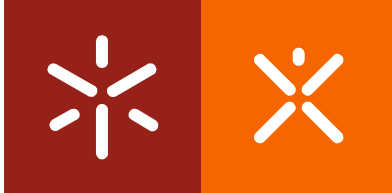




Universidade do Minho
Instituto de Educação

Ana Paula Rodrigues Esteves

**Avaliação da Satisfação da Formação
numa Empresa de Formação**



Universidade do Minho

Instituto de Educação

Ana Paula Rodrigues Esteves

**Avaliação da Satisfação da Formação
numa Empresa de Formação**

Relatório de Estágio
Mestrado em Educação - Área de Especialização em
Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da
Doutora Maria Fernanda Martins

DECLARAÇÃO

Nome: Ana Paula Rodrigues Esteves

Endereço eletrónico: paula.esteves@forminho.pt

Telemóvel: 927109530

Número do Bilhete de Identidade: 14201826

Título do relatório de estágio: Avaliação da Satisfação da Formação numa Empresa de Formação

Orientadora: Doutora Maria Fernanda dos Santos Martins

Ano de conclusão: 2015

Designação do Mestrado: Mestrado em Educação, Área de Especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTES RELATÓRIOS DE ESTÁGIO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, 30 de outubro de 2015

Assinatura: _____

Agradecimentos

Após um longo trajeto percorrido e composto por lutas, dúvidas, incertezas, interrogações e superação de barreiras, obstáculos e dificuldades a ele inerente, podemos, finalmente, respirar de alívio e saborear esta conquista. Hoje orgulhamo-nos de estar a comemorar uma viragem importante da nossa vida, representando um crescimento absoluto, tanto a nível intelectual, como a nível pessoal, social e profissional. Deste modo, também é importante referir que, sendo este um trabalho que não pôde ser desenvolvido de forma isolado, queremos agradecer de forma muito sentida todo o apoio e ajuda que nos foi prestado. Neste sentido, é indubitável não afirmar que se não acreditarmos em nós e na nossa força, nunca conseguiríamos este resultado, pois a fé é o que move o mundo! Por isso fomos crentes em nós mesmos e na nossa fé interior e conseguimos ultrapassar tormentos e dores. Abrimo-nos à paz, à felicidade, à esperança, ao sucesso e ao amor. Sorrimos para a vida e para o que de melhor ela tem e nos consegue proporcionar. Crescemos, evoluímos, fortalecemo-nos, porque como profere Friedrich Nietzsche “só se pode alcançar um grande êxito quando nos mantemos fiéis a nós mesmos”.

Agradeço de forma muito especial,

À minha família, por sempre me ter apoiado e por acreditarem em mim de forma integral, em especial aos meus pais, irmão e avó materna, sem eles nunca teria conseguido concretizar este meu objetivo.

Ao meu grupo de amigos que sempre me motivou e nunca me deixaram desistir, em particular destaque para a Rita Pereira e a Joana Carvalho, pelo apoio constante e incondicional

À minha orientadora Professora Doutora Maria Fernanda Martins, pelos conhecimentos e saberes transmitidos, pelo apoio, ajuda, conselhos, dedicação e disponibilidade ao longo deste ano de orientação.

À minha acompanhante de estágio que sempre esteve presente e disponível, que me acolheu, apoiou e pelo exemplo de profissionalismo e seriedade que me passou.

À empresa onde decorreu o meu estágio curricular e todos os colaboradores que lá trabalham, pelo bom ambiente, pelos momentos de descontração e pela confiança em mim depositada.

A todos, um muito obrigado!

Avaliação da Satisfação da Formação numa Empresa de Formação

Ana Paula Rodrigues Esteves

Relatório de Estágio
Mestrado em Educação – Formação Trabalho e Recursos Humanos
Universidade do Minho

2015

Resumo

Hoje em dia vivemos tempos de mudanças e deparamo-nos com uma sociedade débil que absorve todo o tipo de informação, aprendizagens e saberes de forma doentia, não medindo as consequências desta situação e muito menos se importando quais são os reais efeitos de tais atos. Deste modo, a formação não deve ser entendida como um “brinquedo” que o mercado “usa e abusa” de forma desmedida com o intuito de gerar lucro. Não pode ser compreendida como um negócio, ou tão pouco interpretada e implementada como um “pacote mágico”, que soluciona tudo quase de forma milagrosa.

Todavia e contrariamente ao que se julga, a formação requer uma atenção especial e esconde um trabalho penoso que começa muito antes desta ser posta em prática. Requer uma avaliação de diagnóstico, bem como, um plano de formação bem organizado, alicerçado e orientado que a anteceda. Depois, quando implementada no terreno, é fulcral desenvolver-se um processo contínuo, regulado e formativo onde se avalie a reação, isto é, averiguar-se qual o nível de satisfação dos formandos no que toca à ação de formação e se faça um levantamento das aprendizagens adquiridas. Posteriormente, avalia-se o produto, com o intuito de aferir se a formação funcionou e se teve sucesso. Por fim, aplica-se a avaliação de impacto, onde se verifica se a formação surtiu efeito, principalmente, ao nível do desempenho individual, organizacional e socioeconómico.

Por conseguinte, o presente relatório de estágio visa abordar como problemática nuclear a avaliação da satisfação de formações promovidas por uma empresa de formação. Este é composto por um enquadramento contextual, um desenvolvimento do processo de investigação, uma contextualização teórica, um enquadramento metodológico e uma apresentação e discussão dos dados. Patenteia-se aqui que, de entre os dados recolhidos, a avaliação é muito positiva relativamente à satisfação das formações analisadas.

Salientamos que, para avaliar as ações de formação dos 6 municípios e do grupo de desempregados, implementamos cerca de 89 inquéritos, tendo sido aplicados aos públicos-alvo dos empregados, desempregados e formadores, bem como também realizamos cerca de 16 entrevistas a estes com o intuito de conseguir complementa informação e enriquecer este relatório.

Com a análise e discussão dos dados recolhidos através das metodologias anteriormente referidas, conseguimos concluir que predomina, globalmente, uma visão positiva da formação, todos os atores envolvidos a avaliam de forma positiva e o nível de satisfação é elevado.

Palavras-chave: formação, avaliação, avaliação da satisfação

Evaluation of Satisfaction of Training in a Training Company

Ana Paula Rodrigues Esteves

Professional Practice Report
Master in Education – Training, Work and Human Resources
University of Minho

2015

Abstract

Nowadays we live times of changes and we are faced with a weak society which absorbs all kind of information, learning and knowledge in an unhealthy way, not measuring the consequences of this situation and much less caring which are the real effects of such acts. Thus, training should not be understood as a “toy” that the market “use and abuse” uncontrollably, in order to generate profit. It can’t be understood as a business, or much less interpreted and implemented as a “magical packet” that solves it all almost miraculously.

However, and contrary to what is believed, training requires special attention and hides a drudgery job that begins long before it is put into practice. It requires an evaluation of conscious diagnosis, as well as, a well-organized training plan, supported and directed that precedes it. Then, when implemented on field, is crucial to develop a continuous, regulated and training process where it can be possible to evaluate the reaction, in other words, to understand which is the satisfaction level of the trainee in which regards the training program, and do a survey of the acquired learning. Subsequently, it is evaluated the product, in order to assess whether the training worked and succeeded. Finally, it is applied the impact assessment, where it is checked whether the training was effective, especially at the individual, organizational and socio-economic performance.

Therefore, this internship report aims to address as nuclear problematic the assessment of satisfaction formations promoted by a training company. This consists of a contextual framework, a development of the research process, a theoretical context, a methodological framework, and a presentation and discussion of the data. It is patented here that, from the data collected, the evaluation is highly positive regarding the satisfaction of the analysed trainings.

We emphasize that, to evaluate the training program of the six counties and the group of unemployed, we implemented about 89 surveys, have been applied to the target public of the employed, unemployed and trainers, as well as also made about 16 interviews to these in order to obtain complementary information and enrich this report.

With the analysis and discussion of the collected data through the methods mentioned above, we were able to conclude that predominates, overall, a positive view about training, all stakeholders evaluates it positively and the satisfaction level is high.

Keywords: training, evaluation, assessment of satisfaction

ÍNDICE

Agradecimentos.....	ii
Resumo.....	iv
Abstract.....	vi
ÍNDICE.....	viii
Índice de gráficos	x
INTRODUÇÃO.....	1
1. ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL.....	3
1.1. Descrição/caracterização da Instituição.....	4
1.2. Caracterização do Público-alvo	6
1.3. Os Recursos Humanos da Empresa.....	7
2. DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO.....	9
2.1. Descrição da Área de Intervenção/Problema de Investigação.....	9
2.2. Objeto de Investigação/Intervenção	10
2.3. Objetivos.....	11
□ Objetivos Gerais	11
□ Objetivos Específicos	11
2.4. Lista de Atividades	11
2.5. Recursos Necessários à Intervenção e Garantia da sua Acessibilidade.....	12
2.6. Calendarização e Identificação das Atividades (Cronograma).....	14
3. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA.....	15
3.1. Problemática Geral – A Formação	15
3.2. Problemática Específica – Avaliação da Satisfação da Formação.....	25
4. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	29
4.1. Paradigma de Investigação.....	29
4.2. Técnicas de Recolha de Dados	32
4.2.1. Inquérito por Questionário	33
4.2.2. Inquérito por Entrevista.....	36
4.3. Técnicas de Análise de Dados	38
4.3.1. Análise Estatística.....	38
4.3.2. Análise de Conteúdo.....	39

5.	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DO PROCESSO DE INTERVENÇÃO/INVESTIGAÇÃO	41
5.1.	Empregados.....	41
5.2.	Desempregados	61
5.3.	Formadores	70
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
	ANEXOS E APÊNDICES.....	96

Índice de gráficos

GRÁFICO 1	44
GRÁFICO 2	45
GRÁFICO 3	46
GRÁFICO 4	47
GRÁFICO 5	48
GRÁFICO 6	49
GRÁFICO 7	50
GRÁFICO 8	51
GRÁFICO 9	53
GRÁFICO 10	56
GRÁFICO 11	58
GRÁFICO 12	59
GRÁFICO 13	63
GRÁFICO 14	64
GRÁFICO 15	65
GRÁFICO 16	67
GRÁFICO 17	68
GRÁFICO 18	73
GRÁFICO 19	74
GRÁFICO 20	75
GRÁFICO 21	76
GRÁFICO 22	77
GRÁFICO 23	78
GRÁFICO 24	79
GRÁFICO 25	79
GRÁFICO 26	83
GRÁFICO 27	84

INTRODUÇÃO

A realização do estágio no âmbito do Mestrado de Educação – Formação, Trabalho e Recursos Humanos, possibilitou-nos contactar com a instituição de estágio, sendo uma das suas principais atividades a formação e a sua avaliação. Tratou-se de perceber as formas e processos de organização do trabalho, tendo sido ainda, uma excelente oportunidade para identificar e seleccionar a problemática a desenvolver e trabalhar em contexto de estágio. Por outro lado, a realização deste relatório originou um maior desenvolvimento cognitivo, científico e empírico da nossa parte dentro da área da formação, trabalho e recursos humanos, na medida em que permitiu ampliar o nosso leque de saberes, propiciando, em simultâneo, um espaço reflexivo onde podemos debater as experiências que vivenciámos, bem como as competências, conhecimentos e aptidões que adquirimos a nível académico e profissional, no que concerne à organização do trabalho, estruturas, processos e dinâmicas de formação e gestão da formação e de recursos humanos no contexto profissional.

A área da nossa intervenção centrou-se na Avaliação da Formação: A Satisfação nos formandos com a formação promovida pela Forminho. Foi, sem réstia de dúvida, um enorme desafio, devido ao facto de que para além de todo o trabalho inerente a um projeto de investigação/intervenção abordaríamos uma temática complexa e, posteriormente, a partir da produção deste relatório, refletimos sobre a problemática da formação e da sua avaliação. Porém, tivemos muito gosto em desenvolver este trabalho, não só a nível pessoal, mas também enquanto profissional que nos pretendemos tornar e estudantes que somos.

Quando contactamos a organização e tivemos a oportunidade de conhecer pessoalmente a mesma, bem como os recursos humanos que nela trabalham, foi-nos informado que estas temáticas já são trabalhadas e desenvolvidas dentro da instituição, mas gostariam de ter o nosso contributo no sentido de melhorarem as práticas de avaliação, através desta pesquisa/intervenção. Deste modo, pretendemos com este trabalho alcançar determinados objetivos, dos quais se destacam: apresentar de forma aprofundada a instituição com a qual procurámos adequar o meu método de trabalho ao da empresa, procurando assim, responder e às expectativas criadas por ambas as partes; utilizei as minhas potencialidades, capacidades e ideias, bem como, conjuntamente, acumulei novas habilidades, competências e adquiri outros saberes no campo da formação, trabalho e recursos humanos; procurei identificar estratégias, metodologias e formas de organizar o trabalho; dinamizar as estruturas de formação e de formação de recursos humanos, bem como, a gestão que lhes podem estar subjacentes;

observar e analisar as próprias dinâmicas laborais no interior da instituição-alvo; analisar as orientações estratégicas relativamente aos responsáveis da formação e da gestão de formação de recursos humanos.

Para a concretização dos objetivos acima enunciados tivemos em conta obras de referência do tema em análise que nos permitem a reflexão teórica, bem como o desenvolvimento do trabalho empírico.

Pretendemos, assim, com este trabalho aprofundar os nossos conhecimentos em relação a algumas temáticas ligadas à área da formação, trabalho e recursos humanos e da gestão da formação, tais como as acima referidas.

Seguindo esta linha de raciocínio, o presente relatório apresenta-se organizado em cinco partes distintas, sendo a primeira parte composta por o enquadramento contextual, onde descrevemos a empresa, caracterizamos o público-alvo e os seus Recursos Humanos; a segunda detém o desenvolvimento do processo de investigação, que descreve a área de intervenção/problema de investigação, o objeto de investigação/intervenção, os objetivos gerais e específicos, a lista de atividades, os recursos necessários à intervenção e garantia da sua acessibilidade e a calendarização e identificação das atividade (cronograma); a terceira parte contém uma breve contextualização teórica constituída pela problemática geral – A Formação e a problemática específica – A Avaliação da Satisfação da Formação; a quarta integra o enquadramento metodológico que abrange o paradigma da investigação, as técnicas de recolha de dados, nomeadamente, o inquérito por questionário e o inquérito por entrevista e as técnicas de análise de dados que englobam a análise estatística e a análise de conteúdo; por fim, a quinta parte abarca a apresentação e discussão do processo de intervenção/investigação.

1. ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL

Optamos por realizar o nosso estágio na Forminho devido a alguns contactos, conhecimentos pessoais e pessoas amigas que nos aconselharam a fazê-lo. Porém, não era esta a nossa ideia inicial, apenas porque tencionávamos e objetivávamos algo que não se centrasse tanto na formação, mas sim nos recursos humanos e na sua gestão, mas sempre com plena noção de que não podíamos descurar, nem dissociar nunca a formação dos recursos humanos, muito menos “divorciar” uma área da outra.

Todavia, com algumas dúvidas e incertezas, experimentámos e apreciamos esta experiência. O primeiro contacto foi rápido, simples e prático, com pouquíssimas formalidades e sempre com respeito e simplicidade, onde desde logo nos apercebemos que naquela organização todos se tratam bem, impera um espírito de cooperação e interajuda e onde prima uma orientação para o trabalho, sucesso e êxito.

A responsável da formação que foi nossa “guia” naquela primeira visita e que foi a nossa acompanhante dentro da empresa, auxiliou-nos diariamente a ultrapassar barreiras e ajudou-nos a “caminhar” este longo e difícil percurso que trilhamos, intitulado de estágio, assim ao longo do percurso sentimos bastante apoio. Foi quem nos pôs a par das informações e do que era importante e crucial saber naquela fase inicial, que nos expôs a forma como tudo funcionava e, até, nos sugeriu possíveis melhoramentos no que toca à problemáticas que estávamos abordar. Foi a acompanhante que, no início, nos explicou que a empresa tinha há pouco se candidatado à certificação da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sendo apenas acreditada até então. Assim a empresa viu-se, por meio das alterações do sistema de acreditação da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, notificada para apresentar a certificação dentro do prazo estipulado. Neste contexto, a Forminho foi notificada em Janeiro, pela entidade, e teve até 10 de Abril para apresentar o processo de certificação. É importante acrescentar aqui que “o sistema de certificação de entidades formadoras, a par de outros mecanismos, é um dos garantes da qualidade do Sistema Nacional de Qualificações em Portugal” (DGERT, 2014¹). Este processo desenvolve-se “através do reconhecimento de práticas pedagógicas adequadas no desenvolvimento de actividades formativas por parte das entidades formadoras”, bem como, por meio “de auditorias que permitem um acompanhamento regular da actividade das entidades formadoras” (DGERT, 2014). Desta forma, também todo o tipo de avaliação que era até aqui desenvolvido, teve de ser melhorado ficando em muito a dever-se ao processo de certificação, pois decorrem aqui mudanças, nomeadamente, no que concerne à:

- “amplitude do reconhecimento que é dado à entidade. A certificação reconhece a capacidade técnica e pedagógica da entidade para executar formação e é concedida por áreas de educação e formação, em vez de domínios

¹ Retirado de <http://certifica.dgert.msess.pt/certificacao-de-entidades-formadoras.aspx>. Acedido a 27.11.2014

de intervenção no ciclo formativo e sem a validação específica na forma de organização de formação a distância”

- “extensão da avaliação que é feita ao desempenho das entidades, na medida em que estas serão avaliadas pela qualidade do serviço de formação e pelos resultados alcançados”
- “certificação deixa de ter prazo de validade, sendo o desempenho e resultados da entidade formadora auditados regularmente” (*ibidem*)

Foi nesse sentido que nos sugeriu que poderíamos auxiliar a instituição nesse âmbito; e após termos discutido esta questão com a orientadora de estágio concluímos que seria vantajoso para ambas as partes tratar da avaliação da formação, nomeadamente a avaliação da satisfação e os seus efeitos, por meio da reformulação dos inquéritos por questionários aos formandos já existentes neste campo, bem como, a formulação de uma entrevista às chefias e, ainda, dar algum apoio à avaliação de impacto, de modo mais específico rever o instrumento utilizado pela organização. Assim sendo, concordámos e considerámos a avaliação da satisfação como central, enquanto que no que se refere à avaliação dos efeitos trata-se apenas de um apoio mais pontual.

1.1. Descrição/caracterização da Instituição

A Forminho, Consultoria de Gestão e Formação, Lda. é uma “sociedade por quotas”, o seu “objeto de intervenção é a formação profissional”, a “consultoria e os estudos técnicos de hotelaria e turismo”. Foi criada em Dezembro de 2004 e iniciou atividade em Janeiro de 2005. Emerge com o propósito de “colmatar as necessidades formativas sentidas no sector da hotelaria e turismo, devido à reduzida oferta de formação profissional nesta área” (*Forminho, 2014a:1*).

A Forminho intervém nos vários contextos da formação, respeitando os distintos “procedimentos e processos formativos”. O centro formativo da empresa abarca como modalidades de formação:

“cursos de educação e formação para jovens, cursos de educação e formação para adultos, outras formações modulares inseridas no catálogo nacional de qualificações, formação-ação e, por fim, outras acções de formação continua não inseridas no catálogo nacional de qualificações” (*ibidem*).

Também intervém em outros tipos de formações com o intuito de dar respostas às necessidades que o mercado de trabalho apresenta, bem como, às carências sentidas pelo seu público-alvo (*Forminho, 2014a:1*).

A missão da empresa assenta na participação ativa direcionada para o desenvolvimento regional, onde o objetivo se concentra na conceção, organização e progresso das atividades de cariz formativo, primando pelo ajuste e adaptação das necessidades sentidas neste contexto, bem como, contribuem concomitantemente para a “qualificação dos recursos humanos”, sendo estes imprescindíveis à

“sustentabilidade de um modelo” que visa, acima de tudo, o progresso e o desenvolvimento focados nas competências e nas capacidades humanas. Seguindo esta linha de pensamento, a visão da Forminho conduz para o desenvolvimento de um “projeto empresarial na área da formação profissional” onde se pretende a afirmação deste a nível regional através da

“inovação, organização, adequação da oferta formativa, excelência nas práticas pedagógicas, resultados ajustados à procura, notoriedade e reconhecimento junto dos actores essenciais do universo formativo” (Forminho, 2014a: 2).

Deste modo, é essencial definir um conjunto de objetivos coerentes e articulados que se identifiquem e enquadrem com as metas e a visão da empresa, capacitando e viabilizando o projeto empresarial que a Forminho pretende desenvolver no campo da formação profissional, ajustado às necessidades do mercado, “centrados nos clientes e orientado por valores de excelência e dimensão social”, dos quais se destacam (*ibidem*): desenvolver “ações de formação adequadas às necessidades dos públicos-alvo onde pretendemos intervir”; realizar “serviços de consultoria a diversos níveis e tendo em conta os mais variados aspectos da sociedade”; e, programar diferentes “ações de formação tendo em conta as áreas de formação onde intervimos, visando introduzir no distrito melhorias ao nível das questões sociais, económicas e culturais dos públicos-alvo e, conseqüentemente, aumentar a produtividade nos sectores de actividade onde intervimos”.

Para além disto, esta organização tenta consolidar e articular os projetos que viabiliza juntamente com a estratégia e o contexto atual em que trabalha e atua, principalmente, por meio da busca constante do aperfeiçoamento e melhoramento dos seus métodos e procedimentos, enfatizando uma oferta de serviços altamente qualificados, o que conseqüentemente, se traduz num maior proveito e vantagem competitiva, através do aumento das suas quotas de mercado (*ibidem*).

Na ótica da empresa, é de salientar a prosperidade, os bons resultados e os avanços notórios e consideráveis que a instituição tem vivido nos últimos anos. Assim sendo, é visível que todo este sucesso advém dos objetivos bem delineados, das metas corretamente estabelecidas e das atividades escrupulosamente bem desenvolvidas. Desta forma, o caminho a seguir deve primar pela continuidade, bem como, deve apostar e investir fortemente num trabalho e organização institucional que premeie a definição de “objectivos e metas cada vez mais ambiciosos ao nível formativo e não só” (*ibidem*).

A estratégia da Forminho está assim definida: “ministrar formação com qualidade e ajustada às necessidades do nosso público-alvo”; “possuir como estratégia de desenvolvimento futuro o aumento do nosso número de clientes, aumentando a nossa quota de mercado”; e, “apostar ministrar cursos nas seguintes áreas de formação: (...) Formação de professores e formadores de áreas tecnológicas; (...) Línguas e literaturas estrangeiras; (...) Comércio; (...) Marketing e publicidade; (...) Contabilidade e

Fiscalidade; (...) Gestão e administração; (...) Secretariado e trabalho administrativo; (...) Enquadramento na organização/empresa; (...) Direito; (...) Ciências informáticas; (...) Informática na óptica do Utilizador; (...) Arquitectura e urbanismo; (...) Floricultura e Jardinagem; (...) Serviços de apoio a crianças e jovens; (...) Trabalho social e orientação; (...) Hotelaria e restauração; (...) Turismo e Lazer; (...) Protecção de pessoas e bens; (...) Segurança e Higiene no Trabalho” (Forminho, 2014a: 2-3).

1.2. Caracterização do Público-alvo

O público da Forminho é maioritariamente população ativa empregada e/ou desempregada, com idades compreendidas entre os 16 e os 65 anos de idade; jovens que tencionem terminar o 12º ano, por meio de cursos de aprendizagem; e, profissionais que desempenhem funções na Administração Pública local (Forminho, 2014a: 3).

Por norma, a empresa em análise ministra formações nos seguintes concelhos, tendo sempre em conta a residência dos seus públicos (*ibidem*): “desempregados – Amares/Braga/Vila Verde/Póvoa de Lanhoso/Cabeceiras de Basto/Póvoa de Varzim”; “jovens – Amares/Braga/Porto/Póvoa de Lanhoso”; e, “Administração Pública Local – Amares/Póvoa de Lanhoso/Ponte da Barca/Terras de Bouro/Cabeceiras de Basto/Trofa/Tabuaço/Mirandela/Vila Flor/Macedo de Cavaleiros/Alfandega da Fé/Carrazeda de Ansiães”. As fontes de financiamento para a atividade da organização provêm do Programa Operacional Potencial Humano do Quadro de Referência Estratégica Nacional. Desta maneira, no ano de estágio (2015), a Forminho propôs-se atingir as seguintes finalidades: “dotar os funcionários de competências na área da gestão de projetos”; “melhorar a actividade formativa”; “aumentar o volume de formação, (...) a [percentagem] de clientes fidelizados [e] (...) o [número] de entidades parceiras”; “controlar os custos internos”; e por fim, mas não menos importante, “melhorar as condições físicas de trabalho” (*ibidem*).

Nesta linha de pensamento, tornou-se pertinente apresentar pormenorizadamente as atividades para o ano de 2015. Destaco, desde já, os projetos atribuídos à Forminho (*ibidem*): “projecto de Formação em sala, da Tipologia 3.4 do Programa Operacional Potencial Humano – Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Local nas seguintes entidades – Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana; (...) Município de Amares; (...) Município de Terras de Bouro”; Município da Trofa; Município de Ponte da Barca; e o Município da Póvoa de Lanhoso – “finalização com a execução dos restantes 20% do projecto de Formação Modulares Certificadas – Unidades de Formação de Curta Duração – aprovado à Forminho, pelo Programa Operacional Potencial Humano, em parceria com as entidades” com quem têm protocolos estabelecidos, nomeadamente nos municípios de Braga, Amares, Póvoa de Varzim e Póvoa de Lanhoso. Importa mencionar que as Unidade de Formação de Curta Duração

são escolhidas, tendo em vista as necessidades e as carências formativas apresentadas e identificadas por cada um dos Municípios; bem como, nunca descutam os principais parceiros que detêm no recrutamento de formandos (Juntas de Freguesia e Gabinetes de Inserção Profissional), sendo estes um apoio fundamental, uma vez que conhecem, sobretudo, porque sondam junto destas, quais são as necessidades mais evidentes e analisam o levantamento de necessidades da Forminho, com o intuito de definir quais as Unidades de Formação de Curta Duração que se ajustam melhor ao perfil dos seus destinatários (*Forminho*, 2014a: 4).

Para além disto, a empresa também realiza uma análise de mercado, onde se pretende tomar conhecimento de quais são as áreas que se encontram em desenvolvimento e expansão, bem como quais são as áreas que necessitam de profissionais qualificados. Deste modo, esta análise processa-se e desenrola-se através de alguns passos (*ibidem*): 1. “recolha de informação junto dos clientes ou parceiros, sobre o tipo de necessidades dos seus utentes, a experiência profissional e as suas expectativas/objectivos futuros”; 2. “análise das ofertas de emprego publicadas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional”; 3. “análise dos questionários de avaliação da satisfação, que são aplicados no final de cada acção, onde os formandos podem indicar formações que gostariam de frequentar”.

É por meio desta metodologia que a Forminho consegue obter informações preciosas sobre as áreas em que a probabilidade de empregabilidade é maior e tentam formar os seus formandos nesse sentido, ampliando a verosimilhança de estes se inserirem no mercado de trabalho: “início de pelo menos um Curso de Aprendizagem – Técnico/a de Informática Sistemas, em Braga”. No entanto, a Forminho encontra-se “inscrita na Bolsa de Entidades Formadoras do Instituto do Emprego e Formação Profissional para ministrar os seguintes cursos” – “Técnico/a Comercial, em Amares”; “Técnico/a de Vendas, em Braga”; “Técnico/a de Contabilidade, em Amares e Braga”; “Técnico/a de Informática Sistemas, em Amares e Braga”; “Técnico/a de Jardinagem e Espaços Verde, em Braga”; “Técnico/a de Cozinha/Pastelaria, na Póvoa de Lanhoso”; “Técnico/a de Mesa e Bar, na Póvoa de Lanhoso”; “Técnico/a de Turismo Rural e Ambiental, em Braga” (*Forminho*, 2014a: 4).

1.3. Os Recursos Humanos da Empresa

Os recursos humanos da empresa são compostos por uma equipa interna que está diretamente ligada ao departamento de formação profissional, bem como, à execução dos planos de formação do mesmo. Esta equipa é constituída por um gestor da formação e um coordenador pedagógico, sendo estes responsáveis pela coordenação pedagógica da Forminho; um técnico da formação, formado em psicologia da educação e filosofia, o que também auxilia a empresa na “gestão de conflitos e no

aconselhamento individual”; e, um técnico administrativo que apoia de forma efetiva a coordenação da formação e “é responsável pelo atendimento permanente” (*Forminho, 2014a: 15*).

Quanto à equipa de formadores da instituição, todos são obrigados a passar por um “processo rigoroso de seleção para ministrarem formação na empresa”, estando este “definido no regulamento interno e no manual de funções” da Forminho, consistindo num conjunto de “competências mínimas que os mesmos têm que cumprir”, das quais se destacam: “formação específica e técnica adequada”; “formação pedagógica na área”; e, “experiência profissional mínima de 3 anos nas áreas de educação e formação desenvolvidas” (*ibidem*).

“Os formadores serão responsáveis pela preparação e desenvolvimento pedagógico das ações de formação, assegurando a preparação do programa de formação, a elaboração de recursos pedagógicos para desenvolvimento do programa, como planos de sessão, manuais, entre outros, a monitoria das ações de formação, a aplicação de métodos e instrumentos de avaliação e a adequação de competências profissionais e pedagógicas para as áreas de formação e educação solicitadas para a certificação” (*Forminho, 2014a: 16*)

Por fim, a Forminho detém algumas parcerias e protocolos com várias entidades com o intuito de promover cooperação e, em simultâneo, conseguirem divulgar as ações de formação que a organização realiza, bem como, ajuda a recrutar formandos, a desenvolver atividades de cariz formativo direcionadas à comunidade e, também, propicia o desenvolvimento relativamente a intervenções formativas específicas. Desta forma, atualmente os protocolos/parceiras são estabelecidos com o Gabinete de Inserção Profissional de Amares e Braga; com os Municípios de Amares, da Póvoa de Lanhoso; a Skillmind, Consultoria de Gestão e Formação; a Lanhoso serviços – Prestação de Serviços de Consultoria e Apoio Logístico à Formação, Lda.; a Lanhosotur – Sociedade Turística da Póvoa de Lanhoso, Lda.; a Associação, Educação, Cultura e Artes; a Mais Social; a Cruz Vermelha de Prado; o Balão de Ideias; e, a Junta de Freguesia de S. Vitor (*Forminho, 2014a: 18*).

2. DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

2.1. Descrição da Área de Intervenção/Problema de Investigação

Identificar e definir uma problemática de investigação é, no nosso ponto de vista, o primeiro passo para se conseguir realizar um trabalho com êxito, sendo um momento marcante, decisivo e crucial numa investigação. Caracteriza-se por ser uma das fases mais difíceis de executar, na medida em que, “não é fácil conseguir traduzir o que se apresenta ao investigador como um foco de interesse” (Quivy & Campenhoudt, 1998: 31), contudo, não nos podemos esquecer que, de um outro modo, a “relevância social de um problema está relacionada indubitavelmente aos valores de quem o julga” (Gil, 1995: 55).

Desta maneira, a problemática de investigação/intervenção aqui será a avaliação da formação. Abordaremos de modo a tentar responder positivamente à empresa, uma vez que pairam dúvidas sobre esta matéria na organização em causa e, em simultâneo, a nível particular, por meio de conseguirmos adquirir informações, conteúdos, saberes e competências importantes para o nosso percurso académico e profissional. Esta problemática, também, se cruza e enquadra com teorias que temos vindo a estudar, debater e refletir ao longo deste nosso percurso académico. Falar de avaliação da formação como uma problemática, remete-nos para a análise de um assunto ambíguo e bastante atual, que coexiste e está cada vez mais presente no campo da formação (Martins, 2010). A avaliação da formação deve ser vista e pensada, não como uma prática que serve apenas para avaliar individualmente os formandos nas formações, mas sim, como uma prática avaliativa que se desenvolve no contexto formativo atual e que tem como objetivo principal as “acções ou o funcionamento de dispositivos de formação” (Barbier, 1990:47), consistindo num conjunto de “actos”, “práticas e “formas” diferentes, onde o objetivo é alcançar “juízos de valor, e reenviando a outros actos de natureza semelhante, mas exercendo-se em outros domínios de atividades, a jusante e a montante da formação” (*idem*:59).

Nesta linha de pensamento, a avaliação da formação deve primar por um processo formativo e contínuo, onde o formando deve ser avaliado constantemente e deve ser capaz de interiorizar os conhecimentos, saberes e competências que adquire, ao invés de, por exemplo, decorar tudo o que aprendeu, chegar a um teste e debitar toda a matéria, sem sequer ter entendido, pois o objetivo aqui é apenas e só obter uma boa classificação. É, neste sentido, que nos parece fulcral introduzir aqui o pensamento que impera na Forminho, pois esta objetiva a promoção de um processo formativo que prima pelo desenvolvimento efetivo de competências, onde não basta os formandos apreenderem os conteúdos lecionados. Para além desta apreensão cognitiva, pretende-se e ambiciona-se uma visão muito mais arriscada e ousada, onde se tem como propósito formar o sujeito de modo a que este se torne um ser mais competente e capaz de enfrentar diariamente as adversidades profissionais com que se depara e as consequências de viver numa sociedade do conhecimento. Para tal, é fundamental o formando

conseguir “mobilizar, integrar e transferir recursos para uma determinada ação/situação em ordem a produzir resultados”. Ou seja, é crucial capacitar as pessoas e formá-las de modo a que estas consigam transferir o que adquiriram na teoria para a sua prática diária (Forminho, 2014b:1).

Contudo, para haver exercícios de articulação entre a teoria e a prática é indubitavelmente necessário colocar de parte a típica formação tradicional, visto que dificulta a reflexão dos formandos sobre os “novos comportamentos assumidos em contexto profissional”, na medida em que se apoia num processo monótono, pouco participativo e pobre a nível formativo devido a se basear apenas na transmissão dos conhecimentos que o formador detém sobre a matéria, na assimilação dos saberes por parte dos formandos e, depois em avaliar a aquisição de conteúdos através de testes e instrumentos idênticos (*ibidem*).

Desta forma e para que a teoria e prática possam “caminhar lado a lado”, torna-se crucial que a ação formativa assente numa “lógicas de pedagogia do concreto”, tendo em conta as realidades socioprofissionais dos sujeitos, atribuindo “prioridade ao saber-agir (em detrimento de uma mera transmissão de conhecimentos declarativos e/ou de uma racionalidade centrada na mera eficácia técnica do saber-fazer)”, pensada sempre por meio de uma dialética teórico-prática, “onde formadores e formandos se apropriem conjuntamente do saber” (*ibidem*).

Deste modo, é importante que as organizações olhem para a formação e para a avaliação com lentes que demonstrem a panóplia de vantagens que estas trazem ao mundo empresarial, nomeadamente mais qualificação dos recursos humanos, tornando-os mais ágeis e capazes, através da aquisição de novas competências que se refletem no adequado desempenhar das funções e que se repercute numa maior produtividade, trazendo vantagem competitiva para a organização, bem como, acarreta, igualmente, benefícios económicos e financeiros.

Em suma, as razões pelas quais nos fizemos optar por esta área de intervenção relacionam-se, por um lado, com o nosso trajeto académico, que sem dúvida nos influencia, mas por outro, vão de encontro a expectativas e motivações da própria instituição.

2.2. Objeto de Investigação/Intervenção

Reforçamos que tivemos como objeto de investigação/intervenção a avaliação da satisfação da formação. Neste âmbito, torna-se necessário e fulcral a formulação da pergunta de partida, no sentido em que se tornará o fio orientador deste relatório, primando pela nitidez e clareza, tendo a função de “enunciar o projecto de investigação” e sendo através desta que o “investigador tenta exprimir o mais exactamente possível o que procura saber, elucidar, compreender melhor” (Quivy & Campenhoudt,

1998: 44). Deste modo, coloca-se a seguinte questão: Os atores envolvidos nos diferentes cursos promovidos pela Forminho encontram-se globalmente satisfeitos com os mesmos?

2.3. Objetivos

Na nossa modesta opinião, nenhuma tarefa é realizada com êxito se não for bem pensada, planeada e estruturada. Desta forma, torna-se essencial definir os objetivos, uma vez que esta ação detém um peso decisivo no desenvolvimento de todo o trabalho, na larga medida em que a “definição dos objetivos (...) permite orientar todo o processo de pesquisa” (Moreira, 1994:20). Assim sendo, pretendemos com os objetivos deste trabalho definir alguns aspetos e pontos que nos parecem ser extremamente importantes abordar e fundamentar, pretendendo e ambicionando aqui aprofundar e melhorar os nossos conhecimentos relativamente à avaliação no âmbito e no contexto formativo. A ideia é conseguir trabalhar a avaliação da formação através da análise de um conjunto de modelos teóricos delineados por autores e especialistas da área em estudo, propondo uma avaliação da formação que prima por um processo contínuo e formativo.

Posto isto, os objetivos do nosso trabalho dividir-se-ão em objetivos gerais e específicos.

- ***Objetivos Gerais***

- Questionar o papel da avaliação da formação, principalmente da avaliação da satisfação.
- Contribuir para o aprofundamento da avaliação da formação, com especial incidência na avaliação da satisfação.

- ***Objetivos Específicos***

- Analisar os processos e as práticas de avaliação da formação, nomeadamente da avaliação da satisfação existentes na organização
- Melhorar os instrumentos da avaliação da satisfação.

2.4. Lista de Atividades

Outro passo que nos parece ser imprescindível neste trabalho é especificar as atividades desenvolvidas ao longo de todo estágio. Desta maneira, esta nossa tarefa académica teve em conta as seguintes atividades:

1ª Atividade: discussão com a direção da empresa e com a orientadora do trabalho sobre uma possível problemática a ser trabalhada no estágio.

2ª Atividade: definição da problemática de trabalho.

3ª Atividade: definição público-alvo e cursos a serem estudados.

4ª Atividade: início da pesquisa bibliográfica.

5ª Atividade: (re)formulação dos inquéritos por questionário e por entrevista para possibilitar a realização da avaliação da satisfação da formação.

6ª Atividade: continuação da pesquisa bibliográfica e reformulação do estudo já desenvolvido anteriormente.

7ª Atividade: observação dos formandos e formador na formação.

8ª Atividade: implementação dos inquéritos por questionário e entrevista de avaliação da satisfação e dos efeitos da formação, a fim de averiguar o nível de satisfação dos formandos e do formador quanto à formação, bem como os efeitos que esta teve realmente.

9ª Atividade: tratamento dos dados.

10ª Atividade: continuação da pesquisa bibliográfica, reformulação do trabalho de investigação já desenvolvido anteriormente.

11ª Atividade: continuação tratamento dos dados recolhidos.

12ª Atividade: conclusão da pesquisa bibliográfica e dos dados estatísticos.

13ª Atividade: revisão e correção de eventuais erros detetados no relatório de trabalho desenvolvido durante o ano de estágio.

14ª Atividade: apresentação e discussão de resultados e informações compiladas, através do relatório final de estágio

15ª Atividade: contributo pontual na avaliação do impacto realizada pela empresa

16ª Atividade: entrega do relatório final e requerimento de admissão a prova de mestrado.

2.5. Recursos Necessários à Intervenção e Garantia da sua Acessibilidade

No que se relaciona com os recursos necessários para poder desenvolver a nossa intervenção no âmbito deste trabalho de pesquisa e de investigação, necessitámos dos seguintes recursos: Humanos, sendo estes a “espinha dorsal” de todo o processo e é através destes que conseguimos observar, analisar e averiguar quais reações à formação, permitindo obter indicadores dos níveis de satisfação e dos efeitos que a formação teve nos mesmos. Materiais, sendo imprescindíveis na medida em que precisámos, por exemplo, de documentos para analisar e entender o panorama geral da instituição; empresa visão da empresa quanto à formação; e à sua avaliação da formação; bem como, a proposta de outros dispositivos e instrumentos a aprofundar a avaliação desenvolvida. De Investigação, visto que para o desenvolvimento do trabalho foi necessário pesquisar, investigar, analisar documentos e bibliográfica, de modo a pôr em prática tudo o que idealizamos, sendo através destes recursos construído, por exemplo, o inquérito por questionário através do qual procurámos conhecer o nível de satisfação e os efeitos advindos da formação (individuais, coletivos e organizacionais) dentro da empresa; através de entrevistas para permitir, para

além, de averiguar o grau de satisfação e os efeitos da formação dos formandos, detetar, principalmente, nas chefias o que era pretendido com a formação e quais eram as suas expectativas quanto a estas e se foram, de facto, alcançadas. Financeiros, foram fundamentais, porque todo este processo origina gastos, quer na sua planificação, quer na sua implementação, sendo necessário investimento, pressupondo o bom e correto funcionamento do processo, bem como idealizando e projetando o alcance de objetivos diversos (pessoais, coletivos e institucionais). Didáticos, visto que este processo também carece de dispositivos, ferramentas e instrumentos, muitas vezes interativos, que auxiliam o processo de aprendizagem. Quanto à acessibilidade, não existem grandes problemas com a mesma, pois a empresa mostra-se bastante recetiva, acessível e sempre disposta a ajudar.

2.6. Calendarização e Identificação das Atividades (Cronograma)

	<i>outubro</i>	<i>novembro</i>	<i>dezembro</i>	<i>janeiro</i>	<i>Fevereiro</i>	<i>março</i>	<i>abril</i>	<i>maio</i>	<i>junho</i>	<i>julho</i>	<i>setembro</i>	<i>outubro</i>
<i>1ª atividade</i>	<i>X</i>											
<i>2ª atividade</i>	<i>X</i>											
<i>3ª atividade</i>	<i>X</i>											
<i>4ª atividade</i>	<i>X</i>											
<i>5ª atividade</i>		<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>								
<i>6ª atividade</i>		<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>								
<i>7ª atividade</i>		<i>X</i>	<i>X</i>									
<i>8ª atividade</i>		<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>								
<i>9ª atividade</i>				<i>X</i>	<i>X</i>							
<i>10ª atividade</i>				<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>						
<i>11ª atividade</i>							<i>X</i>	<i>X</i>				
<i>12ª atividade</i>									<i>X</i>	<i>X</i>		
<i>13ª atividade</i>										<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>14ª atividade</i>												<i>X</i>
<i>15ª atividade</i>					<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>				
<i>16ª atividade</i>												<i>X</i>

3. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

3.1. Problemática Geral – A Formação

Vivemos numa sociedade que está constantemente em profundas mudanças e ruturas, onde diariamente está patente uma enorme pressão competitiva, onde o ser humano é continuamente posto à prova e avaliado, devendo-se tudo isto ao processo de globalização, bem como à imensa exigência com que somos contemporaneamente defrontados e submetidos, nomeadamente, um nível exagerado de responsabilidades, de criatividade, de inovação, de originalidade, de sofisticação, entre outros (Portela, 2010).

Em contextos formativos e profissionais, as pessoas são obrigadas a aumentar as suas habilidades, potencialidades e capacidades, absorvendo informações, conteúdos, competências e adquirindo aprendizagens e conhecimentos, cruzando-se aqui termos como formação e avaliação, a fim de responder a todas estas transformações contemporâneas. Assim, a formação, nomeadamente em contexto português, tem alcançado um papel de destaque e uma visibilidade social preponderante (Silva, 2003a). É, presentemente, considerada uma “ferramenta de progressão” para o indivíduo enquanto ser profissional, ser social e enquanto pessoa (Queiroz, 2011:25). Apoia-se numa “multirreferencialidade que convoca várias disciplinas para a sua explicitação ao nível das representações e das práticas” (Silva, 2003a:25); ou seja, consiste num “desenvolvimento sistemático dos conhecimentos, atitudes e competências que requer o exercício de uma tarefa específica” (Marchand, 1983, cit. Roegiers, 2003:19). No entanto, é preciso ter-se em conta que o ato formativo também pode decorrer muitas vezes de forma natural e despercebida, na qual o indivíduo de modo mais informal está a “formar-se”, sendo isto evidente quando Canário (1999:5) afirma: “hoje, as iniciativas mais interessantes procuram descobrir as oportunidades educativas que existem em espaços de trabalho e de vida social. A formação é um processo que não se deixa controlar facilmente. Acontece mais vezes quando não a esperamos do que quando a programamos”; e mais acrescenta quando declara de forma muito curiosa e sábia, que o que é fundamental neste processo formativo é a criação de meios, oportunidades e ocasiões adequadas de formação, disponibilizar aos sujeitos “um repórter de possibilidades que lhes permitam compreender melhor o seu trabalho e aperfeiçoar as suas competências profissionais, reflectir sobre os seus percursos pessoais e sociais, adquirir conhecimentos e sistematizar informação”.

Neste contexto, este autor reforça ainda uma ideia importante e que é a base para o ato formativo se realizar no seu todo, pois como menciona: ““formar-se” não é algo que se possa fazer num lugar à parte. Bem pelo contrário, é um processo que se confunde com a própria vida dos adultos” (*ibidem*). Com esta ambição, a formação deve ser sempre considerada uma ferramenta importante para os indivíduos, se contribuir para um desenvolvimento a diversos níveis: intelectual, físico e/ou moral. É por

meio desta que os sujeitos, concomitantemente, adquirirem conhecimentos e transformam a sua personalidade, através de vastos mecanismos psicológicos. A formação é, ainda, a “chave” para a transmissão e aquisição de conhecimentos, competências, valores, capacidades, formas de comportamento, atitudes, destrezas, saber, nomeadamente, o saber ser, o saber fazer, o saber conhecer e o saber viver (4 pilares da educação) e contempla o saber com a prática e a vida, preparando-as para a vida e para serem seres civicamente ativos. A formação atua totalmente sobre a personalidade do indivíduo, consistindo num processo de cariz ontológico, onde o ser está em jogo. Assim, formar obtém uma tripla orientação: transmite conhecimentos como a educação; molda a personalidade de uma maneira integral; contempla, em conjunto, o saber com a prática e com a vida (Fabre, 1995, cit. Silva, 2003b:27). Todavia, a formação compartilha de necessidades e de objetivos de adaptação, pois visa proporcionar aptidões pessoais, sociais, culturais e/ou profissionais. Deste modo, a formação abarca os “conhecimentos sobre o modo de transferir a aprendizagem para o local de trabalho e que integre oportunidades de transferir” e sendo uma mais-valia que se traduz num processo de sucessivo progresso, evolução e desenvolvimento individual, aperfeiçoando capacidades e possibilitando aquisição de novas habilidades e conhecimentos, através da dinâmica que esta contém, ao mesmo tempo que o sujeito tira proveito das suas experiências, vivências e práticas a fim de obter resultados positivos e esperados/tencionados (Ferry, 1991).

Porém, não podemos considerar a formação uns instrumentos que serve para resolver todas as contrariedades, constrangimentos e barreiras existentes e que soluciona todos os problemas. Por vezes, a formação é encarada como algo que, de forma milagrosa, consegue responder a “todas as interrogações, a todas as perturbações, a todas as angústias dos indivíduos e dos grupos desorientados e sacudidos por um mundo em constante mutação e, ainda por cima destabilizados pela crise económica” (Ferry, 1983:31); no entanto, isto é falso e fica, em muito, a dever-se à maneira como as pessoas interpretam a noção de formação. Apresenta-se, assim, o mito de que a formação é uma ferramenta que consegue mobilidade e promoção ao nível profissional. Neste sentido, Canário (1999:39-40) aponta para a crença exagerada que foi depositada nas “virtualidades da formação”, uma vez que foi, não só considerada uma condição básica, como algo capaz de possibilitar o “êxito de empreendimentos reformadores”, onde se alimentou a convicção de que para alterar a “educação, a saúde, a economia é preciso... formar. Formar professores! formar médicos e enfermeiros! formar empresários!”. Tal conceção é, nos dias de hoje muito atual, sendo deveras notório a maneira como se “olha” para a formação e o pensamento que nela impera, pois esta é desenvolvida através de “modalidades escolarizadas de formação” e numa “lógica cumulativa de “ações” de formação”, onde o indivíduo é encarado como um sujeito “programável” e onde permanece a ideia de que é assim que

se vai gerar um “homem novo” (*idem*:40). Todavia, é crucial analisar esta perspectiva e refletir criticamente sobre a mesma, uma vez que, a formação deve ter como ator principal o sujeito, ou seja, este deve ser considerado a pedra angular durante todo o processo formativo e é fulcral aqui dar atenção às suas intenções, à sua subjetividade, às suas experiências (nos mais variados níveis), à sua personalidade, assim como, é imprescindível aqui ter-se em consideração o meio social, pessoal e profissional em que este se insere, bem como, a maneira como o indivíduo reage à informação que recebe através da formação. Neste contexto, defende-se o formando enquanto o sujeito, no sentido em que este se apropria do conhecimento, isto é, o formando é tido como o sujeito central da formação, onde segue uma linha orientadora que prime por um processo global, contínuo, integral e que assenta em conceitos-chave como o “saber experiencial” (Canário, 1999: 41-42).

Seguindo esta linha de pensamento, podemos afirmar que estamos perante uma mudança de paradigmas, ficando isto a dever-se, como se sabe, à “rápida evolução tecnológica” e ao “acentuado acréscimo de mobilidade profissional”, refletindo-se através das alterações no mundo organizacional e nos “processos de trabalho que apelam ao reequacionar dos modos de pensar e gerir a formação” (Canário, 1999: 42), na larga medida em que se começa a considerar um “modelo orgânico”, prevendo-se aqui a existência de uma “rede de sistemas autoreguladores”, tendo por base os papéis a nível profissional com um “mínimo de especificação” e onde decorre uma alteração interessante em relação aos trabalhadores. Estes passam a ser encarados como “recursos humanos” e começando assim a imperar uma “cultura da interacção e da solução” dentro da própria organização (Butera, 1991:103-108, cit. *idem*:42-43).

Como refere Canário (1999:43) e muito bem,

“É no quadro desta tendencial “destaylorização” das organizações e dos processos de trabalho que deve ser entendida a valorização de um conjunto de competências não técnicas que permitam a cada profissional construir uma representação intelectual, pertinente, da globalidade do processo de produção em que está inserido. É essa inteligibilidade global que torna possível, ao profissional, o pensar e o agir à escala da organização, posicionando-se como um actor autónomo e criativo, no sistema social que é a sua organização de trabalho. Do ponto de vista desta nova maneira de encarar o papel e a importância do facto humano, na vida das organizações de trabalho, torna-se difícil estabelecer uma dissociação entre as qualificações individuais e as capacidades colectivas de acção e de mudança, cujo conjunto é designado pelo conceito de “capital intangível””.

Neste sentido, podemos concluir que ao nos depararmos com novas formas de organizar os processos de trabalho, sendo também, indiscutivelmente necessário o surgimento de novos tipos de saberes, designadamente: “trabalho em equipa, pensar à escala da organização como um todo, agir

estrategicamente a partir do raciocínio de antecipação” (Canário, 1999: 44). Deste modo, a formação ganha importância sendo um elemento indispensável dentro da “gestão e a mobilização dos recursos humanos, no interior da organização de trabalho”. Seguindo esta perspectiva, é, por meio de uma “estratégia de formação global, participativa e interactiva, [que] é possível construir uma visão partilhada e consensual do futuro da organização, das suas finalidades, dos meios de acção e dos valores que lhe estão subjacentes”. Deste jeito, emerge aqui uma nova forma de gerir que assenta na “lógica dos actores”, destacando assim a “importância estratégica da formação no quadro do projecto da organização” (Le Boeuf & Muchielli, 1989, cit. *ibidem*).

Por outro lado, começa-se também a reconhecer que, de facto, deve-se valorizar o âmbito formativo oriundo do contexto de trabalho, pois promovem uma ligação muito importante entre as práticas de cariz formativo com os ambientes laborais. Neste ponto de vista, há autores que enfatizam a relevância da “dimensão educativa da empresa” (Pain, 1992, cit. Canário, 1999: 44), pois tende a tornar-se um “poderoso sistema educativo” (Cannac, 1985, cit. *ibidem*), sendo igualmente, um espaço que proporciona a existência da “formação experiencial” (Bonvalot, 1989, cit. *ibidem*).

Por conseguinte, Canário (1999:44) ainda salienta que:

“A optimização do potencial formativo das situações de trabalho passa, em termos de formação, pela criação de dispositivos e dinâmicas formativas (...) que propiciem, no ambiente de trabalho, as condições necessárias para que os trabalhadores transformem as experiências em aprendizagens, a partir de um processo autoformativo”

Em vista disto, o mesmo autor refere Carré (1992:29, cit. Canário, 1999: 44-45), exprimindo que a forma de responder às constantes mudanças de natureza técnicas e sociais é o desenvolvimento por parte do colaborador através de uma aprendizagem permanente, por meio das e nas situações a nível profissional, dentro de um panorama de uma “organização autoformativa”, sublinhando como características primordiais: “modos de formação abertos, integrados no trabalho, fundados no sistema sócio técnico de produção, participativos, favorecendo uma formação activa”. É neste contexto que se começa a reparar que a instituição de trabalho, para além de produzir bens e serviços, também começa a estar capacitada para produzir saberes, criando aqui uma ligação bastante pertinente que advém de uma “função de aprendizagem que coexiste com uma função de produção”, qualificando o indivíduo (Feutrie & Verdier, 1993, cit. Canário, 1999:45). No entanto, todo este processo só é possível no coletivo e através da interação dos atores. Estes constroem e mobilizam, por meio da partilha, “teorias da acção colectiva” (Charue, 1992, cit. *ibidem*). É, ainda, importante referir que ocorre aqui também um fenómeno relevante, uma vez que, decorre uma aprendizagem recíproca, isto é, ao existir esta “dimensão colectiva” é possível que o trabalhador aprenda através da organização, bem como, também é proporcionado à

instituição aprender com o colaborador, na medida em que, há um reforço, no que concerne, à “sua capacidade autónoma de mudança”. Assim, é fundamental existir uma harmonia e um equilíbrio entre “novas modalidades de organização do trabalho e novas modalidades de formação, centradas no contexto de trabalho, que facilita e torna possível a produção, em simultâneo, de mudanças individuais e colectivas, consubstanciando estratégias ecológicas de mudança” (Canário, 1999:45).

Todavia, não podemos deixar passar em branco, o facto de, ainda nos dias de hoje, ser notório, quer para os formadores, quer para os formandos, as enormes dificuldades que estes sentem quando tentam transferir as aprendizagens adquiridas em contexto formativo para situações laborais reais, onde não existe articulação entre

“a “formação inicial” e a “estratégia da formação contínua”, uma vez que, evidencia um forte desnível “entre o que foi “ensinado” e “treinado” na formação inicial e as práticas profissionais observáveis, em situação real (...) “ineficaz” porque a matriz conceptual de referência encara a prática profissional como um momento de “aplicação”, caracterizado pela previsibilidade. Nesta perspectiva, uma formação inicial “pouco eficaz” é susceptível de ser “corrigida” com um acréscimo de racionalidade técnica e de cientificidade” (Canário, 1999:45)

Seguindo este raciocínio, podemos afirmar que é translúcida aqui uma descontinuidade entre a formação e o contexto profissional, sendo evidente a existência de uma distinção óbvia entre o termo de qualificação e o termo competência (*idem*:45-46).

Conjuntamente a isto, Canário (1999:46) ainda acrescenta mais: “a acção profissional tem lugar em contextos sociais, marcados pela singularidade e a incerteza, em que se cruzam as prescrições hierárquicas, a procura social e os interesses próprios dos profissionais”. Isto manifesta diferenças que afastam o “trabalho prescrito do trabalho real”. Porém, o mesmo autor também dá ênfase a questões como: “a aquisição de um conjunto de saberes, a interiorização de um conjunto de valores e o domínio de um conjunto de gestos técnicos”, pois estes não são considerados pré-requisitos base, para que seja possível haver uma transferência linear, definindo a prática laboral. Neste sentido, é importante referir que os saberes já adquiridos no passado podem ser vistos como um “stock de recursos”, podendo estes ser utilizados através das mais distintas modalidades e configurações. Assim sendo, isto elucida a questão da “sabedoria” que antecedente à prática laboral, que também se pode chamar de qualificação, mas que pode não significar e garantir competência ao indivíduo (*ibidem*).

Neste âmbito, torna-se crucial debater a noção de qualificação, visto que este vocábulo demarca-se mais para o meio dos “títulos, diplomas, graus e certificados” e são tidos como forma de certificar e aprovar que a pessoa se encontra com capacidade para exercer determinada função, num dado contexto, tendo em conta para este efeito, o sucesso obtido ao longo de todo o percurso formativo formal do

indivíduo. Quanto ao termo de competência, parece-nos ser um vocábulo mais complexo de explicar, porque, este conceito é o meio, através do qual a qualificação consegue torna-se “eficiente e se actualiza numa situação de trabalho” e isto demonstra bem o que já destacamos anteriormente, que é o facto de, existir, realmente qualificações, mas não há competências, ou seja, o indivíduo pode deter um currículo e uma bagagem intelectual e cognitiva fantástica, pode não deter competências, o que coloca o sujeito numa situação complicada e deficitária, pois este encontra-se com uma carência e é fundamental o indivíduo “trabalhar” arduamente, no sentido de colmatar este problema e torna-se capaz de produzir competências que lhe trarão inúmeras mais-valias a todos os níveis (Demailly, 1987, cit. Canário, 1999:46). Desta maneira, “a produção de competências corresponde a um processo multidimensional, simultaneamente individual e colectivo, e sempre contingente”, isto é, está patente aqui uma forte ligação entre um dado meio e um dado projeto de ação. Assim conclui-se que competência refere-se a “saber encontrar e pôr em prática eficazmente as respostas apropriadas ao contexto na realização de um projecto” (Reinbold et Breillot, 1993:15, cit. *idem*:46-47). É importante ter-se em atenção que as competências não podem ser armazenadas, ao contrário da informação, por isso é que o termo competência é considerado um saber mobilizador, pela simples razão de que “elas não podem ser dotadas de universalidade e existir independentemente dos sujeitos e dos contextos” (*ibidem*). As competências são um atributo da pessoa, encontram-se incorporadas neste (Le Boterf, 1994, cit. Canário, 1999:47) e é desta forma que se definem como “propriedades globais resultantes da “reorganização e do acréscimo de complexidade do cérebro” (Morin, 1990, cit. *ibidem*). Pois, este vocábulo não é um estado, muito menos um saber que se adquire, ou então, um conhecimento adquirido em contexto formativo. Só é detetado em ações e é por esse meio que detém um “carácter finalizado, contextual e contingente”. Só surge em meios laborais e pressupõe uma situação de comunicação: o perito possui a competência, porque conseguiu conjugar e confrontar, de forma adequada, uma nova aptidão com outros “saber-fazer” individuais colocados em comum. Contudo é fulcral referir que só há competências se houver transação, caso contrário, é impossível o indivíduo deter competências (Boterf, 1994:42, cit. *ibidem*).

No que se refere à avaliação da formação importa, neste primeiro momento, discutir o conceito de avaliação. Neste âmbito podemos referir que avaliação, apesar de ser um termo difícil e complexo, detém como função primeira a “produção de um juízo de valor” (Barbier, 1990:26) e Péchenart (1977, cit. Rodrigues, 1992:22) refere que avaliar abarca tanto um “juízo da realidade” concernente ao referido, como um “juízo de valor” advindo por meio de um confronto entre o referente (no qual a escolha já envolve o juízo de valor) e o referido. Definitivamente, tendo em conta este conceito, podemos ver aqui encaixados os “juízos de avaliação” respeitantes, por norma, aos programas e currículos, tal como o

“juízo de eficácia ou de sucesso”, onde existe uma relação clara entre “resultados e objectivos, ou os [juízos] de qualidade e de mérito”. É ainda importante realçar que, é através do referencial que se consegue “perspectivar, orientar, justificar e realizar escolhas, ou tomar decisões” sendo assim entendido como o “objectivo ou função” primordial da avaliação.

