

**A ENTREVISTA BIOGRÁFICA COMO MÉTODO REFLEXIVO DE APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS FUTURAS E PROFISSIONAIS**

**Um estudo exploratório com estudantes de Gestão de Recursos Humanos**

Maria Amélia Marques, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, [amelia.marques@esce.ips.pt](mailto:amelia.marques@esce.ips.pt)

Alexandre Silva, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, [alexandre.silva@esce.ips.pt](mailto:alexandre.silva@esce.ips.pt)

Ana Miguel, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, [ana.miguel@esce.ips.pt](mailto:ana.miguel@esce.ips.pt)

Na presente comunicação pretende-se apresentar um estudo exploratório que teve como objetivo geral analisar a entrevista biográfica como método de aprendizagem e desenvolvimento de competências profissionais e futuras. A aprendizagem biográfica ou “aprendizagem biograficamente orientada” (Kröger e Ruotsalainen, 2019) é entendida como o potencial de aprender com a própria vida. Parte-se do pressuposto que existe uma continuidade entre aprendizagem e a experiência, e que a aprendizagem é interdependente da acumulação de experiências (Cavaco, 2007) mas a mesma só ocorre se houver uma reflexão sobre essa experiência na qual ela é realizada (Doutor e Alves, 2022). A aprendizagem ocorre em vários contextos, que podem ser de aprendizagem (Cavaco, 2007): formal (contexto escolar, que confere diploma); não-formal: contextos estruturados de aprendizagem (e.g. formação profissional); informal: experiências de vida. A narrativa biográfica apresenta-se como uma aprendizagem enriquecedora porque permite ao indivíduo narrar de forma reflexiva a sua trajetória profissional tendo como referencial determinado campo teórico, (Jossa, 1999), o que lhe permite atribuir novos significados ao seu processo biográfico (Dubar, 1998), adquirir novos conhecimentos sobre si próprio (Jossa, 1999) e definir novos caminhos sobre o seu futuro. Mantendo, os mesmos pressupostos, a entrevista biográfica pressupõe que se pode aprender com as histórias de vida das outras pessoas (Kröger e Ruotsalainen, 2019). As entrevistas biográficas permitem, entre outros, que o entrevistador (Gray e Dagg, 2018): 1) construa uma linha de vida reflexiva do entrevistado (a sua trajetória pessoal e profissional); 2) explore a sua capacidade de reflexão sobre os pontos de viragem associados à sua resiliência, bem como as competências que desenvolveu; 3) compreenda as motivações e o

comprometimento nos processos de formação-aprendizagem (Gouthrou, 2014). Neste processo de interação, o entrevistador adquire não só conhecimentos sobre o entrevistado, mas também desenvolve uma nova visão sobre ele próprio, isto é, sobre as suas próprias experiências de vida e desenvolve competências (Gouthrou 2014). Enquanto método reflexivo, a entrevista permite um conhecimento do entrevistado e do entrevistador, sujeito e objeto, e conseqüentemente, o desenvolvimento de um conjunto de competências que hoje são definidas como competências futuras, algumas das quais associadas à inteligência emocional (Goleman, 1996).

Apesar das incertezas e dificuldades de previsão do que são e serão as competências futuras, as mesmas podem ser tipificadas em quatro grupos, (Eggens, 2023): 1) resolução de problemas, que inclui as competências de pensamento e análise críticos, criatividade, resolução de problemas complexos, entre outras; 2) a autogestão, que inclui as competências de resiliência e as estratégias de aprendizagem; 3) o trabalho com pessoas, que inclui as competências de liderança, empatia e de comunicação; 4) a utilização e desenvolvimento de tecnologias, que inclui a programação e conceção. Ehlers (2020) tinha já identificado dois “pontos cegos” na caracterização e/ou estudo do desenvolvimento das competências futuras, nomeadamente, o foco só nas competências digitais e tecnológicas e o facto de ainda não se saber como é que as IES podem organizar os seus programas académicos de forma a apoiar especificamente o desenvolvimento de competências futuras. Relativamente ao primeiro “ponto cego”, que Ehlers (2020) denomina de efeito “ponta do iceberg”, a própria Comissão Europeia, no seu referencial de Competências para a Aprendizagem ao Longo da Vida, abrange um conjunto mais alargado de competências (literacia, multilingues, cidadania, sensibilidade e expressão cultural, empreendedorismo) para além das competências digitais e tecnológicas (Jornal Oficial da União Europeia, 2018). Assim, parece haver espaço para explorar novas metodologias pedagógicas mais holísticas e adaptadas aos diferentes domínios, contextos educativos e/ou públicos. Na Gestão de Recursos Humanos, a entrevista biográfica apesar de pouco disseminada, utilizada como método pedagógico, apresenta um potencial de desenvolvimento de competências profissionais e futuras, porque permite aos estudantes mobilizar um referencial teórico para conhecer a trajetória profissional de um trabalhador e refletir sobre as suas próprias vivências e expectativas futuras, bem como desenvolver competências.

Este estudo tem como enquadramento o trabalho realizado no âmbito de uma unidade curricular (UC) dos cursos de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos. Na UC os estudantes fazem uma entrevista biográfica, em equipa, sobre a trajetória e as expectativas profissionais de um indivíduo com mais de 10 anos de experiência profissional. Essa entrevista é gravada, transcrita, analisada e depois apresentada e discutida oralmente em sala de aula. Os estudantes são inquiridos quer em equipa quer individualmente (no teste) sobre as aprendizagens realizadas e competências desenvolvidas.

Foram analisadas as respostas dos estudantes que participaram na avaliação contínua em dois anos letivos nos cursos diurnos e pós-laboral. No curso diurno foram realizadas 28 entrevistas (125 estudantes): 16 no 1º ano (74 estudantes) e 12 no 2º ano (51 estudantes) em análise. No pós-laboral foram realizadas um total de 17 entrevistas (69 estudantes), quase todos estudantes não tradicionais (González-Monteagudo et al., 2018): 10 no 1º ano (42 estudantes) e 7 (27 estudantes) no 2º ano em análise. Como referido os estudantes foram inquiridos em equipa e numa pergunta no teste. A informação foi sujeita a análise de conteúdo (Bardin, 2011).

Os resultados obtidos parecem corroborar a literatura sobre as aprendizagens potenciadas pela entrevista biográfica (Gray e Dagg, 2018), reforçadas pelas interações do trabalho em equipa. As aprendizagens realizadas e competências desenvolvidas puderam ser tipificadas nas seguintes categorias: 1) a consciencialização de si ou autoconhecimento: “foi um trabalho que me deu outra perspetiva sobre os nossos percursos”. 2) a consciencialização da importância das origens sociais no desenvolvimento pessoal e profissional; 3) a capacidade de desenvolvimento de competências técnico-científicas, relacionados com o processo de construção do guião e realização da própria entrevista e tratamento dos dados; 4) o desenvolvimento de competências comportamentais. Os resultados também mostraram diferenças entre os estudantes tradicionais e não tradicionais, em que os segundos parecem revelar uma maior identificação com o entrevistado e consciencialização de si e reconhecem maior utilidade a este método para a sua aprendizagem. Uma limitação foi alguma debilidade em discutir o discurso do entrevistado tendo como referência o quadro teórico e a dificuldade de distanciamento crítico. Em suma, a entrevista biográfica parece apresentar-se como um método pedagógico com potencial de desenvolvimento de competências profissionais e futuras relevante no âmbito da formação em Gestão de Recursos Humanos.

**Palavras-chave:** entrevista biográfica, competências futuras, gestão de recursos humanos, aprendizagens, trajetória profissional.