

Empregabilidade ao Longo da Vida

Marta Santos¹

Liliana Cunha²

Constança Dias³

Ana Isabel Rodrigues⁴

Maria Antónia Cadilhe⁵

Resumo

O presente capítulo visa apresentar a unidade curricular de Empregabilidade ao Longo da Vida, desenvolvida por uma equipa docente da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (FPCEUP), que objetiva desenvolver competências junto dos estudantes do ensino superior para construírem e reconstruírem, de forma intencional, contextualizada e autónoma, os seus percursos profissionais ao longo da vida. Para tal, encontra-se estruturada em três etapas, cada uma com o respetivo propósito, baseando-se num formato de *b-learning* que conjuga momentos presenciais e remotos e atividades síncronas e assíncronas. Deste modo, por semestre,

¹ CPUP; FPCEUP- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. *E-mail:* marta@fpce.up.pt

² CPUP; FPCEUP- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. *E-mail:* lcunha@fpce.up.pt

³ CPUP; FPCEUP- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. *E-mail:* constancadias@fpce.up.pt

⁴ CPUP; FPCEUP- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. *E-mail:* anarodrigues@fpce.up.pt

⁵ CPUP; FPCEUP- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. *E-mail:* mariacadilhe@fpce.up.pt

é possível assegurar o envolvimento de quinhentos estudantes de licenciatura e mestrado de diferentes cursos da Faculdade de Engenharia (FEUP), sem que a qualidade da sua aprendizagem ou a sua singularidade sejam comprometidas.

Abstract

This chapter aims to present the Lifelong Employability Curricular Unit, developed by a teaching team from the Faculty of Psychology and Educational Sciences (FPCEUP), which aims to develop skills among Higher Education students to build and rebuild their professional paths throughout their lives in an intentional, contextualised and autonomous way. To this end, it is structured in three stages, each with its own purpose, based on a b-learning format that combines face-to-face and remote moments, and synchronous and asynchronous activities. As a result, it is possible to involve 500 undergraduate and master's degree students from different courses at the Faculty of Engineering (FEUP) each semester, without compromising the quality of their learning or their singularity.

Palavras-Chave

Empregabilidade ao longo da vida; *B-learning*; Ensino superior.

Keywords

Lifelong employability; B-learning; Higher education.

Introdução

Como resultado de alterações tecnológicas e demográficas (Volkoff, 2011), tem-se verificado o surgimento de novas formas de organização do trabalho e o incremento de transições profissionais, ao longo do percurso profissional do indivíduo (Savickas et al., 2009). Enquanto algumas destas transições podem ser previstas pelo próprio e representativas de novas oportunidades, outras podem ser impostas (Hutchison, 2019) e conducentes do percurso do indivíduo ao desemprego e exclusão social, impactando, assim, a sua saúde e bem-estar (McKee-Ryan, et al., 2005).

O paradigma do desenvolvimento de carreira é caracterizado por uma dinâmica mutável do comportamento profissional, desenvolvido ao longo do percurso de vida do indivíduo, da infância à reforma (Lent & Brown, 2021; Savickas et al., 2009; Savickas, 2021). O desenvolvimento de carreira é, portanto, moldado pelas experiências formais e informais, interesses, valores e conhecimento do mundo do trabalho de cada pessoa. Ao longo do seu percurso e através de experiências diferenciadas, o indivíduo desenvolve estes elementos em interação com o ambiente e contexto em que se insere e as pessoas que o rodeiam (Clot, 1999; Savickas, 2021). Deste modo, é patente que o desenvolvimento do percurso profissional não representa um projeto individual de forma isolada, mas sim um processo social cuja construção é dependente das interações entre o indivíduo e o contexto, com foco

nas oportunidades de desenvolvimento e aprendizagens que este providencia (Coimbra et al., 1994; Savickas, 2021).

Considerando este paradigma, o envolvimento em experiências variadas em contexto de trabalho revela-se um passo importante para expandir o leque de escolhas que cada indivíduo pode fazer no âmbito do desenvolvimento do seu percurso profissional (Coimbra et al., 1994). Destarte, é crucial contactar com situações e contextos de trabalho diversos, numa ótica de que um indivíduo só pode gostar e escolher percursos profissionais que conhece e compreende com base em experiências prévias (Ouvrier-Bonnaz & Verillon, 2002). Revela-se, portanto, fundamental assegurar o acesso democratizado a contextos seguros para a experimentação e exploração de possíveis percursos profissionais futuros.

