

WEBINAR: EMPREGABILIDADE DE INVESTIGADORES

Impacto do projeto Transpeer e perspectivas futuras



10 DEZ

UI_IPSantarém

ITQB-NOVA

- 17h00 – TRANSPEER - design e resultados dos workshops.
- 17h15 – Apresentação do MOOC SK4e (skills for employability)
- 17h30 – Testemunhos dos participantes
- 17h45 – Debate: impacto e perspectivas futuras
- 18h30 – Conclusão do evento



[IP Santarém]
INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM



UNIVERSIDADE
NOVA
DE LISBOA

TRANSPEER

A transnational skills programme to enhance the employability of researchers



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2017-1-SE01-KA203-034535

Create an effective & reproducible **skills development programme**

Enhance the international **competitiveness of researchers**

European overview and effective sharing of good practice



36 Participants

PhD Students

ECR & Supervisors

4 workshops

2.5 days

12 workshop evaluation surveys

5 self assessment surveys

TRANSPEER
design

1

INN (Norway): *The Career Landscape*. Career opportunities and pathways for researchers; partnership working in the public and private sectors; research communication.

2

LJMU (UK): *Personal and Professional Impact*. Self-reflection and personal management/ effectiveness; wider societal research impact.


3

IPS/ITQB NOVA (Portugal): *Widening your Influence and Reaching Others*. Self leadership; networking; mentoring and coaching; creating impact through research policy and funding .

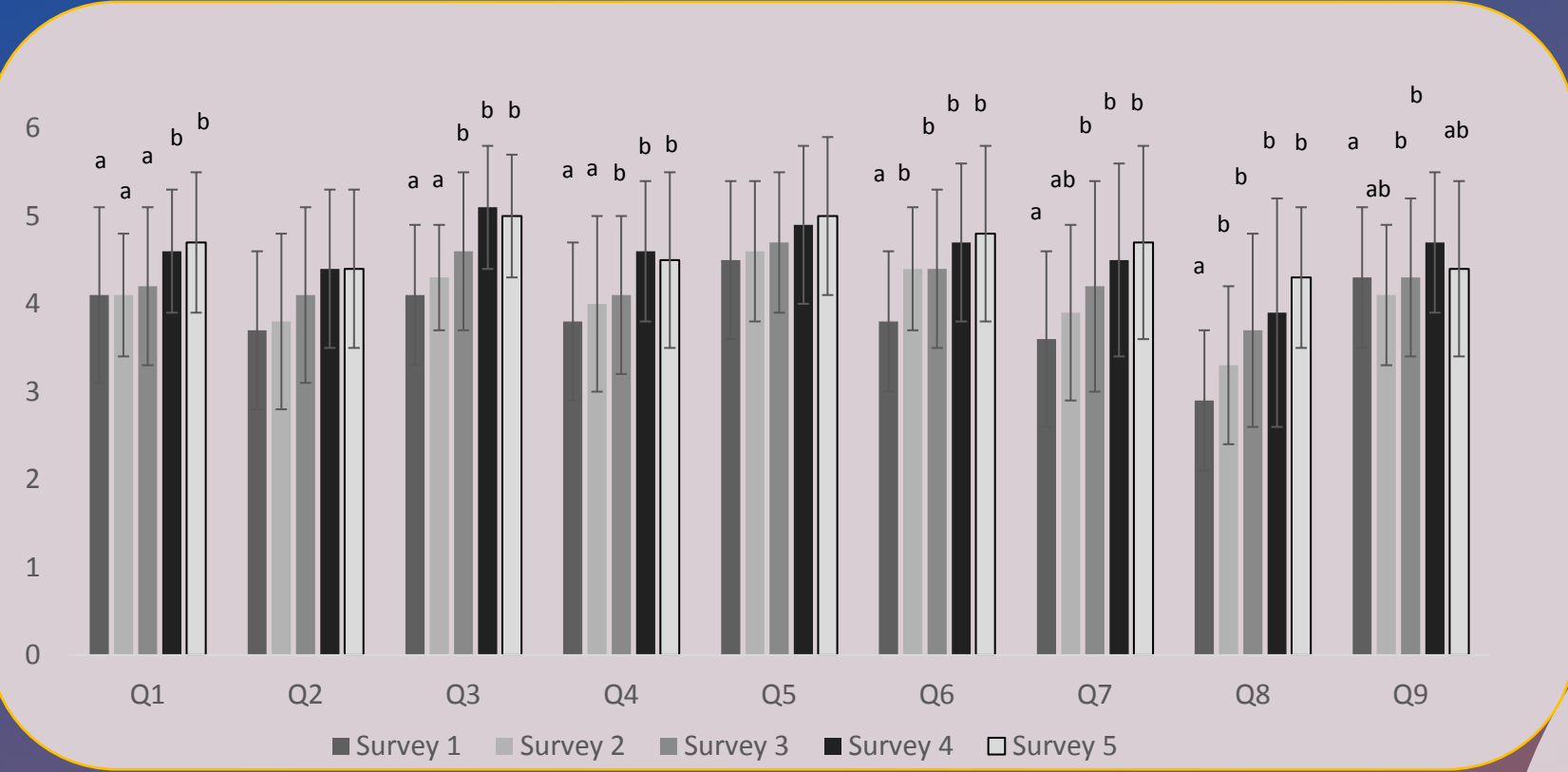
4

KAU (Sweden): *Influence and Innovation*. Value creation and innovation; NABC/VCF-model pitching; workplace conflict management and research leadership.