Nesta linha de pensamento, Alves (2004:11) refere que “avaliar é uma actividade natural do ser humano que, constantemente, consciente e/ou inconscientemente, faz juízos de valor, resultando daí diferentes posicionamentos perante o mundo que o cerca. (...) Tudo pode ser objecto de avaliação”, no entanto não é possível, nem legítimo exercer sempre o ato avaliativo da mesma forma e com a mesma rigidez e intensidade dentro dos variados contextos em que esta pode ser praticada. Neste mesmo sentido, também Rodrigues (1992:16) afirma que a avaliação é tida como algo que se encontra constantemente presente, desde o seu estado mais formal até ao mais informal, em toda e qualquer atividade e área que o ser humano tenha contacto, mas tem vindo a “diferenciar-se, organizar-se, formalizar-se, tecnicizar-se e profissionalizar-se”. Deste modo, torna-se manifestamente evidente que a “avaliação é parte inevitável de todo o empreendimento humano” (*Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*, cit. *ibidem*). De acordo com Lesne (1984:132, cit. *idem*:21-22) “avaliar é pôr em relação, de forma explícita ou implícita, um referido (o que é constatada ou apreendido de forma imediata, objecto de investigação sistemática, ou de medida) com um referente (que desempenha o papel de norma, de modelo, do que deve ser, objectivo perseguido, etc.)”. Deste modo, podemos concluir que o ato de avaliar consiste em um confronto de “dados de factos”, ou seja, “o real, o existente”, com o ambicionada, “o desejado, o esperado, o ideal” que é constituído por “normas, objectivos, ou critérios, e permite atribuir um valor, uma utilidade ou uma significação aos dados concretos que constituem o referido” (Lesne, 1984; Guba e Lincoln, 1985a, cit. Rodrigues, 1992: 22).

Assim, é importante destacar que o “referencial (...) permite perspectivar, orientar, justificar e realizar escolhas, ou tomar decisões” sendo para muitos autores considerado o “objectivo ou a função principal da avaliação” (*ibidem*). Então, podemos concluir o processo de avaliação reúne em si um conjunto de práticas dirigidas, por um lado, para construir o referente, por outro, para construir o referido e, por fim, ainda faz a confrontação entre ambos (Lesne, 1984, cit. *idem*:23).

É de salientar que a problemática da avaliação também tem adquirido grande notoriedade no decorrer das últimas décadas (Silva, 2006), sendo-lhe reconhecido grande destaque e sendo alvo de atenção redobrada, uma vez que tem obtido, com o passar dos tempos, os mais variados sentidos e significados, ficando-se a dever ao progresso da sociedade, nomeadamente no que toca às “alterações económicas, sociais, políticas, e culturais”. É por isto que é crucial a avaliação não se realizar no vazio, “apenas por referência a um conjunto de ideias” tomadas em si mesmas, mas sim, tendo por base o

que acontece e existe “no e pelo contexto social e institucional real em que vai ter lugar” (Rodrigues, 1994: 95). Contudo, a avaliação não deve consistir num fim em si mesma, muito pelo contrário, deve primar por um melhoramento sistemático do processo sociocultural e pela utilização ajustada dos recursos materiais disponíveis, ao mesmo tempo, que extrai o melhor que as pessoas têm, com o propósito de desenvolvimento e modificar a ação, caso seja preciso (Serrano, 2010). Neste sentido, a avaliação deve ser compreendida como um processo de partilha “global, realizado por diferentes pessoas e em níveis sucessivos, dependendo de uma estrutura facetada que implica (...) a perfilhação de uma noção de avaliação e a consideração das suas dimensões” (Madaus, 1994; Pacheco, 1993; Figari, 1996, cit. Alves, 2004:19).

Para Hadji (1994:27-28) o termo avaliar detém um significado interpretativo, isto é, a avaliação ao ser um processo contínuo não pode limitar-se a uma definição “exata”, daí a palavra avaliar conter vários sentidos: “verificar, julgar, estimar, situar, representar, determinar, dar um conselho...”; pode também servir para se “verificar o que foi apreendido, compreendido, retido. Verificar as aquisições no quadro de uma progressão”, entre muitos mais. Face a isto, reconhecer a panóplia de definições que o conceito avaliação pode ter. No entanto, o ato avaliativo pode ser encarado como “um ato de “leitura” de uma realidade observável que se efectua com a ajuda de uma grelha predefinida” (Hadji, 1994:31). Desta forma, a pessoa que emite o juízo de valor vê-se obrigada a utilizar regras, “normas” e “critérios sobre os quais se apoia para se pronunciar sobre a qualidade das *performances*” dos sujeitos que estão a ser avaliados (Alves, 2004:49). É, ainda, oportuno referir que os “vários paradigmas teóricos, que sustentam as abordagens de avaliação, remetem os avaliadores para diferentes conceitos de avaliação, regra geral descritos em função das finalidades da avaliação preconizada” (IQF, 2006:30). Assim, é visível que quem “trabalha” com a problemática da avaliação da formação encontra-se permanentemente “submerso” em significados e definições do termo avaliação (*ibidem*), pois avaliar é um aspeto fulcral dentro do processo formativo. É por meio da avaliação que se consegue “ajustar a execução ao objectivado”, bem como, é “pelos resultados decorrentes da avaliação [que] podemos, não somente dar conta sobre o interesse, efectividade e relevância do trabalho realizado, mas também dar-nos conta dos ajustamentos a efectuar, seja no decurso do processo, seja na perspectivação de intervenções futuras” (IQF, 2006: 3). Assim, é fundamental, por mais simples que seja a prática de avaliação que queremos fazer, sempre ter em conta uma linha orientadora que nos guie desde o início até para lá do fim, pois é basilar desenvolver-se um processo avaliativo que defina marcos visíveis em determinados momentos do mesmo, proporcionando aqui caminhar um trajeto retilíneo, contínuo, apostando numa avaliação formativa e reguladora, onde impere um espírito que ajude a obter conhecimento e onde não reine o pensamento de uma avaliação sumativa, pois, parece-nos mais valioso avaliar um indivíduo através de um processo com “cabeça, troco

e membros”, isto é, onde se desenvolva primeiramente uma avaliação diagnóstica, depois uma formativa e, por fim, certificadora, do que uma avaliação sumativa que é apenas desenvolvida no fim do caminho percorrido, porque isto faz perder a grande maioria dos “alimentos” que “nutre” este mesmo processo. Contudo, temos plena noção que decidir “tomar este rumo” é uma árdua tarefa, na medida em que, “pode [claramente] retardar a passagem à acção e que pode fazer com que se desista face à complexidade”, mas também reconhecemos que é a “única via possível” para se ser avaliado e avaliar de forma justa e íntegra (*ibidem*).

Perrenoud (1992:155-156) declara “mudar a avaliação, é fácil de dizer”, de facto, é verdade, pois o cerne da questão é “passar das palavras para os atos”, uma vez que, “as mudanças não têm todas o mesmo valor”, visto que podemos, realmente, alterar “facilmente as escalas da avaliação quantitativa”, porém não é aí que estão patentes as grandes dificuldades. As grandes dificuldades emergem quando tentamos avaliar por um prisma que assente mais na vertente formativa, onde simultaneamente só consiga que o formando aprenda e o formador ensine e é neste sentido que despoleta um pensamento óbvio, simples e muito interessante:

“a aprendizagem nunca é linear, procede por ensaios, por tentativas e erros, hipóteses, recuos e avanços; um indivíduo aprenderá melhor se o seu meio envolvente for capaz de lhe dar respostas e regulações sob diversas formas: identificação dos erros, sugestões e contra-sugestões, explicações complementares, revisão das noções de base, trabalho sobre o sentido da tarefa ou a autoconfiança” (Perrenoud, 1992:156).

Neste contexto, a solução mais adequada era realizar uma “abordagem *pragmática* da avaliação formativa” (Perrenoud, 1991, cit. *ibidem*) o que propiciaria um arrecadar de inúmeras vantagens, visto que se

“pressupõe uma concepção ampla da observação, da intervenção e da regulação (Allal, 1983), mas também latitudes que não ocorrem numa concepção ortodoxa: usar a intuição ou a instrumentação, conforme as situações, as urgências, os meios disponíveis (Allal, 1983); reabilitar a subjectividade (Weiss, 1986, 1991) e, sobretudo, ter o direito de proporcionar a avaliação formativa às necessidades dos (...) [sujeitos], romper com a norma da equidade formal que rege a avaliação certificativa; a avaliação formativa inscreve-se numa lógica de *resolução de problemas*: porquê investir na observação intensiva e no diagnóstico instrumentado se basta a intuição para dizer que tal (...) [indivíduo] está a progredir normalmente? Não posso entrar aqui em pormenores. Insisto somente num ponto crucial, a *articulação necessária entre a avaliação formativa e a diferenciação de ensino*” (Perrenoud, 1992:156).

Assim, realça-se que quando se investe numa avaliação formativa representa uma mudança, não completa, mas suficiente da organização para não haver um envolvimento ingénuo na “transformação das práticas de avaliação sem (...) [haver preocupações] com o que se torna possível ou a limita” (*ibidem*).

Tendo em conta tudo o que foi para trás enunciado, parece-nos crucial a avaliação e a formação andarem de “mãos dadas”, na larga medida em que, apesar da avaliação da formação consistir numa prática ampla, complexa e com diversos significados, podendo consistir num “factor social necessário, que acompanha obrigatoriamente as actividades de formação, como acompanha qualquer outra prática” (Barbier, 1990:29), esta não deixa de ser essencial durante todo o processo formativo, quando proporciona evolução e crescimento às organizações e aos sujeitos através do desenvolvimento lógico e coerente das formações, originando consequências positivas, sobretudo, às dinâmicas de trabalho. Porém, a avaliação da formação deve ter como pontos primordiais as “finalidades e objetivos” e o “valor estratégico” da prática formativa, possibilitando o “*feedback*” e permitindo a delimitação de “medidas correctivas, fornecendo, simultaneamente, a indicação de necessidades de formação emergentes, uma vez que o projecto formativo não deve ser estanque, mas sim dinâmico” (Martins, 2010:44). Daí Barbier (1990:47) exprimir que atualmente a avaliação da formação desenvolve-se através de “práticas de avaliação (...) [objetivando] as acções ou o funcionamento de dispositivos de formação”. Porém, a avaliação neste contexto está longe de ser interpretada apenas como sendo um “problema” com “contornos (...) imprecisos e flutuantes” para o interesse da formação. Pois esta apresenta-se aqui através de uma panóplia de “actos”, “práticas” e “formas” diferentes, mas sempre com propósito de produzir um “juízo de valor, e reenviando a outros atos de natureza semelhante, mas exercendo-se em outros domínios de atividades, a jusante e a montante da formação” (*idem*:59).

A avaliação da formação pode, ainda, ser vista através de duas perspetivas divergentes: uma centrando-se mais na sua tecnicidade, dando ênfase à avaliação, afirmando que esta é capaz de reconhecer o valor da formação profissional, afigurando-se como uma mais-valia para economia nacional, proporcionando a aquisição de informação com o intuito de melhorar a prática formativa, trazendo novidades sugestivas, bem como novos referenciais de “aperfeiçoamento para incorporar no decurso da formação ou em futuras formações”. Ou outra, que diz que as entidades concebem a avaliação da formação apresentam, infelizmente, uma falta de instrumentos em relação a este assunto, podendo ser isto comprovado pelo facto de associar a formação a um custo ou encará-la como algo que assusta o destinatário (Martins, 2010:44).

Desta forma, é normal decorrerem inúmeras questões sobre o processo, daí ser essencial que a prática formativa nunca prescindia de um acompanhamento e de avaliação exercício correto e ajustado da avaliação (*ibidem*).

Posto isto e refletindo sobre o que foi explanado e enunciado anteriormente, conclui-se que a avaliação da formação poderá ter como propósito apresentar a qualidade dos resultados; explicar se a formação foi concebida apenas como um custo ou como algo lucrativo ou que pressupõe ser um investimento. Por conseguinte, sobressaem aqui, a “olho vivo”, as vantagens e os benefícios da formação, onde as desvantagens das mesmas não têm grande visibilidade, podendo classificar o ato formativo como um processo de formar, mas mais do que isso, ele consegue transformar os indivíduos e as instituições organizativas (Penim, 2009, cit. Martins, 2010: 44-45).

Em suma, a avaliação da formação assume um papel de relevo na “tomada de decisões”, bem como, na correção e no melhoramento de determinados procedimentos, o que possibilita apurar até que ponto os resultados obtidos legitimam o investimento efetuado (Hadjji, 1994; Meignant, 1999; Damas & De Ketele, 1985; Barbier, 1990, cit. *idem*:45). Desta forma, esta consiste numa prática promotora de “aprendizagens e conhecimentos contínuos” (*ibidem*).

3.2. Problemática Específica – Avaliação da Satisfação da Formação

Parece-nos oportuno neste momento reforçar a justificação da escolha da problemática do estágio, trata-se de uma proposta advinda da empresa onde estagiamos e por termos considerado um desafio interessante, aceitámo-lo. Saliencia-se que a Forminho já avaliava o nível de satisfação dos seu formandos e formadores relativamente às formações que coordenavam, no entanto, sentiam-se um tanto ao quanto deficitários a este nível e pediram que os auxiliássemos neste ponto, através de melhorarmos os seus instrumentos avaliativos nomeadamente dos inquéritos por questionário aplicados aos formandos e formadores, bem como, que trouxéssemos, em simultâneo, algo de novo. Nesse sentido, optamos por elaborar guiões de entrevistas direcionados também aos formandos e formadores, com o intuito de conseguirmos aqui interligar objetivos partilhados entre as nossas perspetivas e as da empresa. Assim, procurámos complementar informações importantes, conjugando a informação recolhida nos inquéritos e nas entrevistas, de modo a obter dados novos e relevantes.

Por conseguinte, a avaliação da satisfação baseia-se no questionamento dos formandos, no final da formação, com o intuito de entender qual o grau de satisfação, no que respeita à ação formativa propriamente dita (Meignant, 1999). Acompanhando este pensamento, mas agora seguindo a visão de Kirkpatrick (1959), este também aborda, ao longo do modelo teórico por si desenvolvido, esta questão da avaliação da satisfação, nomeadamente quando destaca o nível 1, à qual a intitula de “*avaliação da*

reação” (Alves, 2009:26), como sendo o momento onde se “avalia a opinião dos formandos” em relação à formação (Kirkpatrick, 1996, cit. *ibidem*). Aqui pretende-se essencialmente avaliar as “reações emocionais” (Alliger *et al.*, 1997, cit. *ibidem*), bem como, as “opiniões dos participantes aquando o término da formação, e não propriamente em aspectos concretos de aplicação ou validação das aprendizagens efectuadas” (*ibidem*), ou seja, este primeiro nível pretende saber o que os formandos pensam da formação “a quente” (Kirkpatrick, 1998). Aqui os sujeitos têm a oportunidade de expressarem o que julgam sobre os mais variados aspetos que se relacionam com a formação: formador, conteúdos, materiais, ambiente, condições, exposição da matéria, adequação da ação, duração, entres outros. É, ainda, relevante expressar que este tipo de avaliação é muito utilizada devido a se caracterizar por uma implementação fácil e rápida e, em simultâneo, a sua aplicação implica baixos custos, o que apetrecha as suas vantagens, bem como, proporciona e fornece um avultado número de dados, possibilitando atualizações constantes e permanentes aos projetos formativos e onde as “necessidades e exigências dos colaboradores e das organizações” são tidas como aspetos importantes. Neste sentido, a concretização deste nível de avaliação é deveras relevante, sobretudo quando existe uma “reação positiva por parte dos formandos à formação ministrada”, na larga medida em que, os resultados daqui advindos comprometem o “futuro do programa de formação” (Alves, 2009:26). Nesta perspetiva, Kirkpatrick, (1998) também declara isto mesmo, quando afirma que este tipo de avaliação assume uma enorme relevância na continuidade de alguns programas, tornando-se uma prática preponderante, pois pode influenciar, no futuro, a tomada de decisões na ação formativa.

Neste âmbito, o mesmo autor refere que avaliar a reação dos formandos relativamente a uma formação é importante pelas seguintes razões: possibilita a existência de um *feedback* fidedigno, sendo útil para se poder avaliar o programa, ao mesmo tempo que faculta opiniões e sugestões que ajudam a melhorar programas no futuro; fornece um feedback ao formador relativamente à sua eficiência e ao modo como desempenha o seu trabalho; fornece informações de natureza quantitativa a responsáveis e a indivíduos que se preocupem com o programa; e, permite aos formadores terem informações de cariz quantitativo possibilitando a padronização de desempenho em programas futuros (Kirkpatrick, 1998).

Nesta linha, De Ketele e Roegiers expressam que a avaliação da satisfação é vista como “uma espécie de trampolim que garante que o sistema de formação vai continuar a funcionar”, estando aqui patente uma forte crítica, no sentido de este tipo de avaliação é, por vezes, visto apenas como um meio para se conseguir dar continuidade ao projeto formativo e não estando tão patente, infelizmente, o verdadeiro objetivo que deveria ser o nível de satisfação dos formandos. Estes também proferem que este tipo de avaliação pode ser expressa em “termos quantitativos”, mas normalmente são expressados em maior número em “termos qualitativos”. Deste modo, também podem ser “expressos em relação às

entradas e saída ou ao próprio processo” (De Ketele e Roegiers 1993:73). Assim, torna-se oportuno referir que as informações aqui recolhidas são normalmente destinadas ao formador, uma vez que auxilia este profissional a melhorar a sua prestação em processos deste cariz futuramente; e à organização que desencadeou toda esta ação, visto que possibilita uma supervisão qualitativa de todo o processo formativo e, em concomitância, faculta ao responsável informações relevantes, permitindo a sua intervenção sempre que necessário. Desta maneira, torna-se evidente que esta prática é fundamental para proporcionar uma avaliação que determine o nível de satisfação dos participantes e coincidentemente facilita a melhoria e a correção de determinadas lacunas. Por outro lado, é uma forma de se detetar progressos e evoluções nos formandos (Meignant, 1999: 257). Seguindo este pensamento, De Ketele e Roegiers (1993) ainda acrescentam mais, quando afirmam que é fundamental numa avaliação deste género demonstrar indicações exatas relativamente ao desenvolvimento global do projeto formativo, sendo, impreterivelmente, necessário considerar uma “avaliação em termos de efeitos reais”. Ou seja, é crucial nesta prática apresentar-se informações e indicadores concretos e pormenorizados, dando uma importância mais que merecida aos reais efeitos conseguidos e desenvolvidos aos formandos, através da formação. Pois, aqui pode-se detetar evoluções, principalmente a nível pessoal, social e profissional do indivíduo alvo da ação formativa.

Deste modo, Meignant (1999:256) também afirma que esta avaliação, para além de ser a “mais difundida” é, na maioria das vezes, a “única praticada”. Neste tipo de avaliação predomina aplicação de questionários aos formandos, sendo estes convidados a opinarem sobre a formação, o formador, os conteúdos, os métodos, os apoios pedagógicos, entre outros aspetos.

Porém, existem sempre contrapartidas e a avaliação da satisfação não “foge à regra”. É importante, para além de apresentar as vantagens desta prática, apresentar algumas limitações que esta, infelizmente, também detém. “A primeira é que a opinião de um (...) [sujeito alvo da formação] não conjectura nada sobre a realidade dos conhecimentos adquiridos”, ou seja, é possível e normal o formando pensar que compreendeu bem os conteúdos abordados na formação e, conseqüentemente, julga ter adquirido conhecimentos e competências sobre o tema estudado, mas tudo isto a nível teórico, porque quando os tenta transferir para a prática, os resultados podem já não ser tão visíveis e positivos, pois torna-se claro que o indivíduo não é capaz de mobilizar, integrar e aplicar na prática o que adquiriu teoricamente, isto faz sobressair o facto de os indicadores que daqui advêm não permitir “em nenhum caso fazer conjecturas nem sobre a aplicação real pelos (...) [formandos] do que aprenderam, nem sobre os efeitos que esta (...) [poderá] ter para a empresa”, estando aqui patente a problemática referente ao “investimento da formação”. Neste sentido, importa frisar que a avaliação da satisfação é uma prática útil, mas detém poder próprio, para sozinha conseguir medir os reais e verdadeiros resultados e efeitos

da ação formativa; ainda, no que toca às limitações da avaliação da satisfação, pode destacar-se o facto de os formandos terem de avaliar o curso e não o oposto; e, por fim, uma “outra limitação prende-se com a forte sensibilidade do indicador ao clima relacional” do projeto formativo, isto é, acontece muitas vezes o sujeito formativo frequentar um curso que para si, na realidade, não tem grande utilidade e interesse, mas este termina-o com uma opinião positiva, apenas porque o ambiente e o grau de simpatia que ali foi criado, desenvolvido e vivido entre os formandos e o formado foi bom e agradável. Todavia o inverso também é, muitas vezes, possível (*ibidem*).

4. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

4.1. Paradigma de Investigação

A investigação científica divide-se em dois grandes paradigmas, sendo estes: a investigação quantitativa e a investigação qualitativa. Dizemos isto, porque, segundo Fernandes (1991:1) a investigação quantitativa tem vindo a afirmar-se neste contexto, sendo apelidada de “paradigma dominante da investigação em educação”, uma vez que esta tem grande poder e influência na maneira como aprendemos e ensinamos, visto que os resultados para decorrerem tais processos de aprendizagem advêm de estudos quantitativos já desenvolvidos. Pois os

“investigadores utilizam de forma sistemática processos de medida, métodos experimentais ou quase-experimentais, análise estatística de dados e modelos matemáticos para testar hipóteses, identificar relações casuais e funcionais e para descrever educacionais de forma rigorosa” (Fernandes, 1991:1).

No entanto e embora esta investigação quantitativa detenha grande preponderância e tenha possibilitado enormes e significativos avanços no que respeita “aos nossos conhecimentos, [saberes, competências, potencialidades, aptidões, habilidades, capacidades] quanto ao ensino, à aprendizagem e à educação em geral”, também se devem apontar as lacunas e as “limitações inerentes aos métodos que lhe são específicos”. É por isso que não se pode, nem de longe, nem de perto, descurar a investigação qualitativa que sendo outro paradigma aqui, vem “dar resposta” a essas tais limitações anteriormente referidas, às quais a investigação quantitativa não é capaz, nem tem competência para tal.

Em boa verdade e analisando a fundo, conclui-se que os métodos quantitativos podem ser redutores, inadequados, desajustados e impróprios, principalmente quando suscita nos investigadores sociais o interesse pelos “processo cognitiva e metacognitiva dos seres humanos” e reconhecem a relevância “dos processos (mecânicos) do pensamento”. É aqui que se sente necessidade de usar métodos mais qualitativos, nomeadamente a observação sobre os indivíduos envolvidos na pesquisa, a implementação de entrevistas e o registo de informações relacionadas com a forma como pensam (*ibidem*).

Enquanto na investigação qualitativa os investigadores se inspiram mais por “métodos utilizados na investigação antropológica e etnográfica”, como por exemplo a “observação naturalista”. Na investigação quantitativa os investigadores inspiram-se nos métodos das “ciências experimentais – o chamado método científico” (*ibidem*).

Também as filosofias destes dois paradigmas são de naturezas bastante divergentes. “O *positivismo* de Augusto Comte fundamenta o paradigma quantitativo”. Este alicerça-se na existência de

uma “realidade objectiva” e onde o investigador deve realizar uma interpretação, igualmente, objetiva; cada fenómeno só pode ser objetivamente (cientificamente) interpretado somente uma única vez. “O *idealismo* de Kant e seus sucessores estão na base do paradigma qualitativo”. Aqui, contrariamente à visão anterior, podem existir várias interpretações da realidade, tantas “quantos os indivíduos (investigadores) que a procuram interpretar” (*idem*:1-2).

Posto isto, parece-nos interessante expressar aqui o significado de paradigma, na medida em que este termo pode definir-se como sendo “aquisições científicas universalmente aceites que fornecem modelos de solução de problemas” (Kuhn, 1970: 13), estabelecendo um processo único, coeso e lógico de formação e criação de métodos, teorias e de condições propícias para permitir a clarificação e a explicação de dados de um determinado assunto, tema ou especialidade. Deste modo, podemos afirmar que um paradigma consiste num “sistema conceptual que permite explicar um determinado conjunto de fenómenos”, podendo basear-se numa “matriz de análise e compreensão da realidade, compartilhada por uma comunidade científica” (Silva, 2012:49). Assim, a noção de paradigma deve ser compreendida como sendo “uma forma de ver o mundo e como este deveria ser estudado” permitindo “fundar um edifício conceptual comum” entre um coletivo de cientistas (Burrell, 1999: 447).

No que concerne à investigação científica, esta para ter sucesso deve basear-se em quatro pólos que a dinamizam (Lessard-Hérbert, Goyette & Boutin, 1990:16): o “pólo epistemológico” que “é o motor de pesquisa do investigador” (De Bruyne *et al*, 1974:42, cit.*idem*:17). É aqui que a “construção do objecto científico e a delimitação da problemática a investigação” se desenvolvem (Herman, 1983:5,cit.*ibidem*); o “pólo teórico” dá maior ênfase à metodologia, encaixando-se aqui a organização das hipóteses e a definição dos conceitos (*idem*:21). Segundo De Bruyne *et al*, (1974:35 cit. *ibidem*) este pólo “é a esfera da formulação sistemática dos objectivos científicos, (...) propõe regras de interpretação dos factos, de especificações e de definição das soluções provisoriamente dadas as problemáticas”. O “pólo morfológico” diz respeito à delimitação do objecto científico, expressando-se em três características essenciais (De Bruyne *et al*, 1974:151, cit.*idem*:22): a “exposição do objecto de conhecimento”, de uma maneira “superficial pelo *estilo*” por meio “do qual o investigador” apresenta os resultados, através de “*modelos* (...) lineares ou «tabulares», de tipo simbólico ou icónico” (*ibidem*); a “causação”, esta declara “uma posição de coerência lógica e/ou significativa que articula os factos científicos numa configuração operativa” (De Bruyne *et al*, 1974:158, cit.*idem*:22) e levanta a questão do “*atomismo* ou do *holismo*, da *explicação* ou da *compreensão*”. No que toca à «*explicação*», esta direciona-se para um género de causalidade «interna» e «visa isolar invariantes ou leis». No que respeita à «*compreensão*» remete para um género de causalidade «interna», de cariz «expressivo», referindo o «significado dos fenómenos compreendidos como totalidades por um sujeito» (De Bruyne *et al*,

1974:159, cit. *idem*.22); por fim, a “objectivação dos resultados da investigação, que se processa por vários modos” (*ibidem*); e, o “pólo técnico” que faz a ligação entre a “construção do objecto científico e o mundo dos conhecimentos”. Aqui recolhe-se as informações relativas ao mundo verídico, sendo depois estas informações transformadas em dados importantes quanto à temática da investigação, decorrendo assim as “operações técnicas de recolha de dados” (De Bruyne *et al*, 1974:151, cit. *idem*.25).

Desta forma, a investigação começa quando se define um problema (Almeida & Freire, 2000), ou seja, “toda a investigação tem por base um problema inicial que, crescente e ciclicamente, se vai complexificando, em interligação constante com novos dados, até à procura de uma interpretação válida, coerente e solucionadora” (Pacheco, 1995:67). A investigação define-se por um processo complexo e difícil que prima pela incerteza, pelas dúvidas, pela ambiguidade e pode conter falhas estruturais, isto é, tudo é “incerto até se tornar o facto passado”. O próprio investigador depende de si mesmo, dos seus “recursos e força de vontade”, contudo, é por meio destas incertezas, dúvidas e interrogações que consegue obter “uma satisfação intelectual e pessoal” (Moreira, 1994:11) onde se repercute, posteriormente, os resultados excepcionais que advêm da investigação realizada, traduzindo-se numa produção de soluções práticas e teóricas para os problemas que estão presentes na sociedade, fornecendo bases para ajudar nas mais variadas áreas.

Tendo tudo o que foi já referido anteriormente em mente e seguindo um pensamento lógico e estruturado, não podemos desfazer a ligação que tenho com as palavras-chave deste trabalho: a formação, a avaliação e a avaliação da formação. Pois, de facto, pertencemos, de certa forma e em simultâneo, ao público em estudo como ao que está a estudar. Dizemos tal coisa, porque sempre fomos um “ser em formação”, uma vez que, ao longo da nossa vida temos passado por vários processos de formação e aprendizagem: formal, informal e não formal; por outro lado e comumente, com este percurso formativo, a avaliação foi um processo que sempre esteve presente, pois fomos e somos alvo de avaliação desde que nos lembramos. O ser humano, na nossa perspetiva, é avaliado desde que nasce até que morre. A avaliação consiste num juízo de valor e nós somos “julgados” diariamente, em situações e contextos diferentes: na escola, no trabalho, em casa, etc..

Importa concluir este ponto referindo que a investigação qualitativa, juntamente com a investigação quantitativa são o tipo de investigação que melhor se enquadra aqui, pois numa pesquisa de cariz qualitativa são inesgotáveis a “diversidade de estratégias de investigação (...) [e] os tópicos possíveis”, bem como, possibilita a existência de “experiências educacionais (...) [a] pessoas de todas as idades” e permite a utilização de “todo o tipo de materiais que contribuam para aumentar o nosso conhecimento relativo a essas experiências”, ou seja, a “investigação qualitativa (...) assume muitas formas e é conduzida em múltiplos contextos”. Também os dados são designados de *qualitativos*, porque são “ricos

em pormenores descritivos relativamente a pessoas, locais e conversas, e de complexo tratamento estatístico”. Na investigação qualitativa privilegia-se a “compreensão dos comportamentos a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação”. A recolha de dados é realizada sempre através do “contacto aprofundado com os indivíduos, nos seus contextos ecológicos naturais”. Este tipo de investigação, ainda prima por uma postura *naturalista*, uma vez que o investigador visita os sítios naturais onde os fenómenos se desenvolvem, observando-os e recolhendo a informação através dos comportamentos naturais dos sujeitos; por uma postura *descritiva*, na medida em que a recolha das informações são em “forma de palavras ou imagens e não de números”. Os dados recolhidos detêm incalculáveis expressões, falas, citações de conversas, transcrições de entrevistas, relatos observados, fotografias, vídeos, memorandos, documentos pessoais. Há uma tentativa exaustiva de “analisar os dados em toda a sua riqueza”, tentando respeitar ao máximo a forma como “estes foram registados ou transcritos”; por uma postura *indutiva*, demonstrando que a recolha de informações não é feita com o intuito de “confirmar ou infirmar hipóteses construídas previamente” e conforme vão recolhendo e agrupando dados específicos é que vão construindo as abstrações; por uma postura *significativa*, onde há uma enorme atenção por parte dos investigadores no que respeita à forma como pessoas distintas “dão sentido às suas vidas”; e, por último, uma postura *de maior interesse do processo invés dos resultados*, pois dão grande ênfase à característica qualitativa no processo, tornando assim claro todo o procedimento. “As técnicas patenteiam o modo como as expectativas se traduzem nas actividades, procedimentos e interacções diárias”, focando-se na maneira como as definições são constituídas (Bodgan & Biklen, 1994:16-17,48-50).

Em suma, a investigação qualitativa centra-se na compreensão profunda dos problemas, tentando “investigar o que está “por trás” de certos comportamentos, atitudes ou convicções”. Aqui não existem preocupações com a “dimensão da amostra” nem com os “resultados”, bem como também não há o “problema da viabilidade e da fidelidade dos instrumentos”. Neste tipo de investigação o “instrumento” que ajuda a recolher informação é o investigador, estando este no “centro nuclear” de todo o processo. A “qualidade (validade e fidelidade) dos dados” estão em muito dependentes da sensibilidade, da integridade e dos conhecimentos que o investigador possui. A investigação qualitativa detém como grande vantagem: a criação de “boas hipóteses de investigação”, derivando isto do facto de ser possível usar-se neste contexto técnicas como a “*entrevista detalhada e profunda* com os sujeitos sob investigação, *observações minuciosas e prolongadas* das suas actividades e/ou comportamentos e *análise* de produtos escritos”. A investigação desta natureza fornece informações precisas sobre o ensino e aprendizagem, não havendo outra maneira de as adquirir tão bem (Fernandes, 1991:3-4).

4.2. Técnicas de Recolha de Dados

A recolha de dados é outro passo fundamental do decorrer de uma investigação científica, a fim de a enriquecer e de a tornar mais proveitosa. Assim sendo, destacamos aqui como técnicas: o inquérito por questionário e o inquérito por entrevista.

4.2.1. Inquérito por Questionário

“Consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo da população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores (Quivy & Campenhoudt, 1998: 190)”

Este visa a obtenção de informações com o intuito de serem sujeitas a análise, conseguindo-se obter “modelos de análise” e, posteriormente, fazer possíveis comparações (Bell, 1997:25), pois pretende-se averiguar hipóteses de cariz teórico e analisar as correlações que podem advir destas (Quivy & Campenhoudt, 1998:190).

Salientamos que, esta técnica assume uma importância particular no decorrer de todo o processo de investigação, pois sendo a problemática desta pesquisa a avaliação da formação, nomeadamente a avaliação da satisfação é essencial saber-se, relativamente aos formandos, qual o nível de satisfação; se as suas necessidades, expectativas e objetivos foram atingidas; se adquiriram as aprendizagens que pretendia alcançar; quais as que adquiriram realmente; e, se são capazes de transferir para o mundo laboral entre mais aspetos relevantes e fulcrais para o bom e correto desenvolvimento deste projeto científico. Assim, é por meio disto que optamos por utilizar o inquérito por questionário, sendo-nos possível através desta técnica inquirir um elevado número de participantes que fazem parte deste processo de investigação. Deste modo, implementamos o questionário para realizar uma avaliação de reação, ou seja, o *inquérito de reação* como lhe chama Kirkpatrick, com o intuito de apurar o nível de satisfação dos formandos perante a formação, isto é, pretendemos, com este instrumento aferir as impressões e opiniões dos intervenientes relativamente ao programa, aos conteúdos, aos formadores, aos materiais, às matérias e recursos didáticos, ao ambiente, às instalações, entre outros (Junior, Dias & Ebohi², 2013).

Seguindo este raciocínio, aplicamos três inquéritos por questionário a três públicos-alvo diferentes e heterogéneos: aos formadores, formandos empregados e formandos desempregados. No que concerne ao inquérito dos formadores³, adaptamos o instrumento utilizado pela Forminho a este nível. Adicionamos

² http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR973.pdf. Acedido a 13.10.2015

³ Anexo 1 e 2

como questão introdutória “desde quando exerce a função de formador”. Na parte da avaliação da ação de formação colocamos quatro questões sendo estas: “o grupo de formandos mostrou interesse pelo curso; foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos; houve aquisição de novos conhecimentos por parte dos formandos; os formandos não sentirão constrangimentos/obstáculos que os impeçam de transferir os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho; e, os objetivos predefinidos com o curso foram alcançados”, bem como, acrescentamos duas questões abertas, de resposta facultativa, onde tencionamos averiguar quais os aspetos mais positivos e menos positivos do curso. As restantes questões foram alteradas, com o intuito de as enquadrar no contexto em que foram implementadas, principalmente no que respeita à adequação do vocabulário e na organização das alíneas. Relativamente ao questionário dos formandos empregados⁴, aplicamos uma introdução de raiz, abarcando itens como: a idade, o género, as habilitações literárias dos sujeitos, a categoria profissional/função dos mesmos, a forma como tiveram conhecimento do curso e quais os motivos pelos quais os levaram a participar na formação. Este encontra-se dividido em três partes, sendo a primeira direcionada para a organização da ação e aqui aumentamos quatro questões, sendo estas: “o curso correspondeu às suas expectativas; o curso correspondeu às suas necessidades pessoais; o curso correspondeu às suas necessidades profissionais; e, os objetivos estabelecidos, a nível individual, foram alcançados”. A segunda parte dirige-se mais para as matérias/conteúdos e acrescentamos perguntas como: “o tempo atribuído foi adequado; adquiriu novos conhecimentos; os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades profissionais; e, os conteúdos abordados estavam adequados às suas expectativas relativamente ao curso”. A terceira parte refere-se ao desempenho do formador, aqui não aumentamos questões, optamos sim, por alterar as mesmas e mantivemos outras que a empresa já contemplava nesse questionário. Por último, adicionamos duas questões abertas, de resposta facultativa, sobre os aspetos mais positivos e menos positivos da formação; no entanto, salientamos que a maioria das questões do questionário que não foram aqui apresentadas, foram alteradas por nós afim de adequar o vocabulário e de tentarmos organizar as alíneas da forma mais corretas e pertinente possíveis. Quanto aos inquéritos dos formandos desempregados⁵, adaptamos o questionário dos empregados, pois a empresa não fazia distinção deste público-alvo, ou seja, apenas tinham inquéritos para formadores e formandos. Porém, julgamos mais adequado fazer aqui uma diferenciação. Nesse sentido, utilizamos como base o questionário que reformulamos para os empregados, mas procedemos a mudanças lógicas, desde logo na parte introdutória, pois só perguntamos idade, género, habilitações literárias, como tomou conhecimento do curso e quais os

⁴ Apêndice 1

⁵ Apêndice 2

motivos pelos quais participou no mesmo. Depois na parte referente à organização da ação preservámos todas as questões à exceção desta: “o curso correspondeu às suas necessidades profissionais”. No que toca ao item matérias/conteúdos, também decidimos manter quase todas as interrogações menos estas: “os temas tratados têm aplicação prática no exercício da sua atividade profissional; adquiriu novos conhecimentos” e alteramos esta: “os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades pessoais”. No que concerne ao desempenho do formador, retiramos a questão “incentivou a participação dos formandos” e modificamos a pergunta “conseguiu colmatar dificuldades de aprendizagem pontuais dos formandos”.

Por outro, também conseguimos concretizar o nosso objetivo em relação à reformulação do questionário que tem a função de verificar o impacto da formação nos participantes⁶. Esta técnica apresenta-se com questões abertas e fechadas, primando pela pré-codificação das respostas à maioria das perguntas, devido ao enorme número de formandos que é preciso inquirir, quase obrigando os participantes a selecionar respostas “entre as que lhes são formalmente proposta” (Quivy & Campenhoudt, 1998:190). No entanto, não tivemos oportunidade de implementar o mesmo e apenas ficamos pela sua reformulação.

Neste sentido, sugerimos que na parte introdutória deste instrumento, enquanto questões abertas, acrescentassem duas perguntas: “Área de atividade profissional” e “Setor de atividade profissional”. Depois adicionamos uma tabela com interrogações relacionadas com o que motivou inquirido a frequentar a formação e aqui tínhamos as seguintes questões: “Desenvolver competências e conhecimentos pessoais; Desenvolver competências e conhecimentos profissionais; Adquirir competências e conhecimentos teóricos e/ou técnicos; Colmatar dificuldades sentidas profissionalmente; Progressão na carreira”. E, por fim, colocamos duas tabelas, uma relativa à utilidade da formação, com uma escala de “muito útil, útil, pouco útil e inútil”, inquirindo os formando sobre: “maior desempenho profissional atual; maior desempenho de outro cargo; progressão de carreira profissional; desenvolvimento de destrezas pessoais; desenvolvimento de destrezas profissionais; outro. Qual?”. A outra tabela faz referência a questões ligadas aos contributos da ação formativa, com uma escala de “não contribui, contribuiu pouco, contribuiu e contribuiu muito” e detém questões como: “desenvolveu competências no local de trabalho; aumento do desempenho nas suas funções; aumento dos resultados de trabalho; eficácia na resolução de problemas; aumento da motivação; maior autonomia no desempenho da função; adaptabilidade a novos processos e métodos de trabalho; maior organização

⁶ Apêndice 3

a nível profissional; maior qualificação académica; execução das tarefas em menos tempo; maior cumprimento de regras e procedimentos das tarefas a exercer; outro. Qual?”.

É importante ressaltar que tentamos implementar 100 inquéritos, sendo o total de formandos que frequentaram as formações, no entanto, apenas 89 inquiridos de disponibilizaram-se a colaborar connosco. Inquirimos um total de 7 cursos entre o público-alvo dos desempregados (19 respondentes) e empregados (63 sujeitos), bem como os respetivos formadores (7 participantes) que ministram as formações em análise⁷. As ações formativas em média tiveram uma duração de 25 horas, à exceção da dos desempregados que foi de 50 horas e decorrem sempre em período laboral. Estas formações abordaram área de direito, informática, relações interpessoais e liderança e primeiros socorros, no caso grupo dos desempregados. Salientamos também que estes inquéritos foram todos entregues em mãos, por nós, aos formandos dos cursos que já especificamos anteriormente. Responderam aos mesmos em contexto formativo, na última sessão de formação. Porém, tivemos algumas dificuldades, primeiramente tivemos pessoas que recusaram responder e nesses casos respeitamos a decisão dos mesmos, bem como, tivemos casos em que os respondentes, nomeadamente, os desempregados, apresentavam dificuldades sobretudo na interpretação e compreensão das questões e nesse sentido, auxiliamo-los.

4.2.2. Inquérito por Entrevista

A entrevista é uma técnica rica e multifacetada na obtenção de informação em diferentes contextos. É “um dos meios mais poderosos para se chegar ao entendimento dos seres humanos” (Amado, 2013:207). Classifica-se por ser “a arte de ouvir, perguntar e conversar” (Miguel, 2010:3) e tem como finalidade a recolha de informação relativamente a um dado assunto e permite “compreender a experiência de outras pessoas e os significados que elas atribuem para essas experiências” (*ibidem*), promovendo, simultaneamente, uma maior construção e reflexão dos fenómenos reais (Ludke & André, 1986). A entrevista é um dos processos mais complexos e enriquecedores no campo da investigação pois exige uma “interação direta, um papel ativo do entrevistador, uma reformulação constante e requer tratamento pessoal e especializado” (Acúrcio, Costa & Rocha, 2004:3).

No âmbito deste estágio, esta técnica também se tornou muito oportuna, uma vez que foi usada para se perceber e averiguar a satisfação da formação nos formandos, principalmente a nível profissional e social, possibilitando realizar uma avaliação de satisfação mais fidedigna e correta. Também planeamos formular uma entrevista de impacto, com o propósito de melhorar a avaliação de impacto⁸ na empresa,

⁷ Optamos por não referir os cursos ministrados pelos formadores tendado minimizar eventuais efeitos de anonimato

⁸ Anexo 3

na medida em que nos proporcionaria desenvolver uma conversa importante e essencial com as chefias responsáveis pelos trabalhadores que foram alvo de formação, possibilitando adquirir informações sobre a organização, bem como, tomaríamos conhecimento de dados relacionados com os seus trabalhadores, as práticas de formação desenvolvidas na mesma e qual o impacto que as ações de formação tiveram ao nível do trabalhador e da organização, sendo aspetos bastante relevantes que fortalece o processo avaliativo e científico. No entanto, esta ficou apenas planeada mas nunca nos foi possível implantar a mesma, contudo, pensamos que a se enquadraria aqui a entrevista semiestruturada, visto que seria desenvolvido um guião base para esse efeito e neste sentido, pareceu-nos interessante afirmar que neste tipo de entrevista enriquece, no nosso ponto de visto, todo o processo, pois

“o entrevistador faz sempre certas perguntas principais mas é livre de alterar a sua sequência ou introduzir novas questões em busca de mais informação. O entrevistador tem assim possibilidade de adaptar este instrumento de pesquisa ao nível da compreensão e receptibilidade do entrevistado” (Moreira, 1994:133).

Desta maneira, tornou-se importante implementar a entrevista neste projeto de investigação/intervenção, uma vez que, se iniciou aqui um “convite” para a participação, a produção e a partilha de novos conhecimentos, bem como, encorajou os sujeitos a refletir as suas ideias e a demonstrarem os seus interesses e sentimentos. Contudo, os atores sociais são seres singulares e proporcionaram contributos heterogéneos relativamente aos fenómenos em análise, originando um leque muito mais interessante e enriquecedor, na medida em que novas perspetivas e interpretações emergiram (Tuckman, 1994).

Seguindo este pensamento, conseguimos, como forma de complementar informação nos inquéritos por questionário, implementar também entrevistas exatamente aos mesmos públicos-alvo: formadores⁹, formandos empregados¹⁰ e formandos desempregados¹¹.

Torna-se, ainda, essencial referir que realizamos 16 entrevistas. Para tal, selecionamos 3 pessoas que frequentaram o curso dos desempregados de primeiros socorros, 9 sujeitos do público-alvo do empregados que trataram como temáticas as áreas de direito e as relações interpessoais e liderança e 4 formadores que ministram estes cursos. Todas as entrevistas foram gravados através de áudio e posteriormente transcritas por nós. Estas foram realizadas através de marcação prévia com os sujeitos. Decorreram maioritariamente nos seus locais de trabalho, à exceção dos desempregados, que preferiram responder às entrevistas em locais públicos. Estas tiveram a duração média de 10 minutos e não houve

⁹ Apêndice 8

¹⁰ Apêndice 9

¹¹ Apêndice 10

grandes dificuldades na generalidade, apenas os desempregados pediram ajuda na interpretação das questões e assim o fizemos.

4.3. Técnicas de Análise de Dados

A análise de dados é, igualmente, outra fase basilar durante um processo de investigação científica, pois pretende-se que o melhore e o torne mais enriquecedor. Desta forma, trataremos agora como técnicas a utilizar futuramente: a análise estatística e a análise de conteúdo.

4.3.1. Análise Estatística

Atualmente a análise estatística está em voga no mundo da investigação científica, na larga medida em que detém grande rigor e precisão do dispositivo metodológico, satisfazendo bastante o ideal da intersubjetividade; os meios informáticos estão capacitados para uma manipulação rápida de um elevado número de variáveis; e, apresentam resultados e relatórios de investigação claros (Quivy & Campenhoudt, 1998) bem como tem adquirido grande preponderância, muito por causa do desenvolvimento e evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e da profunda transformação que a análise de dados tem sofrido por meio da utilização dos computadores neste contexto. Pois, o simples facto de possibilitar a rápida manipulação de “quantidades consideráveis de dados encorajou a afinação de novos processos estatísticos, como a análise factorial de correspondências, que permite visualizar e estudar a ligação entre várias dezenas de variáveis ao mesmo tempo” (*idem*:221). Após realçar algumas das vantagens em usar esta técnica, parece-nos estar visível que é uma mais-valia utilizar a análise estatística neste trabalho de pesquisa, pois possibilita-nos fazer um bom tratamento estatístico dos dados recolhidos através dos inquéritos já anteriormente falados, por meio do programa informático SPSS. Primeiramente, introduziremos os dados em bruto e depois faremos uma análise perante os dados conseguidos e tratando-os segundo tabelas com a frequência e a percentagem de respostas e gráficos de barras e circulares.

Neste âmbito, procedemos a uma análise de cariz estatístico, de modo bastante básica, inserindo, e, primeiro lugar, os dados recolhidos nos 89 inquéritos no Statistical Package for Social Science (SPSS). Posteriormente, analisamos esta informação, primeiramente, de forma mais particular, separando os questionários dos formadores¹², empregados¹³ e desempregados¹⁴. No caso dos empregados ainda subdividimos por municípios, pois o público-alvo dos empregados eram naturais de municípios distintos.

¹² Apêndice 5

¹³ Apêndice 6

¹⁴ Apêndice 7

Mais tarde, procedemos a uma análise mais genérica. Porém, quer a análise mais global, quer a outra, mas específica, apresentam a mesma estrutura, pois estão organizadas e seguem as mesmas diretrizes dos inquéritos.

4.3.2. Análise de Conteúdo

“A análise de conteúdo incide sobre mensagens tão variadas como obras literárias, artigos de jornais, documentos oficiais, programas audiovisuais, declarações políticas, actas de reuniões ou relatórios de entrevistas pouco directivas. A escolha dos termos utilizados pelos locutores, a sua frequência e o seu modo de disposição, a construção do «discurso» e o seu desenvolvimento são fontes de informação a partir das quais o investigador tenta construir um conhecimento. Este pode incidir sobre o próprio locutor (...), ou sobre as condições sociais em que este discurso é proferido” (Quivy & Campenhoudt, 1998:224).

Utilizaremos esta técnica neste processo de investigação, com o propósito de nos auxiliar a analisar as entrevistas e os inquéritos que já referimos anteriormente. A análise de conteúdo é uma técnica indispensável aqui, pois, para além do ocupar atualmente um lugar de destaque no âmbito da investigação científica, esta, também, propicia um tratamento metódico relativamente à informação e aos testemunhos recolhidos, na medida em que expõem um “certo grau de profundidade e de complexidade”. Este ainda se torna uma técnica com enormes potencialidades aquando “incide sobre material rico e penetrante, (...) [satisfazendo] harmoniosamente as exigências do rigor metodológico e da profundidade invertida, que nem sempre são facilmente conciliáveis” (*idem*:225).

Neste contexto, a nossa análise de conteúdo centrou-se nos dados recolhidos através das 16 entrevistas que realizamos. Estas apresentam a informação organizada tendo por base a estrutura das entrevistas e segundo categorias. No caso da análise de conteúdo das entrevistas direccionadas aos formadores¹⁵, fizemos as seguintes categorizações: “categoria 1 – formador: envolvimento, planificação e métodos pedagógicos; categoria 2 – o grupo de formandos; categoria 3 – instalações, condições e recursos didáticos; categoria 4 – a coordenação; e, categoria 5 – opinião e avaliação dos formadores”. No que toca à análise de conteúdo das entrevistas dos formandos empregados¹⁶, optamos por categorizar da seguinte forma: “categoria 1 – conhecimento, acesso, motivos e expectativas do curso; categoria 2 – o formador e a coordenação; e, categoria 3 – opinião dos formandos sobre o curso”. Quanto à análise de conteúdo das entrevistas dirigidas aos formandos desempregados¹⁷, decidimos categorizar assim:

¹⁵ Apêndice 14

¹⁶ Apêndice 15

¹⁷ Apêndice 16

“categoria 1 – precariedade; categoria 2 – conhecimento, motivos e expectativas do curso; categoria 3 – o formador; e, categoria 4 – opinião dos formandos”

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DO PROCESSO DE INTERVENÇÃO/INVESTIGAÇÃO

5.1. Empregados

A população em análise nos inquéritos por questionário direcionados aos empregados é composta por 19 (30,2%) formandos no Município A (curso da área do Direito), 4 (6,3%) no Município PL (curso da área do Direito), 25 (39,7%) no Município M (curso da área do Direito), 6 (9,5%) no Município PB (curso da área da relações interpessoais e liderança), 4 (6,3%) no Município TB (curso da área da informática) e 5 (7,9%) no Município T (curso da área da informática). Assim, podemos lembrar que a amostra num panorama geral é constituída por 63 participantes, sendo que 36 (57,1%) são do sexo feminino e 27 (42,9%) do sexo masculino. Nesta linha de pensamento, também conseguimos apurar que, no que toca à questão da idade, temos 16 (25,4%) indivíduos com idades compreendidas entre os 26-35 anos, 29 (46%) com idades entre os 36-45 anos, 14 (22,2%) pessoas com idades compreendidas entre os 46-55 anos e, por último, 3 (4,8%) pessoas com idades entre os 56-65 anos (62 casos válidos). Deste modo, passamos agora a analisar as habilitações literárias dos indivíduos e concluímos que 12 (19%) inquiridos possuem o 12º ano de escolaridade, 29 (46%) são licenciados, 2 (3,2%) são mestres, 3 (4,8%) detêm o 9º ano de escolaridade, 1 (1,6%) apenas possui o 7º ano, 1 (1,6%) tem o 11º ano de escolaridade, 3 (4,8%) possuem bacharelato, 1 (1,6%) é pós-graduado, 3 (4,8%) ingressaram no ensino superior, 1 (1,6%) detêm o ensino secundário, 1 (1,6%) tem o Curso Tecnológico Redes e Sistemas Informáticos - Nível 5, 1 (1,6%) é Técnico de Informática - Nível 4 e 1 (1,6%) detêm o Nível 4 - Técnico profissional (59 casos válidos). No que concerne à categoria profissional/funções desempenhadas pelos inquiridos podemos afirmar que 17 (27%) são assistentes técnicos, 23 (36,5%) são técnicos superiores, 1 (1,6%) é engenheiro civil, 3 (4,8%) são coordenadores técnicos, 3 (4,8%) são chefes de divisão, 1 (1,6%) é coordenador de serviço, 1 (1,6%) é chefe de divisão, 4 (6,3%) são especialista de informática, 4 (6,3%) são técnicos de informática, 1 (1,6%) é designer gráfico e 1 (1,6%) é estagiário de natureza profissional (59 casos válidos também). No que respeita às entrevistas, também como já referimos, conseguimos implementar um total de 9, sendo que realizamos três ao público-alvo dos empregados no município A. Constatamos que os entrevistados se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois dois formandos detêm Licenciaturas, um em medicina veterinária, desempenhando a função de veterinário municipal; outro em engenharia civil, sendo técnica superior e desempenhando funções de fiscalização de obra de infraestruturas, saneamentos, abastecimentos de águas e águas pluviais; e, por fim, o último indivíduo possui o 9º ano, sendo assistente técnica na parte administrativa. Efetuamos mais três entrevistas ao público-alvo dos empregados no município PB. Deste modo, podemos constatar que os entrevistados também se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois um formando detém bacharelato em engenharia civil e é chefe de divisão da gestão urbanística e

planeamento do município; outra detém licenciatura em Engenharia Florestal, uma pós-graduação em Recursos de Engenharia Florestal e trabalha em dois lugares distintos na Câmara: no Gabinete Técnico Florestal e no Gabinete da Proteção Civil; e o último indivíduo possui licenciatura em engenharia civil e é técnico superior. Por fim, também implementamos entrevistas ao público-alvo dos empregados no município PL e conseguimos apurar que os entrevistados se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois um formando detém licenciatura em Informática de Gestão e é Especialista de Informática; outro chefia a divisão das obras públicas da Câmara que é a divisão de Administração e Conservação do Território e tem Bacharelato em Engenharia Civil; e, por fim, o último indivíduo possui licenciatura em Recursos Humanos e é Técnico Superior de Recursos Humanos.

Quando questionamos os formandos com o intuito de saber como tomaram conhecimento do curso em análise, 36 (57,1%) declaram que foi através do Departamento de Recursos Humanos, 14 (22,2%) diz ter sido através do Chefe de divisão, 1 (1,6%) refere ter sido através da publicidade na intranet, 9 (14,3%) diz ter tomado conhecimento através de colegas de trabalho e 2 (3,2%) tiveram conhecimento deste através de outro meio (62 casos válidos).

Neste sentido, salienta-se aqui a concordância por parte dos participantes quando os questionamos quanto ao modo como têm acesso às formações, reforçam a ideia de que o que os motivou a frequentar a ação foram razões profissionais e a importância que os conteúdos abordados neste contexto possuem para o dia-a-dia dos mesmos: a aquisição de novos saberes, competências, conhecimentos e sempre com o objetivo de se manterem atualizados

“A melhorar os meus conhecimentos numa área da qual sou, particularmente, deficitário, no que toca a legislação. Foi pelo menos para ter algumas noções básicas, porque a minha função não é propriamente do ato administrativo” (apêndice 11, entrevista 1 do município A).

“Por razões profissionais, não é? Nós vivemos, neste caso em particular, com erros e omissões; fiscalizamos obras e lidamos com isso quase todos os dias” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Porque estava relacionado com o meu trabalho, com o meu dia-a-dia” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Bem, sou eu que estou a tratar no fundo de fazer a ligação com a Forminho desta candidatura que fizemos, portanto foi no contexto de trabalho” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Desta maneira, salienta-se aqui a discordância por parte dos entrevistados quando os questionamos quanto ao modo como têm acesso às formações, pois afirmam que por vezes existem disparidades, quando os sujeitos que frequentam a formação, normalmente, são indicados pelas suas

chefias. O problema é que esta forma de acesso à formação, em determinadas circunstâncias, causar as tais disparidades, tanto nos formandos que estão na formação, como prejudica similarmente o serviço, devido à quantidade de formandos.

“Depende um bocado da chefia. Quem vai à formação, por norma, são indicados pelas chefias e há alturas que temos disparidades não só nos formandos que estão numa determinada formação, mas afeta também o serviço, a quantidade de formandos” (apêndice 11, entrevista 1 do município PB).

“Com o modo como os formando têm acesso à formação? Eu se calhar tenho acesso de forma privilegiada e posso não ter muito a noção de como os outros colegas terão acesso. Muitas vezes ouço queixas a dizer “é pá, houve aquela formação e não tive conhecimento” e se calhar pode ser um ponto negativo sim!” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Neste âmbito, também é fulcral explicar os motivos que levaram os formados a participar no curso em estudo, tendo sido destacado por 43 (68,3%) inquiridos, como fatores principais, o desenvolvimento profissional, por 1 (1,6%) a melhoria de relações interpessoais e por 17 (27%) a obrigatoriedade pela entidade patronal (61 casos válidos), em concomitância, com facto de tentarem melhorar alguns aspetos numa área em que se sentiam deficitários, adquirir e atualizar conhecimentos e simultaneamente reforçam a ideia de que o que os motivou a frequentar a formação foram, exclusivamente, razões profissionais devido à pertinência do tema, por indicação hierárquica, melhorar o desempenho profissional, uma vez que lidam diariamente com questões abordadas neste contexto.

“Em todas as ações de formação e desempenhando um cargo de chefia estão sempre relacionados com os principais objetivos que é melhoramento do conhecimento, no sentido de o nosso desempenho ser o mais eficiente e o melhor possível, procurando sempre melhorar os conhecimentos, estamos sempre aprender, aprendemos sempre até morrer. O conhecimento nunca ocupou espaço” (apêndice 11, entrevista 2 do município PB).

“Bem o curso que estamos a falar é da “Liderança”, portanto, francamente, eu não sou líder de nada, não sou coordenadora de serviço em alguns cursos, muito específicos, surgem de forma pontual outras razões para a sua frequência: nenhum e só participei nesta formação mesmo para fazer o número mínimo de formandos, porque ele era dirigido aos dirigentes e a quem estivesse na coordenação de algum serviço” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Quanto às questões que se relacionam com a organização da ação, os respondentes referem que a duração e o horário da ação de formação foram adequados (3,175% das pessoas manifestaram que discordam totalmente, 3,175% discordar, 12,7% não concordam/nem discordam, 61,9% concordam e 19,05 concordam totalmente).

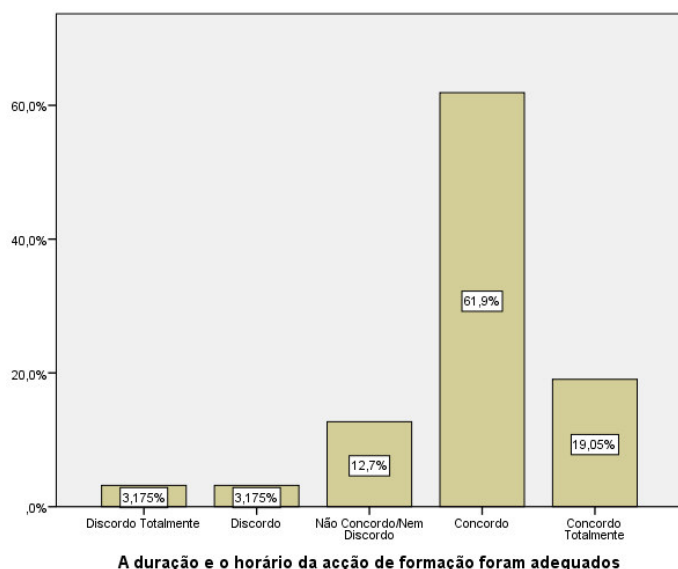


Gráfico 1

Os entrevistados apresentam opiniões diferentes no que toca à duração adequada do curso, pois afirmam que era necessário mais tempo, declaram que um dos formadores poderia ter trabalhado mais a formação através de uma lente mais prática e mencionam que se fosse necessário implementar determinadas metodologias que foram tratadas em contexto formativo, nesse caso sim, seria preciso mais tempo, caso contrário, não; enquanto que outros concordam com o período temporal que foi delineado para o mesmo

“Para aquilo que eu queria foi tempo suficiente. Se fosse para um curso, digamos de formação específico para o ato em si, acho que poderia ser mais complementado, não por carência dos formadores, mas pelo tempo, por limitação de tempo” (apêndice 11, entrevista 1 no município A).

