



PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DA ÁREA CONTÁBIL EM RELAÇÃO A RELEVÂNCIA DO *SOFT SKILL* PARA O SUCESSO PROFISSIONAL

Resumo

O desenvolvimento dos *soft skills* (SS) é uma demanda do mercado de trabalho para os profissionais da área contábil. Os professores das IES deveriam discutir um conjunto de SS, a serem exploradas no ensino de graduação para atender as necessidades do mercado. O objetivo deste estudo é avaliar e comparar as percepções dos professores de contabilidade do ensino superior em relação à importância, prioridade e o desenvolvimento de um conjunto de SS identificado pelo mercado de trabalho, na formação dos futuros profissionais de contabilidade. Uma amostra de 421 professores, atuantes em cursos de Ciências Contábeis, analisou um conjunto de SS percebidas como importantes pelo mercado e pela própria academia, e indicaram o aprendizado contínuo, resolução de problemas, ética, comunicação e pensamento crítico como as principais SS que os futuros profissionais deveriam desenvolver. Identificou-se um grande gap, entre importância das SS e a avaliação de seu desenvolvimento entre os estudantes. A pesquisa demonstra ainda que os docentes entendem que o desenvolvimento das SS se dá dentro e fora das salas de aula nas IES, e que o mercado teria uma leve preferência para o desenvolvimento de SS em relação as *hard skills* entre os estudantes. Este estudo dá suporte ao desenvolvimento de novas estratégias para que as IES juntamente com o mercado, possam preparar melhor os futuros profissionais contábeis para um ambiente competitivo e exigente.

Palavras-chave: *Soft skill*, habilidade socioemocionais, contabilidade

Linha Temática: Pesquisa e ensino da contabilidade



1. INTRODUÇÃO

A profissão contábil está sendo desafiada pela globalização e pelas novas tecnologias e como consequência, o conhecimento técnico de forma isolada já não atende os desafios do mercado de trabalho. De um lado a globalização exige um conhecimento híbrido que abrange não só os aspectos técnicos (*hard skills*), bem como novas habilidades sócio emocionais, aqui denominado de forma genérica de *soft skills*. De outro lado, observamos a evolução da tecnologia da inteligência artificial e do *blockchain* que poderão realizar algumas tarefas outrora realizadas por contadores. As *big four* já lançaram robôs oriundo da Inteligência Artificial (IA) que evidenciam a substituição humana em tarefas básicas de contabilidade no futuro próximo (Stancheva-Todorova, 2018; Zhang, Xiong, Xie, Fan, & Gu, 2020).

Embora muitas universidades tenham implementado várias iniciativas e métodos de ensino e aprendizagem para incorporar as habilidades mais solicitadas em seus programas de graduação, há poucas evidências na literatura acerca das opiniões dos professores em relação ao desenvolvimento destas habilidades (Osmani, Weerakkody, Hindi, & Eldabi, 2018).

A capacitação dos futuros profissionais contábeis, com foco concentrado nas *hard skills*, está sendo questionada pelo mercado de trabalho. Está ocorrendo uma grande discussão sobre o balanceamento entre o *hard* e o *soft skills* na formação contábil. Algumas pesquisas relatam a lacuna entre os *soft skills* que os profissionais contábeis possuem e o requerido pelo mercado. Em uma pesquisa com 1028 profissionais de RH da SHRM dos EUA realizada em 2018, cerca de 75% destes profissionais relataram dificuldades em recrutar profissionais com as habilidades requeridas pelo mercado (de Villiers, 2010). Os mesmos recrutadores ainda reportaram que a situação piorou nos últimos anos. Existe muito pouca literatura acerca das ações sendo realizadas nas empresas para preencher este gap, bem como as iniciativas para preparar os profissionais para um futuro incerto. A falta de habilidade do profissional recém-formado gera vagas não preenchidas no mercado de trabalho que custam cerca de \$800 mil anuais as empresas americanas (Chaudhary, 2017).

O mercado já está trabalhando para suprir esta demanda com treinamentos internos, além da contratação de profissionais com as habilidades requeridas. Além destas iniciativas isoladas, o mercado também espera que as instituições de ensino cumpram o seu papel na formação de profissionais capacitados para o futuro. O objetivo da educação contábil é formar profissionais competentes que possam contribuir de forma positiva para a profissão contábil e para a sociedade (Saville, 2007). Aumentar a empregabilidade dos graduados tem sido um dos maiores desafios nas ações estratégicas das instituições de ensino superior. Uma pesquisa conjunta da IBM e da *Oxford Economics* com 5676 executivos representando 48 países, indicaram que a responsabilidade de desenvolver e manter as habilidades dos profissionais seria do governo com 78%, seguido da IES com 67% e do setor privado com 49%. Cerca de 55% destes executivos acreditam que as instituições de pesquisa não possuem currículos apropriados para acompanhar as mudanças requeridas pelo mercado de trabalho. Apenas 51% destes mesmos executivos acreditam que as empresas estão preparadas para o desenvolvimento das carreiras de seus funcionários. Uma informação desta pesquisa é que 39% destes executivos acreditam que os indivíduos devam assumir a responsabilidade de manter e desenvolver suas habilidades (King, Zaharchuk, Paydos, & Carbrera, 2017).

Acredita-se que o papel das instituições de ensino (IES) seja muito relevante para o sucesso profissional e pessoal dos estudantes, porém há necessidade de mudanças nas IES para atender esta



nova demanda de profissionais com novas qualificações relativas às *soft skills*, além das qualificações técnicas. Em pesquisa realizada na Austrália com 29 empregadores acreditam que a universidade tem a maior responsabilidade no desenvolvimento dos estudantes em relação a um conjunto de habilidades, porém indicam que o mercado também deveria fazer parte deste esforço (Howieson et al., 2014). As atividades a serem desenvolvidas em sala de aula, como uma forma de refletir as mudanças no Currículo, devem ser projetadas para contribuir para o desenvolvimento destas habilidades junto aos estudantes, seja ela *hard* ou *soft skills*. Isto aumenta a empregabilidade do estudante e mostra a relevância do curriculum contábil (Jaafar, 2018). Em resposta a este novo papel das IES muitas universidades estão realizando muitas iniciativas para desenvolver novas habilidades (Gill, 2018).

Não existe um consenso em relação ao grau de desenvolvimento destes *soft skills* durante o curso superior nas IES. Considerando que as IES podem ser consideradas um dos principais atores no processo do desenvolvimento das novas habilidades para os futuros profissionais contábeis, surge o principal problema de pesquisa: Não há um consenso na literatura brasileira, na visão dos professores, de quais *soft skills* deveriam ser desenvolvidas durante o período de graduação, pelos futuros profissionais contábeis para atender as necessidade do mercado de trabalho.