No âmbito do desenvolvimento do percurso profissional, para os estudantes do Ensino Superior, a integração no mercado de trabalho é uma experiência particularmente intensificada, tendo, por isso, vindo a ser dedicada uma atenção crescente ao papel das instituições de ensino superior na promoção da empregabilidade destes estudantes (Bridgstock, 2009; Clarke, 2018). Situando a atuação das instituições de ensino superior num contexto mundial caracterizado por mudanças aceleradas e frequentes, no qual as transições de carreira são expectáveis, será importante garantir que a promoção da empregabilidade dos estudantes do ensino superior integra a aprendizagem de um método sistemático de tomada autónoma de decisões quando confrontados

com a construção e reconstrução dos seus percursos profissionais (Whiston et al., 2017).

Neste contexto, revela-se necessário criar as condições para que todos os estudantes possam ter o devido apoio no desenvolvimento de competências relevantes a nível da empregabilidade e da gestão do respetivo percurso profissional, nomeadamente através da promoção da autoexploração e outros comportamentos de carreira proativos (Okay-Somerville & Scholarios, 2015). É neste âmbito que surge a unidade curricular (UC) de Competências Transversais de Empregabilidade ao Longo da Vida, por forma a potenciar o desenvolvimento de competências associadas à empregabilidade, a par com o desenvolvimento de competências técnicas da área de formação de cada estudante.

Contexto científico da prática pedagógica

A UC de Competências Transversais denominada de Empregabilidade ao Longo da Vida (1,5 Créditos ECTS) é implementada na Faculdade de Engenharia (FEUP), por uma equipa docente da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (FPCEUP), em colaboração com a Talent Unit da FEUP e diferentes empresas. Esta surgiu aquando da desagregação dos mestrados integrados e da conseguinte necessidade de reestruturação dos ciclos de estudos da FEUP. Neste contexto, considerou-se relevante providenciar oportunida-

des para fomentar a proatividade dos estudantes da FEUP e a diversidade das suas formações, através da procura ativa de Competências Transversais (CT) em áreas não diretamente relacionadas com o seu ciclo de estudos, nomeadamente, Artes e Ciências Sociais e Humanas. Para tal, foram desenvolvidas CT sob a responsabilidade de outras unidades orgânicas da Universidade do Porto, entre as quais, a UC de Empregabilidade ao Longo da Vida, desenvolvida por uma equipa da FPCEUP.

Estratégias pedagógicas utilizadas

Aquando do desenvolvimento da UC de Empregabilidade ao Longo da Vida, houve vários desafios a considerar, entre os quais alguns de carácter mais pragmático, como permitir o envolvimento de quinhentos estudantes por semestre; garantir a relevância dos conteúdos e ferramentas disponibilizados, assim como a sua utilidade futura; promover o papel ativo dos estudantes; assegurar o respeito pela singularidade de cada estudante e criar um contexto seguro para a experimentação; e outros de carácter pedagógico, referentes designadamente à relação entre compreender, conhecer e agir (Teiger & Laville, 1991).

Em resposta a estes desafios, foi desenvolvida uma UC semestral, baseada num formato de *b-learning* com recurso ao MOODLE, aulas presenciais e remotas, e atividades sín-

cronas e assíncronas. A UC de Empregabilidade ao Longo da Vida está organizada com base num esquema de ensino-aprendizagem composto por três etapas (Figura 1), das quais as duas primeiras são obrigatórias, enquanto a terceira é flexível, permitindo que cada estudante desempenhe um papel autónomo na construção da sua aprendizagem, ao selecionar as atividades que considera mais relevantes. Ao longo destas etapas, procura-se promover a aprendizagem ativa dos estudantes com recurso a, por exemplo, momentos de discussão coletiva e de reflexão individual, uso de ferramentas de *peer-review* e atividades focadas no contacto com contextos reais de trabalho e profissionais (Bonwell & Eison, 1991).

