



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

Mestrado em Sociologia
Especialização em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentado

Trabalho de Projeto

“A problemática da intervenção de gestores/formadores na abordagem a grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional “

João Pedro Teixeira Queimado Rocha Carapinha
Orientadora: Maria da Saudade Baltazar
Coorientador: Marcos Olímpio Gomes dos Santos

Mestrado em Sociologia
Especialização em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentado

*“Ninguém fez nada pior do que aquele que nada fez
só porque podia fazer pouco”*

Edmund Burke

Agradecimentos

Aos meus orientadores, Professora Saudade Baltazar e Professor Marcos Olímpio, pela sua disponibilidade e principalmente pela sua capacidade de me fazer pensar, refletir e explorar novos caminhos e perspectivas.

À minha família e amigos, em especial aos meus pais, pelo apoio constante e palavras de encorajamento e incentivo.

A todos os entrevistados, pelo interesse e contributo prestado sem o qual não seria possível elaborar este trabalho.

Muito Obrigado



Resumo

A evolução do processo de globalização provocou transformações nos processos produtivos e no mercado de trabalho, nas relações laborais e na qualificação dos recursos humanos, onde a formação profissional adquire especial importância no desenvolvimento social e económico das sociedades. Este trabalho pretende identificar e caracterizar as principais dificuldades que os gestores/formadores atravessam na sua intervenção junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, incluindo uma definição deste tipo de grupos baseada nas experiências relatadas pelos entrevistados na sua intervenção em ações de formação profissional. Apresenta também propostas que focam o desenvolvimento de competências de gestão e interação destes profissionais junto dos grupos com os quais trabalham em contexto formativo. Estas propostas visam a melhoria das competências dos gestores/formadores repercutindo-se assim numa maior eficácia do processo formativo e de inclusão social dos indivíduos que compõem estes grupos multiproblemáticos.

Palavras-chave: Competências, Formação Profissional, Inclusão Social, Grupos Multiproblemáticos, Formador/Gestor



Abstract

Title: "The intervention of managers / trainers with multiproblematic groups in a vocational training context"

The evolution of the globalization process led to changes in production processes and the labor market, labor relations and human resources qualification, where the vocational training is particularly important in the social and economic development of societies. This paper aims to identify and characterize the main difficulties that managers / trainers have in their intervention with multiproblematic groups in a vocational training context. It focus also on the development of proposals to improve management and training skills of managers / trainers that work specifically with multiproblematic groups, thus reflecting a greater effectiveness of the training processes and social inclusion of the individuals that compose them.

Keywords: Competencies, Vocational Training, Social Inclusion, Multiproblematic Groups, Trainer/Manager



Índice

INTRODUÇÃO	9
METODOLOGIA	13
<u>CAPÍTULO I - OS DESAFIOS DA ECONOMIA GLOBAL E AS NOVAS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO – O papel da Formação Profissional</u>	
1.1-Os desafios da economia global e as novas exigências do mercado de trabalho	19
1.2-A formação profissional – Políticas e estruturas	26
1.3-A formação profissional como estratégia de inclusão social	35
1.4-A importância da formação profissional no desenvolvimento local	40
<u>CAPÍTULO II - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS - A intervenção dos Formadores /Gestores na dinâmica e gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação</u>	
2.1-Characterização dos entrevistados	47
2.2-Characterização de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional – características individuais, de grupo e problemáticas sociais associadas	52
2.3-Principais dificuldades e soluções encontradas na gestão de grupos multiproblemáticos	61
2.4-Desenvolvimento de mais competências para a gestão de grupos multiproblemáticos – Quais? Como?	66
<u>CAPÍTULO III - PROPOSTAS DE DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES</u>	
3.1-Temas para desenvolvimento de Ação de Formação	70
3.2-Encontro: “A intervenção com grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional”	75
CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
BIBLIOGRAFIA	81
ANEXOS	85



Índice de Quadros

<u>Quadro 1</u> – Idade, Género e Habilitações literárias dos entrevistados	48
<u>Quadro 2</u> – Experiência profissional e funções desempenhadas pelos entrevistados	49
<u>Quadro 3</u> – Início do percurso em formação profissional e Motivações dos entrevistados	50
<u>Quadro 4</u> – Principais problemas identificados na gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional	61
<u>Quadro 5</u> – Principais soluções encontradas na gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional	64
<u>Quadro 6</u> – Temas identificados para o desenvolvimento de competências dos gestores e formadores	66
<u>Quadro 7</u> – Instrumentos/formas de desenvolvimento de competências	67



Índice de abreviaturas

ALV – Aprendizagem ao Longo da Vida

PNAI – Plano Nacional de Ação para a Inclusão

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional

POPH – Programa Operacional Potencial Humano

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

ADL – Associação de Desenvolvimento Local

CISA-AS – Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia “Augusto da Silva” da Universidade de Évora

DS/UE – Departamento de Sociologia da Universidade de Évora

QREN - Quadro de Referência Estratégico Nacional



Introdução

A evolução dos processos de globalização provocaram alterações significativas nas sociedades e na forma como o indivíduo se relaciona dialeticamente com o trabalho. As transformações ocorridas tiveram um forte impacto nos processos produtivos e no mercado de trabalho, nas relações laborais e na qualificação dos recursos humanos, onde a inovação de processos e produtos se aliam à qualificação da força de trabalho enquanto elementos cruciais do desenvolvimento económico e social. A necessidade de constante adaptação e aquisição de novos conhecimentos e competências torna-se fundamental para o indivíduo, ajudando-o a manter o seu nível de empregabilidade ou a tornar-se mais atrativo no mercado de trabalho. Neste contexto, a formação profissional assume contornos de extrema importância não só na qualificação dos indivíduos mas também no seu duplo papel enquanto elemento que apoia a inclusão social e de promoção do desenvolvimento local e regional.

No desenvolvimento das várias ações de formação profissional junto dos seus beneficiários, surgem alguns problemas na intervenção junto de determinados grupos em contexto de formação profissional. Estes grupos apresentam um conjunto de problemáticas sociais diversas, sendo que, e tendo em consideração as informações recolhidas na realização deste trabalho, **um grupo multiproblemático em contexto de formação profissional** pode ser definido pela presença simultânea de diversas problemáticas associadas ao indivíduo (desemprego, dependência de serviços e apoios sociais, oriundo de famílias multiproblemáticas, baixas qualificações e habilitações escolares, entre outros) que poderão influenciar comportamentos, relações interpessoais dentro do grupo e as atividades relacionais no contexto onde se desenrola o processo de formação profissional. Para além destes fatores conjugam-se as motivações para a participação do indivíduo em formação, que se prendem na sua grande maioria por uma presença obrigatória a fim de não perderem os apoios sociais atribuídos sendo estes, muitas das vezes, a única fonte de subsistência do indivíduo e da sua família. Na intervenção dos profissionais que trabalham neste contexto, destacam-se 2 tipos de funções de profissionais em contexto formativo:

- Formador: responsável pela gestão dos conteúdos formativos e pelo grupo em contexto de formação.



- Gestor (dividido em 2 papeis distintos):
 - Gestor da formação (responsável por todos os aspetos organizacionais e burocráticos de funcionamento da formação).
 - Mediador (responsável por todos os aspetos relacionados com o grupo em formação).

Tendo em conta as dificuldades que atravessam diariamente na gestão destes grupos no decorrer das ações de formação e a inexistência de iniciativas de relevo para o desenvolvimento de competências dos mesmos (em conversas informais alguns desses gestores e formadores referiram situações recorrentes às quais não conseguem responder satisfatoriamente), **este trabalho tem como objetivo principal** a criação de uma proposta para desenvolvimento de competências para formadores e gestores que intervêm junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional. Para tal efeito, há então que identificar quais são os tópicos sobre os quais deve incidir a proposta e a forma de a realizar, conhecendo os problemas, características e respetivas causas, caracterizando as principais dificuldades e problemas dos gestores/formadores na sua intervenção junto destes grupos multiproblemáticos. Foram vários os fatores que motivaram a escolha deste tema, aliados ao facto deste parecer especialmente pertinente num momento em que os poderes públicos, investem fortemente em formação profissional de forma a combater a problemática dos baixos níveis de escolaridade e qualificação dos portugueses, tendo também em consideração o possível efeito positivo que a formação profissional pode despoletar sobre o potencial crescimento económico e social do país. Por outro lado existia também interesse em aprofundar conhecimentos sobre as dinâmicas existentes em formação profissional, entre indivíduos socialmente desfavorecidos e os profissionais que intervêm junto dos mesmos. A nível profissional trabalhei com grupos problemáticos em situação de exclusão social através de uma intervenção baseada na Animação Sociocultural. Mais tarde, enquanto formador em ações de formação para dirigentes de associações ao nível Europeu, pude explorar a área da formação e da intervenção no desenvolvimento de competências, sendo este outro dos fatores que me impulsionou a escolher esta temática. Contudo nunca tive a oportunidade de intervir no contexto de formação profissional com grupos problemáticos e/ou em situações de exclusão social. A nível pessoal tenho um grande interesse pela área da formação e de novas abordagens formativas, pelo que a grande motivação para este trabalho é poder contribuir com ideias e propostas para melhorar a capacidade de intervenção dos formadores e gestores junto destes públicos.



Para alcançar os objetivos propostos, realizou-se numa primeira fase do trabalho uma pesquisa bibliográfica, não só sobre o tema em questão, mas também sobre todos os que com este estão relacionados, procurando assim uma abordagem o mais completa possível. Paralelamente houve algumas conversas informais com formadores e gestores acerca do tema deste trabalho de forma a recolher algumas informações preliminares que pudessem auxiliar no precisar dos conceitos e temáticas a abordar. Contudo e até á data, a escassez de bibliografia sobre a questão dos grupos multiproblemáticos em contexto formativo implica o desenvolvimento de um conceito específico para este trabalho que foi elaborado com base na experiência empírica dos entrevistados. Numa segunda fase, iniciou-se o trabalho de recolha de informação e tendo em conta a natureza dos objetivos definidos, optou-se por uma abordagem qualitativa, que teve como suporte um conjunto de entrevistas semidiretivas realizadas a formadores, gestores e mediadores que já realizaram ações de formação com grupos multiproblemáticos. A informação recolhida prendia-se com o compreender das necessidades existentes no que toca á gestão e formação junto de grupos multiproblemáticos, abordando as dificuldades encontradas pelos profissionais na sua intervenção, caracterizando-as e ao mesmo tempo identificando alternativas de atenuação dessas dificuldades. Pretendeu-se também caracterizar os grupos multiproblemáticos através da recolha de informação de casos práticos encontrados em ações de formação. Na terceira e última fase deste trabalho, organizou-se a informação recolhida e procedeu-se à sua análise. A análise dos dados centrou-se numa pequena caracterização dos entrevistados e em algumas características dos grupos encontrados, relatando as suas principais dificuldades e soluções encontradas na gestão dos mesmos.

Da informação recolhida redigiu-se uma proposta formativa direcionada a formadores e gestores que realizem trabalho de formação profissional abordando componentes importantes do trabalho desenvolvido com grupos multiproblemáticos durante essas formações, incluindo as áreas temáticas identificadas pelos gestores e formadores nas entrevistas, promovendo um processo participativo na identificação de necessidades. A proposta formativa será constituída pelos módulos temáticos identificados, formato e possíveis modalidades de implementação.



Por fim, redigiu-se também uma proposta para um encontro entre os entrevistados e outros profissionais, proporcionando um espaço de partilha de experiências do seu trabalho junto de grupo multiproblemáticos em contexto formativo. Através desta partilha e reflexão, olhando para o grupo como um recurso, este encontro irá permitir o desenvolvimento de um processo de aprendizagem visando o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os presentes. A exposição que se segue, encontra-se organizada em três capítulos.

No Capítulo 1, procura-se refletir sobre as transformações que têm ocorrido no mercado de trabalho e os novos desafios da educação/formação daí decorrentes. Caracteriza-se a formação profissional e o seu impacto nas questões da inclusão social e do desenvolvimento local.

No Capítulo 2, encontram-se reunidos os principais resultados do estudo sobre a intervenção dos formadores e gestores de grupos multiproblemáticos em contexto formativo. Caracteriza-se brevemente os entrevistados, as características dos grupos encontrados e as principais dificuldades e soluções encontradas na intervenção junto desses grupos.

No Capítulo 3, apresentam-se propostas de atividades que visam o desenvolvimento de competências dos formadores/gestores para a melhoria da sua intervenção junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional. Esta proposta assenta nos temas sugeridos pelos entrevistados assim como as abordagens e formas de realização da mesma.



Metodologia

“Uma investigação é por definição algo que se procura. É um caminhar para um melhor conhecimento e deve ser aceite como tal, com todas as hesitações, desvios e incertezas que isso implica. (...) Por conseguinte, o investigador deve obrigar-se a escolher rapidamente um primeiro fio condutor tão claro quanto possível, de forma a que o seu trabalho possa iniciar-se sem demora e estruturar-se com coerência.”

Quivy e Campenhoudt (2004:31)

Este trabalho tem como ponto central a criação de uma proposta para desenvolvimento de competências para formadores e gestores que intervêm junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, conhecendo os problemas, características e respetivas causas que estão na origem deste tipo de grupos em contexto formativo, caracterizando as principais dificuldades e problemas dos gestores/formadores na sua intervenção e identificando principais tópicos e formatos de realização sobre os quais deve incidir a proposta.

O início deste percurso foi definido através da seguinte questão de partida:

“Como pode ser reforçada a capacitação dos gestores e formadores responsáveis por ações de formação de longa duração frequentadas por grupos multiproblemáticos, com o objetivo de melhorar as respostas destes responsáveis aos problemas que surgem durante o decurso das ações de formação?”

Partindo da análise das experiências dos formadores e gestores na sua intervenção junto destes grupos multiproblemáticos, pretende-se entender quais as características que tornam esses grupos problemáticos em contexto formativo, delineando os principais problemas e, averiguando se existem necessidades para desenvolvimento de competências destes profissionais com especial enfoque nas questões da gestão desses mesmos grupos. Assim sendo, este estudo baseia-se na informação empírica recolhida não só para caracterizar a problemática, mas também para encontrar algumas soluções promovendo um processo dialético com os formadores e gestores entrevistados.



Estabeleceram-se então os seguintes objetivos:

Objetivo Geral:

- Criação de uma proposta para desenvolvimento de competências para formadores e gestores que intervêm junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional visando a melhoria da sua intervenção.

Objetivos Específicos:

- Identificar as principais características que definem um grupo multiproblemático em contexto formativo, segundo a perspetiva das experiências pessoais e profissionais dos entrevistados.

- Identificar e caracterizar as principais dificuldades e problemas dos gestores/formadores na sua intervenção junto de grupos multiproblemáticos.

- Identificar os principais tópicos sobre os quais deve incidir a proposta formativa assim como os tipos de abordagem para o desenvolvimento dos mesmos.

As características que definem um grupo multiproblemático em contexto formativo, é uma das dimensões de análise procurando-se aqui identificar essas características e entender a sua influência em contexto de formação (seja ao nível individual ou que parta do indivíduo e possa posteriormente influenciar o grupo, seja ao nível grupal com a partilha de características semelhantes), sendo a base para a definição do conceito de grupo multiproblemático em contexto de formação profissional (desenvolvido no capítulo 2, pág.60). Os problemas e dificuldades sentidas pelos formadores e gestores é outra das dimensões em análise, sendo este um dos elementos que condiciona fortemente a sua intervenção influenciado por algumas das características que cada indivíduo transporta para o grupo.



Outra das dimensões em análise serão as áreas de conhecimento ou novas abordagens e metodologias, que estes profissionais consideram necessários desenvolver, a nível individual, para dar resposta aos problemas que enfrentam com estes grupos em contexto de formação.

A problemática e os objetivos descritos justificaram a escolha da metodologia qualitativa, pois esta permite explorar as experiências e as perspetivas dos formadores e gestores sobre esta problemática e principalmente sobre os grupos multiproblemáticos que encontraram durante a sua intervenção. Moreira considera que:

“(…) uma faceta essencial dos métodos de pesquisa qualitativos consiste no facto das explicações consideradas satisfatórias das atividades sociais requererem uma apreciação das perspetivas, culturas e ‘visões do mundo’ dos autores envolvidos” (1994:94).

Optou-se pela utilização de uma entrevista semiestruturada. Esta opção possibilita o aprofundamento dos elementos de análise recolhidos e oferece alguma flexibilidade, permitindo recolher os testemunhos e as interpretações dos entrevistados, respeitando os seus próprios quadros de referência. Esta opção justifica-se essencialmente por permitir aprofundar a recolha de informação ao mesmo tempo que dá ao entrevistado uma certa margem de orientação do discurso. Esta técnica não apresenta um formato tão rígido e possibilita ao entrevistador colocar sempre as questões principais sendo livre de alterar a sua sequência ou introduzir novas questões, visando conseguir recolher mais informação (Moreira, 1994). Por outro lado, e como o mesmo autor refere, este tipo de entrevistas é muito útil como *“estratégia de descoberta”* (Moreira, 1994:133-134), o que neste caso é particularmente importante, porque permite também ao entrevistado uma certa liberdade de discurso. Assim, a análise de conteúdo das entrevistas procurará relacionar os problemas identificados com as possíveis alternativas de atenuação/resolução dos problemas através da criação de módulos de formação, assim como caracterizar os grupos multiproblemáticos através da apresentação de casos práticos.



A entrevista destinou-se a formadores/gestores/mediadores de cursos de formação profissional que tenham tido um contacto mais direto na gestão de grupos multiproblemáticos em contexto formativo. Pretendeu-se abordar as dificuldades encontradas pelos profissionais na sua intervenção e suas características, identificando possíveis alternativas de atenuação dessas dificuldades. O guião da entrevista orientou-se em grandes capítulos, onde se foram desenvolvendo um conjunto de perguntas, acompanhado de perguntas “lembrança” que apenas foram introduzidas quando o entrevistado não as referia espontaneamente nas suas respostas (guião de entrevista encontra-se no anexo nº1).

A entrevista foi dividida em 4 temas principais com questões orientadoras de carácter semidiretivo:

1. Caracterização do entrevistado (idade, género, habilitações académicas, experiência profissional e mais especificamente na área da formação profissional e dos papéis desempenhados).
2. Apresentação de exemplos práticos de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional (apontando algumas características individuais e/ou grupais que o entrevistado reconheceu como elementos problemáticos que influenciam o ambiente da formação e a dinâmica do grupo, assim como situações problemáticas que tenham ocorrido).
3. Principais problemas e dificuldades sentidas pelo entrevistado na sua intervenção junto destes grupos e soluções encontradas no momento (durante o decorrer da formação).
4. Propostas de desenvolvimento de competências para resolução/atenuação das dificuldades na intervenção junto destes grupos.



O processo de recolha de informação decorreu entre Dezembro de 2011 e Julho de 2012, e foram entrevistados 9 formadores e gestores que trabalharam diretamente com grupos multiproblemáticos em contexto formativo. O contacto com estes profissionais deu-se através de contactos pessoais e através do Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia “Augusto da Silva” da Universidade de Évora (CISA-AS) com a colaboração de algumas organizações que realizam formação e que estão presentes no terreno. Delimitou-se as entrevistas a profissionais que tenham trabalhado na região do Alentejo, utilizando uma amostragem tipo Bola de Neve, tentando que existisse uma certa proporcionalidade no número de entrevistados segundo as zonas do Alentejo onde desempenharam funções em contexto de formação profissional com este tipo de grupos.

