



# Aquisição de competências no âmbito do 3Economy +

## A aplicação de metodologias de aprendizagem num projeto Erasmus+ KA2

**AUTHOR(S):** Carolina Oliveira Santos; Ana José; Helena Cameron; Paulo Nuno Canário

**AFFILIATION:** [C3i - Coordenação Interdisciplinar para a Investigação e Inovação](#)  
Instituto Politécnico de Portalegre

**Email:** [carolinasantos@ipportalegre.pt](mailto:carolinasantos@ipportalegre.pt); [anajose@ipportalegre.pt](mailto:anajose@ipportalegre.pt); [helenac@ipportalegre.pt](mailto:helenac@ipportalegre.pt); [pnuno@ipportalegre.pt](mailto:pnuno@ipportalegre.pt)

### Introdução

O Projeto 3Economy+, coordenado pela Universidade de Granada, foi selecionado pela União Europeia como um Projeto de Parceria Estratégica Erasmus + KA2 para o Ensino Superior. Este projeto tem a duração de 3 anos (2017 – 2020). O Instituto Politécnico de Portalegre e a Universidade de Malta participam como parceiros do projeto.

### Contextualização

É um projeto inovador com o objectivo de desenvolver uma metodologia centrada no aluno e aprendizagem baseada nas competências para melhorar o perfil profissional dos alunos na área da Economia, Turismo e Marketing e plurilinguismo.

Attingir um dos objetivos considerados relevantes definidos nesta parceria relaciona-se com a necessidade de desenvolvimento de um conjunto variado de competências que permitam aos participantes enfrentar os desafios da sociedade em permanente mudança que caracteriza o mundo atual. A complexificação da economia, a globalização das relações e da informação, o acelerado progresso científico e tecnológico tem constituído o principal suporte desta nova sociedade.

A relevância deste projeto entronca-se na urgência de dotar os indivíduos de competências não apenas de carácter científico e técnico, mas também de carácter pessoal e relacional, competências denominadas transversais ou *soft skills*. Estas tem a potencialidade de permitir a adaptação a um mundo de requalificação e aprendizagem permanentes desenvolvendo os indivíduos de uma forma holística, provocando o desenvolvimento pessoal. Isto é, pessoas que para além de uma elevada competência técnica e científica em domínios de especialidade revelam capacidades de adaptação social e cultural e elevada capacidade de iniciativa e de avaliação de risco. A aquisição e o desenvolvimento de competências transversais é, assim, considerado como uma preparação para a vida.

Partindo, talvez da mais consensual das múltiplas definições existentes de competência como sendo esta o conhecimento em ação (um saber em uso), de Perrenoud (1995) apresenta-se um estudo de metanálise da literatura existente, como base teórica para o desenvolvimento do projeto.

### Metodologia

Diversos têm sido os estudos no âmbito da problemática do desenvolvimento de competências transversais em que se pode concluir que:

- o desenvolvimento das competências transversais não se prende apenas com as práticas formais, institucionalizadas de formação. Tudo indica que elas se desenvolvem em diferentes contextos, a partir de situações formais, não formais e informais;
- quanto mais variadas e estimulantes forem as situações

vivenciadas, maior será a probabilidade destas competências se adquirirem e se desenvolverem de forma integrada;

- as competências transversais, tomadas na sua globalidade, interagem entre si tornando a utilização dos conhecimentos mais eficaz e adequada;
- no desenvolvimento das competências transversais estão envolvidos processos de socialização em situações concretas e reais, pelo que a experiência e a aprendizagem pela experiência assumem, neste caso, particular relevância;
- as características fundamentais destas competências são a transversalidade, a transferibilidade e a flexibilidade. Isto é, a capacidade de adaptação a diferentes contextos e organizações e a utilização das competências em contextos semelhantes;
- as práticas de formação podem ser um ponto de partida para o desenvolvimento das competências transversais;
- as atitudes e os comportamentos manifestados são tradutores das competências transversais;
- a facilidade de fazer um exame crítico e o de compreensão de tudo o que se passa em determinado contexto, a capacidade de aprendizagem, de auto-controlo, a preocupação com os outros, a percepção e interpercepção nas relações pessoais, conhecimento do sentido da evolução e dos dinâmismos colectivos de modo a ser capaz de modificar atitudes de relação, a compreensão, análise e participação nos problemas do contexto, adaptação rápida e melhor a novas situações enquadram as competências transversais;
- comunicação, responsabilidade, autonomia, criatividade, iniciativa, perseverança, organização, criticismo, liderança, persuasão, auto-confiança, flexibilidade, adaptabilidade, motivação, relações interpessoais satisfatórias, socialização, capacidade de trabalho em equipa e de resolução de problemas, critérios de apreciação, procura de informação para aprender, colocação de questões, abertura de espírito às influências internas e externas e a novas ideias, são fatores essenciais de mobilização das competências transversais.

