



APLICAÇÃO DE SOFT SKILLS NA ATIVIDADE MENTORIA: DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NA FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO

DOI: 10.37702/2175-957X.COBENGE.2025.6239

Autores: CRISTIANE MARIA BARRA DA MATTA, LUANA THEREZA NESI DE MELLO, ANA CRISTINA CALDEIRA

Resumo: O objetivo do estudo foi descrever como a Mentoria promoveu o desenvolvimento de soft skills, alinhando-se às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para engenharia e às demandas do mercado de trabalho. Apropriado dos princípios da psicologia da educação e da psicologia positiva, os encontros utilizaram metodologias ativas para desenvolver, ao longo de 13 semanas, habilidades como comunicação eficaz, trabalho em equipe, resolução de conflitos, gestão do tempo, valorização da diversidade e multiculturalidade, adaptação e flexibilidade, ética, consciência e responsabilidade social. A gestão do desenvolvimento acadêmico permitiu a autoreflexão sobre metas acadêmicas e profissionais, incentivando a motivação intrínseca e a resiliência estudantil. Os feedbacks iniciais indicaram que a abordagem formativa, focada na autorregulação e na prática reflexiva, favoreceu o desenvolvimento acadêmico e a formação de um profissional ético, colaborativo e adaptável às demandas da sociedade.

Palavras-chave: Soft skills, Competências socioemocionais, Mentoria

APLICAÇÃO DE SOFT SKILLS NA ATIVIDADE MENTORIA: DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NA FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO

1 INTRODUÇÃO

A formação do engenheiro no século XXI demanda uma abordagem que promova o desenvolvimento integral do aluno, integrando competências técnicas, cognitivas e socioemocionais. A psicologia da educação e a psicologia positiva destacam que o florescimento humano, incluindo habilidades como comunicação, empatia, gestão de tempo e trabalho em equipe, é essencial para preparar profissionais capazes de enfrentar desafios complexos e contribuir para uma sociedade sustentável (SELIGMAN, 2011) e o espaço acadêmico pode ser promotor para esse desenvolvimento (MELLO, 2021). Contudo, a predominância de disciplinas técnicas nos currículos de engenharia frequentemente relega o desenvolvimento dessas *soft skills* a um papel secundário, evidenciando a necessidade de inovações curriculares que promovam uma formação integral.

No contexto brasileiro, a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) reforça a importância das competências socioemocionais na educação, definindo-as como parte integrante do desenvolvimento integral dos estudantes (BRASIL, 2018). Embora voltada para a educação básica, a BNCC influencia a formação superior ao estabelecer a necessidade de habilidades como autoconhecimento, autorregulação e tomada de decisão responsável, que são pré-requisitos para o sucesso acadêmico e profissional. Essa perspectiva alinha-se às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) que, nos cursos de engenharia, preconizam a formação de egressos com competências como “capacidade de comunicação”, “trabalho em equipe” e “gestão de projetos”, além de habilidades para atuar em contextos globais e multidisciplinares (BRASIL, 2019). As DCNs enfatizam, assim, a formação de engenheiros preparados não apenas tecnicamente, mas também como cidadãos éticos e colaborativos.

Estudos internacionais corroboram a relevância das *soft skills* na engenharia. Diferentes relatórios destacam que empregadores valorizam competências como pensamento crítico, resolução de problemas e adaptabilidade, frequentemente priorizando-as em relação a habilidades técnicas específicas. O relatório da ABET (2020) aponta que essas *soft skills* são essenciais para o sucesso em projetos colaborativos e liderança de equipes no setor de engenharia. Corroborando essa perspectiva, o *Future of Jobs Report* do Fórum Econômico Mundial (2020) identifica pensamento crítico e resolução de problemas como competências de alta demanda até 2025, impulsionadas pela transformação tecnológica e pela automação.