Dado a importância das *soft skills* para a empregabilidade e ao desenvolvimento pessoal, é importante que os educadores avaliem se esta crítica em relação ao impacto da educação no futuro profissional dos profissionais contábeis, se aplica à realidade brasileira.

Diante destes fatos abordados, surge a seguinte detalhamento do problema de pesquisa: O ensino superior de contabilidade pode contribuir para o desenvolvimento dos *soft skills* dos estudantes de tal forma a atender a demanda do mercado e a demanda individual profissional, mas observamos que o mercado de trabalho reporta uma carência de profissionais com as *soft skills* requeridas para a realidade atual. Os cursos superiores de contabilidade estão focados nas *hard skills* e as diversas propostas de mudanças superficiais no currículo contábil resultaram em poucas mudanças significativas nas *soft skills* dos estudantes. Ao focar o ensino contábil nas *hard skills*, as instituições de ensino correm o risco de perder a sua relevância na formação do futuro profissional contábil.

Em resposta a este problema, acredita-se que a implementação das mudanças no currículo pode ser mais efetiva a partir da análise das percepções dos professores, que atuam diretamente em sala de aula, acerca da importância e do desenvolvimento de *soft skill* durante o período de graduação dos futuros profissionais contábeis. Além das percepções dos professores, é necessário avaliar se existe o gap entre a percepção dos professores e do mercado de trabalho. Esta ausência de comunicação das habilidades requeridas pelo mercado de trabalho e as desenvolvidas durante o período de formação do futuro profissional contábil, pode prejudicar a implementação de novas estratégias para desenvolver as habilidades requeridas pelo mercado de trabalho.

O objetivo deste estudo é avaliar as percepções dos professores de contabilidade do ensino superior em relação à importância, prioridade e o desenvolvimento de um conjunto de *soft skills*, identificado pelo mercado de trabalho, na formação dos futuros profissionais de contabilidade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A competição global exige novas habilidades para o futuro profissional contábil além das habilidades tradicionais desenvolvidas no ensino de graduação. Dentro deste contexto dividimos as habilidades em duas dimensões: habilidade transferível e habilidade empregatícia (Muhamad, 2012). As habilidades empregatícias podem ser definidas como um conjunto de habilidades que torna os graduados com maiores chances de conseguir um emprego e terem maiores chances de



sucesso. Estas habilidades compõem o conjunto de habilidades que vem sendo desenvolvida nas instituições e denominamos de *hard skills*. Já as habilidades transferíveis, permitem ao profissional aplicar as habilidades desenvolvidas em uma situação (no emprego) algo desenvolvido em outra situação (ensino de graduação). As habilidades transferíveis podem ser compreendidas como sendo uma habilidade não só para conseguir uma empregabilidade, mas também para evolução pessoal dentro da empresa e consequentemente contribuir para o sucesso da empresa. Estas habilidades transferíveis são importantes devido a necessidade de uma força de trabalho flexível para se adaptar a um mundo em constante mudança. Estas habilidades podem ser denominadas como *soft skills*.

Utilizamos a teoria social cognitiva, para compreender em relação ao desenvolvimento das *soft skills*. De acordo com esta teoria, as pessoas aprendem por meio de observação de comportamentos dos outros e de suas consequência (Bandura, 2008).

Uma vez que acreditamos que as *soft skills* devem ser atributos do futuro profissional contábil, surge o questionamento em relação ao local mais adequado para o seu desenvolvimento: a instituição de ensino ou o mercado. Por um lado, alguns estudos acreditam que as instituições de ensino podem não ser o melhor local para o desenvolvimento das *soft skills* (Bolli & Renold, 2017), e por outro lado, outras pesquisas evidenciam que a vantagem ou desvantagem da instituição de ensino em relação ao mercado (Aarkrog, 2005).

Acreditamos as instituições do ensino superior exerçam um papel importante no processo de desenvolvimento das *soft skills*. E o protagonista deste processo na instituição de ensino é o professor que pode colaborar na formação de um profissional mais preparado para a vida profissional, bem como, para a vida pessoal.

Ao identificar a relevância e o desenvolvimento de um conjunto de *soft skills* junto aos professores durante o ensino de graduação, podemos gerar subsídios para novas estratégias a serem desenvolvidas durante o ensino de graduação. Acreditamos que o desenvolvimento de *soft skills*, alinhado as necessidades do mercado de trabalho, aumentam as chances de sucesso profissional. Ao identificar as *soft skills* mais relevantes para o mercado e a percepção destas pelos professores das instituições de ensino, podemos colaborar para aumentar a relevância da instituição de ensino no processo de formação do profissional contábil onde vai proporcionar o uso adequado do conhecimento adquirido durante a graduação.

Identificamos um estudo que reforça o gap entre as necessidades do mercado e os profissionais formados nas IES com uma amostra de 1626 professores de contabilidade, estudantes de administração e contabilidade e contadores trabalhando no mercado da Grécia identificaram e ranquearam 19 habilidades profissionais ou genéricas necessárias para o futuro profissional contábil. Estas habilidades foram categorizadas em 6 grupos: Comunicação, Trabalho em grupo, solução de problemas, gestão de tempo e TI e outros. Mais especificamente os estudos trouxe contribuições em relação a importância, grau de atingimento das habilidades durante a graduação, o gap entre as habilidades esperadas e obtidas durante a graduação e as formas em potencial para incorporar as habilidades profissionais no ensino contábil. No contexto da Grécia onde este estudo foi realizado, 77% dos empregadores afirmam ter dificuldades em contratar candidatos com as habilidades necessárias para as necessidades das empresas (Tan & Laswad, 2016).

Outra pesquisa com 13 empregadores de grandes empresas de contabilidade, incluindo as *Big Four* na Nova Zelândia, identificou quais habilidades técnicas e não-técnicas eram esperadas dos formados em contabilidade. Além disto, foram solicitados que fizessem uma comparação entre as habilidades técnicas e não-técnicas. As principais habilidades técnicas elencadas pelos empregadores foram as categorizadas como básicas. As demais foram as habilidades interpessoais e habilidade de se ajustar a cultura da empresa, comunicação oral e escrita. Quando perguntado em



relação a importância relativa às habilidades técnicas e não técnicas 70% indicaram que as habilidades não técnicas são mais importantes que as habilidades técnicas, embora reforcem que as habilidades técnicas são pré-requisito para contratações (Low, Botes, Rue, & Allen, 2016). Este artigo ressalta a importância da habilidade técnica para a profissão, porém deixa claro que a habilidade não técnica é o diferencial na empregabilidade.