“Acho que tinha o tempo adequado, o formador queixou-se que era muito tempo, mas eu achei que teve o tempo certo, quer dizer, para não ser também uma coisa muito básica” (apêndice 11, entrevista 1 no município PL).

“Não. Esteve adequado, porque se calhar houve alturas que se prolongou mais o teórico, mas também, se calhar se tem dado mais a prática dava para compor na mesma o mesmo tempo, acho eu” (apêndice 11, entrevista 2 no município PL).

“Se pensarmos, eu penso que foi nesta formação, que ela falou da CAF e se de facto nós precisássemos dessa implementação aqui no Município, diria que, se calhar, precisaríamos de mais tempo” (entrevista 3 do município PB).

Os indivíduos referem que a documentação fornecida foi suficiente (1,587% das pessoas a discordar, 11,11% a nem concordar/nem discordar, 55,56% a concordar e 31,75% a concordar totalmente); as instalações e as condições ambientais eram adequadas e confortáveis, (1,587% dos

inquiridos discordam, 9,524% nem concordam/nem discordam, 63,49% concordam e 25,4% concordam totalmente); os recursos didáticos eram adequados e se funcionavam perfeitamente (11,11% responderam nem concordar/nem discordar, 64,49% concordam e 25,4% concordam totalmente); a coordenação apoiou de forma adequada o curso (4,762% concordam/nem discordam, 66,67% concordam e 28,57% a concordam totalmente); desenvolveu-se um bom relacionamento entre a coordenação e os formandos (1,587% de respostas que não concordam/nem discordam, 50,79% que concordam e 47,62% que concordam totalmente); a coordenação demonstrou-se disponível às solicitações dos formandos (7,937% dos sujeitos expressaram não concordar/nem discordar, 47,62% afirmaram concordarem e 44,44% declararam concordar totalmente).

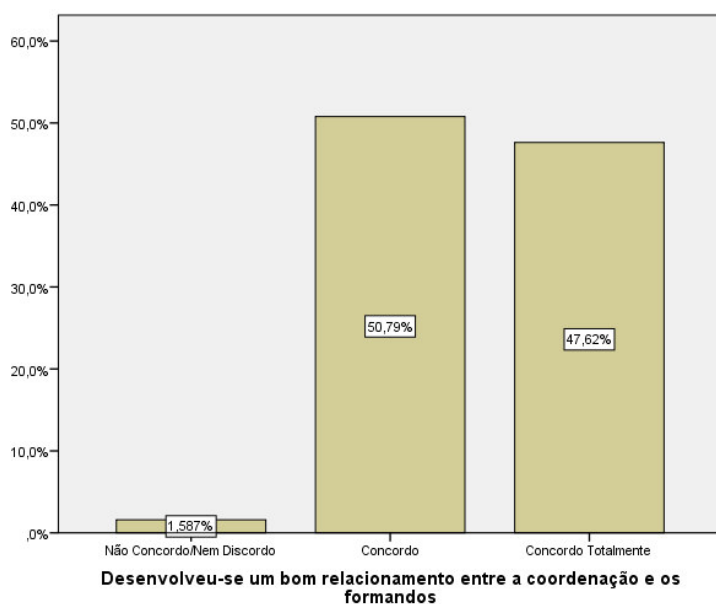


Gráfico 2

Os entrevistados salientam que foi desenvolvido um bom relacionamento entre a coordenação e o formando, facilitando a sempre a comunicação entre ambas as partes e havendo sempre disponibilidade e presença:

“Acho que sim, nós já somos conhecidos aqui de vários cursos, várias formações, portanto, é quase uma rotina” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Sim, tem havido disponibilidade, tem havido presença. Penso que sim” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

No que respeita se o curso correspondeu às expectativas dos formandos em relação ao curso (11,11% dos inquiridos nem concordam/nem discordam, 58,73% concordam e 30,16% concordam totalmente).

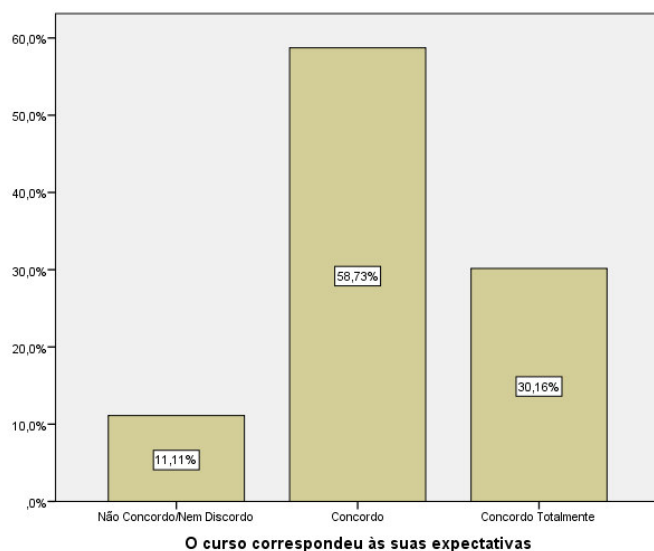


Gráfico 3

Estes dados revelam que as mesmas foram deveras atingidas, pois os indivíduos referem que tudo que foi tratado e abordado em contexto de formação, foi bom, porque era novo e foi, em simultâneo, uma forma de dizimar dúvidas e aumentar o leque de conhecimentos, saberes e ajuda no esclarecimento e na compreensão de alguns termos e noções devido à formação ter sido ministrada por um jurista. Destacam, igualmente, como aspetos importante o profissionalismo do formador, a forma adequada e interessante como este explanou os conteúdos, os conceitos e as metodologias de gestão e a relevância do tema; no entanto, os sujeitos também focam alguns aspetos, em particular, menos positivos, nomeadamente, quando expõem que um dos formadores poderia, de facto, ter investido mais numa vertente mais prática quando tratava e abordava os conteúdos em contexto de formação.

“Sim, acho que sim. O curso estava relacionado essencialmente com as chefias e a melhoria do desempenho das chefias e toda a formação que possa ser acrescentada a esse nível, eu acho que é bom, seja para que chefia for e que setor for da Câmara” (apêndice 11, entrevista 2 do município PB).

Desta forma, o curso correspondeu às suas necessidades pessoais (15,87% afirmam nem concordam/nem discordam, 53,97% concordam e 30,16% concordam totalmente) e profissionais (14,29% dos inquiridos não concordam/nem discordam, 53,97% concordam e 31,75% concordam totalmente), bem como, os objetivos estabelecidos, a nível pessoal, foram alcançados (14,52% dos inquiridos declararam não concordarem/nem discordarem, 54,84% concordam e 30,65% concordam totalmente).

No que toca ao material/conteúdos, os inquiridos afirmam que a metodologia utilizada foi eficaz (11,11% de respostas não concorda/nem discorda, 68,25% concordam e 20,63% concordam totalmente)

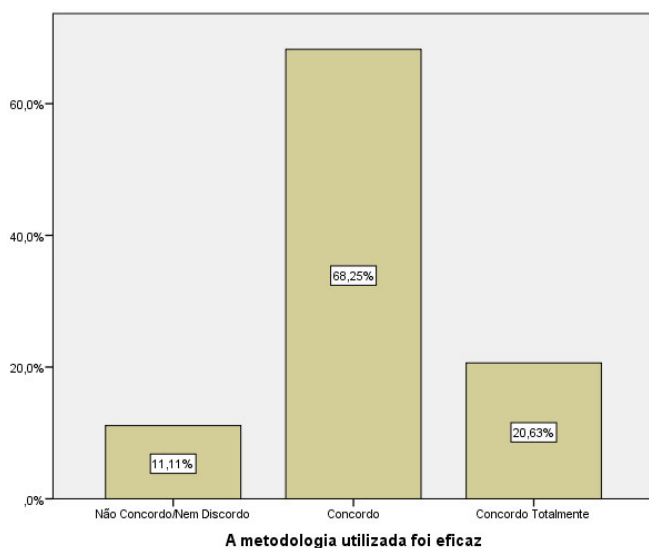


Gráfico 4

É de ressaltar que os formandos declaram que os formadores adotaram uma metodologia adequada e coerente, motivando e facilitando ao público-alvo o perfeito acompanhamento dos conteúdos que estavam a ser tratados no decorrer do curso

“Pareceu, até porque era uma situação particularmente curiosa, porque estávamos numa fase de transição entre dois códigos administrativos e, portanto, a preocupação do formador foi chamar-nos atenção para o que existia e para aquilo que iria existir, as alterações essas coisas. Portanto, deu-me a ideia de que as coisas estavam bem organizadas e a metodologia estava correta” (apêndice 11, entrevista 1 no município A).

“A metodologia foi correta. O formador apresentou os slides, expôs, respondeu questões, perguntou, enfim... acho que sim” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Sim, tendo em conta os formandos que estavam, sim, porque houve aquele “problema” de ter pouca gente na formação e foi mais pessoal” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

Neste sentido, os indivíduos afirmam que a linguagem utilizada pelos formadores na ação de formação foram de fácil compreensão, simples, acessível e adequada

“Não. Não. Acho que está correta, porque nem foi excessivamente técnica, nem foi excessivamente amadora, portanto, tocou nos pontos certos e também aquilo em que as pessoas tinham algumas dificuldades podiam perguntar e eram correspondidas, dentro do possível” (apêndice 11, entrevista 1 no município A).

“Não, eu acho que era adequada e normalmente os formadores escolhidos são bem escolhidos. São pessoas que também, ao serem escolhidas para formadores já se têm em conta esses pressupostos” (apêndice 11, entrevista 2 do município PB).

Os respondentes expressam adequado o tempo atribuído aos temas abordados na formação (1,587% dos inquiridos declararam que discordam, 12,7% não concordam/nem discordam, 65,08% concordam e 20,63% concordam totalmente); os temas abordados em contexto formativo eram interessantes (os sujeitos discordam em 1,587%, não concordam/nem discordam em 7,937%, concordam em 55,56% e concordam totalmente em 34,92%); os temas tratados têm aplicação prática no exercício das suas atividades profissionais (11,29% dos indivíduos afirmaram não concordar/nem discordar, 58,06% concordam e 30,65% concordam totalmente);

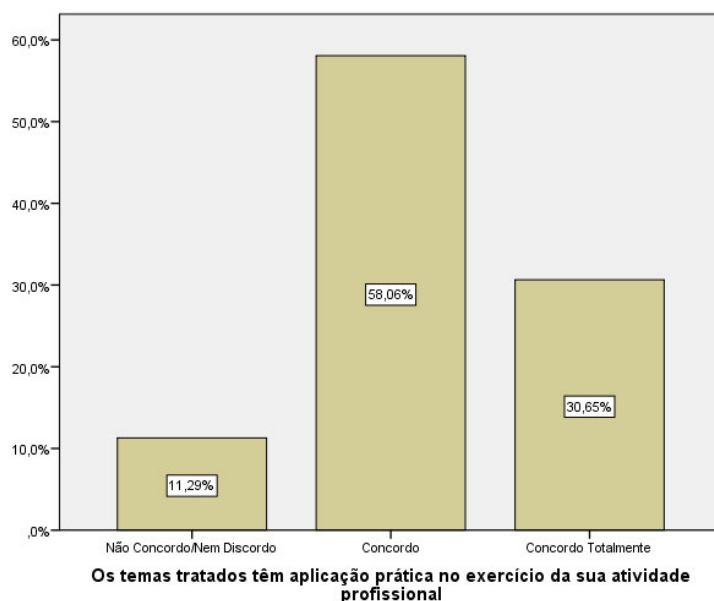


Gráfico 5

Quando os interrogamos sobre se os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções, os entrevistados responderam que sim, dentro do possível, em concomitância, os formandos tomam conhecimento de outros modos de atuar e de novos e diferentes panoramas

“Diretamente não, porque a minha função é muito específica aqui dentro da Câmara, mas ajudou-me, de facto, a ter outra perspectiva da atuação dos casos puramente técnicos” (apêndice 11, entrevista 1 no município A).

“Ah, sim, sim, com certeza e neste caso em particular sim” (apêndice 11, entrevista 1 no município de PL).

“Todos, todos, claro que sim” (apêndice 11, entrevista 2 no município de PB).

“Eu espero que sim, pelo menos. Às vezes faz falta esta componente de aplicação prática. É verdade e, reportando a esta formação concreta, não temos implementado de modo algum esta ferramenta e seria, sem dúvida alguma, interessante aplicá-la” (apêndice 11, entrevista 3 no município de PB).

Os conteúdos abordados durante o curso eram compreensíveis (os inquiridos responderam discordar em 1,613%, não concordar/nem discordar em 11,29%, concordar em 53,23% e concordar totalmente em 33,87%).

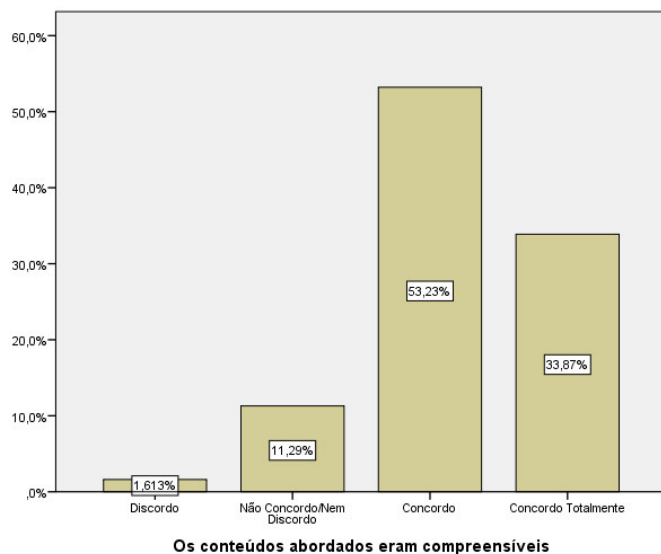


Gráfico 6

Isto é evidente nas entrevistas, pois os indivíduos afirmam a acessibilidade dos conteúdos, todavia, também nos alertaram que tratando-se aqui de uma formação que abrangia várias áreas profissionais, com uma temática complexa e com temas e metodologias inovadoras, por vezes os temas não eram do conhecimento geral e sim específico, de determinadas funções e quando tal situação acontecia, havia um esforço da parte dos formandos para perceber e aprender, bem como, os formadores tentaram sempre primar pela acessibilidade dos conteúdos

“Ora bem, alguns dentro da minha área e depois há de tudo não é? Porque ele fala de tudo um bocadinho. Na minha área sim, depois há alguns que estava um bocado mais fora, porque não é a minha área e ouço, claro, e aprendo” (apêndice 11, entrevista 3 do município A).

“Sim, foram tratados de forma acessível, embora a temática não seja fácil, mas tratados de forma acessível” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Eram, eram um bocadinho complicado. Complicados no sentido de inovadores, eram uma metodologia nova, mas pronto” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Neste seguimento, os inquiridos respondem que os materiais utilizados em formação estavam bem organizados e sistematizados (4,839% de respostas a não concordar/nem discordar, 62,9% a concordar e 32,26% a concordar totalmente); as matérias ministradas foram suficientes (3,226% dos inquiridos discordam, 11,29% não concordam/nem discordam, 59,68% concordam e 25,81% concordam totalmente); os manuais estavam bem apresentados (os formandos declararam não concordar/nem

discordar em 6,452%, concordar em 64,52% e concordar totalmente em 29,03%); adquiriram novos conhecimentos (não concordar/nem discordar com 1,613%, concordar com 67,74% e concordar totalmente com 30,65%).

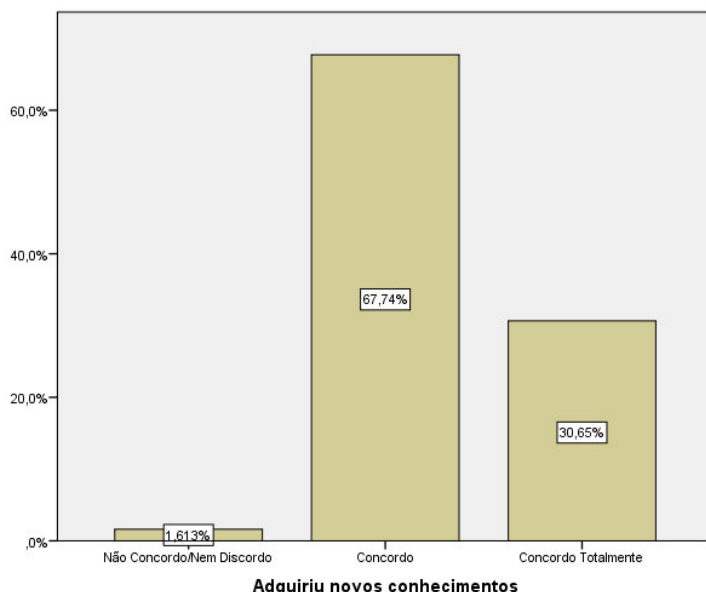


Gráfico 7

Os formandos realçam de forma afincada que as competências adquiridas nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional, pois encontram-se agora mais bem preparados, atualizados, na medida em que conseguiram adquirir e reciclar conhecimentos e, simultaneamente, corrigiram determinados erros que estavam a cometer inconscientemente e dizimaram dúvidas existentes

“É sempre uma mais-valia, porque ajuda-nos a perceber e a ter outras perspectivas do porquê de ter de se resolver algumas coisas. Justifica sempre alguns atos profissionais” (apêndice 11, entrevista 1 do município A).

“Pois é como lhe disse, nós fiscalizando obras e lidando com esta questão de erros e omissões, para nós foi importante perceber a aplicação prática” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Sim, são sempre. Acabamos sempre por aprender mais alguma coisa mesmo já tendo tido formações nessa área. Vem sempre ajudar alguma coisa, vem sempre alguma coisinha que vem nova” (apêndice 11, entrevista 2 do município PL).

“Sim, foram sem dúvida, primeiro porque aumentou o meu leque de conhecimento, tirei algumas dúvidas e tive formação que nunca tinha tido. Era um assunto que já tinha trabalhado, mas nunca tinha tido formação até à data e assim ajudou bastante” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Sim, sim e para já, como já lhe disse anteriormente, ainda não foram aplicados, mas vão ser em projetos futuros” (apêndice 11, entrevista 1 do município PB).

“Sim, toda a formação no ponto de vista profissional é sempre bom. Aprende-se sempre algo e é acrescentado sempre algo aquilo que se já se sabe” (apêndice 11, entrevista 2 do município PB).

“É assim, eu considero sempre a aprendizagem um aspeto positivo e de importância para o desenvolvimento profissional. É como eu digo, embora possa não estar uma aplicação prática imediata, mas com certeza que aumenta a bagagem em termos de conhecimento” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Por conseguinte, os respondentes declaram que os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades profissionais (1,613% dos sujeitos afirmaram discordar, 16,13% não concordam/nem discordar, 58,06% concordam e 24,19% concordam totalmente).

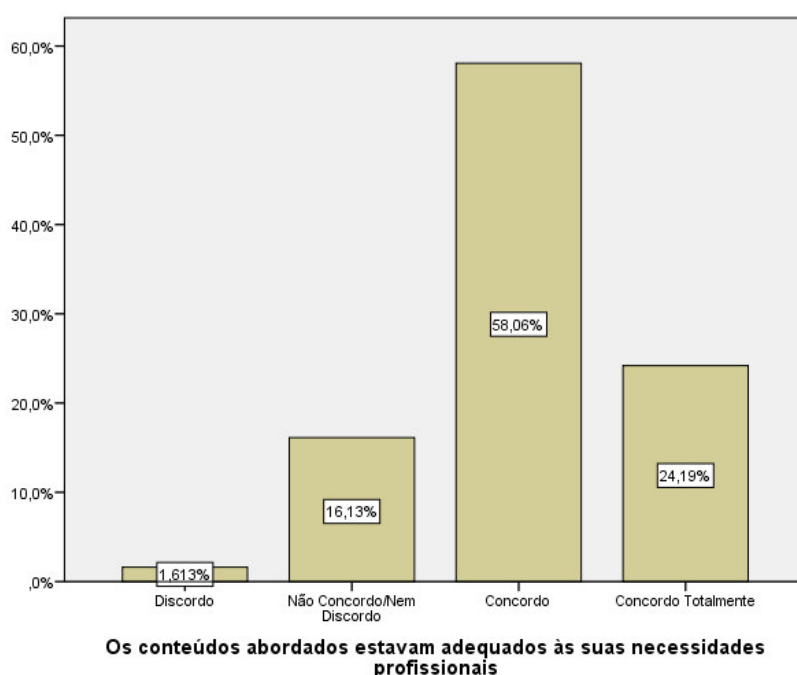


Gráfico 8

Pois, estes quando questionados sobre se é possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional, ou se a formação permitiu-lhes, apenas, um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática; e se sentem sobretudo mais informado sobre o assunto, ao qual nos foi dito que sim, isto é, dia após dia, os sujeitos tentam pôr em prática o que aprenderam em contexto formativo, pois referem que o que foi abordado tem uma aplicação enorme no terreno e sentem-se sobretudo mais informados sobre os temas debatidos e ministrados, uma vez que estes veem a frequência nesta formação como sendo uma mais-valia para as funções que exercem

“Sim. Foi precisamente isso, quer dizer, não é propriamente uma aplicação direta das minhas funções, mas de qualquer maneira continuo a dizer dá-nos outra perspectiva” (apêndice 11, entrevista 1 no município A).

“Não, aplica-se diretamente à função que temos não é? Aliás foi por isso que viemos ao curso. Sinto-me mais informado sobre o assunto e tem muita aplicação prática” (apêndice 11, entrevista 1 no município PL).

“Sim. Sim, uma pessoa acaba sempre por estar mais informada do assunto. Podia ser ainda mais na prática, mas sim, no geral, fica sempre uma ideia, fica sempre alguma coisa” (apêndice 11, entrevista 2 no município PL).

“Sim, além de me sentir mais informada com a temática erros e omissões, portanto isso na prática tem aplicação, pelo menos os erros que foram aqui falados, em princípio não serão repetidos” (apêndice 11, entrevista 3 no município PL).

“Aqui há uma mistura, mas podemos ir por partes. Principalmente a nível global sim, particularmente, estou a pensar alterar um bocado a forma de funcionamento devido aos conteúdos que foram ministrados. Sinto-me mais informado sobre o assunto” (apêndice 11, entrevista 1 no município PB).

“Sim, ainda que a formação ajude, faz-nos lembrar conhecimentos que já possuímos, dá-nos mais conhecimentos, no sentido de nos orientarmos melhor e de podermos, ao nível das nossas funções, desempenhá-las de uma forma melhor, mais eficaz e organizada e claro que me sinto mais informado sobre o assunto” (apêndice 11, entrevista 2 no município PB).

“Pronto, foi um bocadinho aquilo que eu já disse, gostaria, mas isso parte um bocadinho da estratégia do Município, daquilo que pretende, mas é interessante essa aplicação prática de uma ferramenta muito concreta. Sem dúvida que me sinto mais informada sobre o assunto” (apêndice 11, entrevista 3 no município PB).

Quando tentamos apurar se os conteúdos estavam adequados às suas expectativas relativamente ao curso, os formandos afirmam que sim (não concordam/nem discordam em 13,11%, concordam em 62,3% e concordam totalmente em 24,59%).

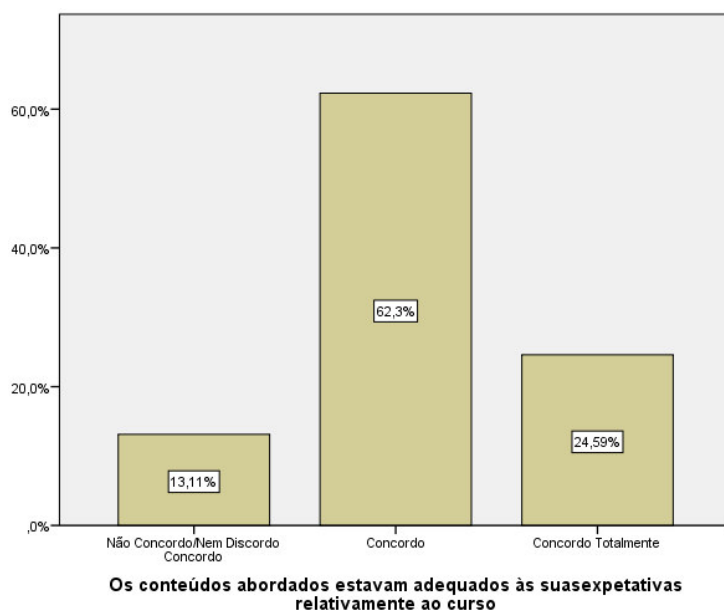


Gráfico 9

Quando questionamos os formandos sobre os aspetos positivos do curso, foi-nos confessado que a formação, num panorama geral, foi positiva e que é sempre vantajoso as pessoas participarem devido à aquisição de novas ferramentas e importantes conhecimentos, principalmente para auxiliar o colaborador a nível laboral, porque como já foi referido várias vezes anteriormente, é sempre uma maneira de se aprender algo, de se colmatar dificuldades, dizimar dúvidas, reciclar conhecimentos, saberes e, concomitantemente, propicia aquisição de novas competências, todavia, estes também expressaram que o modo como o curso decorrer, uma vez que este foi ministrado sempre tendo em si embrenhado a dúvida se o novo código seria ou não aprovado, sendo uma situação complicada de gerir e dificultando o bom, correto e saudável desenvolvimento da formação; por outro lado, as circunstâncias de a formação ter sido pensada e elaborada segundo aspetos específicos e particulares do código; e, também o modo como o formador se empenhou para ministrar a mesma; e, ainda, o facto de a formação ter sido pensada e direcionada para as chefias e no fim da formação os formandos pareciam estar em pé de igual no que toca aos conhecimentos ali adquiridos;

“Lá está, para mim e até pela resposta que lhe dei anteriormente, qualquer abordagem ou assunto (...) é sempre positivo, porque é uma coisa nova. Posso aceitar que para alguns colegas mais embrenhados no ato administrativo, propriamente dito, pudessem querer mais alguma coisa. No entanto, também tenho de ressaltar que a situação temporal em que o curso foi desenvolvido, uma situação em que não sabia se ia ser aprovado o novo código ou não, também nos deixava assim a nós e, principalmente, ao formador um bocado na dúvida, ou pelo menos sem estarmos a “pisar” chão firme. A gestão do curso era difícil, porque não se sabia se aquilo iria ser aprovado. Estava proposto para aprovação, mas do propor a aprovação a aprovar há diferenças e poderia eventualmente ele estar e aliás, o formador teve o cuidado de ressaltar sempre a situação de que, naquela perspetiva

era assim, futuramente poderia eventualmente ser ou não ser, haver aquele impasse, haver sempre aquela situação” (apêndice 11, entrevista 1 do município A).

“Positivo é os conhecimentos que a gente adquire para a aplicação (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Bem, mais positivo acho que foi realmente ser uma formação não tão genérica do código todo, porque a gente vai tendo várias formações e ser de um conteúdo particular da legislação, porque às vezes cada área profissional, também temos, às vezes, mais relacionamento com conteúdos específicos da legislação e não tão geral e pronto, aí acho que é bastante positivo e mais vocacionado no ponto.” (apêndice 11, entrevista 2 do município PL).

“Pronto, o que foi mais positivo foi, sem dúvida, a forma de exposição do formador, porque soube adaptar à prática e soube usar termos e expressões adequadas (...). Mas, sem dúvida, a forma como foi explicada a matéria foi muito importante” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Mais positivo, que de uma forma levou que o pessoal que estava presente na formação pensasse quase todo da mesma forma e estávamos a níveis diferentes ao nível desses conhecimentos e agora estamos mais ao menos a par.” (apêndice 11, entrevista 1 do município PB).

“De mais positivo é o facto de ser uma formação direcionada essencialmente para as chefias, tem a ver com as funções que eu desempenho essencialmente e também o facto de a formadora ser competente, dialogante e transmitia bem os conteúdos da formação, que era objeto da formação.” (apêndice 11, entrevista 2 do município PB).

“O mais positivo foi conhecer esta nova ferramenta e esta nova aplicação. (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Ao passo que, no que relaciona com os aspetos menos positivos, estes expressaram, igualmente, alguns aspetos menos positivo, nomeadamente o facto de a formação estar a decorrer no local de trabalho, o que faz com que os formandos não consigam ter uma disponibilidade total e exclusiva apenas e só para a formação; a questão da prática ter sido menos evidente que a teoria; e destacam ainda a fraca assistência e participação dos formandos, prejudicando o correto e saudável decurso da formação, bem como, houve um desabafo relativamente ao facto de as formações serem desenvolvida sempre num período temporal complicado para os trabalhadores; e, destacam a questão de não se colocar muito em prática o que foi abordado no curso

“Às vezes o que eu acho que corre um bocado mal é que deixam ficar tudo um bocado para cima, depois estão pessoas de férias e deixam quase sempre isso ao fim do ano ou nas férias. Não sei se isso é porque os formadores deixam de dar aulas e estão mais disponíveis nos intervalos das férias. É sempre um bocadinho complicado isso, mas quanto à formação, acho que é sempre vantajoso uma pessoa

participar, porque pode sempre haver coisas que uma pessoa não... mas é sempre vantajoso” (apêndice 11, entrevista 2 do município A).

“prática e negativo não tenho nenhum a não ser o tempo que a gente tem, temos sempre pouco tempo e às vezes estamos aqui e temos que nos levantar e sair. O não ter aquele tempo que é nosso só para isto, porque temos outras funções e às vezes temos que nos levantar e perdemos aqui meia hora de formação. Era mais fácil se houvesse um local que fosse exclusivo para a formação e pronto não se atendia ninguém. Não aqui é mais complicado” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Menos positivo, acho que foi mesmo o ser mais teórico e podia ter sido um bocadinho mais prático” (apêndice 11, entrevista 2 do município PL).

“O que foi menos positivo, talvez da parte dos formandos, porque eu acho que era importante haver interação e falar-se de problemas concretos e como éramos menos falou-se pouco de outros assuntos que poderiam aparecer aqui, mas de resto... o que “estragou” um bocadinho foi isto, porque normalmente nas formações é importante haver interação e haveriam outros colegas nossos que provavelmente teriam outros problemas ou outras situações a colocar ou a serem esclarecidas e isso poderia ajudar aprendermos mais e isso não aconteceu porque não estavam presentes e por aí limitou um bocadinho” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Menos positivos, o problema da formação ser praticamente nas mesmas instalações de trabalho, levou a que muitas vezes os formandos não estivessem presentes, havia interrupções” (apêndice 11, entrevista 1 do município PB).

“De menos positivos não tenho nada apontar” (apêndice 11, entrevista 2 do município PB).

“De negativo pode ser a não aplicação prática da mesma e depois com o passar do tempo a gente vai esquecendo um bocadinho daquilo que foi falando e é pena” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Ao frequentar este curso, os sujeitos asseguram que adquiriram mais-valias mas que se enquadra em várias dimensões para além da profissional, pois não só houve aquisição de conhecimento, visto que é um dos aspetos e uma das mais-valias mais reforçados pelos entrevistados ao longo do desenrolar das entrevistas, bem como, similarmente, foi possível haver um “abrir” de horizontes diferentes e conhecer perspetivas distintas, uma vez que propicia sempre o acréscimo e o desenvolvimento de algo a outros níveis, sendo sempre vantajoso; porventura, há uma exceção de um formando que assegura que adquiriram mais-valias mas que apenas se enquadra na dimensão profissional devido a ser um tema muito concreto

“Trouxe, basta o relacionamento com outro setores para ter uma noção melhor e maior de outra problemática de outros setores desta casa” (apêndice 11, entrevista 1 do município A).

“Não, esta formação particular a gente aplica aqui na câmara, no município. Na vida particular não muito, não uso isto” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

No que concerne ao desempenho dos formadores, os inquiridos expressam que houve uma apresentação clara dos objetivos pedagógicos de aprendizagem da parte dos formadores (não concordam/nem discordam em 3,279%, concordam em 57,38% e concordam totalmente em 39,34 %); os mesmos demonstraram interesse pelas dificuldades e dúvidas apresentados pelos formandos (não concordam/nem discorda com uma percentagem de 3,226%, concordam com uma percentagem de 46,77% e concordam totalmente com uma percentagem de 50%); dominavam as matérias que foram ministradas ao longo da formação (não concordam/nem discordam com 1,613%, concordam com 41,94% e que concordam totalmente com 56,45%); conseguiram motivar os grupos de formandos (não concordam/nem discordam com 4,839%, concordam com 48,39% e concordam totalmente com 46,77%); intervieram de forma clara quando solicitado/ questionado (os inquiridos não concordam/nem discordam com 3,226%, concordam com 43,55% e concordam totalmente com 53,23%); foram capazes de desenvolver metodologias/técnicas adequadas (os formandos expressaram não concordar/nem discordar com um percentagem de 1,613%, concordar com uma percentagem de 54,84% e concordam totalmente com 43,55%);

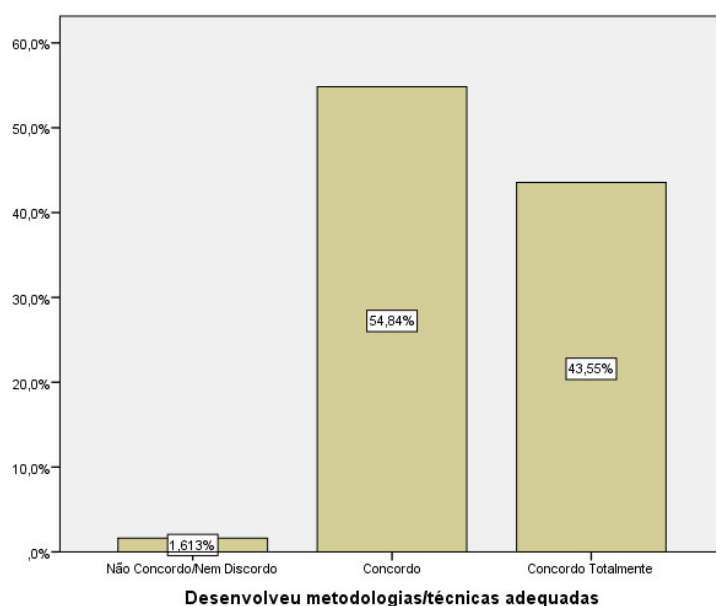


Gráfico 10

Estes ainda acrescentam e fortalecem o pensamento de que os formadores sempre se esforçaram ao máximo para conseguir enquadrar os conteúdos do curso no contexto onde o público-alvo desenvolve o seu trabalho. Um entrevistado continua a realçar a questão prática, expressando que se tivessem investido mais a nível prático no decorrer da formação, os formandos após esta, encontrar-se-iam ainda mais capaz de conseguir transpor e aplicar no terreno, o que aprenderam na teoria. Segundo este

raciocínio, os formadores conseguiram, igualmente, demonstrar ao grupo como se aplicava a matéria ministrada na prática, sempre tendo como objetivo principal colmatar dificuldades profissionais pontuais dos formandos, através de uma adequada exposição da matéria, juntamente com exemplos que ajudavam e facilitavam a compreender os casos, por meio da vertente prática. Nesta linha de pensamento, os participantes expressam aqui opiniões muito semelhantes, quando declaram que os formadores conseguiram demonstrar ao grupo como se aplicava a matéria ministrada na prática

“Sim, sim, sim. Aliás trouxemos exemplos e pusemos questões em relação a obras que temos e problemas que surgiram relativamente à lei e esclareceu, ajudou sempre” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Lá está, um pouco, mas se tivesse mais prática ainda era mais aplicável ao trabalho” (apêndice 11, entrevista 2 do município PL).

“Nós estivemos sempre a pensar nas nossas funções e o que podemos fazer com o que foi ministrado, por isso, foi sempre sendo ajustado às nossas funções” (apêndice 11, entrevista 1 do município PB).

“Conseguiu transpor os conteúdos à prática, sim” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Os formadores também incentivaram a participação dos formandos (os inquiridos declararam não concordar/nem discordar com 1,639%, concordar com 44,26% e concordar totalmente com 54,1%); verificaram se houve aquisição de conhecimentos por parte dos mesmos (os sujeitos indicaram como respostas não concordar/nem discordam com 4,839%, concordar com 53,23% e concordar totalmente com 41,94%); demonstraram aos grupos como aplicar as matérias em estudo na prática referente ao formador (os indivíduos evidenciaram discordar com 1,613%, não concordar/nem discordar com 4,839%, concordar com 51,61% e concordar totalmente com 41,94%)

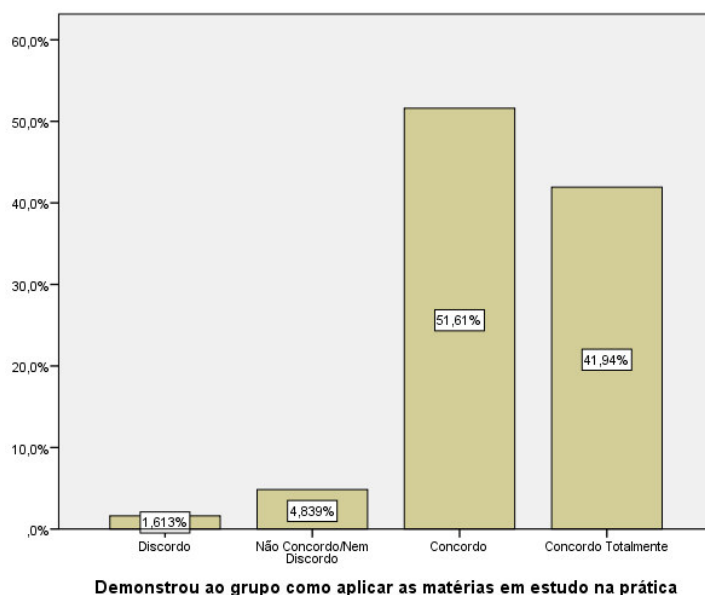


Gráfico 11

Nesta linha de pensamento, os participantes expressam aqui opiniões distintas, por um lado, uns declaram que os formadores conseguiram demonstrar aos grupos como se aplicava a matéria ministrada na prática, sempre tendo como objetivo principal colmatar dificuldades profissionais pontuais dos formandos, através de uma adequada exposição da matéria sempre relacionada com o contexto laboral dos sujeitos, juntamente com exemplos e exercício práticos que ajudavam e facilitavam a compreender os casos, bem como também respondia a questões e dúvidas que emergiam ao longo do curso; por outro, também encontramos pessoas, embora de modo pontual, que detêm uma opinião contrária, na medida em que, referem que o formador poderia ter apostado em mais exemplos no decorrer da ação formativa, ao mesmo tempo que, salientam novamente que este deveria ter investido mais na vertente prática, pois teria sido mais vantajoso e, conseqüentemente, facilitaria a interpretação do que foi abordado no curso

“Pronto nesse campo acho que nem tanto, poderia ter sido mais até esclarecedor com exemplos, se calhar, de acórdãos de tribunais de contas, porque já fui a outras formações e dava muitos exemplos e nós ali também conseguíamos perceber melhor na prática, como é que realmente a podemos aplicar, como é que funciona, como é que é interpretado mesmo, porque às vezes também existem várias interpretações e é mais claro com os exemplos práticos” (apêndice 11, entrevista 2 do município PL).

“Sim, soube aplicar a temática ao nosso dia a dia e ao nosso contexto de trabalho, com exercícios práticos e dando exemplos. Adaptou perfeitamente e ia respondendo às nossas questões e tudo vai ajudando, exatamente” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Nós estivemos sempre a pensar nas nossas funções e o que podemos fazer com o que foi ministrado, por isso, foi sempre sendo ajustado às nossas funções” (apêndice 11, entrevista 1 do município PB).

“Consegui transpor os conteúdos à prática, sim” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Quando questionamos os inquiridos sobre se o formador conseguiu colmatar dificuldades profissionais pontuais dos formandos, estes mostraram não concordam/nem discordar com 6,557%, concordar com 52,46% e concorda totalmente com 40,98%

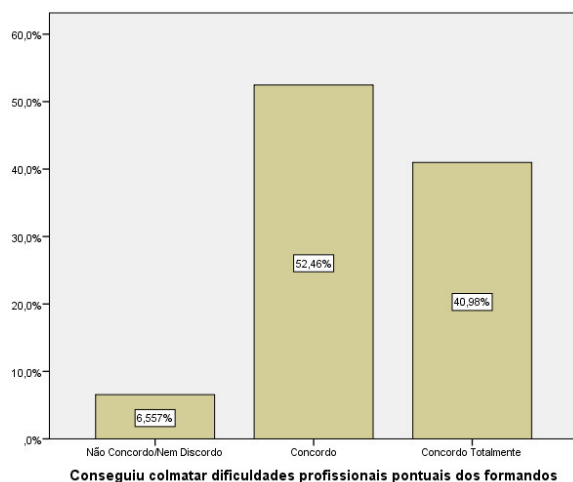


Gráfico 12

Os mesmos focam, ainda, o facto de que não é por terem tido esta formação que se vão sentir capazes de resolver problemas pontuais relacionados com o exercício das suas funções, mas afirmam veementemente que tiveram conhecimento de outras perspetivas e conseguiram esclarecer dúvidas, fazendo com que se sintam mais preparados, informados e tenham agora um maior conhecimento sobre a temática em estudo

“Não será bem resolver problemas, porque não é isso em concreto, será facilitar e ter maior conhecimento desta área. Não cometer tanto os erros, agora se houver problemas não será tanto essa a questão, pronto não é tanto a minha função, agora clarificou conceitos e sem dúvida foi uma mais-valia” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Sim, pelo menos tenho mais uma ferramenta no bolso, é sempre uma mais-valia” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

Os formandos expressam, igualmente, que se um amigo lhes pedisse um conselho sobre a possível frequência deste curso, os mesmos aconselharam, justificando que o é sempre bom deter novos conhecimentos e referem a velha e celebre frase de que o “saber não ocupa espaço”, bem como, afirmam que o conhecer novas perspetivas é sempre uma mais-valia

“Que deveria frequentar, mas isso é uma resposta genérica e uma resposta para todos, porque lá está, acho que estagnar é um bocadinho morrer, “parar é morrer” e há sempre situações mais ou menos novas ou pelo menos fica-se com uma outra perspectiva e é sempre conhecimento novo que se adquire, eu não sei quem é que disse isto, mas é uma frase muito interessante, mas não é minha, eu li isto algures “que a cultura e tudo aquilo que sabemos depois de esquecer tudo aquilo que estudamos”, e de facto é verdade, portanto, tudo isto acaba por ser uma cultura e um senso comum e acaba sempre por aprender alguma coisa” (apêndice 11, entrevista 2 do município A).

Ressalva-se ainda que os participantes proferem que se sentem, na maioria das vezes, capazes de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional; no entanto, salientam que não tem havido grandes oportunidades para o fazer.

Quanto à questão que faz referência ao facto de estes perspetivarem novas oportunidades a nível profissional, devido a terem frequentado esta ação de formação, as respostas são bem claras, pois evidenciam o quão difícil isso é nos dias de hoje devido aos congelamentos de carreiras e consideram a formação como sendo apenas uma pequena “fatia do bolo”, é vista somente como um apoio que ajuda o profissional de deter melhorias no seu trabalho e no exercer das suas funções laborais; porém, não deixa de haver ali uma pequeninha réstia de esperança, bem como, salientam ainda a importância da mobilidade, da polivalência dentro dos serviços e o trabalho em equipa e evidenciam que é sempre importante melhorar e/ou corrigir competências

“É difícil. É difícil porque estou a três anos de ir para a reforma, portanto, é pouco provável, embora concorde com a mobilidade e com a polivalência dentro dos serviços, há coisas que não passam pela cabeça, quer dizer, não me passa pela cabeça pôr um veterinário a fazer um projeto ou ir substituir uma arquiteto, da mesma maneira que ele não pode vir para aqui, ou seja, são coisas que se têm de complementar, tem que se trabalhar em equipa e não substituir” (apêndice 11, entrevista 1 do município A).

“Não, não porque é uma área muito pequena na nossa vida profissional e é para aqui que estamos e depois as carreiras estão congeladas e não há grande, pronto é isso. Já sabemos qual é a situação atual e a formação em particular é uma área muito pequenina da lei, quer dizer, tem uma aplicação, na nossa vida é momentânea quase, mas não é muito importante, porque ajuda mas não, porque ajuda no trabalho, mas na subida da carreira não ajuda tanto, tinha de ser uma coisa mais a fundo, sim” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Novas oportunidades não, mas melhoria do nosso trabalho que estou sim” (apêndice 11, entrevista 2 do município PL).

“Não! É só um apoio, não é a minha área. É só um apoio numa pequena parte do meu trabalho” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

Por fim, os participantes julgam ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que os ajudarão a responderem eficazmente a necessidades profissionais futuramente, nomeadamente quando expressaram o facto de isto ser uma escalada, não se fica logo com um conhecimento total, muito pelo contrário, é um caminho que se vai percorrendo e adquirindo conhecimento degrau a degrau, ao mesmo tempo que, ajuda a ter um ponto de vista genérico sobre o trabalho que é desenvolvido por colegas e por outros setores, contribuindo para um melhor, correto e mais adequado funcionamento da organização e sendo, realmente, uma mais-valia, ao mesmo tempo que, lhe é propiciado sempre a aquisição de novos conhecimentos

“Dentro dos possíveis, porque lá está, também ajuda-nos até pelo menos a perceber algumas preocupações de outros colegas e isso acaba por se refletir numa melhoria genérica dos serviços, é sempre bom e é sempre uma mais-valia” (apêndice 11, entrevista 1 do município A).

“Acho que sim, neste caso em particular também. Acho que assimilamos tudo não é? Não era muito grande, a formação era uma formação pequena, portanto acho que conseguimos assimilar tudo neste caso, em particular, nesta área temos respostas hoje que não tínhamos antes. Vamos sempre adquirindo novos conhecimentos” (apêndice 11, entrevista 1 do município PL).

“Sim, sem dúvida. Aumenta a eficácia, não cometendo erros, principalmente aumenta a eficácia no trabalho” (apêndice 11, entrevista 3 do município PL).

“Sim, acho que sim. É uma aprendizagem constante e acho que sim, esta experiência permite sempre esta aprendizagem” (apêndice 11, entrevista 3 do município PB).

5.2. Desempregados

A população do grupo de desempregado estudada é composta, na sua maioria, por pessoas do sexo feminino, sendo estas 11 e os restantes do sexo masculino no número de 6 (17 casos válidos). Neste sentido, temos 1 inquirido com a idade compreendida entre os 18-25 anos, 3 indivíduos com idades compreendidas entre os 26-35 anos, 9 com idades entre os 36-45 anos e 3 pessoas com idades compreendidas entre os 46-55 anos (16 casos válidos). Quanto às habilitações literárias dos indivíduos, verificamos que 1 possui o 2º ano de escolaridades, 1 sujeito detém o 4º ano, 1 tem o 6º ano de escolaridade, 4 detêm o 12º ano, 4 possuem o 9º ano, 1 tem o 11º ano de escolaridade e 2 são licenciados (14 casos válidos), tendo sido estes dados obtidos através dos inquéritos por questionário. No que respeita às entrevistas, conseguimos implementar três e consequentemente, pudemos constatar que os entrevistados se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois um formando é Licenciado em Análise Clínicas, outro detém licenciatura em Ciências Básicas e encontra-se a terminar mestrado integrado nesta mesma área e, por fim, o último indivíduo possui a

equivalência ao 9º ano. Estes sujeitos têm idades compreendidas entre os 27 e os 37 anos, sendo duas pessoas do sexo feminino e uma do sexo masculino.

Quando questionamos os formandos com o intuito de saber se já tinham estado empregados, fomos dito que sim, mas sempre com o termo precariedade “aglutinado”, sendo sempre trabalhos sazonais ou *part-time*, maioritariamente, e os descontos raramente existiam.

“Já, mas sem descontos. Trabalhava numa pastelaria por uns tempos. Também foi um *part-time* na Makro, esse sim foi declarado” (apêndice 12, entrevista 1).

“Empregado, já estive, mas são empregos de verão, nada de... sazonal” (apêndice 12, entrevista 2).

Também o número de empregos surgem aqui como muitos, entre 2 a 7. E quando perguntamos há quanto tempo estão desempregados, esta questão torna-se bastante evidente, mas em realidades diferentes, na medida em que nos foi expressado que fiscalmente e perante a dura realidade que hoje se vive, temos casos de formandos que nunca estiveram empregados legalmente, no entanto um deles ainda vai desenvolvendo algumas horas de trabalho e, posteriormente, terá de as declarar como trabalho esporádico, enquanto que o outro sujeito se encontra desempregado a longo prazo.

“É assim eu neste momento não estou... é assim eu estou desempregada não é? E se formos a ver estou desde sempre, desde sempre que estou desempregada, agora faço algumas horas na Junta como estava antigamente, mas só que só algumas horas e depois vou ter de declarar como um trabalho esporádico” (apêndice 12, entrevista 1).

“Cá está, isso nem se considera, porque fiscalmente é considerado até primeiro emprego” (apêndice 12, entrevista 2).

“Há 6 anos” (apêndice 12, entrevista 3).

Relativamente à forma como os indivíduos tiveram conhecimento do curso, 4 declaram que foi através do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), 1 refere ter sido através de publicidade e 12 mencionam ter tomado conhecimento deste por outro meio, através de um Centro Social (17 casos válidos). Neste contexto, também é fulcral explicar os motivos que os levaram a participar no curso em análise, tendo sido destacado por 2 inquiridos, como fatores principais, arranjar emprego, por 8 desenvolvimento pessoal e por 6 a obrigatoriedade pelo programa do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) (16 casos válidos), através das medidas de emprego do Contrato de Emprego de Inserção Património do Instituto de Emprego e Formação Profissional. O motivo pelo qual frequentaram o curso em análise foi, apenas e só, a obrigatoriedade do mesmo

“Foi, foi integrado no plano, na altura, aquilo foi pelos Contrato de Emprego de Inserção Património (CEI Património), portanto foi integrado no plano que tive, foi obrigatório e foi por aí” (apêndice 12, entrevista 2).

Quanto às questões que se relacionam com a organização da ação, os inquiridos declararam que a duração e o horário da ação de formação foram adequados (5 formandos não concordam/nem discordam e 12 concordam).

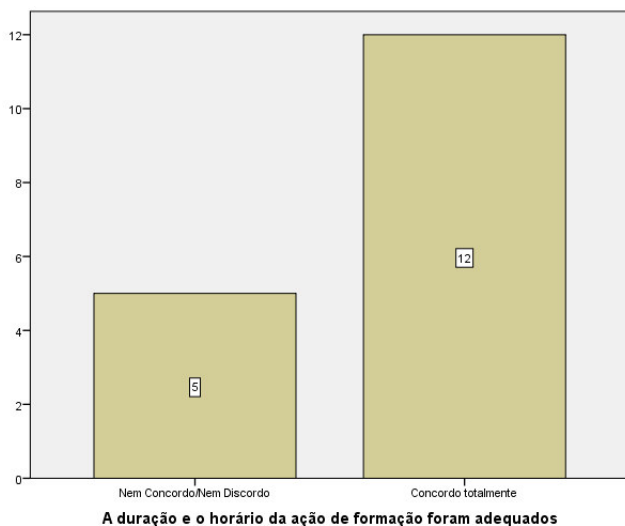


Gráfico 13

Isto é também notório nas entrevistas, quando os formandos referem que a duração do curso foi, adequada, apenas enunciam que se a mesma tivesse mais tempo “nada se havia perdido”, pois segundo os mesmos consistiu numa formação muito interessante e importante a vários níveis

“Sim e se calhar até mais um bocadinho não era demais. Era preciso mais tempo. É mais porque lá praticávamos mesmo e acho que era interessante e bom para o prático porque ajuda muito” (apêndice 12, entrevista 1).

“Parece que com mais tempo poderíamos abordar outras coisas que trariam também alguma melhoria, cá está: pessoal e profissional, mas teve, teve, pronto, não considero menos tempo, considero que com mais tempo poderiam ter-se abordado outras coisas, mas acho que para os conteúdos que foram dados acho que teve o tempo necessário” (apêndice 12, entrevista 2).

“Acho que mais tempo seria... uma vez que estamos a falar de coisas muito importantes não é? Quanto mais tempo se desse a determinados assuntos, seria melhor” (apêndice 12, entrevista 3).

Os indivíduos proferem que a documentação fornecida foi suficiente (1 das pessoa discorda, 2 nem concordam/nem discordam, 6 concordam e 8 concordam totalmente); as instalações e as condições ambientais eram adequadas e confortáveis, (1 dos inquiridos discorda, 1 nem concorda/nem discorda, 9 concordam e 4 concordam totalmente); os recursos didáticos eram adequados e se

funcionavam perfeitamente (1 sujeito discorda totalmente, 8 concordam e 8 concordam totalmente); a coordenação apoiou de forma adequada o curso (1 respondente discorda totalmente, 6 concordam e 10 concordam totalmente); foi desenvolvido um bom relacionamento entre a coordenação e os formandos (5 respostas que concordam e 12 que concordam totalmente); a coordenação demonstrou-se disponível às solicitações dos formandos (3 dos sujeitos expressam não concordar/nem discordar, 5 afirmam concordar e 9 declaram concordar totalmente), no entanto reparamos que as respostas positivas nesta questão não são tão acentuadas, ficando isto a dever-se, provavelmente, ao facto de a coordenação ter contactado pouco fisicamente com o público-alvo, pois esta só esteve presente no início e fim da ação formativa, mas manteve sempre contacto com o formador e esteve sempre disponível via telefone e correio eletrónico.

No que toca às expectativas dos formandos em relação ao curso, estas foram alcançadas (1 dos inquiridos nem concorda/nem discorda, 5 concordam e 10 concordam totalmente)

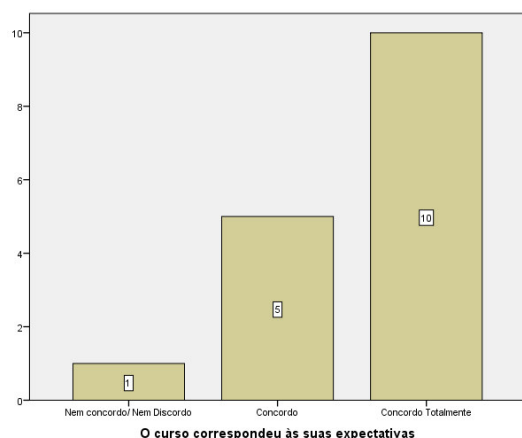


Gráfico 14

E isso é salientado, quando na entrevista lhes perguntamos o que esperava deste curso e o que esperava foi alcançado, foi-nos referido que

“Sim, sim, sim. Acho, acho que... as minhas expectativas não eram altas para a formação em si, mas o resultado foi, eu acho que muito bom, a nível pessoal, não apenas como uma formação, mas a nível pessoal, o tipo de formação que era relacionada com primeiros socorros foi enriquecedora, tanto a nível pessoal, como profissional, possivelmente” (apêndice 12, entrevista 2).

Assim, o curso correspondeu às necessidades pessoais dos formandos, (1 afirma nem concordar/nem discordar, 3 concordam e 13 concordam totalmente) e os objetivos estabelecidos, a nível pessoal, foram alcançados (1 dos inquiridos declaram não concordar/nem discordar, 7 concordam e 8 concordam totalmente).

Relativamente ao material/conteúdos, os sujeitos afirmam que a metodologia utilizada foi eficaz, (2 respondentes não concordam/nem discordam, 7 concordam e 8 concordam totalmente)

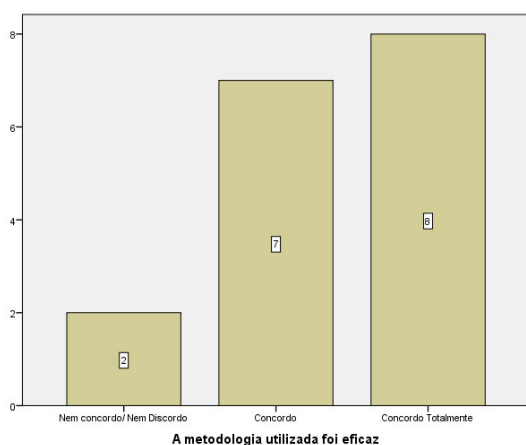


Gráfico 15

Porém, podemos ver que aqui deparamo-nos com respostas menos favoráveis, comparativamente com as demais, todavia, nas entrevistas foi ressaltado que o formador adotou uma metodologia de trabalho adequada, facilitando ao público-alvo o acompanhamento dos conteúdos que estavam a ser tratados no decorrer do curso

“Exato facilitou, porque ele explicava tudo muito... de uma maneira muito simples, porque estávamos pessoas de todas as idades e de todos os níveis de ensino e a prática também ajuda muito, muito mesmo” (apêndice 12, entrevista 1).

“Sim, achei que foi uma formação bem estruturada e foi fácil de adquirir todos os conteúdos” (apêndice 12, entrevista 2).

Neste sentido, os indivíduos afirmam que a linguagem utilizada pelo formador na ação de formação foi de fácil compreensão, simples e acessível

“Pronto, isso também vem na mesma linha de resposta, acho que sim, acho que tanto a maneira como foi preparado, como foi encadeado, como foi ministrada a formação, tudo ajudou para que fosse, pronto, de fácil absorção, por assim dizer” (apêndice 12, entrevista 2).

Os formandos ainda expressam que o tempo atribuído aos temas abordados na formação estava adequado (10 dos inquiridos declaram que concordam e 7 concordam totalmente); os temas abordados em contexto formativo eram interessantes (os sujeitos referem que concordam com 6 respostas e que concordam totalmente em 11 respostas); os conteúdos abordados durante o curso eram acessíveis (os inquiridos responderam concordar em 8 respostas e que concordam totalmente em 9); os materiais utilizados em formação estavam organizados e sistematizados (2 de repostas a não concordar/nem discordar, 4 a concordar e 11 a concordar totalmente); as matérias ministradas foram suficientes (6 dos inquiridos concordam e 10 concordam totalmente); os manuais estavam bem apresentados (2

formandos declararam não concordar/nem discordar, 6 concordam e 8 concordam totalmente); os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades pessoais (6 dos sujeitos afirmam concordar e 11 concordam totalmente); e, os conteúdos estavam adequados às suas expectativas relativamente ao curso (1 dos formandos não concorda/nem discorda, 5 concordam e 11 concordam totalmente).

Neste contexto, os formandos confessaram que a formação foi toda ela positiva, uma vez que abordava conteúdos e assuntos importantes para serem postos em prática diariamente

“Positivo destaco os conteúdos, porque acho que a nível pessoal são muito enriquecedores, tomara não os ter que usar, mas sinto que estou hoje mais preparado do que o que estava no início, não quer dizer que esteja preparado, não é? Isso é óbvio! Mas sinto que estou hoje, se calhar, mais ciente naquilo que posso ou não ajudar numa situação de urgência e como agir em determinadas situações, pronto e, portanto, acho que isso é sem dúvida o positivo da formação” (apêndice 12, entrevista 2).