Deu-se por terminado o processo de recolha de informação, quando não foi possível realizar mais contactos devido ao fator limitativo do tempo para a conclusão deste trabalho, apesar de já se notar repetição de alguns dados, o que possibilita afirmar que se estava perante o ponto de saturação teórica. Posteriormente passou-se à transcrição completa do corpo dos resultados, realizando-se em seguida a sua leitura, que permitiu desde logo começar a fazer a designada “pré-análise” de dados recolhidos. Quanto à análise das informações obtidas através das entrevistas, no âmbito desta pesquisa, utilizou-se a técnica da análise de conteúdo através de procedimentos fechados (Henry e Moscovici, 1968) uma vez que já estavam definidas a categorias a utilizar antes do início da análise da informação recolhida.

Esta oferece a possibilidade de tratar de forma metódica as informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade (Quivy, 2003) (grelhas analíticas das entrevistas no anexo nº2). O tratamento dos dados deu lugar a um conjunto de conclusões que foram incluídas neste trabalho e que passamos a apresentar em pormenor no capítulo 2.



CAPÍTULO I

Os desafios da economia global e as novas exigências do mercado de trabalho

O papel da Formação Profissional



1.1-Os desafios da economia global e as novas exigências do mercado de trabalho

O mundo atual caracteriza-se pelas constantes interações económicas, sociais, culturais e políticas, despoletadas pelo fenómeno da globalização com o impulso da revolução tecnológica dos meios de transporte e comunicação, a interdependência dos mercados financeiros à escala planetária e a formação de áreas de livre comércio. A intensificação das relações sociais mundiais e o aumento exponencial do intercâmbio de bens, serviços e informação, alteraram a forma como o indivíduo e as comunidades locais se relacionam com o mundo, onde os acontecimentos locais são também condicionados por eventos globais. Boaventura de Sousa Santos (2001) aborda o tema da globalização, caracterizando-o como o conjunto de relações sociais que traduzem a intensificação das interações transnacionais, sejam elas interestatais, práticas capitalistas globais ou práticas sociais e culturais transnacionais.

As transformações experimentadas pela economia global nos últimos anos criaram novos desafios para todas as sociedades e economias mundiais. Apesar de beneficiarem de vários aspetos positivos da integração dos mercados, as economias mais abertas enfrentam dificuldades no que toca ao ajuste contínuo a um contexto económico extremamente volátil e difícil de prever. Apesar das oportunidades encontradas, a economia global está longe de ser um sistema único e equilibrado, sendo bastante assimétrica: os países economicamente mais desenvolvidos concentram em si as tecnologias, infraestruturas de informação e recursos humanos altamente qualificados, com pequenos segmentos de trabalho desvalorizado e grandes segmentos de produção de alto valor intensiva em conhecimentos. As economias pouco desenvolvidas têm apenas pequenos segmentos da produção de alto valor e grandes segmentos de produtores disponíveis numa posição de trabalho desvalorizado (Castells, 1998).



Estas transformações tiveram uma forte repercussão nos processos produtivos e principalmente no mercado de trabalho, provocando alterações nas relações laborais e na qualificação dos recursos humanos. Numa perspetiva sistémica, para que países e empresas se mantenham competitivos a longo prazo, surge a necessidade de formular estratégias destinadas a aumentar a produtividade e promover sustentabilidade económica, onde a inovação de processos e produtos se aliam à qualificação da força de trabalho enquanto elementos cruciais do desenvolvimento económico e social.

Em Portugal, este processo aprofundou-se no final dos anos 80 com a entrada na União Europeia, no contexto da integração no mercado interno europeu, despoletando um processo significativo de modernização de estruturas e comportamentos económicos, em paralelo com uma liberalização global dos mercados. A intervenção pública passou a ser mais orientada para a promoção de investimentos de natureza infraestrutural em diversos sectores (transportes, comunicações, energéticas, científico e tecnológico, educação e formação profissional) dinamizados pelo acesso aos fundos estruturais da União Europeia e com enquadramento numa perspetiva de desenvolvimento do país. Contudo, esta situação também colocou em perspetiva uma clara definição das insuficiências, desequilíbrios e limitações do país face aos novos desafios, salientando-se aqui a educação e qualificação dos recursos humanos.

A educação e a formação surgem como eixos estratégicos para que países e empresas possam manter ou desenvolver a sua vantagem competitiva, proporcionando aos seus cidadãos e colaboradores a possibilidade de melhorar, ou adquirir, novos conhecimentos e competências, necessários à adaptação às novas exigências do contexto local e global. Contudo, a educação na sua perspetiva tradicional, poderá não ser suficiente para dar resposta á constante necessidade de atualização e desenvolvimento de conhecimentos e competências ao longo da vida pelo indivíduo, ajudando-o a manter o seu nível de empregabilidade ou a tornar-se mais atrativo no mercado de trabalho. A Formação de Adultos adquire particular importância na atual época da sociedade do conhecimento e da informação, assumindo-se como uma resposta quer para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, quer no combate à exclusão social, permitindo ainda que se possam superar atrasos estruturais existentes em termos de literacia, escolarização e qualificação.



Um outro fator importante é o seu impacto no desenvolvimento local permitindo a qualificação do indivíduo enquanto parte de um contexto e inserido numa realidade social específica. A manutenção do nível de empregabilidade do indivíduo exige uma atualização permanente do conhecimento adquirido face aos novos padrões de inovação tecnológica, aos determinantes da competitividade e às incertezas da globalização. Assim, a Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) surge associada às perspetivas funcionais da educação e da formação, visando manter a empregabilidade ou reinserção profissional, dos indivíduos cujas qualificações escolares e profissionais, se mostrassem desatualizadas face aos novos contextos do mercado de trabalho. Ao nível individual, assume um papel fundamental no nível de empregabilidade do indivíduo considerando a capacidade e predisposição do colaborador para se manter atrativo no mercado de trabalho.

Na Europa, a ALV tem sido tema de reflexões e de desenvolvimentos políticos, afirmando-se como uma componente básica do modelo social europeu, evoluindo através do enquadramento na Estratégia Europeia para o Emprego, procurando promover respostas para as especificidades do mercado de trabalho atual. O memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida¹ contém uma definição do conceito em que refere a esta temática como:

“...toda e qualquer atividade de aprendizagem, com um objetivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências” (2000, p.3)

A amplitude desta definição põe em destaque a diversidade de categorias básicas de atividades de aprendizagem, nomeadamente a aprendizagem formal, não formal e informal, para além da inclusão de todas as fases da aprendizagem ao longo da vida do indivíduo, desde a infância à reforma. Nesta perspetiva, o conceito de ALV surge fortemente associado ao conceito de empregabilidade, uma vez que é considerada uma estratégia eficaz de atualização permanente das competências dos cidadãos, necessária à participação ativa na vida profissional, cada vez mais exigente e em constante mutação.

¹ Documento de trabalho dos serviços da Comissão Europeia apresentado em Novembro de 2000 (http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_pt.pdf)



A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO, tem vindo a interessar-se e a desenvolver iniciativas acerca da importância da aprendizagem ao longo da vida, desde a década de 70 no âmbito do Ano Internacional das Nações Unidas Consagrado à Educação (1970). A nível Europeu, os políticos reconheceram que a educação e a formação são essenciais para o desenvolvimento da sociedade e economia do conhecimento. Esta abordagem ganhou importância através da adoção da Estratégia de Lisboa em 2000 com um programa extensivo focado no crescimento e na criação de emprego. A estratégia² reconheceu que o conhecimento, e a inovação que despoleta, são os ativos mais valiosos para a União Europeia á luz do aumento da competição global. A abordagem desta estratégia reconhece que o ensino e formação de alta qualidade são fundamentais para o sucesso da Europa. Contudo, num mundo em rápida e constante mudança, a aprendizagem ao longo da vida é uma prioridade sendo uma peça chave para o emprego, sucesso económico e participação ativa dos indivíduos na sociedade. Cada estado membro da UE é responsável pelos seus sistemas de educação e formação sendo que as políticas a nível Europeu são desenhadas para dar suporte às ações nacionais e ajudar a enfrentar os desafios comuns.

Estas abordagens surgem para dar resposta não só às questões da educação e da qualificação, mas sobretudo a um ponto fulcral: a aquisição de competências necessárias ao desenvolvimento do indivíduo e da sua atividade profissional. Existem inúmeras abordagens ao conceito de competência, variando entre o tipo e abrangência em torno do indivíduo (pessoais, emocionais, cognitivas, sociais, técnicas, profissionais, entre outras). Contudo destaca-se aqui algumas definições mais abrangentes no que toca ao indivíduo e á sua capacidade de desempenhar competências. Segundo Le Boterf (cit. In Silva, 2008) a competência não é um estado, mas uma ação que resulta da integração de recursos pessoais (conhecimentos, habilidades, qualidades, experiências, capacidades cognitivas, recursos emocionais, etc.) e recursos do meio (tecnologia, banco de dados, livros, relacionamentos, etc.). A combinação desses recursos possibilita a produção de uma ação competente.

² Strategic framework for European cooperation in education and training ("ET 2020")



Para Dutra (cit. In Silva, 2008), as competências humanas podem ser entendidas como um conjunto de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser). São as características pessoais que podem elevar o desempenho e a performance englobando as três sequências que se desenvolve em conjunto.

Tendo em conta estas definições, destacam-se aqui três características importantes, sendo a competência:

- a capacidade de mobilizar adequadamente diversos conhecimentos previamente adquiridos;
- a capacidade de selecionar e integrar esses mesmos conhecimentos perante uma determinada situação;
- um processo construído, que, á partida, não se perde.

Podemos também considerar o enquadramento das competências do indivíduo em quatro áreas do saber: o saber-saber, saber-ser, saber-estar e o saber-fazer³. Estas áreas são transversais a todas as competências e expressam-se através do indivíduo pela capacidade de crítica, reflexão e mudança ativa individual e das suas práticas. Apesar da importância atribuída á aquisição de competências de carácter mais técnico para o desenvolvimento de ações ou funções, no mundo atual as competências sociais, pessoais e emocionais marcam a diferença no percurso do indivíduo, tanto a nível pessoal e social como ao nível profissional. Nesta perspetiva podemos enquadrar a noção de competência com aquilo que constitui e caracteriza o indivíduo e com as suas capacidades relacionais – facilitadoras ou impeditivas de uma boa integração social. Trata-se de uma faculdade de mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informações, etc.) para dar resposta a uma série de situações. No entanto, um défice ao nível das competências básicas pessoais e sociais pode impedir e condicionar o acesso a determinadas ações como um percurso normal de vida, o percurso escolar, a frequência de cursos de formação e o acesso ao mercado de trabalho. Esse défice poderá estar relacionado com falhas no processo de socialização do indivíduo.

³ Os quatro pilares da Educação são conceitos de fundamento da educação baseado no Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI



O processo de integração na sociedade implica que o indivíduo passe por vários processos de socialização que acontecem continuamente ao longo da sua vida, mas que se podem dividir em dois tipos: socialização primária e socialização secundária.

A socialização primária é o primeiro processo de socialização que o indivíduo atravessa na infância, e em virtude da qual se torna parte integrante da sociedade. Interioriza a linguagem, as regras básicas da sociedade, a moral e os modelos comportamentais do grupo a que se pertence. A socialização primária tem um valor primordial para o indivíduo e deixa marcas profundas em toda a sua vida, já que é aí que se constrói o primeiro mundo do indivíduo. Normalmente, a família é o principal agente neste processo que promove a construção das primeiras relações afetivas e sociais, visto que é uma instituição que agencia a socialização primária e a educação durante a infância e adolescência. Deste modo, é pela socialização primária que são interiorizadas normas e valores, assim como formas de relacionamento. É neste primeiro processo de socialização que ocorrem os primeiros momentos de identificação com outros indivíduos e onde se adquirem muitas das características, pensamentos e sentimentos deles, em suma, onde adquirem padrões de comportamento relevantes que se irão tornar importantes no percurso de vida do indivíduo. Tedesco (1998, p.45) afirma que na sociedade atual, a formação do cidadão enfrenta um “deficit de socialização”, uma vez que as instituições educativas formais e informais, como a família e a escola, estão a perder a capacidade de transmitir, com eficácia, valores e normas culturais de coesão social. Os novos agentes de socialização, principalmente os meios de comunicação em massa, não supriram esse deficit, pois não foram projetados como entidades encarregadas de formação moral e cultural dos indivíduos, mas dão acesso a informações. Esta situação poderá traduzir-se em padrões de comportamento que poderão estar desajustados do normal processo de integração do indivíduo na sociedade. Contudo esses padrões relacionam-se diretamente com o percurso de vida do indivíduo, as suas vivências e condições de existência, tornando-se em práticas e disposições incorporadas, determinadas pelas condições sociais presentes no processo de socialização do indivíduo.⁴

⁴ Segundo Bourdieu, o *habitus* é um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona em cada momento como matriz de perceções, de apreciações e de ações. O meio envolvente do indivíduo, o seu grupo e classe de pertença, influenciam o seu processo de socialização.



Posteriormente, a socialização secundária é o processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos sectores do mundo objetivo da sua sociedade, existindo uma aprendizagem das expectativas que a sociedade ou o grupo depositam no indivíduo relativamente ao seu desempenho, assim como dos novos papéis que assume nos vários grupos a que vai pertencendo e nas várias esferas sociais por onde passa. Berger e Luckmann salientam ainda:

“A socialização secundária é a interiorização de “submundos” institucionais ou baseados em instituições. A extensão e carácter destes são portanto determinados pela complexidade da divisão do trabalho e a concomitante distribuição social do conhecimento. [...] a socialização secundária é a aquisição do conhecimento de funções específicas, funções direta ou indiretamente com raízes na divisão do trabalho.” (2004, p.146)

Estes submundos são geralmente realidades parciais, em contraste com o mundo básico adquirido na socialização primária. A socialização secundária não sobrepõe a identidade criada na socialização primária, mas poderá constituir-se como um processo de remodelação ou mudança social que ocorre na relação entre a socialização primária e secundária. A socialização primária orienta-se para a formação da identidade social, num processo reprodutor do mundo social, promovendo a integração dos indivíduos nas relações sociais de produção e reprodução social existentes. A socialização secundária produz as identidades onde ocorre a invenção de novas regras e de novos modelos relacionais. Os agentes de socialização primária (família, escola) entram em interação com os agentes de socialização secundária (empresas, grupos profissionais) provocando crises de sentido nos conhecimentos adquiridos pondo em causa as hierarquias e saberes da socialização primária. A possibilidade de construção de outros mundos interiorizados a partir da socialização secundária para além dos que foram interiorizados na socialização primária seria a base da mudança social.

Assim, a Formação Profissional pode constituir-se e ser enquadrada nos processos de socialização secundária, enquanto elemento que poderá permitir a remodelação ou correção de alguns aspetos da socialização primária do indivíduo ocorridos no seu percurso de vida tentando promover uma melhor integração do mesmo na sociedade não só ao nível relacional como ao nível da sua inserção no mercado de trabalho.



1.2- A Formação Profissional – Políticas e Estruturas

A formação profissional surge como um instrumento não só de apreensão de novos conhecimentos, remodelação de conhecimentos adquiridos, mas também como forma de se poderem modificar ideias, valores, formas de comunicação, relações sociais e as próprias conceções de trabalho e relações nas organizações. A abordagem a esta temática tem despoletado inúmeras discussões e a apresentação de muitas definições pelo que se torna importante uma pequena reflexão. A formação profissional pode ser entendida como uma ferramenta de intervenção possibilitando a gestão económica, política e social, através da adaptação das qualificações profissionais obtidas às necessidades reais do mercado de trabalho. Numa outra perspetiva, podemos considerar a formação profissional como uma ferramenta que também contribui para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo. Segundo Kóvac (cit. In Santos, 2006) o conceito de formação designa o:

“(...) conjunto de conhecimentos necessários para o exercício de determinada função, adquiridos, tanto por formação escolar ou extraescolar, orientada para o exercício da atividade profissional, como pelo exercício da profissão, eventualmente completada por cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.”

A formação profissional pode ser definida como uma experiência planeada de aprendizagem que é concebida com o objetivo de resultar numa mudança permanente dos conhecimentos, atitudes ou competências, críticos para o bom desempenho da função de um indivíduo (Campbell, Dunette, Lawler e Weick, 1970; Campbell e Kuncel, 2001 cit. in Velada 2007). A formação cumpre assim o duplo objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos e, conseqüentemente, contribuir para a melhoria do desempenho organizacional. Na noção de formação, destaca-se a perspetiva de a considerar como um processo amplo de autoconstrução e desenvolvimento pessoal do indivíduo, sendo parte importante da sua condição existencial. A extensão desta noção à expressão formação profissional, pretende colocar o indivíduo no centro das atenções das ações educativas e formativas, relegando para segundo plano a abordagem da formação profissional como um processo meramente adaptativo do indivíduo em relação ao mercado de trabalho.



Sainsaulieu (cit. in Godinho, Gonçalves, Pimentel, Vieira, 1996) destaca o papel da formação profissional enquanto geradora de efeitos no indivíduo e no quadro organizacional:

- **Efeito de Sociabilidade:** a formação é mais do que um simples fenómeno de encontro dos indivíduos, é um processo complexo de interação onde os formandos têm a possibilidade de adquirir e aperfeiçoar saberes e conhecimentos, assim como as relações de grupo, relações de autoridade, possibilidades de expressão, de encontro e de discussão, podendo identificar-se com outras pessoas e usufruírem de outras conceções das relações interpessoais.

- **Efeito de Integração:** é de leitura mais difícil que o antecedente, visto necessitar de uma observação largamente debruçada no quadro da relação pedagógica. Os formandos não se limitam a simples aquisições técnicas, conceções e modelos de conduta ou de "saber-fazer", a formação induz também um forte movimento nos princípios de orientação, de identidade e de reconhecimento social.

- **Efeito de Abertura dos Sistemas Sociais:** contrariamente aos anteriores, este efeito é visto do lado das instituições e não dos grupos ou mesmo dos indivíduos. A formação permite o desenvolvimento e incremento das mais variadas relações: interserviços, interempresas e interinstituições, estabelecendo e desenvolvendo relações entre elas, que são muitas vezes duráveis.

- **Efeito no Plano do Imaginário:** a formação possibilitando novos encontros, pondo em causa hábitos e modelos culturais, anteriormente adquiridos, vai estimular o imaginário dos indivíduos e dos grupos, provocando ruturas cognitivas mais ou menos profundas e proporcionando a possibilidade de viver simbolicamente outras situações sociais e outras experiências humanas.



Tendo em conta as abordagens anteriores, destaca-se o papel da formação profissional nos processos de adaptação e inserção socioprofissional do indivíduo, integrando três dimensões centrais:

1. Instrumento ao serviço da qualificação para o exercício de determinada profissão ou familiar de profissões; integram-se nesta linha de ações de qualificação, de reconversão e de adaptação;
2. Instrumento ao serviço do desenvolvimento de condições favoráveis à empregabilidade, quer no domínio da mobilização e formação de atitudes, quer no domínio do desenvolvimento de competências básicas essenciais no mercado de trabalho;
3. Instrumento de apoio ao desenvolvimento e concretização de iniciativas de autoemprego.