Diante das constantes mudanças do mercado de trabalho, pesquisa da *Hart Research Associates* (2018) revela que 78% dos executivos entrevistados consideram o pensamento crítico a habilidade mais importante, embora apenas 34% dos graduados cheguem bem preparados nessa área. Adicionalmente, o *Job Outlook 2023 Report* da *National Association of Colleges and Employers* (NACE, 2023) indica que 60% dos empregadores buscam evidências de resolução de problemas ao avaliar candidatos, destacando sua relevância para funções de liderança e confiança organizacional. Mais recentemente, o *Mercer 2024/2025 Skills Snapshot Survey Report* (2025) destaca que a adoção de práticas baseadas em habilidades, incluindo pensamento crítico e adaptabilidade, melhora a agilidade da força de trabalho e a retenção de talentos, com 72% das empresas ainda usando mapeamento tradicional de habilidades, mas buscando maior integração tecnológica. O *State of the*

Workforce Skills Gap Report da Springboard for Business (2024) aponta que 57% dos líderes priorizam pensamento estratégico e crítico, e 49% valorizam resolução de problemas, mas apenas 40% dos funcionários estão interessados em desenvolvê-las, indicando desalinhamento. Essas evidências reforçam a necessidade de integrar tais competências nos currículos de engenharia, superando lacunas na formação e alinhando-se às expectativas do mercado de trabalho.

Nesse cenário, a atividade Mentoria, implementada aos ingressantes dos cursos do XXXX, desde 2015, emerge como uma tentativa de inovação acadêmica. Em 2025, essa atividade foi reestruturada para promover *soft skills* por meio de metodologias ativas, como dinâmicas de grupo, aprendizagem baseada em problemas e reflexões guiadas, e ancorada em uma avaliação formativa, a atividade alinha-se ao perfil do egresso definido pelas DCNs. Este artigo descreve o planejamento dessa atividade, detalhando sua abordagem prática para o desenvolvimento de competências socioemocionais e analisando os resultados esperados na formação integral do estudante de engenharia, contribuindo para uma educação alinhada às demandas contemporâneas.

1.1 Por que usar *Soft skills*?

A relevância das *soft skills* na formação do engenheiro é amplamente reconhecida. Estudos apontam que empregadores valorizam habilidades como comunicação eficaz, pensamento crítico e adaptabilidade (ABET, 2020). No Brasil, as DCNs enfatizam a formação de profissionais aptos a atuar em contextos complexos, o que inclui competências como colaboração e resolução de conflitos. Na prática, essas habilidades manifestam-se em situações concretas do cotidiano profissional. Por exemplo, a **comunicação eficaz** é essencial quando um engenheiro civil apresenta relatórios técnicos a clientes não técnicos, traduzindo jargões complexos em linguagem clara para garantir entendimento e aprovação de projetos. O **pensamento crítico** é aplicado por um engenheiro de produção que analisa dados de desempenho de uma linha de montagem, identificando gargalos e propondo soluções baseadas em evidências para otimizar processos. A **adaptabilidade** torna-se crucial em projetos de engenharia de software, onde mudanças frequentes nos requisitos do cliente exigem ajustes rápidos no cronograma e na estratégia de desenvolvimento. Já a **colaboração** é indispensável em equipes multidisciplinares, como na construção de uma ponte, onde engenheiros estruturais, geotécnicos e ambientais trabalham juntos, compartilhando responsabilidades para cumprir prazos e normas de segurança. Por fim, a **resolução de conflitos** é vital quando um engenheiro mecânico media divergências entre fornecedores e a equipe de manufatura sobre especificações de peças, buscando soluções que atendam às necessidades técnicas sem comprometer o orçamento.

Com base na importância de ter as *soft skills* complementando as competências técnicas, capacitando o engenheiro a enfrentar desafios práticos e contribuindo para o sucesso de projetos em contextos dinâmicos e colaborativos, a atividade Mentoria foi estruturada. Diferentemente das disciplinas técnicas, ela prioriza a interação entre estudantes e mentores, utilizando dinâmicas que simulam situações reais do mercado de trabalho, como reuniões de equipe e gestão de projetos. Essa abordagem prática fortalece a preparação dos estudantes para os desafios profissionais.

1.2 Por que oferecer a atividade Mentoria?

Os programas de mentoria são recursos amplamente difundidos no ambiente profissional. Tradicionalmente, são definidos como processos formais nos quais um

profissional mais experiente ajuda e orienta alguém mais jovem e em início de carreira ou em uma nova função. É uma proposta de relacionamento seguro, no qual a troca de experiências favorece o desenvolvimento profissional e pessoal de ambos os participantes.

Este “modelo” de promoção de desenvolvimento foi incorporado à grade de atividades dos alunos no primeiro ano de Engenharia com o objetivo de favorecer a troca entre mentores e alunos, em um ambiente seguro e acolhedor que permite o desenvolvimento acadêmico do calouro.