Relativamente aos aspetos menos positivos, um entrevistado manifestou o seu desagrado não com o formador e a formação em si, mas sim com colegas que aparentemente demonstravam alguma insatisfação por estarem a frequentar o curso, o que causou algum desconforto, mau ambiente e prejudicavam bom e correto decorrer do curso

“(...) o menos positivo não é bem em relação à formação e ao formador, mas às pessoas que lá estavam, porque algumas faltavam, chegavam atrasadas e depois cria aquele “problemazinho” e o ambiente; depois alguns começam a mandar bocas, depois havia uma que se recusava a fazer as coisas e mesmo o formador sentia-se um bocadinho mal, por causa dessa situação. Porque ela não fez nada e isso cria um ambiente um bocadinho chato para o resto do grupo, principalmente por causa dela e haviam outras senhoras que também se iam embora mais cedo, mas pronto isso depois ficávamos nós, continuávamos o curso igual, elas é que perdiam. Mas em relação a essa senhora se recusar a fazer as coisas, depois deixava ali um bocadinho o ambiente tenso, mas...” (apêndice 12, entrevista 1).

Ainda, nesta linha de pensamento, os participantes salientam, que adquiriram novos conhecimentos

“Sim, sim, ajudou, principalmente naquilo que eu acho e esta, pronto, e isto é exclusivo, se calhar desta formação. Eu depois de ter feito a formação acho que esta formação deveria ser incutida, se calhar, ao nível, sei lá, do secundário, logo no início do secundário ou se calhar até mais cedo, mas acredito que no secundário já conseguisse produzir mais efeitos para a sociedade em si. Acredito também que, se calhar, se fosse mais cedo teríamos outra consciencialização de como tratar ou de como olhar para feridas, como olhar para problemas cardíacos, não é?” (apêndice 12, entrevista 2).

No que concerne ao desempenho do formador, os inquiridos declaram que houve uma apresentação clara dos objetivos pedagógicos de aprendizagem da parte do formador (1 resposta afirmando não concordar/nem discordar, 4 concordam e 12 concordam totalmente); o formador demonstrou interesse pelas dificuldades e dúvidas apresentados pelos formandos (concordam com 4 respostas e concordam totalmente com 13); dominava as matérias que foram ministradas ao longo da formação (nem concordam/nem discordam com 3 respostas, 3 participantes concordam e 11 concordam totalmente); ter conseguido motivar o grupo de formandos (não concordam/nem discordam em 2 respostas, 6 dos formandos concordam e 9 concordam totalmente); interveio de forma clara quando solicitado/ questionado (4 inquiridos concordam e 13 concordam totalmente); foi capaz de desenvolver metodologias/técnicas adequadas (1 formando expressa nem concordar/nem discordar, 3 concordam e 13 concordam totalmente); verificou-se que houve aquisição de conhecimentos por parte dos formandos (1 resposta de discordância, 1 sujeito não concorda/nem discorda, 4 indivíduos concordam e 11 concordam totalmente);

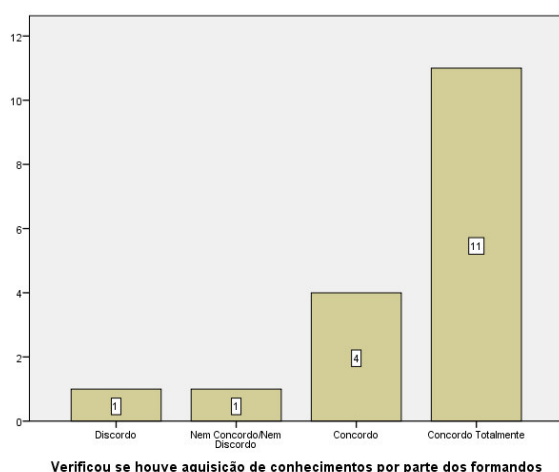


Gráfico 16

Deste modo, os formandos também expressam que hoje estão diferentes em relação ao antes e após a formação. Tal diferença não é tão visível a nível pessoal, profissional e/ou social, mas sim, de uma forma mais geral, pois afirmam deterem agora mais conhecimentos e sentem-se mais enriquecidos, preparados e capazes de agir perante situações de urgência. Por outro lado, os mesmos proferem que o facto de frequentar este curso pode ser uma mais-valia para futuramente arranjam emprego, pois julgar que se encontram atualmente mais capacitados para se inserir no mundo do trabalho, embora um dos participantes declare que

“Embora eu não ache que isso seja valorizado, que não seja uma valorização do mercado e trabalho, o conhecimento, como se costuma dizer, não ocupa espaço, não é? Portanto, sinto-me mais capaz nessas circunstâncias para poder ajudar melhor, mas não é que isso, pronto, neste caso específico desta formação possa

ajudar no mercado de trabalho, porque provavelmente os empregadores não olham para esse aspeto, como não olham para outros, portanto, é um bocadinho ambíguo, a questão relativamente a esta formação” (apêndice 12, entrevista 2).

O formador foi, ainda capaz, de demonstrar ao grupo como aplicar as matérias em estudo na prática referente ao formador (1 indivíduo evidencia não concordar/nem discordar, 3 concordam e 13 concordam totalmente); conseguiu colmatar dificuldades pontuais dos formandos, (concordam 5 respondentes e concordam totalmente 12).



Gráfico 17

Neste sentido, os indivíduos são da opinião que os temas abordados na formação podem ajudar e ser uma vantagem na procura de emprego, sendo algo que não prejudica de certeza, porém, também é-nos confessado que tem algumas dúvidas a este respeito

“Aqui, pronto, é na mesma linha. Devido à formação que é não faz muito, pronto, não sei... sinceramente, não vejo aonde, não é que não possa, mas por ser uma formação em primeiros socorros, se calhar até, não sei, haverá empresas que têm e eu sei que há empresas que fazem e que dão formações obrigatórias e se calhar até há empresas que fazem formações obrigatórias neste âmbito para os seus empregadores, se calhar aí até pode fazer algum sentido ter essa formação, até pode em alguns casos facilitar, não sei... é sempre uma dúvida, é sempre um bocadinho ambíguo não é?” (apêndice 12, entrevista 2).

Foi-nos ainda manifestado que ao ter frequentado este curso, os formandos detêm a esperança de ao terem adquirido novos conhecimentos, que possam também ter novas oportunidades a nível profissional.

Por fim, os participantes expressaram que o facto de terem feito esta formação, suscitou-lhes curiosidade e que ficaram com vontade de voltar a repetir a experiência, todavia, quando os

questionamos quanto a prosseguir estudos, as respostas tomaram logo outro rumo e apenas salientam que tencionam o mais rápido possível inserirem-se no mercado de trabalho

“Frequentar outras formações? Sim. Prosseguir estudos? Talvez. Mas para já prosseguir estudos, não. Para já é arranjar emprego e depois...” (apêndice 12, entrevista 1).

“(...) na área desta formação, sim, se calhar, seguir com outras formações deste estilo que possam complementar e não deixar esquecer aquilo que foi ministrado, mas daí a prosseguir estudos, não me parece, porque como lhe digo, não é a minha área, nem, pronto, não gosto muito, não é? É um mal necessário, por assim dizer, são coisas que são precisas, mas que não é dos meus interesses, portanto...” (apêndice 12, entrevista 2).

Estes ainda afirmam que aconselhariam amigos a frequentar o curso sem qualquer réstia de dúvida e patenteiam a importante, relevância e pertinência deste tipo de formações e referem que era fundamental para a sociedade em geral frequentar cursos deste género, pois é uma mais-valia e algo necessário hoje em dia, sendo considerado pelos entrevistados uma forma de se formar as pessoas para o civismo e cidadania

“Para frequentar, por acaso cheguei a comentar e a dizer que fazia falta mesmo esta formação, não só para quem está nos Contrato de Emprego de Inserção (CEI’s), mas acho que devia ser, mesmo nas crianças, nas escolas deveriam ensinar, porque cada vez mais estamos sujeitos a depararmo-nos com situações destas e acidentes e tudo e acho que era uma maneira de a formação e mesmo da pessoa, formação cívica que faz falta e nesta altura, cada vez mais” (apêndice 12, entrevista 1).

“Que sim, que... até inclusive eu tentei, enquanto dirigente, e continuo a tentar, enquanto dirigente desportivo e dirigente associativo tentei, de alguma maneira arranjar parceiro para... porque acho que era interessante, por exemplo, fazendo parte de um clube de voleibol, acho que era interessante para os nossos atletas terem noção disto: o que fazer, porque, até porque não é um desporto de contacto, mas é um desporto e como em qualquer desporto engloba os seus riscos físicos não é? E achei interessante, achei tão interessante que eu tentei e ainda estamos em contactos para tentar arranjar este tipo de formações para os mais novos até para que possa, sei lá, responderem melhor a situações de emergência” (apêndice 12, entrevista 2).

“Vai sem medo! Acho que estamos a falar em questões de saúde, em questões que fazem falta e são importantíssimas. Acho que sim, sem medo mesmo! É muito importante, porque sempre foi necessário, mas hoje em dia é cada vez mais. É preciso em acidentes da estrada, em casa, o vizinho, o amigo... há sempre alguém que acaba por precisar de ajuda e é muito bom uma pessoa saber o que fazer e o que está a fazer e a saúde é sempre alguma coisa muito importante” (apêndice 12, entrevista 3).

5.3. Formadores

A população em análise, que respondeu aos inquéritos por questionário dirigidos aos formadores, é composta por 7 pessoas, tendo sido estes formadores nos municípios A (curso na área do Direito), PL (curso na área do Direito), M (curso na área do Direito), PB (curso na área das Relações Interpessoais e Liderança), TB (curso na área da Informática), T (curso na área da Informática) e no grupo dos desempregados (curso na área dos primeiros socorros). Quanto às entrevistas, realizamos aqui quatro no total, sendo que uma foi direcionada para o formador dos desempregados e as restantes foram dirigidas aos formadores que ministraram formações nos municípios A, PL e PB. Deste modo, podemos constatar que os entrevistados encontram-se em patamares diferentes, pois o formador dos desempregados exerce esta função desde 2013, possui o 12º ano. Foi técnico de informática, durante alguns anos e agora, mais recentemente, há cerca de 4-5 anos que é bombeiro na corporação dos bombeiros voluntários X.O formador de A dá formação desde 2013 também, detém mestrado na área do Direito. É advogado desde 2011 e desde 2013 que é docente na Escola de Direito da Universidade do Minho. O formador de PL exerce a função de formador desde 2014, detém mestrado em Direito Público. É professor assistente da Escola de Direito da Universidade do Minho, é advogado também e exerce funções de arbitragem no centro de Arbitragem Administrativo Fiscal. Por fim, no município de PB o formador exerce esta função desde 1998, é licenciada em Engenharia Biológica, ramo Tecnologias Químicas e Alimentares. É consultora sénior e auditora certificada. Começou a trabalhar em 96 a trabalhar numa empresa do setor alimentar. Depois enveredou pela área dos serviços, uma empresa de consultoria. Após isto, integrou a bolsa de auditores da APCER. Atualmente detém uma empresa de consultoria, auditoria, formação e dá aulas na Universidade do Minho, docente convidada, desde 2002.

Quando questionamos os formadores com o intuito de saber em que momento do curso estão envolvidos, foi-nos dito que por norma só ministram a formação e avaliam.

“Parte da avaliação do curso, apenas na parte dos questionários, nada mais” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Apenas na avaliação” (apêndice 13, formador de A).

“Em praticamente nenhum, quer dizer, eu só dou a formação e depois faço a avaliação dos formandos, mas quer dizer: preparação do curso, estrutura... fica tudo lá para eles, para a coordenação” (apêndice 13, formador de PL).

“Pronto, estive no desenvolvimento do curso e na componente de avaliação da formação, enquanto formador” (apêndice 13, formador de PB).

Neste sentido, salienta-se que, dependendo do tipo de curso que estamos a analisar, os formadores planificam e preparam as suas formações segundo alguns materiais base, como

apresentações já existentes sobre primeiros socorros; estudando o código dos contratos públicos e seguindo, também, o programa, os objetivos pretendidos e a estratégia das organizações.

“Com aquilo que já tenho de base, portanto, já existem algumas apresentações que existem de base e fui tentando adequar isso, todo o material que tinha ao desenvolvimento que os formandos me pedindo, à medida que os formandos me pediam, fui adequando também as apresentações e o próprio discurso.” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Pegando no programa e estudando no fundo” (apêndice 13, formador de A).

“Estudando. Não, este curso tinha como base uma parte do código dos contratos públicos e, portanto, a planificação e a preparação foi exatamente assim. Foi ver qual era o regime jurídico no caso dos erros e omissões, ver quais eram as decisões judiciais mais importantes em relação a isso e depois preparar um conjunto de textos que eram, digamos, divulgados em power point que fizessem a ligação de três coisas: do texto da lei; da prática, do caso das Câmaras Municipais; e, quais eram as decisões judiciais mais importantes em relação a algumas questões em concreto do regime jurídico deles anunciado” (apêndice 13, formador de PL).

“Segui o conteúdo programático, os objetivos da ação e aquilo que também era a estratégia da empresa, que tinha como objetivos atingir determinadas competências” (apêndice 13, formador de PB).

Estes também reforçam a ideia de que os métodos pedagógicos que privilegiaram foram essencialmente a simulação prática e o método expositivo.

“Muito a simulação prática, para haver aqui uma possibilidade da demonstração e simulação prática, para que o curso fosse um pouco componente muito prática para que ao mexer, as pessoas tenham essa noção exata de como estão a fazer” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Sempre a vertente prática e sempre com a lei, porque no fundo os formandos tinham era interesse prático” (apêndice 13, formador de A).

“Foi isso, ou seja, basicamente foi ter um power point que serviu de suporte e, exatamente, a explicação do conteúdo do power point” (apêndice 13, formador de PL).

“Houve a necessidade de usar o método via exposição, mas depois houve a aplicação da técnica do saber-fazer, portanto o saber-saber e o saber-fazer, tivemos efetivamente uma componente prática, onde desenvolvemos aquilo que era o objetivo da empresa: missão, visão, valores até chegar ao plano estratégico da organização ao nível daquilo que era a liderança pela aplicação do centro de gestão da qualidade” (apêndice 13, formador de PB).

Nesta linha de pensamento, questionamos os entrevistados sobre que tipo de materiais utiliza nas sessões de formação; como são construídos e qual a fonte de inspiração, ao qual nos foi confessado que é a experiência, o estudo da lei e a exposição via power point

“A inspiração, a fonte de inspiração acaba por ser muito a base da experiência propriamente dita da parte profissional. São 15 anos de experiência profissional, um pouco como voluntaria e agora mais como profissional, portanto, estas situações que acontecem no dia-a-dia, que desenvolvemos no dia-a-dia e tento me inspirar um bocadinho e com essa experiência tentar traduzir isso aos formados. Acaba por ser um bocado por aí, adaptar um pouco aquilo que me acontece na realidade e transmitindo isso para que seja feita de uma forma mais eficiente pela parte deles” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“A lei, no fundo, têm todos cópias disso e em algumas formações, especialmente aquelas mais longas eu levo diapositivos para que eles vão acompanhando, para que não seja tão maçudo” (apêndice 13, formador de A).

“Em formações da área da minha, contratação pública não há grandes hipóteses. É o código, no caso, o código dos contratos públicos; em algumas circunstâncias, algumas leis que são leis relacionadas com o código dos contratos públicos, portanto, a disciplina jurídica mais de pormenor e depois o computador que é necessário para a exposição do power point e não é possível fugir disto. Porque o regime é de tal forma difícil, tecnicamente difícil, juridicamente difícil que não há, não temos grande flexibilidade, nem temos grande interesse em fugir daqueles conteúdos. Portanto, a fonte de inspiração é exatamente essa: é perceber as funções do código e perceber porquê que as soluções são daquela forma e não são de outras e, por último, tentar responder a problemas de interpretação, isto é, em muitas circunstancias um técnico municipal lê, mas não consegue compreender exatamente o alcance daquela norma e, portanto, a nossa função é tentar desdobrar o sentido daquela norma e tentar dar a nossa opinião sobre como e que se há-de aplicar aquela norma a um caso concreto para se resolver o problema. Os recursos são sempre estes, sem fugir disto” (apêndice 13, formador de PL).

“Pronto, eu faço uso do power point, como ferramenta de exposição de conteúdos e depois faço a utilização das ferramentas do Office, a nível de construção de textos, toda a componente de tabelas...” (apêndice 13, formador de PB).

No que toca à avaliação da ação de formação, os participantes referem que a composição do grupo era adequada (5 dos inquiridos concordam e 2 concordam totalmente)

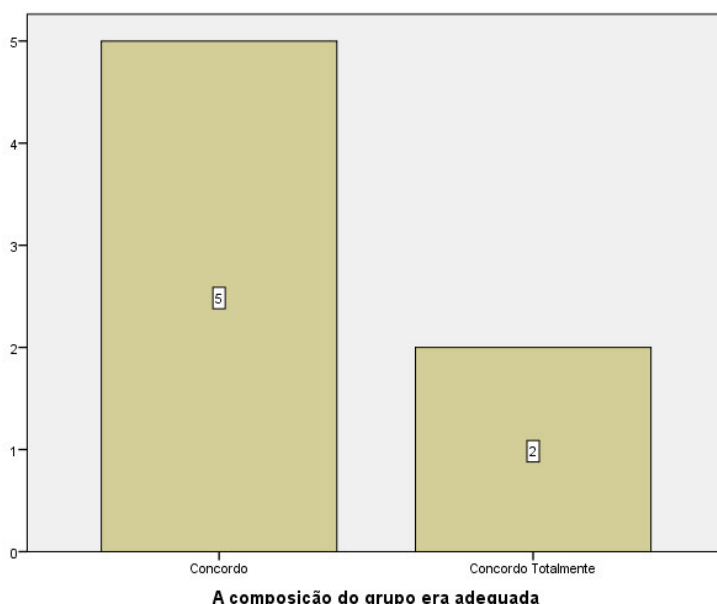


Gráfico 18

Neste contexto, os formadores afirmam que no caso dos desempregados era um grupo grande, o que prejudicou o correto funcionamento e desenvolvimento do curso; quanto às restantes formações a constituição dos grupos foram adequadas, apenas observamos, que por vezes, haviam determinadas falhas como por exemplo, o facto de os formandos não se encontrarem ao mesmo nível de saberes e conhecimentos.

“Mais ou menos. Poderia ser um pouco mais pequena, portanto, o grupo de formandos poderia ser mais pequeno, o que daria mais possibilidades deles experimentarem mais e de simularem mais” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Sim, perfeitamente adequada, atendendo que eram formandos que trabalham bem nesta área, já há muitos anos e tinham alguma experiência, por isso perfeitamente adequada” (apêndice 13, formador de A).

“Vamos lá ver, pareceu, no sentido em que eram todos técnicos municipais, embora, claramente, algumas daquelas pessoas não tinham nada a ver com contratação pública e, portanto, não tinham nada a ver com as obras públicas, logo também não tinham nada a ver com os erros e omissões, faltava-lhes... só não lhes faltava mais bases porquê? Porque disse a Dra. Y [Responsável da Formação na Forminho] que antes tinham tido uma formação sobre contratação pública, uma formação transversal. A minha formação era de um tema muito específico e, portanto, havia algumas pessoas que tinham manifestas dificuldades em acompanhar porque nunca trabalharam com aquilo; ao passo que haviam outros mais ligados, designadamente com as obras públicas que é onde se coloca o essencial dos erros e omissões que estavam bem mais à vontade, percebiam os raciocínios, mas quer dizer, acho que sim, acho que o grupo era bem escolhido, era razoável” (apêndice 13, formador de PL).

“Sim, porque eram pessoas-chave na organização, com funções de direção. Faltava efetivamente a componente da gestão de topo, porque no tema em questão carecia-se sempre dessa avaliação e se tivéssemos essa componente presente, teríamos conseguido fechar os assuntos, portanto assuntos que ficaram para a empresa depois desenvolver” (apêndice 13, formador de PB).

Quando lhes perguntamos se os grupos de formandos corresponderam às suas expectativas, os mesmos afirmam que sim (4 formadores afirmam concordam e 3 concordam totalmente)

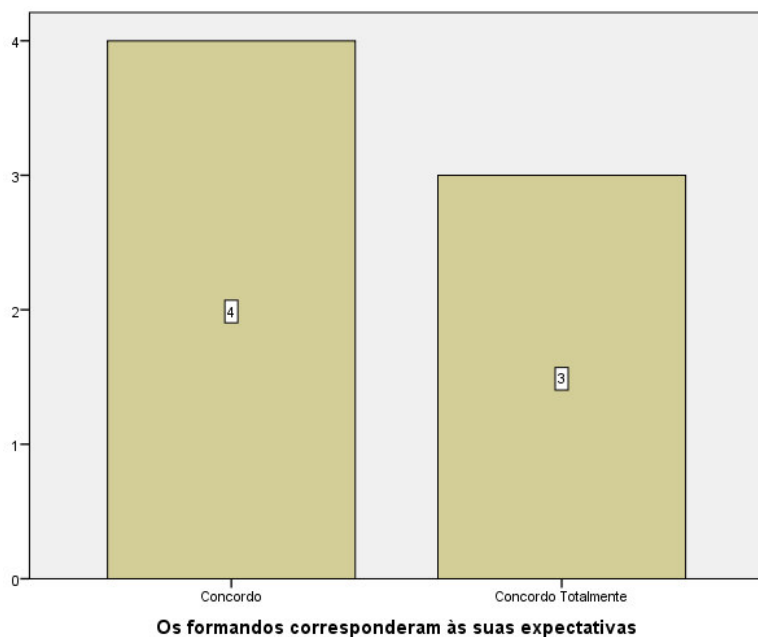


Gráfico 19

Isto é patente na larga medida em que os formadores referem que os formandos eram pessoas aplicadas, participativas, atentas, empenhadas e que dominavam, as bases da formação, minimamente.

Neste seguimento, também houve um enorme interesse da parte dos formandos em relação ao curso (4 inquiridos concordam e 3 concordam totalmente)

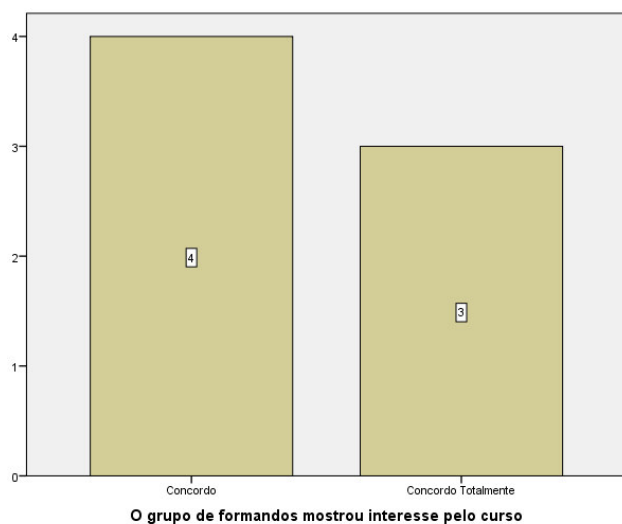


Gráfico 20

Tal manifestação traduziu-se através da troca de experiência, no caso dos desempregados, enquanto que, no caso dos empregados, isto manifestou-se através da forma como estes intervieram, colaboraram e interagiram no decorrer do curso,

“É sempre um grupo homogéneo, era um grupo de pessoal desempregado e que, portanto, acaba por ser várias idades, várias faixas etárias e é sempre bom no contributo da formação para uma questão de experiências e de partilha de experiências e achei que o grupo foi bom, demonstrou ser um grupo coeso no final e foi bom de passar, digamos as 50 horas” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Sim, sem dúvida. Eram muito interventivos durante a formação” (apêndice 13, formador de A).

“Sim, sim, sim. Traduziu-se na presença de quase todos durante a formação, portanto, nunca tive pouca gente. Estamos a falar de formações que são feitas nos locais de trabalho e as pessoas têm de se ausentar: têm telefonas para responder, têm deslocações a obras, têm reuniões já marcadas, têm atendimento ao público e não podem fugir a isso, portanto, mas sem o juízo disso, as pessoas fizeram manifestamente um esforço para estarem presentes e interagiram, portanto, aquilo não são aulas universitárias, são formações, são coisas concretas, são coisas práticas e faziam perguntas e faziam sugestões e contavam coisas do seu dia-a-dia e, portanto, acho que nesse sentido mostravam interesse, interagiam comigo e eu com eles, claro” (apêndice 13, formador de PL).

“Sim, julgo que sim, pelo menos pela forma como se comportaram e colaboraram” (apêndice 13, formador de PB).

Relativamente ao relacionamento entre os formadores e o formando, este foi adequado (concordam com 2 respostas e concordam totalmente com 5).

Realçamos, ainda, que foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos (concordar com 1 resposta e concordar totalmente com 6), tendo sido possível através de aplicações práticas e simulações

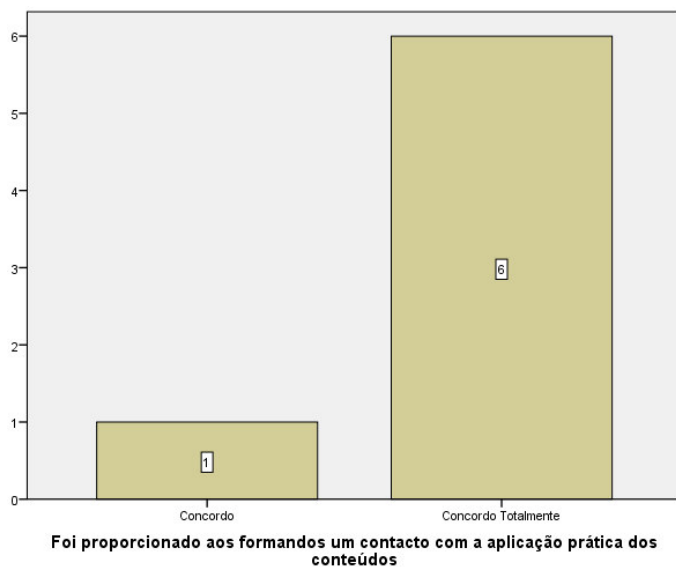


Gráfico 21

“Através dos manequins e do próprio material em si, desde todo o material que é necessário para aplicação em primeiros socorros. Foi feito todas essas bancas práticas, digamos, foi tudo de forma simulada, mas através de manequins e até das próprias, mas com material mesmo físico, mesmo o material real, digamos” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Sim, sim, sempre com exemplos práticos” (apêndice 13, formador de A).

“Eu acho que foi, embora o regime de erros e omissões é um regime que sendo uma matéria prática é muito transversal e, portanto, há um momento em que nós não conseguimos ser muito práticos. Se nós não tivermos um problema em concreto em cima da mesa e, estamos a falar de erros e omissões, temos que propositadamente ser genéricos, porquê? Porque o regime de erros e omissões está mais pensado para as obras públicas, mas uma coisa é construir uma barragem e outra é construir um aeroporto, ou uma coisa é construir uma estrada e outra coisa é construir uma piscina municipal. As obras públicas também são muito diferentes entre elas e, portanto, eu acho que teve uma componente prática, mas não lhe consigo dizer quão prática foi, porque ninguém me colocou nenhum problema em concreto. Portanto, foi o prático no sentido de tentar levar ideias que tivessem aplicabilidade quando fosse necessário, mas como não se tratou de vermos qual era a rotunda A ou a piscina B, a prática foi a que foi possível” (apêndice 13, formador de PL).

“Como eu já referi, efetivamente, nós fizemos a aplicação prática dos conceitos, pelo desenvolvimento de todas essas componentes: estabelecimento da missão; visão; valores, até ao plano estratégico da organização” (apêndice 13, formador de PB).

É de ressaltar, também, que houve aquisição de novos conhecimentos por parte dos formandos (não concordar/nem discordam 1 resposta, 1 resposta de concordância e 5 de concordam totalmente)

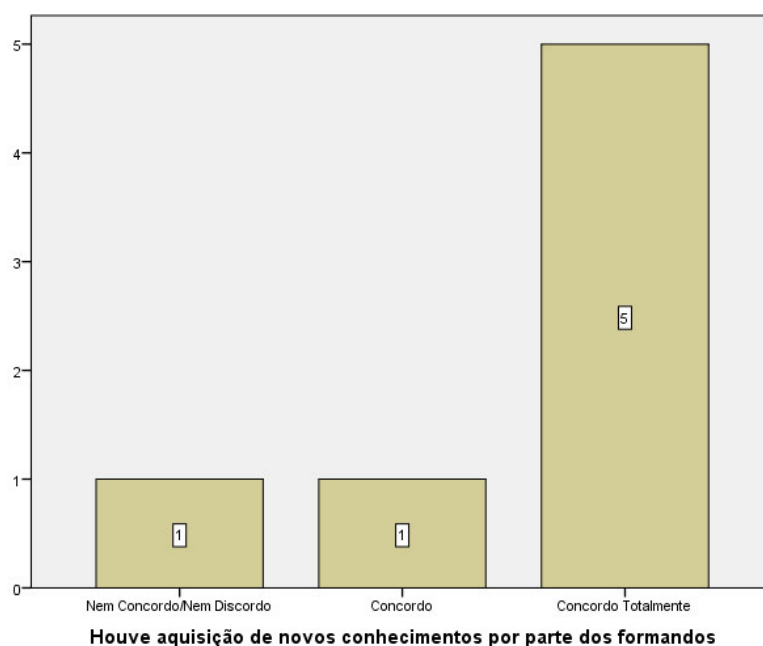


Gráfico 22

Neste segmento, os entrevistados julgam ter havido aquisição de competências por parte dos formandos, tendo sido isso visível no decorrer da avaliação do curso e pela aplicação prática dos conteúdos e conceitos abordados em contexto formativo

“Penso que sim, pelo menos, fiquei com essa ideia. Foi traduzido essa... Pelo menos eu tentei na parte da avaliação e na parte da avaliação contínua foi percebendo se realmente se os formandos estavam a perceber aquilo que eu dizia e se depois executavam isso na prática. À partida sim, claro que foi sempre... não é uma situação que se consiga avaliar na realidade propriamente dita, teríamos outros fatores e outros riscos. Mas em contexto de sala penso que sim, que foi bastante proveitoso” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Espero que sim, espero que sim. Eu acho que sim pelas perguntas, nós já percebemos se os formandos estão a interiorizar os conteúdos ou não e, portanto, as perguntas eram típicas de quem tinha aprendido algumas coisas, não estavam no mesmo ponto que estavam quando começou, portanto, acho que sim, pelo menos por aí acho que sim” (apêndice 13, formador de PL).

“Eu julgo que, mesmo porque eram temas que eles já tinham conhecimento, mais não fosse pelo bom senso e tinham, inclusive, já feito um trabalho, um bocado pelo fim, que era um plano estratégico, onde com esta formação eles conseguiram entender como chegar a esse documento” (apêndice 13, formador de PB).

Focando agora, especificamente, na formação dos desempregados, evidenciamos que o entrevistado julga que estes se encontram mais capacitados para se inserirem no mundo do trabalho, após terem frequentado este curso, uma vez que,

“(…) acaba por ser uma mais valia a formação em primeiros socorros. É uma área que abrange praticamente tudo, hoje em dia com a segurança, com as próprias equipas de socorro que existem nas próprias empresas, acho que sim, acho que os capacita mais um pouco e que abre outro horizonte” (apêndice 13, formador dos desempregados).

Os formadores também declaram que os formandos não sentirão constrangimentos/obstáculos que os impeçam de transferir os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho (1 resposta de não concordo/nem discordo, 2 respostas a concordar e 4 respostas a concordar totalmente)

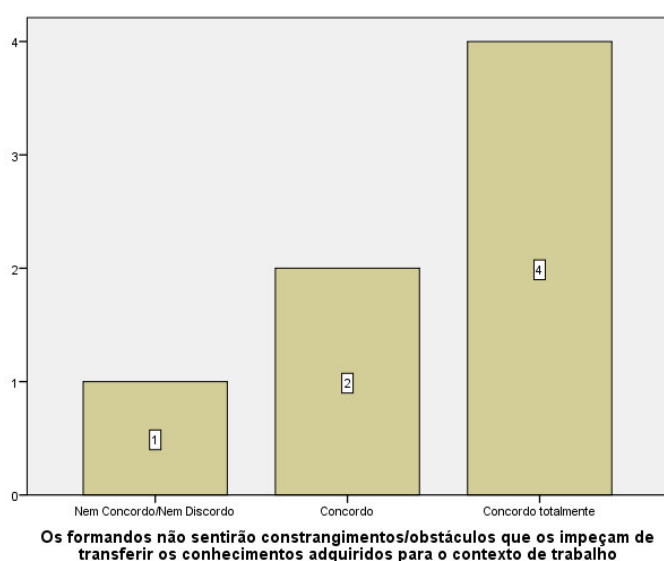


Gráfico 23

Por outro lado, quando olhamos, em particular, para o público-alvo dos empregados, observamos que, de facto, estes podem vir a sentir alguns constrangimentos/obstáculos/barreiras, podendo isto impedi-los de aplicar os conhecimentos adquiridos no contexto de trabalho.

“Pois, a única situação que eu refiro é, efetivamente, o não envolvimento das chefias de topo nestas matérias, que ficará aqui a questão, pronto: de que forma é que eles vão conseguir avançar sem o topo saber o que foi falado? À partida, eles sabem, porque foi tudo apresentado depois internamente, agora não sei é como é que neste momento, a coisa está, se desenvolveu” (apêndice 13, formador de PB).

Foram, ainda, disponibilizados os materiais solicitados (concordam em 2 respostas e que concordam totalmente em 5) e as instalações e as condições ambientais eram adequadas, à exceção do município A que eram pequenas, tendo em conta que o grupo de formandos era grande (4 respostas afirmando que concordam e 3 que concordando totalmente).

No que toca à coordenação, esta forneceu um apoio adequado (7 respostas que concordam totalmente), houve um bom relacionamento entre a coordenação e o formador (7 respostas a concordar totalmente)

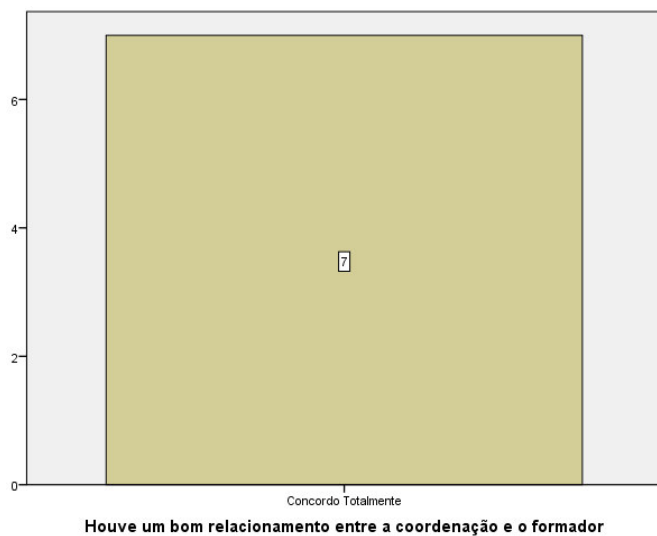


Gráfico 24

A esse respeito, os formadores referem que a coordenação fez uma monitorização adequada ao curso, tendo sido aqui desenvolvido um bom relacionamento entre ambos. Os recursos didáticos usados eram adequados e funcionavam perfeitamente (1 formador concorda e 6 concordam totalmente).

A duração da ação foi adequada (1 resposta de discordância e 6 que concordam totalmente)

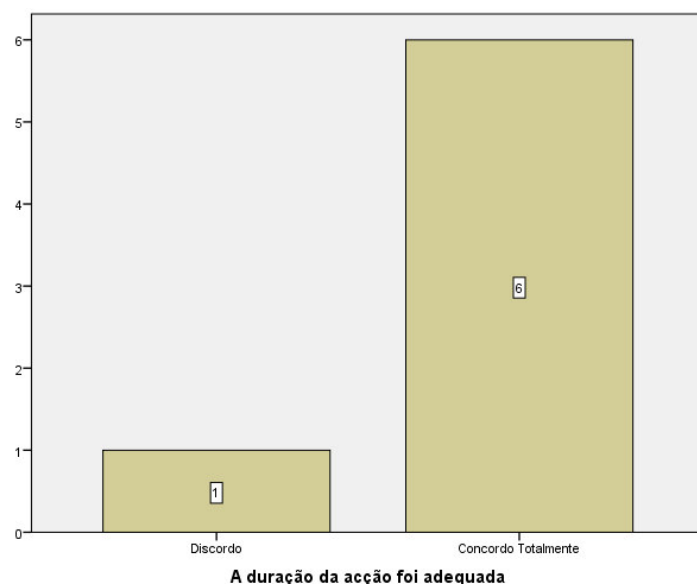


Gráfico 25

Ainda neste âmbito, os entrevistados manifestam que a duração do curso foi adequada.

“Penso que sim, penso que com o grupo de formandos é suficiente. Nós temos as 50 horas, acho que é suficiente. Claro que mais, quanto mais houver, mais

experiência se apanha, mas acaba por ser também um pouco maçador. Pronto, acho que a duração está dentro do adequado, digamos” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“É assim: para os objetivos eu acho que estava adequada, porque conseguimos passar as ferramentas e os meios para a empresa depois poder depois desenvolver, inclusive. Houve consulta de bibliografia de referência, sobre estas matérias – os momentos de avaliação CAVE; que possibilitou, neste caso, deixar aos formandos a capacidade de poderem desenvolver, portanto, o que era um objetivo inicial” (apêndice 13, formador de PB).

Quando questionamos os formadores como efetuaram a avaliação das aprendizagens dos formandos e que instrumentos utilizaram, estes destacaram um teste prático, a observação ao longo da formação, o *feedback* dos formandos, o debate, discussão, opinião, questionamento e esclarecimentos de dúvidas

“Utilizei também um teste escrito, portanto, um teste escrito com verdadeiro e falso e com questões direcionadas sobre a matéria dada e depois também uma simulação prática, ou seja, foi-lhes dada de forma individual a cada um deles uma situação prática em que eles tiveram que desenvolver aquilo como se fosse num contexto real e para termos também uma noção exata se eles tinham ou não essa situação/simulação prática de um caso real, digamos, real salvo seja, adaptado” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Teste, um teste prático” (apêndice 13, formador de A).

“É que eu não me lembro aqui, nesta sabe, já foi há algum tempo. Pois, normalmente é um teste. Normalmente é um teste e, portanto, há uma forma de avaliação contínua que é as questões que vamos fazendo, isto é, vamos falando de alguma matéria e vamos dando oportunidade de debate e, também, vamos nós próprios fazendo algumas questões e pedindo opiniões, porque através das opiniões vamos percebendo se os formandos estão a interiorizar aqueles regimes ou não e depois um teste” (apêndice 13, formador de PL).

“Pela observação e pelo feedback daquilo que foram os desafios colocados durante a ação” (apêndice 13, formador de PB).

É importante ressaltar que, tendo em conta a experiência dos formadores, estes dizem não ter bem certeza de como se processa habitualmente a avaliação destes cursos, apenas têm uma ideia sobre este assunto e salientam que este processo se desenrola por uma associação entre a teoria e a prática e segundo a forma como eles também desenvolveram o curso, ou seja, por meio da maneira como os conceitos são abordados e como, conseqüentemente, são depois aplicados numa vertente mais prática. No caso das formações de cariz mais jurídico, esta avaliação é feita, primeiramente através de uma abordagem ao código, e posteriormente há a realização de um teste

“Penso que será dessa forma; em termos de avaliação de formandos, penso que será a forma mais adequada, será esse: uma componente prática e depois, também uma componente teórica para reforçar um pouco a ideia se as pessoas fazem de cor ou se têm alguma base, digamos, para o fazerem e porquê que o fazem” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Não faço ideia, porque no caso dos erros e omissões foi o primeiro; no caso da contratação pública posso saber por aquilo que eu faço em outros Municípios, em matéria de contratação. O método é quase sempre o mesmo. Repare uma coisa, a contratação pública parte de um código que tem mais de 400 artigos e, portanto, é um código muito extenso, muito transversal e que, ainda, por cima tem uma grande dificuldade que é o código que é a transposição para a ordem jurídica portuguesa de duas diretivas comunitárias, que trouxeram elas próprias muitas soluções que não existiam no nosso ornamento. Portanto, o código já esgota, completamente, os temas e o âmbito das nossas formações e, portanto, parece-me que o método é quase sempre o mesmo: código, excecionalmente algumas leis complementares e depois um teste de avaliação, mais pequeno, maior, mas é mais ou menos isso” (apêndice 13, formador de PL).

“Eu julgo que é de alguma forma a forma como eu os desenvolvi, portanto, é a apresentação dos conceitos e depois a aplicação com a realização de trabalhos práticos e de trabalhos de grupo” (apêndice 13, formador de PB).

Quando questionamos os entrevistados sobre os aspetos positivos, foi-nos confessado que a formação, num panorama geral, foi positiva. No caso dos desempregados, houve a criação de um grupo motivador, que interagiu e onde houve, também troca e partilha de experiências. Relativamente ao grupo dos empregados, destaca-se aqui a atualidade, a importância e pertinência dos temas abordados em contexto formativo e o interesse demonstrado pelos formandos

“Os aspetos positivos penso que foi mesmo a questão do grupo, portanto, isto ser uma situação de muita prática, muita parte simulada, de eles terem de interagirem entre eles e de criarmos ali um bom grupo e pessoas muito motivadas a quererem saberem mais, a questionarem e partilharem também um pouco de experiências que tiverem entre eles e que tiveram eles próprios e acabou por ser bastante positivo essa situação” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Eu acho que os aspetos positivos, basicamente, acabam por ser um, isto é, permitir que neste curso em concreto, que foi sobre uma pequeníssima arte do código, pudéssemos ter na prática dois dias de discussão sobre, não lhe posso dizer quantos, mas não são mais do que 30 artigos do código, portanto, menos de um décimo do código e esse é um aspeto muito positivo, porque são dois dias de trabalho sobre um décimo do código, o que nos permite sermos quase exaustivos sobre aquela matéria. Portanto, ficou pouca coisa por tratar em relação aos erros e omissões, erros e omissões e trabalhos a mais, penso que era o tema da formação, portanto o grande aspeto positivo foi esse: foi termos a duração adequada para trabalharmos sobre um assunto que é muito complexo, que a administração pública sente muitas

dificuldades, principalmente a administração pública municipal e tivemos tempo suficiente para o discutir de forma muito abundante” (apêndice 13, formador de PL).

“Os aspetos positivos é que, efetivamente, eram um assunto muito atual na organização; é um mecanismo de avaliação, neste caso de autoavaliação, permite identificar as fragilidades dentro da organização e, pronto, depois estabelecer uma orientação naquilo que é a estratégia do tipo, que é organização de administração pública local, na desburocratização, na simplificação dos seus processos” (apêndice 13, formador de PB).

No que concerne aos aspetos negativos dos cursos, estes afirmam como aspetos principais a desmotivação por parte de alguns formandos, na fase inicial da ação formativa; o facto de os formandos terem a formação no mesmo local onde trabalham faz com que estes não estejam a 100% na formação, o que causa interrupções, ausências, atrasos, etc.; o desconhecimento das bases de direito; bem como, o facto de os formandos não estarem todos no mesmo patamar de conhecimento, originando aqui uma certa frustração para os formadores, pois no fim da formação, o nível de conhecimento dos formandos não é igual

“Não tenho assim muito a dizer da parte negativa, às vezes há sempre na parte inicial um ou outro formando que demora a atingir, portanto, a situação, está mais desmotivado por algum motivo, mas no final penso que tudo correu muito bem e levamos tudo a bom porto” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“O desconhecimento de bases de Direito” (apêndice 13, formador de A).

“Os aspetos negativos acho que só pode ser um também que é, de facto, os formandos não estão todos ao mesmo nível, mas isso não tem a ver com a inteligência deles, não tem nada a ver com isso; tem a ver com formação deles e, portanto, pessoas que tenham licenciaturas em direito ou que tenham áreas de trabalho relacionadas com contratação pública e em especial com as obras públicas, como os engenheiros, aqueles que estão no urbanismos ou que estão nas obras municipais têm muito mais facilidade de captar do que aqueles que estão no departamento do desporto ou da cultura ou no departamento financeiro. Portanto, o único aspeto negativo foi esse, foi também nós percebermos que o ritmo de conhecimento e de aprendizagem não era igual, não era semelhante, não era unívoco. E acho que foi esse o único aspeto negativo. Nós percebermos no fim que nem toda a gente ficou igual, mas o ponto de partida também não era o mesmo, portanto, se for uma formação sobre contratação pública desenvolvida de forma genérica, parece ser possível que este ponto não exista, numa formação tão específica com uma pequena parte de um ornamento jurídico da contratação, que ainda por cima está muito vocacionado para as obras públicas e, evidentemente, que aqueles que lidam com as obras públicas e que têm formação naquela área, desde logo formação académica, o ponto de partida deles é sempre muita superior em relação aos outros. Portanto, sente-se alguma frustração do nosso lado, precisamente por causa disso, porque por muito cuidado que nós tenhamos, no fim, há sempre

quem aprenda mais e quem aprenda menos e isso é sempre negativo” (apêndice 13, formador de PL).

“O aspeto negativo é, efetivamente, a disponibilidade dos formandos em sede de formação, porque, sendo a formação realizada no local de trabalho, eles tinham, pronto, sempre aquela particularidade de nos intervalos irem ao posto de trabalho e pronto, nunca se respeitava, efetivamente, o tempo estabelecido, com a vantagem de estarem perto do posto de trabalho, mas têm esse aspeto a registar, pelo menos” (apêndice 13, formador de PB).

Respetivamente à avaliação global da formação é positiva (1 resposta que concordo e com 6 que concordam totalmente)

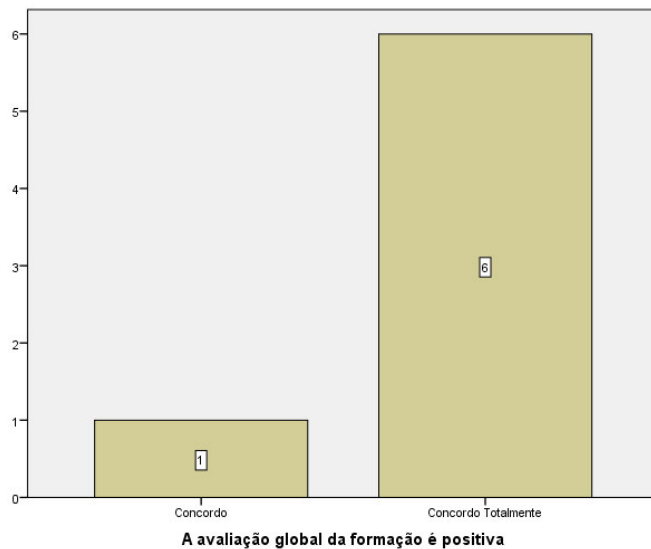


Gráfico 26

Ao ministrarem estes cursos, os sujeitos asseguram que globalmente avaliam estes cursos de forma muito positiva, propiciando aqui a troca de experiências, do formador com formandos e vice-versa; o facto da formação estar enquadrada nos objetivos estratégicos atuais da organização; o interesse dos formandos e a importância dos temas tratados

“Mais que bastante satisfatório, quer para mim que aprendi algumas coisas. É sempre bom, é sempre bom isso: aprender sempre e no fundo foi levado a tentar conseguir que se criasse um bom grupo de formação e acabou por isso acontecer. Penso que passei alguma parte da experiência que tinha, eles também me passaram algumas coisas, mas no âmbito geral acho que correu muito bem” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“Eu acho que correu bem, quer dizer, eu senti-me bem, gostei das pessoas, as instalações eram boas, tínhamos todos os meios disponíveis, era na própria Câmara Municipal. Portanto, permitia que as pessoas com facilidade se deslocassem dentro do edifício, não tinham de andar para longe e às vezes as formações são dadas ora no edifício da Câmara, o que obriga as pessoas a deslocações. As pessoas estavam interessadas. Era uma matéria importante, isso também acho que é relevante, não

era daquelas formações, enfim não gosto desta expressão, mas às vezes dá-se formações por dar, coisas que já estão muito batidas. Não, aquela era uma formação muito específica, que ainda me parece, é a impressão que eu tenho, que foi pedida pela Câmara, pedida pelas pessoas, não foi a empresa que sugeriu, foram eles que sugeriram e, portanto, acho que a impressão genérica foi muito boa. Eu gostei muito e acho que as pessoas também gostaram, acho” (apêndice 13, formador de PL).

“Faço uma avaliação muito positiva, atendendo a que é uma formação, portanto, vocacionada para um tipo de organização, mais uma vez, administração pública local e que está enquadrada nos objetivos estratégicos atuais destas organizações” (apêndice 13, formador de PB).

Os objetivos predefinidos com o curso foram alcançados (1 formador concorda e 6 concordam totalmente)

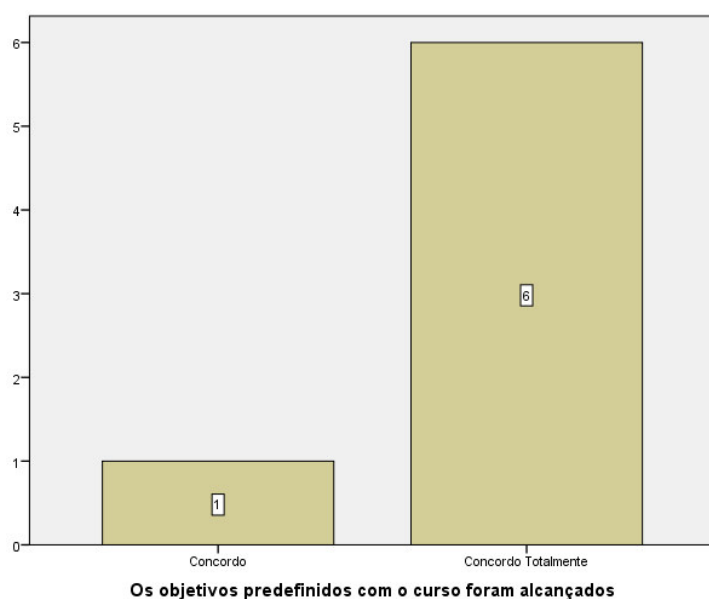


Gráfico 27

E, por fim, os participantes julgam ter adquirido alguma mais-valia, do ponto de vista profissional, após ter em ministrado esta formação, na medida que, é necessário gerir um grupo; adquirem-se novas vivências e perspetivas diferentes; há enriquecimento de saberes e conhecimentos; há o despertar para realidades distintas, ou seja, há uma consciencialização que se trabalha com formandos, pessoas que detêm aptidões profissionais, desenvolvem diariamente as suas funções laborais e desejam melhorá-las e aperfeiçoá-las, ao mesmo tempo que também detêm uma enorme experiência prática, sendo algo com um valor incalculável, quando conjugando ambas as partes.

“No meu é sempre bom, é sempre mais uma gestão do grupo, uma gestão de, às vezes da forma de estar, ser, acaba sempre por haver essa situação, portanto, há uma convivência de pessoas diferentes, com perspectivas completamente diferentes, umas mais velhas, outras mais novas e isso acaba sempre por ser muito bom. Para

mim também acaba por ser muito bom nesse âmbito, também para crescer um pouco na forma de falar com as pessoas, de conviver com as pessoas” (apêndice 13, formador dos desempregados).

“A vertente prática, mesmo para mim é enriquecedora, muito enriquecedora” (apêndice 13, formador de A).

“Claro, porque quem, como eu está numa Universidade e leciona estas matérias a alunos da Licenciatura em Direito acaba por ter uma abordagem muito académica dos problemas, uma abordagem muito teórica. Por razões óbvias, os alunos, que no caso têm 18-19 anos, 20 que seja, não têm conhecimentos práticos daquilo com que trabalham e, portanto, estão normalmente numa situação passiva. Ouvem o que nós dizemos, tentam perceber, são preparados também para responder a um exame. Ora, aqui não há nada disso! As pessoas, em primeiro lugar, não são alunos, são formandos, o que significa que têm as suas aptidões profissionais, tem o exercício da sua profissão e estão a procurar aperfeiçoar-se. E depois têm uma grande experiência prática, havendo aqui uma conjugação entre um e outra, exatamente, que leva a que façam algumas asneiras que podem ser corrigidas e isso valoriza-nos muito, isto é, nós apercebemo-nos de que o exercício prático de um código, muitas das vezes leva a soluções que nós aqui nem imaginamos e, portanto, acho que, para mim, tenho a certeza, que para mim estas coisas são muito valorizadoras, porque me levam a perceber qual é a dinâmica de uma lei aplicada num caso concreto, coisa que aqui nós não temos, não temos interlocutores para isso, não temos e nem temos que ter e, portanto, a grande valorização que nós sentimos é esta: é perceber dimensões concretas da aplicação da lei que nós aqui não temos e isso valoriza-nos muito” (apêndice 13, formador de PL).

“Porque ao ter de me preparar para esta ação de formação, também fiquei enriquecida de conhecimento e depois com a aplicação prática consegui perceber que são ferramentas que estão muito enquadradas nas necessidades das organizações, neste caso é uma ferramenta muito vocacionada para a administração pública, mas que pode ser adotada a nível de empresas particulares e por aí” (apêndice 13, formador de PB).

Em jeito de balaço final, queremos salientar que o procedimento metodológico desenvolvido ao longo deste trabalho académico já foi, anteriormente explicitado, nomeadamente no ponto 4 deste relatório. Assim, vamos passar agora à discussão crítica do processo de intervenção/investigação e podemos afirmar que num panorama geral a formação é vista forma positiva e o nível de satisfação da mesma é elevado, na medida em que os formandos referem que o ato formativo veio auxilia-los a se

desenvolverem a nível profissional, pessoal e/ou social; a melhorarem as relações interpessoais; a adquirirem novos saberes; a partilharem e trocarem experiências.

Para além das razões já enunciadas, o público-alvo dos empregados destacam que ao frequentarem estas formações conseguiram colmatar dificuldades, dizimarem dúvidas, atualizarem conhecimentos; compreenderem novas perspetivas e reciclarem saberes, sendo tudo mais-valias importantes na vertente profissional. No entanto, também surgem aspetos de discordância, nomeadamente a questão como estes são selecionados para frequentarem as ações. Os respondentes apresentam aqui alguma insatisfação, na medida em que, independentemente do tipo de formação estes são selecionados pelos Departamentos de Recursos Humanos dos municípios em observação e/ou os respetivos Chefe de serviço, exceto, quando se tratarem de formações de cariz mais particular, como foi o caso do curso de relações interpessoais e liderança, que era só para dirigentes e coordenadores de determinados serviços específicos. Não muito obstante, esta situação tem tendência a criar uma dupla disparidade: por um lado, entre os formandos, porque quem agrupa as pessoas para a formação não tem em conta as suas características e era muito mais enriquecedor se o grupo de formação primasse pela homogeneidade, apenas têm como requisito razões laborais num âmbito geral e isso pode não ser o suficiente; por outro lado, esta situação ainda nos conduz a outra que tem a ver com as formações serem ministradas no próprio local de trabalho, causando problemas quer para a formação em si, porque o formando nunca tem uma disponibilidade total para o curso, há atrasos, interrupções, faltas de assiduidades, entre outros; quer para a organização, uma vez que se os formandos são destacados em grande número para as formações, isto faz com que o correto funcionamento dos serviços seja prejudicado.

Contudo, na nossa ótica estas situações podem ser minimizadas, fica como propostas a serem exploradas a sua viabilidade e concretização: no momento em que se faz o levantamento de necessidades de formação, este processo deveria englobar tanto as necessidades e objetivos da organização, mas também dos trabalhadores, dando oportunidade a estes de expressar as suas necessidades, expetativas e opinião, envolvendo de forma participativa nas tomadas de decisão. Outra solução poderá ser dividir as formações, ou seja, em vez de estas serem ministradas durante as 8 horas laborais, estas podem ser divididas e desenvolvidas por manhãs ou tardes, ou mesmo por turnos.

Por ventura, é importante refletir sobre a finalidade da formação neste contexto. Como é óbvio, esta tem o propósito de “apetrechar os sujeitos com novos saberes e competências técnicas e sociais de responder positivamente às mudanças e à reestruturação do mundo do trabalho” (Sarmiento, Marques e Ferreira, 2009: 29). Neste segmento, pressupõe-se que os sujeitos sejam capazes de “transferir (...) as aquisições e os conteúdos que decorrem durante a formação para o posto de trabalho”, através da

conjugação entre as condições socio-organizacionais onde o trabalho é desenvolvido (Sarmiento *et al*, 2009:65).

No que respeita ao grupo dos desempregados, estes destacam que foi importante frequentar esta formação, uma vez se desenvolveram essencialmente a nível pessoal e social, bem como, referem que este tipo de formações deveriam ser expandidas para a sociedade no geral, com o intuito das pessoas saberem e terem consciência de como reagir em momentos de aflição e urgência, e, ao mesmo tempo, salientam que seria uma boa aposta implementar estas ações em contextos escolares tentando surtir efeitos na sociedade em que vivemos, formando os indivíduos para a educação cívica e para a cidadania. Porém, ao longo da análise dos dados também concluímos que este público-alvo apresenta expectativas baixas no que se relaciona com os contributo advindo da formação para se conseguirem inserir no mercado de trabalho. Reforçam a ideia de que é uma questão ambígua, porque ter esta formação não desvaloriza o currículo, muito pelo contrário, mas a realidade é que na hora de contratar, o empregador olha para esse aspeto como sendo algo pouco importante, na medida em que, lhe interessa mais a experiência que o sujeito detém e quais as suas qualidades a nível profissional. Porventura, parece-nos que este pensamento impera aqui, porque, como já vimos anteriormente, tratam-se de pessoas que vivem em situações de precariedade, que ou já se encontram desempregados há um longo período temporal ou que então, só tiveram oportunidades de trabalhar em *part-time* ou trabalhos sazonais, mal remunerados e quase sempre não declarado. Assim, é normal que estas pessoas se encontram de 'cabisbaixo', desanimadas com a vida e pouco crentes num futuro profissional melhor. Contudo, podemos sugerir alguns objetivos com o intuito de tentar amenizar a situação, nomeadamente, apostar num desenvolvimento local que englobe atores, tanto particulares, como organizacionais, investindo na dinamização e inovação das comunidades locais por meio da transferência de “saberes e experiências desenvolvidas no decurso” das formações que são desenvolvidas neste sentido; investir nas capacidades locais existentes, mobilizando-as e adaptando-as segundo as “necessidades locais e nacionais”; apostar na “manutenção de uma economia rentável baseada” nas potencialidades endogêneses que a região detém; prestar “assistência técnica na elaboração de projectos de desenvolvimento integrado no apoio às pequenas e médias empresas e outras iniciativas que tenham como propósito facilitar o desenvolvimento (...) local” (Lima, Guimarães & Oliveira, 2007: 19-20, cit. Lima e Guimarães, 2012: 26). Deste modo, patenteia-se a pertinência destes objetivos, porque apontam para uma perceção ampliada de desenvolvimento, apostando em certos processos que primam pela autonomia coletiva local e, em simultâneo, pela emancipação das comunidades locais e tenta, ainda, articular os objetivos delineado pelos programas financiados (*ibidem*). É fundamental, que os formandos sejam capazes de conjugar os

conhecimentos adquiridos em formação com sua criatividade e interagindo com os diversos atores sociais, processos, procurando apoios socioprofissionais e ambicionando melhor qualidade de vida.

Por fim, os formadores declaram que, num panorama geral, as formações corresponderam às suas expectativas e nesse âmbito, avaliam-nas globalmente de forma positiva. Salientam ainda que no caso dos desempregados, era um grupo motivador, interativo e houve partilha de experiências. Relativamente aos empregados, destaca-se aqui a importância e pertinência dos temas abordados em formação e o interesse dos formandos. Expressam que adquiriram mais-valias profissionais ao ministrarem estas formações e adquiriram mais experiências e saberes. Contudo detetamos aqui também algumas incongruências, mormente quanto os formadores afirmam que apenas ministram a formação e a avaliam. Neste contexto e em jeito de hipótese, sugeríamos que os formadores também participassem nas reuniões pedagógicas e, em algumas situações se possível, na seleção dos formandos, a fim de enriquecer o processo formativo, possibilitando a interação entre os vários intervenientes. Por conseguinte, o formador deve desempenhar um papel como

“agente cultural e dinamizador da cidadania, não esquecendo que nas relações com o Outro a igualdade e diferença articulam-se enaltecendo a importância de assumir as subjetividades e as identidades pessoais, sociais e profissionais, não só com os formandos como consigo próprio, o formador deve questionar-se sobre quem é, em que valores acredita, sobre o que pensa para poder interagir com o Outro” (Carneiro, 2014: 91).