Um estudo realizado na Austrália também discute o papel da universidade e do mercado em relação à educação contábil e indica o que é esperado da universidade em relação ao desenvolvimento de habilidades técnicas e não técnicas. Foram realizadas entrevistas com 47 empregadores e estudantes de contabilidade acerca das habilidades técnicas para atender os desafios da profissão nos próximos 10 anos. Dentre as habilidades não-técnicas, podemos destacar de forma ordenada: comunicação, trabalho em grupo, resolução de problemas, iniciativa, auto gestão, tecnologia e planejamento (Howieson et al., 2014). Este artigo discute a responsabilidade da universidade e do mercado no desenvolvimento das habilidades técnicas e não técnicas. O artigo reconhece que a universidade não pode assumir todo o papel no desenvolvimento das habilidades técnicas e não-técnicas dos estudantes, ela deve assumir grande parte destas responsabilidades.

Estas pesquisas indicam que o mercado demanda necessidades além dos conhecimentos técnicos contábeis geralmente oferecidos pela universidade. Isto contrasta com as percepções de alguns professores em relação ao desenvolvimento das *soft skills* requeridos pelo mercado de trabalho. É necessário identificar estas diferenças no cenário brasileiro para que possamos desenvolver estratégias locais mais eficazes para que as universidades possam estar mais alinhadas com as necessidades do mercado. A partir da revisão da literatura chegou-se a um conjunto de questões de pesquisa a serem respondidas:

RQ1 – Quais são os *soft skills* que docentes do ensino superior de contabilidade no Brasil percebem como sendo as mais importantes para o mercado de trabalho?

RQ2 – Qual a prioridade em relação aos *soft skills* que as instituições do ensino superior, em seus cursos de contabilidade, devem adotar durante o ensino de graduação em contabilidade?

RQ3 – Até que ponto os professores do ensino superior de contabilidade no Brasil percebem que os *soft skills* foram desenvolvidos como parte das atividades do curso de graduação.

3. METODOLOGIA

Para atingir o objetivo proposto nesta pesquisa, levantou-se uma amostra de professores do ensino superior em contabilidade. São professores que atuam em cursos de Ciências Contábeis, independente de formação e área de atuação. O levantamento dos contatos se deu a partir de dois focos: a) site das Instituições de ensino que oferecem cursos de Ciências Contábeis e que têm o contato de seus docentes de forma aberta; e b) autores de publicações de congressos e periódicos em que havia e-mail disponível e indicação de que seria docente do curso de Ciências Contábeis. Os docentes de instituições de ensino privadas, que são a maioria dos docentes nas Instituições de ensino no Brasil, estão com uma pequena representação nesta amostra dado pelo fato de que muitas instituições privadas não disponibilizam os dados destes docentes.

3.1 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

O método de investigação foi o *survey* que é um sistema para coletar informações de ou sobre pessoas para descrever, comparar ou explicar seus conhecimentos, atitudes e comportamento e constituem um dos métodos básicos de pesquisa mais importantes nas ciências sociais e uma ferramenta importante no trabalho aplicado (Marsden, Peter V.; Wright, 2010). O desenho da metodologia adotada foi o tipo *ex-post facto* uma vez que os pesquisadores não manipularam



nenhuma das variáveis independentes. Esta abordagem tem como objetivo investigar as relações de causa e efeito entre algumas variáveis e a percepção do seu impacto no *Soft skill*.

3.2 AMOSTRA DA PESQUISA

Este levantamento permitiu a localização de mais de 1800 e-mails, porém foram efetuados ajustes que totalizaram 1627 *e-mails* dos quais 421 docentes responderam ao questionário, o que representa uma taxa de respostas de 25,9%.

3.3 PERFIL DA AMOSTRA

Os docentes respondentes têm 45,4 anos em média, com 14 anos em média de experiências na docência. A amostra possui 61,6% do sexo masculino. Houveram respostas de 24 unidades federativas com 46,3% provenientes do sul e sudeste. Os docentes que atuam principalmente em Instituições Públicas (62,8%), principalmente em universidades (75,4%) e mais da metade (52,5%) já têm experiência de coordenação de curso, e 97,4% têm ou já tiveram experiência profissional fora da docência. Em termos de dedicação, os docentes de instituições públicas, têm em sua maioria dedicação integral (81,7%), contra apenas 38,3% do setor privado que indicaram ter 40 horas de dedicação. No setor privado uma grande parcela se identificou como horista (35,2%), contra apenas 4,1% do setor público, que são em sua maioria de instituições municipais. A grande maioria dos docentes têm formação na área contábil (88,4%), mas há docentes que atuam no curso, mas em áreas complementares como a administração, o direito e métodos quantitativos.

3.4 INSTRUMENTO

Para responder às questões de pesquisa, foi desenvolvido um instrumento a partir de uma extensa pesquisa na literatura. O instrumento resultante é composto de 14 questões sócio demográficas e 11 questões relativas ao *soft skill*. A utilização do pré-teste e suas consequentes alterações foram realizadas com intuito de aumentar a validade do instrumento. O convite foi enviado 3 vezes, com intercalação de uma semana entre cada envio, no segundo semestre de 2020.

Um instrumento foi criado com 12 itens representando as principais *Soft skills* encontradas na literatura contábil, na percepção do mercado e da academia, conforme demonstra o Quadro 1. O quadro apresenta também a definição de cada *skill* que foi dada aos docentes no questionário.

Quadro 1- Às 12 soft skills mais frequentes na visão do mercado e da academia a partir da revisão de literatura (ordenada decrescente)

Soft Skill	Descrição
1. Aprendizado contínuo	Persistência motivada e eficaz na aquisição de conhecimentos e competências, a fim de expandir seu conjunto de habilidades e desenvolver oportunidades futuras
2. Trabalho em equipe	Capacidade de trabalhar com outros para atingir um objetivo em comum.
3. Comunicação	Capacidade de comunicação clara e concisa, usando uma variedade de métodos verbais e escritos
4. Resolução de problemas	Capacidade de analisar fatos e circunstâncias para determinar a causa do problema e identificar soluções apropriadas.
5. Consciência ética	Capacidade de perceber se uma situação ou decisão tem uma dimensão ética ou moral e a inclinação para fazer algo sobre elas
6. Gestão de tempo (e organização de tarefas)	Capacidade de organizar o tempo de uma pessoa (e da equipe) com eficiência
7. Liderança	Capacidade de dirigir e influenciar as pessoas para alcançar os objetivos da empresa.



