicação, trabalho em equipa e liderança.