É necessário que o formador consiga compreender a complexidade e seja capaz de interagir com ela, desmistificando pressupostos, principalmente implícitos, que tendem a embaraçar a aproximação aberta à realidade do sujeito. Só assim é possível haver condições para se poder desenvolver uma formação com um espaço crítica e emancipadora (*ibidem*). Em modo de reflexão final, podemos afirmar que impera o pensamento de que a formação resolve tudo através do seu poder mágico, pois é capaz de superar lacunas que se pensam eu advêm de “faltas” e de “carências”, mas após conceber esse “fluxo formativo” as dificuldades e os problemas permanecem e podem até piorar (Silva, 2000:81). Porém, a formação não pode ser pensada e concebida segundo um processo que antecede ação dos indivíduos, muito menos como algo instrumental que preenche presumíveis lacunas na biografia profissional, mas sim como um “processo orientado para o desenvolvimento pessoal e profissional dos sujeitos, (...) [assumindo] particular relevância a sua capacidade de decisão sobre as questões que (...) [respeitam a] prática profissional, aos seus saberes, às estratégias de aprendizagem e às experiências” (Silva, 2000:83). Assim, é fundamental que a formação se centre nos contextos laborais, primando pela conjugação entre a organização formativa e o processo de problemas a solucionar.

Queríamos ainda destacar os contributos importantes que a realização das entrevistas teve neste relatório, pois foi a forma mais adequada e pertinente para conseguirmos complementar dados obtidos pelos inquéritos. Nesse sentido, auxiliaram a perceção das respostas recolhidas nos inquéritos, sendo uma modalidade que a Forminho não têm oportunidade de desenvolver. É notório que com as entrevistas foi-nos possível aprofundar informações, recolher detalhes e ter uma maior diversidade de dados. Por outro lado, foi ao conjugar a informação entre os inquéritos e entrevistas que conseguimos retirar ideias-chave para o desenvolvimento adequado deste relatório.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chega agora a altura de fazer um balanço final sobre o trabalho até aqui desenvolvido, quer no que toca ao relatório que incide na “*Avaliação da Satisfação da Formação numa empresa de formação*”, quer no estágio que realizamos ao longo deste ano. Podemos afirmar que foi muito enriquecedor, gratificante e satisfatório a realização desta tarefa de cariz analítico, crítico e reflexivo. Fomos capazes de concretizar o que estabelecemos, nomeadamente as atividades, os objetivos e problemática, através dos dados recolhidos e analisados; podemos afirmar, sem dúvida, que os atores envolvidos nos diferentes cursos promovidos pela Forminho encontram-se globalmente satisfeitos com os mesmos e para tal seguimos os seguintes objetivos gerais: questionar o papel da avaliação da formação, principalmente da avaliação da satisfação; e, contribuir para o aprofundamento da avaliação da formação, com especial incidência na avaliação da satisfação. Quanto aos objetivos específicos: analisar os processos e as práticas de avaliação da formação, nomeadamente da avaliação da satisfação existentes na organização; e melhorar os instrumentos da avaliação da satisfação.

Nesta linha de pensamento, também o trabalho desenvolvido no terreno e posteriormente neste relatório foi deveras importante, quer para o nosso percurso académico, quer pessoal, social e futuramente profissional, por um lado, porque nos fez ampliar o nosso horizonte e a nossa perceção no que concerne ao universo laboral e tudo o que gravita à volta do mundo da formação, uma vez que, pensamos ter conseguido assumir uma postura crítica, no que toca a este tema, pois a avaliação da formação e especificamente a avaliação da satisfação formativa, ou seja, uma avaliação após e centrada nos formandos, formadores e direção da empresa de formação, sendo uma problemática muito interessante, mas também complexa de trabalhar-la, na medida em que, mesmos os autores que dela falam apresentam perspetivas diferentes e, por vezes, contraditórias.

Por outro lado, parece-nos ser, igualmente, essencial referir que a problemática em estudo aqui apresenta-se bastante atual, pertinente e complexa de analisar, principalmente, dentro desta conjuntura económica e social contemporânea, onde tudo se resume à avaliação, onde parece haver uma “obsessão doentia” pelo ato avaliativo, porém, esta por vezes parece ser bem executada e muito menos lhe antecede um correto pensamento, diagnóstico e planeamento. Deste modo, é fundamental começarmos a executar a avaliação de forma mais global, isto é, apostando num antes, durante, após (de satisfação e efeito) e de impacto, sendo imprescindível também, haver aqui um exemplar articulação entre teoria e prática, ou seja, é importante deter uma exaustiva base teórica, mas não se pode descurar a análise, observação e reflexão crítica dos contextos reais. É necessário avaliar as duas partes em conjunto, por meio de desabrochar um processo com início, meio e fim, com o intuito de se conseguir os melhores resultados

possíveis, que se traduz numa avaliação, correta, justa e adequada. A formação não pode ser vista nem entendida como um processo estanque, muito pelo contrário, esta deve ser moldável, ativa, participativa, contínua, regulada e a avaliação obviamente que tem de padecer destas mesmas características.

Também, o processo de investigação científica é complexo, pois nunca tínhamos realizado nenhum trabalho com estas características e com todos estes passos, fases e que abordassem tantos aspetos, daí termos sentido alguma dificuldade na execução de pontos como o “desenvolvimento do processo de investigação”, o “enquadramento metodológico” e “apresentação e discussão do processo de intervenção/investigação” mas tendo sempre o auxílio da minha orientadora e da acompanhante, através de alguma pesquisa particular conseguimos alcançar os objetivos a que nos propusemos inicialmente.

Posto isto, queríamos ainda salientar que, tal como já referi anteriormente, a realização deste relatório foi e será uma mais-valia para nós, porque no presente fez-nos adquirir uma postura crítica perante tudo o que abordamos ao longo deste e conseguimos, igualmente, adquirir novos conhecimentos, saberes, aprendizagens, conteúdos, potencialidades, habilidades, capacidade reflexiva e crítica, bem como, adquirimos alguma experiência¹⁸ ao ter contactado pessoalmente com a instituição que nos acolheu em contexto de estágio, tendo sido, sem dúvida, uma experiência importante e proporciona-me aquisição de mais-valias que se refletem a nível pessoal, social, académico e profissional. É ótimo poder vivenciar esta panóplia de sentimentos, faz-nos dissipar dúvidas e tomar decisões importantes a vários níveis.

Assim, este trabalho veio em muito enriquecer o nosso currículo, apetrechando-nos de mais conhecimentos, potencialidades e aprendizagens formais, informais e não formais detendo uma importância e um peso enormes neste nosso percurso académico e enquanto pessoas, seres sociais e cidadãos ativos e participativas que lutam por uma sociedade mais qualificada, educada, formada e com valores morais e éticos, respeito e justiça.

¹⁸ Anexo 4

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACÚRCIO, M.; COSTA, C. & ROCHA, G. (2004). *A Entrevista*. Lisboa: Departamento de Educação, Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. <http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/ichagas/mi1/entrevistat2.pdf>. Acedido em 10.04.2014
- ALMEIDA, J. & FREIRE, T. (2000). *Metodologias da Investigação em Psicologia da Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- ALVES, M. P. C. (2004). *Currículo e Avaliação: Uma perspectiva integrada*. Porto: Porto Editora.
- ALVES, J. U. P. (2009). *Desconstruir Construindo um Novo Modelo de Formação*. Porto: Universidade do Porto.
- AMADO, J. (2013). *Manual de Investigação Qualitativa em Educação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- BARBIER, J-M. (1990). *A Avaliação em Formação*. Lisboa: Afrontamento.
- BELL, J. (1997). *Como Realizar um Projecto de Investigação*. Lisboa: Gradiva.
- BODGAN, R. & BIKLEN, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto: Porto Editora.
- BURRELL (1999). *Sociological paradigms and organizational analysis: elements of the sociology of corporate life*. Ashgate: Brookfield.
- CAETANO, A. (Coord.) (2007). *Avaliação da Formação. Estudos em Organizações Portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- CANÁRIO, R. (1992). *Educação de adultos: Um Campo e Uma Problemática*. Lisboa: Educa.
- DE KETELE, J.-M. & ROEGIERS, X. (1993). *Metodologia da Recolha de Dados: Fundamentos dos Métodos de Observações, de Questionários, de Entrevistas e de Estudos de Documentos*. Lisboa: Instituto Piaget.
- CARNEIRO, M. I. P. (2014). *A Análise de Necessidades de Formação do Pessoal Não Docente: da Idealização à Realização de uma Proposta de Formação*. Braga: Universidade do Minho
- DGERT. (2014). *Certificação de Entidades Formadoras*. <http://certifica.dgert.msess.pt/certificacao-de-entidades-formadoras.aspx>. Acedido a 27.11.2014
- FERRY, G. (1983). *Le trajet de la formation. Les enseignants entre la théorie et lá pratique*. Paris:Dunod.
- FERRY, G. (1991). *El Trayecto de la Formación: los Enseñantes entre la Teoría y la Práctica*. Barcelona: Editorial Paidós.

- FERNANDES, D. (1991). *Notas sobre os Paradigmas da Investigação em Educação*. Noesis (18).
<http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/ichagas/mi2/fernandes.pdf>. Acedida a 21.05.2014
- FORMINHO (2014a). *Plano de atividades – 2014*. Braga: Forminho.
- FORMINHO (2014b). *Material didático cedido pela coordenadora da formação na empresa*. Braga: Forminho.
- GIL, A. C. (1995). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Editora Atlas S.A.
- HADJI, C. (1994). *A Avaliação, Regras do Jogo: Das Intenções aos Instrumentos*. Porto: Porto Editora.
- IQF. (2006). *Guia para a avaliação da formação*. Lisboa: Instituto para a qualidade na Formação, I.P.
- JUNIOR, F. H.; DIAS, C. A. DE F.; EBOLI, M. P. (2013) Avaliação de Resultados em Educação Corporativa: Análise dos Níveis de Avaliação de Kirkpatrick-Phillips e sua Relação com o Balanced Scorecard. XXXVII Encontro da ANPAD: Rio de Janeiro.
Http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR973.pdf. Acedido a 13.10.2015
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: the four levels*. San Francisco: Berrett – Koehler Publishers, Inc.
- KUHN, T. (1970). *The structure of Scientific Revolutions*. Chicago: The University of Chicago Press.
- LESSARD-HÉRBERT, M.; GOYETTE, G. & BOUTIN, G. (1990) *Investigação Qualitativa – Fundamentos e Práticas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- LIMA, L. & GUIMARÃES, P. (Orgs.) (2012). *Percursos Educativos e Vidas dos Adultos. Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências numa Associação de Desenvolvimento Local*. Braga: Unidade de Educação de Adultos da Universidade do Minho/ Associação para o Desenvolvimento das Terras Altas do Ave, Homem e Cávado
- LUDKE, M. & ANDRÉ, M. E. D. A. (1986). *Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU
- MARTINS, M. V. (2010). *A avaliação da formação: Avaliação de Processos de Formação*. Braga: Universidade do Minho.
- MEIGNANT, A. (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- MIGUEL, F. (2010). *A entrevista como Instrumento para Investigação em Pesquisas Quantitativas no Campo da Linguística Aplicada* in Revista Odisseia, N°5.
<ufrn.emnuvens.com.br/odisseia/article/download/2029/1464>. Acedido em 10.04.2014
- MOREIRA, C. D. (1994). *Planeamento e Estratégia da Investigação Social*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.

- PACHECO, J. (1995). *O Pensamento e a Acção do Professor*. Porto: Porto Editora.
- PERRENOUD, P. (1992). Não Mexam na Minha Avaliação! Para Uma Abordagem Sistemática da Mudança Pedagógica. In A. Estrela & A. Nóvoa (Coord.). *Avaliação em Educação: Novas Perspectivas* (pp.155-173). Lisboa: Educa.
- PORTELA, A. C. B. (2010). *Dinâmicas Formativas e Avaliação do Impacto numa Associação de Desenvolvimento Local: uma abordagem preliminar*. Braga: Universidade do Minho.
- QUEIROZ, S. M. M. C. M. (2011). *A Gestão da Formação na Associação Empresarial de Portugal - AEP formação, inter – empresas*. Braga: Universidade do Minho.
- QUIVY, R. & CAMPENHOUDT, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- RODRIGUES, P. (1992). A Avaliação Curricular. In A. Estrela & A. Nóvoa (Coord.). *Avaliação em Educação: Novas Perspectivas*. Lisboa: Educa.
- RODRIGUES, P. (1994). As Três «Lógicas» da Avaliação de Dispositivos Educativos. In A. Estrela & A. Nóvoa (Coord.) *Para uma Fundamentação da Avaliação em Educação* (pp. 93-120). Lisboa: Edições Colibri.
- ROEGIERS, X. (2003). Les Action D'éducation ou de Formation. In Xavier Roegiers. *Analyser une Action D'éducation ou de Formation: Analyser les Programmes, les Plans et les Projets D'éducation ou de Formation Pour Mieux les Élaborer, les Réaliser et les Évaluer* (pp. 19-50). Bruxelles: De Boeck.
- SARMENTO, M. J., MARQUES, A. P. & FERREIRA, F. I. (2009). *Administração Local: Políticas e Práticas de Formação*. Universidade do Minho: BragaBooks.
- SARMENTO, M. J., RUA, M. A., OLIVEIRA, M. C. & TEIXEIRA, M. (2009). Acção Política e Gestão da Formação . O Caso da CMP. In SARMENTO, M. J., MARQUES, A. P. & FERREIRA, F. I. *Administração Local: Políticas e Práticas de Formação* (pp.35-94).Universidade do Minho: BragaBooks.
- SERRANO, G. P. (2010). *Elaboração de Projectos Sociais. Casos Práticos*. Porto: Porto Editora.
- SILVA, A. M. C. (2003a). *Formação, Percursos e Identidades*. Coleção Nova Era: Educação e Sociedade, Coimbra: Quarteto
- SILVA, M. A. (2000). *Do Poder Mágico da Formação às Práticas de Formação com Projecto e à Avaliação Reflexiva*. *Revista Portuguesa de Educação*, vol. 13, num. 1. Universidade do Minho. Portugal, pp. 77-109.
- SILVA, M. A. (2003b). A “Abordagem por Competências”: Resolução ou Mais um Equívoco dos Movimentos Reformadores? (IV). *A Página da Educação*, nº 129.

SILVA, M. A. (2006). *Confrontos Ideológicos e Teóricos Contemporâneos e a Educação (Contributos para a (Des)Construção Sociológica do Campo da Formação)*. Braga: Universidade do Minho.

SILVA, M. S. P.G. (2012). *Educação e Formação de Adult@s: Análise de Percursos e de Construção de Identidades Aprendentes – Um Estudo de Caso*. Braga: Universidade do Minho.

TUCKMAN, B. W. (1994). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

ANEXOS E APÊNDICES

Parece-nos mais sensato elaborar um ficheiro dedicado aos anexos e apêndices produzidos e consultados no decorrer do estágio, devido ao seu elevado número e possibilitando o acesso aos mesmos, fazendo estes parte integral deste relatório. Assim, a seguinte tabela apresenta a ordem através da qual será exibida a documentação em questão.

ANEXOS	DESCRIÇÃO/ ASSUNTO
Anexo 1	Questionário da Avaliação da Satisfação dos Formandos
Anexo 2	Questionário da Avaliação da Satisfação do Formador
Anexo 3	Questionário da Avaliação de Impacto da Formação pelo Formando
Anexo 4	Atividades Desenvolvidas ao Longo do Estágio
Anexo 5	Declaração de Autorização/Consentimento

APÊNDICES	DESCRIÇÃO/ ASSUNTO
Apêndice 1	Questionário da Avaliação da Satisfação dos Formandos Empregados
Apêndice 2	Questionário da Avaliação da Satisfação dos Formandos Desempregados
Apêndice 3	Questionário da Avaliação da Satisfação do Formador
Apêndice 4	Questionário da Avaliação de Impacto da Formação
Apêndice 5	Análise Estatística dos Empregados (Análise global dos Municípios)
Apêndice 6	Análise Estatística aos Desempregados
Apêndice 7	Análise Estatística aos Formadores
Apêndice 8	Guião de Entrevista aos Empregados
Apêndice 9	Guião de Entrevista aos Desempregados
Apêndice 10	Guião de Entrevista aos Formadores
Apêndice 11	Transcrições de Entrevistas dos Empregados: - Entrevista aos empregados no município A (1) - Entrevista aos empregados no município A (2) - Entrevista aos empregados no município A (3) - Entrevista aos empregados no município PL (1) - Entrevista aos empregados no município PL (2) - Entrevista aos empregados no município PL (3)

	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista aos empregados no município PB (1) - Entrevista aos empregados no município PB (2) - Entrevista aos empregados no município PB (3)
Apêndice 12	<p>Transcrições de Entrevistas dos Desempregados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista aos desempregados (1) - Entrevista aos desempregados (2) - Entrevista aos desempregados (3)
Apêndice 13	<p>Transcrições de Entrevistas dos Formadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista ao formador do Município A - Entrevista ao formador do Município PL - Entrevista ao formador do Município PB - Entrevista ao formador do grupo dos desempregados
Apêndice 14	<p>Análise de conteúdos às Entrevistas dos Empregados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análise de conteúdo – entrevistas empregados do município A - Análise de conteúdo – entrevistas empregados do município PL - Análise de conteúdo – entrevistas empregados do município PB
Apêndice 15	Análise de conteúdos às Entrevistas dos Desempregados
Apêndice 16	Análise de conteúdos às Entrevistas dos Formadores

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário da Avaliação da Satisfação dos Formandos

CURSO:

FORMADOR:

DATA: __/__/2014

Este Questionário tem por objectivo conhecer a opinião dos formandos acerca do curso frequentado, bem como dos serviços prestados pelo Centro. Posicione-se face aos aspectos apresentados, utilizando a seguinte escala: **1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente**

Organização da Acção

Metodologia utilizada foi eficaz					
Tempo atribuído aos temas foi adequado					
Conteúdo e o horário da acção de formação foram adequados					
Documentação fornecida foi suficiente e tinha boa apresentação					
Instalações e as condições ambientais eram adequadas e confortáveis					
Recursos didácticos (videoprojector, computadores...) eram adequados e funcionavam perfeitamente					
Grupo de formandos foi bem seleccionado					
Trabalho da coordenação foi adequado					
Existiu um bom relacionamento entre a coordenação e os formandos					
Coordenação demonstrou-se disponível a todas as solicitações dos formandos					

Matérias/Conteúdos

Temas abordados despertaram interesse e motivação no grupo					
Conteúdos abordados eram compreensíveis e acessíveis					
Materiais e conteúdos estavam bem organizados e sistematizados					
Conteúdos abordados têm aplicabilidade a nível profissional					
Matérias ministradas foram suficientes					
Exercícios estavam bem apresentados					
Exercícios de consolidação eram adequados aos conteúdos					

Desempenho do Formador

Formador foi claro na apresentação dos objectivos pedagógicos de aprendizagem					
Enunciava as matérias que ministrou					
Sabiu motivar o grupo de formandos					
Propôs nas intervenções que realizou e desenvolveu metodologias adequadas ao grupo de formandos					
Estimulou a participação dos formandos					
Permitiu, ao longo da formação, a aquisição de conhecimentos por parte dos formandos					
Explicou ao grupo quais as aplicações práticas das matérias em estudo					
Apresentou algumas estratégias de apoio à máxima rentabilização dos saberes					
Sabiu colmatar as necessidades pontuais dos formandos					

Cursos que gostaria de frequentar

- 9. _____
- 10. _____
- 11. _____
- 12. _____

Sugestões/Reclamações

Empty box for suggestions and complaints.

Obrigada pela sua colaboração!

Nome (facultativo): _____

Anexo 2 – Questionário da Avaliação da Satisfação do Formador

CURSO:

MÓDULO

DATA:

Este Questionário tem por objectivo conhecer a opinião do formador acerca do curso frequentado, bem como dos serviços prestados pelo Centro.

Posicione-se face aos aspectos apresentados, utilizando a seguinte escala:

- 1 – Discordo totalmente
- 2 – Discordo
- 3 – Não concordo nem discordo
- 4 – Concordo
- 5 – Concordo totalmente

Avaliação da Acção de Formação

	1	2	3	4	5
O grupo de formando foi bem seleccionado					
O curso correspondeu às suas expectativas					
Foram disponibilizados os materiais solicitados					
As instalações e as condições ambientais eram adequadas					
A coordenação do curso foi competente e o seu apoio adequado					
Houve um bom relacionamento entre a coordenação e o formador					
Os recursos didácticos (retroprojector, quadro, computadores, etc.) eram adequados e funcionavam perfeitamente					
Os materiais solicitados foram atempadamente disponibilizados					
Houve um bom relacionamento entre os formandos e o formador					
A duração da acção foi bastante adequada					
A sua avaliação global da formação é positiva					

Sugestões/Reclamações

--

Cursos que gostaria de frequentar

4. _____
5. _____
6. _____

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo 3 – Questionário da Avaliação de Impacto da Formação pelo Formando

Dados Pessoais:

Nome (facultativo):	<input type="text"/>
Idade:	<input type="text"/>
Concelho de residência:	<input type="text"/>
Curso frequentado:	<input type="text"/>
Data de preenchimento:	<input type="text"/>

Este questionário tem por objectivo conhecer a opinião dos formandos da Forminho sobre um conjunto de aspectos relativos ao nível do impacto da sua actuação.

1 – Situação face ao emprego aquando da formação

1.1 - Empregado/a

1.2 - Desempregado/a

2 – Situação face ao emprego actual

2.1- Empregado/a (passe para a alínea b)

Desempregado/a

a) Se desempregado/a:

Quais as justificações que encontra para ainda não ter conseguido emprego? (escolha as opções correctas)

- Não procurou
- Não foi seleccionado
- Não aceitou as condições oferecidas
- Oferta não era na sua área de formação
- Outros motivos Qual: _____

Identifique, por favor, necessidades de formação que o podem auxiliar a encontrar emprego: _____

(Passe por favor para a questão 3.4)

b) Se empregado/a:

Ramo de actividade da entidade empregadora: _____

Dimensão (nº trabalhadores) _____

Função/Cargo desempenhado: _____

Que tipo de vínculo caracteriza a sua relação laboral?

- Contrato individual de trabalho a termo
- Contrato individual de trabalho sem termo (efectivo)
- Profissional liberal (“recibos verdes”)
- Contrato individual de trabalho a tempo parcial
- Trabalho temporário

Outra situação (especificar) _____

3 – Avaliação do impacto da formação

3.1 Considera que a formação que frequentou na Forminho foi importante para conseguir emprego?

Sim

Não

3.2 As tarefas que executa estão relacionadas com o(s) curso(s) que frequentou? Especifique, por favor.

3.3 Considera que a formação frequentada se tem revelado importante para o seu bom desempenho profissional?

Sim

Em parte

Pouco

Nada

3.4 Identifique e especifique os saberes/competências adquiridos na formação que mais tem aplicado no seu local de trabalho e/ou vida pessoal.

3.5 O(s) curso(s) que frequentou contribuíram para mudanças significativas na sua vida?

Sim

Não Por favor, justifique: _____

Comentários e Sugestões:

Obrigado(a) pela sua colaboração!

Anexo 4 - Atividades Desenvolvidas ao Longo do Estágio

Recursos Humanos:

- Elaboração de contratos a termo certo, tempo parcial, de acordo com minuta previamente aprovada
- Acompanhamento do processo de assinatura dos contratos, garantindo o workflow de arquivo dos mesmos
- Comunicação legal do início e final de contratos nos portais institucionais
- Registo e validação da assiduidade para efeitos de processamento salarial e notas de honorários

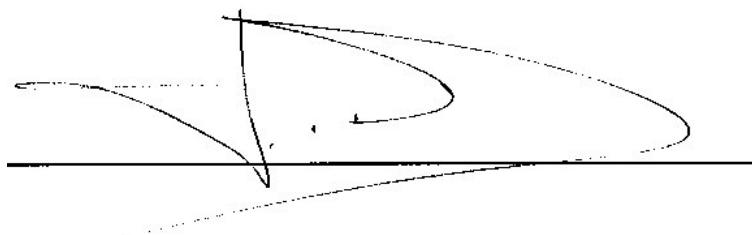
Formação:

- Discussão com a direção da empresa e comigo sobre uma possível problemática a ser trabalhada no estágio;
- Definição da problemática de trabalho;
- Definir público-alvo e cursos a serem estudados;
- (Re)Formular inquéritos por questionário e por entrevista para possibilitar a realização da avaliação da satisfação e efeito da formação;
- Observação dos formandos e formador na formação;
- Implementar inquéritos por questionário e entrevista de avaliação da satisfação e dos efeitos da formação, de modo a averiguar o nível de satisfação dos formandos e do formador quanto à formação, bem como os efeitos que esta teve realmente.

Anexo 5 - Declaração de Autorização/Consentimento

Eu, José Luís Vieira Ramalho, residente em Braga e Gerente da Forminho, Consultoria de Gestão e Formação Lda. declaro que autorizo a utilização do nome da empresa neste Relatório de Estágio.

Braga, 30 de outubro de 2015

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. L. V. Ramalho', is written over a solid horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Questionário da Avaliação da Satisfação dos Formandos Empregados

CURSO:

FORMADOR:

DATA:

IDADE:

18-25	<input type="checkbox"/>
26-35	<input type="checkbox"/>
36-45	<input type="checkbox"/>
46-55	<input type="checkbox"/>
56-65	<input type="checkbox"/>

SEXO:

MASCULINO	<input type="checkbox"/>
FEMININO	<input type="checkbox"/>

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: _____

CATEGORIA PROFISSIONAL/FUNÇÃO: _____

FORMA COMO TEVE CONHECIMENTO DO CURSO:

Departamento de Recursos Humanos	<input type="checkbox"/>
Chefes de Divisão	<input type="checkbox"/>
Publicidade na Intranet	<input type="checkbox"/>
Colegas de Trabalho	<input type="checkbox"/>

MOTIVO PELO QUAL PARTICIPOU NO CURSO:

Desenvolvimento profissional	<input type="checkbox"/>
Melhorar relações interpessoais	<input type="checkbox"/>
Integração na cultura organizacional	<input type="checkbox"/>
Obrigatoriedade pela entidade patronal	<input type="checkbox"/>

Outra: _____

Este Questionário tem por objetivo conhecer a opinião dos formandos acerca do curso frequentado, bem como dos serviços prestados pelo Centro, de modo a que a Forminho introduza melhorias em cursos futuros. Este inquérito é anónimo e confidencial, por favor seja sincero nas suas respostas. Posicione-se face aos aspetos apresentados, utilizando a seguinte escala: **1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não Concordo/Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente**

Organização da Ação

	1	2	3	4	5
A duração e o horário da ação de formação foram adequados					
A documentação fornecida foi suficiente					
As instalações e as condições ambientais eram adequadas e confortáveis					
Os recursos didáticos (videoprojector, computadores...) eram adequados e funcionavam perfeitamente					
O apoio da coordenação foi adequado					
Desenvolveu-se um bom relacionamento entre a coordenação e os formandos					
A coordenação demonstrou-se disponível às solicitações dos formandos					
O curso correspondeu às suas expectativas					
O curso correspondeu às suas necessidades pessoais					
O curso correspondeu às suas necessidades profissionais					
Os objetivos estabelecidos, a nível individual, foram alcançados					

Matérias/Conteúdos

	1	2	3	4	5
A metodologia utilizada foi eficaz					
O tempo atribuído aos temas foi adequado					
Os temas abordados foram interessantes					
Os temas tratados têm aplicação prática no exercício da sua atividade profissional					
Os conteúdos abordados eram compreensíveis					
Os materiais estavam bem organizados e sistematizados					
As matérias ministradas foram suficientes					
Os manuais estavam bem apresentados					
Adquiriu novos conhecimentos					
Os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades profissionais					
Os conteúdos abordados estavam adequados às suas expetativas relativamente ao curso					

Desempenho do Formador

	1	2	3	4	5
Houve uma apresentação clara dos objetivos pedagógicos de aprendizagem					
Demonstrou interesse pelas dificuldades e dúvidas apresentadas pelos formandos					
Dominava as matérias que ministrou					
Conseguiu motivar o grupo de formandos					
Interveio de forma clara quando solicitado/questionado					
Desenvolveu metodologias/técnicas adequadas					
Incentivou a participação dos formandos					
Verificou se houve aquisição de conhecimentos por parte dos formandos					
Demonstrou ao grupo como aplicar as matérias em estudo na prática					
Conseguiu colmatar dificuldades profissionais pontuais dos formandos					

Aspetos menos positivos do curso (resposta facultativa)

--

Cursos que gostaria de frequentar

5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

Sugestões/Reclamações

--

Obrigada pela sua colaboração!

Apêndice 2 – Questionário da Avaliação da Satisfação dos Formandos Desempregados

CURSO:

FORMADOR:

DATA:

IDADE:

18-25	<input type="checkbox"/>
26-35	<input type="checkbox"/>
36-45	<input type="checkbox"/>
46-55	<input type="checkbox"/>
56-65	<input type="checkbox"/>

SEXO:

MASCULINO	<input type="checkbox"/>
FEMININO	<input type="checkbox"/>

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: _____

COMO TEVE CONHECIMENTO DO CURSO:

IEFP	<input type="checkbox"/>
Publicidade	<input type="checkbox"/>
Contactos Pessoais	<input type="checkbox"/>

Outra: _____

MOTIVO PELO QUAL PARTICIPOU NO CURSO

Arranjar emprego	<input type="checkbox"/>
Conviver com outras pessoas	<input type="checkbox"/>
Desenvolvimento pessoal	<input type="checkbox"/>
Obrigatoriedade pelo programa do IEFP	<input type="checkbox"/>

Este Questionário tem por objetivo conhecer a opinião dos formandos acerca do curso frequentado, bem como dos serviços prestados pelo Centro, de modo a que a Forminho introduza melhorias em cursos futuros. Este inquérito é anónimo e confidencial, por favor seja sincero nas suas respostas. Posicione-se face aos aspetos apresentados, utilizando a seguinte escala: **1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não Concordo/Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente**

Organização da Ação

	1	2	3	4	5
A duração e o horário da ação de formação foram adequados					
A documentação fornecida foi suficiente					
As instalações eram adequadas					
Os recursos didáticos (videoprojector, computadores...) eram adequados e funcionavam perfeitamente					
O apoio da coordenação foi adequado					
Desenvolveu-se um bom relacionamento entre a coordenação e os formandos					
A coordenação demonstrou-se disponível às solicitações dos formandos					
O curso correspondeu às suas expectativas					
O curso correspondeu às suas necessidades pessoais					
Os objetivos estabelecidos, a nível individual, foram alcançados					

Matérias/Conteúdos

	1	2	3	4	5
A metodologia utilizada foi eficaz					
O tempo atribuído aos temas foi adequado					
Os temas abordados foram interessantes					
Os conteúdos abordados eram acessíveis					
Os materiais estavam bem organizados e sistematizados					
As matérias ministradas foram suficientes					
Os manuais estavam bem apresentados					
Os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades pessoais					
Os conteúdos abordados estavam adequados às suas expectativas relativamente ao curso					

Desempenho do Formador

	1	2	3	4	5
Houve uma apresentação clara dos objetivos pedagógicos de aprendizagem					
Demonstrou interesse pelas dificuldades e dúvidas apresentadas pelos formandos					
Dominava as matérias que ministrou					
Conseguiu motivar o grupo de formandos					
Interveio de forma clara quando solicitado/questionado					
Desenvolveu metodologias/técnicas adequadas					
Verificou se houve aquisição de conhecimentos por parte dos formandos					
Demonstrou ao grupo como aplicar as matérias em estudo na prática					
Conseguiu colmatar dificuldades de aprendizagem pontuais dos formandos					

Aspetos positivos do curso (resposta facultativa)

--

Aspetos menos positivos do curso (resposta facultativa)

Cursos que gostaria de frequentar

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Sugestões/Reclamações

Obrigado/a pela sua colaboração!

Apêndice 3 – Questionário da Avaliação da Satisfação do Formador

CURSO:

FORMADOR:

DATA:

DESDE QUANDO EXERCE A FUNÇÃO DE FORMADOR: _____

Este Questionário tem por objetivo conhecer a opinião do formador acerca do curso frequentado, bem como dos serviços prestados pelo Centro, de modo a que a Forminho introduza melhorias em cursos futuros. Posicione-se face aos aspetos apresentados, utilizando a seguinte escala: **1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Não Concordo/Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente**

Avaliação da Ação de Formação					
	1	2	3	4	5
A composição do grupo era adequada					
Os formandos corresponderam às suas expectativas					
O grupo de formandos mostrou interesse pelo curso					
Houve um relacionamento adequado entre os formandos e o formador					
Foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos					
Houve aquisição de novos conhecimentos por parte dos formandos					
Os formandos não sentirão constrangimentos/obstáculos que os impeçam de transferir os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho					
Foram disponibilizados os materiais solicitados					
As instalações e as condições ambientais eram adequadas					
A coordenação forneceu apoio adequado					
Houve um bom relacionamento entre a coordenação e o formador					
Os recursos didáticos (retroprojektor, quadro, computadores, etc.) eram adequados e funcionavam perfeitamente					
A duração da ação foi adequada					
A avaliação global da formação é positiva					
Os objetivos predefinidos com o curso foram alcançados					

Aspetos positivos do curso (resposta facultativa)

Aspetos menos positivos do curso (resposta facultativa)

Cursos que gostaria de frequentar

1. _____
2. _____
3. _____

Sugestões/Reclamações

Obrigado/a pela sua colaboração!

Apêndice 4 – Questionário da Avaliação de Impacto da Formação

Dados Pessoais:

Nome (facultativo):	
Idade:	
Concelho de residência:	
Curso frequentado:	
Data de preenchimento:	
Área de atividade profissional:	
Sector de atividade profissional:	

Este questionário tem por objetivo conhecer a opinião dos formandos da Forminho sobre um conjunto de aspetos relativos ao nível do impacto da sua atuação.

1 – Situação face ao emprego aquando da formação

1.1 - Empregado/a

1.2 - Desempregado/a

2¹⁹- o que o motivou a frequentar a formação

Desenvolver competências e conhecimentos pessoais	
Desenvolver competências e conhecimentos profissionais	
Adquirir competências e conhecimentos teóricos e/ou técnicos	
Colmatar dificuldades sentidas profissionalmente	
Progressão na carreira	

2 – Situação face ao emprego atual

2.1- Empregado/a (passe para a alínea b)

Desempregado/a

a) Se desempregado/a:

Quais as justificações que encontra para ainda não ter conseguido emprego? (escolha as opções corretas)

Não procurou

Não foi selecionado

Não aceitou as condições oferecidas

Oferta não era na sua área de formação

Oferta não era na sua área de residência

Outros motivos Qual: _____

¹⁹ Informação retirada de

Identifique, por favor, necessidades de formação que o podem auxiliar a encontrar emprego: _____

(Passe por favor para a questão 3.4)

b) **Se empregado/a:**

Ramo de atividade da entidade empregadora: _____

Dimensão (nº trabalhadores) _____

Função/Cargo desempenhado: _____

Que tipo de vínculo caracteriza a sua relação laboral?

Contrato individual de trabalho a termo

Contrato individual de trabalho sem termo (efetivo)

Profissional liberal (“recibos verdes”)

Contrato individual de trabalho a tempo parcial

Trabalho temporário

Outra situação (especificar) _____

3 – Avaliação do impacto da formação

3.1 Considera que a formação que frequentou na Forminho foi importante para conseguir emprego?

Sim

Não

3.2 As tarefas que executa estão relacionadas com o(s) curso(s) que frequentou? Especifique, por favor.

3.3 Considera que a formação frequentada se tem revelado importante para o seu bom desempenho profissional?

Sim

Em parte

Pouco

Nada

3.4 Identifique e especifique os saberes/competências adquiridos na formação que mais tem aplicado no seu local de trabalho e/ou vida pessoal.

3.5 O(s) curso(s) que frequentou contribuíram para mudanças significativas na sua vida?

Sim

Não Por favor, justifique: _____

Vou propor um questionário que me parece ser mais adequado, no qual me baseei neste endereço eletrónico:
http://www.igfse.pt/upload/docs/2014/relatorio_inq_aval_impacto_formacaoEAPN_2014.pdf. Acedido a
01.10.2014

²⁰Utilidade da formação

	Muito útil	Útil	Pouco útil	Inútil
Maior desempenho profissional atual				
Maior desempenho de outro cargo				
Progressão de carreira profissional				
Desenvolvimento de destrezas pessoais				
Desenvolvimento de destrezas profissionais				
Outro. Qual?				

²¹Contributos da formação

	Não contribui	Contribuiu pouco	Contribuiu	Contribuiu muito
Desenvolveu competências no local de trabalho				
Aumento do desempenho nas suas funções				
Aumento dos resultados de trabalho				
Eficácia na resolução de problemas				
Aumento da motivação				
Maior autonomia no desempenho da função				
Adaptabilidade a novos processos e métodos de trabalho				
Maior organização a nível profissional				
Maior qualificação académica				
Execução das tarefas em menos tempo				
Maior cumprimento de regras e procedimentos das tarefas a exercer				
Outro. Qual?				

²⁰ Informação retirada de

http://www.igfse.pt/upload/docs/2014/relatorio_inq_aval_impacto_formacaoEAPN_2014.pdf. Acedido a 01.10.2014

²¹ *ibidem*

Comentários e Sugestões:

Obrigado(a) pela sua colaboração!

Apêndice 5 – Análise Estatística aos Empregados (Análise global dos Municípios)

Número de Questionário

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Município A	19	30,2	30,2	30,2
	Município PL	4	6,3	6,3	36,5
	Município M	25	39,7	39,7	76,2
	Município PB	6	9,5	9,5	85,7
	Município TB	4	6,3	6,3	92,1
	Município T	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Antes de mais, iniciamos esta análise de cariz mais global, destacando amostra total que trabalhamos, neste sentido, no Município A inquirimos 19 formandos (30,2%), no Município PL 4 (6,3%), no Município M 25 (39,7%), no Município PB 6 (9,5%), no Município TB 4 (6,3%) e no Município T 5 (7,9%).

Sexo do Formando

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Feminino	36	57,1	57,1	57,1
	Masculino	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Podemos ver que a amostra no panorama geral é constituída por 63 participantes, sendo que 36 (57,1%) são do sexo feminino e 27 (42,9%) do sexo masculino.

Idade do Formando

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	26-35	16	25,4	25,8	25,8
	36-45	29	46,0	46,8	72,6
	46-55	14	22,2	22,6	95,2
	56-65	3	4,8	4,8	100,0

Total	62	98,4	100,0	
Ausente Sistema	1	1,6		
Total	63	100,0		

Nesta linha de pensamento, também podemos observar que, no que toca à questão da idade, temos 16 (25,4%) indivíduos com idades compreendidas entre os 26-35 anos, 29 (46%) com idades entre os 36-45 anos, 14 (22,2%) pessoas com idades compreendidas entre os 46-55 anos e, por último, 3 (4,8%) pessoas com idades entre os 56-65 anos. É importante ressaltar que detemos aqui 62 casos válidos.

Habilitação Literária

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	12º Ano	12	19,0	20,3	20,3
	Licenciatura	29	46,0	49,2	69,5
	Mestrado	2	3,2	3,4	72,9
	9º Ano	3	4,8	5,1	78,0
	7º Ano	1	1,6	1,7	79,7
	11º Ano	1	1,6	1,7	81,4
	Bacharelato	3	4,8	5,1	86,4
	Pós-Graduação	1	1,6	1,7	88,1
	Ensino Superior	3	4,8	5,1	93,2
	Secundário	1	1,6	1,7	94,9
	Cursos Tecnológico Redes e Sistemas Informáticos - Nível 5	1	1,6	1,7	96,6
	Técnico de Informática - Nível 4	1	1,6	1,7	98,3
	Nível 4 - Técnico profissional	1	1,6	1,7	100,0
	Total	59	93,7	100,0	
Ausente	Sistema	4	6,3		

Total	63	100,0		
-------	----	-------	--	--

Deste modo, passamos agora a analisar as habilitações literárias dos indivíduos e concluímos que 12 (19%) inquiridos possuem o 12º ano de escolaridade, 29 (46%) são licenciados, 2 (3,2%) são mestres, 3 (4,8%) detêm o 9º ano de escolaridade, 1 (1,6%) apenas possui o 7º ano, 1 (1,6%) tem o 11º ano de escolaridade, 3 (4,8) possuem bacharelato, 1 (1,6) é pós-graduado, 3 (4,8%) ingressaram no ensino superior, 1 (1,6) detêm o ensino secundário, 1 (1,6%) tem o Curso Tecnológico Redes e Sistemas Informáticos - Nível 5, 1 (1,6%) é Técnico de Informática - Nível 4 e 1 (1,6%) detêm o Nível 4 - Técnico profissional. Apuramos aqui 59 casos válidos.

Categoria Profissional/Função

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Assistente Técnico	17	27,0	28,8	28,8
	Técnico Superior	23	36,5	39,0	67,8
	Engenharia Civil	1	1,6	1,7	69,5
	Coordenador Técnico	3	4,8	5,1	74,6
	Chefe de Divisão	3	4,8	5,1	79,7
	Coordenador de Serviço	1	1,6	1,7	81,4
	Chefe de Equipa	1	1,6	1,7	83,1
	Especialista de Informática	4	6,3	6,8	89,8
	Técnico de Informática	4	6,3	6,8	96,6
	Designer Gráfico	1	1,6	1,7	98,3
	Estágio Profissional	1	1,6	1,7	100,0
	Total	59	93,7	100,0	
Ausente	Sistema	4	6,3		
Total		63	100,0		

No que concerne à categoria profissional/funções desempenhadas pelos inquiridos podemos afirmar que 17 (27%) são assistentes técnicos, 23 (36,5%) são técnicos superiores, 1 (1,6%) é engenheiro civil, 3 (4,8%) são coordenadores técnicos, 3 (4,8%) são chefes de divisão, 1 (1,6%) é coordenador de serviço, 1 (1,6%) é chefe de divisão, 4 (6,3%) são especialista de informática, 4 (6,3%) são técnicos de informática, 1 (1,6%) é designer gráfico e 1 (1,6%) é estagiário de natureza profissional. Há aqui 59 casos válidos também.

Forma de conhecimento do curso

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Departamento de Recursos Humanos	36	57,1	58,1	58,1
	Chefe de Divisão	14	22,2	22,6	80,6
	Publicidade na Intranet	1	1,6	1,6	82,3
	Colegas de Trabalho	9	14,3	14,5	96,8
	Outras	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	98,4	100,0	
Ausente	Sistema	1	1,6		
Total		63	100,0		

Relativamente à forma como os indivíduos tomaram conhecimento do curso, 36 (57,1%) declaram que foi através do Departamento de Recursos Humanos, 14 (22,2%) diz ter sido através do Chefe de divisão, 1 (1,6%) refere ter sido através da publicidade na intranet, 9 (14,3%) diz ter tomado conhecimento através de colegas de trabalho e 2 (3,2%) tiveram conhecimento deste através de outro meio. É importante salientar que tivemos aqui 62 (98,4%) casos válidos.

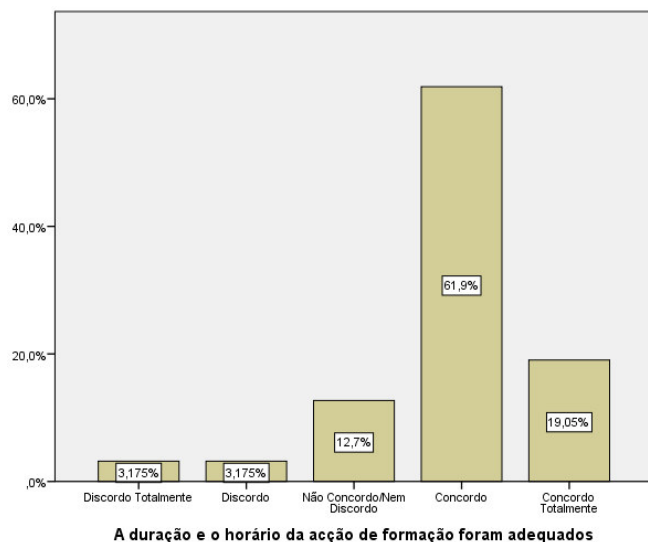
Motivos para participar no curso

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Desenvolvimento profissional	43	68,3	70,5	70,5
	Melhorar relações interpessoais	1	1,6	1,6	72,1
	Obrigatoriedade pela entidade profissional	17	27,0	27,9	100,0
	Total	61	96,8	100,0	
Ausente	Sistema	2	3,2		
Total		63	100,0		

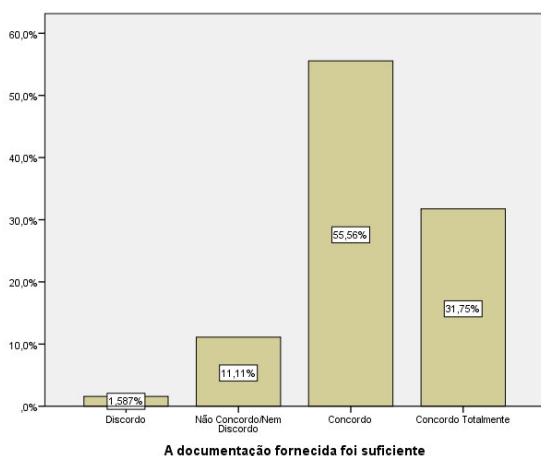
Neste contexto, também é fulcral explicar os motivos que levaram os formados a participar no curso em estudo, tendo sido destacado por 43 (68,3%) inquiridos, como fatores principais, o

desenvolvimento profissional, por 1 (1,6%) a melhoria de relações interpessoais e por 17 (27%) a obrigatoriedade pela entidade patronal. Ressalvamos ainda que obtivemos aqui 61 (96,8%) de casos válidos.

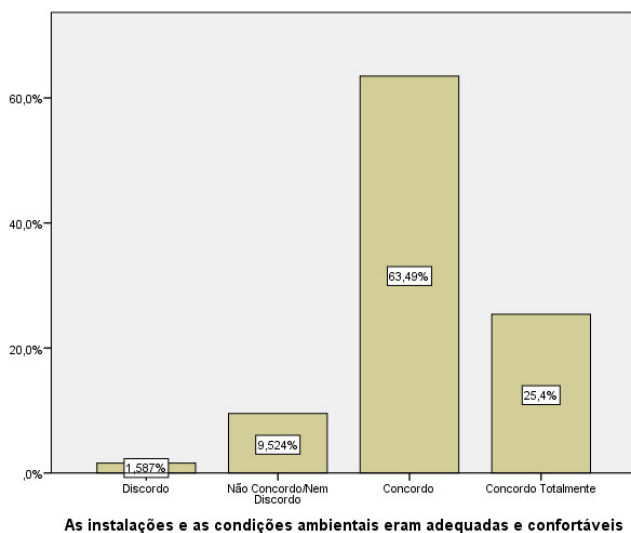
Organização da ação



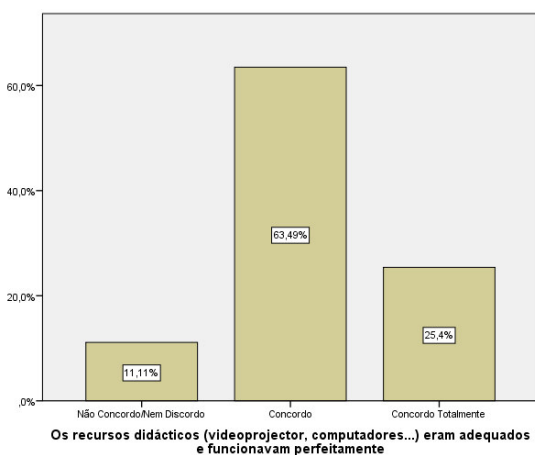
No que respeita à questão se a duração e o horário da ação de formação foram adequados, 3,175% das pessoas referiram que discordam totalmente, 3,175% manifestaram discordar, 12,7% não concordam/nem discordam, 61,9% concordam e 19,05 concordam totalmente.



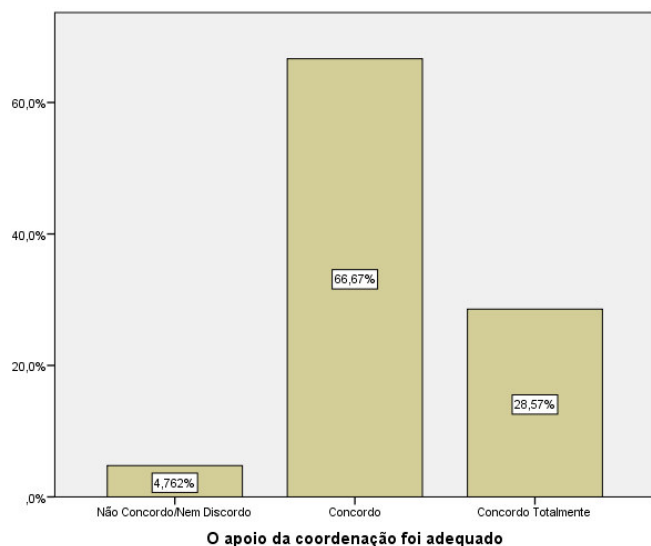
No que se relaciona com a questão referente se a documentação fornecida foi suficiente, tivemos 1,587% das pessoa a discordar, 11,11% a nem concordar/nem discordar, 55,56% a concorda e 31,75% a concordar totalmente.



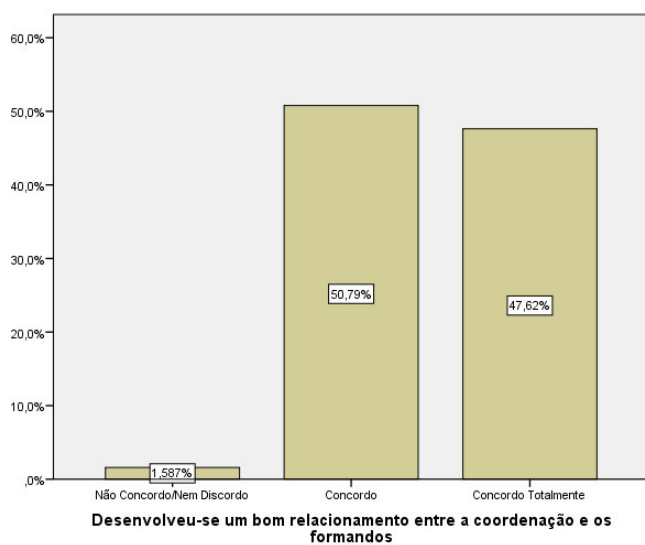
Quanto à pergunta sobre se as instalações e as condições ambientais eram adequadas e confortáveis, conseguimos apurar que 1,587% dos inquiridos discordam, 9,524% nem concordam/nem discordam, 63,49% concordam e 25,4% concordam totalmente.



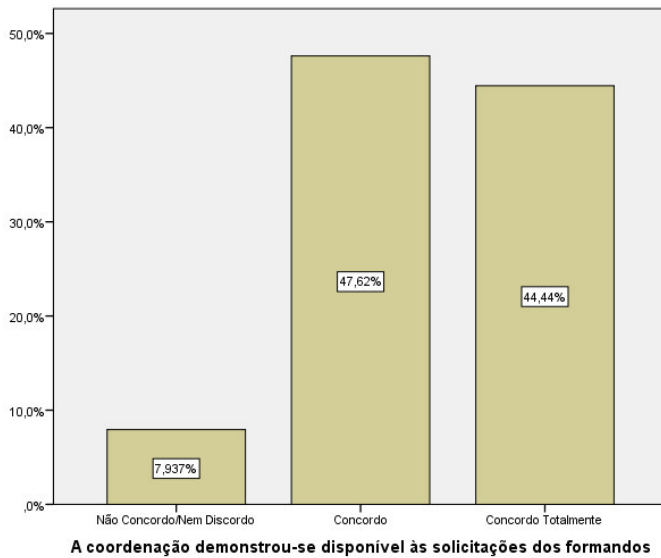
No que respeita à pergunta se os recursos didáticos eram adequados e se funcionavam perfeitamente, 11,11% responderam nem concordar/nem discordar, 64,49% concordam e 25,4% concordam totalmente.



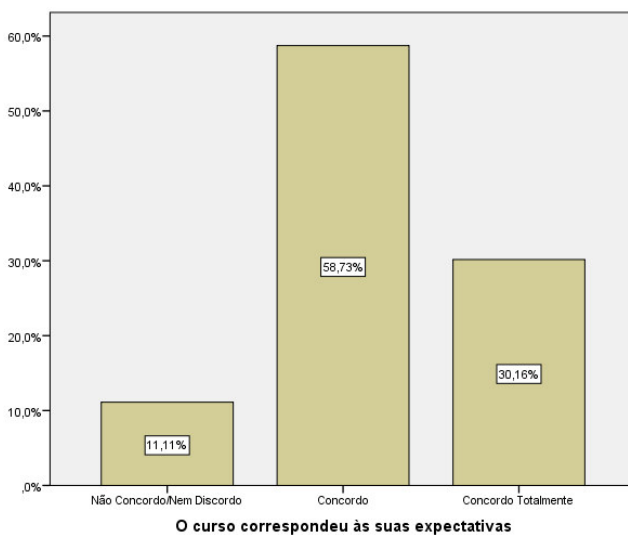
Relativamente à questão que interrogava se a coordenação apoiou de forma adequada o curso, conseguimos recolher 4,762% de respostas a nem concordar/nem discordar, 66,67% a concordar e 28,57% a concordar totalmente.



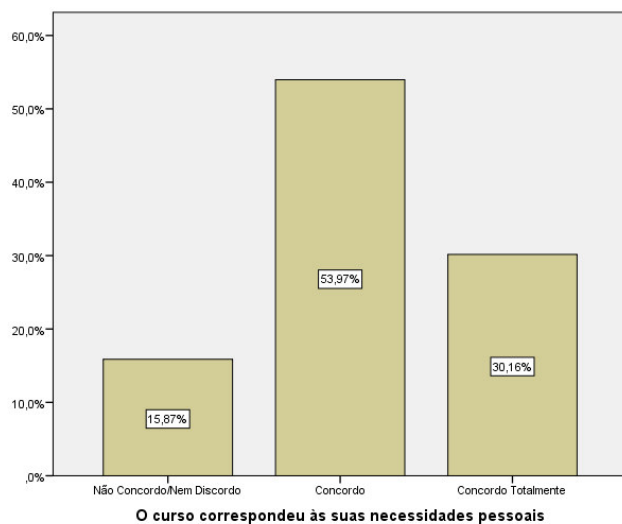
No que concerne à questão desenvolveu-se um bom relacionamento entre a coordenação e os formandos, obtivemos aqui 1,587% de respostas que não concordam/nem discordam, 50,79% que concordam e 47,62% que concordam totalmente.



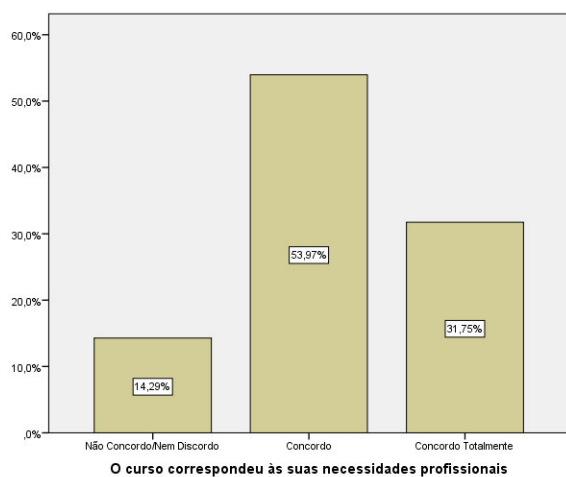
Podemos agora ver que na questão que tenta saber se a coordenação se demonstrou disponível às solicitações dos formandos, 7,937% dos sujeitos expressaram não concordar/nem discordar, 47,62% afirmaram concordarem e 44,44% declararam concordar totalmente.



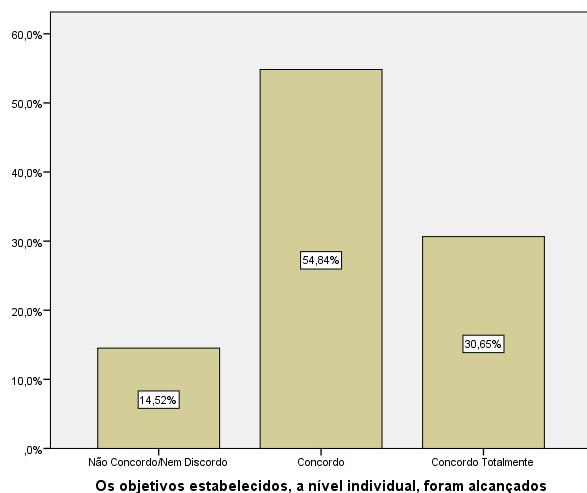
No que toca à pergunta que aborda as expectativas dos formandos em relação ao curso, vemos que 11,11% dos inquiridos nem concordam/nem discordam, 58,73% concordam e 30,16% concordam totalmente.



Quando questionámos os inquiridos para saber se o curso correspondeu às suas necessidades pessoais, averiguamos que 15,87% afirmam nem concordam/nem discordam, 53,97% concordam e 30,16% concordam totalmente.

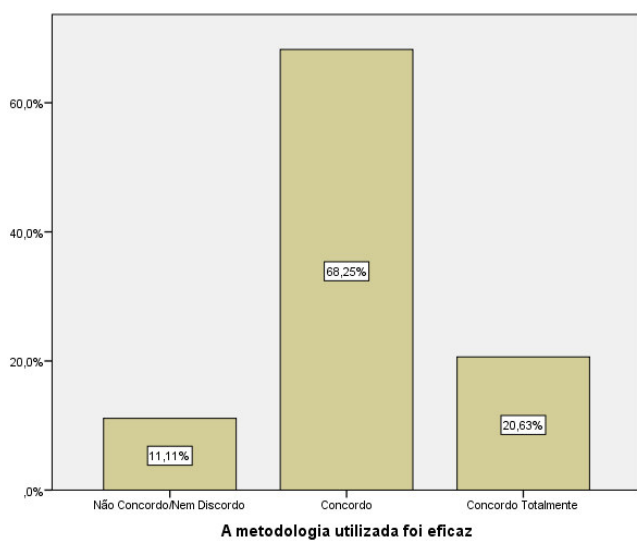


Analisamos agora a questão que trata as necessidades profissionais dos indivíduos e se o curso correspondeu às mesmas, nesse sentido, 14,29% dos inquiridos não concordam/nem discordam, 53,97% concordam e 31,75% concordam totalmente.

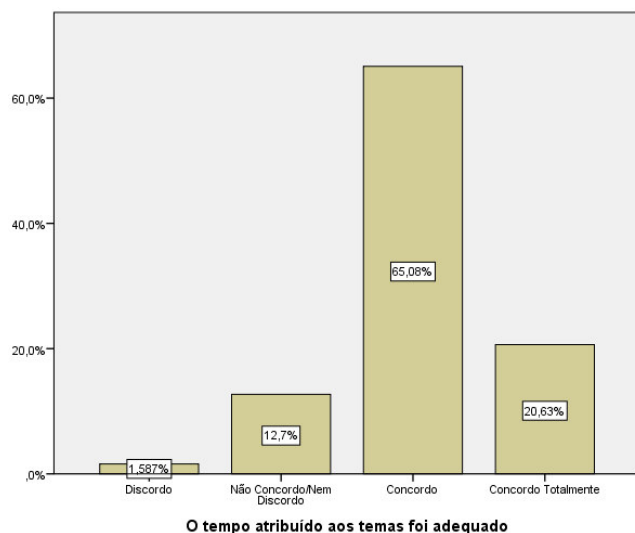


No que concerne à pergunta que pretendia saber se os objetivos estabelecidos, a nível pessoal, foram alcançados, observamos que 14,52% dos inquiridos declararam não concordarem/nem discordarem, 54,84% concordam e 30,65% concordam totalmente.