8. Pensamento crítico	Capacidade de julgar de forma clara e racional
9. Tomar decisões	Processo de seleção de uma opção lógica entre as opções disponíveis. Para uma tomada de decisão eficaz, uma pessoa deve ser capaz de prever também o resultado de cada opção e, com base em todos esses itens, determinar qual opção é a melhor para essa situação específica.
10. Habilidade Analítica	Capacidade de lidar com dados de vários tipos, vindos de fontes diversas, mas que estão dentro de um mesmo contexto, e estabelecer correlações.
11. Flexibilidade / adaptabilidade	Capacidade de trabalhar com diferentes membros da equipe e transferir conhecimentos e habilidades
12. Negociação	Capacidade de atingir um acordo entre duas ou mais partes

O instrumento consiste de 5 seções: A seção 1 corresponde a informações sociodemográficas acerca dos respondentes. A seção 2 solicita as respondentes que avaliem 12 *soft skills* encontradas na literatura utilizando uma escala de 1(sem importância) até 7 (alta importância) em relação a importância da soft skill para a carreira profissional dos estudantes do curso superior em contabilidade (mercado de trabalho). A seção 3 solicita aos respondentes que indiquem 5 soft skills, das 12 listadas, que deveriam ser prioridade de desenvolvimento nas Instituições de ensino. A seção 4 solicita aos respondentes que avaliem a sua percepção em relação ao nível que os estudantes atingiram para as 12 *soft skills* durante o ensino superior em contabilidade por meio de atividades realizadas dentro e fora da sala de aula. A última seção investiga como os docentes percebem o desenvolvimento das soft skills pelos alunos, e como os docentes avaliam a importância das soft skills, frente as hard skills, no mercado de trabalho e nas suas atividades pedagógicas, bem como questões de desenvolvimento curricular.

3.5 PROCEDIMENTO PARA A COLETA DE DADOS

Os participantes completaram o questionário online utilizando a plataforma *Lime Survey* hospedada no servidor da instituição de pesquisa. Os respondentes participaram de uma forma voluntária e não foram pagos pela participação. A confidencialidade dos dados foi enfatizada na carta de solicitação de participação na pesquisa.

3.6 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS – ESTATÍSTICA

Para a análise dos dados foram utilizadas algumas técnicas estatísticas, sendo a primeira a estatísticas descritivas, principalmente média e desvio. Para análise de diferenças significativas entre grupos analisados, foram utilizados os testes não paramétricos de *Mann-Whitney e Kruskal Wallis* para variáveis quantitativas, e o teste Qui-quadrado para variáveis qualitativas. As diferenças significativas apresentadas no trabalho são para significância mínima de 95% pelo menos. As variáveis de controle utilizadas para avaliação de diferenças de média foram: Tempo na docência, Idade, Sexo, coordenação, Região, Atuar EAD, Instituição de ensino, instituição pub/priv, Perfil IES, Regime dedicação, formação de graduação, Nível formação, Atuação mercado. O *software* estatístico SPSS v. 25 foi utilizado para realizar as análises de dados descritiva.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados do estudo e suas interpretações são apresentadas nestas seções para cada uma das 3 questões de pesquisa conforme o framework conceitual desta pesquisa.



4.1 Questão de pesquisa 1 – rq1 – Quais são os soft skills que docentes do ensino superior de contabilidade no Brasil percebem como sendo as mais importantes para o mercado de trabalho?

De acordo com as notas atribuídas pelos professores em relação às 12 *soft skills* da pesquisa (Quadro 2) observa-se que todas as *soft skills* obtiveram notas superiores a 5,8 o que indica que os professores acreditam que o mercado valoriza todas as *soft skills* com valor médio ou superior. A habilidade “aprendizado contínuo e eficaz” é a considerada, pela amostra, como a mais importante habilidade que o mercado de trabalho valoriza na percepção dos professores. A *soft skill* “aprendizagem contínua” é uma habilidade que ajuda no processo de aprendizado de novas habilidades e conhecimentos de forma contínua e pode envolver ações como auto iniciativas e assumir desafios. Em um mundo globalizado e altamente competitivo é preciso ser mais inovativo e adaptativo. A medida de confiabilidade deste grupo de questões, mensurada pelo alpha de Cronbach, foi de 0,872.

Cabe destaque o fato da skill liderança ter ocupado a última posição na percepção dos professores. Acredita-se que a liderança ajuda maximizar a eficiência e permite que a empresa atinja os seus objetivos, e a mesma foi melhor posicionada em pesquisas anteriores estudadas. Na ordem de importância seguem habilidades.

Quadro 2- Importância soft skills

Soft Skills	Média	Desvio
1. Aprendizado contínuo e eficaz	6,84	0,44
2. Resolução de problemas	6,64	0,65
3. Consciência ética	6,61	0,88
4. Comunicação	6,44	0,78
5. Pensamento crítico	6,44	0,83
6. Tomar Decisões	6,42	0,85
7. Trabalho em equipe	6,41	0,95
8. Habilidades analíticas	6,40	0,84
9. Gestão de tempo	6,28	0,87
10. Flexibilidade	6,04	0,95
11. Negociação	5,89	1,07
12. Liderança	5,86	1,08

Observaram-se diferenças estatisticamente significativas de avaliação em 7 soft skills, mas em apenas 4 variáveis de controle. Entre algumas destas diferenças, cabe destaque que a importância da skill comunicação é maior entre as docentes do sexo feminino (6,57) e entre docentes com formação em administração (6,17), e outras áreas de formação (5,44) a importância é menor que entre docentes da área contábil (6,50). Cabe destaque ainda, que na variável de controle formação de graduação do docente, observaram-se diversas diferenças em que docentes com formação em administração e outras áreas, percebiam menor importância do que docentes com formação em contabilidade, para skills como tomada de decisão, pensamento crítico e resolução de problemas.

Em uma pesquisa similar realizada no Reino Unido foi coletada evidências acerca da percepção dos professores em relação à importância de um conjunto de 16 soft skills e observa-se



as seguintes *soft skills* em comum a pesquisa realizada no Brasil: resolução de problemas, comunicação, pensamento crítico, trabalho em equipe, habilidades analíticas e gestão do tempo (Crawford, Helliard, & Monk, 2011).

Ao comparar os resultados com uma pesquisa na Malásia, com uma amostra de 75 professores, identificamos uma lista de 15 *soft skills* como sendo as mais importantes para a profissão contábil e cujas habilidades são similares aos resultados de nossa amostra brasileira. Observa-se que apenas flexibilidade, negociação, consciência ética e aprendizado contínuo não estão na pesquisa da Malásia (Lim, Lee, Yap, & Ling, 2016).

Em resposta à questão de pesquisa 1, foi possível identificar um conjunto de 12 *soft skills* que os professores da área contábil percebem como sendo as mais importantes para o mercado de trabalho. Observa-se um conjunto de habilidades requeridas pelo mercado e pela academia similar as pesquisas realizadas em outros países.

Estas novas habilidades requeridas para o futuro profissional contábil poderiam ser exploradas com uma abordagem mais centrada no estudante em contraposição a centralização no professor que foca no conteúdo e parece não estar formando profissionais com estas novas habilidades (Fadli & Irwanto, 2020). Uma pesquisa evidenciou um melhora em 46% no desempenho dos estudantes quando utilizado a abordagem de ensino centrada no estudante, mas especificamente nas habilidades como comunicação, trabalho em grupo e motivação (Rukmini, Cindy, & Tanoto, 2018).

4.2 Questão de pesquisa 2 – rq2 – Qual a prioridade em relação aos *soft skills* que as instituições do ensino superior, em seus cursos de contabilidade, devem adotar durante o ensino de graduação em contabilidade?