Podemos então abordar a formação profissional como uma atividade que promove a evolução global da personalidade do indivíduo, baseando-se nos conhecimentos adquiridos e experiências vividas, permitindo uma melhor adaptação do indivíduo ao seu contexto, nomeadamente ao nível socioprofissional. Neste sentido, a formação profissional pode ser considerada como um processo organizado de educação graças ao qual as pessoas enriquecem os seus conhecimentos, desenvolvem as suas capacidades pessoais e técnicas e melhoram as suas atitudes ou comportamentos, visando a autorrealização do indivíduo, bem como a participação no desenvolvimento socioeconómico e cultural da sociedade. Assim, adquire um papel de especial importância para os países e para as economias enquanto elemento que potencia o desenvolvimento económico e social dos mesmos.



Nos últimos anos as abordagens aos problemas da formação, do emprego e do desemprego, têm tido um lugar cimeiro na agenda internacional, e em particular na União Europeia. A globalização dos mercados mundiais, as novas formas de organização do trabalho, as evoluções das estruturas familiares e demográficas da população ativa e os problemas de literacia têm despoletado novos desafios e exigências, não só aos indivíduos mas também às organizações, para que consigam manter a sua vantagem competitiva.

Cada vez mais, o desempenho de uma função necessita a utilização permanente de novos conhecimentos e de competências cada vez mais complexos, pelo que a formação profissional assume um papel crucial no desenvolvimento deste processo. A aquisição contínua de conhecimentos e competências é fundamental para que o indivíduo e as organizações possam tirar partido das oportunidades existentes e participar ativamente na sociedade. Ao mesmo tempo, a vantagem concorrencial das economias e das organizações depende cada vez mais dos investimentos de capital humano. Assim, os conhecimentos e as competências apresentam-se como um catalisador para o crescimento económico.

Dado o atual ambiente que se vive de instabilidade económica, investir nos indivíduos e nas suas capacidades assume uma importância acrescida. Neste contexto, tornou-se necessário redefinir as modalidades da intervenção pública relativamente á formação contínua. Também em Portugal, a formação profissional ocupou um lugar de destaque nas políticas desenvolvidas no país, reforçando a importância desta para o seu desenvolvimento económico e social. A Constituição da República Portuguesa dedica um capítulo aos direitos e deveres culturais (Cap.3, art.º 73 e 74, p. 40,41). Aqui entende-se o acesso ao ensino como um direito universal, cuja responsabilidade de concretização cabe ao Estado, embora sem prejuízo do reconhecimento do direito à intervenção privada. A Constituição define assim como uma das tarefas fundamentais do Estado a garantia do ensino e da valorização permanente dos portugueses, consignando os direitos de liberdade de aprendizagem e de ensino⁵.

⁵ Constituição da República Portuguesa (Versão 2005)



Contudo, o esforço mais visível em termos políticos relativamente à qualificação dos recursos humanos surge através da Portaria nº 1082-A/2001, quer do ponto de vista do desemprego, quer do ponto de vista da capacidade de criação de emprego, onde se identificava que o mercado de trabalho no nosso país continuava a apresentar um conjunto de debilidades estruturais que colocava problemas à competitividade nacional, à qualidade no emprego e à sustentabilidade a médio e longo prazo.

Esta situação justificava que, a par do reforço da oferta de educação e formação de adultos e, conseqüentemente, das oportunidades de obtenção de certificação escolar e qualificação profissional por via formal, deveria também ser dada a oportunidade a todos os cidadãos, e em particular aos adultos menos escolarizados e aos ativos empregados e desempregados, de verem reconhecidos, validados e certificados os conhecimentos e as competências que foram adquirindo por via não formal e informal, em diferentes contextos de vida e de trabalho e, ainda, em inúmeras ações de formação realizadas no mais diversos domínios. Numa lógica ativa e de concretização de objetivos, o Governo e os Parceiros Sociais acordaram que se avançasse com a modernização do sistema português, de modo a que Portugal recuperasse do atraso estrutural relativamente aos parceiros europeus, assentando, de forma articulada e integrada, com a Estratégia Europeia para o Emprego e a definição do Plano Nacional de Emprego, na resposta a três prioridades (Concelho Económico e Social, 2001,p.3):

1. Combate aos défices de escolarização e de qualificação profissional;
2. Promoção da qualidade de emprego;
3. Intervenção através de políticas ativas integradas de emprego, formação e trabalho na resposta ao desemprego.

Assim, o Concelho Económico e Social (2001) no âmbito da educação de adultos, o Governo e os Parceiros Sociais acordaram no dia 9 de Fevereiro de 2001, que entre outras medidas dever-se-ia:



- 1. Promover o desenvolvimento da participação aos mais diversos níveis da vida social e generalizar o acesso à educação e à formação profissional, designadamente à formação contínua, para que esta não se desenvolva, apenas em segmentos específicos e para trabalhadores que, à partida, se encontram predispostos para a formação, mas seja também direcionada para aqueles que apresentam um défice efetivo de escolarização e de qualificação profissional;*

- 2. Reforçar o desenvolvimento da educação pré-escolar, da educação escolar e da formação inicial de jovens, permitindo a construção de itinerários educativos e/ou de formação qualificantes, flexíveis e adaptados a novos projetos de vida e profissionais;*

- 3. Fomentar o papel da formação profissional, simultaneamente, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional;*

- 4. Agir no sentido de contrariar a tendência para a inserção precoce dos jovens no mercado de trabalho simultaneamente inimiga da qualificação e da sustentabilidade futura do emprego bem como para a saída prematura de trabalhadores da vida ativa;*

- 5. Consolidar a educação/formação de adultos, enquanto sistema facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa e profissional;*

- 6. Desenvolver a curto prazo e consolidar o Sistema Nacional de Certificação, aumentando a sua eficiência interna e externa, e implementar a sua vertente de certificação de competências adquiridas fora dos contextos de educação/formação proporcionando também por via oportunidades de continuação de estudos e de formação, e de melhorar as condições de emprego;*

- 7. Promover a racionalização das medidas políticas de emprego e formação, de modo a sistematizar em programas as medidas atualmente existentes, e reforçar a sua coordenação e orientação operacional;*



8. Avaliar e acompanhar de modo sistemático a evolução das práticas ao nível da qualidade do emprego, tendo em vista a sua melhoria. No domínio do reconhecimento e certificação de competências, o Governo e os Parceiros Sociais partilharam o objetivo de racionalizar a ação das diversas entidades que tinham por função a acreditação e certificação profissionais, o desenvolvimento de perfis profissionais e de formação, o aprofundamento de metodologias inovadoras e os estudos prospetivos, entre outras funções.

No sentido de alcançar estes objetivos, o Plano Nacional de Emprego incentivou uma abordagem de parceria de modo a se poderem conjugar esforços e possibilidades de reforço da educação e da formação ao longo da vida, preferencialmente ao nível da população desempregada, dos trabalhadores em risco de desemprego e dos trabalhadores com baixas qualificações. A criação de soluções flexíveis que articulassem a educação e a formação, através de percursos organizados, a partir de processos de reconhecimento e validação de saberes e competências adquiridos e de sistemas modulares de formação, foi salientada como sendo um instrumento de reforço e de facilitação da qualificação escolar e profissional da população (Canelas, 2003).

A implementação das medidas políticas designadas, tanto a nível nacional como europeu promovendo o equilíbrio entre ambas, é realizado através das mais variadas estruturas e programas, públicos e privados, Existem inúmeros atores que promovem iniciativas de formação profissional desde entidades do sector público a entidades do sector privado, assumindo vários papéis na execução das políticas e ações de formação profissional, enquanto entidades executoras de políticas e programas, entidades financiadores, certificadoras e executoras no terreno junto dos beneficiários. Pretende-se destacar aquelas que ao nível público detêm um papel de maior importância na implementação das medidas de qualificação e formação profissional⁶.

⁶ Informação retirada dos respetivos sites na Internet
www.iefp.pt
www.anq.gov.pt
www.poph.qren.pt



O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) é a entidade pública com a responsabilidade de executar as políticas de emprego e formação profissional definidas pelo Governo. Criado em 1979, integrou na sua génese o serviço nacional de emprego e o serviço de formação profissional, sendo o seu objetivo a transparência, a melhor organização e o equilíbrio do mercado de trabalho. Este instituto tem como missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução das políticas ativas de emprego e formação profissional. O IEFP desenvolve atividades que visam a redução dos problemas gerados pelo desemprego tendo em execução vários programas e medidas destinadas a esse fim. O IEFP desenvolve ainda atuações a favor de públicos-alvo, e investe no reforço qualitativo das suas próprias estruturas e intervenções (por exemplo, a formação de formadores).

Com a evolução da procura formativa e da sua própria capacidade, este Instituto aumentou a oferta no domínio do aperfeiçoamento de ativos empregados. A qualificação dos recursos humanos, com particular relevância para a elevação das qualificações da população ativa constitui uma das prioridades do IEFP, por se considerar que a melhoria dos níveis de qualificação se revela de importância estratégica para sustentar um novo modelo de desenvolvimento, baseado na inovação e no conhecimento, que assegure a renovação do modelo competitivo da nossa economia e promova uma cidadania de participação. Entre as várias iniciativas destacam-se os cursos de Educação e Formação para Adultos que têm como objetivo elevar os níveis de habilitação escolar e profissional da população portuguesa adulta, através de uma oferta integrada de educação e formação que potencie as suas condições de empregabilidade e certifique as competências adquiridas ao longo da vida.

A Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, sob a tutela dos Ministérios da Economia e do Emprego e da Educação e Ciência, em articulação com o Ministério da Solidariedade Social, com autonomia administrativa, financeira e pedagógica no prosseguimento das suas atribuições. A ANQEP tem por missão coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências.



O Programa Operacional potencial Humano (POPH) é o programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano, inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013. A atividade do POPH estrutura-se em torno de dez eixos prioritários dos quais se destacam os eixos para a Qualificação Inicial, Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida, Gestão e Aperfeiçoamento Profissional, Formação Avançada, Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Ativa, Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social, Igualdade de Género. A intervenção do POPH visa estimular o potencial de crescimento sustentado da economia portuguesa, no quadro das seguintes prioridades:

- Superar o défice estrutural de qualificações da população portuguesa, consagrando o nível secundário como referencial mínimo de qualificação, para todos;

- Promover o conhecimento científico, a inovação e a modernização do tecido produtivo, alinhados com a prioridade de transformação do modelo produtivo português assente no reforço das atividades de maior valor acrescentado;

- Estimular a criação e a qualidade do emprego, destacando a promoção do empreendedorismo e os mecanismos de apoio à transição para a vida ativa;

- Promover a igualdade de oportunidades, através do desenvolvimento de estratégias integradas e de base territorial para a inserção social de pessoas vulneráveis a trajetórias de exclusão social. Esta prioridade integra a igualdade de género como fator de coesão social.

Estas entidades e/ou Programas constituem-se como as principais referências públicas na implementação de medidas de qualificação e formação profissional no nosso país, trabalhando em conjunto no terreno com inúmeras entidades privadas (IPSS, ADL e outras organizações) na promoção de iniciativas de formação profissional.



1.3- A formação profissional como estratégia de inclusão social

Como foi referido anteriormente, um défice nos processos de socialização do indivíduo poderá traduzir-se em situações de exclusão social e do mercado de trabalho, apresentando-se a Formação Profissional como elemento que poderá permitir a correção de alguns aspetos da integração do indivíduo na sociedade e no processo de reinserção no mercado de trabalho. Antes de abordar o seu contributo para a inclusão social do indivíduo, torna-se necessário compreender alguns dos aspetos que caracterizam a exclusão social. Este conceito não é encarado com o mesmo significado por todos o que o usam, existindo inúmeras abordagens e definições sendo que aqui pretende-se dar enfoque aos fatores de exclusão social que contribuem para a exclusão do mercado de trabalho e para o desemprego.

A exclusão é o resultado da dificuldade de integração de um indivíduo ou grupo na sociedade. Existem normas ou níveis a atingir que muitos indivíduos não conseguem alcançar. Em todas as esferas da sociedade moderna há níveis ou limites da normalidade que dão uma definição de sucesso em relação à norma. É precisamente, este insucesso que constitui o processo de exclusão. (Xiberras, 1993). Um indivíduo sofre de exclusão social quando não beneficia de um conjunto de direitos e deveres que lhe confere o estatuto de cidadão de pleno direito. Esses direitos e deveres estão normalmente inscritos nas estruturas sociais e explicitamente consagrados em documentos que expressam os grandes consensos que fundam os compromissos entre os membros de uma sociedade (Xiberras, 1993).

Normalmente, o conceito de pobreza surge associado às questões da exclusão social. Apesar de complementares em vários domínios, estes dois conceitos são distintos entre si. Geralmente o conceito de pobreza é tratado numa perspetiva mais economicista, referindo-se às condições de vida dos indivíduos ou dos grupos, nomeadamente, aos recursos materiais como a distribuição do rendimento, as más condições de vida, os baixos níveis de instrução e qualificação profissional e o emprego precário.



No entanto, a pobreza não é apenas um estado de carência extrema de recursos mas também está relacionada com a privação dos direitos de cidadania no que diz respeito à ausência de poder e à ausência de liberdade de escolha, como por exemplo ao acesso a cuidados de saúde, educação e formação profissional, cultura e participação na vida social e política, entre outros. Assim, a pobreza pode entender-se como um conceito integrante da exclusão social uma vez que enquadra algumas dimensões afetas á exclusão social. Pode entender-se que a exclusão social abrange formas de privação não material com a falta de recursos sociais, políticos, culturais e psicológicos, que quando acumulados aumentam a vulnerabilidade e a visibilidade de determinadas categorias sociais, permitindo considerar um indivíduo ou um grupo como socialmente desfavorecidos. A exclusão social pode ser encarada como a perda da autonomia dos indivíduos ou grupos, o que lhes provocaria uma incapacidade de satisfazer as suas necessidades básicas e, conseqüentemente, um afastamento do exercer de uma cidadania plena. Os fenómenos de exclusão têm várias formas de manifestação que são sempre manifestações da diferenciação e desagregação que conduzem os indivíduos ao isolamento e não a uma participação destes nos processos normais das suas vidas. Capucha (2005) refere que a exclusão social surge como uma fase extrema de processo de marginalização e anomia. Compreende-se então, que o conceito engloba uma discussão sobre o exercício da cidadania e da integração social, numa rutura acentuada do contrato social.

A participação no mercado de trabalho constitui um dos fatores mais importantes da exclusão social e pobreza. A exclusão social assente em fatores como baixos níveis de rendimentos, desemprego, baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional e emprego precário incrementam as dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, potenciado ainda pela necessidade constante de aquisição e atualização de conhecimentos. Esta exclusão do mercado de trabalho pode abarcar um conjunto de ruturas afetivas, de amizade, familiares que podem aumentar a situação de exclusão social e pobreza em que o indivíduo se encontra.



A exclusão social, resulta da conjugação de vários fatores em que a relação educação e trabalho, têm um papel fundamental na integração social dos indivíduos. Na ausência de qualificações, o rendimento e as condições de trabalho são muito precárias, entre outros fatores, potenciando a desmotivação, a perda de autoestima, aumentando um conjunto de riscos, de dificuldades ou de handicaps que conduzem à pobreza económica, ao enfraquecimento dos laços familiares e sociais, ao descrédito social e à perda de laços identitários. Portugal apresenta um contexto socioeconómico fortemente marcado pelo baixo nível de instrução e de qualificação profissional da população ativa. Este contexto é ainda marcado pela persistência de um elevado peso do desemprego de longa duração bem como de elevadas taxas de pobreza que, em conjunto, configuram situações extremamente complexas e potencialmente geradoras de exclusão social.

A formação profissional apresenta-se como uma ferramenta privilegiada para colmatar estas lacunas e, conseqüentemente, elevar as qualificações com vista a capacitar os indivíduos através de elementos que os possam integrar ou reintegrar no mundo laboral. De certa forma, os baixos níveis de qualificações impedem a participação cívica em pleno dos indivíduos constituindo-se como uma das várias razões que podem provocar situações de exclusão social.

O aumento das qualificações profissionais tem vindo a crescer de importância enquanto estratégia de reversão da condição de indivíduos em situação de desfavorecimento e exclusão social, nomeadamente na rutura com os círculos de pobreza instalada. A inclusão social pode ser definida e observável em diferentes contextos e enquadramentos, sendo certo que a qualificação e formação profissional desempenham um contributo decisivo para o processo de inclusão social. A relação entre os níveis de qualificação e o acesso ao mercado de trabalho dá provas desta interligação, onde se encontram os níveis de empregabilidade mais elevados nas populações mais qualificadas. Paralelamente, o direito e a possibilidade no acesso à informação, cultura e outros fatores integradores, assumem-se como fulcrais para uma cidadania completa, sendo que a formação profissional e a qualificação se apresentam como fatores de especial importância.



A sociedade atual está em boa parte centrada no trabalho e esse aspeto constitui uma das principais vias de integração social. Se o trabalho assume grande importância social, não menos importante será realçar a importância deste para o indivíduo, sendo um dos elementos centrais da sua existência. Para além de se constituir como fonte de recursos económicos e de estruturação das relações humanas, conferindo ao indivíduo uma identidade de pertença numa determinada comunidade ou grupo, o trabalho constitui-se como uma atividade fulcral na construção da identidade, ao nível da autoestima, de inclusão social e participação social. O trabalho é atualmente uma fonte de identidade social, pelo que a inclusão ou exclusão deste, marca não só os estatutos sociais dos indivíduos, como a sua participação ativa na sociedade.

As políticas de inclusão social têm tido uma importância crescente a nível nacional e europeu. O ponto central de desenvolvimento dessas políticas teve origem na Cimeira de Lisboa (Março 2000), com o estabelecimento da meta estratégica que ficou conhecida como triângulo de Lisboa: *“tornar-se na economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social”* (PNAI, 2001-2003, p. 31). Na sequência desta cimeira, a construção do Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI), no âmbito dos Objetivos Comuns adotados pelo Conselho Europeu de Nice (Dezembro 2000), apresenta uma estratégia global de inclusão social, no sentido de concretizar essa meta estratégica. Neste plano destaca-se que *“a participação no mercado de trabalho assume-se como um dos principais mecanismos de inclusão social, muito embora a relação não seja direta entre níveis de emprego e desemprego, por um lado, e pobreza, por outro”* (PNAI, 2001-2003, p. 5). As questões da formação e qualificação continuam a ser prioritários nos PNAI mais recentes, destacando-se assim a sua importância enquanto ferramenta de inclusão. Uma das prioridades do PNAI (2006-2008) é *“corrigir as desvantagens na educação e formação/qualificação”* e, onde os baixos níveis de qualificação e a participação diminuta em Ações de aprendizagem ao longo da vida são identificados como Desafios/Riscos que afetam a Inclusão em Portugal.