LIFELONG EMPLOYABILITY

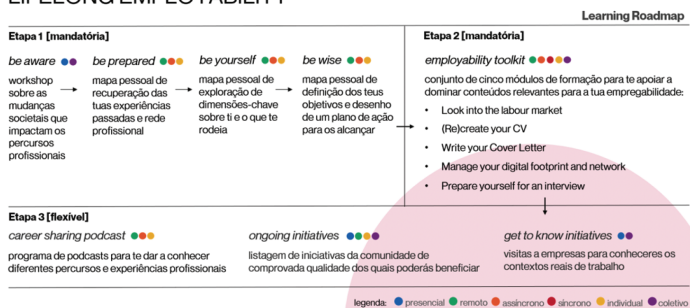


FIGURA 1 • Esquema de ensino-aprendizagem da UC de Empregabilidade ao Longo da Vida

A primeira etapa tem início com um *workshop* presencial cujo objetivo é explorar e debater coletivamente as tendências globais que têm impacto no trabalho e nos modelos de carreira que existem atualmente, assim como desmistificar ideias sobre o trabalho e os percursos profissionais. De seguida, os estudantes preenchem individualmente três ferramentas de trabalho com o auxílio de *micro-learning*s em formato de vídeo, nos quais são apresentados exemplos hipotéticos de preenchimento destas ferramentas. O propósito é incentivar a reflexão dos estudantes sobre o seu passado, presente e futuro, culminando na definição de um plano de ação que considera os seus objetivos a nível académico e profissional, com um horizonte temporal de doze meses.

A segunda etapa da UC consiste em cinco módulos focados em ferramentas úteis no âmbito da empregabilidade, entre as quais: como analisar o mercado de trabalho; como preparar um CV; como redigir uma carta de motivação; como gerir a pegada digital e rede de contactos; e como preparar uma entrevista de seleção. Em cada módulo, via MOODLE, os estudantes resolvem um dilema que lhes permite posicionar-se relativamente à temática em análise, aprofundam os seus conhecimentos com base em *micro-learning*s e aulas em formato remoto, e avaliam os conhecimentos adquiridos através de um teste individual. Os estudantes têm, ainda, a possibilidade de recorrer a uma ferramenta de *peer-review*, com a qual os próprios dão *feedback* aos colegas, por exemplo, sobre o CV, com base numa grelha de análise formulada pela

equipa docente. No decorrer desta etapa, é ainda realizada a iniciativa *Challenge Accepted*, na qual, em cada semestre, é convidado um profissional de Gestão de Pessoas distinto, para responder, em formato de vídeo, a questões colocadas pelos estudantes sobre temas ligados à empregabilidade, sendo este conteúdo apresentado ao longo dos cinco módulos supramencionados.

A terceira e última etapa da UC foi concebida para promover a participação ativa dos estudantes em diversas iniciativas, tais como: visitas a contextos reais de trabalho, eventos centrados em percursos profissionais e competências de empregabilidade oferecidos pela Universidade, Associações de Estudantes ou empresas, bem como a audição do *Career Sharing Podcast* desenvolvido especificamente para esta UC, com o apoio da Talent Unit e da Engenharia Rádio, que se baseia em conversas com *alumni* FEUP sobre os seus percursos profissionais. Para além das atividades pré-definidas, nesta fase, os estudantes podem, de forma autónoma, identificar e sugerir iniciativas adicionais que são objeto de curadoria pela equipa docente e, quando validadas, ficam disponíveis para todos os estudantes da UC. Adicionalmente, através da escolha autónoma das iniciativas da Etapa 3 nas quais cada estudante considera relevante participar, torna-se possível alinhar estas atividades com os objetivos e ações definidos no plano de ação que o estudante desenvolveu na Etapa 1.

A par do esquema de ensino-aprendizagem concebido, foi criada uma arquitetura de monitorização e avaliação

de impacto exclusivamente para esta UC. A componente de monitorização consiste na aplicação de um questionário após a conclusão de cada etapa da UC e o processo de avaliação de impacto envolve a recolha de dados de pré e pós-teste, antes e após a participação na UC, com base na aplicação de um questionário especificamente desenvolvido para o efeito. A decisão de desenvolver este questionário foi deliberada, devido à dificuldade em identificar uma escala adequada para esta análise. O questionário desenvolvido foi submetido a validação pela Comissão de Ética da FPCEUP, tendo sido aprovado. Neste âmbito, importa ainda salientar que, após o término de cada semestre, os dados recolhidos via monitorização e avaliação de impacto são devolvidos aos estudantes, com recurso a um infográfico.

Entre fevereiro e julho de 2021, foi implementada uma edição piloto da UC, envolvendo 32 alunos de licenciatura e mestrado em Engenharia. A edição piloto revelou resultados positivos, pelo que, em setembro de 2021, a UC foi oficialmente integrada no plano curricular dos diferentes cursos e ciclos de estudo da FEUP e, desde então, até julho de 2023, mais de 1700 estudantes participaram nesta UC.

