

Título Evento: 1st International Conference on Graduate Employability

Tipo de Evento e promotores (Conferência/Seminário/Jornadas/etc.): Conferência promovida pelo IST no âmbito do projeto FOLLOW

Data: 11-12 Outubro 2012

Local: IST, Lisboa

Participante(s) da AEP/NEP: Marta Pile, João Fernandes, João Patrício, Rui Mendes

Eventuais notas de interesse:

- Reitor UTL (Cruz Serra) – o resultado dos estudos de empregabilidade devem entrar na fórmula de financiamento das universidades
- Sec. Estado Ensino Superior (João Queiró) – processo de colocação nas escolas é da responsabilidade do estado (gestão das vagas) e este ano foi introduzida pela 1ª vez a questão da empregabilidade. Contudo não se pode esquecer a diversidade de áreas, absolutamente indispensável ao desenvolvimento do país
- Mariana Gaio Alves (investigadora UNL) – o termo empregabilidade tem sido utilizado como uma “Buzzword”, não tendo havido reflexão suficiente para definir do que se fala: não basta olhar para as taxas, mas também analisar as competências e a aplicação das mesmas no mercado de trabalho. Neste sentido prefere o termo “Transições”, como um processo que dura um certo tempo de adaptação. Temos poucos estudos em Portugal sobre as trajetórias: 1 do ME de 1993, 1 do ME + MTSS de 2001 com análise trajetórias diplomados ES público vs privado, e mais um conjunto de estudos de 12 IES, 9 teses de doutoramento, etc. A metodologia tem sido a aplicação de um inquérito ao fim de um ano de inserção profissional (por exigência dos processos de avaliação/acreditação nacionais), mas estudos a 3-5 anos (mais significativos) são raros. Questões significativas para o futuro: O QUE FAZEM AS ESCOLAS COM OS RESULTADOS DOS SEUS ESTUDOS SOBRE A EMPREGABILIDADE DOS DIPLOMADOS?
- Sampaio da Nóvoa (Reitor UL) – é preciso conhecer os percursos dos estudantes ANTES, DURANTE, e DEPOIS de entrarem no ES: promover e ligar o que está dentro e o que está fora da IES. Temos que criar aquilo que não existe e não “responder” ao que já existe. A distinção maior das IES está no que os seus ALUMNI fazem no futuro, na sociedade, daí a importância de conhecer e divulgar os vários percursos.
- Matias Ramos (Bastónario OE) – o aluno tem que ter capacidade para aprender. O conhecimento está em cada um de nós e compete ao Professor estimular e promover esse conhecimento
- Manuel Lopes da Costa (CEO da HP) – não há meritocracia no país. Não há avaliações fora das IES. É preciso instituir a meritocracia a todos os níveis (escolas, empresas, país) e assumir a responsabilidade que estamos a lutar para promover o emprego em Portugal (por parte dos empregadores)
- Jorge Portugal (Presidência da República) – mais do que competências técnicas precisamos de outras competências comportamentais. Na inovação o que vale são os RH, os talentos. Entende-se por inovação qualquer melhoria seja a nível dos produtos, dos processos, ou da organização, numa melhoria contínua. E essa inovação não é fruto de génio, mas sim de muito trabalho. A inovação tem que estar orientada para o mercado e por isso tem que haver maior proximidade entre as IES e as necessidades do mercado. Qualquer pós-graduação tem que incluir matérias sobre gestão de pessoal, liderança, criatividade e empreendedorismo.
- Laura Verstelee (investigadora KUL) – dos resultados do FOLLOW, verificou-se que as práticas de promoção da empregabilidade dos partners são mais ou menos idênticas com exceção da promoção do empreendedorismo apenas visível no IST
- Rogério Carapuça (Nova Base) – As competências técnicas são um requisito não um diferenciador: a atitude é que diferencia!
 - O que mudou no emprego? A mobilidade, a mudança permanente do conhecimento, as skills (não interessam apenas as técnicas: atitude, iniciativa, comunicação, problema solving, criatividade e orientação para objetivos são tão importantes como as outras).
 - O que procuram os empregadores?
 - Competências interpessoais: como lidam com os outros, como trabalham em equipa, como negociam, comunicam, que línguas estrangeiras falam, ...

- Problem solving: pensamento crítico, empatia com os problemas, capacidade de inovação, flexibilidade, capacidade de recolher informação e categorizá-la, ...
 - Ética e consciência profissional: Valores, ...
 - E como vêm isso no curriculum?
 - Nos empregos “part-time” que os alunos conseguem, no voluntariado que fazem, empregos de verão, ligações a associações, programas de mobilidade (Erasmus ou outros).
 - Como diagnosticam?
 - Em testes psicométricos, e eventualmente também através das competências técnicas
 - Exemplo da Nova Base: 3300 candidatos, 1600 contactados, 475 fizeram teste, 405 entrevista e 129 ficaram empregados (muitos deles recrutados para trabalharem no estrangeiro, uma área em expansão nesta empresa)
 - Believe in yourself! Have faith in your abilities! Without a humble but reasonable confidence in your own powers you cannot be successful or happy - Norman Vincent Peale
- Prof. Pedro Lourtie (IST) – As taxas de empregabilidade estão no centro da discussão atual. Contudo o mercado não deve condicionar a oferta de ensino.
- Prof. Eduardo Pereira (vice reitor da UTL) – as taxas de empregabilidade dos cursos devem ser divulgadas aos estudantes como informação útil, mas não deve servir de bloqueio às escolhas livres dos estudantes. Não se pode enganar os candidatos, mas também não se devem fechar áreas de estudo só porque conjuntamente há épocas com menos procura. Os estudos existentes têm algumas limitações. Os das escolas com 30%-40% de respostas, os do ex-GPEARI, etc. É necessário ter uma base de dados mais fiável sobre os percursos dos Alumni ao longo do tempo.
- Natália Alves (UNL) – em geral os estudos indicam que os graduados se encontram satisfeitos com a formação recebida, sendo que o desemprego dos jovens diplomados varia conforme as universidades, o mercado de trabalho, a estrutura empresarial do país, a dinâmica dos grupos profissionais, etc. É preciso pensar globalmente para agir localmente.
- Vítor Escária (ISEG) – os dados que temos do ex-GPEARI são efetivamente limitados, mas são uteis e confirmam as taxas do INE que mostram que o desemprego entre os diplomados baixou significativamente. Seria útil uma centralização do processo com a constituição de um observatório ao nível do país, que pudesse assegurar estatísticas fiáveis a nível nacional com uma metodologia única para todos os cursos.
- Nuno Pereira (BEST) – exemplo da iniciativa “job shadowing”, com o envio de alunos a acompanhar os engenheiros de uma empresa por um dia, são um exemplo de como se pode aproximar as escolas do mercado de trabalho.
- João Costa (AEIST) – a AEIST tem um gabinete de formação e empreendedorismo, com ênfase na promoção de formação em soft skills e línguas, no sentido de colmatar uma carência sentida pelos alunos na formação do IST, para além de outras iniciativas de aproximação ao mercado de trabalho tais como a feira de emprego (JOBSHOP, precursora do JOBANK, da responsabilidade do IST).
- É do entendimento geral que as soft skills não se aprendem em aulas ou workshops, mas sobretudo na prática das mesmas: fazendo! Neste sentido, estas competências (não técnicas) devem acompanhar o ensino das outras, sendo integradas nas práticas pedagógicas do IST.

Informações complementares: programa e apresentações disponíveis no site do OEIST
<http://oe.ist.utl.pt/arquivos/1-st-international-conference-on-graduate-employability-presentations/>