Atualmente ainda existe um considerável "núcleo duro" de cidadãos com poucas perspectivas de encontrar um emprego que, por essa razão, correm o elevado risco de se confrontar numa situação de pobreza e de exclusão social. É neste cenário que o PNAI pretende combater estas situações concretas, enunciando um conjunto de orientações, das quais se destaca a importância de promover a educação e formação ao longo da vida, enquanto instrumento para o desenvolvimento do conhecimento, das competências e das qualificações, dando especial atenção aos grupos mais vulneráveis. É neste sentido que os efeitos da Formação Profissional se devem equacionar ao nível da empregabilidade e da promoção da aprendizagem ao longo da vida como fatores promotores da inclusão social. A nova estratégia de "inclusão ativa", que tomou forma através de uma ampla consulta pública, é um elemento-chave da Agenda Social Europeia, visando não só a inclusão dos indivíduos mas também a sua articulação com o desenvolvimento económico e social dos vários países e regiões da Europa.



1.4- A importância da formação profissional no desenvolvimento local

Os fenómenos da globalização são caracterizados pela sua constante interação entre dinâmicas globais e locais. O resultado final do impacto numa dada região ou local é determinado tanto pela ação dos fatores de globalização quanto pela ação das respostas locais que se lhe contrapõem. A maior ou menor capacidade de adaptação a essa interação coloca desafios ao nível local sendo que, os sectores menos modernizados detêm menor capacidade de resistência ou negociação aos efeitos globalizadores e, por isso, podem sofrer os efeitos mais destrutivos. Associados a esses efeitos estão as desigualdades sociais, seja na distribuição de rendimentos, seja na incapacidade do indivíduo e das comunidades se adaptarem aos impactos que os efeitos globalizadores têm no mercado de trabalho.

Segundo Greffe (1984) o desenvolvimento local é *"um processo de diversificação e enriquecimento das atividades económicas e sociais num determinado território a partir da mobilização e da coordenação dos seus recursos e das suas energias. Será assim um produto dos esforços da sua população, pressuporá a existência de um projeto de desenvolvimento integrando as suas componentes económicas, sociais e culturais, e fará de um espaço de contiguidade física um espaço de solidariedade ativa"*. De entre as inúmeras características inerentes ao processo de desenvolvimento local destaca-se a importância das questões da formação como condição imaterial do desenvolvimento, valorizando o potencial endógeno através das ações e das políticas de formação existentes e visando o desenvolvimento dos recursos humanos locais. É certo que a questão da formação não se coloca da mesma forma em todas as regiões contudo, esta surge integrada numa visão mais ampla: a de promover a capacidade local/regional de inovação social e do aumento do potencial de desenvolvimento. Este esforço de formação terá necessariamente de visar certos segmentos da população que, por serem as mais afetadas por situações de exclusão social e de desemprego, seja pela sua necessidade de requalificação, são consideradas prioritárias a nível local.



A formação adquire assim um papel central na adaptação dos recursos humanos dos territórios face aos efeitos que advêm do processo de globalização. Como já foi referido anteriormente, cada território tem as suas especificidades e inclusive as suas visões sobre a melhor forma de desenvolvimento. A interação estreita entre medidas de formação profissional e de desenvolvimento local e regional é fundamental, na medida em que se destacam as instâncias locais como atores de desenvolvimento económico e social, quer para a criação de novos postos de trabalho, quer para a qualificação dos já existentes com vista à valorização dos recursos humanos. A formação profissional permite aos indivíduos o desenvolvimento das suas capacidades, dando-lhes instrumentos fulcrais para uma inclusão adequada na vida ativa local, tornando-os interlocutores válidos no desenvolvimento local. A função da formação profissional, enquanto elemento promotor de desenvolvimento, pode também ter diferentes perspetivas de implementação: como elemento de adaptação às mudanças económicas ou como elemento de valorização dos recursos humanos existentes. Estas abordagens irão depender da forma como se articulam com as políticas e paradigmas de desenvolvimento existentes. Aqui, pretende-se abordar dois dos mais importantes paradigmas do desenvolvimento (funcionalista e territorialista).

O paradigma funcionalista caracteriza-se por desencadear processos de desenvolvimento em determinados sectores da atividade económica a partir de áreas geográficas específicas ou pelo crescimento em polos. O desenvolvimento é encarado como processo integrante do crescimento económico, existindo uma confiança com poucas reservas na continuidade desse crescimento, e desenrolando-se numa perspetiva de atração de investimento. Aqui, o fator humano é secundarizado face à intervenção centrada no capital onde as políticas regionais são implementadas pelo topo da hierarquia administrativa (Administração Central), sem grande necessidade de participação ativa das populações no processo.

O enquadramento da formação profissional neste contexto é o de contribuição para o desenvolvimento local ao criar condições de viabilidade para investimentos planeados ou já realizados, contribuindo para a criação das competências fulcrais para que as mudanças induzidas possam ser rentabilizadas. A formação torna-se num instrumento que visa garantir a disponibilidade ao nível local dos conhecimentos fundamentais necessários, focando-se como uma ferramenta processual interligada aos processos de investimento.



As necessidades de formação podem ser colmatadas através de duas vias, utilizadas em conjunto ou em alternativa. A primeira dessas vias é a organização de processos de formação focalizados na transmissão de conhecimentos e competências que faltam aos indivíduos; a segunda, é recorrer à mobilidade dos recursos de força de trabalho disponíveis, que possuem as condições requeridas, para os locais onde o investimento é realizado. A formação tem uma dimensão reprodutora de ferramentas de adaptação das organizações económicas aos movimentos exteriores (Arocena, cit. In Ferreira, 2004). Pode-se mesmo dizer que existe um vínculo integrador entre as políticas de desenvolvimento e as políticas de formação. São duas as práticas de formação apresentadas em contexto de crescimento económico: uma formação qualificante e uma formação integradora (Arocena, cit. In Ferreira, 2004).

Nesta prática de formação qualificante, as grandes políticas de emprego implicam, sobretudo, uma adaptação da mão-de-obra às exigências do crescimento e dos investimentos realizados, baseando-se numa ligação original entre a formação profissional de adultos e os círculos de produção. Existe assim uma estreita relação entre a formação qualificante e o crescimento económico, uma vez que o sistema económico procura recursos humanos qualificados a que o sistema de formação deve responder. Apesar da articulação inerente entre a formação e o crescimento, surgem alguns problemas quando se verifica que a conjuntura económica se altera, desacelerando o ritmo de emprego e de mudanças necessárias aos sistemas de produção. Por um lado a dificuldade de ter em consideração as novas competências produtivas e por outro a inércia do seu funcionamento centralizado e burocrático.

Face a este contexto de incerteza e de reestruturação e quando a formação qualificante é confrontada com o problema de aceleração atual das mudanças tecnológicas, Arocena designa a formação de integradora (cit. In Ferreira, 2004). Inserida em novos projetos, a formação torna-se num instrumento de inclusão que tenta envolver todos os atores que entendam participar no novo ciclo de desenvolvimento. Dependendo do estado do sistema, do seu modo de desenvolvimento e das dificuldades económicas, a questão do emprego/desemprego/inatividade são colocados num ponto central reforçando o sistema de promoção profissional, tentando reforçar a mobilidade social dos indivíduos e atendendo a níveis importantes de integração.



Neste contexto reforça-se o papel da formação profissional no desenvolvimento, propondo aos formandos desempregados que desenvolvam uma cultura geral, informando-se sobre a realidade económica do trabalho e do emprego, das empresas, grupos de trabalho e que experimentem novas e diversas técnicas profissionais. Assim, a cultura da formação integradora traz uma nova abordagem, uma vez que precisa de responder ao drama do desemprego e da exclusão social (Arocena, cit. In Ferreira, 2004).

Na perspetiva do paradigma territorialista, o desenvolvimento caracteriza-se por estar associado “á base”, ou seja, o processo de desenvolvimento inicia-se pelos atores locais e é encarado como uma reação contra as ameaças ou agressões exteriores, numa perspetiva de desenvolvimento de ações autónomas despoletadas pelos atores locais sem necessidade de intervenção do poder central. Assim, o desenvolvimento é encarado como um processo partilhado pelos atores locais, tomando iniciativas através do desenvolvimento de uma estratégia comum para o território. A promoção de uma estratégia de desenvolvimento territorialista passa pela consideração das identidades culturais das populações e sobre a associação de forças sociais da região, procurando a cooperação de todos os atores através dos valores culturais daqueles que possam aderir, para responder às necessidades existentes.

Nesta situação, os elementos de formação a desenvolver serão derivados de um processo de negociação entre os vários atores que exigem novos conhecimentos e os que participam na definição das mudanças a alcançar. A questão da formação surge não como resposta a necessidades pré-definidas pelos investimentos realizados ou planeados, mas sim para se incluir no processo o tipo de necessidades criadas e as respostas necessárias, centrado na criação de capacidades para a ação, no reforço das condições de participação nos processos de desenvolvimento e no estímulo ao empreendedorismo e iniciativas locais de desenvolvimento.



Gizard e Bernard (cit. In Ferreira, 2004), definem quatro atores principais que deverão estar associados no desenvolvimento de uma política territorial de formação profissional:

- *O Estado*, na maior parte dos casos, transfere uma parte da sua competência à região guardando para si os programas de reconversão da mão-de-obra das atividades em declínio.

- *A Região* tem no campo das responsabilidades as estruturas necessárias, a aquisição do savoir-faire e dos métodos.

- *As Empresas*, uma vez que têm orçamentos muito reduzidos para o investimento em formação, têm dificuldades em possuir uma política racional de valorização dos recursos humanos.

- *As Coletividades locais* estão sempre presentes na cena territorial através das suas operações sobre as áreas desfavorecidas do território.

Segundo esta perspetiva, Arocena (cit. In Ferreira, 2004), define duas conceções de formação: libertadora e funcional. A formação libertadora foca-se na educação como meio de consciencialização do indivíduo. Defende que é necessária uma reflexão e ação sobre as estruturas a transformar, permitindo a elaboração de temas geradores que jogam um papel central no dispositivo de formação. Nos territórios afetados pela crise, certos atores locais sublinham o efeito de marginalização da população. Segundo Freire (in Arocena, 1986) onde este explicita que deve passar a existir uma formação crítica consciencializadora que permita combater o lado institucional da formação, combatendo a fronteira entre a marginalização e a institucionalização, onde a formação não deve centrar-se apenas no esquema escolar mas sim abrir-se a uma maior diversificação. O ato de formação deve-se desenrolar fora das normas e de juízos estabelecidos para permitir a construção de uma relação crítica e consciencializadora.



Por outro lado, na formação funcional, é necessário adaptar os dispositivos de formação aos imperativos do modo de desenvolvimento. Aqui, a objetividade e a neutralidade da formação, dita técnica, exige a aceitação total das lógicas do sistema e por consequência, a eliminação da função crítica do conhecimento. Segundo Arocena (cit. In Ferreira, 2004), neste tipo de formação definem-se objetivos de emprego e de formação profissional, centrando-se a prioridade absoluta nestes últimos.

Independentemente das estratégias de desenvolvimento utilizadas e das suas práticas, a formação profissional detém um papel fundamental no processo de desenvolvimento social e económico dos territórios, conciliando fatores que possibilitam não só o desenvolvimento pessoal, social e profissional do indivíduo, mas também a sua inclusão na comunidade, potenciando o desenvolvimento local.

Após a revisão de literatura apresentada neste capítulo, há um conjunto de aspetos relativos em torno da intervenção de gestores e formadores junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, que requer uma análise mais aprofundada no que toca á caracterização dos seus principais problemas e dificuldades e, relacionados com alguns elementos observados por estes profissionais que caracterizam este tipo de grupos.



CAPÍTULO II

Apresentação e Análise dos resultados

A intervenção dos Formadores / Gestores na dinâmica e gestão de grupos multiproblemáticos em contexto formativo



Apresentação e Análise dos resultados

A análise da informação recolhida e a apresentação dos resultados, seguiu com rigor os quatro temas presentes na entrevista: i) uma breve caracterização sociográfica dos entrevistados visando descrever um pouco do seu percurso profissional focando a sua experiência na área da formação através das várias funções e papéis desempenhados; ii) uma descrição de algumas das características de grupos multiproblemáticos encontrados servindo de base para a construção de uma definição deste tipo de grupos em contexto de formação profissional; iii) a caracterização de alguns dos principais problemas e dificuldades encontradas na intervenção junto desses mesmos grupos assim como soluções encontradas e, por fim, iv) alguns dos temas e formas de abordagem que os entrevistados descreveram como possíveis áreas de desenvolvimento das suas competências aquando da sua intervenção junto desses grupos, originando uma proposta para desenvolvimento de atividades nesse sentido.

2.1- Caracterização dos entrevistados

A primeira abordagem da entrevista realizada junto dos entrevistados tinha como objetivo caracterizar os mesmos, focando alguns dos aspetos que se prendem com a sua intervenção e desempenho profissional na área da formação. Procurou-se que o grupo de entrevistados fosse o mais heterogéneo possível tendo em conta dois aspetos centrais: a sua experiência profissional na área da formação e mais especificamente junto de grupos que os entrevistados considerassem multiproblemáticos. Um outro fator importante prendeu-se com a sua área de intervenção, ou seja, que no seu desempenho profissional tivessem encontrado grupos multiproblemáticos em diferentes localidades do Alentejo.



Quadro 1 – Idade, Género e Habilitações literárias dos entrevistados

Entrevista	Idade	Género	Habilitações Literárias
E1	36	Feminino	Licenciatura
E2	44	Feminino	Licenciatura
E3	64	Masculino	Mestrado
E4	34	Feminino	Mestrado
E5	50	Feminino	Licenciatura
E6	29	Masculino	Mestrado
E7	26	Feminino	Licenciatura
E8	43	Masculino	Mestrado
E9	56	Feminino	Licenciatura

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)

O grupo de entrevistados tem idades que variam entre os 26 e os 64 anos de idade, predominantemente do género feminino e todos com habilitações literárias de nível superior. A variação existente entre a idade e o percurso profissional permitiu recolher informações junto de profissionais com diferentes níveis de experiência profissional em formação e no contacto com este tipo de grupos, possibilitando uma maior abrangência e diversidade das informações recolhidas. Um fator determinante dessa abrangência é a experiência profissional dos entrevistados onde no quadro seguinte se pretende mostrar uma pequena parte do seu percurso profissional, salientando os papéis e as funções desempenhadas, relacionadas diretamente ou indiretamente com a formação profissional e/ou educação.



Quadro 2 - Experiência profissional e funções desempenhadas dos entrevistados

E1	- Técnica e coordenadora de projetos numa Associação de Desenvolvimento Local - Formadora, gestora de projetos de formação, conceção de cursos e projetos de formação
E2	- Técnica e coordenadora de projetos numa Associação de Desenvolvimento Local - Formadora, gestora de projetos de formação, conceção de cursos e projetos de formação
E3	- Chefe de Secretaria do IEFP, Diretor de Centro de Emprego - Formador, consultor, formador de Formadores, Mediador de cursos EFA - Criador de produtos pedagógicos e avaliador de projetos de formação
E4	- Responsável pelo Eixo do Emprego, Formação e Qualificação do CLDS de Évora - Formadora, consultora e gestora de projetos de formação
E5	- Professora do ensino secundário e do segundo ciclo - Formadora, gestora e coordenadora de ações de formação, orientação de estágios profissionais, recrutamento e seleção de formandos e formadores
E6	- Professor em escolas públicas e privadas, monitor de informática - Formador em cursos de educação e formação (CEF) - Formador e coordenador de cursos de formação
E7	- Formadora em cursos de formação profissional do Centro de Formação de Évora (maioritariamente cursos EFA)
E8	- Formador, gestor, coordenador de projetos de formação - Consultor, júri de processos RVCC, recrutador de formadores, acompanhamento e avaliação externa de formação, elaboração de manuais para módulos de formação.
E9	- Coordenadora técnica de projetos de intervenção social em várias associações de desenvolvimento local - Mediadora pessoal e social de cursos EFA - Formadora e responsável pela dinamização e monitorização de formandos/cursos

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)

Pela análise realizada da informação acima descrita é possível observar que o grupo de entrevistados tem uma diversidade de experiências, funções e papéis desempenhados na área da formação profissional, salientando ainda que a grande maioria tem ou já teve uma participação ativa na conceção, planeamento, gestão e avaliação de ações de formação.



Depois de analisar o seu percurso na área da formação profissional, torna-se também importante perceber como iniciaram o seu percurso profissional na área da formação profissional e aquilo que os motiva para desempenhar as várias funções e papéis que assumiram até hoje.

Quadro 3 – Início do percurso em formação profissional e
Motivações dos entrevistados

	Início	Motivações
E1	*	*
E2	*	*
E3	Nos últimos dez anos por convites	Transferir para os outros as competências que tem
E4	Em 1999 com a necessidade de formar um grupo que viria a integrar a equipa de um novo projeto	Gosto pessoal por um trabalho que envolve comunicação, contacto direto com pessoas, organizações e investigação. Facilita evolução pessoal e profissional
E5	Dava aulas quando surgiu a oportunidade de iniciar a ser formadora	Aprender ensinando e vice-versa, sentir que ensinamos/damos algo que é apreciado por outros e que lhes é útil
E6	Convite por parte de um amigo formador	Interesse pessoal e razões financeiras
E7	Convite para substituir um formador no Centro de Formação Profissional de Évora	Vontade pessoal para transmitir conhecimentos
E8	Através da entidade empregadora na altura. Depois foi através de convites de outras pessoas e organizações para dar formação	Parte da carreira a tempo parcial, permitindo alguma liberdade de trabalho. Contacto com lugares e públicos diversificados, enriquecendo a experiência de trabalho e de vida
E9	Através de um convite endereçado por um responsável institucional	Inicialmente por necessidade e falta de oportunidades de trabalho. Depois o desenvolvimento de novas competências profissionais, permitiram a aquisição de novas ferramentas e experiências de trabalho

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)

*(*NOTA: Não foi possível recolher esta informação junto de todos os entrevistados)*



Também aqui se podem salientar alguns aspetos no que toca ao início do desempenho profissional nesta área e as motivações presentes. A maioria dos entrevistados iniciou o seu percurso através de convites pessoais e/ou organizacionais para desempenharem funções em formação. Apesar da diversidade de motivações apresentadas, a maioria dos entrevistados destaca a possibilidade de poderem transferir competências e conhecimentos a outros indivíduos, assim como o gosto pelo contacto direto com os mesmos possibilitando o seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional.



2.2- Caracterização de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional – características individuais, de grupo e problemáticas sociais associadas

No segundo grupo de questões colocadas aos entrevistados pretendia-se identificar algumas das características de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, sendo que, as informações recolhidas serviram como base para a definição do conceito. Por um lado algumas características predominantes entre os indivíduos do grupo e, por outro, algumas características individuais que por sua vez poderiam influenciar a dinâmica do grupo e o contexto onde se realizava a formação. Na sua maioria, os entrevistados identificaram algumas características semelhantes presentes neste tipo de grupos multiproblemáticos onde se destacam as seguintes:

- Grupos heterogéneos em termos de idade 15-60 anos (predominantemente do sexo feminino)
- Desempregados e/ou em situação de desemprego de longa duração
- A receberem subvenções do Estado ou apoio por parte de outras instituições (por desemprego, rendimento social de inserção entre outros)
- Geralmente com baixas qualificações e baixos níveis de escolaridade
- Provenientes de famílias disfuncionais e/ou multiproblemáticas

Na sua maioria, os indivíduos que compunham estes grupos sofriam de carências económicas, habitação precária e com um historial recorrente de dependência de apoios sociais e económicos, podendo observar-se que não tinham um percurso de vida estável e com lacunas na satisfação das suas necessidades básicas.