Inovação pedagógica

Além da utilização das estratégias supramencionadas, uma componente de inovação pedagógica que caracteriza esta

UC é a procura contínua pela conjugação do conhecimento teórico com o conhecimento prático, baseado num contacto aproximado com interlocutores do mercado de trabalho. Desde logo, no desenvolvimento da UC, além do recurso a pesquisa bibliográfica focada em temas relacionados com a empregabilidade, foi realizada uma auscultação de 189 empresas que se constituem como entidades empregadoras relevantes e recorrentes de *alumni* FEUP, e de 219 estudantes de licenciatura e mestrado em Engenharia, com recurso à utilização de um inquérito e de entrevistas para cada grupo de participantes. Esta auscultação procurou recolher a opinião das empresas sobre o que mais valorizam nos estudantes recém-graduados, relativamente à sua experiência e competências prévias, bem como no que concerne aos instrumentos de seleção de candidatos. De igual modo, a auscultação visou recolher as percepções dos estudantes sobre a sua preparação para a empregabilidade e o seu conhecimento de instrumentos de recrutamento e seleção relevantes. Nesta sequência, tendo por base os dados recolhidos através da pesquisa bibliográfica e auscultação suprarreferidas, foi desenhado o esquema de aprendizagem apresentado previamente. Os dados obtidos no decorrer desta auscultação foram ainda devolvidos aos respetivos participantes, via infográfico (Figura 2).

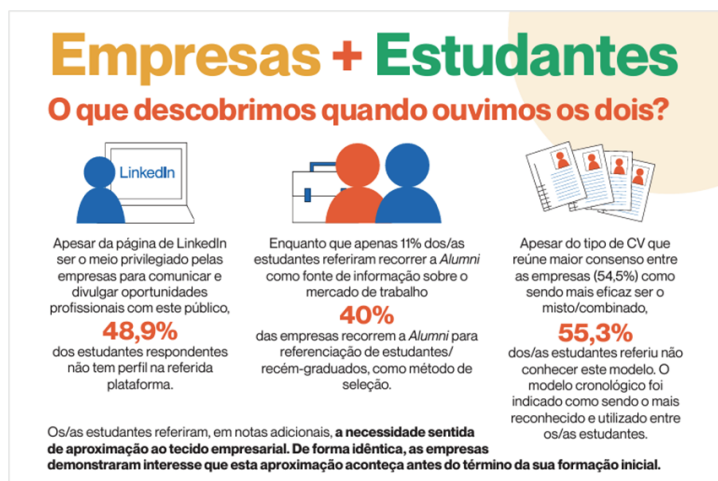


FIGURA 2 • Excerto do infográfico relativo aos dados recolhidos durante a auscultação

Ademais, o envolvimento de profissionais de Gestão de Pessoas no *Challenge Accepted*, assim como o contacto com profissionais e contextos reais de trabalho variados no âmbito das visitas realizadas no decorrer do semestre, permitem aos estudantes explorar e esclarecer as suas dúvidas e curiosidades relativas à temática da empregabilidade, num contexto seguro de aprendizagem. Por sua vez, a audição do *Career Sharing Podcast*, permite aos estudantes conhecer percursos de profissionais de quem também realizou a sua formação na FEUP. O contacto com estes contextos e percursos variados fomenta, portanto, a exploração das temáticas abordadas na UC, de forma prática e baseada em exemplos reais.

Por último, o formato de *b-learning* adotado para esta UC, no qual se combinam momentos de contacto presencial e à distância, assim como a exposição de conteúdos de forma síncrona e assíncrona, revelou-se uma resposta eficaz ao desafio de, por semestre, envolver até quinhentos estudantes de diferentes cursos e ciclos de estudo da FEUP, sem que a qualidade da sua aprendizagem ou singularidade sejam comprometidas.

Resultados

Relativamente aos resultados obtidos através da monitorização e avaliação de impacto desta UC, entre setembro de 2021 e julho de 2023, numa escala de 1 a 5, os estudantes atribuíram uma classificação média entre 4,1 e 4,7 à relevância dos conteúdos e ferramentas da UC. Relativamente à utilidade futura dos materiais disponibilizados, os estudantes atribuíram, de igual modo, uma classificação média entre 4,1 e 4,7. Por sua vez, a aplicabilidade dos recursos da UC verifica-se através de um aumento entre 15,2% e 20,9% das ações desenvolvidas pelos estudantes em relação à sua empregabilidade, nos resultados do pré e pós-teste da avaliação de impacto. Adicionalmente, no que concerne às classificações obtidas na UC, a título de exemplo, no 2.º semestre de 2022/23, os estudantes aprovados obtiveram classificações entre 12 e 20 valores.