TRANSPEER
workshops

- 
- Design sessions which require participants to interact and solve problems as a method of learning
 - Mix quiet reflective time, activities requiring discussion and physical movement.
 - Mix individual, small group and larger group work
 - Be creative : delegates rightly expect something new
 - Passive communication of ideas is not enough: generate enthusiasm

SATISFACTION SURVEYS



Survey 1 – before first WS
 Survey 2 – 1 month after 1st WS
 Survey 3 – 1 month after 2nd WS
 Survey 4 – 1 month after 3rd WS
 Survey 5 – 1 month after 4th WS
 Different letters indicate significant differences (p<0.05)

- Q1 Ability to progress professionally
- Q2 Preparedness for a range of careers
- Q3 Awareness of strengths and development needs
- Q4 Ability to manage time and resources effectively
- Q5 Team-working skills
- Q6 Networking and communication skills
- Q7 Understanding of what 'wider impact' can be
- Q8 Plan for wider impact in research projects
- Q9 Confidence in own professional skills, knowledge, and abilities

COMPETENCE SURVEYS

- ✓ Training Programme Materials: available on website in January 2021
- ✓ Best Practice Document
- ✓ Journal Article
- ✓ Website
<https://transpeerdevelopment.org/>
- ✓ MOOC on soft skills
<http://sk4e.esa.ipsantarem.pt/>

TRANSPEER
outputs

- ✓ Professional development of **RESEARCH SUPPORT STAFF**
- ✓ Integrate **skills development programs** in Higher Education & Research Institutions

CHALLENGES

MOOC sk4e

Skills for employability

Debate

Impacto e perspectivas futuras

- ✓ O nº de doutorados aumentou de 56% entre 2000 e 2012 nos países da OCDE
- ✓ Em 2018-2019 encontravam-se inscritos em doutoramento **21 090** estudantes (DGEEC); houve um forte crescimento de nº de doutorados desde 2004-2005 chegando a **2,2 por 10000 habitantes** (semelhante a França, Bélgica e Espanha) em 2016
- ✓ A **taxa de emprego de doutorados** em Portugal é muito elevada (93% em 2015), mas a maioria trabalha no **ensino superior (76%)** como docentes, pós-doutorados ou investigadores
- ✓ Há uma grande disparidade entre o nº (e as expectativas) dos doutorados e o nº de **posições académicas**
- ✓ Os doutorados estão **situações contratuais não permanentes** frequentemente durante muitos anos

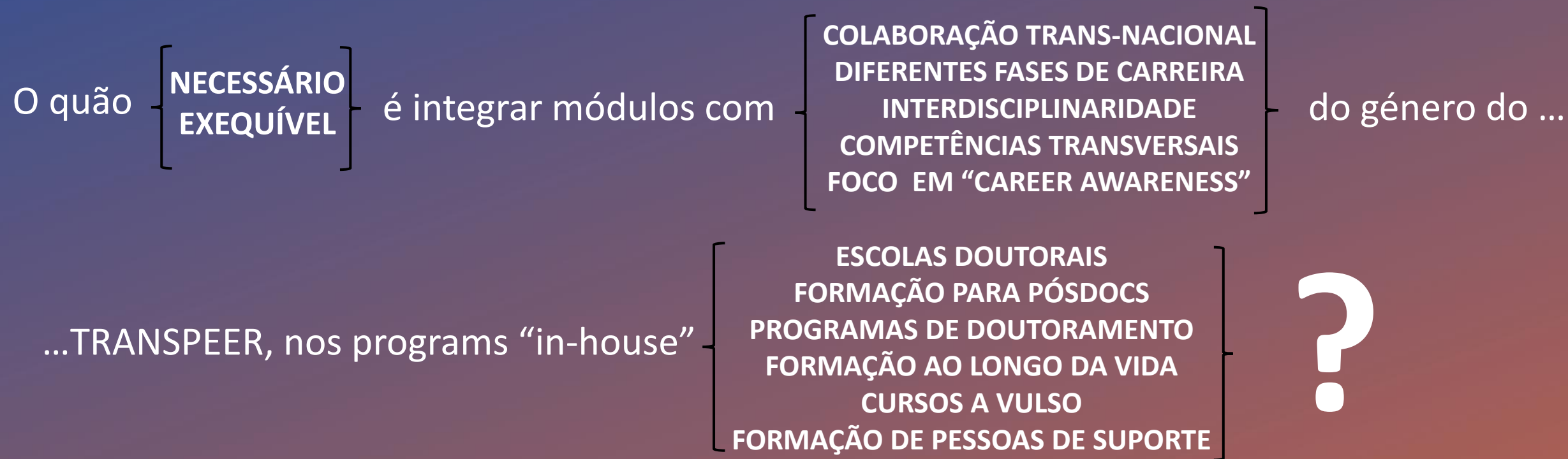
CONTEXTO

Possíveis razões para a não entrada de doutorados no mercado amplo de trabalho

para lá de instituições académicas ou de investigação (*Rel. Emprego Científico 2020*)

- ✓ O tecido empresarial português é constituído maioritariamente por **pequenas e micro empresas** que não vêm vantagem na contratação de doutorados
- ✓ A **remuneração inicial de uma empresa** é substancialmente mais baixa da fixada para a contratação a termo de doutorado, apesar de numa fase posterior os salários em empresas tendam a aumentar
- ✓ A **administração pública** em geral não contrata doutorados nem diferencia o nível remuneratório
- ✓ A formação de doutorados não promove o desenvolvimento de **competências transversais** vistas como relevantes para empregadores não académicos
- ✓ Muitos doutorados não estão disponíveis para exercer funções que obriguem a mudar de domínio ou não sejam de investigação ou não têm a **perceção** do leque de competências que possuem eventualmente relevantes para trabalho noutra sector

PERGUNTAS



O que necessita ser adaptado?

Quais são as suas recomendações?

Qual a melhor abordagem?