“Outra característica que se tem vindo a acentuar é que o público que procura este tipo de formação provém de famílias que não funcionam, desfavorecidas e onde a socialização não foi feita dentro dos padrões que consideramos normais para estarem integrados na comunidade e isso afeta a formação. Há determinados tipos de comportamentos que vão afetar a gestão do grupo no contexto da formação. Estes grupos são muitas vezes compostos de pessoas oriundas de zonas deprimidas.” (excerto da entrevista 2)



“Normalmente, a pessoa problemática insere-se numa família problemática, ou multiproblemática, no seio da qual coexistem várias disfuncionalidades abrangendo a família alargada. Há também, nestes casos, uma extensão geracional da problemática, podendo falar-se de uma reprodução de padrões que de certo modo já aconteceram em gerações anteriores.” (excerto da entrevista 8)

O conceito de família multiproblemática é definido pela presença simultânea, em dois ou mais membros da família, de comportamentos problemáticos severos e estáveis no tempo. A insuficiência grave, sobretudo dos pais, nas atividades funcionais e relacionais do desenvolvimento familiar pode traduzir-se no desenvolvimento de algumas modalidades pouco usuais de comportamentos sintomáticos nos indivíduos, existindo também a estruturação de uma relação crónica de dependência com os serviços sociais (Cancrini, Gregorio & Nocerino, 1997). As problemáticas associadas ao indivíduo são diversas e que poderão influenciar as relações interpessoais dentro de um grupo. Ao nível individual pode-se destacar algumas das características que foram encontradas com alguma frequência nas ações de formação em que os entrevistados intervieram, junto de grupos multiproblemáticos: vítimas de violência doméstica; ex-presidiários; ex-toxicodependentes; pais e mães solteiros; indivíduos de etnia cigana e/ou populações migrantes. Esta conjugação de problemáticas individuais, acarretam só por si um aumento das dificuldades na gestão dos grupos em ações de formação. Alguns dos entrevistados referiram que boa parte dos formandos estão numa ciclo recorrente entre emprego precário, desemprego, subsídios estatais e ações de formação pelo que poderemos estar perante casos onde os processos de formação profissional têm dificuldade em promover uma melhor inclusão do mesmo na sociedade não só ao nível relacional como ao nível da sua inserção no mercado de trabalho.

“Na minha experiência, encontrei dois tipos de situações onde se encarava um grupo multiproblemático em formação: em determinado momento da formação apercebíamos-nos que poderíamos estar a lidar com um grupo deste tipo pelas pessoas que o compunham e no outro caso em que á partida este tipo de grupo já vinha definido desde a conceção da formação, sendo que este é o caso mais frequente. Utilizando o exemplo da formação que está a decorrer, esta é dirigida a grupo de mulheres desempregadas, beneficiárias do Rendimento Social de Inserção, com baixos níveis de escolaridade. Abarcam-se aqui um conjunto de características que á partida pode caracterizar um grupo multiproblemático.” (excerto da entrevista 1)



“São imensos os casos que já encontrei e muito variados. Podem variar consoante a intensidade dos problemas existentes. Uma grande componente da formação aqui está ligada aos desempregados de longa duração, muitas das vezes mulheres que ou nunca trabalharam ou além de cuidar da casa trabalham em empregos sazonais na área da agricultura, e esta questão interfere na autoestima, no bem-estar, na segurança e na autonomia dos indivíduos.” (excerto da entrevista 2)

A presença destes inúmeros fatores pode ser uma condicionante ao trabalho com um grupo em contexto de formação profissional, mas por si só não são fatores exclusivos de influência na participação dos indivíduos. O fator das expectativas e motivações que os formandos têm relativamente á formação pode também influenciar a participação destes nas ações de formação em que estão inseridos. No que toca às motivações, os entrevistados destacaram que a bolsa de formação ou subsídio do qual dependem, é o principal fator motivacional presente (a participação nas ações de formação ganha um carácter de obrigatoriedade para não perderem os apoios). Este fator prende-se também com o facto de que muitas das vezes a bolsa/subsídio constitui-se como principal fonte de sustento da família.

“Uma das motivações é a necessidade, seja pelo facto de estarem a receber bolsa ou porque são obrigados a frequentar a formação porque estão abrangidos por algum tipo de apoio social. Esta será a motivação inicial sendo que depois teremos de tentar que descubram outras motivações e criem outras expectativas ao longo da formação. Não são a maioria mas existem sempre pessoas que encontram outras motivações mais tarde. O valor da bolsa ou dos subsídios é exagerado havendo situações em que as pessoas ganham mais do que outros que trabalham. Esta situação está passar para os filhos através da sua educação, onde os apoios sociais são vistos não como uma oportunidade para mudar a sua condição de vida, mas como um direito que lhes assiste.” (excerto da entrevista 2)

“Se não existisse tão “choruda” bolsa ninguém estaria na formação. Uns porque estavam lá só pelo pagamento, uns 95%, os outros, tendo interesse, não podiam ocorrer a despesas certas se não tivessem o pecúlio no fim do mês.” (excerto da entrevista 3)

“A maioria das pessoas que são encaminhadas por outros serviços têm como principal motivação o cumprimento do plano, que eles sentem como imposto e que integra os acordos de inserção, e como tal não perder a prestação social a que têm direito, olhando assim para a sua participação como uma obrigação imposta por alguém. Nos casos em que as pessoas chegam até nós de uma forma espontânea, as motivações são outras e prendem-se com a consciência da necessidade de uma aprendizagem contínua.” (excerto da entrevista 4)



“A família era uma peça chave para a grande maioria dos formandos, porquanto muitos “aguentavam” frequentar o curso, mesmo não gostando ou não tendo interesse, para não perderem os rendimentos/subsídios e poderem prover ao sustento das suas famílias; sendo que, em alguns destes casos, o cônjuge ou os progenitores também estavam desempregados. Do que constatei, os mais problemáticos vinham de famílias muito numerosas, que habitam em casas pequenas, normalmente de habitação social, e há muitos anos que sobrevivem de apoios sociais, sendo o emprego algo que só aparece de vez em quando.”
(excerto da entrevista 7)

Um outro fator motivacional está relacionado com a possibilidade dos formandos concluírem níveis de escolaridade (e não de obterem uma qualificação profissional), tendo estes a perceção de que poderá ser um elemento importante para o reingresso no mercado de trabalho. Tendo em conta a motivação, alguns dos entrevistados destacaram dois tipos de participação dos indivíduos nas ações de formação: os indivíduos encaminhados para a formação que pretendem apenas seguir o plano e manter o seu subsídio ao invés de que os que procuram formação de forma espontânea têm consciência da necessidade de uma aprendizagem contínua que possibilite o reingresso no mercado de trabalho.

“A motivação financeira é fundamental. Integram as ações de formação indivíduos desempregados. Eles querem ganhar dinheiro para fazer face às despesas básicas e ter uma vida mais desafogada. A seguir, o que mais querem é estar ocupados. O facto de estarem desocupados deprime-os, querem sentir-se úteis na sociedade, querem ter uma identidade profissional e social – neste caso: formando. A maioria dos formandos quando se refere à ida para a sala de aulas do curso diz: ‘vou trabalhar!’ Sentem-se assim que participam mais ativamente no jogo de relações da sociedade.”
(excerto da entrevista 8)

Quanto às expectativas dos formandos, estas encontram-se relacionadas com os aspetos motivacionais sendo que os formandos têm baixas expectativas relativamente á formação e á possibilidade de encontrar trabalho na área da formação que frequentam, mas mais elevada no que toca á finalização do 12ºano para acesso ao mercado de trabalho. Tendo em conta os objetivos da formação profissional e dos esforços políticos e financeiros realizados, a eficácia da formação profissional junto destes indivíduos poderá ficar aquém das expectativas uma vez que podemos observar uma propensão mais reduzida para o investimento individual em formação, o que dificulta ainda mais a superação das suas vulnerabilidades.



“Os indivíduos não apresentam, na sua maioria, qualquer expectativa em relação à formação específica que frequentaram e concluíram. O seu único objetivo era adquirir o certificado de conclusão de nono ano, fosse em que área fosse. Grande parte deles acredita que, neste tipo de formação, desde que a assiduidade seja regular, obtém aprovação.” (excerto da entrevista 6)

“Ao longo dos cursos, verificamos que alguns formandos (poucos) aprendem a valorizar a aprendizagem e as competências adquiridas, reconhecendo que melhoram a auto - estima, e que o facto de frequentarem o curso pode ser uma mais-valia para a sua vida pessoal/profissional.” (excerto da entrevista 9)

A Aprendizagem ao Longo da Vida surge associada às perspetivas funcionais da educação e da formação, visando manter a empregabilidade ou reinserção profissional, dos indivíduos cujas qualificações escolares e profissionais, se mostrassem desatualizadas face aos novos contextos do mercado de trabalho. Contudo este processo deverá ser dialético no sentido em que o indivíduo tem de estar aberto a investir no seu desenvolvimento e desperto para as possibilidades que daí podem advir. Ponderando todas as problemáticas associadas aos indivíduos que frequentam as formações é importante refletir sobre o processo de seleção dos mesmos para a formação. Colocada esta questão aos entrevistados pode observar-se que o processo de seleção é diferente para este tipo de grupos. Geralmente a seleção ocorre previamente, pensada já com requisitos específicos desde a conceção da formação. Em algumas ocasiões é inclusivamente realizada em conjunto com outras organizações em parceria. Existem também alguns casos em que os entrevistados não participaram diretamente no processo de seleção sendo apenas facilitado um pequeno conjunto de informações acerca do grupo com o qual iriam intervir.

Por vezes ocorrem candidaturas espontâneas de indivíduos que procuram uma oportunidade para frequentar cursos de formação profissional e também situações de encaminhamento por outras instituições para a frequência desses mesmos cursos. Alguns dos entrevistados salientaram um aspeto importante no que toca á seleção dos formandos. Os cursos são financiados e têm um limite mínimo de indivíduos para que possam funcionar sendo que algumas organizações tentam recrutar o maior número de alunos possível mesmo que estes não possuam as características mais adequadas para o curso em causa. Ainda assim, a maioria dos entrevistados salienta a importância da participação dos formadores e gestores no processo de seleção uma vez que é importante avaliar a postura dos formandos que irão participar na formação, permitindo uma melhor preparação de todo o processo de formação.



“Ao fazer o recrutamento é necessário ser objetivo e seguir os critérios de entrada do curso de formação, feitas as entrevistas e a própria seleção o mediador à partida conhece melhor os formandos e tem uma visão mais objetiva do grupo e sim envolve-se mais e desenvolve melhor a sua atuação.” (excerto da entrevista 5)

Quando questionados sobre uma possível relação entre o processo de seleção e a participação dos formandos nas ações de formação, os entrevistados destacaram alguns aspetos fundamentais:

- Apesar de todo o processo de seleção e de terem os requisitos adequados para participação na formação, a maioria dos formandos participa apenas para não perderem os subsídios.
- Existe uma clara distinção entre quem se inscreve de forma espontânea e quem é encaminhado para a formação.
- O processo de recrutamento e seleção difere de organização para organização.

“As pessoas que vêm até nós de uma forma espontânea, sem terem sido encaminhadas por qualquer outro serviço, estão, de um modo geral mais motivadas para fazer a formação, levando consigo um conjunto de experiências que partilham, demonstrando interesse em trabalhar as questões propostas, no sentido de encontrarem soluções... mas eu diria que também tudo depende do seu estado de espírito e da sua maneira de estar na vida. Penso que não é fácil fazer formação, demonstrar interesse e participar no que quer que seja quando não se tem comer na mesa ou se está na iminência de se perder o teto...” (excerto da entrevista 4)

“É variável de entidade para entidade e de curso para curso o investimento no processo de recrutamento e seleção. Por vezes não é fácil conseguir o número mínimo de formandos para se iniciar o curso, o que é inevitavelmente condicionante. O processo de recrutamento constituiu um dos primeiros contactos entre o potencial formando e a entidade formadora. Todos nós sabemos da importância dos primeiros contactos, é aí que muita coisa se joga. A maior parte do recrutamento, ao contrário da seleção, é meramente administrativo, mas conheço entidades que trabalham de maneira diferente, privilegiando o enraizamento comunitário.” (excerto da entrevista 8)



“O processo de seleção é feito através de uma entrevista realizada, regra geral, pelo coordenador do projeto e pelo mediador do curso. Lamentavelmente, as pessoas selecionadas não são as que possuem características adequadas para o curso em causa. O número de candidatos aos cursos EFA, tem vindo a decrescer de ano para ano devido à oferta formativa existente, independentemente, da tipologia dos cursos ou da qualidade de formação. A seleção que fazemos é a possível com os candidatos que temos inscritos, muitas vezes, são indivíduos que não possuem perfil adequado ao curso. Torna-se cada vez mais difícil encontrar o número de pessoas necessárias para pôr um curso em funcionamento.” (excerto da entrevista 9)

Tendo em consideração todos os fatores individuais e grupais apresentados, inclusive as questões dos processos de seleção de formandos, torna-se importante compreender de que forma é que os indivíduos influenciavam o normal funcionamento das ações de formação⁷. Também aqui os entrevistados apresentaram exemplos das formas como os indivíduos influenciavam o grupo em formação, onde se destacam as 2 mais importantes e comentadas pela grande maioria dos entrevistados:

1. Disputas de liderança no grupo que podem influenciar positiva ou negativamente o grupo. Tentativas de manipulação para criação de pequenos grupos que muitas vezes resultam em conflito ou atos violentos.

“Faziam-no muitas vezes de acordo com os seus interesses e motivações, por vezes revelavam comportamentos de competição, agressividade, fraca autoestima, fraca assertividade, baixa resistência à pressão social e educacional.” (excerto da entrevista 5)

“As influências, as mais, foram negativas. Refira-se o chegar atrasado, não efetuar os trabalhos solicitados, “desafiar” a autoridade do formador e da instituição, conflitos com colegas, contestarem as instalações... A maneira de “fazer” é a habitual, tentar manipular um grupo, quanto maior melhor e depois reivindicar num determinado sentido. Cabe aqui dizer que todos os grupos se subdividiram em grupos de três, quatro ou cinco indivíduos, verificando-se que alguns grupos cortavam relações uns com os outros.” (excerto da entrevista 3)

⁷ A dinâmica de um grupo pode ser influenciada pela personalidade e pelos papéis assumidos por parte de cada indivíduo, através de uma atitude mais ativa ou passiva dentro do grupo. Os indivíduos interagem e influenciam-se mutuamente e, esses processos incluem normas, papéis sociais, relações, desenvolvimento, necessidade de pertença, influência social e efeitos sobre o comportamento.



“Em todos os grupos, mais cedo ou mais tarde, destaca-se um líder. Esse indivíduo pelas suas características, pode influenciar positiva ou negativamente o grupo. Quando positivo, pode ser um forte aliado para manter a coesão entre os elementos. Em caso negativo, gera destabilização no grupo manipulando a maioria dos indivíduos. Incentiva os conflitos, estabelece alianças com subgrupos; assume comportamentos para se exhibir ou chamar a atenção.” (excerto da entrevista 9)

2. A situação de cada indivíduo reflete-se no grupo sendo que alguns dos problemas de cada um são transportados para o grupo e para o contexto da formação.

“Os formandos problemáticos, inseridos em grupos com pessoas com bom comportamento, vão influenciando, negativamente, o grupo de trabalho, em crescendo. No início dos cursos, estes formandos não se mostram muito, mas à medida que se vão sentindo mais à vontade vão-se revelando, ao ponto de importunarem o processo de aprendizagem dos demais. Faziam-no chamando a atenção pra si próprios, inicialmente através de “piadas” e depois confrontando os formadores.” (excerto da entrevista 7)

“Normalmente, as formandas apoiam-se mutuamente quando são atingidas por um problema grave e entram facilmente em quezília e rancor em situações mesquinhas e aparentemente muito menos importantes. O que é notório é que estas duas dimensões – oposição e entreajuda – estão muito presentes, alternando com uma facilidade desconcertante no que podemos designar de promiscuidade de humores.” (excerto da entrevista 8)

Apesar da variedade de aspetos descritos pelos entrevistados, é possível encontrar semelhanças nos seus discursos sobre aquilo que mais afeta a participação dos indivíduos nas ações de formação e de que forma estes influenciam negativamente todo o processo formativo. A agregação de diversos fatores de problemas associados a cada indivíduo, aliado às questões motivacionais para a sua participação nas ações de formação constituem-se como fatores fulcrais no funcionamento do grupo e por consequência, da formação, criando inúmeras dificuldades aos formadores/gestores que intervêm junto dos mesmos.



Tendo em conta as informações recolhidas, **um grupo multiproblemático em contexto de formação profissional** pode ser definido pela presença simultânea de diversas problemáticas associadas ao indivíduo (desemprego, dependência de serviços e apoios sociais, oriundo de famílias multiproblemáticas, baixas qualificações e habilitações escolares, entre outros) que poderão influenciar comportamentos, relações interpessoais dentro do grupo e as atividades relacionais no contexto onde se desenrola o processo de formação profissional. Para além destes fatores conjugam-se as motivações para a participação do indivíduo em formação, que se prendem na sua grande maioria por uma presença obrigatória a fim de não perderem os apoios sociais atribuídos sendo estes, muitas das vezes, a única fonte de subsistência do indivíduo e da sua família.

A participação destes grupos em processos de formação profissional coloca assim um maior desafio aos atores que estão no terreno, não só na sua intervenção direta mas também na forma como pretendem alcançar os seus objetivos e os das políticas de formação profissional definidas, da formação de adultos e inclusive dos propósitos da aprendizagem ao longo da vida: promover a cidadania ativa e fomentar a empregabilidade. As questões da motivação e da obrigatoriedade de participação colocam obstáculos ao desenvolvimento das qualificações e competências necessárias aos indivíduos enquanto estratégia de reversão da condição de indivíduos em situação de desfavorecimento e exclusão social. As pessoas só planearão atividades coerentes de aprendizagem ao longo das suas vidas se quiserem aprender.

A motivação individual para aprender e a disponibilização de várias oportunidades de aprendizagem são, em última instância, os principais fatores para a execução bem-sucedida de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida. A adequação de processos e metodologias mais específicas para este tipo de grupos pode potenciar o papel da Formação Profissional enquanto instrumento de promoção para uma melhor inclusão do indivíduo na sociedade não só ao nível relacional⁸ como ao nível da sua inserção no mercado de trabalho, na sua comunidade local e no seu papel enquanto ator e agente de desenvolvimento local.

⁸O desenvolvimento das competências pessoais, sociais e emocionais são também extremamente importantes para o processo de inclusão social do indivíduo, fomentando o papel da formação nos processos de socialização secundária.



2.3- Principais dificuldades e soluções encontradas na gestão de grupos multiproblemáticos

Neste terceiro tema pretende-se identificar as principais dificuldades e soluções encontradas pelos entrevistados aquando da sua intervenção junto deste tipo de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional. Apresentam-se os dados recolhidos, sinteticamente, de forma a possibilitar um melhor entendimento das dificuldades encontradas na gestão deste tipo de grupos.