Foram coletados, junta a amostra, as percepções dos professores em relação a prioridade de desenvolvimento de *soft skills*, que deveriam ser adotadas no ensino superior dos cursos de contabilidade. Isto se justifica pelo fato que talvez não possa ser possível o desenvolvimento de todas as habilidades em função de escassez de recursos humanos capacitados e/ou tempo durante a graduação. Essa análise permite também avaliar quais deveriam ser as principais *soft skills* na percepção dos docentes, visto que na indicação de nota importância, foi observada baixa variância das notas dadas. Desta forma, solicitou-se que os docentes indicassem as 5 principais que deveriam ser desenvolvidas.

O quadro 3 indica o percentual de vezes que as *soft skills* foram indicadas pelos docentes. E nele pode se observar que apenas 4 delas tiveram mais que 50% de indicação e que 4 tiveram menos de 1/3 de indicações.

Quadro 3 - Priorização das *soft skills* pelos professores

<i>Soft Skills</i>	Indicação (%)
Pensamento crítico	73,0
Resolução de problemas	61,3
Habilidades analíticas	56,1
Aprendizado contínuo	55,8
Tomar Decisões	43,4
Consciência ética	42,2
Comunicação	39,1
Trabalho em equipe	34,1



Liderança	30,5
Negociação	27,0
Gestão de tempo	26,0
Flexibilidade	11,2

Pelo teste de qui-quadrado foram observadas poucas diferenças significativas de avaliação, e a de principal destaque foi a *soft skill* de Consciência ética. Observa-se que docentes de IES públicas (46,8%) tem maior avaliação de sua prioridade que docentes de IES privadas (34,6%).

Em uma pesquisa com 90 professores do Reino Unido indicaram que, pelo menos 50% deles, acreditam que exploram durante o ensino de graduação com algum sucesso as seguintes *soft skills*: habilidades analíticas, comunicação escrita, trabalho em grupo, resolução de problemas, habilidades de pesquisa, comunicação oral, habilidade de apresentação (Crawford et al., 2011). Nesta pesquisa, o fato de priorizar as *soft skill*, não significa que as mesmas foram desenvolvidas durante o ensino da graduação. Existe a dificuldade em relação às estratégias para explorar as *soft skill*, bem como, a forma de avaliar o seu desenvolvimento. Ao se observar esta pesquisa que o pensamento crítico e a resolução de problemas são as principais *soft skill* que deveriam ser priorizados na percepção dos professores, indicam que é preciso desenvolver novas estratégias e capacitar os nossos professores no ensino de graduação, uma vez que estas duas *soft skills* possuem natureza mais complexas o que dificulta o seu desenvolvimento no ensino de graduação. Por outro lado, *soft skills* como comunicação e trabalho em equipe que já podem ser exploradas com os atuais recursos existentes durante a graduação, e como consequência, teríamos estudantes mais preparados para o mercado.

Ao comparar com a prioridade dos professores da amostra de uma pesquisa na Malásia, observa-se diferenças em relação aos resultados desta pesquisa: o trabalho colaborativo está com a mais alta prioridade e não o pensamento crítico como em nossa pesquisa. A habilidade analítica está em segundo e terceiro quando comparamos as duas pesquisas. Acreditamos que as diferenças culturais e do ambiente de negócios podem justificar estas diferenças (Lim et al., 2016).

Um dos objetivos deste questionamento era verificar possíveis diferenças de avaliação, em termos de importância e prioridade no ensino. Como as questões tinham formas diferentes de respostas, não era possível uma comparação direto, e dessa forma foi feita uma conversão das *skills* em um ranking, e suas posições podem ser vistas no quadro 4 a seguir.

Quadro 4 – Ranking de importância e prioridade das *soft skills*

<i>Soft Skills</i>	Ranking importância	Ranking Prioridade
Pensamento crítico	5	1
Resolução de problemas	2	2
Habilidades analíticas	8	3
Aprendizado contínuo	1	4
Tomar Decisões	6	5
Consciência ética	3	6
Comunicação	4	7
Trabalho em equipe	7	8
Liderança	12	9
Negociação	11	10



Gestão de tempo	9	11
Flexibilidade	10	12

4.3 Questão de pesquisa 3 – rq3 – Até que ponto os professores do ensino superior de contabilidade no Brasil percebem que os soft skills foram desenvolvidos como parte das atividades do curso de graduação.

Após a avaliação sobre importância das *soft skills*, solicitou-se aos docentes que indicassem o nível que acreditavam, que os estudantes desenvolveram cada soft skill durante a graduação, pensando em suas atividades curriculares e extracurriculares. Os docentes deveriam escolher notas de 1 (nenhum desenvolvimento) a 7 (pleno desenvolvimento). Posteriormente agrupou-se estes níveis em insatisfatório (1-2), Satisfatório (3-5) e Satisfatório pleno (6-7). Para este grupo de questões o *Alpha de Cronbach* foi de 0,931.

Uma vez que o mercado ainda acredita que o profissional contábil ainda não atende as suas necessidades, conforme observado na revisão de literatura, acredita-se que o nível a ser atingido pelos estudantes devem ser de “satisfatório pleno” o que não ocorre de forma plena com nenhum das 12 *soft skills*, conforme demonstra o quadro 5. Uma das formas de mudar este cenário é o desenvolvimento de programas de capacitação dos atuais professores do ensino superior. Estudos indicam que as *soft skills* inerentes aos professores podem não estar adequados para o desenvolvimento pleno dos *soft skills* dos estudantes em sala de aula (Mailool, Retnawati, Arifin, Kesuma, & Putranta, 2020; Ngang, Yunus, & Hashim, 2015).

A soft skill melhor ranqueada na categoria “satisfação plena” é o trabalho em equipe. Isto contrasta com o trabalho de (Howcroft, 2017) em que o ‘trabalho em equipe’ foi a Soft skill com a pior avaliação dada pelos professores da amostra.

Ao analisar a importância, prioridade e desenvolvimento das *soft skills* na graduação podemos identificar algumas dificuldades e oportunidades.

Quadro 3 – Nível de Soft skill desenvolvidos na percepção dos professores

Soft Skill	Insatisfatório	Satisfatório	Satisfatório pleno	Média
Aprendizado contínuo e eficaz	2,6%	61,1%	36,3%	4,98
Trabalho em equipe	4,3%	56,8%	38,9%	4,97
Consciência ética	6,0%	58,0%	36,0%	4,88
Resolução de problemas	7,2%	60,1%	32,7%	4,69
Habilidades analíticas	7,6%	61,6%	30,8%	4,63
Pensamento crítico	11,9%	58,0%	30,1%	4,49
Tomar Decisões	8,3%	66,6%	25,1%	4,43
Flexibilidade	6,2%	72,8%	21,0%	4,41
Comunicação	6,0%	73,5%	20,5%	4,37
Gestão de tempo	14,8%	65,2%	20,0%	4,14
Negociação	18,9%	65,2%	16,0%	3,92
Liderança	19,4%	66,8%	13,8%	3,82

Em termos de diferenças significativas, observou-se que as skills de Comunicação e



liderança foram as que tiveram maior número de diferenças significativas. Como destaque tem-se que docentes do sexo feminino tem maior avaliação do desenvolvimento da skill de comunicação (4,54), do que docentes o sexo masculino (4,26); e docentes de IES públicas tem menor avaliação de aprendizagem (4,26) do que docentes de IES privadas (4,54).