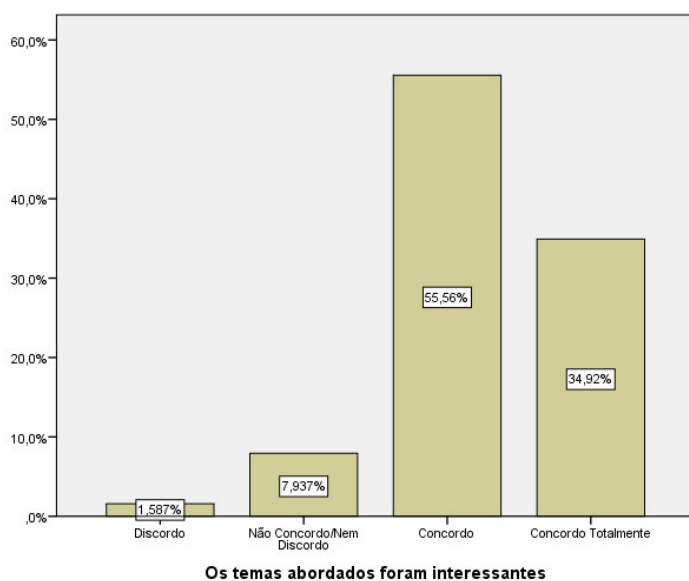
Matérias/Conteúdos



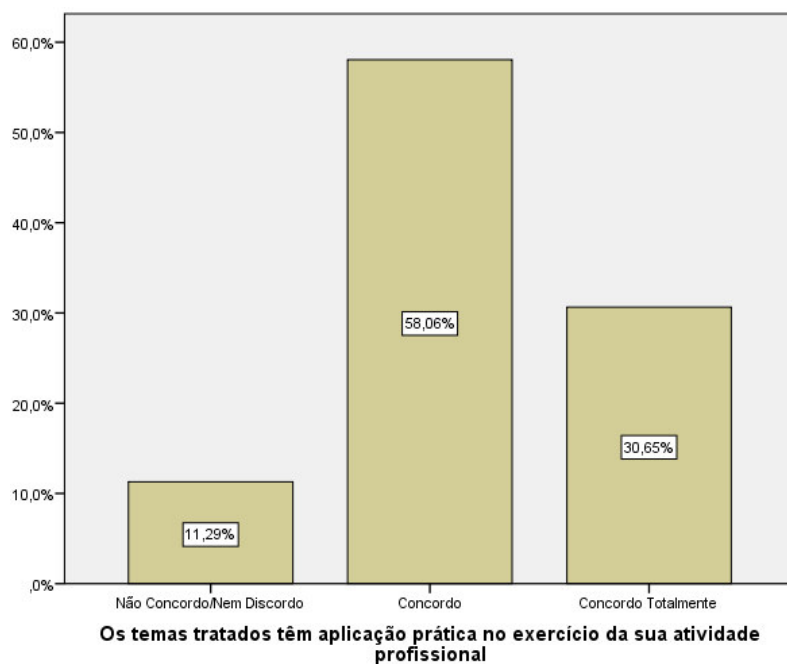
No que concerne à questão a metodologia utilizada foi eficaz, obtivemos 11,11% de respostas não concorda/nem discorda, 68,25% concordam e 20,63% concordam totalmente.



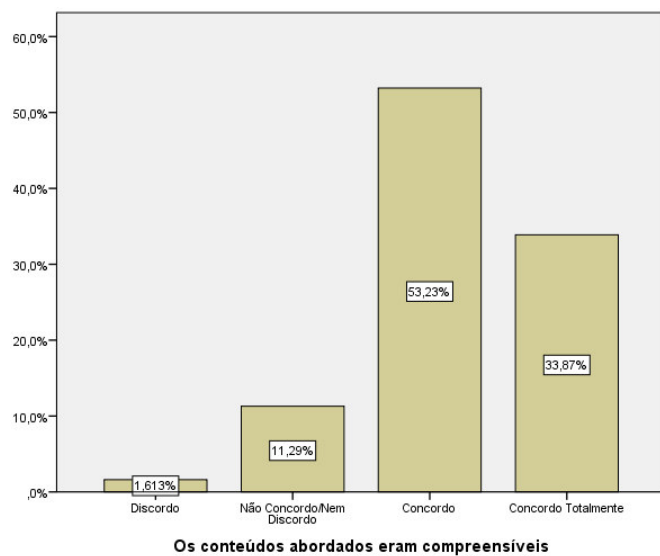
Quanto à adequação do tempo atribuído aos temas abordados na formação, 1,587% dos inquiridos declararam que discordam, 12,7% não concordam/nem discordam, 65,08% concordam e 20,63% concordam totalmente.



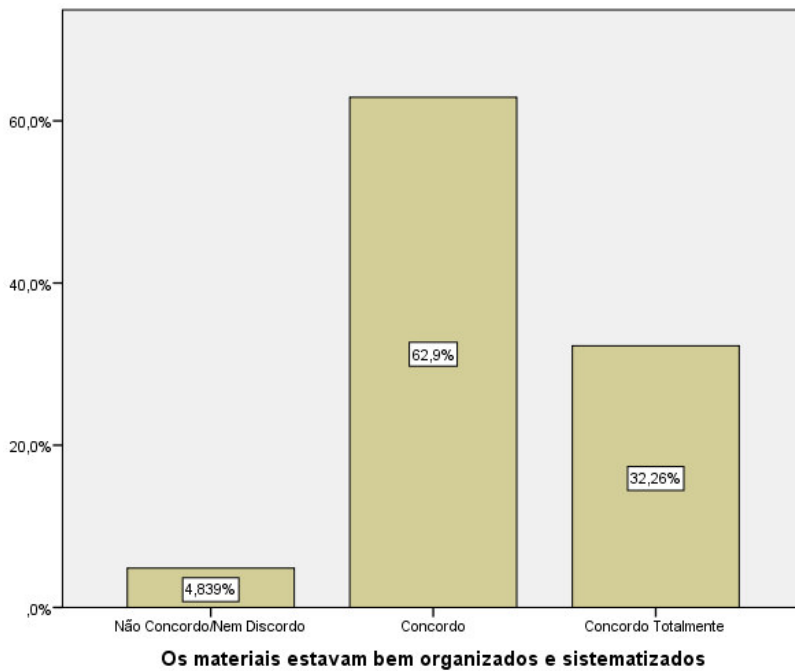
Relativamente ao interesse dos temas abordados em contexto formativo, os sujeitos preferiram que discordam em 1,587%, não concordam/nem discordam em 7,937%, concordam em 55,56% e concordam totalmente em 34,92%.



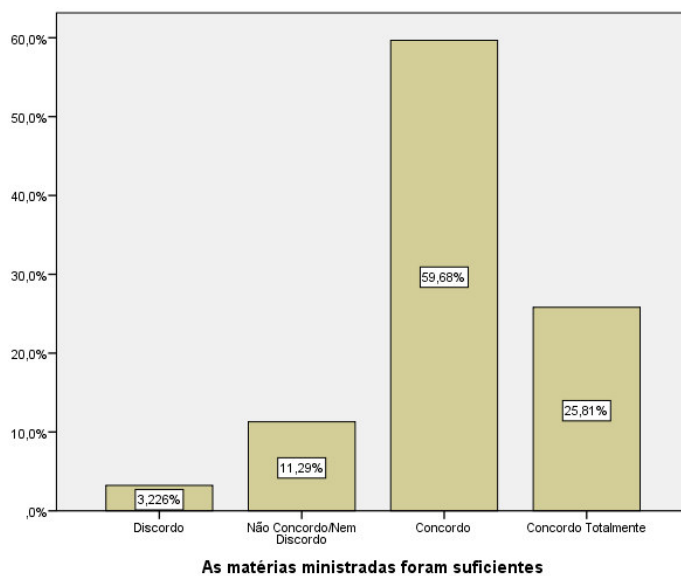
Na pergunta os temas tratados têm aplicação prática no exercício da sua atividade profissional, 11,29% dos indivíduos afirmaram não concordar/nem discordar, 58,06% concordam e 30,65% concordam totalmente.



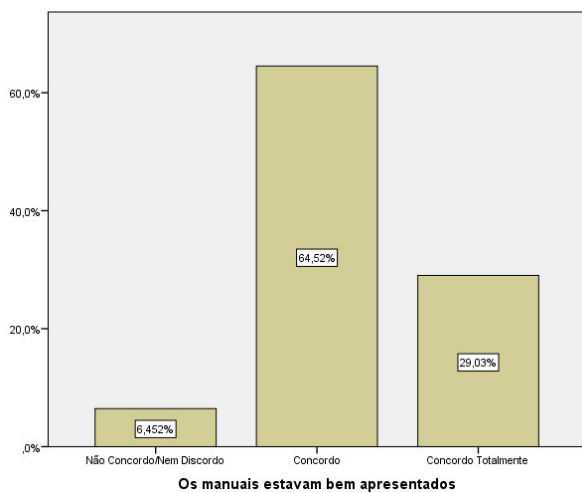
No que respeita à compreensão dos conteúdos abordados durante o curso, os inquiridos responderam discordar em 1,613%, não concordar/nem discordar em 11,29%, concordar em 53,23% e concordar totalmente em 33,87%.



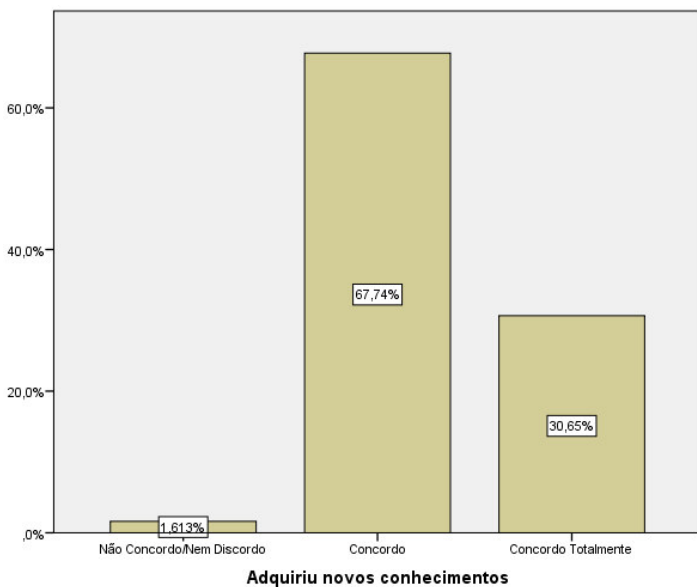
No que se relaciona com a organização e sistematização dos matérias utilizados em formação, obtivemos 4,839% de respostas a não concordar/nem discordar, 62,9% a concordar e 32,26% a concordar totalmente.



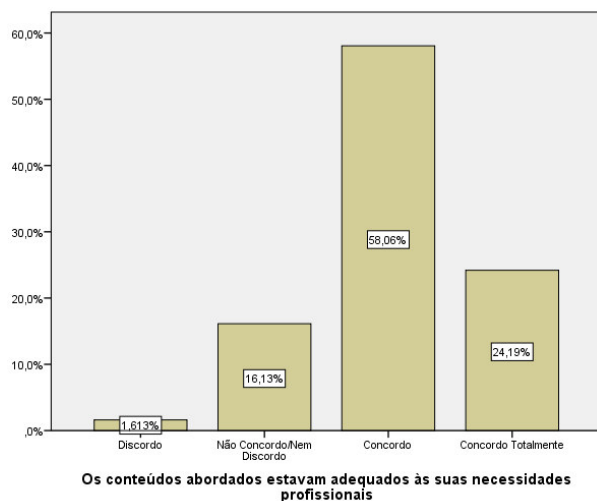
Quando quisemos saber se as matérias ministradas foram suficientes, averiguamos que 3,226% dos inquiridos discordam, 11,29% não concordam/nem discordam, 59,68% concordam e 25,81% concordam totalmente.



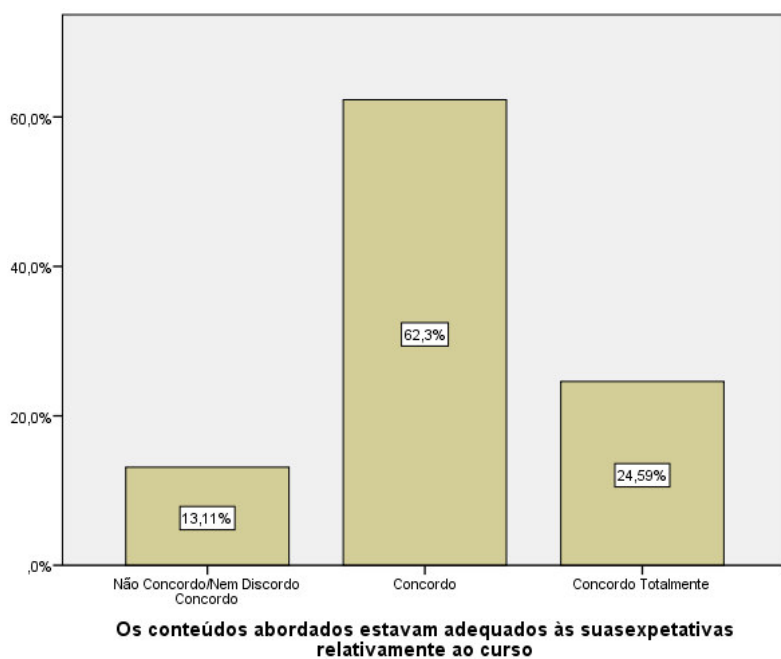
No que toca à pergunta os manuais estavam bem apresentados, os formandos declararam não concordar/nem discordar em 6,452%, concordar em 64,52% e concordar totalmente em 29,03%.



Quando inquirimos os formandos para saber se os mesmos adquiriram novos conhecimentos, estes responderam não concordar/nem discordar com 1,613%, concordar com 67,74% e concordar totalmente com 30,65%.

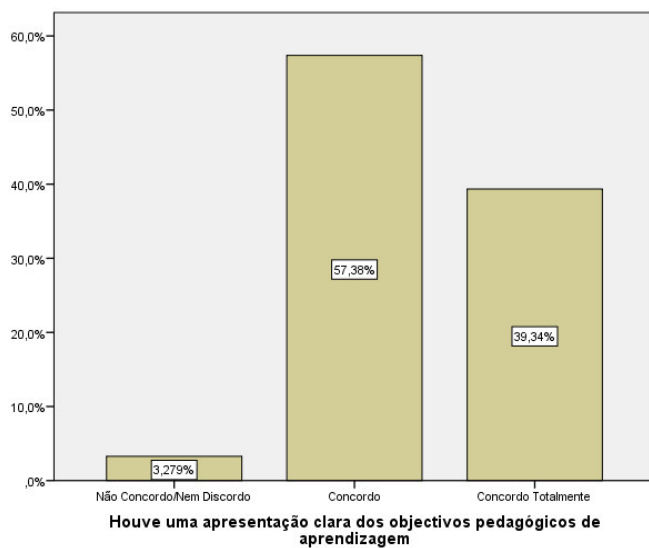


Relativamente à questão se os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades profissionais, apuramos que 1,613% dos sujeitos afirmaram discordar, 16,13% não concordam/nem discordar, 58,06% concordam e 24,19% concordam totalmente.

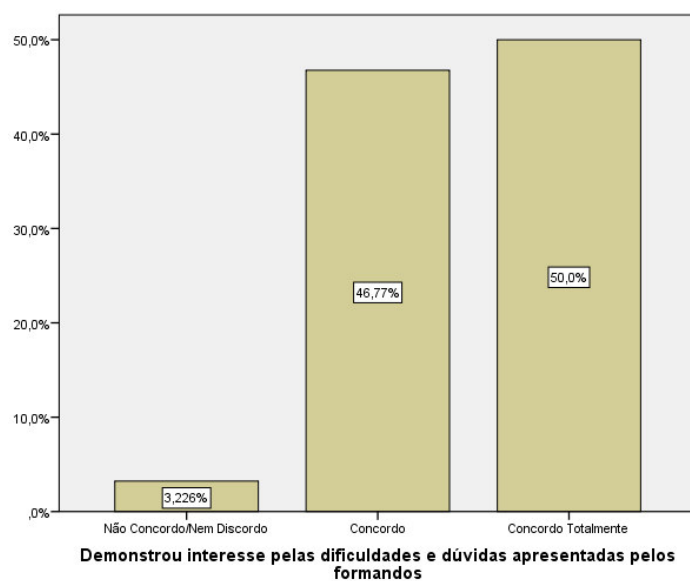


Na pergunta os conteúdos estavam adequados às suas expectativas relativamente ao curso, os formandos não concordam/nem discordam em 13,11%, concordam em 62,3% e concordam totalmente em 24,59%.

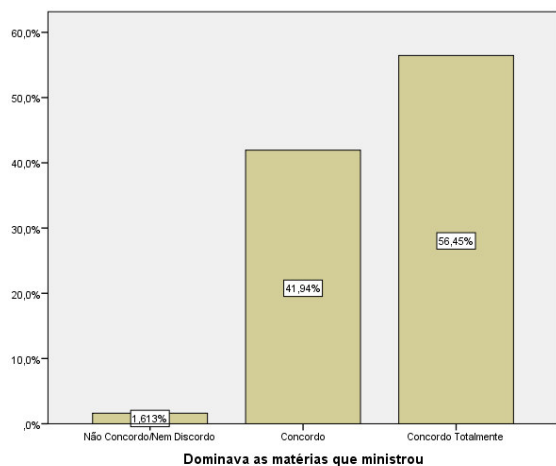
Desempenho do Formador



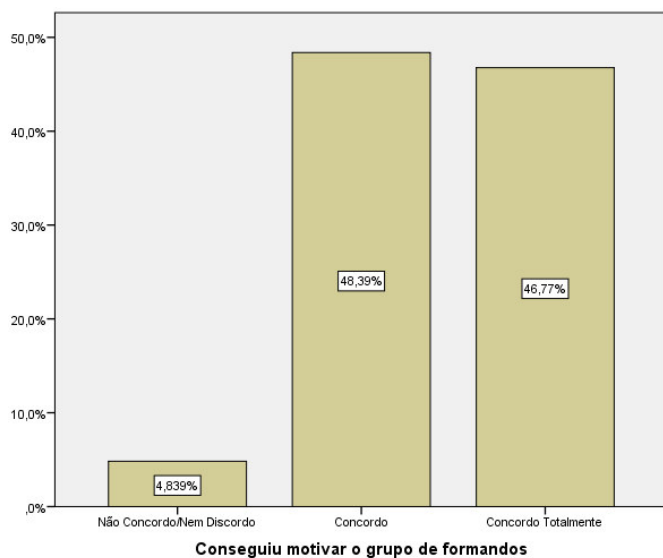
Ao questionar os indivíduos se houve uma apresentação clara dos objetivos pedagógicos de aprendizagem da parte do formador, os mesmos responderam que não concordam/nem discordam em 3,279%, concordam em 57,38% e concordam totalmente em 39,34 %.



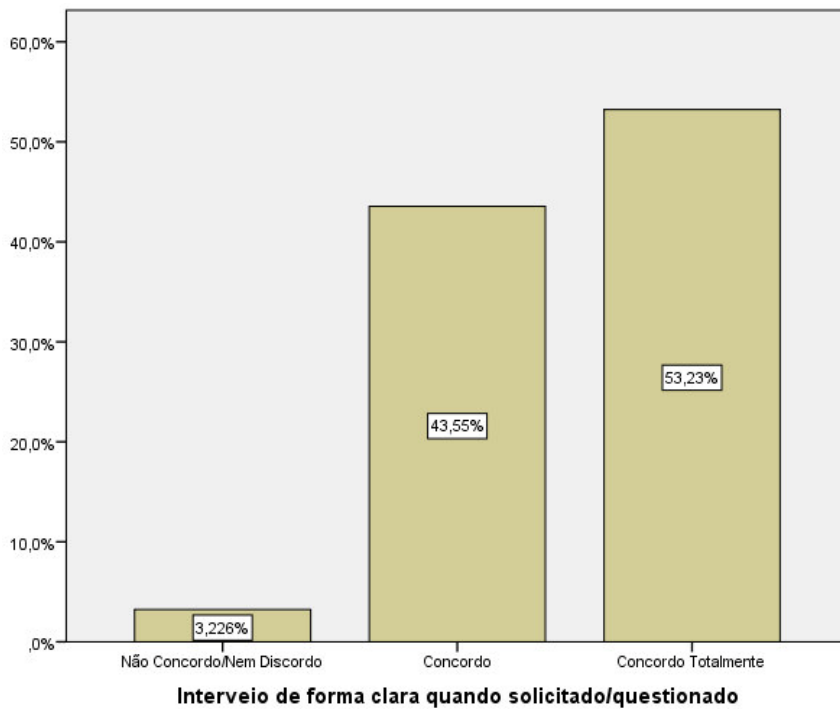
Respetivamente à questão se o formador demonstrou interesse pelas dificuldades e dúvidas apresentados pelos formandos, estes indicaram que não concordam/nem discorda com uma percentagem de 3,226%, concordam com uma percentagem de 46,77% e concordam totalmente com uma percentagem de 50%.



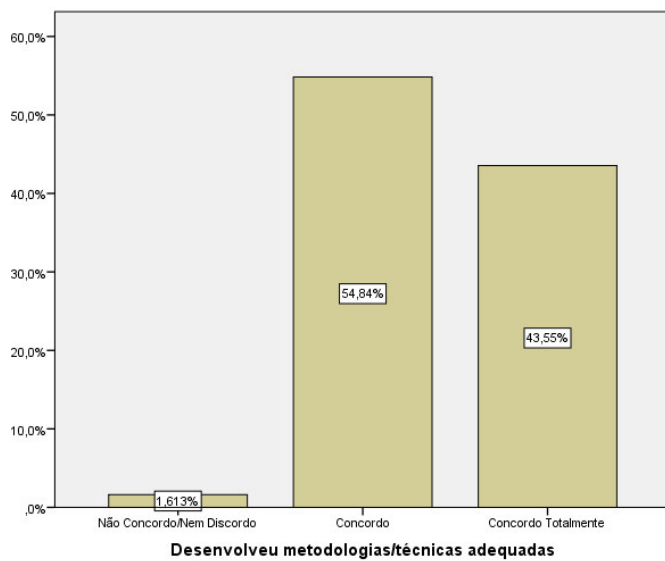
Quando interrogamos os formandos sobre se o formador dominava as matérias que foram ministradas ao longo da formação, os mesmos afirmaram que não concordam/nem discordam com 1,613%, concordam com 41,94% e que concordam totalmente com 56,45%.



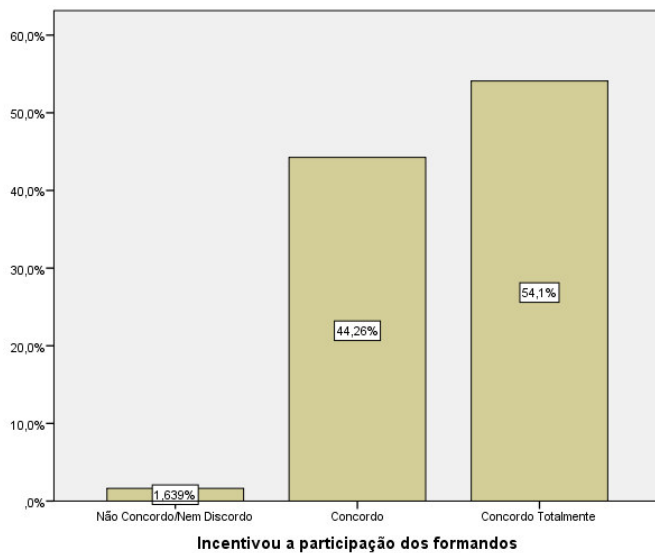
Ao questionar os sujeitos relativamente ao facto de o formador ter conseguido motivar o grupo de formandos, estes declararam que não concordam/nem discordam com 4,839%, concordam com 48,39% e concordam totalmente com 46,77%.



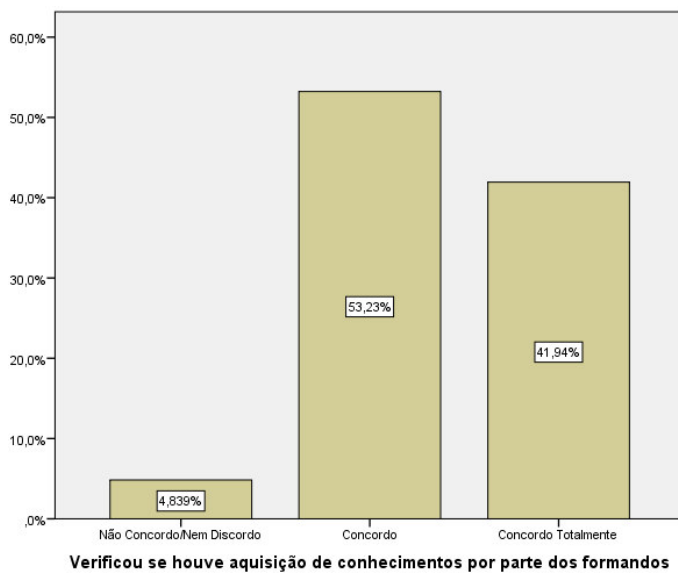
Quando tentamos saber se o formador interveio de forma clara quando solicitado/questionado, foi-nos possível apurar que os inquiridos não concordam/nem discordam com 3,226%, concordam com 43,55% e concordam totalmente com 53,23%.



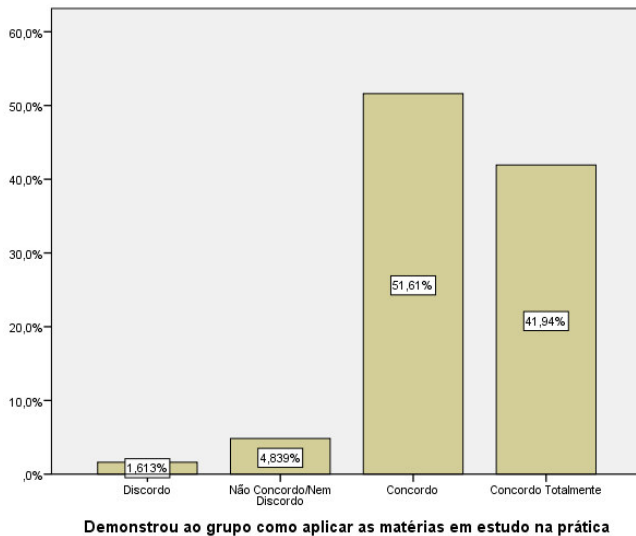
No que concerne à questão em que tentamos averiguar se o formador foi capaz de desenvolver metodologias/técnicas adequadas, os formandos expressaram não concordar/nem discordar com um percentagem de 1,613%, concordar com uma percentagem de 54,84% e concordam totalmente com 43,55%.



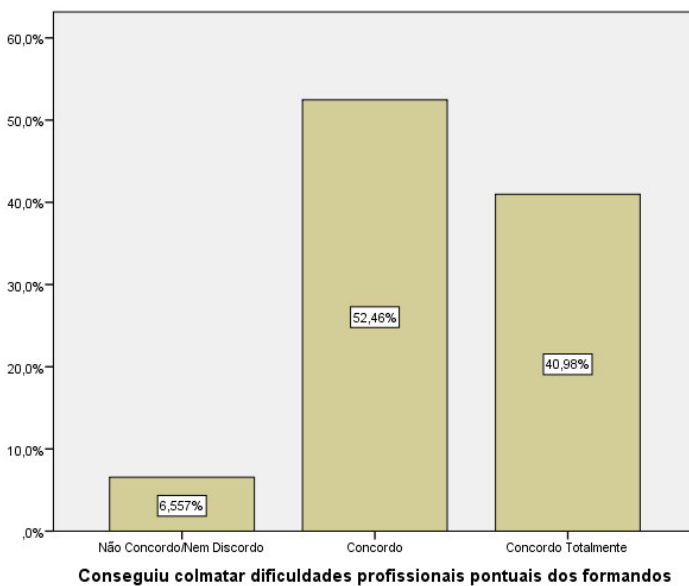
Na pergunta em que tentamos apurar se o formador incentivou a participação dos formandos, os mesmos declararam não concordar/nem discordar com 1,639%, concordar com 44,26% e concordar totalmente com 54,1%.



Na questão em que tentamos saber se o formador verificou se houve aquisição de conhecimentos por parte dos formandos, estes indicaram como respostas não concordar/nem discordam com 4,839%, concordar com 53,23% e concordar totalmente com 41,94%.

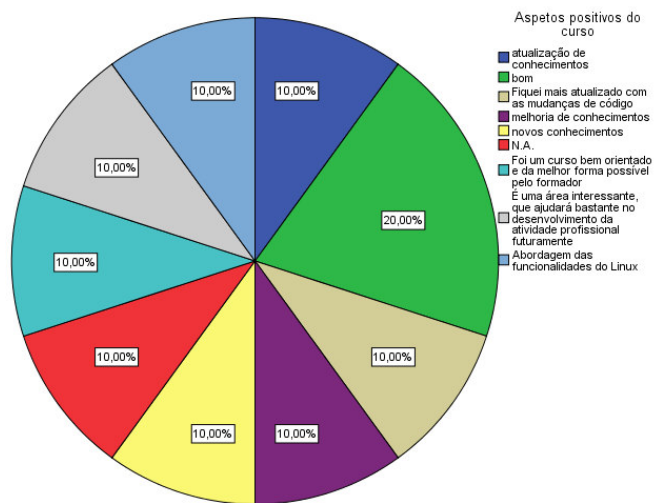


Relativamente à questão demonstrou ao grupo como aplicar as matérias em estudo na prática referente ao formador, os indivíduos evidenciaram discordar com 1,613%, não concordar/nem discordar com 4,839%, concordar com 51,61% e concordar totalmente com 41,94%.

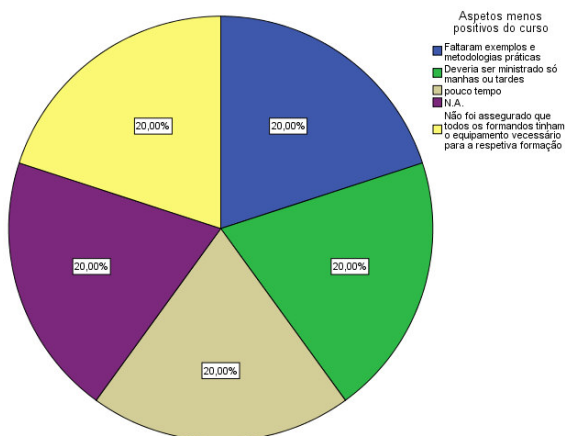


Quando questionamos os inquiridos sobre se o formador conseguiu colmatar dificuldades profissionais pontuais dos formandos, estes mostraram não concordam/nem discordar com 6,557%, concordar com 52,46% e concorda totalmente com 40,98%.

Questões abertas

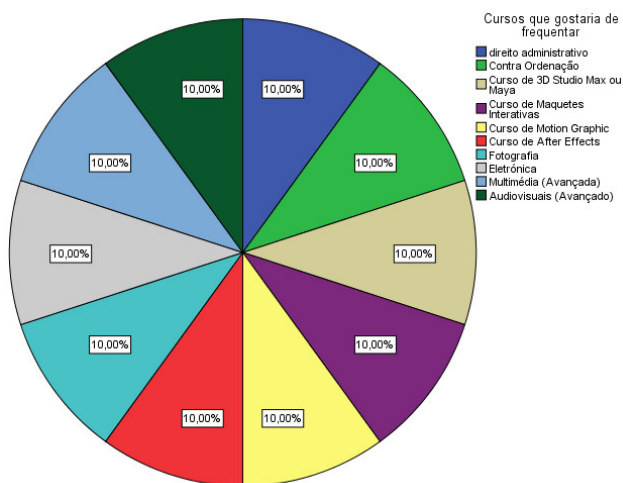


Quando perguntamos aos inquiridos quais foram os aspetos positivos do curso, os mesmos indicaram como razões principais: a atualização de conhecimentos (10%), o facto de ter sido um bom curso (10%), que ficaram mais atualizados com as mudanças do código (10%), que melhoraram conhecimentos (10%), que adquiriram novos conhecimentos (10%), também tivemos inquiridos a expressar N.A. – nada apontar (10%), bem como, outros a referir que foi um curso bem orientado e da melhor forma possível pelo formador (10%), que é uma área interessante, que ajudará bastante no desenvolvimento da atividade profissional futuramente (10%) e que auxiliou na abordagem às funcionalidades do Linux (10%).

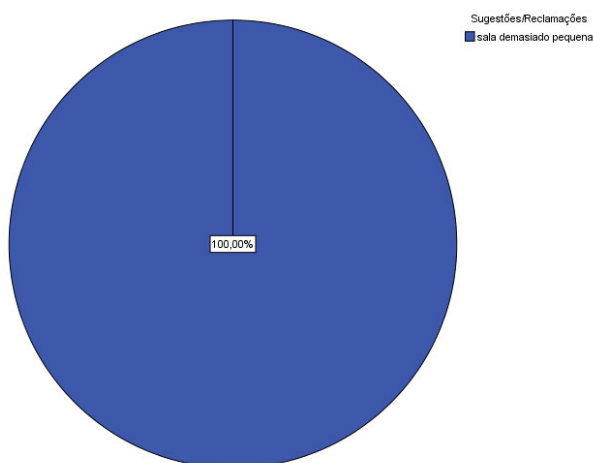


Quando tentamos apurar quais foram os aspetos menos positivos do curso, os formandos destacaram que sentiram a falta de exemplos e metodologias práticas (20%), o tempo tornou-se escasso (20%), declararam que o curso deveria ser ministrado apenas durante as manhãs ou durante as tardes e não o dia laboral todo de trabalho (20%), outros não tinham nada apontar –

N.A. (20%) e, por último, algumas pessoas afirmaram que não foi assegurado a todos os formandos o equipamento necessário para a respetiva formação (20%).



Questionamos ainda aos sujeitos sobre os cursos que gostariam de frequentar, nesse sentido obtivemos como resposta o curso de direito administrativo (10%), o curso de contra ordenação (10%), o curso de 3D studio max ou maya (10%), o curso de maquetes interativas (10%), o curso de motion graphic (10%), o curso de after effects (10%), o curso de fotografia (10%), o curso de eletrónica (10%), o curso de multimédia (avançada) (10%) e o curso de audiovisual (avançado) (10%).



E por fim, quando deixamos espaço para os formados exporem sugestões, surge apenas uma (100%) que faz referência ao tamanho das instalações onde decorreu a formação em análise, pois era um espaço pequena, tendo em conta o número de formandos que participou na ação de formação.

Apêndice 6 – Análise Estatística aos Desempregados

Desempregados – Análise estatística

		Frequência
Válido	Feminino	11
	Masculino	6
	Total	17
Ausente	Sistema	2
Total		19

Podemos ver que a amostra dos desempregados é constituída por 11 do sexo feminino e 6 do sexo masculino. É importante referir que obtivemos aqui 17 casos válidos.

		Frequência
Válido	18-25	1
	26-35	3
	36-45	9
	46-55	3
	Total	16
Ausente	Sistema	3
Total		19

Nesta linha de pensamento, também podemos observar que, no que toca à questão da idade, temos 1 inquirido com a idade compreendida entre os 18-25 anos, 3 indivíduos com idades compreendidas entre os 26-35 anos, 9 com idades entre os 36-45 anos e 3 pessoas com idades compreendidas entre os 46-55 anos. Salientamos que detivemos aqui 16 casos válidos.

		Frequência
Válido	6º Ano	1
	4º Ano	1
	2º Ano	1
	12º Ano	4
	9º Ano	4
	Licenciatura	2
	11º Ano	1
	Total	14
Ausente	Sistema	5
Total		19

Deste modo, passamos agora a analisar as habilitações literárias dos indivíduos e concluímos que 1 inquirido possui o 6º ano de escolaridade, 1 sujeito detém o 4ºano, 1 tem o 2ºano, 4 detêm o 12º ano de escolaridade, 4 possuem o 9º ano de escolaridade, 2 são licenciados e 1 tem o 11º ano de escolaridade. Realçamos que conseguimos aqui obter 14 casos válidos.

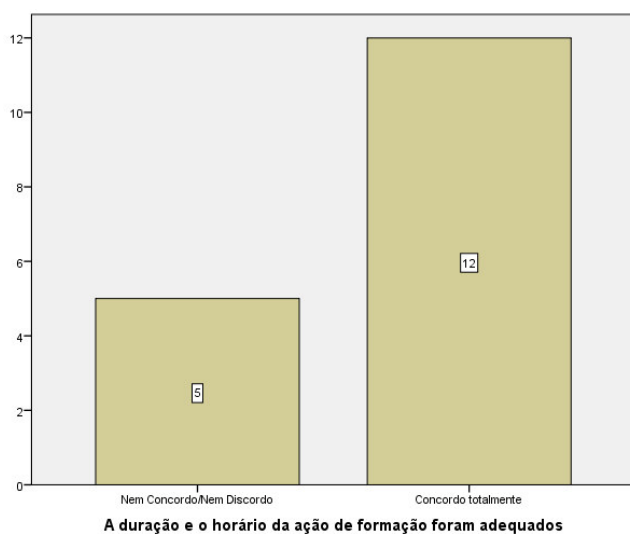
		Frequência
Válido	IEFP	4
	Publicidade	1
	Outra	12
	Total	17
Ausente	Sistema	2
Total		19

Relativamente à forma como os indivíduos tiveram conhecimento do curso, 4 declaram que foi através do IEFP, 1 diz ter sido através de publicidade e 12 refere ter tomado conhecimento deste através de outro meio, sendo este um Centro Social. Tivemos aqui 17 casos válidos.

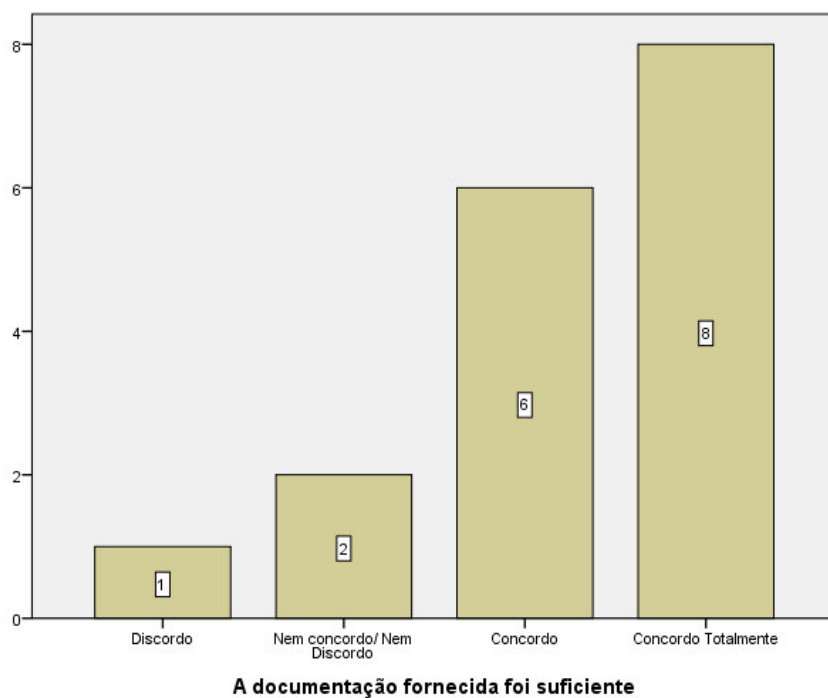
		Frequência
Válido	Arranjar Emprego	2
	Desenvolvimento Pessoal	8
	Obrigatoriedade pelo programa do IEFP	6
	Total	16
Ausente	Sistema	3
Total		19

Neste contexto, também é fulcral explicar os motivos que levaram os formandos a participar no curso em estudo, tendo sido destacado por 2 inquiridos, como fatores principais, arranjar emprego, por 8 desenvolvimento pessoal e por 6 a Obrigatoriedade pelo programa do IEFP. Contudo é, ainda importante ressaltar que tivemos aqui 16 casos válidos.

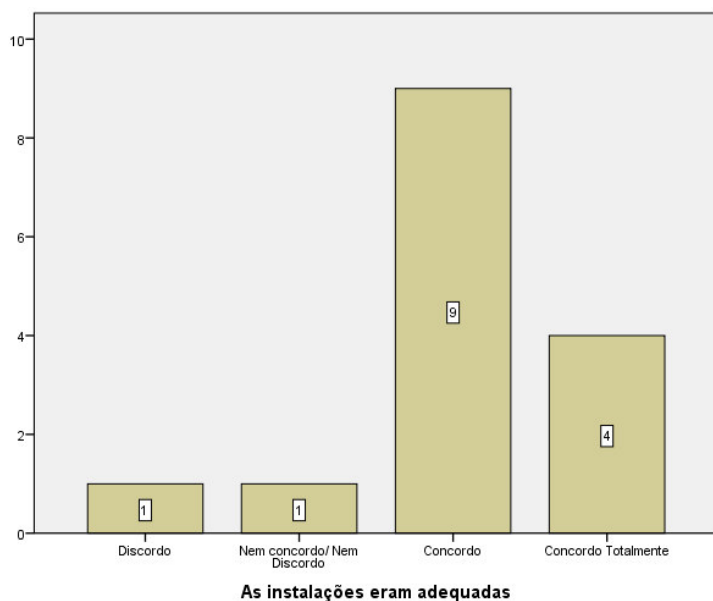
Organização da ação



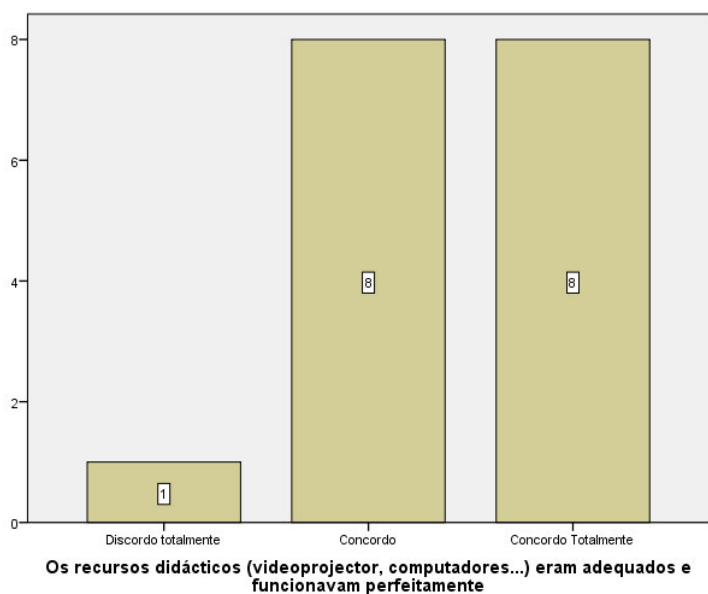
No que respeita à questão se a duração e o horário da ação de formação foram adequados, 5 formandos não concordam/nem discordam e 12 concordam.



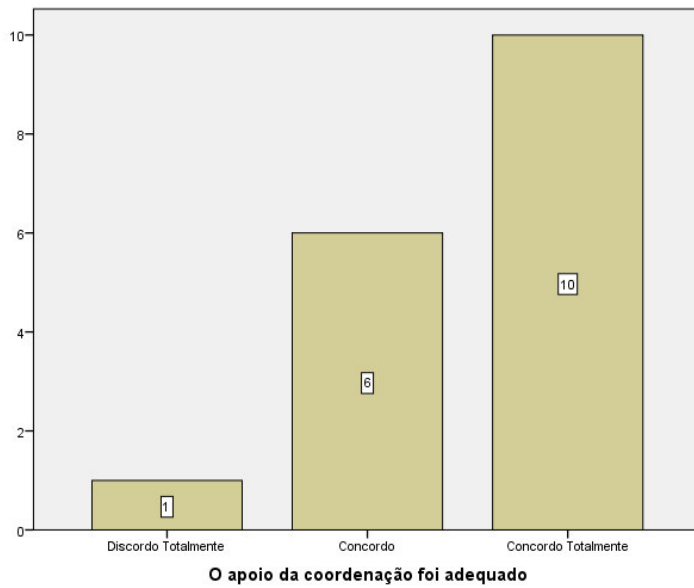
No que se relaciona com a questão referente se a documentação fornecida foi suficiente, tivemos 1 das pessoa a discordar, 2 a nem concordar/nem discordar, 6 a concordar e 8 a concordar totalmente.



Quanto à pergunta sobre se as instalações e as condições ambientais eram adequadas e confortáveis, conseguimos apurar que 1 dos inquiridos discordam, 1 nem concordam/nem discordam, 9 concordam e 4 concordam totalmente.



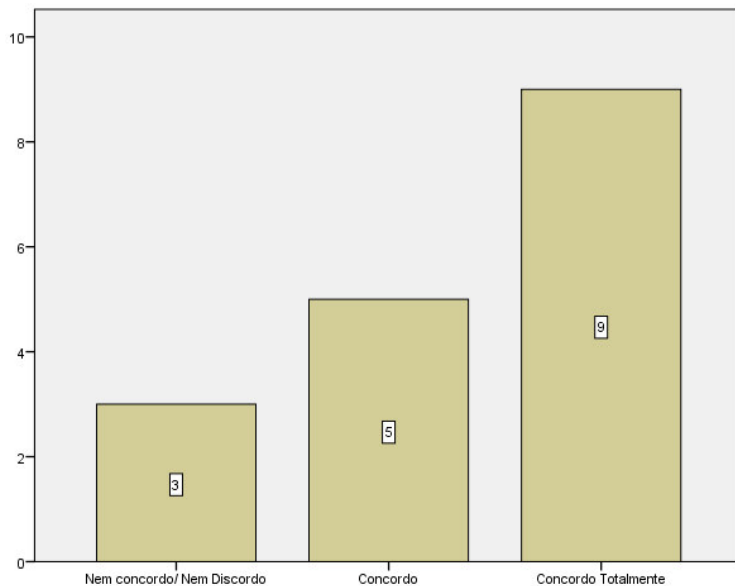
No que respeita à pergunta se os recursos didáticos eram adequados e se funcionavam perfeitamente, 1 sujeitos discorda totalmente, 8 concordam e 8 concordam totalmente.



Relativamente à questão que interrogava se a coordenação apoiou de forma adequada o curso, conseguimos recolher 1 resposta a discordar totalmente, 6 a concordar e 10 a concordar totalmente.

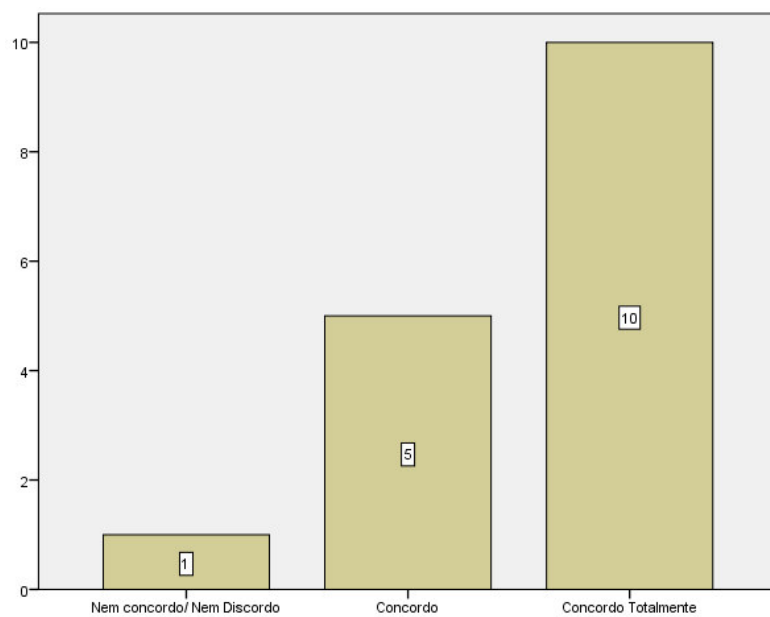


No que concerne à questão que tenta averiguar se se desenvolveu um bom relacionamento entre a coordenação e os formandos, obtivemos aqui 5 respostas que concordam e 12 que concordam totalmente.



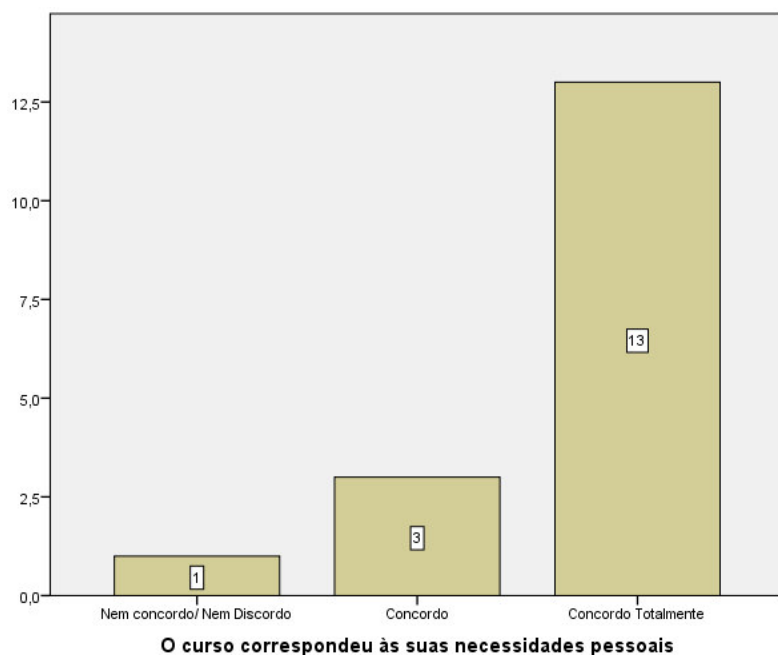
A coordenação demonstrou-se disponível às solicitações dos formandos

Podemos agora ver que na questão que tenta saber se a coordenação se demonstrou disponível às solicitações dos formandos, 3 dos sujeitos expressam não concordar/nem discordar, 5 afirmam concordar e 9 declaram concordar totalmente.

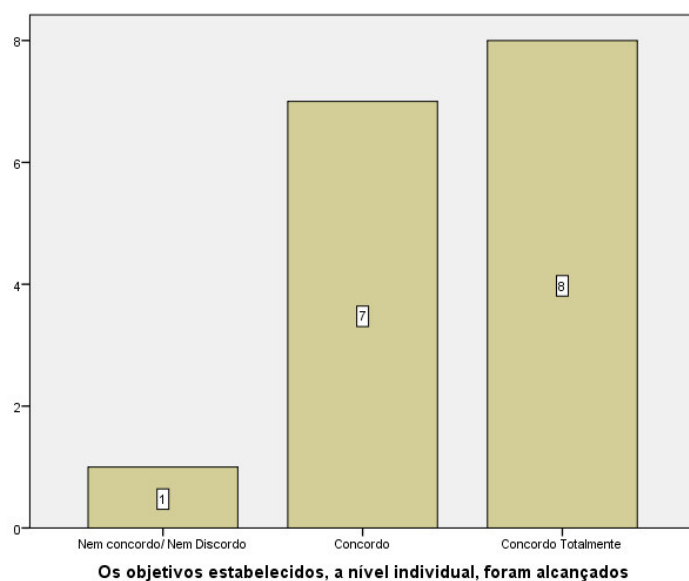


O curso correspondeu às suas expectativas

No que toca à pergunta que aborda as expectativas dos formandos em relação ao curso, vemos que 1 dos inquiridos nem concorda/nem discorda, 5 concordam e 10 concordam totalmente.

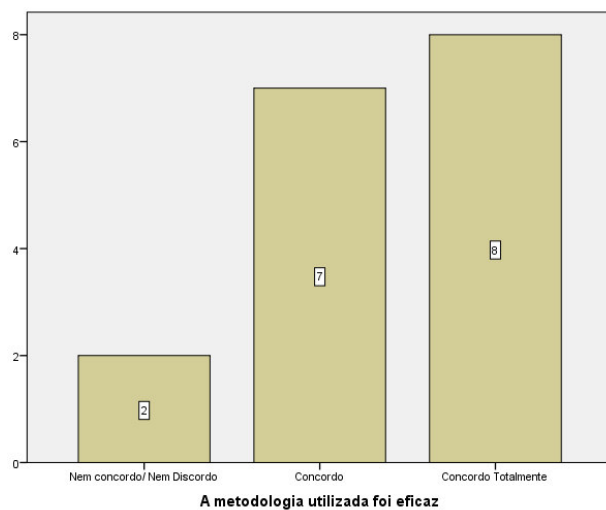


Quando questionámos os inquiridos para saber se o curso correspondeu às suas necessidades pessoais, averiguamos que 1 afirma nem concordar/nem discordar, 3 concordam e 13 concordam totalmente.

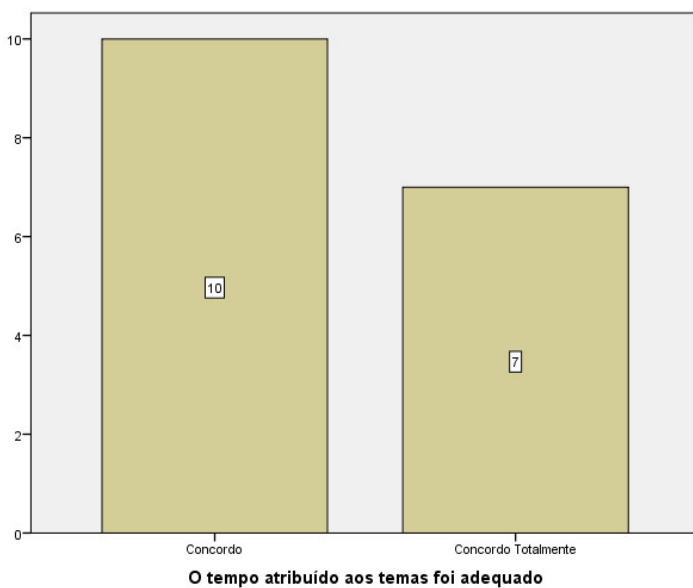


No que concerne à pergunta que pretendia saber se os objetivos estabelecidos, a nível pessoal, foram alcançados, observamos que 1 dos inquiridos declaram não concordar/nem discordar, 7 concordam e 8 concordam totalmente.

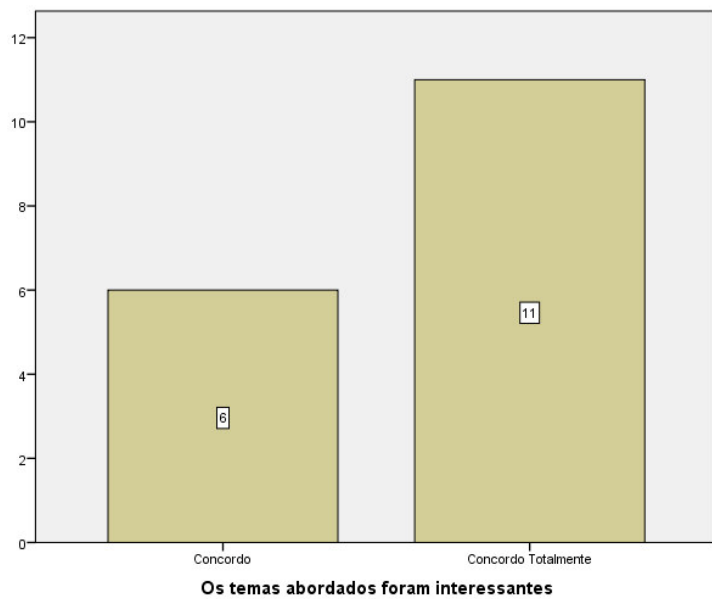
Matérias/Conteúdos



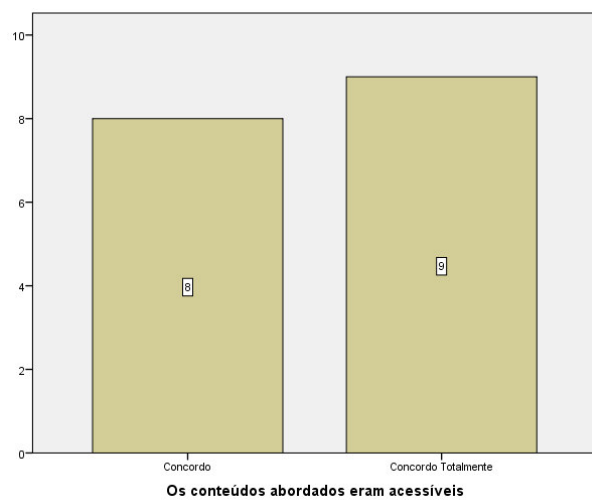
No que concerne à questão a metodologia utilizada foi eficaz, obtivemos 2 respostas de não concorda/nem discorda, 7 concordam e 8 concordam totalmente.



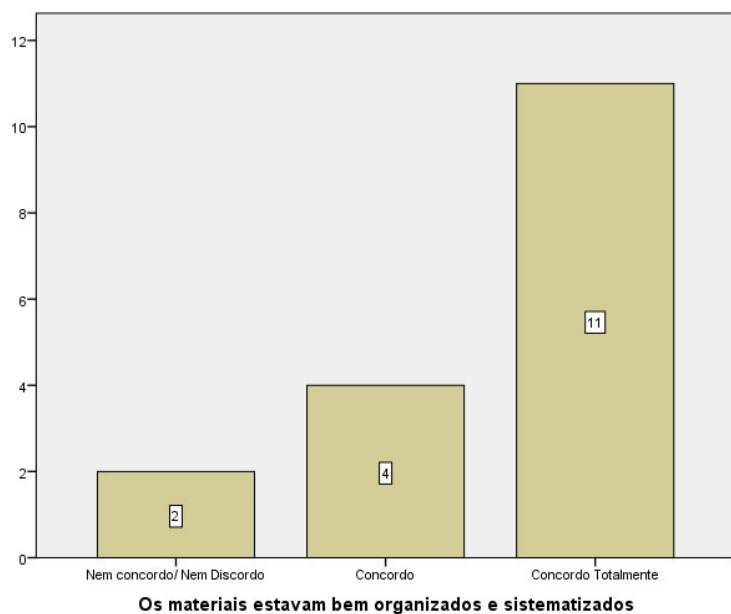
Quanto à adequação do tempo atribuído aos temas abordados na formação, 10 dos inquiridos declaram que concordam e 7 concordam totalmente.



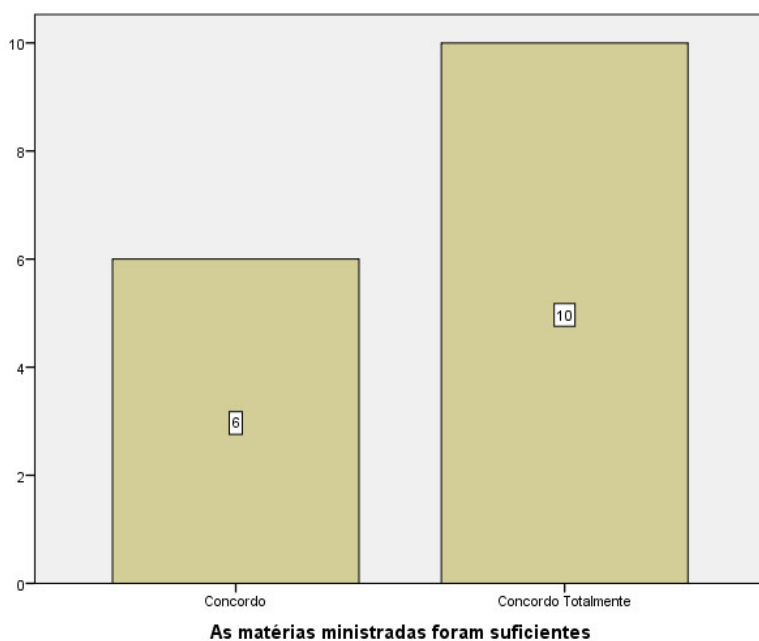
Relativamente ao interesse dos temas abordados em contexto formativo, os sujeitos preferem que concordam com 6 respostas e que concordam totalmente em 11 respostas.