Quadro 4 – Principais problemas identificados na gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional

E1	<ul style="list-style-type: none">- Falta de motivação- A obrigatoriedade de participação para não perderem subsídios- Dificuldade em fazer respeitar regras e limites,- A concentração dos indivíduos na formação é centrada em questões interpessoais e no dinheiro da bolsa
E2	<ul style="list-style-type: none">- O despoletar de conflitos interpessoais e a sua gestão- Manter os indivíduos concentrados na sala de formação durante algum tempo- Questões relativas á fraca autoestima e valorização dos indivíduos
E3	<ul style="list-style-type: none">- Como motivar os indivíduos para prosseguir e para procurar trabalho após o curso
E4	<ul style="list-style-type: none">- Desmotivação de alguns indivíduos que provocam um efeito contágio noutros- Visão da formação não como um investimento, mas sim como perda de tempo
E5	<ul style="list-style-type: none">- Fraca autoestima e assertividade- Não-aceitação de normas e baixa resistência à pressão social- Dificuldades de cumprimento de horários- Grandes dificuldades de relacionamento e desenvolvimento pessoal
E6	<ul style="list-style-type: none">- Conflitos que surgem no grupo- Dificuldades em perceber o contexto de onde vêm e quais os seus interesses
E7	<ul style="list-style-type: none">- A gestão da motivação e do comportamento de certos indivíduos
E8	<ul style="list-style-type: none">- A motivação é mais volátil do que o habitual- Formação vista não como um meio para conseguir emprego mas sim uma forma de ocupação dos indivíduos e “fintar” as estatísticas do desemprego
E9	<ul style="list-style-type: none">- Conflitos que surgem no seio dos grupos- Dificuldades no cumprimento das normas e princípios básicos de relacionamento pessoal, profissional e institucional- A forma como alguns formandos encaram o Mediador (um observador, controlador)

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)



As dificuldades são diversas apesar de ser possível encontrar várias semelhanças no que toca ao tipo de dificuldades identificadas. Segundo os entrevistados, estas dificuldades são semelhantes em todos os grupos multiproblemáticos encontrados, variando por vezes na sua intensidade. São também semelhantes conforme os papéis e/ou funções que os entrevistados assumiram na intervenção junto destes grupos (formador/gestor/mediador). Um outro fator, destacado em mais pormenor por um dos entrevistados, prende-se com a relação dos indivíduos com os objetivos da formação profissional⁹:

“Um aspeto que pode levantar dificuldades á a consciência cada vez mais alargada acerca da natureza da formação profissional. Tornou-se cada vez mais claro nos últimos anos que a formação não é um meio para conseguir emprego mas sim uma forma de manter as pessoas ocupadas e fintar as estatísticas do desemprego. Neste sentido, os formandos percebem que a formação está mais dependente deles do que eles da formação, ou pelo menos equiparado, no sentido em que a sua desistência ou reprovação põem em causa o sucesso do processo formativo e condicionam as possibilidades de aprovação de projetos por parte da entidade formadora em ulteriores fases de candidatura. Esta conjetura dá aos formandos um poder do qual eles estão cada vez mais conscientes, levando nalguns casos a insubordinações, má educação, situações face às quais resta cada vez menos margem de ação.” (excerto da entrevista 8)

Tendo em conta a diversidade de problemas descritos, podem-se destacar 3 fatores centrais que potenciam a grande maioria das situações descritas pelos entrevistados:

1 - A motivação dos indivíduos

“A falta de motivação é uma das maiores dificuldades. Uma outra grande dificuldade é a questão da obrigação, ou seja, das pessoas frequentarem a formação para não perderem os subsídios.” (excerto da entrevista 1)

“As principais dificuldades prendem-se com a desmotivação de algumas pessoas dos grupos para qualquer tipo de formação, provocando um efeito contágio noutros, o que se relaciona com o facto de não verem a formação como um investimento, mas sim como perda de tempo.” (excerto da entrevista 4)

⁹ A relação do indivíduo com os objetivos da formação profissional pode pôr em causa os esforços políticos e financeiros realizados através das políticas de formação profissional implementadas uma vez que o pressuposto é a frequência de ações de formação para desenvolvimento pessoal, social e profissional visando o reingresso ao mercado de trabalho.



2 - A existência de conflitos entre os membros do grupo

“Alguns conflitos no grupo, muitas vezes despoletadas por questões de liderança dentro do próprio grupo e que põem também em causa a liderança dos formadores e gestores.” (excerto da entrevista 1)

“A maior dificuldade está relacionada com a gestão de conflitos. É muito difícil compreender o funcionamento do meio social onde estes indivíduos se inserem pois nunca tive inserido num ambiente similar. Encontrei imensas dificuldades em conseguir motivar os alunos para as áreas que ministrei, em perceber quais os seus interesses e de que forma os integrar nas minhas aulas.” (excerto da entrevista 6)

3 - As lacunas nas competências básicas e sociais que se observam no acompanhamento da formação e no comportamento dos indivíduos

“Em certos grupos é também muito difícil fazer respeitar as regras ou limites dentro da formação, uma vez que a ausência de certas competências básicas e hábitos, como a assiduidade e o simples estar algumas horas dentro de uma sala em formação, provocam também situações difíceis de gerir.” (excerto da entrevista 1)

“As principais dificuldades prendem-se, nomeadamente com a gestão de conflitos no seio dos grupos e fazer cumprir, por alguns elementos, as normas da formação e princípios básicos de relacionamento pessoal, profissional e institucional (respeito pelo próximo, competição negativa, cumprimento de horários, assiduidade, pontualidade, etc.).” (excerto da entrevista 9)

Após a descrição das principais dificuldades encontradas pelos formadores/gestores na sua intervenção junto de grupos multiproblemáticos, importa apresentar algumas das soluções encontradas para fazer face a essas dificuldades e aos aspetos que os entrevistados consideram importantes no trabalho com estes grupos em contexto de formação profissional.

“Dar novos mundos ao mundo”. Mostrar-lhes que, apesar de eles pensarem que não e que são diferentes e se encontram num mundo diferente, que eles fazem parte do nosso mundo se quiserem, que é possível estar e que podem caminhar para chegar cá. Dando um exemplo, com este grupo que foi muito complicado, com poucas competências base, muitos conflitos, fomos ver a exposição do Andy Warhol: adoraram; acharam fantástico. Á quem possa achar que mostrar uma exposição destas a estas pessoas não faz sentido, mas resultou muito bem.” (excerto da entrevista 1)



Quadro 5 – Principais soluções encontradas na gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional

E1	- Mostrar e fazer atividades que normalmente não teriam em interesse em procurar por sentirem que não são para eles
E2	- Trabalhar a autoestima, confiança e segurança dos indivíduos - Criação de atividades conjuntas entre formador e grupo visando o empowerment dos indivíduos. - Articulação formação-meio visando a valorização da formação e trabalho desenvolvido junto da comunidade onde se inserem
E3	- Muita paciência e mostrar que se acredita no seu desempenho e capacidade. - - Tratamento igualitário com todos os indivíduos
E4	- Acompanhamento próximo dos indivíduos, com enfoque inicial na sua autoestima e motivação
E5	- Organização de conteúdos/temáticas de acordo com os programas mas vocacionados para as necessidades dos grupos. - Utilização de metodologias ativas e reflexivas que possibilite envolvimento dos formandos em relação às suas experiências pessoais
E6	- Dialogar com os indivíduos mostrando-lhes algumas perspetivas futuras - Apresentar-lhes soluções comportamentais diferentes das que eles apresentam regularmente
E7	- Perceber o que os pode ativar e tentar adaptar a forma de lecionar para motivar os indivíduos
E8	- Manter uma atitude simultaneamente próxima e empática mas ao mesmo tempo mostrar firmeza, responsabilidade, determinação nas propostas e regras - Compreender os formandos com o mínimo de julgamento possível, mas sem deixar que ocorram manipulações
E9	- Por vezes com o bom senso: escutando cada um, procurando ganhar tempo para refletir sobre os casos, estabelecendo regras claras. - Atitude assertiva é fundamental procurando envolver/responsabilizar, cada um dos elementos, nas aprendizagens, tarefas e atividades

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)



Ao longo da sua experiência na intervenção junto de grupos multiproblemáticos, cada entrevistado desenvolveu um conjunto de soluções que considerava adequado para fazer face às problemáticas que surgiam, na grande maioria das vezes com abordagens ao nível individual, trabalhando com cada membro do grupo e perspetivando uma melhor dinâmica de grupo assim como um melhor funcionamento do processo de formação. Atendendo às especificidades da intervenção junto destes grupos em contexto de formação profissional e às problemáticas individuais presentes, é necessário refletir sobre o papel fulcral dos atores e agentes no terreno que implementam as políticas de formação vigentes. O desenvolvimento das suas competências no que toca á intervenção com estes grupos multiproblemáticos pode assumir-se como um fator importante na eficiência e eficácia dos processos de formação profissional e por conseguinte, numa melhor inclusão do indivíduo na sociedade.



2.4- Desenvolvimento de mais competências para a gestão de grupos multiproblemáticos – Quais? Como?

Relacionando as dificuldades identificadas pelos entrevistados e as soluções que encontraram, na última parte da entrevista pretendia-se dar oportunidade aos entrevistados para identificar, na sua opinião, quais as áreas temáticas e competências que poderiam desenvolver para melhorar a sua intervenção em contexto de formação profissional junto de grupos multiproblemáticos.

Quadro 6 – Temas identificados para o desenvolvimento de competências dos gestores e formadores

E1	<ul style="list-style-type: none">- Gestão de grupos e liderança- Códigos neurolinguísticos- Comunicação não-verbal- Facilitação de grupos,- Fatores de inteligência emocional
E2	<ul style="list-style-type: none">- Gestão de conflitos- Dinâmica de grupo e sua gestão- Estratégias pedagógicas de abordagem a este tipo de grupos- Estratégias de articulação com o meio e gestão efetiva das redes tendo o formando como aspeto central
E3	<ul style="list-style-type: none">- Análise Transaccional
E4	<ul style="list-style-type: none">- Psicologia Positiva- Ciências das Emoções- Gestão de Pessoas- Comunicação e empreendedorismo
E5	<ul style="list-style-type: none">- Ensinar a pensar ativa e reflexivamente- Desenvolver capacidades de partilha, cooperação, responsabilidade, autonomia e criação
E6	<ul style="list-style-type: none">- Gestão de conflitos e técnicas de abordagem a este tipo de grupos
E7	<ul style="list-style-type: none">- Metodologias para conhecer com mais profundidade as origens e contexto social onde se inserem os indivíduos presentes na formação- Metodologias de adaptação de conteúdos a estes grupos
E8	<ul style="list-style-type: none">- Tolerância, empatia, capacidade de não julgar, assertividade e criatividade
E9	<ul style="list-style-type: none">- Assertividade- Desenvolver e aprofundar competências motivacionais- Gestão de conflitos

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)



Tendo em conta a opinião dos entrevistados podem-se destacar e agrupar as temáticas apresentadas em 2 temas centrais, verificando-se também que muitos dos temas e competências a desenvolver apresentados, se relacionam diretamente com as dificuldades identificadas pelos entrevistados na sua intervenção. Um dos pontos prende-se com a gestão dos grupos e da sua dinâmica. Por outro lado, a capacidade de promover um maior desenvolvimento pessoal de cada indivíduo, existindo pontos de interação entre ambos no que toca á gestão do grupo e das individualidades que o compõem através de processos de dinâmica interpessoal e de grupos.

Após considerar as competências e áreas que os entrevistados destacaram como importantes para a melhoria da sua intervenção junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, pretendeu-se também identificar a melhor forma para o desenvolvimento dessas mesmas competências, ou seja, que instrumentos ou modalidades a utilizar para alcançar esse objetivo.

Quadro 7 – Instrumentos/formas de desenvolvimento de competências

E1	Formação e leituras
E2	Formação e leituras Troca de experiências entre formadores
E3	Estudar e principalmente praticar
E4	Formação Workshops Reuniões técnicas, Coaching
E5	Partilha de experiências
E6	Formação Workshops presenciais ou através de e-learning Troca de experiências entre formadores e se possível com um fórum on-line
E7	Formação, mas sobretudo as capacidades adquiridas pela experiência de vida e na formação pessoal do formador
E8	Workshop/encontros para partilha de experiências
E9	Cursos de formação práticos Partilha de experiências, informações/conhecimentos com pessoas que trabalham na mesma área ou com grupos similares

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)



A grande maioria dos entrevistados destacou a formação como um dos elementos principais para o desenvolvimento de competências no trabalho específico com este tipo de grupos multiproblemáticos, mas também a partilha de experiências entre profissionais através de encontros ou outro tipo de atividades, que possibilitem uma aprendizagem por grupos de pares, na partilha de experiências comuns na intervenção com este tipo de grupos acerca das dificuldades, problemas e soluções encontradas.

“Estas competências podem ser desenvolvidas em contexto de formação/workshop presencial ou em e-learning. Penso que também seria importante a troca de experiências entre formadores que encontraram grupos difíceis. Estas trocas podiam ser proporcionadas num encontro de formadores do ensino profissional. Poder-se-ia também criar um fórum on-line onde fosse possível esta troca de experiências.” (excerto da entrevista 6)

Tendo em conta as sugestões apresentadas pelos entrevistados, apresenta-se em seguida uma proposta para atividades dirigidas a formadores/gestores que intervêm com grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, visando o desenvolvimento das suas competências pessoais e profissionais para melhoria da sua intervenção junto destes grupos.



CAPÍTULO III

Propostas de desenvolvimento de atividades



3.1- Proposta de temas para desenvolvimento de ação de Formação

Tendo em consideração a informação recolhida juntos dos entrevistados, pretende-se apresentar uma proposta para realização de formação visando o desenvolvimento de competências dos formadores/gestores para a melhoria da eficácia da sua intervenção junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional. Esta proposta assenta nos temas sugeridos pelos entrevistados assim como as abordagens e formas de realização da mesma.

Objetivo geral:

- Desenvolver as competências dos formadores e gestores que intervêm junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, visando a melhoria das suas capacidades de gestão desses mesmos grupos.

Objetivos específicos:

- Providenciar o desenvolvimento das competências dos formadores e gestores, focando os aspetos da comunicação interpessoal, dinâmicas de grupo, e a promoção do desenvolvimento de competências pessoais, sociais e emocionais dos indivíduos que participam em ações de formação.
- Enfatizar a importância da intervenção dos formadores/gestores e dos diferentes papéis que devem desempenhar para alcançar uma boa dinâmica de grupo e um bom ambiente de trabalho em contexto de formação profissional.



Grupo alvo: Esta formação é dirigida a todos os profissionais que desempenham ou que irão desempenhar funções na área da formação profissional que estejam interessados em desenvolver as suas competências em processos de gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional.

Tipologia da formação: A formação está agrupada em 3 temas centrais. Cada um divide-se em módulos que poderão funcionar separadamente ou agregados conforme as necessidades identificadas. Funcionaria numa perspetiva bi-modal entre formação presencial e através de plataformas online, uma vez que o tempo que possa ser despendido por estes profissionais para formação é relativamente escasso. Assim sendo, cada módulo teria uma duração total de 8 horas (4 presenciais e 4 através de plataformas online).

Impacto: Os beneficiários diretos desta formação serão os formadores/gestores através da aquisição de novos conhecimentos e capacidades, permitindo-lhes o uso de novas abordagens e metodologias para a realização do seu trabalho. Os beneficiários indiretos serão não só os grupos com os quais estes profissionais trabalham, como também as suas organizações no desenvolvimento de futuros projetos e ações de formação profissional.



Temas propostos para realização de módulos de formação

1 – Competências pessoais, sociais e emocionais	
<p>A intervenção em pequenos grupos pressupõe uma atenção às questões pessoais, sociais e emocionais de cada indivíduo que podem influenciar diretamente a comunicação e a dinâmica de um grupo. A capacidade de reconhecer os próprios sentimentos e os dos outros, assim como a capacidade de lidar com eles, facilita os processos de interação dos indivíduos, entre si dentro de um grupo e na interação com o processo de formação.</p>	
Temas	
Inteligência Social e Emocional	- Promover o desenvolvimento de competências emocionais através de uma perceção mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas
Motivação	- Compreender os processos de motivação e explorar formas de motivar um grupo
Participação ativa	- Ter uma compreensão clara acerca do que é a participação ativa e de como a alcançar



2 - Comunicação

A forma como comunicamos e a própria presença de uma pessoa numa determinada situação pode ter um impacto na natureza da interação. Comunicar com outra pessoa é um processo dinâmico e interativo. Para melhorar a capacidade de comunicar com os outros é essencial compreender-se as lacunas de uma comunicação com os outros, aumentando assim a compreensão acerca da comunicação interpessoal num grupo

Temas

Comunicação Não-verbal	- Refletir sobre as diferentes formas de comunicação do indivíduo e a sua importância
Comunicação Interpessoal	- Refletir sobre as formas de comunicação interpessoal, potenciando o seu papel na comunicação interna do grupo (escuta ativa, feedback, comunicação assertiva)
Análise Transacional	- Compreender o conjunto de trocas de estímulos e respostas, ou transações entre indivíduos e a sua importância



3 - Dinâmica de pequenos grupos

Por interagirem e influenciarem-se mutuamente, os indivíduos presentes num determinado grupo desenvolvem vários processos dinâmicos que incluem normas, papéis sociais, relações, necessidade de pertença e influência social sobre o comportamento de cada indivíduo. A compreensão das dinâmicas entre os indivíduos presentes num grupo torna-se fundamental para a sua gestão.

Temas

Contexto das dinâmicas de grupo	- Compreender importância de construir um grupo, as diferentes fases de desenvolvimento e o seu processo de funcionamento
Gestão de conflitos	- Explorar os fatores que influenciam as situações de conflito promovendo o ganho de competências na gestão dos mesmos
Processos de liderança	- Explorar as diferentes qualidades, papéis e responsabilidades de um líder e os diferentes tipos de liderança



3.2- Encontro: *“A intervenção com grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional”*

Segundo a informação recolhida juntos dos entrevistados, onde destacaram a importância de partilha de experiências práticas e métodos de trabalho, apresenta-se uma proposta para realização de um encontro para profissionais que intervêm junto destes grupos numa perspetiva de partilha de experiências de trabalho refletindo sobre a gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional. Olhando para o grupo como um recurso, este encontro pretende providenciar oportunidades de reflexão, partilha e aprendizagem aos participantes visando o desenvolvimento das suas competências. Este encontro poderá ser organizado pelo CISA-AS – Centro de Investigação em Sociologia e Antropologia “Augusto da Silva” da Universidade de Évora em parceria com o DS/UE – Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e, com as várias organizações e entidades que realizam ações de formação profissional junto destes grupos.

Objetivo geral:

- Promover um momento de reflexão e aprendizagem aos participantes do encontro através da partilha de experiências pessoais na intervenção junto de grupos multiproblemáticos em formação profissional.

Objetivos específicos:

- Partilhar experiências e boas práticas visando o aumento da qualidade do trabalho com estes grupos e das ações de formação profissional
- Contribuir para a melhoria da cooperação entre organizações, associações e profissionais que realizam ações na área da formação profissional



Grupo alvo: Este encontro é dirigido a todos os profissionais que desempenham, desempenharam ou que irão desempenhar funções na área da formação profissional que estejam interessados em desenvolver os seus conhecimentos e competências em processos de gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional.

Tipologia: Encontro com várias atividades com a duração de um dia, seguido da implementação de uma comunidade prática entre os participantes para a partilha de reflexões, podendo incentivar-se a participação de outros profissionais da área.