A soft skill liderança também teve algumas diferenças significativas, tendo como destaque que há uma tendência de quanto mais velho for o docente, maior é a avaliação do mesmo de que a aprendizagem desta skill é desenvolvida, indo de 3,6 para docentes de 31 a 40 anos, até 4,7 para docentes com mais de 60 anos. E docentes de IES privadas tem maior percepção de desenvolvimento (4,1) do que docentes de IES públicas (3,6).

Observa-se no Quadro 4 que as prioridades dadas pelos professores não são refletidas no desenvolvimento das *soft skills* pelos estudantes durante a graduação. Isto pode confirmar que não está sendo possível implementar estas prioridades no ensino de graduação.

Quadro 4- Ranqueamento de avaliações de soft skill

Ranking Skill	Desenvolvimento durante a graduação na percepção dos professores	Prioridade dada pelos professores
1. Aprendizado contínuo e eficaz	1	4
2. Trabalho em equipe	2	8
3. Consciência ética	3	6
4. Resolução de problemas	4	2
5. Habilidades analíticas	5	3
6. Pensamento crítico	6	1
7. Tomar Decisões	7	5
8. Flexibilidade	8	12
9. Comunicação	9	7
10. Gestão de tempo	10	11
11. Negociação	11	10
12. Liderança	12	9

Em resposta à questão de pesquisa 3, foi possível identificar que os estudantes ainda não atingiram o nível de satisfação plena em relação as *soft skills* requeridas pelo mercado de trabalho. Ainda persistem as dificuldades para incorporar o desenvolvimento das *soft skills* no ensino de graduação. Isto pode ser decorrente da falta de capacitação dos professores para o desenvolvimento das *soft skills* no ensino de graduação.

Avaliação da origem e desenvolvimento das *soft skills*

Além da avaliação de aspectos relacionados as 12 *soft skills*, também se questionou aos docentes aspectos como: a) forma como os alunos desenvolvem as *soft skills*; b) avaliação das necessidades de skills do mercado de trabalho; c) Qual o direcionamento de *skills* que o docente tem aplicado em sala de aula; d) forma de desenvolvimento das *soft skills*; e e) metodologias ativas e as *soft skills*

O ensino superior pode oferecer aos alunos, diversos outros pontos de formação além da sala de aula. Exemplos desta formação complementar pode ocorrer a partir da participação em entidades estudantis, grupos de pesquisas entre outros. Neste sentido, questionou-se aos docentes, como eles acreditavam que os alunos desenvolviam suas *soft skills* no ambiente universitário. Dessa forma, solicitou-se que fosse indicada uma escala que ia de 1 (desenvolvimento somente em sala de aula) até 7 (desenvolvimento somente fora da sala de aula).

O quadro 7 demonstra um média 4,11, ou seja, muito próximo do ponto médio 4, o que



pode indicar uma avaliação de que este desenvolvimento se daria em ambos os ambientes, dentro e fora da sala de aula. Cabe destaque que foram observadas duas diferenças significativas, a primeira em que docentes de IES públicas tem maior percepção do desenvolvimento fora da sala de aula (4,19) do que docentes de IES privadas (3,95). Esta diferença pode estar relacionada ao fato de que nas IES públicas a estrutura de entidades e pesquisa ser mais presente que em IES privadas. A outra diferença está relacionada a região de localização dos docentes, em que se observa maiores médias nas regiões Norte (4,42), Centro Oeste (4,38) e Nordeste (4,26). Nas regiões Sul (4,02) e Sudeste (4,00) as médias estão mais voltadas para o ponto médio, o que pode ser explicado pelo fato destas regiões terem maior concentração de IES privadas.

Quadro 7- local de desenvolvimento das *soft skills* nas IES

1 - Somente com o Professor em Sala de Aula	2	3	4	5	6	7 - Somente atividades fora de aula	Média	Desvio
1,0%	4,5%	16,5%	44,9%	27,9%	4,3%	1,0%	4,11	0,98

Os estudos anteriores já observados neste trabalho, demonstram um aumento da importância das *soft skills* no mercado de trabalho, apesar de as *hard skills* também ainda serem importantes. Neste sentido, questionou-se aos docentes para qual direcionamento haveria maior cobrança de skills atualmente no mercado de trabalho da área contábil. Observa-se pelo quadro 8, que os docentes indicaram um direcionamento um pouco maior voltado as *soft skills* com média 4,33.

Foram observadas diferenças significativas de avaliação, com destaque para o fator idade e tempo de experiência docente. Observa-se uma linha de tendência de que quanto maior a idade e também a experiência docente, maior foi a indicação para a prioridade da *soft skill* no mercado de trabalho. O ponto médio foi de 3,94 para docentes com até 30 anos, até 5,33 para docentes com 60 anos o mais. O fator experiência, também se faz presente ao se observar que entre os que já tinham experiência de coordenação de curso, a avaliação é mais favorável as *soft skills* (4,44) do que os que não tinha experiência de coordenação (4,11).

Quadro 8- Skill de prioridade do mercado

1 - Somente Hard Skill	2	3	4	5	6	7 - Somente Soft Skill	Média	Desvio
3,1%	15,8%	32,0%	26,5%	16,5%	5,3%	1,0%	4,33	1,07

Buscou-se saber qual o direcionamento que os docentes conduziam suas atividades de sala de aula, se mais voltadas para o desenvolvimento de *hard skills* ou de *soft skills*. Observa-se no quadro 9 uma nota média de 3,57, um pouco mais direcionada para a *hard skill*, mas cabe destaque que o desvio padrão foi o maior deste grupo de questões, o que consequentemente gerou maior número de diferenças significativas entre os grupos de controle.

Em termos de diferenças, observa-se que quanto mais velho, atuando em IES privadas e que tenham menor porte que universidades, maior foi a indicação de um direcionamento para aulas voltadas ao desenvolvimento das *soft skills* (4,55). Na posição contrária, docente mais novos de universidades públicas, observa-se um maior direcionamento para formas de ensino direcionadas as *hard skills* (3,34).

Essas diferenças observadas, merecem destaque de uma análise mais aprofundada a



posteriori, visto que está fortemente ligada a novos docentes atuantes em IES privadas de menor porte, que provavelmente estão fazendo uso de metodologias de ensino mais inovadoras.