Para além dos resultados quantitativos, o impacto da participação nesta UC no percurso dos estudantes tem-se verificado através dos testemunhos que estes partilham. Entre os quais, o destaque para a qualidade dos conteúdos e recursos disponibilizados, assim como a capacidade de disponibilizar esta UC para um número significativo de estudantes, garantindo a devida qualidade:

“Acho que esta UC está extremamente bem organizada e louvo a capacidade de responderem às necessidades de quinhentos alunos de perfis muito diferentes. Não nos são apresentadas fórmulas mágicas nem autoajuda, mas todos os conteúdos são de fontes fiáveis, e ainda assim acessíveis e apelativos.”

ESTUDANTE A, 1.º SEMESTRE DE 2022/23

Os testemunhos dos estudantes destacam ainda o impacto da UC na proatividade e capacidade para agir em prol da sua empregabilidade:

“... se não tivesse estado cá, estaria completamente perdido sobre estes temas. Se não fosse esta UC, não estaria agora a concorrer para estágios, não fazia a mínima ideia como se faz um CV, o que é que é uma carta de motivação ou o que fazer numa entrevista. Incrível competência transversal que todos deviam ter. Obrigado.”

ESTUDANTE B, 1.º SEMESTRE DE 2022/23

Adicionalmente, tem-se verificado que, apesar da variabilidade que se verifica entre o número de estudantes inscritos nesta UC por semestre, com um mínimo de 145 estudantes

e um máximo de quinhentos, os resultados da monitorização e da avaliação de impacto revelam-se positivos e semelhantes entre os vários semestres, demonstrando que o aumento do número de estudantes envolvidos na UC não tem impacto na qualidade do respetivo processo de aprendizagem.

Conclusão

A unidade curricular de Empregabilidade ao Longo da Vida demonstra que, ao combinar o equilíbrio entre o contacto com a teoria e o espaço para a experimentação prática, o envolvimento ativo de vários interlocutores relevantes e novos modelos de aprendizagem, torna-se possível garantir a participação simultânea de um elevado número de estudantes numa UC, promovendo a qualidade da sua aprendizagem e o respeito pela sua singularidade. Através do contacto com contextos variados e ferramentas que promovem o desenvolvimento da capacidade de reflexão e do poder de agir na gestão dos seus percursos profissionais, os estudantes desenvolvem a capacidade de gestão e adaptação autónoma a desafios atuais e futuros que possam surgir, no decorrer do seu percurso académico e profissional.

Torna-se, portanto, evidente que as instituições de ensino superior têm um papel relevante a desempenhar na criação das condições necessárias para a implementação de novos modelos de aprendizagem, que democratizem o acesso

ao desenvolvimento de competências transversais que se revelam essenciais durante e após o percurso dos estudantes no ensino superior.

Referências

- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: creating excitement in the classroom (ASHE-ERIC Higher Education Rep. No. 1)*. Washington, DC: The George Washington University, School of Education and Human Development. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937. DOI : <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.
- Coimbra, J. L., Campos, B. P., & Imaginário, L. (1994). Career intervention from a psychological perspective: definition of the main ingredients of an ecological-developmental methodology. Paper presented at the 23rd *International Congress of Applied Psychology*. Madrid.
- Hutchison, E. D. (2019). An update on the relevance of the life course perspective for Social Work. *Families in Society*, 100(4), 351-366. DOI: <https://doi.org/10.1177/1044389419873240>.
- Lent, R., & Brown, S. (2021). *Career development and counseling: an introduction*. In. R. Lent and S. Brown (eds). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. (pp. 28-62). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-an-

alytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>.

Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2015). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275-1291. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>.

Ouvrier-Bonnaz, R., & Verillon, P. (2002). Connaissance de soi et connaissance du travail dans la perspective d'une didactique de l'orientation scolaire: une approche par la coanalyse de l'activité des élèves. *Revue Française de Pédagogie*, 141, 67-75.

Savickas, M. L. (2021). *Career construction theory and counseling model*. In: R. Lent and S. Brown (eds). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 234-276). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.

Teiger, C., & Laville, A. (1991). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action. *Travail et Emploi*, 47, 53-62.

Volkoff, S. (2011). Les éléments d'une nouvelle donne sociodémographique. In C. Gaudart & J. Thébault (Eds.) *Transmission des savoirs et mutualisation des pratiques en situation de travail* (9-18). Paris: Centre D'Études de L'Emploi.

Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: a meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>.