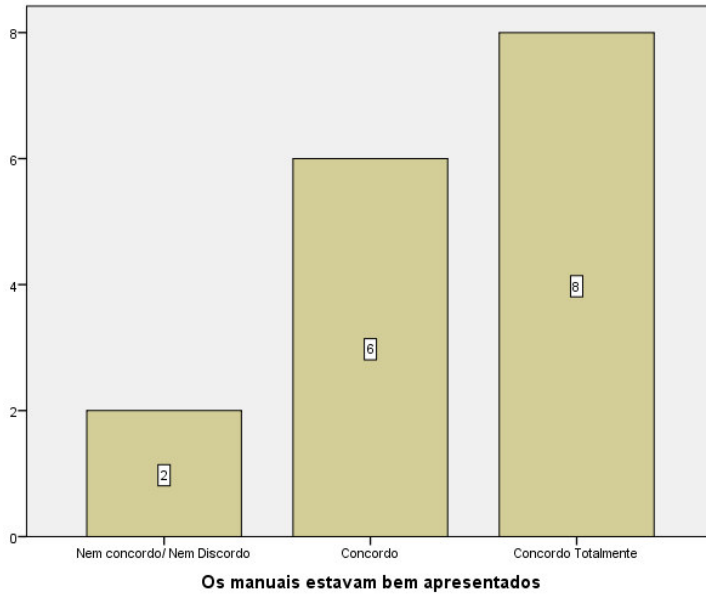
No que respeita à acessibilidade dos conteúdos abordados durante o curso, os inquiridos responderam concordar em 8 respostas e que concordar totalmente em 9



No que se relaciona com a organização e sistematização dos materiais utilizados em formação, obtivemos 2 de repostas a não concordar/nem discordar, 4 a concordar e 11 a concordar totalmente.



Quando quisemos saber se as matérias ministradas foram suficientes, averiguamos que 6 dos inquiridos concordam e 10 concordam totalmente.



No que toca à pergunta os manuais estavam bem apresentados, 2 formandos declararam não concordar/nem discordar, 6 concordam e 8 concordam totalmente

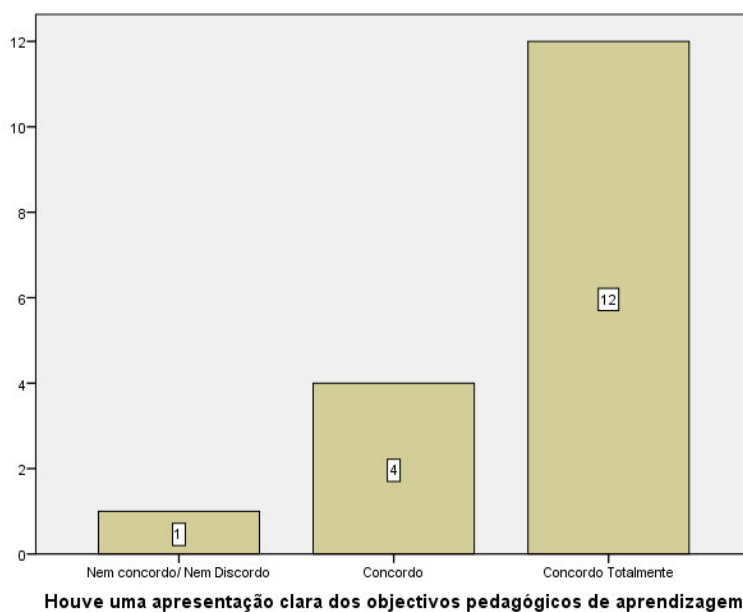


Relativamente à questão se os conteúdos abordados estavam adequados às suas necessidades pessoais, apuramos que 6 dos sujeitos afirmam concordar e 11 concordam totalmente.

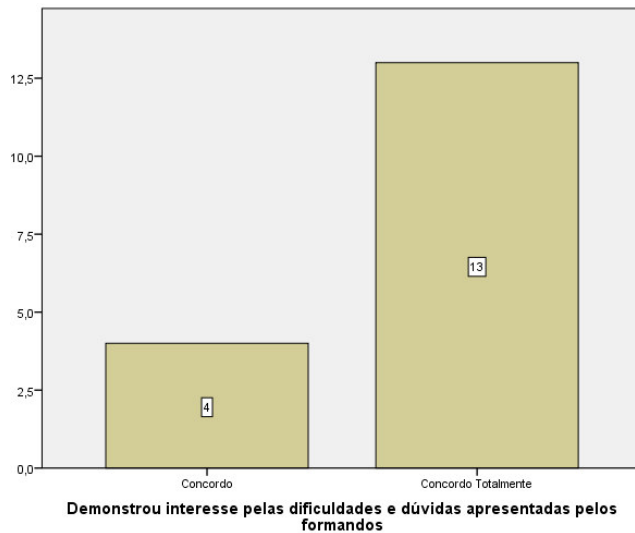


Na pergunta os conteúdos estavam adequados às suas expectativas relativamente ao curso, 1 dos formandos não concorda/nem discorda, 5 concordam e 11 concordam totalmente.

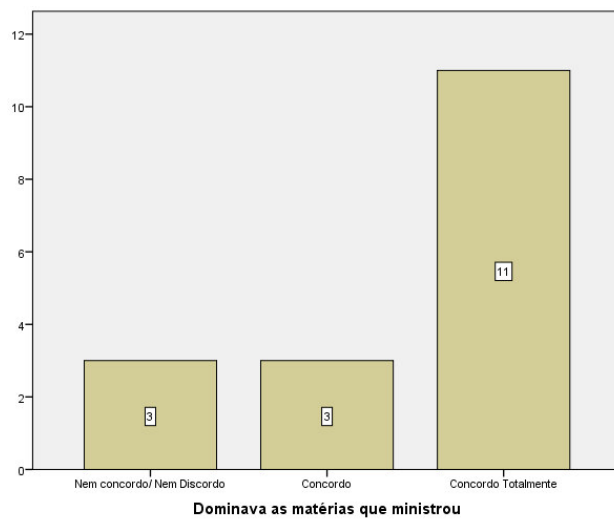
Desempenho do Formador



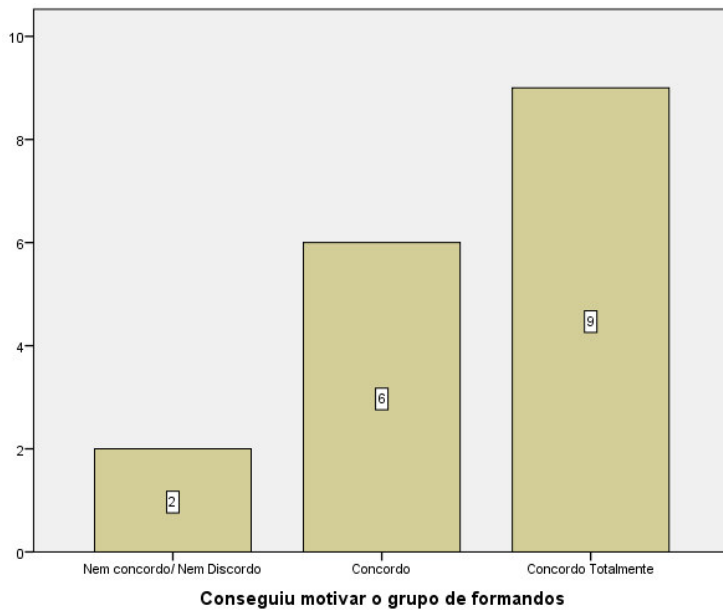
Ao questionar os indivíduos se houve uma apresentação clara dos objetivos pedagógicos de aprendizagem da parte do formador, os mesmos deram 1 resposta afirmando não concordar/nem discordar, 4 concordam e 12 concordam totalmente



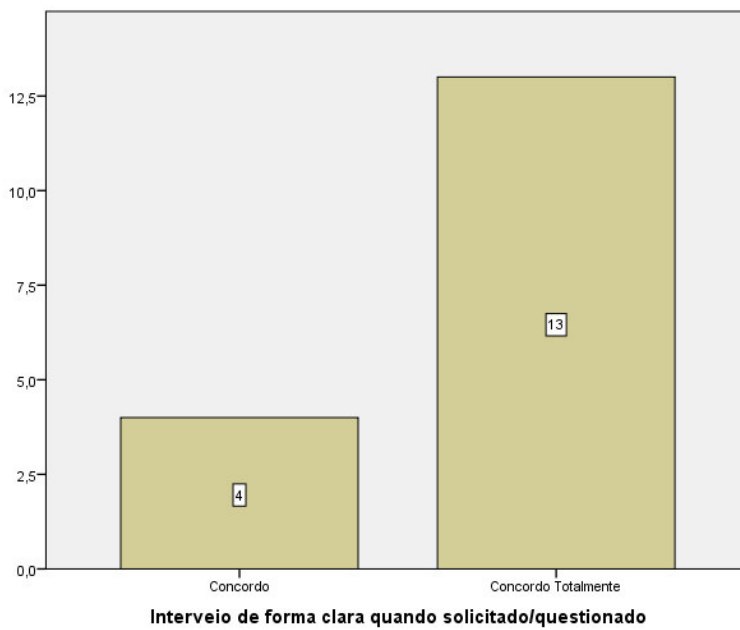
Respetivamente à questão se o formador demonstrou interesse pelas dificuldades e dúvidas apresentados pelos formandos, estes indicam que concordam com 4 respostas e concordam totalmente com 13



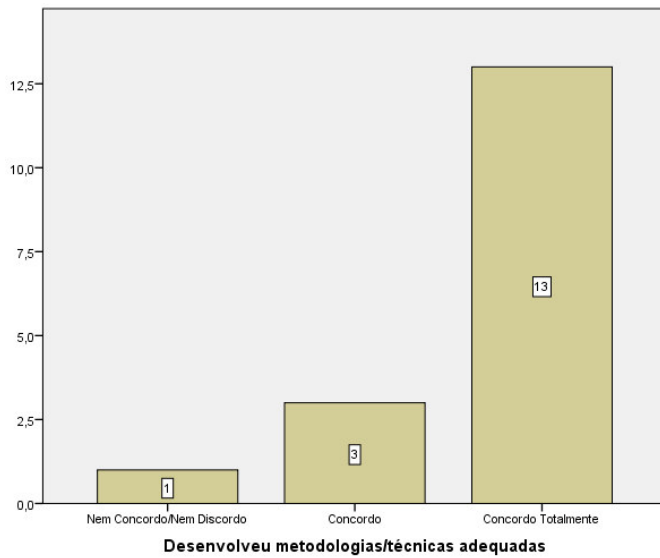
Quando interrogamos os formandos sobre se o formador dominava as matérias que foram ministradas ao longo da formação, os mesmos afirmaram que nem concordam/nem discordam com 3 respostas, 3 participantes concordam e 11 concordam totalmente



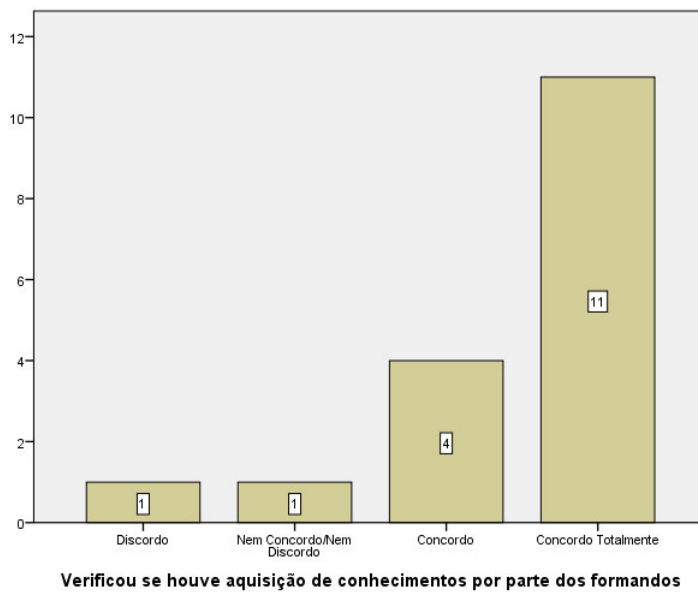
Ao questionar os sujeitos relativamente ao facto de o formador ter conseguido motivar o grupo de formandos, estes declaram que não concordam/nem discordam em 2 respostas, 6 dos formandos concordam e 9 concordam totalmente



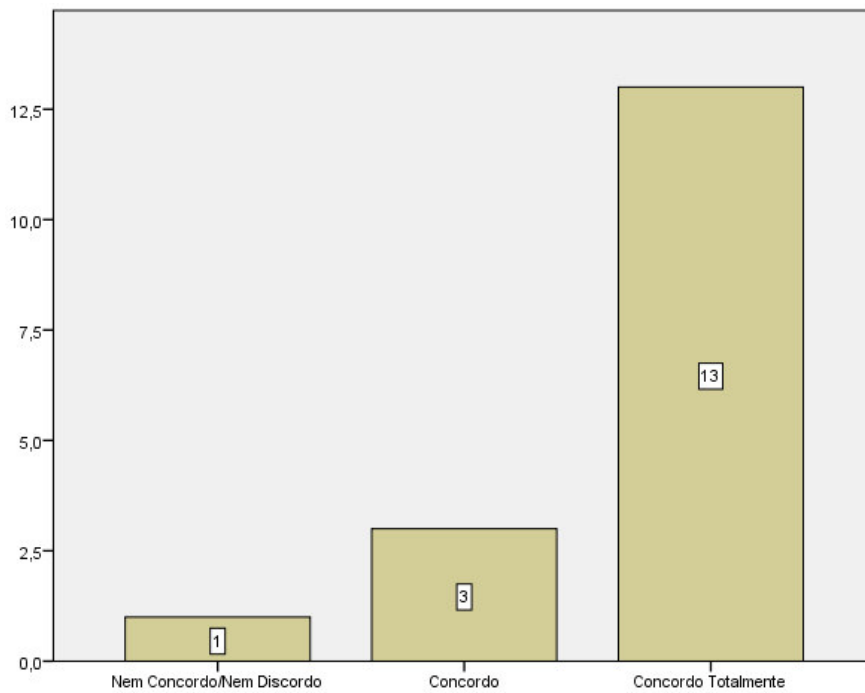
Quando tentamos saber se o formador interveio de forma clara quando solicitado/questionado, foi-nos possível apurar que 4 inquiridos concordam e 13 concordam totalmente



No que concerne à questão em que tentamos averiguar se o formador foi capaz de desenvolver metodologias/técnicas adequadas, 1 formando expressa nem concordar/nem discordar, 3 concordam e 13 concordam totalmente

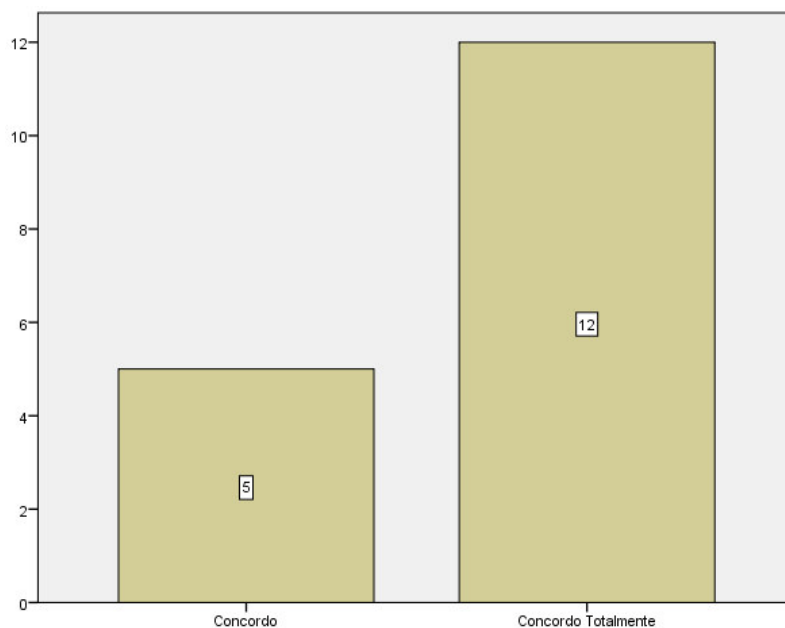


Na questão em que tentamos saber se o formador verificou se houve aquisição de conhecimentos por parte dos formandos, estes indicam com 1 resposta de discordância, 1 sujeito não concorda/nem discorda, 4 indivíduos concordam e 11 concordam totalmente



Demonstrou ao grupo como aplicar as matérias em estudo na prática

Relativamente à questão demonstrou ao grupo como aplicar as matérias em estudo na prática referente ao formador, 1 indivíduo evidencia não concordar/nem discordar, 3 concordam e 13 concordam totalmente.



Conseguiu colmatar dificuldades de aprendizagem pontuais dos formandos

Quando questionamos os inquiridos sobre se o formador conseguiu colmatar dificuldades pontuais dos formandos, estes mostram concordar com 5 respostas e concordar totalmente com 12.

Questões abertas

Quando perguntamos aos inquiridos quais foram os aspetos positivos do curso, os mesmos indicam 2 razões principais: pôr em prática algumas situações de SBV e o facto de terem adquirido mais conhecimentos na área do socorrismo.

Quando tentamos apurar quais foram os aspetos menos positivos do curso, os formandos destacam apenas a falta de manual durante a formação

Questionamos ainda aos sujeitos sobre os cursos que gostariam de frequentar, nesse sentido obtivemos como resposta o curso de gerontologia e cozinha

E por fim, quando deixamos espaço para os formandos exporem sugestões, os sujeitos optaram por não deixar aqui qualquer tipo de resposta.

Apêndice 7 – Análise Estatística aos Formadores
Formadores – análise estatística global

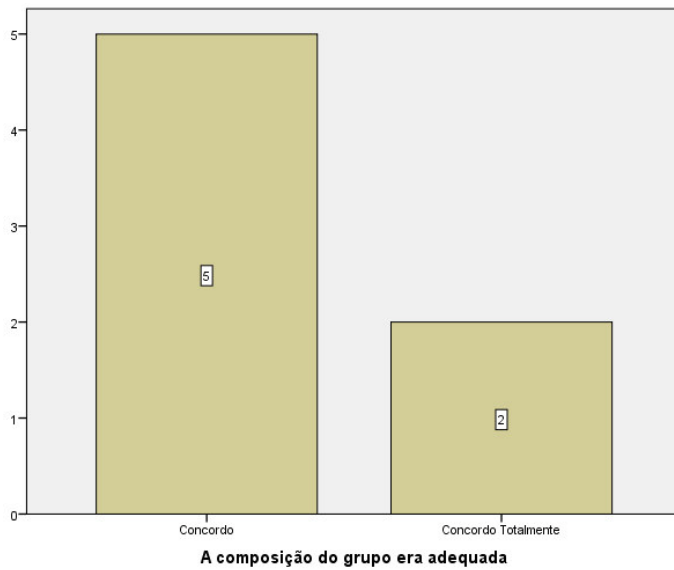
		Frequência
Válido	Formador do Município A	1
	Formador do Município PL	1
	Formador do Município M	1
	Formador do Município PB	1
	Formador do Município TB	1
	Formador do Município T	1
	Formador do Grupo dos Desempregados	1
	Total	7

Antes de mais, iniciamos esta análise de cariz mais global, destacando amostra total que trabalhamos no que concerne aos formadores, neste sentido, inquirimos o formador do Município A, o formador do Município PL, o formador do Município M, o formador do Município PB, o formador do Município TB, o formador do Município T e, por fim, o formador do grupo dos desempregados.

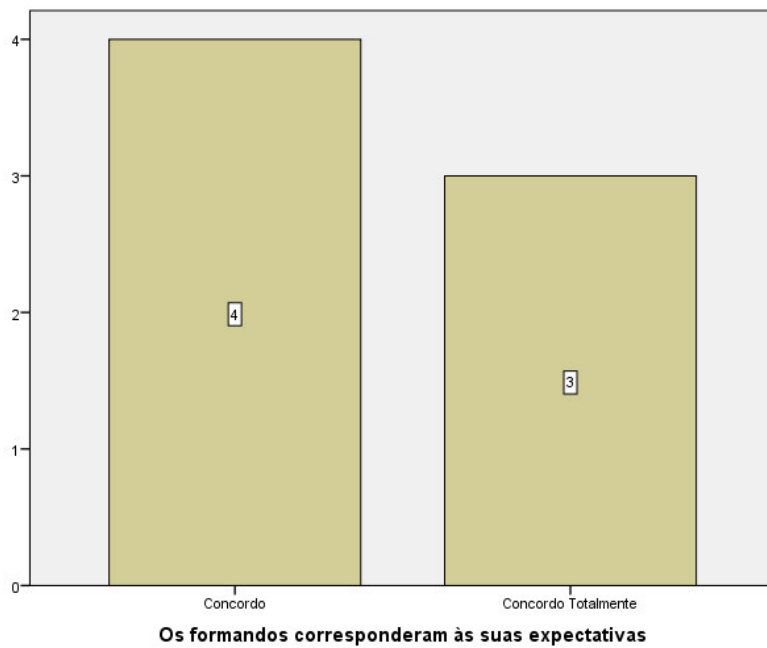
		Frequência
Válido	2014	1
	2013	2
	2012	1
	1996	1
	Total	5
Ausente	Sistema	2
	Total	7

Como podemos observar, quando inquirimos os formadores para saber desde quando exercem a função de formador, foi-nos declarado que 1 é formador desde 2014, 2 desde 2013, 1 desde 2012 e 1 exerce função de formador desde 1996. Ressalvamos que obtivemos aqui 5 casos válidos.

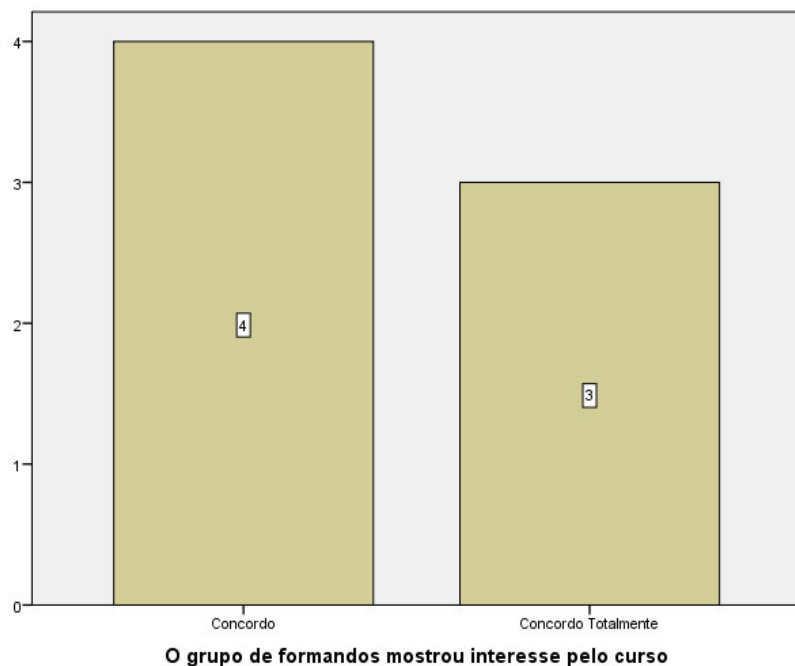
Avaliação da ação de formação



No que respeita à questão que tenta saber se a composição do grupo era adequada, conseguimos apurar que 5 dos inquiridos concordam e 2 concordam totalmente.



Relativamente à questão os formandos corresponderam às suas expectativas, averiguamos que 4 formadores afirmam concordam e 3 concordam totalmente.



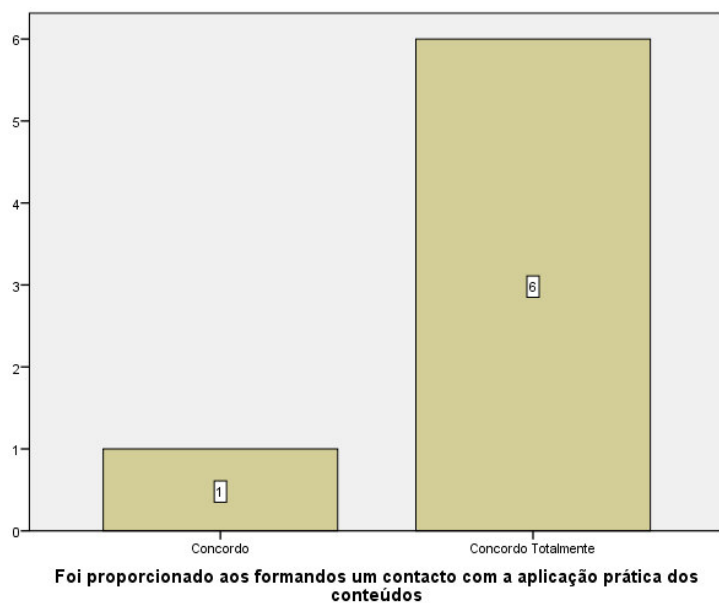
O grupo de formandos mostrou interesse pelo curso

No que concerne à pergunta o grupo de formandos mostrou interesse pelo grupo, podemos observar que 4 inquiridos concordam e 3 concordam totalmente.

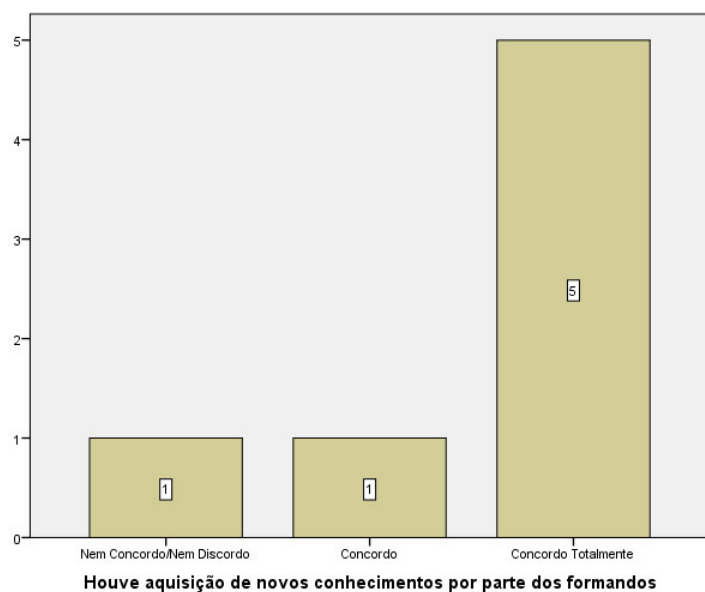


Houve um relacionamento adequado entre os formandos e o formador

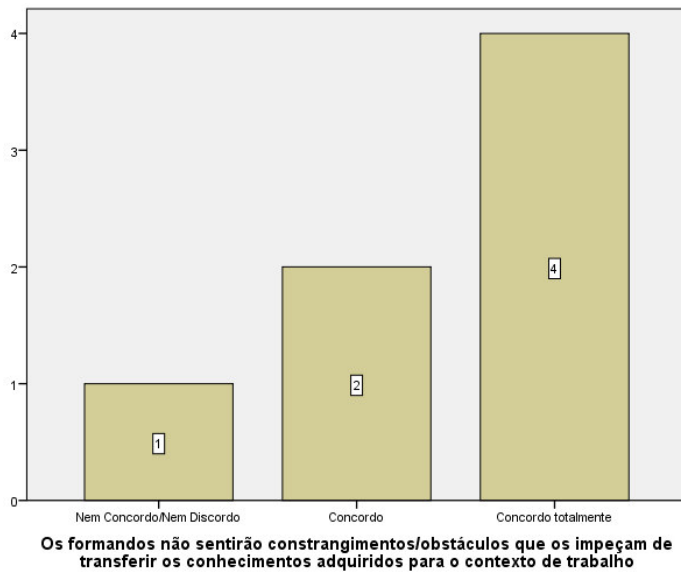
Quando interrogamos os sujeitos para apurar se houve um relacionamento adequado entre os formadores e o formando, os mesmos declaram que concordam com 2 respostas e concordam totalmente com 5



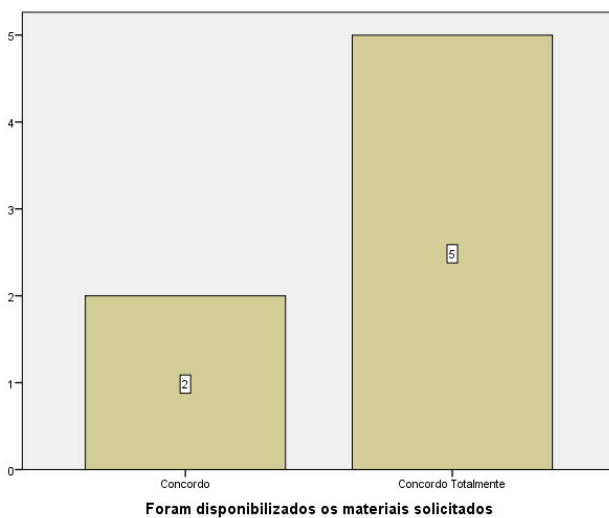
Ao questionarmos os indivíduos para averiguar se foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos, estes expressam concordar com 1 resposta e concordar totalmente com 6



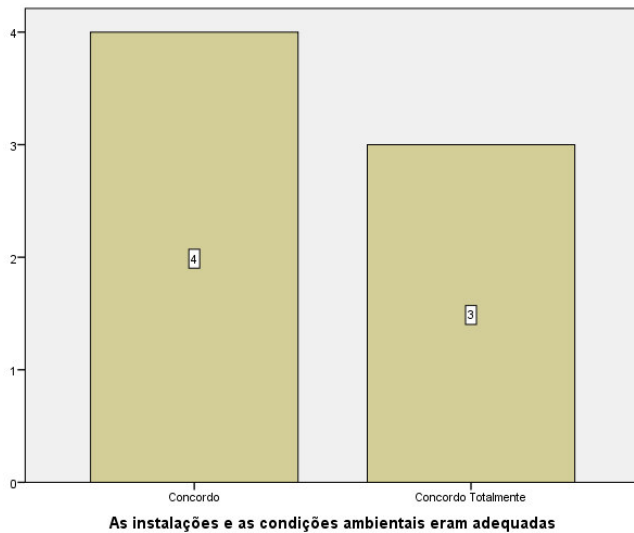
Ao inquirimos os formadores para sabermos se houve aquisição de novos conhecimentos por parte dos formandos, estes afirmam não concordar/nem discordam um 1 resposta, 1 inquirido concorda e 5 concordar totalmente



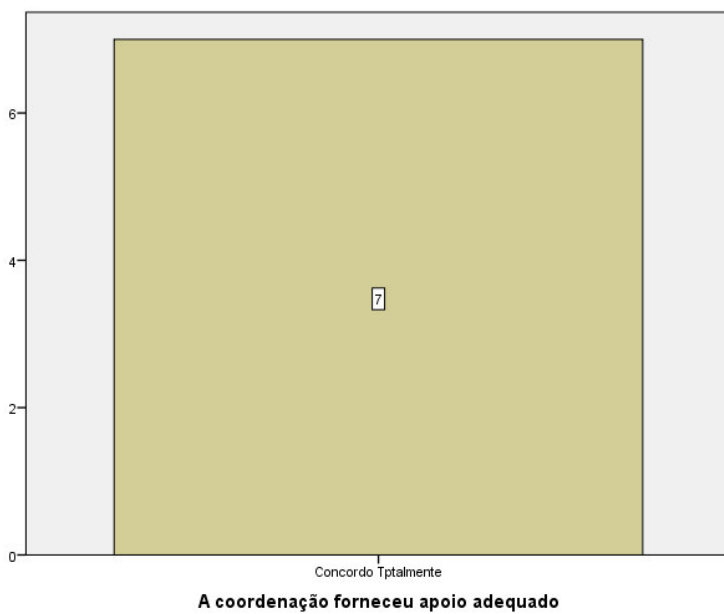
No que se relaciona com a questão Os formandos não sentirão constrangimentos/obstáculos que os impeçam de transferir os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho, conseguimos obter 1 resposta de não concordo/nem discordo, 2 respostas a concordar e 4 respostas a concordar totalmente.



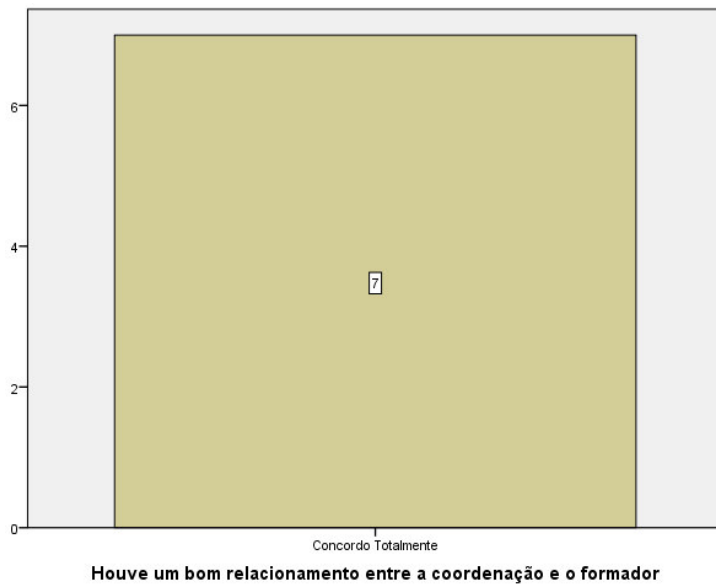
Quando colocamos a questão que aborda a disponibilidade dos materiais solicitados, fomos manifestado que concordam em 2 respostas e que concordam totalmente em 5



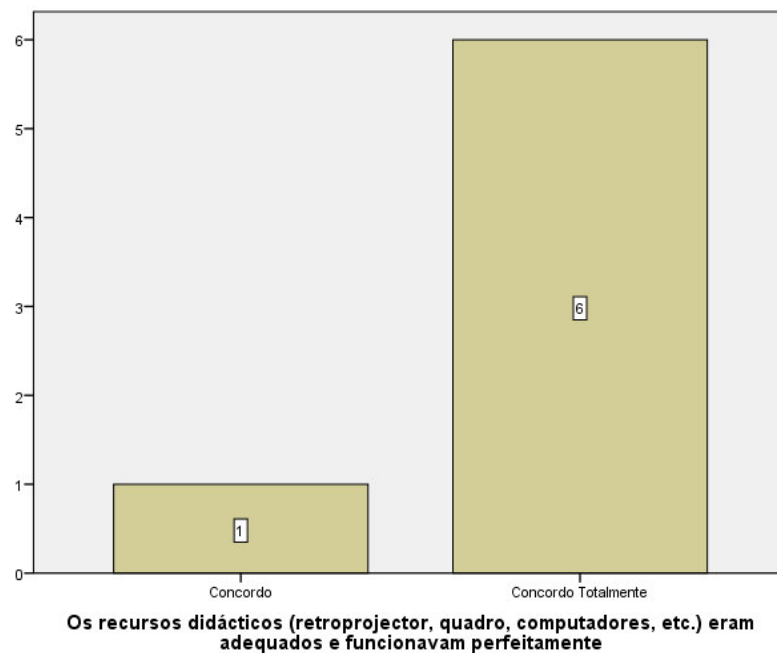
Quando inquirimos os formadores para saber se as instalações e as condições ambientais eram adequadas, os mesmos pronunciaram-se em 4 respostas afirmando que concordam e em 3 que concordando totalmente.



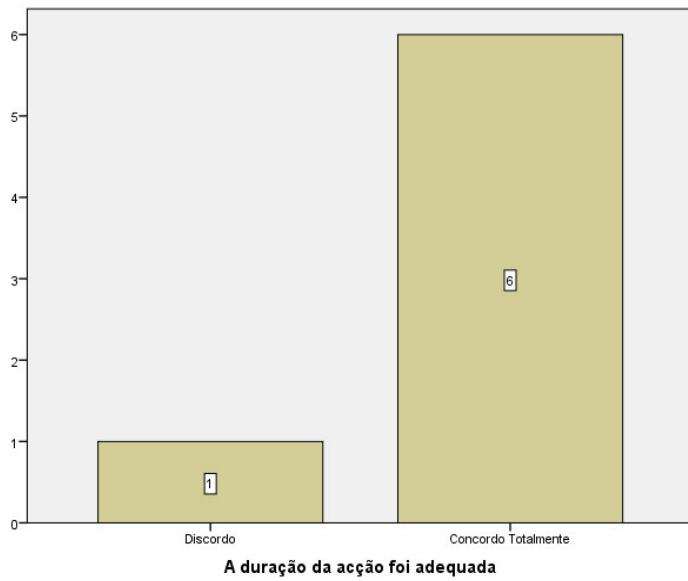
No que respeita à questão que trata o facto de a coordenação fornecer um apoio adequado, foi-nos afirmado em 7 respostas que concordam totalmente.



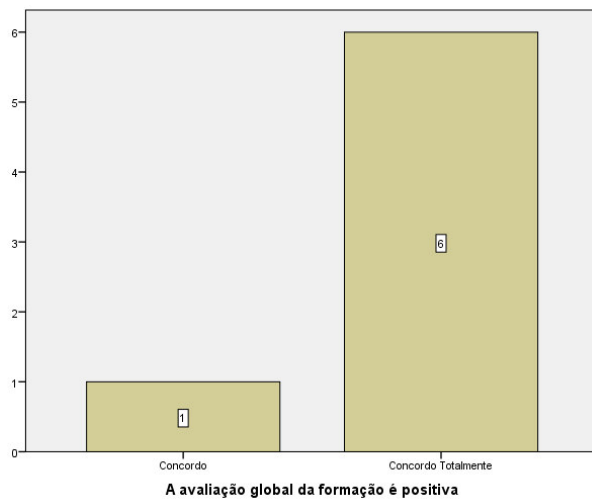
Quando tentamos averiguar se houve um bom relacionamento entre a coordenação e o formador, obtivemos 7 respostas a concordar totalmente.



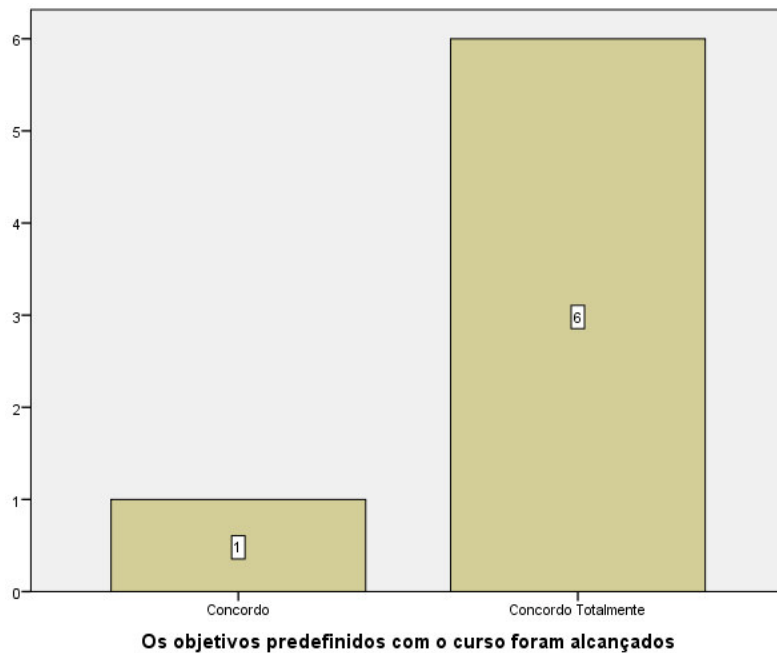
Relativamente à pergunta que aborda a adequação dos recursos didáticos usados e se os mesmos funcionavam perfeitamente, 1 formador concorda e 6 concordam totalmente.



No que concerne à questão a duração da ação foi adequada, foi-nos aqui confessado por 1 resposta que discordam e por 6 que concordam totalmente.



Quando inquirimos os sujeitos para apurar se a avaliação global da formação é positiva, estes manifestam com 1 resposta que concordar e com 6 que concordam totalmente.



Quando inquirimos os formadores para tentar saber se os objetivos predefinidos com o curso foram alcançados, os mesmos expressam concordam com 1 resposta e concordar totalmente com 6

Questões abertas

Quando perguntamos aos inquiridos quais foram os aspetos positivos do curso, os mesmos indicam como razão principal: o empenho dos formandos.

Quando tentamos apurar quais foram os aspetos menos positivos do curso, os formadores destacam 2 razões: a duração excessiva da formação em função do seu objetivo, bem como, as condições da sala de formação.

Por último, ainda questionamos os sujeitos sobre os cursos que gostariam de frequentar, mas não obtivemos qualquer resposta sobre a mesma, bem como, no espaço que deixamos direcionado para os formadores deixarem algumas sugestões.

Apêndice 8 – Guião de Entrevista aos Empregados

1. Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)
2. De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?
3. Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?
4. Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?
5. Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?
6. Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?
7. Os conteúdos tratados eram acessíveis?
8. A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?
9. A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?
10. Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?
11. Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?
12. O formador enquadrou os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?
13. Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?
14. Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?
15. É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?
16. Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?
17. Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?
18. Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?
19. A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

20. Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

21. Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

22. Após ter frequentado esta formação, perspectiva novas oportunidades a nível profissional?

23. Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderam eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Apêndice 9 – Guião de Entrevista aos Desempregados

1. Que habilitações literárias possui?
2. Idade
3. Sexo
4. Já esteve empregado?
5. Número de empregos
6. Há quanto tempo está desempregado
7. De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?
8. Quais foram os motivos que o levou a frequentar esta formação?
9. O que esperava deste curso? O que esperava foi alcançado?
10. Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, poderia ter uma duração menor?
11. Os conteúdos tratados eram acessíveis?
12. O modo de trabalho que o formador utilizou facilitou ao acompanhamento?
13. A linguagem era de fácil compreensão ou teria sido bom para si se o formador tivesse feito adaptações?
14. Adquiriu novos conhecimentos com esta ação?
15. Recordando a frequência deste curso e toda a vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?
16. Depois de terminado o curso, identifica diferenças entre o antes e o depois na sua vida pessoal, profissional e/ou social?
17. Julga estar mais capacitado para se inserir no mundo do trabalho?
18. Pensa que os temas abordados na formação podem ajudá-lo a, futuramente, arranjar emprego?
19. Após ter frequentado esta formação, pensa ter novas oportunidades a nível profissional?
20. Esta formação contribui para desejar frequentar outras formações e inclusive prosseguir estudos?
21. Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso, o que lhe diria?

Apêndice 10 – Guião de Entrevista aos Formadores

1. Desde quando exerce a função de formador?
2. Quais são as suas habilitações literárias? Qua é a sua categoria profissional?
3. Pode descrever a sua experiência profissional?
4. Em que momentos do desenvolvimento do curso esteve envolvido? (seleção, reuniões pedagógicas, avaliação do curso?)
5. Como planificou/preparou as sessões de formação deste curso?
6. Que métodos pedagógico privilegiou? Porquê?
7. A composição do grupo pareceu-lhe adequada? Pode justificar?
8. O grupo de formandos correspondeu às suas expectativas?
9. O grupo de formandos demonstrou interesse pela ação de formação? (*Se sim*, em que se traduziu essa manifestação? *Se não*, que factores atribui para essa falta de interesse?)
10. Foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos? De que forma?
11. As instalações e as condições ambientais eram adequadas?
12. Os recursos didáticos (videoprojector, quadro, computadores, etc.) eram adequados e funcionavam perfeitamente?
13. Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido um bom relacionamento entre a coordenação e o formador?
14. Julga que houve aquisição de competências por parte dos formandos?
15. (*Formador dos Empregados*) Pensa que os formandos sentirão constrangimentos/obstáculos/barreiras que os impeçam de aplicar os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho?
16. (*Formador dos Desempregados*) Julga que os formandos se encontram agora mais capacitados para se inserirem no mundo do trabalho?
17. Que tipo de materiais utiliza nas sessões de formação? Como são construídos? Qual a fonte de inspiração?
18. Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?
19. Que tipo de avaliação das aprendizagens dos formandos efetuou? Quais os instrumentos?
20. Em função da sua experiência, sabe como se processa habitualmente a avaliação destes cursos?

21. Na sua opinião, quais os aspetos positivos do curso?
22. Na sua opinião, quais os aspetos negativos?
23. Que avaliação global fez deste curso?
24. Destaca alguma mais-valia, do seu ponto de vista profissional após ter ministrado esta formação? Em que medida?

Apêndice 11 – Transcrições de Entrevistas dos Empregados

Entrevista aos empregados no município A (1)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Eu sou licenciado em medicina veterinária. Sou veterinário municipal no município de Amares e sou funcionário da Câmara, pronto.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Através dos serviços da Câmara, dos Recursos Humanos.

Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?

Concordo.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

A melhorar os meus conhecimentos numa área da qual sou, particularmente, deficitário, no que toca a legislação. Foi pelo menos para ter algumas noções básicas, porque a minha função não é propriamente do ato administrativo.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Foram, perfeitamente, porque qualquer coisa para mim era bom, porque era novo.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Para aquilo que eu queria foi tempo suficiente. Se fosse para um curso, digamos de formação específico para o ato em si, acho que poderia ser mais complementado, não por carência dos formadores, mas pelo tempo, por limitação de tempo.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

De uma maneira geral, eram, mesmo para quem, não digo estivesse completamente fora, porque há sempre um mínimo que a gente sabe, mas...

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Pareceu, até porque era uma situação particularmente curiosa, porque estávamos numa fase de transição entre dois códigos administrativos e, portanto, a preocupação do formador foi chamar-nos atenção para o que existia e para aquilo que iria existir, as alterações essas coisas. Portanto, deu-me a ideia de que as coisas estavam bem organizadas e a metodologia estava correta.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não. Não. Acho que está correta, porque nem foi excessivamente técnica, nem foi excessivamente amadora, portanto, tocou nos pontos certos e também aquilo em que as pessoas tinham algumas dificuldades podiam perguntar e eram correspondidas, dentro do possível.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Sim, não vi nada de anormal, quer dizer, um bom relacionamento, facilidade de comunicação.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Diretamente não, porque a minha função é muito específica aqui dentro da Câmara, mas ajudo-me, de facto, a ter outra perspetiva da atuação dos casos puramente técnicos.

O formador enquadró os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Dentro do possível.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Sim, sim. Eu aqui, muito honestamente, eu pensava e, aliás, já pedi até ao responsável que quando houvesse que me informasse, curso que a mim, particularmente, me interessaria, uma situação de contraordenações propriamente ditas, não no ato no código administrativo genérico, mas no caso concreto, digamos, nos procedimentos a ter nas contraordenações: quem é que tem de ser ouvido, como é que tem de ser ouvido, porquê que tem de ser ouvido... porque isso aí já poderá estar mais ligado com o meu setor, com a minha área de atuação do que num aspeto tão administrativo como era.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

É sempre uma mais valia, porque ajuda-nos a perceber e a ter outras perspetiva do porquê de ter de se resolver algumas coisas. Justifica sempre alguns ato profissionais.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Sim. Foi precisamente isso, quer dizer, não é propriamente uma aplicação direta das minhas funções, mas de qualquer maneira continuo a dizer dá-nos outra perspetiva.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Não, porque eu continuo na mesma, ou quase na mesma, dá-me outra perspectiva e acaba por haver talvez, embora no meu caso não seja essa a motivação, mas talvez mais por cumprimento de prazos, do que propriamente para a função do cargo. Há sempre uma interligação que ajuda, mas não...

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Lá esta, diretamente não é um assunto que me diga respeito, que eu tenha uma intervenção direta. A minha intervenção direta poderá ser em outro sentido, por exemplo, houve uma reclamação e eu tenho de ter os prazos ou tenho que cumprir os prazos para essa reclamação e é nesse sentido que me poderá ajudar, no sentido de ver se será mais prioritário resolver um assunto ou outro, para cumprir prazos e para cair dentro do processo administrativo do código de processo.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Lá está, para mim e até pela resposta que lhe dei anteriormente, qualquer abordagem ou assunto para é sempre positivo, porque é uma coisa nova. Posso aceitar que para alguns colegas mais embrenhados no ato administrativo, propriamente dito, pudessem querer mais alguma coisa. No entanto, também tenho de ressaltar que a situação temporal em que o curso foi desenvolvido, uma situação em que não sabia se ia ser aprovado o novo código ou não, também nos deixava assim a nós e, principalmente, ao formador um bocado na dúvida, ou pelo menos sem estarmos a “pisar” chão firme. A gestão do curso era difícil, porque não se sabia se aquilo iria ser aprovado. Estava proposto para aprovação, mas do propor a aprovação a aprovar há diferenças e poderia eventualmente ele estar e aliás, o formador teve o cuidado de ressaltar sempre a situação de que, naquela perspectiva era assim, futuramente poderia eventualmente ser ou não ser, haver aquele impasse, haver sempre aquela situação.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Trouxe, basta o relacionamento com outros setores para ter uma noção melhor e maior de outra problemática de outros setores desta casa.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Que deveria frequentar, mas isso é uma resposta genérica e uma resposta para todos, porque lá está, acho que estagnar é um bocadinho morrer, “parar é morrer” e há sempre situações mais

ou menos novas ou pelo menos fica-se com uma outra perspectiva e é sempre conhecimento novo que se adquire, eu não sei quem é que disse isto, mas é uma frase muito interessante, mas não é minha, eu li isto algures “que a cultura e tudo aquilo que sabemos depois de esquecer tudo aquilo que estudamos” e de facto é verdade portanto, tudo isto acaba por ser uma cultura e um senso comum e acaba sempre por aprender alguma coisa.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Lá está, dentro das situações e condicionantes da minha atividade, do meu posto de trabalho sim.

Após ter frequentado esta formação, perspectiva novas oportunidades a nível profissional?

É difícil. É difícil porque estou a três anos de ir para a reforma, portanto, é pouco provável, embora concorde com a mobilidade e com a polivalência dentro dos serviços, há coisas que não passam pela cabeça, quer dizer, não me passa pela cabeça pôr um veterinário a fazer um projeto ou ir substituir um arquiteto, da mesma maneira que ele não pode vir para aqui, ou seja, são coisas que se têm de complementar, tem que se trabalhar em equipa e não substituir.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderem eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Dentro dos possíveis, porque lá está, também ajuda-nos até pelo menos a perceber algumas preocupações de outros colegas e isso acaba por se refletir numa melhoria genérica dos serviços, é sempre bom e é sempre uma mais-valia.

Entrevista aos empregados no município A (2)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Eu tenho o 9º ano e sou assistente técnica na parte administrativa.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Através dos serviços da secção de pessoal.

Concorda com o modo como os formandos têm acesso à formação?

Sim.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

Para aprender e para ficar com mais conhecimentos.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Sim.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Mais tempo.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Sim.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Sim.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não, estava bem.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Sim, sim foi boa. Há sempre comunicação de ambas as partes.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Sim.

O formador enquadrou os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Sim.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Sim, sim, sim.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

Sim, ficamos sempre mais bem preparados. É sempre bom, a formação e sempre bom.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Sim, é sempre uma mais-valia para as funções que estou a exercer.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Sim, não se fica preparada, mas fica-se sempre melhor do que o que se estava.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Às vezes, as vezes há gente que tem dificuldades e depois lá acaba por lá ir vendo, mas também não se fica logo esclarecido nas primeiras formações, vai sendo aos pouquinhos, é uma coisa gradual, senão ficávamos logo esclarecidos e não precisávamos demais nenhuma e nós estamos sempre a precisar.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Às vezes o que eu acho que corre um bocado mal é que deixam ficar tudo um bocado para cima, depois estão pessoas de férias e deixam quase sempre isso ao fim do ano ou nas férias. Não sei se isso é porque os formadores deixam de dar aulas e estão mais disponíveis nos intervalos das férias. É sempre um bocadinho complicado isso, mas quanto à formação, acho que é sempre vantajoso uma pessoa participar, porque pode sempre haver coisas que uma pessoa não... mas é sempre vantajoso.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Sim, é sempre conhecimentos que as pessoas adquirem.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Para fazer.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Às vezes, nem sempre, às vezes sim.

Após ter frequentado esta formação, perspectiva novas oportunidades a nível profissional?

Agora é um bocadinho difícil, mas vamo-nos preparando para isso, vamos tendo esperança.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderam eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Sim, a gente não se fica com esta formação só, mas é um começo e é sempre uma escalada, para a próxima já se sabe melhor e essas coisas.

Entrevista aos empregados no município A (3)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Eu tenho licenciatura em Engenharia Civil, tirada aqui na Universidade do Minho. Aqui sou Técnica Superior e faço as funções de fiscalização de obra de infraestruturas, tudo que é infraestruturas, tudo que é saneamentos, abastecimentos de águas e águas pluviais. Às vezes, nem sempre, faço projeto, elaboro projeto, lanço o projeto e fiscalizo o projeto, basicamente é essa a minha área.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Foi pelos serviços de administrativos.

Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?

Sim, sim, é fácil.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

Maior conhecimento, atualizar, basicamente uma pessoa sempre que pode devemos de atualizar os conhecimentos.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Sim, sim, sim, foi muito bom. Saí de lá com... tirei algumas dúvidas que é muito importante e aumentei o meu conhecimento relativamente ao curso.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Não, acho que estava adequado.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Ora bem, alguns dentro da minha área e depois há de tudo não é? Porque ele fala de tudo um bocadinho. Na minha área sim, depois há alguns que estava um bocado mais fora, porque não é a minha área e ouço, claro, e aprendo.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Sim, sim, sim, sim, sim.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Estava perfeito.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Foi, foi.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Alguns, outros não, como é óbvio, não é? Alguns sim.

O formador enquadrou os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Sim.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Sim, sim, sim. Ele era muito competente, era acessível. Ele é muito simpático e a maneira como ele, além de expor, dava exemplos sobre... o que é muito bom. Ele muitas vezes dizia “naquela Câmara faz-se aquilo...” ajudava na compreensão do caso.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

É sempre uma mais-valia a gente estar atualizada relativamente área onde a gente trabalha. É óbvio que o doutor neste caso era advogado, a área dele falou muito mais na área do que na minha área técnica, mas acho que ganhei alguns conhecimentos de alguns procedimentos que a gente deve cumprir, por exemplo, num processo de concurso ele falou que há vários procedimentos e a gente houve um ou outro que achei que deveria corrigir e corrigi, relativamente no procedimento a seguir. Eu lembro-me de ele falar nos prazos, porque havia dúvidas ali, porque agora o novo faz uma medição de prazos diferentes, o que foi uma mais-valia a gente, ali em pouco tempo, ele explicou aquilo perfeitamente e ficou mais fácil.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Não, na aplicação prática por causa da questão do procedimento não é? A elaboração do procedimento, não haver erros na questão dos prazos, por exemplo, e ele falou em muitas mais coisas, mas agora estou a recordar-me dos prazos. E apliquei, ou seja, o que eu faço no dia-a-dia aplica-se a formação que tive, eu também quando escolho, escolho a formação que me vai ajudar profissionalmente, porque, por norma não escolho uma formação que não me diga absolutamente nada, só se alguém me mandar ir para lá sem eu ter... e sinto-me sobretudo mais informado sobre o assunto.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Sim, claro que não vou dizer sim a 100% porque nunca nada é a 100% principalmente nesta área, mas tive maior conhecimento para poder corrigir algumas coisas que não estavam a ser bem conseguidas e bem elaboradas.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Não, não, não.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Não, não tenho nada apontar, acho que correu tudo muito bem.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Sim, trás sempre mais-valias. Mais-valias trás sempre! Mais conhecimento trás mais-valia.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Para frequentar, é sempre bom o conhecimento. Mas nem que não fosse, há pessoas que não estão na área, estão a ouvir e para além do mais, o Doutor era muito acessível, o que facilita sempre e as pessoas vão, por muito que até que às vezes não estejam bem naquela área, mas gostam sempre de saber uma bocadinho de tudo. "O conhecimento não ocupa espaço".

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Sim.

Após ter frequentado esta formação, perspectiva novas oportunidades a nível profissional?

Ora bem não tem, porque não anda à procura não é? Oportunidades a nível profissional, aqui no município a gente está aqui um bocado... é assim, é óbvio que depois do curso a gente tem mais currículo, à partida tem mais currículo, se uma pessoa pretender expor o nosso currículo tem mais uma valia, está mais capacitado.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderem eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Julgo que sim.

Entrevista aos empregados no município PL (1)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Eu sou bacharel, portanto sou engenheiro de construção civil. Sou chefe de divisão da gestão urbanística e planeamento do município.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

O curso foi divulgado pelos Recursos Humanos.

Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?

Concordo.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

Por razões profissionais, não é? Nós vivemos, neste caso em particular, com erros e omissões; fiscalizamos obras e lidamos com isso quase todos os dias.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Nós já conhecíamos a legislação não era? Portanto, foi mais esclarecer algumas noções não é? Não somos juristas e sendo apresentadas por juristas fica mais esclarecido e foram cumpridas as expectativas exatamente.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Acho que tinha o tempo adequado, o formador queixou-se que era muito tempo, mas eu achei que teve o tempo certo, quer dizer, para não ser também uma coisa muito básica.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Eram.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

A metodologia foi correta. O formador apresentou os slides, expôs, respondeu questões, perguntou, enfim... acho que sim.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não, era de fácil compreensão.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Acho que sim, nós já somos conhecidos aqui de vários cursos, várias formações, portanto, é quase uma rotina.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Ah, sim, sim, com certeza e neste caso em particular sim.

O formador enquadrou os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Sim, sim, sim. Aliás trouxemos exemplos e pusemos questões em relação a obras que temos e problemas que surgiram relativamente à lei e esclareceu, ajudou sempre.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Sim, sim, conseguiu, através de exemplos, casos práticos.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

Pois é como lhe disse, nós fiscalizando obras e lidando com esta questão de erros e omissões, para nós foi importante perceber a aplicação prática.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Não, aplica-se diretamente à função que temos não é? Aliás foi por isso que viemos ao curso. Sinto-me mais informado sobre o assunto e tem muita aplicação prática.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Sim, porque havia algumas questões que tínhamos dúvidas e as colocamos ao formador e ele na qualidade de jurista esclareceu. Portanto haviam uma “meia dúzia” de questões de que existiam dúvidas e que hoje estão esclarecidas.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Não.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Positivo é os conhecimentos que a gente adquire para a aplicação prática e negativo não tenho nenhum a não ser o tempo que a gente tem, temos sempre pouco tempo e às vezes estamos aqui e temos que nos levantar e sair. O não ter aquele tempo que é nosso só para isto, porque temos outras funções e às vezes temos que nos levantar e perdemos aqui meia hora de formação. Era mais fácil se houvesse um local que fosse exclusivo para a formação e pronto não se atendia ninguém. Não aqui é mais complicado.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Não, esta formação particular a gente aplica aqui na câmara, no município. Na vida particular não muito, não uso isto.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Diria que sim, aconselhava nesta área.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Sim, sim, sim.

Após ter frequentado esta formação, perspetiva novas oportunidades a nível profissional?