Cabe destaque que foi encontrado um índice de correlação de 0,339 com significância de 99% entre as perguntas de prioridade de mercado e direcionamento das atividades de aula. Isso provavelmente indica que os docentes costumam direcionar suas metodologias de ensino, para o lado de skill que acreditam que o mercado mais necessita.

Quadro 9- Skill de prioridade do mercado

1 - Somente <i>Hard Skill</i>	2	3	4	5	6	7 - Somente <i>Soft Skill</i>	Média	Desvio
0,2%	3,8%	14,6%	41,5%	26,3%	11,0%	2,6%	3,57	1,22

Tomando como base parte dos trabalhos de Montano, Donoso, Hassall & Joyce (2001) e Asonitou & Hassal (2019) fez-se alguns questionamentos referentes ao processo de construção das *soft skills* no ensino superior, principalmente aspectos ligados ao desenvolvimento curricular e a avaliação de mercado.

Observa-se pelo quadro 10 que os docentes têm alto grau de concordância, de que as IES deveriam olhar as necessidades de mercado, e isso envolveria inclusive o desenvolvimento de habilidades profissionais. Entende-se aqui as habilidades profissionais como as *soft skills*. Cabe destaque que se observaram diferenças significativas de avaliação, e que essa concordância é maior entre docente de IES privadas (6,21), de Faculdades isoladas e integradas (7,45) e entre docentes com formação de graduação na área de administração (6,38).

Quadro 10- Desenvolvimento de soft skills

	1 – Discordo Plenamente	2	3	4	5	6	7 – Concordo Plenamente	Média	Desvio
As Instituições de Ensino ao projetarem novos conteúdos programáticos devem prestar atenção nas necessidades de mercado	2,4%	1,7%	1,7%	6,2%	9,5%	23,9%	54,7%	6,09	1,38
As Instituições de Ensino quando elaboram currículos prestam atenção as necessidades de mercado	6,0%	12,6%	17,4%	23,4%	18,6%	14,8%	7,2%	4,09	1,62
O desenvolvimento das habilidades profissionais deve ser um objetivo explícito da educação universitária	2,9%	4,8%	4,3%	9,5%	18,9%	26,5%	33,2%	5,49	1,58
Habilidades profissionais são desenvolvidas no mercado de trabalho e não nas Instituições de Ensino Superior	25,3%	27,9%	16,5%	12,4%	10,3%	5,5%	2,1%	2,79	1,62

Apesar de concordarem que as IES deveriam olhar as necessidades de mercado não há



consenso de que elas estejam fazendo isso pelo nota observada (4,09). Novamente observam-se diferenças estatisticamente significativas, em que docentes de IES privadas (4,41) e de Faculdades isoladas e integradas (4,67) que são de menor porte, tem maior avaliação de que as IES estariam olhando as necessidades de mercado. Não há grau de correlação significativa entre as duas primeiras questões desta análise.

Comparando-se os resultados das duas primeiras questões, com o trabalho de Montano, Donoso, Hassall & Joyce (2001), e baseando-se no fato dos mesmos terem utilizado uma escala de 10 pontos, observa-se uma avaliação proporcionalmente maior para a primeira questão para os docentes brasileiros, frente a nota 7,7 do trabalho de referência. E na segunda questão, as duas pesquisas indicaram uma nota mais centralizada, sem algum grau de concordância evidente.

Foi observado um alto nível de concordância (5,49) de que o desenvolvimento das habilidades profissionais devem ser um objetivo explícito nas IES, e esse resultado é muito semelhante ao encontrado por Asonitou & Hassal (2019) que foi de 5,57, para uma mesma escala de 7 pontos. Este resultado se contrasta com o questionamento seguinte, de que as habilidades profissionais se desenvolveriam no mercado e não nas IES, que indicou um razoável nível de discordância (2,79).

Avalia-se assim que há percepção dos docentes, que o desenvolvimento das soft skills se dão, tanto nas IES quanto no mercado de trabalho, e que, portanto, é importante as IES estarem atentas a características e demandas do mercado de trabalho.

De acordo com os professores pesquisados, as metodologias ativas podem contribuir para o desenvolvimento de *soft skills*. Apesar de 86,9% dos pesquisados acreditarem que as metodologias ativas podem ser instrumentos para o desenvolvimento de *soft skills*, verifica-se o desconhecimento dos professores em relação às principais metodologias ativas. Apenas 2 metodologias ativas (*Problem Based Learning* e Estudo de Caso) são conhecidas por mais de 50% da amostra de respondentes.

Os docentes acreditam que é possível, por meio de métodos adequados, desenvolver simultaneamente hard e soft skills durante a graduação. O suporte e tempo para que os professores possam desenvolver estas novas habilidades devem ser objeto de discussão para os professores e instituições.

4.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo descreveu uma pesquisa de campo, desenvolvido com professores brasileiros da área contábil, que permite uma compreensão melhor das novas habilidades esperadas para o futuro profissional contábil neste mundo em constante mudança. Este trabalho contribui para a literatura, uma vez que avalia e compara as percepções dos professores das instituições de ensino no Brasil e compara com a literatura mundial permitindo confirmar se os resultados das pesquisas mundiais se aplicam ao Brasil.

Com os resultados obtidos, identificou-se as percepções dos professores de contabilidade do ensino superior em relação a um conjunto de *soft skills* importantes na formação dos futuros profissionais de contabilidade. Além disto, foi possível comparar as percepções dos professores com as percepções do mercado de trabalho a partir de estudos anteriores. E finalmente evidenciamos a percepção do nível atingido pelos estudantes em relação a um conjunto de *soft skills* durante o ensino de graduação. Estes resultados permitirão discutir um conjunto de ações para a formação do profissional contábil.

Cabe destacar, que apesar da variação de posicionamento de importância em algumas soft skills a depender do questionamento efetuado aos docentes, as soft skills Flexibilidade, Gestão do



tempo, Liderança, Negociação sempre estiveram posicionadas entre as últimas colocações.

Este estudo permite aos professores compararem as suas percepções com outros docentes da área e tentar alinhar as suas estratégias para que os futuros profissionais possam aumentar as suas chances de atender as necessidades do mercado de trabalho. Os professores devem equilibrar o ensino hard skill e soft skill requeridas pelo mercado de trabalho, o que já foi percebido nas respostas obtidas.

Entende-se que as reformas curriculares, métodos de ensino inovadores, tecnologia e cursos de formação de professores podem ser algumas das medidas para auxiliar no desenvolvimento de novas habilidades dos futuros profissionais. Isto reforça a papel relevante da universidade no processo de formação do profissional contábil.

Já o mercado, com ajuda dos órgãos de classe, deve aumentar a interação com a academia no sentido de diminuir este gap entre a universidade e complementar os seus profissionais com treinamento para o desenvolvimento de novas habilidades não desenvolvidas na universidade. É responsabilidade de todas as partes interessadas incluindo as universidades, estudantes, empregadores, órgãos profissionais e governo.