Impacto: Os beneficiários diretos desta formação serão os formadores/gestores através da partilha de experiências, permitindo-lhes o uso de novas abordagens e metodologias para a realização do seu trabalho. Os beneficiários indiretos serão não só os grupos com os quais estes profissionais trabalham, como também as suas organizações no desenvolvimento de projetos e ações de formação profissional futuros.

Metodologia de trabalho: Num primeiro momento irão ser apresentados 5 temas aos participantes (baseados na recolha de informação efetuada junto dos entrevistados do presente trabalho: Gestão de conflitos em pequenos grupos; Motivação e Participação; Comunicação Não-Verbal; Processos de liderança em pequenos grupos; Construção, desenvolvimento e funcionamento de pequenos grupos), podendo estes priorizar aqueles que consideram mais importantes para discussão no encontro. Em seguida poderão escrever pequenos textos sobre os temas apresentados, baseados na sua opinião pessoal e profissional, que serão posteriormente recolhidos e partilhados no encontro consoante as escolhas finais dos temas a discutir no encontro. Por outro lado existirá um segundo contacto com os entrevistados que poderão também eles propor 1 a 2 temas que consideram prioritários para apresentação e debate no encontro. Assim, pretende-se mais uma vez apostar numa metodologia participativa e dialética com os participantes, promovendo o seu papel ativo na construção do encontro.



Considerações Finais



O presente trabalho procurou contribuir com informação que caracteriza a intervenção de gestores e formadores junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, avançando também com algumas propostas que visam a melhoria da sua intervenção junto destes grupos, tendo em consideração o objetivo principal deste trabalho: a criação de uma proposta para desenvolvimento de competências para formadores e gestores que intervêm junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional visando a melhoria da sua intervenção. O papel dos formadores e gestores nos processos de formação profissional junto deste tipo de grupos é fulcral para o bom desenvolvimento, eficiência e eficácia das ações realizadas.

Os indivíduos com baixas qualificações e habilitações escolares, tendem a ser cada vez mais penalizados no mercado de trabalho. A necessidade de constante adaptação e aquisição de novos conhecimentos e competências torna-se fundamental para o indivíduo, ajudando-o a manter o seu nível de empregabilidade ou a tornar-se mais atrativo no mercado de trabalho. Neste contexto, a ALV e a formação profissional assumem contornos de extrema importância não só na qualificação dos indivíduos mas também no seu duplo papel enquanto elemento que apoia a inclusão social e promove o desenvolvimento local e regional. Contudo, é também importante a forma como os indivíduos participam no seu processo de desenvolvimento de competências e qualificações, fator importante nos processos a desenvolver pelos formadores e gestores. Com este trabalho foi possível identificar as principais características que definem um grupo multiproblemático em contexto formativo e as principais dificuldades que os gestores/formadores atravessam na sua intervenção junto deste grupos, através de uma perspetiva das suas experiências pessoais e profissionais.

Os indivíduos que compõem estes grupos trazem já associados uma grande diversidade de problemáticas que podem condicionar a sua participação no processo de formação. A sua principal motivação prende-se com o fator financeiro dos subsídios que lhes foram atribuídos, sendo este um dos aspetos fundamentais na estabilidade económica do indivíduo e da sua família. A família e a sua sustentabilidade são uma prioridade para a maioria dos indivíduos que participam no processo de formação. Aliado à de falta de motivação e interesse no desenvolvimento de uma determinada qualificação profissional, temos ainda a obrigatoriedade de participação em processos de formação de forma a não perderem os subsídios atribuídos.



Assim, podemos observar uma propensão mais reduzida para o investimento individual em formação, o que dificulta ainda mais a superação das suas vulnerabilidades. Tendo em conta os objetivos da formação profissional e dos esforços políticos e financeiros realizados, a eficácia da formação profissional junto destes indivíduos poderá ficar aquém das expectativas. Muitos indivíduos continuam em situações recorrentes de frequência intercalada entre emprego precário e o desemprego, formação profissional e apoios estatais, estando inseridos num ciclo vicioso onde não existem perspetivas de desenvolvimento de um percurso de vida estável e sustentado. Existem também casos de reprodução social deste tipo de padrões de comportamento, que atravessam várias gerações e que contribuem para o arrastar das problemáticas existentes em cada indivíduo e cada família.

A formação profissional é também uma atividade que promove a evolução global da personalidade do indivíduo, baseando-se nos conhecimentos adquiridos e experiências vividas, enriquecendo os seus conhecimentos e as suas capacidades pessoais e técnicas. É um processo que visa também melhorar as suas atitudes ou comportamentos, visando a autorrealização do indivíduo, bem como a participação no desenvolvimento socioeconómico e cultural da sociedade. Neste sentido, e tendo em conta as problemáticas associadas a este tipo de grupos, a adaptação dos processos formativos é fundamental para alcançar os objetivos da formação. Aqui, o papel dos formadores e gestores é fulcral na eficácia e eficiência da formação e, por conseguinte, nos processos de inclusão social dos indivíduos. Como descrito neste trabalho, estes profissionais enfrentam desafios e dificuldades, que os impulsionam na procura de soluções tendo em conta a sua experiência pessoal e profissional no decorrer das várias intervenções que realizam. Segundo a sua observação, implementam soluções à medida e individualizadas, para o trabalho específico com este tipo de grupos, de modo a poderem garantir a prossecução dos objetivos das iniciativas de formação profissional realizadas. Num primeiro momento, numa abordagem a cada indivíduo e depois a todo o grupo. Após a constatação das diversas problemáticas individuais, investe-se na construção do grupo e dos processos de formação profissional relacionados. Aqui, as abordagens realizadas através de técnicas de dinâmica de grupo, animação sociocultural, psicossociologia e outras, poderão ser extremamente úteis para o desempenho dos formadores e gestores. Assim, estes profissionais poderão desenvolver novas competências e capacidades, fazendo também parte integrante dos processos de aquisição e adaptação de novos conhecimentos através da formação profissional.



Neste sentido, este trabalho pretende também apresentar propostas para o desenvolvimento das competências dos formadores e gestores, tendo em conta a sua opinião e observações realizadas no terreno. Assim, após um processo dialético com os formadores e gestores entrevistados, delinearam-se duas propostas de atividades:

- Uma proposta para formação em áreas específicas da gestão de grupos com especial enfoque aos considerados multiproblemáticos em contexto de formação profissional.

- Um encontro para profissionais que intervêm junto destes grupos numa perspetiva de partilha de experiências de trabalho refletindo sobre a gestão de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, onde o grupo de participantes presente é encarado como um recurso valioso para a promoção de mais um processo de aprendizagem.

Espera-se que os conteúdos do presente trabalho possam contribuir para a promoção de iniciativas, assim como um debate mais profícuo sobre a intervenção junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional. Que sirva também de estímulo à realização de novos trabalhos de investigação que aprofundem ou desenvolvam a problemática em questão. Sugere-se que em investigações futuras, seja feita uma investigação mais especificamente com os indivíduos que compõem estes grupos, a sua situação pessoal e social, as suas motivações perante a formação profissional, as suas perspetivas sobre o papel da mesma na melhoria das suas condições individuais e o contributo de tais medidas para a melhoria da sua empregabilidade. Por outro lado, uma outra investigação no que toca á eficácia da formação profissional nos processos de inclusão dos indivíduos presentes neste tipo específico de grupos, avaliando o contributo e eficácia da formação profissional para os processos de inclusão social.



Bibliografia

BALTAZAR, Maria da Saudade (2004). “Da pobreza e exclusão à inclusão social – uma estratégia europeia”. *Economia e Sociologia*, 77: 15 – 28.

BERGER, Peter L. e LUCKMANN, Thomas (2004). *A construção social da realidade*. 2ª edição. Dinalivro.

CANELAS, A. Et al. (2003). *Cursos de Educação e Formação de Adultos – Orientações para acção*. Lisboa, Direcção Geral de Formação Vocacional.

CAPUCHA, Luís (2005). *Pobreza e territórios de exclusão – Clarificação do conceito*. Acedido em: 20 de Abril de 2012, em: <http://pobrezaeterritoriosdeexclusao.wordpress.com/clarificacao-do-conceito-luis-capucha/>

CASTELLS, Manuel (1999). *A Sociedade em Rede*. 3ª Ed. Editora Paz e Terra S.A., São Paulo.

CAVACAS, Marina (2008). *Adultos que não completaram a atual escolaridade obrigatória: que desafios perante o mercado de trabalho*. Tese de mestrado em Sociologia das Organizações, Trabalho e Emprego, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa, 131 pp.

CENTRO EUROPEU PARA O DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1999): *O sistema de formação profissional em Portugal (2ª edição)*. Salónica.

COMISSÃO EUROPEIA (2000): *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*, SEC(2000) 1832, Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (2004): *Decision of the European Parliament and of the Council Establishing an Integrated Action Programme in the Field of Lifelong Learning*, COM(2004) 474 final. Bruxelas.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL – COMISSÃO PERMANENTE DE CONCERTAÇÃO SOCIAL (2001): *Acordo sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação*. Lisboa.



COUNCIL OF EUROPE – DIRECTORATE OF YOUTH AND SPORT (2003). “T-KIT N°8 – Social Inclusion”. Estrasburgo.

ELIASSON, Gunnar (1996). “Porquê aprendizagem ao longo da vida”. *Revista europeia formação profissional*, nº 8/9: 1-4.

FERREIRA, Maria Patrocínia Correia (2004). *A formação profissional e o desenvolvimento regional - O modelo de gestão do programa pessoa, estudo do caso de gestão direta de Vila real e Bragança*. Tese de mestrado em Gestão – Especialização em Gestão Pública e Autárquica, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, 153 pp.

FINURAS, Paulo (2007). *Gestão Intercultural – Pessoas e carreiras na era da globalização*, 23-58. 2ª Edição. Edições Sílabo. Lisboa.

FLEURY M. e Fleury A. (2001). “Construindo o conceito de competência”. *RAC, Edição especial*: 183-196.

GIDDENS, Anthony (2010). *Sociologia*. 8ª Edição. Fundação Calouste Gulbenkian.

GODINHO, Rosária, Gonçalves F., Pimentel D., Vieira C. (1996). “Das expectativas aos efeitos sociológicos da formação profissional”. *Sociologia - Problemas e práticas*, 20: 209-225.

GREFFE, Xavier (2002). *Le Développement Local*, Éditions de l’Aube, Paris.

KOVÁCS, Ilona (1999). “Qualificação, formação e empregabilidade”. *Sociedade e Trabalho*, 4,7-17. DEPP. Lisboa.

KOVÁCS Ilona, Lopes M., (2005). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Celta editora. Lisboa.

LALANDA, Piedade (1998). “Sobre a metodologia qualitativa na pesquisa Sociológica”. *Análise Social*, vol. XXXIII (148): 871-883

LUFT, Joseph (1976). *Introdução á dinâmica de grupos*, 15-27, 75-86. 3ª Edição. Moraes editores. Lisboa.



MACEDO, Eunice [et al] (2001). *Revisitando Paulo Freire – Sentidos na educação*, 95-120. Asa. Lisboa.

MAISONNEUVE, Jean (1967). *A dinâmica dos grupos*, 65-113. Livros do Brasil. Lisboa.

MARTINS, Filipe (2009). *Da formação á inclusão social e profissional – Estratégias e parcerias de convergência: Estudo exploratório realizado na fundação Filos*. Monografia para obtenção de Licenciatura em Serviço Social, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, Porto, 195 pp.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL (2003): *Plano Nacional de Ação para a Inclusão 2003-2005*. Lisboa.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL (2006): *Plano Nacional de Ação para a Inclusão 2006-2008*. Lisboa.

MORAIS, Helena (1993). “*Influência da Socialização primária e secundária na relação entre o posicionamento e o aproveitamento na escola*”. *Revista de Educação*, 3:59-75.

MOREIRA, Carlos Diogo (1994). *Planeamento e Estratégias da Investigação Social*, Lisboa, ISCSP.

PORTUGAL. ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA. (2005), *Constituição da República Portuguesa* (2005). Porto Editora. Porto.

QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van (2004). *Manual de investigação em ciências sociais*, Gradiva, Lisboa

RODRIGUES, Vitor, [et al]. *A pobreza e a exclusão social: Teorias, conceitos e políticas sociais em Portugal*. Acedido em: 17 de Março de 2012, em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1468.pdf>

SANTOS, Boaventura de Sousa (2002). *Os processos da Globalização*. Acedido em: 17 de Março de 2012, em: <http://www.eurozine.com/articles/2002-08-22-santos-pt.html>



SANTOS, Hélder (2006). *A formação profissional como estratégia de inserção social, o caso específico dos cursos EFA*. Monografia para obtenção de Licenciatura em Serviço Social, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, Porto, 134 pp.

SILVA, Natalina (2008). “Fatores de pobreza e exclusão social”. *Revista Pretextos*, 29: 5-8.

SITOE, Reginaldo Manuel (2006). “Aprendizagem ao longo da vida: um conceito utópico”. *Comportamento organizacional e gestão*, vol. 12, 2: 283-290.

SOUSA, Liliana e Ribeiro C. (2005). “ Perceção das famílias multiproblemáticas pobres sobre as suas competências”. *Psicologia*, vol.XIX, 1-2: 169-191.

TEDESCO, Juan Carlos (1998). *O novo pacto educativo*. Edições Ática, São Paulo.

VELADA, Ana Raquel (2007). *A Avaliação da eficácia da Formação Profissional: Fatores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho*. Tese de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional – Especialidade em Comportamento Organizacional, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa, 163 pp.

XIBERRAS, Martine (1996). *As teorias da Exclusão*. Instituto Piaget, Coleção Epistemologia e Sociedade.



Sites Consultados

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL - <http://www.anqep.gov.pt>

CENTRO EUROPEU PARA O DESENVOLVIMENTO DA FORMAÇÃO VOCACIONAL - <http://www.cedefop.europa.eu>

EUROPEAN COMISSION – Lifelong learning policy - http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/framework_en.htm

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - www.iefp.pt

PLANO NACIONAL DE AÇÃO PARA A INCLUSÃO - www.pnai.pt

PROGRAMA OPERACIONAL POTENCIAL HUMANO - <http://www.poph.qren.pt>



Anexos



Anexo Nº1

Guião de Entrevista



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
MESTRADO EM SOCIOLOGIA
Orientador da tese: Maria da Saudade Baltazar
Coorientador da tese: Marcos Olímpio Gomes dos Santos



Trabalho de projeto

“A problemática da intervenção de gestores/formadores na abordagem a grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional “

Entrevista n.º

Nome do Entrevistado:

Data da entrevista:



TEMA 1: Caracterização Sociográfica do entrevistado

Idade:

Género:

Nível de habilitações:

Qual a sua Experiência profissional? Breve descrição do percurso profissional

Qual a sua experiência na área da formação? (profissional e não profissional)

Na sua experiência na área da formação, que papéis/funções desempenhou?

Qual a sua motivação para trabalhar na área da formação?

Como surgiu essa oportunidade de trabalho?



TEMA 2: Caracterização de exemplos práticos de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional

Que tipo de características (idade, género, etnia, localidade, entre outros) tinham os grupos multiproblemáticos que encontrou no desempenhar das suas funções em contexto de formação?

Nos grupos encontrados, descreva se possível, a situação social (família, emprego, acompanhamento institucional, entre outros) dos elementos que compunham o grupo multiproblemático?

Nos grupos encontrados, foi-lhe possível observar a forma como os indivíduos influenciavam o grupo e o trabalho? De que forma o faziam?

Como foi realizado o processo de recrutamento e seleção nesse caso específico?

Observou alguma relação entre o processo de recrutamento e o seu envolvimento na formação?

Quais as principais razões/motivações desses indivíduos para participar nas formações?

Que expectativas tinham os indivíduos face á formação onde participaram?

Que tipo de avaliação é feita pelos indivíduos que participam nas formações?



TEMA 3: Dificuldades experienciadas na gestão / formação deste tipo de grupos

Quais as principais dificuldades que encontrou no seu contacto com este tipo de grupos?

Essas dificuldades eram semelhantes com todos os grupos multiproblemáticos com os quais teve contacto?

Essas dificuldades eram semelhantes tendo em conta o tipo de funções que desempenhava na formação?



TEMA 4: Possíveis soluções para atenuação / resolução das dificuldades na gestão / formação deste tipo de grupos

Tendo em conta as dificuldades que relatou, quais as formas que encontrou de as superar/atenuar?

Quais as competências que pensa serem importantes desenvolver com o objetivo de melhorar as suas capacidades para trabalhar com grupos multiproblemáticos?

Na sua opinião, qual a melhor forma para desenvolver essas mesmas competências que considera necessárias?