Sabe-se que a cada ano, os alunos chegam a Universidade mais dependentes de suporte e orientação para a realização de tarefas básicas como: organização de tempo para estudos, busca de conhecimentos com autonomia, curiosidade científica, foco e resiliência, entre outras características esperadas que alunos “amadurecidos” apresentem incorporadas aos seus comportamentos ao ingressarem no ensino superior.

Nesse cenário, a Mentoria tornou-se um recurso privilegiado para o desenvolvimento de repertório comportamental, acolhimento e despertar a motivação aos calouros. Ao compreender os objetivos da Mentoria, notou-se ser este o espaço ideal para fomentar o desenvolvimento de soft skills.

Estudos demonstraram o impacto positivo da aprendizagem socioemocional no ambiente acadêmico, resultando em alunos com melhor desempenho acadêmico, engajamento, motivação para aprender, mais colaborativos, agentes ativos na construção de um ambiente seguro e com redução de comportamentos violentos. Outrossim, a longo prazo, as habilidades socioemocionais contribuem para a construção de um ambiente promotor de saúde mental (GARAVITO-CHECALLA *et al.*, 2025; LESSA, DEL PRETTE e DEL PRETTE, 2022; BRANDÃO, BOLSONI-SILVA e LOREIRO, 2017).

1.3 Alinhamento do ingresso ao perfil do egresso

As DCNs para cursos de engenharia definem um perfil do egresso que inclui competências como “capacidade de comunicação”, “trabalho em equipe” e “gestão de projetos”. A Mentoria foi estruturada com objetivos de ensino que atendem a essas exigências, contemplando o desenvolvimento de habilidades de comunicação oral e escrita; a promoção da gestão do tempo e da organização pessoal; o fomento à empatia, à cooperação e ao respeito à diversidade no trabalho em grupo; o estímulo à aprendizagem ao longo da vida, por meio da autorreflexão; a valorização da ética, da consciência e da responsabilidade social; e do compromisso com a inclusão em todas as práticas e relações.

O plano da atividade, aplicado no primeiro e segundo bimestre de 2025, organizou atividades semanais para alcançar esses objetivos. Por exemplo, a criação de uma “persona do aluno universitário” sensibilizou os estudantes para a transição do ensino médio ao superior, enquanto atividades como “Rotina de Milhões” desenvolveram a gestão de tempo. Essas e outras atividades, como “Gestão do desenvolvimento acadêmico”, puderam auxiliar na integração, na adaptação ao ensino superior, no desempenho escolar e nas vivências acadêmicas, assim favorecendo a autoeficácia e a permanência no curso, resultados relatados no artigo de revisão da literatura das autoras Matta, Lebrão e Heleno (2017) e encontrados na pesquisa de Matta (2019).

2 METODOLOGIA

Este trabalho caracteriza-se como um **estudo descritivo**, com abordagem qualitativa, que visou detalhar a estrutura, implementação e resultados esperados da atividade Mentoria, oferecida no XXXX. Estudos descritivos são apropriados para documentar práticas

educacionais inovadoras, fornecendo uma análise detalhada de intervenções pedagógicas sem manipulação de variáveis ou delineamentos experimentais (GIL, 2008). O objetivo foi descrever como a Mentoria promoveu o desenvolvimento de *soft skills*, alinhando-se às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para engenharia e às demandas do mercado de trabalho.

2.1 Contexto e Participantes

O estudo foi conduzido no XXXX e todos os alunos matriculados no primeiro ano, cerca de 500 ingressantes de Engenharia, participaram dos encontros semanais da Mentoria. Dados demográficos, como idade e gênero, não foram coletados, pois o foco foi a experiência educacional coletiva, mas a amostra reflete a diversidade típica de turmas de engenharia.

2.2 Procedimentos

A Mentoria foi estruturada com base em metodologias ativas, incluindo dinâmicas de grupo, gamificação, aprendizagem social, aprendizagem baseada em problemas (PBL) e reflexões guiadas, inspiradas em intervenções já validadas, como o Programa Competências para a Vida (Mello, 2022). O plano dos encontros, com duração de um semestre (13 semanas, 2 horas semanais), desenvolveu *soft skills* como comunicação eficaz, trabalho em equipe, resolução de conflitos, gestão do tempo, diversidade e multiculturalidade, adaptação e flexibilidade, ética, consciência e responsabilidade social. Cada módulo combinou atividades práticas (ex.: simulações de apresentações técnicas) e reflexões escritas ou em grupo, promovendo autorregulação e autoconhecimento. A avaliação foi formativa, baseada em portfólios, participação em atividades e autoavaliações, alinhada às recomendações das DCNs (Brasil, 2019). Dados foram coletados por meio de relatórios dos mentores, feedback dos alunos e análise documental do plano dos encontros, garantindo a triangulação das informações.