Como o ambiente de negócio está em constante mudança, é preciso capacitar os futuros contadores para este novo cenário onde a *hard skill* é uma condição necessária, mas não suficiente para o profissional qualificado que esta profissão exige. O mercado procura profissionais com qualidades acima das qualificações tradicionais oferecidas pela escola tradicional. Neste sentido, estudos futuros podem ser desenvolvidos buscando-se estas análises.

REFERÊNCIAS

- Aarkrog, V. (2005). Learning in the workplace and the significance of school-based education: A study of learning in a Danish vocational education and training programme. *International Journal of Lifelong Education*, 24(2), 137–147. <https://doi.org/10.1080/02601370500056268>
- Asonitou, S., & Hassall, T. (2019). Which skills and competences to develop in accountants in a country in crisis?. *The International Journal of Management Education*, 17(3) <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100308>
- Bandura, A. (2008). *Teoria Social Cognitiva*. Artmed. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100308>
- Bolli, T., & Renold, U. (2017). Comparative advantages of school and workplace environment in skill acquisition: Empirical evidence from a survey among professional tertiary education and training students in Switzerland. *Evidence-Based HRM*, 5(1), 6–29. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2015-0020>
- Chan, A. W. H., & Cheung, H. Y. (2012). Cultural Dimensions, Ethical Sensitivity, and Corporate Governance. *Journal of Business Ethics*, 110(1), 45–59. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1146-9>
- Chaudhary, M. (2017). Skills gap costs US companies \$800,000 annually. Retrieved November 7, 2021, from HR technologist website: <https://www.hrtechnologist.com/news/recruitment-onboarding/skills-gap-costs-us-companies-8000000-annually/>
- Crawford, L., Helliard, C., & Monk, E. A. (2011). Generic skills in audit education. *Accounting Education*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1080/09639284.2011.557487>
- de Villiers, R. (2010). The incorporation of soft skills into accounting curricula: preparing accounting graduates for their unpredictable futures. *Meditari Accountancy Research*, 18(2), 1–22. <https://doi.org/10.1108/10222529201000007>
- Devedzic, V., Tomic, B., Jovanovic, J., Kelly, M., Milikic, N., Dimitrijevic, S., ... Sevarac, Z. (2018). Metrics for Students' Soft Skills. *Applied Measurement in Education*, 31(4), 283–296.



<https://doi.org/10.1080/08957347.2018.1495212>

- Fadli, A., & Irwanto. (2020). The effect of local wisdom-based ELSII learning model on the problem solving and communication skills of pre-service islamic teachers. *International Journal of Instruction*, 13(1), 731–746. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13147a>
- Gill, R. (2018). Building employability skills for higher education students: An Australian example. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 9(1), 84–92. <https://doi.org/10.21153/jtlge2018vol9no1art739>
- Howcroft, D. (2017). Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: exploring the accounting education expectation-performance gap. *Accounting Education*, 26(5–6), 459–481. <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361846>
- Howieson, B., Hancock, P., Segal, N., Kavanagh, M., Tempone, I., & Kent, J. (2014). Who should teach what? Australian perceptions of the roles of universities and practice in the education of professional accountants. *Journal of Accounting Education*, 32(3), 259–275. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2014.05.001>
- Jaafar, S. B. (2018). Are Soft Skills Required for Accounting Students in Future Careers? In SSRN. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3167595>
- King, M. (Mike), Zaharchuk, D., Paydos, T., & Carbrera, M. (2017). *A two-front battle - How governments can prevail in the face of the global skills crisis*. Retrieved from <https://www-01.ibm.com/common/ssi/cgi-bin/ssialias?htmlfid=GBE03840USEN>
- Lim, Y. M., Lee, T. H., Yap, C. S., & Ling, C. C. (2016). Employability skills, personal qualities, and early employment problems of entry-level auditors: Perspectives from employers, lecturers, auditors, and students. *Journal of Education for Business*, 91(4), 185–192. <https://doi.org/10.1080/08832323.2016.1153998>
- Low, M., Botes, V., Rue, D. Dela, & Allen, J. (2016). Accounting Employers' Expectations -The Ideal Accounting Graduates. *E-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, 10(1), 36–57. Retrieved from <http://www.ejbest.org>
- Mailool, J., Retnawati, H., Arifin, S., Kesuma, A. T., & Putranta, H. (2020). Lecturers' Experiences in Teaching Soft Skills in Teacher Profession Education Program (Tpep) in Indonesia. *Problems of Education in the 21st Century*, 78(2), 215–234. <https://doi.org/10.33225/pec/20.78.215>
- Marsden, Peter V.; Wright, J. D. (2010). *Handbook of Survey Research*. Emerald Publishing.
- Montano, J. L. A., Donoso, J. A., Hassall, T., & Joyce, J. (2001). Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion. *Accounting Education*, 10(3), 299–313. <https://doi.org/10.1080/09639280210122339>
- Muhamad, S. (2012). Graduate employability and transferable skills: A review. *Advances in Natural and Applied Sciences*, 6(6), 882–885.
- Ngang, T. K., & Chan, T. C. (2015). The Importance of Ethics, Moral and Professional Skills of Novice Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205(May), 8–12. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.004>
- Ngang, T. K., Yunus, H. M., & Hashim, N. H. (2015). Soft Skills Integration in Teaching Professional Training: Novice Teachers' Perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(November), 835–840. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.204>
- Osmani, M., Weerakkody, V., Hindi, N., & Eldabi, T. (2018). Graduates employability skills: A review of literature against market demand. *Journal of Education for Business*, 0(0), 1–10. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1545629>
- Rukmini, E., Cindy, C., & Tanoto, P. (2018). Student-Centered Learning in Relation To Class



- Performances and Soft Skills: a Meta-Analysis and Systematic Review. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia: The Indonesian Journal of Medical Education*, 7(2), 93. <https://doi.org/10.22146/jpki.39098>
- Saville, H. (2007). International education standards for professional accountants (IESs). *Accounting Education*, 16(1), 107–113. <https://doi.org/10.1080/09639280601180829>
- Stancheva-Todorova, E. P. (2018). How Artificial Intelligence Is Challenging Accounting Profession. *Economy & Business ISSN*, 12, 126–141. Retrieved from www.scientific-publications.net
- Tan, L. M., & Laswad, F. (2016). Professional skills required of accountants: What do Australian and New Zealand job advertisements tell us? *ASIAN-PACIFIC CONFERENCE ON INTERNATIONAL ACCOUNTING ISSUES*.
- Zhang, Y., Xiong, F., Xie, Y., Fan, X., & Gu, H. (2020). The Impact of Artificial Intelligence and Blockchain on the Accounting Profession. *IEEE Access*, 8, 110461–110477. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3000505>