### Conclusão

Em conclusão, para um indivíduo ser considerado competente terá de mobilizar um conjunto diversificado de competências tendo em conta os contextos, os recursos e o tipo de atividade a desenvolver. Isto é, pessoas competentes são aquelas que para além de uma elevada competência técnica e científica em domínios de especialidade revelam competências de adaptação social e cultural e elevadas competências de iniciativa, de saberem correr riscos e de controlar esses riscos. Assim, para se ser competente é indispensável dominar a dimensão científica e técnica do seu trabalho, mas o que marca a diferença, é ser responsável, autónomo, criativo e com capacidade relacional, solucionar tarefas e problemas, ter capacidade e disposição para participar de

forma atuante em contexto. Ser competente implica a mobilização das atitudes, como factor essencial para o desenvolvimento dessa dimensão tais como: a flexibilidade, a reflexão e a auto-crítica, a abertura à inovação e à pesquisa, o aprender a aprender, o diálogo e o respeito pela diferença.

Neste projeto a mobilidade transnacional proporciona o contacto com um leque muito vasto de situações específicas e problemas concretos de vários países, para que os estudantes e professores possam tomar consciência da diversidade e da necessidade da tomada de decisões rápidas e eficazes. Tomar este tipo de decisões, no contexto específico da mobilidade transnacional, implica a mobilização de competências do foro pessoal e social e promove a aquisição e o desenvolvimento deste tipo de competências. A mobilidade transnacional surge assim, como uma modalidade de mobilidade potencialmente formadora e geradora de competências transversais.

### Referências Bibliográficas

- Agapito, P. (2012). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie* 16(6), 72.
- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Síntese. Revista de Ciências da Educação*, 2, 51–58.
- Alves, M. G. (2005). A inserção profissional de diplomados do Ensino Superior numa perspectiva educativa. *CEDEFOP Revista Europeia de Formação Profissional*, 34, 31–44.
- Alves, M. G., Cabrito, B. C., Lopes, M. C., Martins, A. & Pires, A. L. (eds.) (2008). *Universidade e formação ao longo da vida*. Oeiras: Celta editora.
- Brown, Julie K. (2008). Student-Centered Instruction: Involving Students in Their Own Education. *Music Educators Journal*, Vol. 94, No. 5 pp. 30–35
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2004). *The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy*. UK: Oxford University Press.
- Cassidy, S. (2006) Developing employability skills: peer assessment in higher education. *Education + Training*, Vol. 48 Issue: 7, pp.508–517.
- Estes, Cheryl A. (2004). Promoting Student-Centered Learning in Experiential Education. *Journal of Experiential Education*, v27 n2 p141-160
- Evers, Frederick T.; Rush, James C.; Berdrow, Iris (2009). The Bases of Competence. Skills for Lifelong Learning and Employability. *Journal Higher Education Research & Development*, Vol. 28, 2009 - Issue 1
- Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: a new conceptual framework and research agenda. *The Business Review, Cambridge*, 11(2), 1–10.
- Giljo, I. (2000). *Trabalho e educação. Formação profissional e mercado de trabalho*. São Paulo: Nobel.
- Herzberg, F. (2003). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 3–11.
- International Journal of Teaching and Learning in Higher Education, v23 n1 p92-97
- Jackson, D. (2012). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education* 40(2) P.350-367
- Kotler, P. (1972). A generic concept of Marketing. *Journal of Marketing*, 36(2), 46–54.
- Kotler, P. & Keller, K. (2012). *Marketing management*, (14th Ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- McCombs, B.L.; Vakkil, D. (2005). *A learner-centered framework for e-learning*. *Teachers College Record*, 107(8):1582-1600
- Oliveira, E. G., & Castro, I. (2009). Employability through competencies and curricular innovation: a Portuguese Account. *Conference on Quality of Teaching in Higher Education*. Turkey: Istanbul.
- Oliveira T., Alves, M. G., & Pires, A. (2002). Dimensions of work process knowledge. In N. Boreham, R. Samurçay, M. Fisher (Eds.), *Work Process Knowledge*, (pp.106-118). London: Routledge Editors.
- Pereira, C. & Alves, M. (2008). *Inserção profissional de jovens: comparação dos percursos dos diplomados do sistema de aprendizagem e do ensino profissional*. Lisboa: ISCTE. Portugal. P. (2004). Mito e factos sobre o mercado de trabalho: a trágica fortuna dos licenciados. *Boletim Económico*, 73–80.
- Voorhees, Richard A. (2015). Competency-Based Learning Models: A Necessary Future. *Journal Studies in Higher Education*, Volume 40, 2015 - Issue 2
- Vos, A de; Hauw, S de; Heijden, B.J.J.M. van der (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79, Issue 2, P. 438-447
- Wright, Gloria B. (2011). Student-Centered Learning in Higher Education. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, Vol. 23, N- 3, 92-97