Os diferentes temas foram abordados nos encontros, que foram divididos em três momentos: início com uma introdução/ aquecimento para o tema; uma ação na qual os alunos foram convidados a interagir em equipe com vivências de diferentes pontos de vista e problematização das questões levantadas a partir do tema; e por fim, reservado um tempo para que todos pudessem se colocar refletindo como se sentiram frente ao tema, a atividade realizada e o que poderiam levar de aprendizagens para sua vida acadêmica. Essa metodologia foi proposta por Romaña (1985).

Esta metodologia permitiu aos mentores atuarem como facilitador na promoção do aluno protagonista do seu desenvolvimento, de certa forma corresponsável pela realização da aula. Esta mudança de paradigma tornou o aluno mais focado, seguro e potente na relação com a instituição e com o mentor, criando condições para desenvolver maior senso de responsabilidade e autonomia frente a sua formação acadêmica e a construção de bases sólidas de conhecimento.

3 RESULTADOS

O plano da atividade Mentoria, direcionada aos calouros de engenharia, compreendeu 13 encontros ao longo de um semestre com frequência semanal, com atividades planejadas para promover *soft skills* por meio de metodologias ativas. Essas atividades incluíram jogos dramáticos, como o “recorte sociométrico” e a criação de uma persona, que incentivaram a integração e a colaboração, além de aprendizagem baseada em problemas (PBL), com simulações de cenários como gestão de conflitos em equipes para desenvolver empatia e

escuta ativa. Ainda foram realizadas reflexões guiadas, como a atividade “Como eu aprendo?”, que estimula a autorreflexão pós-provas e o desenvolvimento de estratégias de aprendizagem, e mentorias individualizadas, com conversas de 5 minutos com cada aluno, permitindo o acompanhamento personalizado do desenvolvimento acadêmico.

As atividades da Mentoria foram planejadas com base em princípios da psicologia da educação, promovendo o desenvolvimento de competências socioemocionais essenciais para a formação integral do estudante de engenharia. Dentre as atividades destacaram-se: a atividade “Rotina de Milhões”, que capacita os estudantes a construir rotinas equilibradas que integram tarefas acadêmicas, compromissos pessoais e práticas de autocuidado, utilizando ferramentas de organização como *planners* e aplicativos digitais, presentes no cotidiano nos alunos. Fundamentada na teoria da autorregulação de Zimmerman (2000), que destaca a importância do planejamento e da automonitorização para o sucesso acadêmico, essa atividade estimula a *soft skill* de gestão do tempo, promovendo maior eficácia na administração de demandas e contribuindo para o bem-estar subjetivo.

A dinâmica de escuta ativa, empatia e cooperação, desenvolveu a capacidade de ouvir atentamente e responder de forma apropriada em interações interpessoais. Essa atividade foi ancorada no conceito de inteligência emocional de Goleman (1995), que enfatiza a empatia e a comunicação como pilares para relacionamentos eficazes. A *soft skill* de escuta ativa foi fortalecida por meio de exercícios práticos que simularam contextos colaborativos, promovendo o aprendizado socioemocional e a construção de ambientes de confiança, alinhados aos princípios da psicologia da educação (DURLAK et al., 2011).

A gestão do desenvolvimento acadêmico, por meio de planos de ação individuais, fortaleceu competências de argumentação e comunicação oral e escrita. Essa abordagem refletiu os pressupostos sobre a importância do *feedback* personalizado e da metacognição para o aprendizado (HATTIE, 2009). As conversas individualizadas de cinco minutos com cada estudante permitiram a reflexão sobre metas acadêmicas e profissionais, incentivando a motivação intrínseca e a resiliência, constructos centrais da psicologia positiva (SELIGMAN, 2011).

As discussões sobre os temas abordados, nas quais os estudantes pesquisaram e elaboraram apresentações em formatos como cartaz, PowerPoint ou Canva, desenvolveram habilidades de comunicação oral e escrita. Esse desenvolvimento é fundamentado na teoria do aprendizado experiencial de Kolb (1984), que destaca a importância de experiências concretas para a construção de competências. Ao articular suas áreas de interesse, os estudantes exercitaram a clareza expressiva e a autoconfiança, *soft skills* essenciais para contextos profissionais e acadêmicos.