Anexo Nº2

Grelha Analítica das entrevistas



TEMA I: Caracterização Sociográfica e profissional dos entrevistados

Categoria	Subcategoria	Entr. N°	
1- Caracterização Sociográfica e profissional	1.1 – Idade e Género	1	36 - F
		2	44 - F
		3	64 - M
		4	34 - F
		5	45 - F
		6	29 - M
		7	26 - F
		8	43 - M
		9	56 – F
	1.2 – Grau Habilitações Académicas	1	Licenciatura
		2	Licenciatura
		3	Mestrado
		4	Mestrado
		5	Licenciatura
		6	Mestrado
		7	Licenciatura
		8	Mestrado
		9	Licenciatura



1-	1.3 – Experiência Profissional (focado na área da formação e funções desempenhadas)	1	Técnica e coordenadora de projetos numa Associação de Desenvolvimento Local. Formadora, gestora de projetos de formação, conceção de cursos e projetos de formação
		2	Técnica e coordenadora de projetos numa Associação de Desenvolvimento Local. Formadora, gestora de projetos de formação, conceção de cursos e projetos de formação
		3	Chefe de Secretaria do IEFP, Diretor de Centro de Emprego. Formador, coordenador de formação em várias entidades públicas. Consultor, formador de Formadores, Mediador de cursos EFA. Criador de produtos pedagógicos e avaliador de projetos de formação.
		4	Responsável pelo Eixo do Emprego, Formação e Qualificação do CLDS de Évora, Técnica Superior em entidade de administração Regional, direção de serviços em associação local. Formadora, consultora e gestora de projetos de formação.
		5	Professora do ensino secundário e do segundo ciclo. Formadora, gestora e coordenadora de ações de formação, orientação de estágios profissionais, recrutamento e seleção de formandos e formadores.
		6	Chefe de zona de vendas numa empresa de distribuição, professor em escolas públicas e privadas, monitor de informática. Formador em cursos de educação e formação (CEF) . Formador e coordenador de cursos de formação.
		7	Exerce Advocacia. Formadora em cursos de formação profissional do Centro de Formação de Évora.
		8	Diretor Técnico de IPSS, exerceu psicologia clínica. Coordenador de projetos. Formador, gestor, coordenador de projetos de formação. Consultor, júri de processos RVCC, recrutador de formadores, acompanhamento e avaliação externa de formação, elaboração de manuais para módulos de formação.
		9	Mediadora pessoal e social de Cursos EFA, durante 3 anos (2008 – 2011), na Associação Terras Dentro; Coordenadora técnica de projetos de intervenção social em várias associações de desenvolvimento local. Formadora e responsável pela dinamização e monitorização de formandos/cursos



1-	1.4 –Motivação para trabalhar em Formação	1	*
		2	*
		3	Transferir para os outros as minhas competências
		4	Gosto pessoal por um trabalho que envolve comunicação, contacto direto com as pessoas, organizações e investigação. Facilita evolução pessoal e profissional
		5	A motivação para trabalhar na formação é o de aprender ensinando e vice-versa, o sentir que se ensina/dá algo que é apreciado por outros e que lhe é importante aprender e lhe serve para o quotidiano
		6	Interesse pessoal e razões financeiras
		7	Vontade pessoal para transmitir conhecimentos
		8	Oportunidade e o facto de trabalhar uma significativa parte da carreira a tempo parcial, permitindo alguma liberdade de trabalho. Contacto com lugares e públicos diversificados, o que enriquece a experiência de trabalho e de vida
		9	Inicialmente por necessidade e falta de oportunidades de trabalho. Depois o desenvolvimento de novas competências profissionais, permitiram a aquisição de novas ferramentas e experiências de trabalho

(*NOTA: Não foi possível recolher esta informação junto de todos os entrevistados)



1-	1.5 – Como surgiu a oportunidade de Trabalho em formação	1	*
		2	*
		3	Nos últimos dez anos por convites
		4	Em 1999 quando surgiu a necessidade de formar e passar um conjunto de informações a novos elementos que viriam a integrar a equipa de um projeto
		5	Dava aulas quando surgiu a oportunidade de dar formação sendo um complemento à atividade
		6	Convite por parte de um amigo formador
		7	Surgiu em forma de convite para substituir um formador no Centro de Formação Profissional de Évora
		8	Através da entidade empregadora na altura. Depois foi através de convites de outras pessoas e organizações para dar formação
		9	Através de um convite endereçado por um responsável institucional

(*NOTA: Não foi possível recolher esta informação junto de todos os entrevistados)



TEMA II: Caracterização de exemplos práticos de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional

Categoria	Subcategoria	Entr. Nº	
2- Características do grupo	2.1 – Características comuns dos indivíduos no grupo	1	Grupos Heterogéneos: Desempregados, beneficiários do RSI, baixos níveis de escolaridade
		2	Desempregados, beneficiários do RSI, baixos níveis de escolaridade,
		3	Desempregados, com Idades entre os 23 e os 42 anos, onde o género feminino foi preponderante (70%), provenientes de um perímetro de 10 Km (Santarém). Cerca de 60% tinha família constituída e com filhos, quer monoparental (30%) ou tradicional (pai e mãe presente 70% - das quais 75% eram uniões de facto)
		4	Grupos heterogéneos (idade, habilitações, género). Idades entre os 18 e 65 anos do concelho de Évora
		5	Ciganos (nómadas), populações migrantes, toxicodependentes, ex-presidiários.
		6	Com idades entre os 14 e os 24 anos, maioritariamente do sexo masculino
		7	Idades entre os 20 e os 50 anos, maioritariamente do sexo feminino
		8	Idades entre os 15 e os 60 anos, maioritariamente do sexo feminino. Através da observação feita ao longo dos anos, o género feminino tem mais propensão para estas ações.
		9	A idade dos grupos podia variar entre os 18 e os 56 anos com maior predominância do género feminino



2-	2.2 - Características individuais	1	Diversas: desempregados, ex-presidiários, ex-toxicodependentes, pais e mães solteiros, vítimas de violência doméstica
		2	Desempregados, baixa autoestima e provenientes de famílias disfuncionais, lacunas quanto á satisfação de necessidades básicas
		3	Diversos com alguns indivíduos de etnia cigana.
		4	Alguns oriundos de famílias multiproblemáticas assistidas por instituições do concelho, recém-licenciados e/ou desempregados de longa duração, (que chegam á formação de uma forma espontânea, procurando obter alternativas para a sua integração profissional
		5	Famílias monoparentais, disfuncionais, desempregados, pobres afetados pelas condições psico-socioeconómicas.
		6	Provenientes de famílias monoparentais encaminhados por outras instituições com problemáticas que variavam desde o abandono escolar precoce, consumo e tráfico de drogas, prostituição e famílias em situação de exclusão social.
		7	Desempregados. Cerca de 80% recebiam subsídio de desemprego ou rendimento social de inserção. Os restantes tinham apenas subsídio de alimentação e transporte. Subsídios eram vitais para o sustento da família. Alguns dos indivíduos mais problemáticos provinham de famílias numerosas e que dependem há muito tempo de subsídios.
		8	Vítimas de violência doméstica (física mas sobretudo psicológica), mães solteiras, cujos filhos pouco ou nenhum contacto têm com os pais, extremamente carenciadas do ponto de vista financeiro, com um historial do rendimento social de inserção e com uma habitação precária.
		9	Formandos em situação de desemprego de longa duração, alguns com subsídio de desemprego ou Rendimento Social de Inserção. Alguns casos de violência doméstica. Outros por encaminhamento da Segurança Social



2-	2.3 – Processo de recrutamento e seleção	1	Seleção prévia, pensada já com requisitos específicos desde a conceção da formação e em parceria com várias entidades
		2	A seleção prévia tendo em conta os pré-requisitos da formação.
		3	Realizada pela organização de coordenava a formação
		4	Dois tipos: inscrição junto dos serviços de forma espontânea ou encaminhamento feito por outras instituições do concelho.
		5	Habilitações, idade, situação de emprego/desemprego e o sexo
		6	Seleção recorrendo a testes psicotécnicos, com o objetivo de avaliar a aptidão dos indivíduos para a área específica em que o curso incide. Contudo os cursos são financiados e têm um limite mínimo de indivíduos e as organizações tentam recrutar o maior número de alunos possível
		7	O processo de seleção foi efetuado pela equipa técnica do Centro de Formação.
		8	Em cada ação são definidos os requisitos que o candidato deve preencher. Há uma fase de triagem, que é essencialmente administrativa, seguindo-se um contacto que pode ser mais aprofundado, como no caso da entrevista exploratória.
		9	Através de uma entrevista realizada pelo coordenador do projeto e pelo mediador do curso. Lamentavelmente, as pessoas selecionadas não são as que possuem características adequadas para o curso em causa porque o número de candidatos aos cursos EFA tem vindo a decrescer de ano para ano devido à oferta formativa existente.



2--	2.4 – Relação processo de recrutamento / envolvimento do indivíduo	1	A maioria, e apesar de terem os requisitos mínimos, está na formação para não perder os subsídios e foi encaminhado por uma entidade.
		2	
		3	Não observei uma relação direta.
		4	Clara distinção entre quem se inscreve de forma espontânea e quem é encaminhado. Com os últimos é necessário trabalhar a motivação e perceção da formação como forma de valorização profissional e abertura de novas perspectivas
		5	*
		6	*
		7	O processo de recrutamento no IEFP é totalmente alheio aos formadores
		8	É variável de entidade para entidade e de curso para curso o investimento no processo de recrutamento e seleção. A maior parte do recrutamento, ao contrário da seleção, é meramente administrativo, mas existem entidades que trabalham de maneira diferente, privilegiando o enraizamento comunitário
		9	É fundamental a participação, no processo de seleção dos formandos, do mediador ou do técnico que vai acompanhar o processo formativo para avaliar a postura dos formandos que irão participar na formação.

(*NOTA: Não foi possível recolher esta informação junto de todos os entrevistados)



3- Influência dos indivíduos no grupo, motivações e expectativas	3.1 – Formas de influência de indivíduos no grupo	1	Disputas pela liderança dentro do grupo através da manipulação de pequenos grupos, falta de assiduidade, desafio á autoridade, conflito com colegas.
		2	Falta de assiduidade e pontualidade que gerava discussões, conflitos entre pequenos grupos
		3	Na sua maioria são negativas: falta de pontualidade, desafio á autoridade, conflito com colegas, não realização dos trabalhos solicitados, tentativas de manipulação para criação de pequenos grupos.
		4	A situação de cada indivíduo reflete-se no grupo, sendo que os desempregados trazem já uma carga negativa associada aos problemas que têm atualmente no que toca ás suas necessidades básicas. Isso traduz-se em posturas negativas durante a formação que influenciam o grupo.
		5	De acordo com os seus interesses e motivações, por vezes revelam comportamentos de competição, agressividade, fraca autoestima, fraca assertividade, baixa resistência à pressão social e educacional.
		6	Alguns indivíduos dominantes com enorme influência no comportamento do grupo, através de atos violentos ou relacionados com o consumo de substâncias psicotrópicas
		7	Alguns indivíduos vão dominando o grupo pouco e pouco através de distrações como piadas, depois através do confronto com os formadores.
		8	Caluniar colegas, espalhar boatos tentando criar confusão. Curiosamente nos grupos mais problemáticos, tratando-se de carências de ordem económica, tende a haver uma espécie de alinhamento propiciado pela identidade da condição. Normalmente, os formandos apoiam-se mutuamente quando são atingidas por um problema grave e entram facilmente em quezília e rancor em situações mesquinhas e aparentemente menos importantes.
		9	Mais cedo ou mais tarde, destaca-se um líder. Esse indivíduo pode influenciar positiva ou negativamente o grupo. Quando positivo, pode ser um forte aliado para manter a coesão entre os elementos. Quando negativo, gera destabilização no grupo manipulando a maioria dos indivíduos. Incentiva os conflitos, estabelece alianças com subgrupos, assume comportamentos para se exibir.



3-	3.2 - Motivações	1	A bolsa de formação e para não perderem subsídio
		2	Por necessidade que se prende com a bolsa e/ou subsídio
		3	Bolsa de formação demasiado elevada e principal razão para a presença dos indivíduos na formação (95%)
		4	Dois tipos: os indivíduos encaminhados pretendem apenas seguir o plano e manter o seu subsídio enquanto que os que chegam de forma espontânea têm consciência da necessidade de uma aprendizagem contínua
		5	A bolsa de formação principalmente, a aprendizagem, o ter um nível de habilitação melhor, encontrar um trabalho de acordo com as competências adquiridas no final da formação, ter uma qualidade de vida melhor
		6	Bolsa de formação e conclusão do 9º ano de escolaridade para poder encontrar emprego
		7	A maioria está na formação para não perder os subsídios. Alguns casos de formandos que estão voluntariamente em cursos que entendem ser uma mais-valia para a sua reinserção no mercado de trabalho, o que acontece sobretudo nos casos de cursos eminentemente técnicos.
		8	Maioritariamente prende-se com os subsídios. Outro fator importante é o de estarem ocupados e sentirem-se úteis. A maioria dos formandos quando se refere à ida para a sala de aulas do curso diz: ‘vou trabalhar!’. No caso dos cursos que conferem certificação escolar e profissional, esse aspeto é tido como mais-valia e torna-se num aspeto motivacional. Outro fator com algum peso é a oferta formativa onde os indivíduos integram os cursos de formação existentes.
		9	Bolsa de formação. Ao longo dos cursos, verificamos que alguns formandos (poucos) aprendem a valorizar a aprendizagem e as competências adquiridas, reconhecendo que melhoram a auto-estima, e que o fato de frequentarem o curso pode ser uma mais-valia para a sua vida pessoal/profissional. A motivação dos formandos pode estar, eventualmente, no aumento da escolaridade e não na melhoria de qualificação profissional da área que estiveram a frequentar, por isso se tiverem oportunidade entram para outro curso, seja ele qual for.



3.3 – Expectativas face á formação	1	Muito poucas. Basicamente estavam na formação para não perderem o subsídio.
	2	Poucas. Estão recorrentes nesta situação e não criam um projeto de vida sustentável para quebrar este ciclo de dependência.
	3	Baixa relativamente a encontrar trabalho na área de formação, mas mais elevada no que toca á finalização do 12ºano para acesso ao mercado de trabalho
	4	Dois tipos: os indivíduos encaminhados não têm grandes expectativas enquanto que os que chegam de forma espontânea pretendem aprender algo que lhe seja útil para conseguir alcançar a sua integração profissional
	5	Encontrar um emprego, adquirir competências e comportamentos que permitissem promover a mudança pelo menos ao nível de habilitação ou de empregabilidade
	6	Poucas ou nenhuma a não ser a conclusão do 9ºano. Grande parte deles acredita que, neste tipo de formação, desde que a assiduidade seja regular, obtém aprovação
	7	Poucas. Aqueles que se importam com a sua formação pretendem terminar o curso com bom aproveitamento para poderem obter emprego. Existem muitos casos, em que os formandos não se adaptam ao curso que estão a frequentar, pelo que perspetivam terminar esse curso e começar outro que entendem adequar-se mais às suas vontades e capacidades.
	8	Estão associadas aos aspetos motivacionais em grande medida.
	9	As expectativas de partida são reduzidas, a maioria dos formandos não conhecia nada sobre a formação que ia frequentar. Referiram que gostariam de aprender mais, e sair dali com o 9º ou o 12º ano e se possível, arranjar um emprego na área.



TEMA III: Dificuldades experienciadas na gestão / formação deste tipo de grupos

Categoria	Subcategoria	Entr. Nº	
4- Dificuldades na gestão dos grupos	4.1 – Principais dificuldades	1	Falta de motivação, o facto de estarem obrigados para não perderem subsídios, dificuldade em fazer respeitar regras e limites, concentração na formação é centrada em questões interpessoais e no dinheiro da bolsa
		2	Gestão de conflitos, mantê-los na sala de formação durante algum tempo, questões relativas á autoestima e valorização dos indivíduos.
		3	Motivar os indivíduos para prosseguir e para procurar trabalho após o curso
		4	Desmotivação de alguns que provocam um efeito contágio noutros. Visão da formação não como um investimento, mas sim como perda de tempo.
		5	Fraca autoestima, fraca assertividade, não-aceitação de normas, dificuldades de cumprimento de horários, baixa resistêcia à pressão social, grandes dificuldades de relacionamento e desenvolvimento pessoal
		6	Gestão de conflitos, dificuldade em perceber o contexto de onde vêm e em perceber quais os seus interesses, de forma a integrar nas sessões
		7	A motivação no geral e o comportamento de certos indivíduos.
		8	A natureza da motivação é mais volátil do que o habitual. À menor contrariedade os formandos manifestam o desejo de desistir. Formação profissional vista não como um meio para obter emprego mas sim para manter pessoas ocupadas. Os formandos percebem que a formação está mais dependente deles dando-lhes poder
		9	A gestão de conflitos no seio dos grupos e o cumprimento das normas da formação e princípios básicos de relacionamento pessoal, profissional e institucional (respeito pelo próximo, competição negativa, cumprimento de horários, assiduidade, pontualidade etc.). A forma como alguns formandos encaram o Mediador (um observador, controlador, polícia)



4-	4.2 – Dificuldades semelhantes em vários grupos	1	Sim, na sua maioria variando em intensidade
		2	Sim, variando a intensidade e complexidade do grupo
		3	Falta de iniciativa para procurar trabalho ativamente ou pura e simplesmente não quererem trabalhar
		4	Sim, sempre que existe a obrigatoriedade de frequentar a formação
		5	Sim, são semelhantes
		6	São semelhantes
		7	Sim, são transversais a todos os grupos
		8	Entre os grupos com mais idade são idênticos. Já nos grupos multiproblemáticos adolescentes, a falta de respeito e a propensão a atacar e a vitimizarem-se, leva a expressões de revolta de diversas maneiras, desde a agressão verbal ao boicote da participação nas aulas.
		9	Sim, mas a regularidade das ocorrências tende a aumentar quando os cursos se desenvolvem em meios urbanos de maior dimensão.
	4.3 – Dificuldades semelhantes tendo em conta a função desempenhada	1	Semelhantes a todos os grupos
		2	Semelhantes a todos os grupos
		3	Transversais a todos os grupos
		4	São semelhantes a todos os grupos
		5	Semelhantes a todos os grupos
		6	Semelhantes a todos os grupos
		7	Sim, são semelhantes.
		8	Enquanto formador, tem-se um contacto mais profundo com as dificuldades. Noutros papéis existe uma distância maior com estas questões.
9		Sim, são semelhantes.	



TEMA IV: Atenuação / resolução das dificuldades na gestão / formação deste tipo de grupos

Categoria	Subcategoria	Entr. Nº	
5- Soluções encontradas	5.1 – Gestão do grupo	1	Mostrar outro tipo de coisas e fazer atividades que normalmente não teriam em interesse em procurar por sentirem que não são para eles
		2	Trabalhar a autoestima, confiança e segurança dos indivíduos. Criação de atividades conjuntas entre formador e grupo visando o empowerment dos indivíduos. Articulação formação-meio visando a valorização da formação e trabalho desenvolvido junto da comunidade.
		3	Muita paciência, mostrar que se acredita no seu desempenho e capacidade. Tratamento igualitário para todos
		4	Acompanhamento próximo dos indivíduos, com enfoque inicial na sua autoestima e motivação
		5	Organização de conteúdos/temáticas de acordo com os programas mas vocacionados para as necessidades dos grupos. Utilização de metodologias ativas e reflexivas que possibilite envolvimento dos formandos em relação às experiências pessoais.
		6	Dialogar com os indivíduos mostrando-lhes algumas perspectivas futuras. Apresentar-lhes soluções comportamentais diferentes das que eles apresentam regularmente
		7	Perceber o que os pode ativar e tentar adaptar a forma de lecionar para os motivar
		8	Atitude simultaneamente próxima e empática mas ao mesmo tempo mostrar firmeza, responsabilidade, determinação nas propostas e regras, impondo respeito. Compreender os formandos com o mínimo de julgamento possível, mas sem deixar que ocorram manipulações.
		9	Por vezes com o bom senso: escutando cada um, procurando ganhar tempo para refletir sobre os casos, estabelecendo regras claras. Procurando envolver/responsabilizar, cada um dos elementos, nas aprendizagens, tarefas e atividades; uma atitude assertiva é fundamental para lidar com estes grupos.



6- Competências a desenvolver	6.1 – Ao nível Pessoal, profissional, académico	1	Gestão de grupos e liderança, códigos neurolinguísticos, comunicação não-verbal, facilitação de grupos, fatores de inteligência emocional.
		2	Gestão de conflitos, dinâmica de grupo, gestão de grupo, estratégias pedagógicas para abordar estes grupos, estratégias de articulação com o meio e gestão efetiva das redes tendo o formando como aspeto central
		3	Análise Transaccional
		4	Psicologia Positiva, Ciências das Emoções, Gestão de Pessoas, Comunicação e empreendedorismo
		5	Ensinar a pensar ativa e reflexivamente Desenvolver capacidades de partilha, cooperação, responsabilidade, autonomia e criação
		6	Gestão de conflitos, técnicas de abordagem a este tipo de grupos
		7	Metodologias para conhecer bem as origens e contexto social onde se inserem os indivíduos presentes na formação. Metodologias de adaptação de conteúdos a estes grupos.
		8	Tolerância, empatia, capacidade de não julgar, assertividade e criatividade.
		9	Assertividade, Desenvolver e aprofundar competências motivacionais, gestão de conflitos
	6.2 – Formas para desenvolver competências	1	Formação e leituras
		2	Formação, troca de experiências entre formadores, leituras
		3	Estudar e principalmente praticar
		4	Formação, workshops, reuniões técnicas, coaching
		5	Workshop/encontros para partilha de experiências
		6	Formação, Workshops presenciais ou através de e-learning, troca de experiências entre formadores e se possível com um fórum <i>on-line</i> .
		7	Formação
		8	Workshop/encontros para partilha de experiências
		9	Cursos de formação práticos, partilha de experiências, informações/conhecimentos com outros profissionais