Essas discussões foram complementadas por outras temáticas sobre diversidade, consciência social e ética, que se alinham aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente o ODS 4 (Educação de Qualidade) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades), e ao regimento institucional do XXXX. Tais discussões promovem a sensibilização para questões sociais e éticas, reforçando o desenvolvimento de uma cidadania consciente e engajada, que valoriza o florescimento humano e o impacto social positivo (SELIGMAN, 2011).

Embora a implementação seja recente, realizada no primeiro semestre de 2025, experiências preliminares indicaram avanços promissores, com potencial adesão de estudantes aos cursos. Relatos de estudantes, coletados em questionários e reflexões, sugerem maior autopercepção de competências como comunicação e gestão de tempo. Por exemplo, a atividade “Rotina de Milhões” foi citada como útil para equilibrar responsabilidades acadêmicas e pessoais.

No último encontro os alunos puderam relatar o que eles levariam da Mentoria para a vida e as palavras refletiram as temáticas trabalhadas ao longo do semestre, mostradas na Figura 1.

Figura 1 – Relato das temáticas desenvolvidas na Mentoria que os alunos acreditaram levar para a vida.

Da Mentoria para a vida....



Fonte: as autoras.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação realizada na atividade Mentoria no Centro Universitário do Instituto Mauá de Tecnologia (CEUN-IMT) representa uma resposta inovadora às demandas por uma formação mais holística do engenheiro, conforme preconizado pelas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e respaldado por relatórios globais, como os do Fórum Econômico Mundial (2025) e da ABET (2020). Ao integrar metodologias ativas, como dinâmicas de grupo, aprendizagem baseada em problemas e reflexões guiadas, a atividade desenvolveu competências socioemocionais – incluindo comunicação eficaz, pensamento crítico, adaptabilidade, colaboração, ética, consciência social e resolução de conflitos – que são essenciais para o sucesso profissional em contextos complexos e dinâmicos. A análise qualitativa do plano de aulas e dos feedbacks preliminares sugere que a abordagem formativa, centrada na autorregulação e na prática reflexiva, contribui para o florescimento psicológico dos estudantes.

Os resultados esperados, como maior empregabilidade e melhor preparação para desafios do mercado, reforçam a relevância de incorporar *soft skills* nos currículos de engenharia, somada às disciplinas técnicas. Contudo, a ausência de dados empíricos quantitativos sobre os impactos da Mentoria limita a generalização dos achados, destacando a necessidade de estudos longitudinais que avaliem o desempenho dos egressos em contextos profissionais. Além disso, a resistência à mudança curricular, frequentemente observada em instituições tradicionais, pode ser um obstáculo à escalabilidade da iniciativa, sugerindo a importância de estratégias de sensibilização docente e institucional.

Como recomendação, propõe-se a expansão da atividade Mentoria como disciplina regular e que possa ser continuada em outros momentos/anos de engenharia, com ajustes contextuais, e a inclusão de métricas quantitativas, como escalas de autoeficácia e empregabilidade, em futuras avaliações. Este estudo descritivo oferece uma base sólida para reflexões sobre a formação do engenheiro, contribuindo para o avanço de práticas educacionais que preparem profissionais éticos, colaborativos e adaptáveis às demandas do século XXI.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao XXXX pelo apoio à implementação da atividade Mentoria e aos mentores e alunos envolvidos no desenvolvimento do planejamento e na execução dos encontros.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação – referências – elaboração. Rio de Janeiro, 2018.

ABET. **Criteria for Accrediting Engineering Programs**. Baltimore: ABET, 2020.

BRANDÃO, Alessandra Salina; BOLSONI-SILVA, Alessandra Turini; LOUREIRO, Sonia Regina. Preditores da Conclusão da Graduação: Habilidades Sociais, Saúde Mental, Características Acadêmicas. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 27, n. 66, 2017.

BRASIL. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia**. Resolução CNE/CES nº 2, de 24 de abril de 2019. Ministério da Educação, 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

DURLAK, J. A.; WEISSBERG, R. P.; DYMICKI, A. B.; TAYLOR, R. D.; SCHELLINGER, K. B. The impact of enhancing students' social and emotional learning: a meta-analysis of school-based universal interventions. **Child Development**, v. 82, n. 1, p. 405-432, 2011.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Future of Jobs Report 2020**. Genebra: WEF, 2020.

GARAVITO-CHECALLA, Elisa Cândida *et al.* Socio-Emotional Competencies and Academic Performance in Latin American University Students: An Approach to Sustainable Development. **Journal of Lifestyle and SDGs Review**, v. 5, n. 1, p. 1-26, 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLEMAN, D. **Emotional intelligence**: why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books, 1995.

HART RESEARCH ASSOCIATES. **Fulfilling the American Dream: Liberal Education and the Future of Work**. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities, 2018.

HATTIE, J. **Visible learning**: a synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. London: Routledge, 2009.

KOLB, D. A. **Experiential learning**: experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.

LESSA, Tatiane Cristina Rodrigues; DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Treinamento de habilidades sociais em alunos de graduação: uma revisão sistemática. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 26, p. 1-10, 2022.

LOPES, Daniele Carolina; GEROLAMO, Mateus Cecílio; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira; MUSETTI, Marcel Andreotti; DEL PRETTE, Almir. Social Skills: A Key Factor for Engineering Students to Develop Interpersonal Skills. **International Journal of Engineering Education**, v. 31, n. 1(B), p. 405–413, 2015.

MATTA, Cristiane Maria Barra. **Influência das vivências acadêmicas e da autoeficácia na adaptação, rendimento e evasão de estudantes nos cursos de engenharia de uma instituição privada**. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade Metodista de São Paulo - UESP, 2019.

MATTA, Cristiane Maria Barra; LEBRÃO, Susana Marraccini Giampietri; HELENO, Maria Geralda Viana. Adaptação, rendimento, evasão e vivências acadêmicas no ensino superior: revisão da literatura. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, n. 3, p. 583-591, 2017.

MELLO, L. T. N. **Desenvolvimento e avaliação de uma intervenção online de competências transversais com universitários**. 2021. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade do Algarve, Faro, 2022.

MERCER. **2024/2025 Skills Snapshot Survey Report**. Nova York: Mercer, 2025.

NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS. **Job Outlook 2023 Report**. Bethlehem, PA: NACE, 2023.

PEREIRA, Tânia R. D. S.; ANJOS, Telma D. S. dos. Professores Engenheiros ou Engenheiros Professores? Reflexão sobre o processo de construção da sua prática pedagógica. In: **XLII Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia**, 2014, Juiz de Fora. Anais. Juiz de Fora, 2014. Disponível em: <http://www.abenge.org.br/cobenge/arquivos/5/Artigos/129294.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2025.

ROMAÑA, Maria Alicia. **Psicodrama pedagógico: método educacional psicodramático**. 2. ed. São Paulo: Ágora, 1985.

SELIGMAN, M. E. P. **Flourish**: a visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Free Press, 2011.

SPRINGBOARD FOR BUSINESS. **State of the Workforce Skills Gap Report**. São Francisco: Springboard, 2024.

ZIMMERMAN, B. J. Attaining self-regulation: a social cognitive perspective. In: BOEKAERTS, M.; PINTRICH, P. R.; ZEIDNER, M. (Eds.). **Handbook of self-regulation**. San Diego: Academic Press, 2000. p. 13-39.

APPLICATION OF SOFT SKILLS IN MENTORING ACTIVITIES: DEVELOPMENT OF SOCIOEMOTIONAL COMPETENCIES IN ENGINEERING EDUCATION

Abstract: *The education of engineers in the 21st century requires an approach that promotes the holistic development of students by integrating technical, cognitive, and socioemotional competencies. The objective of this study was to describe how the Mentoring activity fostered the development of soft skills, aligning with the National Curriculum Guidelines (DCNs) for engineering education and the demands of the labor market. Based on the principles of educational psychology and positive psychology, the sessions employed active methodologies to develop skills such as effective communication, teamwork, conflict resolution, time management, appreciation of diversity and multiculturalism, adaptability and flexibility, ethics, social awareness, and social responsibility over the course of 13 weeks. The management of academic development enabled self-reflection on academic and professional goals, encouraging intrinsic motivation and student resilience. Initial feedback indicated that the formative approach, centered on self-regulation and reflective practice, supported academic development and the preparation of ethical, collaborative, and adaptable professionals to meet societal demands.*

Keywords: *soft skills, socioemotional competencies, mentoring, higher education.*