Não, não porque é uma área muito pequena na nossa vida profissional e é para aqui que estamos e depois as carreiras estão congeladas e não há grande, pronto é isso. Já sabemos qual é a situação atual e a formação em particular é uma área muito pequenina da lei, quer dizer, tem uma aplicação, na nossa vida é momentânea quase, mas não é muito importante, porque ajuda mas não, porque ajuda no trabalho, mas na subida da carreira não ajuda tanto, tinha de ser uma coisa mais a fundo, sim.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderem eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Acho que sim, neste caso em particular também. Acho que assimilamos tudo não é? Não era muito grande, a formação era uma formação pequena, portanto acho que conseguimos assimilar tudo neste caso, em particular, nesta área temos respostas hoje que não tínhamos antes. Vamos sempre adquirindo novos conhecimentos.

Entrevista aos empregados no município PL (2)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Tirei a licenciatura em engenharia civil e estou cá como engenheira civil, como técnica superior.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Foi aqui na câmara.

Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?

Sim, sim.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

Porque nós como lidamos com empreitadas e com obras públicas, ou seja, lidamos muito com o código de contribuição pública e como era desse tema era importante.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Mais ao menos, estava à espera também de uma vertente mais prática e acho que não teve uma vertente tão prática, mas mais teórica.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Não. Esteve adequado, porque se calhar houve alturas que se prolongou mais o teórico, mas também, se calhar se tem dado mais a prática dava para compor na mesma o mesmo tempo, acho eu.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Sim.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Sim, teve coerência.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não, percebia-se bem assim, era adequada sim.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Sim, penso que sim também.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Sim, bastante, sim.

O formador enquadrou os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Lá esta, um pouco, mas se tivesse mais prática ainda era mais aplicável ao trabalho.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Pronto nesse campo acho que nem tanto, poderia ter sido mais até esclarecedor com exemplos, se calhar, de acórdãos de tribunais de contas, porque já fui a outras formações e dava muitos exemplos e nós ali também conseguíamos perceber melhor na prática, como é que realmente a podemos aplicar, como é que funciona, como é que é interpretado mesmo, porque às vezes também existem várias interpretações e é mais claro com os exemplos práticos.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

Sim, são sempre. Acabamos sempre por aprender mais alguma coisa mesmo já tendo tido formações nessa área. Vem sempre ajudar alguma coisa, vem sempre alguma coisinha que vem nova.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Sim. Sim, uma pessoa acaba sempre por estar mais informada do assunto. Podia ser ainda mais na prática, mas sim, no geral, fica sempre uma ideia, fica sempre alguma coisa.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Sim, ajuda sim.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Pois, às vezes uma bocado, até porque às vezes pelos prazos que temos para comunicar ao empreiteiro e o empreiteiro comunicar e quer dizer, se a gente, ainda por cima não sabemos exatamente como seguir e ainda temos que ir ver como é que, quer dizer o prazo está a decorrer e às vezes é um bocado complicado, sim, cumprir quando a gente sabe até como é que deve fazer, mas para atuar em tempo útil é um pouco complicado e são essas tais barreiras que dificultam às vezes o trabalho das pessoas.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Bem, mais positivo acho que foi realmente ser uma formação não tão genérica do código todo, porque a gente vai tendo várias formações e ser de um conteúdo particular da legislação, porque às vezes cada área profissional, também temos, às vezes, mais relacionamento com conteúdos específicos da legislação e não tão geral e pronto, aí acho que é bastante positivo e mais vocacionado no ponto. Menos positivo, acho que foi mesmo o ser mais teórico e podia ter sido um bocadinho mais prático.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Isso acho que nem por isso, só a nível profissional.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Sim, vale sempre a pena frequentar o curso, há sempre coisas novas que podemos aprender.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Sim, sim.

Após ter frequentado esta formação, perspetiva novas oportunidades a nível profissional?

Novas oportunidades não, mas melhoria do nosso trabalho que estou sim.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderem eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Sim, sim, acho que sim, também acho que ajuda sempre, é sempre uma mais-valia.

Entrevista aos empregados no município PL (3)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Eu sou licenciada em Engenharia Florestal e tenho uma pós-graduação em Recursos de Engenharia Florestal e tenho duas funções distintas na Câmara: Gabinete Técnico Florestal e pelo Gabinete da Proteção Civil.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Através dos Recursos Humanos da Câmara.

Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?

Sim.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

Porque estava relacionado com o meu trabalho, com o meu dia-a-dia.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Sim, de certa forma foram.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Penso que foi a duração adequada.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Sim, foram tratados de forma acessível, embora a temática não seja fácil, mas tratados de forma acessível.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Sim, tendo em conta os formandos que estavam, sim, porque houve aquele “problema” de ter pouca gente na formação e foi mais pessoal.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não, foi perfeitamente fácil.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Sim, tem havido disponibilidade, tem havido presença. Penso que sim.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Sim, sim.

O formador enquadró os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Sem dúvida, exatamente.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Sim, soube aplicar a temática ao nosso dia a dia e ao nosso contexto de trabalho, com exercícios práticos e dando exemplos. Adaptou perfeitamente e ia respondendo às nossas questões e tudo vai ajudando, exatamente.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

Sim, foram sem dúvida, primeiro porque aumentou o meu leque de conhecimento, tirei algumas dúvidas e tive formação que nunca tinha tido. Era um assunto que já tinha trabalhado, mas nunca tinha tido formação até à data e assim ajudou bastante.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Sim, além de me sentir mais informada com a temática erros e omissões, portanto isso na prática tem aplicação, pelo menos os erros que foram aqui falados, em princípio não serão repetidos.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Não será bem resolver problemas, porque não é isso em concreto, será facilitar e ter maior conhecimento desta área. Não cometer tanto os erros, agora se houver problemas não será tanto essa a questão, pronto não é tanto a minha função, agora clarificou conceitos e sem dúvida foi uma mais-valia.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Não, nenhuma.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Pronto, o que foi mais positivo foi, sem dúvida, a forma de exposição do formador, porque soube adaptar à prática e soube usar termos e expressões adequadas. O que foi menos positivo, talvez da parte dos formandos, porque eu acho que era importante haver interação e falar-se de problemas concretos e como éramos menos falou-se pouco de outros assuntos que poderiam aparecer aqui, mas de resto... o que “estragou” um bocadinho foi isto, porque normalmente nas formações é importante haver interação e haveriam outros colegas nossos que provavelmente teriam outros problemas ou outras situações a colocar ou a serem esclarecidas e isso poderia ajudar aprendermos mais e isso não aconteceu porque não estavam presentes e por aí limitou um bocadinho. Mas, sem dúvida, a forma como foi explicada a matéria foi muito importante.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Não, a temática é tão concreta que só mesmo a nível profissional.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Para frequentar, sem dúvida.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Sim, sim.

Após ter frequentado esta formação, perspetive novas oportunidades a nível profissional?

Não! É só um apoio, não é a minha área. É só um apoio numa pequena parte do meu trabalho.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderam eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Sim, sem dúvida. Aumenta a eficácia, não cometendo erros, principalmente aumenta a eficácia no trabalho.

Entrevista aos empregados na PB (1)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Licenciatura em Informática de Gestão e sou Especialista de Informática.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Os Recursos Humanos informaram que iria participar no curso.

Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?

Depende um bocado da chefia. Quem vai à formação, por norma são indicados pelas chefias e há alturas que temos disparidades não só nos formandos que estão numa determinada formação, mas afeta também o serviço, a quantidade de formandos.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

A área é engraçada, mas também fui indicado.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Foram cumpridas, mas também não havia disponibilidade para avançar mais por causa do tempo.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Não, adequada, não houve grandes problemas.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Eram.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Sim, pareceu-me. Ela motivava os formandos.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não, perfeitamente adequada.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Sim.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Podem ter, para já, ainda não tiveram, mas espero que venham a ter.

O formador enquadrou os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Sempre que possível sim.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Nós estivemos sempre a pensar nas nossas funções e o que podemos fazer com o que foi ministrado, por isso, foi sempre sendo ajustado às nossas funções.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

Sim, sim e para já, como já lhe disse anteriormente, ainda não foram aplicados, mas vão ser em projetos futuros.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Aqui há uma mistura, mas podemos ir por partes. Principalmente a nível global sim, particularmente, estou a pensar alterar um bocado a forma de funcionamento devido aos conteúdos que foram ministrados. Sinto-me mais informado sobre o assunto.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Pontualmente não, mais a nível genérico.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Sim, muitas, muitas. Primeiro, não só interno no gabinete, mas mais quando há interação com as restantes divisões, que não é fácil fazer a articulação. Mesmo que o objetivo será comum e não só do gabinete, não é fácil coordenar.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Mais positivo, que de uma forma levou que o pessoal que estava presente na formação pensasse quase todo da mesma forma e estávamos a níveis diferentes ao nível desses conhecimentos e agora estamos mais ao menos a par. Menos positivos, o problema da formação ser praticamente nas mesmas instalações de trabalho, levou a que muitas vezes os formandos não estivessem presentes, havia interrupções.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Cultura geral.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Depende da área em que ele trabalhasse, mas, genericamente, sim.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Não, não tem sido possível até agora.

Após ter frequentado esta formação, perspetiva novas oportunidades a nível profissional?

Não, também não.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderam eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Sim, em situações específicas sim.

Entrevista aos empregados no município PB (2)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Eu chefo a divisão das obras públicas da Câmara que é a divisão de Administração e Conservação do Território e tenho Bacharelato em Engenharia Civil.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Através dos Recursos Humanos.

Concorda com o modo como os formando têm acesso à formação?

Sim, sim.

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

Em todas as ações de formação e desempenhando um cargo de chefia estão sempre relacionados com os principais objetivos que é melhoramento do conhecimento, no sentido de o nosso desempenho ser o mais eficiente e o melhor possível, procurando sempre melhorar os conhecimentos, estamos sempre aprender, aprendemos sempre até morrer. O conhecimento nunca ocupou espaço.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Sim, acho que sim. O curso estava relacionado essencialmente com as chefias e a melhoria do desempenho das chefias e toda a formação que possa ser acrescentada a esse nível, eu acho que é bom, seja para que chefia for e que setor for da Câmara.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Não, eu acho que sim, que foi adequado.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Acho que sim, acho que sim.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Também acho que sim, foi adequada.

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não, eu acho que era adequada e normalmente os formadores escolhidos são bem escolhidos. São pessoas que também, ao serem escolhidas para formadores já se têm em conta esses pressupostos.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Eu acho que sim, que se estabeleceu um diálogo coerente entre o formador e os formados adequado aos objetivos do curso.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Todos, todos, claro que sim.

O formador enquadrou os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Sim, acho que sim.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Sim, procurou que se conseguisse esse no fundo esse objetivo.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

Sim, toda a formação no ponto de vista profissional é sempre bom. Aprende-se sempre algo e é acrescentado sempre algo aquilo que se já se sabe.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional?

Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Sim, ainda que a formação ajuda, faz-nos lembrar conhecimentos que já possuímos, dá-nos mais conhecimentos, no sentido de nos orientarmos melhor e de podermos, ao nível das nossas funções, desempenha-las de uma forma melhor, mais eficaz e organizada e claro que me sinto mais informado sobre o assunto.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Sim, sim.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Não.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

De mais positivo é o facto de ser uma formação direcionada essencialmente para as chefas, tem a ver com as funções que eu desempenho essencialmente e também o facto de o formador ser competente, dialogante e transmitia bem os conteúdos da formação, que era objeto da formação. De menos positivos não tenho nada apontar.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Qualquer formação e todos os conhecimentos que possamos adquirir tem sempre vantagens, essencialmente na vertente profissional, mas ajuda a crescermos e desenvolvermos mais a outros níveis, é sempre bom também a outros níveis.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Como em qualquer formação, aconselhava a frequentar.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

Claro que sim.

Após ter frequentado esta formação, perspectiva novas oportunidades a nível profissional?

Eu já estou quase no fim de linhas, mas é sempre bom, ou melhora-se sempre ou corrige-se sempre competências.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderem eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Sim, sim, como já tinha referido anteriormente, sim.

Entrevista aos empregados do município PB (3)

Que habilitações literárias possui e qual é a categoria profissional/função que desempenha no seu posto de trabalho? (dizer que não vai identificar a qual concelho pertence, para garantir o anonimato)

Tenho licenciatura em Recursos Humanos e sou Técnica Superior de Recursos Humanos.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Bem, sou eu que estou a tratar no fundo de fazer a ligação com a Forminho desta candidatura que fizemos, portanto foi no contexto de trabalho.

Concorda com o modo como os formandos têm acesso à formação?

Com o modo como os formando têm acesso à formação? Eu se calhar tenho acesso de forma privilegiada e posso não ter muito a noção de como os outros colegas terão acesso. Muitas vezes ouço queixas a dizer “é pá, houve aquela formação e não tive conhecimento” e se calhar pode ser um ponto negativo sim!

Quais foram os motivos que o levaram a frequentar o curso?

Bem o curso que estamos a falar é da “Liderança”, portanto, francamente, eu não sou líder de nada, não sou coordenadora de serviço nenhum e só participei nesta formação mesmo para fazer o numero mínimo de formandos, porque ele era dirigido aos dirigentes e a quem estivesse na coordenação de algum serviço.

Que expectativas tinha relativamente ao curso? Foram cumpridas?

Sim, sim, em especial destaque para a formadora, que foi uma excelente formadora, gostei muito e os temas, também, também achei interessantes e conceitos interessantes e até metodologias de gestão muito interessantes.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Se pensarmos, eu penso que foi nesta formação, que ela falou da CAF e se de facto nós precisássemos dessa implementação aqui no Município, diria que, se calhar, precisaríamos de mais tempo.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Eram, eram um bocadinho complicado. Complicados no sentido de inovadores, eram uma metodologia nova, mas pronto.

A metodologia utilizada pelo formador pareceu-lhe adequada?

Sim, muito, muito. Gostei!

A linguagem era de fácil compreensão para si ou teria sido bom o formador ter feito adaptações?

Não, achei adequada.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando?

Sim, sim, pareceu-me que sim.

Os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções?

Eu espero que sim, pelo menos. Às vezes faz falta esta componente de aplicação prática. É verdade e, reportando a esta formação concreta, não temos implementado de modo algum esta ferramenta e seria, sem dúvida alguma, interessante aplicá-la.

O formador enquadró os conteúdos do curso no contexto onde desenvolve o seu trabalho?

Sim, muito prático.

Na sua opinião, o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplica a matéria ministrada na prática, colmatando assim dificuldades profissionais pontuais dos formandos?

Conseguiu transpor os conteúdos à prática, sim.

Os conhecimentos e competências adquiridos nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional? Em que medida?

É assim, eu considero sempre a aprendizagem um aspeto positivo e de importância para o desenvolvimento profissional. É como eu digo, embora possa não estar uma aplicação prática imediata, mas com certeza que aumenta a bagagem em termos de conhecimento.

É possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional? Ou, a formação permitiu-lhe um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática? Sente-se sobretudo mais informado sobre o assunto?

Pronto, foi um bocadinho aquilo que eu já disse, gostaria, mas isso parte um bocadinho da estratégia do Município daquilo que pretende, mas é interessante essa aplicação prática de uma ferramenta muito concreta. Sem dúvida que me sinto mais informada sobre o assunto.

Com esta formação julga estar mais capacitado para resolver pontualmente problemas associados ao exercício das suas funções?

Sim, pelo menos tenho mais uma ferramenta no bolso, é sempre uma mais-valia.

Há barreiras no seu contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações?

Não.

Recordando a frequência desta formação e toda a sua vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

O mais positivo foi conhecer esta nova ferramenta e esta nova aplicação. De negativo pode ser não aplicação prática da mesma e depois com o passar do tempo a gente vai esquecendo um bocadinho daquilo que foi falando e é pena.

A frequência deste curso trouxe-lhe mais-valia para além da dimensão profissional?

Eu considero sempre uma mais-valia e não faço aqui uma barreira entre o pessoal e o profissional, mas eu acho que sim. É sempre mais um método, sei lá... Claro que não vou ter uma aplicação prática disto em casa, mas no dia a dia uso sempre alguma coisa.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso. O que lhe diria?

Sim, no âmbito... se pretendesse uma melhoria na gestão da sua própria empresa, na aplicação de uma metodologia de gestão e no fundo de auto avaliação que foi aquilo e que consistiu a ferramenta, acho que sim, sem dúvida.

Tem sido capaz de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional?

É um bocadinho à semelhança do que já disse, alguma coisa vai-se passando sempre, claro.

Após ter frequentado esta formação, perspetiva novas oportunidades a nível profissional?

A esse ponto tem que se avaliar causa efeito e acho que não.

Julga ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que o ajudarão a responderam eficiente e eficazmente a necessidades futuras?

Sim, acho que sim. É uma aprendizagem constante e acho que sim, esta experiência permite sempre esta aprendizagem.

Apêndice 12 – Transcrições de Entrevistas dos Desempregados

Entrevista aos desempregados (1)

Que habilitações literárias possui?

Licenciatura em Análise Clínicas.

Idade?

27

Sexo?

Feminino

Já esteve empregado?

Já, mas sem descontos. Trabalhava numa pastelaria por uns tempos. Também fim um part time na Makro, esse sim foi declarado

Número de empregos?

Dois.

Há quanto tempo está desempregado?

É assim eu neste momento não estou... é assim eu estou desempregada não é? E se formos a ver estou desde sempre, desde sempre que estou desempregada, agora faço algumas horas na Junta como estava antigamente, mas só que só algumas horas e depois vou ter de declarar como um trabalho esporádico.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Através do CEI.

Quais foram os motivos que o levou a frequentar esta formação?

Na altura era obrigatório, foi obrigação.

O que esperava deste curso? O que esperava foi alcançado?

É assim, na altura que me mandaram fazer o curso eu não sabia o que era e não esperava assim nada de, porque não sabia o que era, depois de saber e eu já tinha feito uma, mas foram duas partes e nada a ver e não aprendi nada e depois quando soube o que era, sim esperava aprender alguma coisa mesmo, porque tem a ver um bocadinho com o meu curso e ajuda sempre. E o que esperava foi alcançado.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, poderia ter uma duração menor?

Sim e se calhar ate mais um bocadinho não era demais. Era preciso mais tempo. É mais porque lá praticávamos mesmo e acho que era interessante e bom para o prático porque ajuda muito.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Sim, sim e muito bem explicados.

O modo de trabalho que o formador utilizou facilitou ao acompanhamento?

Exato facilitou, porque ele explicava tudo muito... de uma maneira muito simples, porque estávamos pessoas de todas as idades e de todos os níveis de ensino e a prática também ajuda muito, muito mesmo.

A linguagem era de fácil compreensão ou teria sido bom para si se o formador tivesse feito adaptações?

Não, foi acessível, foi bastante simples.

Adquiriu novos conhecimentos com esta ação?

Sim.

Recordando a frequência deste curso e toda a vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

É assim, a formação foi toda positiva, porque foram coisas que aprendemos que vão fazer falta e são essências para o dia a dia, deus queira que não todas, mas algumas delas vão fazer falta. É assim, o menos positivo não é bem em relação à formação e ao formador, mas às pessoas que lá estavam, porque algumas faltavam, chegava atrasadas e depois cria aquele “problemazinho” e o ambiente; depois alguns começam a mandar bocas, depois havia uma que se recusava a fazer as coisas e mesmo o formador sentia-se um bocadinho mal, por causa dessa situação. Porque ela não fez nada e isso cria um ambiente um bocadinho chato para o resto do grupo, principalmente por causa dela e haviam outras senhoras que também se iam embora mais cedo, mas pronto isso depois ficávamos nós, continuávamos o curso igual, elas é que perdiam. Mas em relação a essa senhora se recusar a fazer as coisas, depois deixava ali um bocadinho o ambiente tenso, mas...

Depois de terminado o curso, identifica diferenças entre o antes e o depois na sua vida pessoal, profissional e/ou social?

É assim, tenho mais conhecimento e sei que se me acontecer alguma coisa vou saber reagir, agora ainda não tive nenhuma situação, graças a deus, para pôr em prática.

Julga estar mais capacitado para se inserir no mundo do trabalho?

Sim! Se precisar destes conhecimentos sim, até agora, embora tenha tido a teórica, a prática nunca tinha experimentado e com a prática é muito mais fácil.

Pensa que os temas abordados na formação podem ajudá-lo a, futuramente, arranjar emprego?

Talvez, dependendo do emprego não é? Acho que sim.

Após ter frequentado esta formação, pensa ter novas oportunidades a nível profissional?

Sim, claro. Se for algo relacionado com a saúde, talvez cuidar de crianças e idosos ou pessoas mesmo, é capaz de contar mais do que se não tivesse.

Esta formação contribui para desejar frequentar outras formações e inclusive prosseguir estudos?

Frequentar outras formações? Sim. Prosseguir estudos? Talvez. Mas para já prosseguir estudos, não. Para já é arranjar emprego e depois...

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso, o que lhe diria?

Para frequentar, por acaso cheguei a comentar e a dizer que fazia falta mesmo esta formação, não só para quem está nos CEI's, mas acho que devia ser, mesmo nas crianças, nas escolas deveriam ensinar, porque cada vez mais estamos sujeitos a depararmo-nos com situações destas e acidentes e tudo e acho que era uma maneira de a formação e mesmo da pessoa, formação cívica que faz falta e nesta altura, cada vez mais.

Entrevista aos desempregados (2)

Que habilitações literárias possui?

Eu licenciado, não tenho... é mestrado integrado, do qual eu estou no último ano, portanto ainda não conclui e sou apenas licenciado em Ciências Básicas.

Idade?

27

Sexo?

Masculino

Já esteve empregado?

Empregado, já estive mas são empregos de verão, nada de... sazonal.

Número de empregos?

Vários a nível sazonal, para ai 3 pronto...

Há quanto tempo está desempregado?

Cá está, isso nem se considera, porque fiscalmente é considerado até primeiro emprego.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Foi, foi integrado no plano, na altura, aquilo foi pelos CEI Património, portanto foi integrado no plano que tive, foi obrigatório e foi por aí.

Quais foram os motivos que o levou a frequentar esta formação?

Cá está, neste caso era a obrigatoriedade.

O que esperava deste curso? O que esperava foi alcançado?

Sim, sim, sim. Acho, acho que... as minhas expectativas não eram altas para a formação em si, mas o resultado foi, eu acho que muito bom, a nível pessoal, não apenas como uma formação, mas a nível pessoal, o tipo de formação que era relacionada com primeiros socorros foi enriquecedora, tanto a nível pessoal, como profissional, possivelmente.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, poderia ter uma duração menor?

Parece-se que com mais tempo poderíamos abordar outras coisas que trariam também alguma melhoria, cá está: pessoal e profissional, mas teve, teve, pronto, não considero menos tempo, considero que com mais tempo poderiam ter-se abordado outras coisas, mas acho que para os conteúdos que foram dados acho que teve o tempo necessário.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Sim, sim.

O modo de trabalho que o formador utilizou facilitou ao acompanhamento?

Sim, achei que foi uma formação bem estruturada e foi fácil de adquirir todos os conteúdos.

A linguagem era de fácil compreensão ou teria sido bom para si se o formador tivesse feito adaptações?

Pronto, isso também vem na mesma linha de resposta, acho que sim, acho que tanto a maneira como foi preparado, como foi encadeado, como foi ministrada a formação, tudo ajudou para que fosse, pronto, de fácil absorção, por assim dizer.

Adquiriu novos conhecimentos com esta ação?

Sim, sim, ajudou, principalmente naquilo que eu acho e esta, pronto, e isto é exclusivo, se calhar desta formação. Eu depois de ter feito a formação acho que esta formação deveria ser incutida, se calhar, ao nível, sei lá, do secundário, logo no início do secundário ou se calhar ate mais cedo, mas acredito que no secundário já conseguisse produzir mais efeitos para a sociedade em si. Acredito também que, se calhar, se fosse mais cedo teríamos outra consciencialização de como tratar ou de como olhar para feridas, como olhar para problemas cardíacos, não é?

Recordando a frequência deste curso e toda a vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Positivo destaco os conteúdos, porque acho que a nível pessoal são muito enriquecedores, tomara não os ter que usar, mas sinto que estou hoje mais preparado do que o que estava no início, não

quer dizer que esteja preparado, não é? Isso é óbvio! Mas sinto que estou hoje, se calhar, mais ciente naquilo que posso ou não ajudar numa situação de urgência e como agir em determinadas situações, pronto e, portanto, acho que isso é sem dúvida o positivo da formação. Não tenho nada de menos positivo, acho que não há nada apontar.

Depois de terminado o curso, identifica diferenças entre o antes e o depois na sua vida pessoal, profissional e/ou social?

Pois, já acabei por responder. Identifico algumas diferenças, acho que, considero mais, aqui, acho que não faz, pronto e também, especificamente, por causa desta formação, acho que não faz grande diferença entre a realidade do profissional ou pessoal, porque esta formação é mais, se calhar, genérica, é genérica. Ela pode ser atualizada no foro tanto profissional, como pessoal, portanto, mas sim, considero-me mais enriquecido.

Julga estar mais capacitado para se inserir no mundo do trabalho?

Embora eu não ache que isso seja valorizado, que não seja uma valorização do mercado e trabalho, o conhecimento, como se costuma dizer, não ocupa espaço, não é? Portanto, sinto-me mais capaz nessas circunstâncias para poder ajudar melhor, mas não é que isso, pronto, neste caso específico desta formação possa ajudar no mercado de trabalho, porque provavelmente os empregadores não olham para esse aspeto, como não olham para outros, portanto, é um bocadinho ambíguo, a questão relativamente a esta formação.

Pensa que os temas abordados na formação podem ajudá-lo a, futuramente, arranjar emprego?

Aqui, pronto, é na mesma linha. Devido à formação que é não faz muito, pronto, não sei... sinceramente, não vejo a onde, não é que não possa, mas por ser uma formação em primeiros socorros, se calhar até, não sei, haverá empresas que têm e eu sei que há empresas que fazem e que dão formações obrigatórias e se calhar até há empresas que fazem formações obrigatórias neste âmbito para os seus empregadores, se calhar aí até pode fazer algum sentido ter essa formação, até pode em alguns casos facilitar, não sei... é sempre um dúvida, é sempre um bocadinho ambíguo não é?

Após ter frequentado esta formação, pensa ter novas oportunidades a nível profissional?

Vai no mesmo sentido.

Esta formação contribui para desejar frequentar outras formações e inclusive prosseguir estudos?

Não, não é a minha área. Confesso que tenho alguma sensibilidade pela área, portanto, sangue não é a minha, não, não... portanto, na área desta formação, sim, se calhar, seguir com outras formações deste estilo que possam complementar e não deixar esquecer aquilo que foi ministrado,

mas daí a prosseguir estudos, não me parece, porque como lhe digo, não é a minha área, nem, pronto, não gosto muito, não é? É um mal necessário, por assim dizer, são coisas que são precisas, mas que não é dos meus interesses, portanto...

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso, o que lhe diria?

Que sim, que... até inclusive eu tentei, enquanto dirigente, e continuo a tentar, enquanto dirigente desportivo e dirigente associativo tentei, de alguma maneira arranjar parceiro para... porque acho que era interessante, por exemplo fazendo parte de um clube de voleibol, acho que era interessante para os nossos atletas terem noção disto: o que fazer, porque, até porque não é um desporto de contacto, mas é um desporto e como em qualquer desporto engloba os seus riscos físicos não é? E achei interessante, achei tão interessante que eu tentei e ainda estamos em contactos para tentar arranjar este tipo de formações para os mais novos até para que possa, sei lá, responderem melhor a situações de emergência.

Entrevista aos desempregados (3)

Que habilitações literárias possui?

O 9º ano, a equivalência.

Idade?

37

Sexo?

Feminino.

Já esteve empregado?

Sim.

Número de empregos?

Para aí uns sete.

Há quanto tempo está desempregado?

Há 6 anos.

De que forma teve conhecimento do curso que frequentou?

Através da entidade, da Junta de Freguesia.

Quais foram os motivos que o levou a frequentar esta formação?

Na altura foi porque tinha de ser, pronto, mesmo no âmbito do projeto que estava inserido.

O que esperava deste curso? O que esperava foi alcançado?

Sim.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, poderia ter uma duração menor?

Acho que mais tempo seria... uma vez que estamos a falar de coisas muito importantes não é? Quanto mais tempo se dê-se a determinados assuntos, seria melhor.

Os conteúdos tratados eram acessíveis?

Sim.

O modo de trabalho que o formador utilizou facilitou ao acompanhamento?

Sim, sim.

A linguagem era de fácil compreensão ou teria sido bom para si se o formador tivesse feito adaptações?

Não, acho que ao nível da formação o formador estava bem.

Adquiriu novos conhecimentos com esta ação?

Muitos.

Recordando a frequência deste curso e toda a vivência nesse período: o que é que foi mais positivo? O que é que foi menos positivo?

Positivos acho que foram todos. São coisas que nos fazem falta no dia a dia. Negativos não encontrei nenhuns.

Depois de terminado o curso, identifica diferenças entre o antes e o depois na sua vida pessoal, profissional e/ou social?

Sim, acho que sim, acho que no mínimo sinto-me mais preparada para.

Julga estar mais capacitado para se inserir no mundo do trabalho?

Sim, ajuda sempre.

Pensa que os temas abordados na formação podem ajudá-lo a, futuramente, arranjar emprego?

Isso... sim mas prejudicar, não prejudica, como eu costumo dizer. O conhecimento nunca ocupou espaço

Após ter frequentado esta formação, pensa ter novas oportunidades a nível profissional?

Talvez, embora nesta altura as coisas estejam complicadas para todos os lados.

Esta formação contribui para desejar frequentar outras formações e inclusive prosseguir estudos?

Sim, acho que sim.

Imagine que um amigo lhe pedia um conselho sobre a possível frequência deste curso, o que lhe diria?

Vai sem medo! Acho que estamos a falar em questões de saúde, em questões que fazem falta e são importantíssimas. Acho que sim, sem medo mesmo! É muito importante, porque sempre foi necessário, mas hoje em dia é cada vez mais. É preciso em acidentes da estrada, em casa, o vizinho, o amigo... há sempre alguém que acaba por precisar de ajuda e é muito bom uma pessoa saber o que fazer e o que está a fazer e a saúde é sempre alguma coisa muito importante.

Apêndice 13 – Transcrições de Entrevistas dos Formadores

Entrevista ao formador do Município A

Desde quando exerce a função de formador?

Há cerca de dois anos.

Quais são as suas habilitações literárias? Qual é a sua categoria profissional?

Tenho mestrado. Sou advogado e sou docente na universidade do Minho.

Pode descrever a sua experiência profissional?

A minha experiência: sou advogado desde 2011, o estágio começou em 2008 e sou docente desde 2013.

Em que momentos do desenvolvimento do curso esteve envolvido? (selecção, reuniões pedagógicas, avaliação do curso?)

Apenas na avaliação.

Como planificou/preparou as sessões de formação deste curso?

Pegando no programa e estudando no fundo.

Que métodos pedagógico privilegiou? Porquê?

Sempre a vertente prática e sempre com a lei, porque no fundo os formandos tinham era interesse prático.

A composição do grupo pareceu-lhe adequada? Pode justificar?

Sim, perfeitamente adequada, atendendo que eram formandos que trabalham bem nesta área, já há muitos anos e tinham alguma experiência, por isso perfeitamente adequada.

O grupo de formandos correspondeu às suas expectativas?

Sim, eram muito aplicados e, de facto, dominavam as bases, pelo menos, das matérias.

O grupo de formandos demonstrou interesse pela ação de formação? (*Se sim*, em que se traduziu essa manifestação? *Se não*, que factores atribui para essa falta de interesse?)

Sim, sem dúvida. Eram muito interventivos durante a formação.

Foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos? De que forma?

Sim, sim, sempre com exemplos práticos.

As instalações e as condições ambientais eram adequadas?

Demasiado pequenas, atendendo que era muita gente.

Os recursos didáticos (videoprojector, quadro, computadores, etc.) eram adequados e funcionavam perfeitamente?

Sim, funcionou tudo.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido um bom relacionamento entre a coordenação e o formador?

Sim, sim, sim, muito presentes.

Julga que houve aquisição de competências por parte dos formandos?

Penso que sim e espero que sim.

Pensa que os formandos sentirão constrangimentos/obstáculos/barreiras que os impeçam de aplicar os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho?

Talvez devido às práticas que já têm a longo tempo.

Que tipo de materiais utiliza nas sessões de formação? Como são construídos? Qual a fonte de inspiração?

A lei, no fundo, têm todos cópias disso e em algumas formações, especialmente aquelas mais longas eu levo diapositivos para que eles vão acompanhando, para que não seja tão maçudo.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Parece-me que foi adequado.

Que tipo de avaliação das aprendizagens dos formandos efetuou? Quais os instrumentos?

Teste, um teste prático.

Em função da sua experiência, sabe como se processa habitualmente a avaliação destes cursos?

Tenho uma ideia.

Na sua opinião, quais os aspetos positivos do curso?

O interesse deles.

Na sua opinião, quais os aspetos negativos?

O desconhecimento de bases de Direito.

Que avaliação global fez deste curso?

Sim, é perfeitamente positiva, penso que sim.

Destaca alguma mais-valia, do seu ponto de vista profissional após ter ministrado esta formação?

Em que medida?

A vertente prática, mesmo para mim é enriquecedora, muito enriquecedora.

Entrevista ao formador do Município PL

Desde quando exerce a função de formador?

Desde 2014

Quais são as suas habilitações literárias? Qual é a sua categoria profissional?

Ora, neste momento, mestrado em Direito Público e a última habilitação literária. Categoria profissional de assistente da Escola de Direito da Universidade do Minho.

Pode descrever a sua experiência profissional?

Sou, pronto, assistente aqui da Escola de Direito da Universidade do Minho; sou advogado também; e, exerço funções de arbitragem numa coisa que não sei se sabe o que é, que é o centro de Arbitragem Administrativo Fiscal, que é um Centro de Arbitragem em Lisboa, de âmbito nacional e que, enfim, tem por objetivo decidir litígios de emprego público e de contratação pública. Basicamente faço estas três coisas.

Em que momentos do desenvolvimento do curso esteve envolvido? (seleção, reuniões pedagógicas, avaliação do curso?)

Em praticamente nenhum, quer dizer, eu só dou a formação e depois faço a avaliação dos formandos, mas quer dizer: preparação do curso, estrutura... fica tudo lá para eles, para a coordenação.

Como planificou/preparou as sessões de formação deste curso?

Estudando. Não, este curso tinha como base uma parte do código dos contratos públicos e, portanto, a planificação e a preparação foi exatamente assim. Foi ver qual era o regime jurídico no caso dos erros e omissões, ver quais eram as decisões judiciais mais importantes em relação a isso e depois preparar um conjunto de textos que eram, digamos, divulgados em power point que fizessem a ligação de três coisas: do texto da lei; da prática, do caso das Câmaras Municipais; e, quais eram as decisões judiciais mais importantes em relação a algumas questões em concreto do regime jurídico deles anunciado.

Que métodos pedagógico privilegiou? Porquê?

Foi isso, ou seja, basicamente foi ter um power point que serviu de suporte e, exatamente, a explicação do conteúdo do power point.

A composição do grupo pareceu-lhe adequada? Pode justificar?

Pereceu. Vamos lá ver, pareceu, no sentido em que eram todos técnicos municipais, embora, claramente, algumas daquelas pessoas não tinham nada a ver com contratação pública e, portanto, não tinham nada a ver com as obras públicas, logo também não tinham nada a ver com os erros e omissões, faltava-lhes... só não lhes faltava mais bases porquê? Porque disse a Dra. Y (coordenadora da formação na Forminho) que antes tinham tido uma formação sobre contratação

pública, uma formação transversal. A minha formação era de um tema muito específico e, portanto, havia algumas pessoas que tinham manifestas dificuldades em acompanhar porque nunca trabalharam com aquilo; ao passo que haviam outros mais ligados, designadamente com as obras públicas que é onde se coloca o essencial dos erros e omissões que estavam bem mais à vontade, percebiam os raciocínios, mas quer dizer, acho que sim, acho que o grupo era bem escolhido, era razoável.

O grupo de formandos correspondeu às suas expectativas?

Sim, sim.

O grupo de formandos demonstrou interesse pela ação de formação? (*Se sim*, em que se traduziu essa manifestação? *Se não*, que fatores atribui para essa falta de interesse?)

Sim, sim, sim. Traduziu-se na presença de quase todos durante a formação, portanto nunca tive pouca gente. Estamos a falar de formações que são feitas nos locais de trabalho e as pessoas têm de se ausentar: têm telefonas para responder, têm deslocações a obras, têm reuniões já marcadas, têm atendimento ao público e não podem fugir a isso, portanto, mas sem o juízo disso, as pessoas fizeram manifestamente um esforço para estarem presentes e interagiram, portanto, aquilo não são aulas universitárias, são formações, são coisas concretas, são coisas práticas e faziam perguntas e faziam sugestões e contavam coisas do seu dia-a-dia e, portanto, acho que nesse sentido mostravam interesse, interagiam comigo e eu com eles, claro.

Foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos? De que forma?

Eu acho que foi, embora o regime de erros e omissões é um regime que sendo uma matéria prática é muito transversal e, portanto, há um momento em que nós não conseguimos ser muito práticos. Se nós não tivermos um problema em concreto em cima da mesa e, estamos a falar de erros e omissões, temos que propositadamente ser genéricos, porquê? Porque o regime de erros e omissões está mais pensado para as obras públicas, mas uma coisa é construir uma barragem e outra é construir um aeroporto, ou uma coisa é construir uma estrada e outra coisa é construir uma piscina municipal. As obras públicas também são muito diferentes entre elas e, portanto, eu acho que teve uma componente prática, mas não lhe consigo dizer quão prática foi, porque ninguém me colocou nenhum problema em concreto. Portanto, foi o prático no sentido de tentar levar ideias que tivessem aplicabilidade quando fosse necessário, mas como não se tratou de vermos qual era a rotunda A ou a piscina B, a prática foi a que foi possível.

As instalações e as condições ambientais eram adequadas?

Sim, sim.

Os recursos didáticos (videoprojector, quadro, computadores, etc.) eram adequados e funcionavam perfeitamente?

Sim, sim, sim.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido um bom relacionamento entre a coordenação e o formador?

Sim, sim, sim, muito bom.

Julga que houve aquisição de competências por parte dos formandos?

Espero que sim, espero que sim. Eu acho que sim pelas perguntas, nós já percebemos se os formandos estão a interiorizar os conteúdos ou não e, portanto, as perguntas eram típicas de quem tinha aprendido algumas coisas, não estavam no mesmo ponto que estavam quando começou, portanto, acho que sim, pelo menos por aí acho que sim.

Pensa que os formandos sentirão constrangimentos/obstáculos/barreiras que os impeçam de aplicar os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho?

Acho que não, acho que não.

Que tipo de materiais utiliza nas sessões de formação? Como são construídos? Qual a fonte de inspiração?

Em formações da área da minha, contratação pública não há grandes hipóteses. É o código, no caso, o código dos contratos públicos; em algumas circunstâncias, algumas leis que são leis relacionadas com o código dos contratos públicos, portanto, a disciplina jurídica mais de pormenor e depois o computador que é necessário para a exposição do power point e não é possível fugir disto. Porque o regime é de tal forma difícil, tecnicamente difícil, juridicamente difícil que não há, não temos grande flexibilidade, nem temos grande interesse em fugir daqueles conteúdos. Portanto, a fonte de inspiração é exatamente essa: é perceber as funções do código e perceber porquê que as soluções são daquela forma e não são de outras e, por último, tentar responder a problemas de interpretação, isto é, em muitas circunstâncias um técnico municipal lê, mas não consegue compreender exatamente o alcance daquela norma e, portanto, a nossa função é tentar desdobrar o sentido daquela norma e tentar dar a nossa opinião sobre como e que se há-de aplicar aquela norma a um caso concreto para se resolver o problema. Os recursos são sempre estes, sem fugir disto.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Não, não, esta teve a duração adequado.

Que tipo de avaliação das aprendizagens dos formandos efetuou? Quais os instrumentos?

É que eu não me lembro aqui, nesta sabe, já foi há algum tempo. Pois, normalmente é um teste. Normalmente é um teste e, portanto, há uma forma de avaliação contínua que é as questões que vamos fazendo, isto é, vamos falando de alguma matéria e vamos dando oportunidade de debate e, também, vamos nós próprios fazendo algumas questões e pedindo opiniões, porque através das opiniões vamos percebendo se os formandos estão a interiorizar aqueles regimes ou não e depois um teste.

Em função da sua experiência, sabe como se processa habitualmente a avaliação destes cursos?

Não faço ideia, porque no caso dos erros e omissões foi o primeiro; no caso da contratação pública posso saber por aquilo que eu faço em outros Municípios, em matéria de contratação. O método e quase sempre o mesmo. Repare uma coisa, a contratação pública parte de um código que tem mais de 400 artigos e, portanto, é um código muito extenso, muito transversal e que, ainda, por cima tem uma grande dificuldade que é o código que é a transposição para a ordem jurídica portuguesa de duas diretivas comunitárias, que trouxeram elas próprias muitas soluções que não existiam no nosso ornamento. Portanto, o código já esgota, completamente, os temas e o âmbito das nossas formações e, portanto, parece-me que o método é quase sempre o mesmo: código, excepcionalmente algumas leis complementares e depois um teste de avaliação, mais pequeno, maior, mas é mais ou menos isso.

Na sua opinião, quais os aspetos positivos do curso?

Eu acho que os aspetos positivos, basicamente, acabam por ser um, isto é, permitir que neste curso em concreto, que foi sobre uma pequeníssima arte do código, pudéssemos ter na prática dois dias de discussão sobre, não lhe posso dizer quantos, mas não são mais do que 30 artigos do código, portanto, menos de um décimo do código e esse é um aspeto muito positivo, porque são dois dias de trabalho sobre um décimo do código, o que nos permite sermos quase exaustivos sobre aquela matéria. Portanto, ficou pouca coisa por tratar em relação aos erros e omissões, erros e omissões e trabalhos a mais, penso que era o tema da formação, portanto o grande aspeto positivo foi esse: foi termos a duração adequada para trabalharmos sobre um assunto que é muito complexo, que a administração pública sente muitas dificuldades, principalmente a administração pública municipal e tivemos tempo suficiente para o discutir de forma muito abundante.

Na sua opinião, quais os aspetos negativos?

Os aspetos negativos acho que só pode ser um também que é, de facto, os formandos não estão todos ao mesmo nível, mas isso não tem a ver com a inteligência deles, não tem nada a ver com isso; tem a ver com formação deles e, portanto, pessoas que tenham licenciaturas em direito ou que tenham áreas de trabalho relacionadas com contratação pública e em especial com as obras públicas, como os engenheiros, aqueles que estão no urbanismos ou que estão nas obras municipais têm muito mais facilidade de captar do que aqueles que estão no departamento do desporto ou da cultura ou no departamento financeiro. Portanto, o único aspeto negativo foi esse, foi também nós percebermos que o ritmo de conhecimento e de aprendizagem não era igual, não era semelhante, não era unívoco. E acho que foi esse o único aspeto negativo. Nós percebermos no fim que nem toda a gente ficou igual, mas o ponto de partida também não era o mesmo, portanto, se for uma formação sobre contratação pública desenvolvida de forma genérica, parece-se ser possível que este ponto não exista, numa formação tão específica com uma pequena parte de um ornamento jurídico da contratação, que ainda por cima está muito vocacionado para as obras públicas e, evidentemente, que aqueles que lidam com as obras públicas e que têm formação naquela área, desde logo formação académica, o ponto de partida deles é sempre muita superior em relação aos outros. Portanto, sente-se alguma frustração do nosso lado, precisamente por causa disso, porque o muito cuidado que nós tenhamos, no fim, há sempre quem aprenda mais e quem aprenda menos e isso é sempre negativo.

Que avaliação global fez deste curso?

Eu acho que correu bem, quer dizer, eu senti-me bem, gostei das pessoas, as instalações eram boas, tínhamos todos os meios disponíveis, era na própria Câmara Municipal, portanto, permitia que as pessoas com facilidade se deslocassem dentro do edifício, não tinham de andar para longe e às vezes as formações são dadas ora do edifício da Câmara, o que obriga as pessoas a deslocações. As pessoas estavam interessadas. Era uma matéria importante, isso também acho que é relevante, não era daquelas formações, enfim não gosto desta expressão, mas às vezes dá-se formações por dar, coisas que já estão muito batidas. Não, aquela era uma formação muito específica, que ainda me parece, é a impressão que eu tenho, que foi pedida pela Câmara, pedida pelas pessoas, não foi a empresa que sugeriu, foram eles que sugeriram e, portanto, acho que a impressão genérica foi muito boa. Eu gostei muito e acho que as pessoas também gostaram, acho.

Destaca alguma mais-valia, do seu ponto de vista profissional após ter ministrado esta formação?

Em que medida?

Claro, porque quem, como eu está numa Universidade e leciona estas matérias a alunos da Licenciatura em Direito acaba por ter uma abordagem muito académica dos problemas, uma abordagem muito teórica. Por razões óbvios, os alunos, que no caso têm 18-19 anos, 20 que seja, não têm conhecimentos práticos daquilo com que trabalham e, portanto, estão normalmente numa situação passiva. Ouvem o que nós dizemos, tentam perceber, são preparados também para responder a um exame. Ora, aqui não há nada disso! As pessoas, em primeiro lugar, não são alunos, são formandos, o que significa que têm as suas aptidões profissionais, tem o exercício da sua profissão e estão a procurar aperfeiçoar-se. E depois têm uma grande experiência prática, havendo aqui uma conjugação entre um e outra, exatamente, que leva a que façam algumas asneiras que podem ser corrigidas e isso valoriza-nos muito, isto é, nós apercebemo-nos de que o exercício prático de um código, muitas das vezes leva a soluções que nós aqui nem imaginamos e, portanto, acho que, para mim, tenho a certeza, que para mim estas coisas são muito valorizadoras, porque me levam a perceber qual é a dinâmica de uma lei aplicada num caso concreto, coisa que aqui nós não temos, não temos interlocutores para isso, não temos e nem temos que ter e, portanto, a grande valorização que nós sentimos é esta: é perceber dimensões concretas da aplicação da lei que nós aqui não temos e isso valoriza-nos muito.

Entrevista ao formador do Município PB

Desde quando exerce a função de formador?

Desde 2000, um bocadinho antes até, 98, 1998.

Quais são as suas habilitações literárias? Qual é a sua categoria profissional?

Pronto, eu sou licenciada em Engenharia Biológica, ramo Tecnologias Químicas e Alimentares. E categoria profissional sou consultora sénior, auditora certificada e formadora.

Pode descrever a sua experiência profissional?

Eu comecei a trabalhar em 96, portanto o meu curso envolvia 6 meses no 5º ano em estágio curricular e fui fazer esse estágio profissional durante 6 meses numa empresa do setor alimentar e pronto, estava a implementar a ISO 9002, que era a versão da norma da qualidade na altura e passados esses 6 meses tive o convite para ficar nessa empresa a assumir a unção da qualidade. Estive nessa empresa quase 5 anos. Era uma empresa que entretanto oi adquirida pelo grupo Jerónimo Martins. Depois passados 5 anos enveredei pela área dos serviços, fui trabalhar com uma empresa de consultoria, que na altura também lá prestava serviços nessa empresa e estive

com eles durante 2 anos. Depois integrei a bolsa de auditores da APCER, que é a entidade nacional que certifica empresas e pronto saí dessa empresa de consultoria, passando a estar como subcontratada e comecei aí a minha atividade profissional. Neste momento tenho uma empresa, da qual sou a única colaboradora, mas pronto, que se dedica exclusivamente à componente consultoria, auditoria, formação e inclusive dou aulas na Universidade do Minho, docente convidada, desde 2002.

Em que momentos do desenvolvimento do curso esteve envolvido? (selecção, reuniões pedagógicas, avaliação do curso?)

Pronto, estive no desenvolvimento do curso e na componente de avaliação da formação, enquanto formador.

Como planificou/preparou as sessões de formação deste curso?

Segui o conteúdo programático, os objetivos da ação e aquilo que também era a estratégia da empresa, que tinha como objetivos atingir determinadas competências.

Que métodos pedagógico privilegiou? Porquê?

Houve a necessidade de usar o método via exposição, mas depois houve a aplicação da técnica do saber-fazer, portanto o saber-saber e o saber-fazer, tivemos efetivamente uma componente prática, onde desenvolvemos aquilo que era o objetivo da empresa: missão, visão, valores até chegar ao plano estratégico da organização ao nível daquilo que era a liderança pela aplicação do centro de gestão da qualidade

A composição do grupo pareceu-lhe adequada? Pode justificar?

Sim, porque eram pessoas-chave na organização, com funções de direção. Faltava efetivamente a componente da gestão de topo, porque no tema em questão carecia-se sempre dessa avaliação e se tivéssemos essa componente presente, teríamos conseguido fechar os assuntos, portanto assuntos que ficaram para a empresa depois desenvolver.

O grupo de formandos correspondeu às suas expectativas?

Sim, eram pessoas muito atentas, empenhadas e participativas, sim.

O grupo de formandos demonstrou interesse pela ação de formação? (*Se sim*, em que se traduziu essa manifestação? *Se não*, que fatores atribui para essa falta de interesse?)

Sim, julgo que sim, pelo menos pela forma como se comportaram e colaboraram.

Foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos? De que forma?

Como eu já referi, efetivamente, nós fizemos a aplicação prática dos conceitos, pelo desenvolvimento de todas essas componentes: estabelecimento da missão; visão; valores, até ao plano estratégico da organização.

As instalações e as condições ambientais eram adequadas?

Sim, sim; ótimas instalações.

Os recursos didáticos (videoprojector, quadro, computadores, etc.) eram adequados e funcionavam perfeitamente?

Sim, os recursos que eu precisei sim, estavam disponíveis.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido um bom relacionamento entre a coordenação e o formador?

Sim, não senti necessidades de outro tipo de intervenção.

Julga que houve aquisição de competências por parte dos formandos?

Eu julgo que, mesmo porque eram temas que eles já tinham conhecimento, mais não fosse pelo bom senso e tinham, inclusive, já feito um trabalho, um bocado pelo fim, que era um plano estratégico, onde com esta formação eles conseguiram entender como chegar a esse documento.

Pensa que os formandos sentirão constrangimentos/obstáculos/barreiras que os impeçam de aplicar os conhecimentos adquiridos para o contexto de trabalho?

Pois, a única situação que eu refiro é, efetivamente, o não envolvimento das chefias de topo nestas matérias, que ficará aqui a questão, pronto: de que forma é que eles vão conseguir avançar sem o topo saber o que foi falado? À partida, eles sabem, porque foi tudo apresentado depois internamente, agora não sei é como é que neste momento, a coisa está, se desenvolveu.

Que tipo de materiais utiliza nas sessões de formação? Como são construídos? Qual a fonte de inspiração?

Pronto, eu faço uso do power point, como ferramenta de exposição de conteúdos e depois faço a utilização das ferramentas do Office, a nível de construção de textos, toda a componente de tabelas...

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

É assim: para os objetivos eu acho que estava adequada, porque conseguimos passar as ferramentas e os meios para a empresa depois poder depois desenvolver, inclusive. Houve consulta de bibliografia de referência, sobre estas matérias – os momentos de avaliação CAVE;

que possibilitou, neste caso, deixar aos formandos a capacidade de poderem desenvolver, portanto, o que era um objetivo inicial.

Que tipo de avaliação das aprendizagens dos formandos efetuou? Quais os instrumentos?

Pela observação e pelo feedback daquilo que foram os desafios colocados durante a ação.

Em função da sua experiência, sabe como se processa habitualmente a avaliação destes cursos?

Eu julgo que é de alguma forma a forma como eu os desenvolvi, portanto, é a apresentação dos conceitos e depois a aplicação com a realização de trabalhos práticos e de trabalhos de grupo.

Na sua opinião, quais os aspetos positivos do curso?

Os aspetos positivos é que, efetivamente, eram um assunto muito atual na organização; é um mecanismo de avaliação, neste caso de autoavaliação, permite identificar as fragilidades dentro da organização e, pronto, depois estabelecer uma orientação naquilo que é a estratégia do tipo, que é organização de administração pública local, na desburocratização, na simplificação dos seus processos.

Na sua opinião, quais os aspetos negativos?

O aspeto negativo é, efetivamente, a disponibilidade dos formandos em sede de formação, porque, sendo a formação realizada no local de trabalho, eles tinham, pronto, sempre aquela particularidade de nos intervalos irem ao posto de trabalho e pronto, nunca se respeitava, efetivamente, o tempo estabelecido, com a vantagem de estarem perto do posto de trabalho, mas têm esse aspeto a registar, pelo menos.

Que avaliação global fez deste curso?

Faço uma avaliação muito positiva, atendendo a que é uma formação, portanto, vocacionada para um tipo de organização, mais uma vez, administração pública local e que está enquadrada nos objetivos estratégicos atuais destas organizações.

Destaca alguma mais-valia, do seu ponto de vista profissional após ter ministrado esta formação?

Em que medida?

Porque ao ter de me preparar para esta ação de formação, também fiquei enriquecida de conhecimento e depois com a aplicação prática consegui perceber que são ferramentas que estão muito enquadradas nas necessidades das organizações, neste caso é uma ferramenta muito vocacionada para a administração pública, mas que pode ser adotada a nível de empresas particulares e por aí.

Entrevista ao formador do grupo dos desempregados

Desde quando exerce a função de formador?

2013.

Quais são as suas habilitações literárias? Qual é a sua categoria profissional?

12º ano. Bombeiro.

Pode descrever a sua experiência profissional?

Sim, passei por técnico de informática, durante alguns anos e agora, mais recentemente, há cerca de 4-5 anos estou como bombeiro.

Em que momentos do desenvolvimento do curso esteve envolvido? (selecção, reuniões pedagógicas, avaliação do curso?)

Parte da avaliação do curso, apenas na parte dos questionários, nada mais.

Como planificou/preparou as sessões de formação deste curso?

Com aquilo que já tenho de base, portanto, já existem algumas apresentações que existem de base e fui tentando adequar isso, todo o material que tinha ao desenvolvimento que os formandos me pedindo, à medida que os formandos me pediam, fui adequando também as apresentações e o próprio discurso.

Que métodos pedagógico privilegiou? Porquê?

Muito a simulação prática, para haver aqui uma possibilidade da demonstração e simulação prática, para que o curso fosse um pouco componente muito prática para que ao mexer, as pessoas tenham essa noção exata de como estão a fazer.

A composição do grupo pareceu-lhe adequada? Pode justificar?

Mais ou menos. Poderia ser um pouco mais pequena, portanto, o grupo de formandos poderia ser mais pequeno, o que daria mais possibilidades deles experimentarem mais e de simularem mais.

O grupo de formandos correspondeu às suas expectativas?

Sim.

O grupo de formandos demonstrou interesse pela ação de formação? (*Se sim*, em que se traduziu essa manifestação? *Se não*, que fatores atribui para essa falta de interesse?)

É sempre um grupo homogéneo, era um grupo de pessoal desempregado e que, portanto, acaba por ser várias idades, várias faixas etárias e é sempre bom no contributo da formação para uma questão de experiências e de partilha de experiências e achei que o grupo foi bom, demonstrou ser um grupo coeso no final e foi bom de passar, digamos as 50 horas.

Foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos? De que forma?

Através dos manequins e do próprio material em si, desde todo o material que é necessário para aplicação em primeiros socorros. Foi feito todas essas bancas práticas, digamos, foi tudo de forma simulada, mas através de manequins e até das próprias, mas com material mesmo físico, mesmo o material real, digamos.

As instalações e as condições ambientais eram adequadas?

Sim, dentro dos possíveis sim.

Os recursos didáticos (videoprojector, quadro, computadores, etc.) eram adequados e funcionavam perfeitamente?

Sim.

Quanto à coordenação, pensa que esta fez uma monitorização adequada ao curso? Foi desenvolvido um bom relacionamento entre a coordenação e o formador?

Sim, acho que sim.

Julga que houve aquisição de competências por parte dos formandos?

Penso que sim, pelo menos, fiquei com essa ideia. Foi traduzido essa... Pelo menos eu tentei na parte da avaliação e na parte da avaliação continua foi percebendo se realmente se os formandos estavam a perceber aquilo que eu dizia e se depois executavam isso na prática. À partida sim, claro que foi sempre... não é uma situação que se consiga avaliar na realidade propriamente dita, teríamos outros fatores e outros riscos. Mas em contexto de sala penso que sim, que foi bastante proveitoso.

Julga que os formandos se encontram agora mais capacitados para se inserirem no mundo do trabalho?

Acho que sim. Acho porque acaba por ser uma mais-valia a formação em primeiros socorros. É uma área que abrange praticamente tudo, hoje em dia com a segurança, com as próprias equipas de socorro que existem nas próprias empresas, acho que sim, acho que os capacita mais um pouco e que abre outro horizonte.

Que tipo de materiais utiliza nas sessões de formação? Como são construídos? Qual a fonte de inspiração?

A inspiração, a fonte de inspiração acaba por ser muito a base da experiência propriamente dita da parte profissional. São 15 anos de experiência profissional, um pouco como voluntária e agora mais como profissional, portanto, estas situações que acontecem no dia-a-dia, que desenvolvemos

no dia-a-dia e tento me inspirar um bocadinho e com essa experiência tentar traduzir isso aos formados. Acaba por ser um bocado por aí, adaptar um pouco aquilo que me acontece na realidade e transmitindo isso para que seja feita de uma forma mais eficiente pela parte deles.

Na sua opinião, a formação teve a duração adequada? Era necessário mais tempo? Ou, pelo contrário, o tempo poderia ter sido menor?

Penso que sim, penso que com o grupo de formandos é suficiente. Nós temos as 50 horas, acho que é suficiente. Claro que mais, quanto mais houver, mais experiência se apanha, mas acaba por ser também um pouco maçador. Pronto, acho que a duração está dentro do adequado, digamos.

Que tipo de avaliação das aprendizagens dos formandos efetuou? Quais os instrumentos?

Utilizei também um teste escrito, portanto, um teste escrito com verdadeiro e falso e com questões direcionadas sobre a matéria dada e depois também uma simulação prática, ou seja, foi-lhes dada de forma individual a cada um deles uma situação prática em que eles tiveram que desenvolver aquilo como se fosse num contexto real e para termos também uma noção exata se eles tinham ou não essa situação/simulação prática de um caso real, digamos, real salvo seja, adaptado.

Em função da sua experiência, sabe como se processa habitualmente a avaliação destes cursos?

Penso que será dessa forma; em termos de avaliação de formandos, penso que será a forma mais adequada, será esse: uma componente prática e depois, também uma componente teórica para reforçar um pouco a ideia se as pessoas fazem decore ou se têm alguma base, digamos, para o fazerem e porquê que o fazem.

Na sua opinião, quais os aspetos positivos do curso?

Os aspetos positivos penso que foi mesmo a questão do grupo, portanto, isto ser uma situação de muita prática, muita parte simulada, de eles terem de interagirem entre eles e de criarmos ali um bom grupo e pessoas muito motivadas a quererem saberem mais, a questionarem e partilharem também um pouco de experiências que tiverem entre eles e que tiveram eles próprios e acabou por ser bastante positivo essa situação.

Na sua opinião, quais os aspetos negativos?

Não tenho assim muito a dizer da parte negativa, às vezes há sempre na parte inicial um ou outro formando que demora a atingir, portanto, a situação, está mais desmotivado por algum motivo, mas no final penso que tudo correu muito bem e levamos tudo a bom porto.

Que avaliação global fez deste curso?

Mais que bastante satisfatório, quer para mim que aprendi algumas coisas. É sempre bom, é sempre bom isso: aprender sempre e no fundo foi levado a tentar conseguir que se criasse um bom grupo de formação e acabou por isso acontecer. Penso que passei alguma parte da experiência que tinha, eles também me passaram algumas coisas, mas no âmbito geral acho que correu muito bem.

**Destaca alguma mais-valia, do seu ponto de vista profissional após ter ministrado esta formação?
Em que medida?**

No meu é sempre bom, é sempre mais uma gestão do grupo, uma gestão de, às vezes da forma de estar, ser, acaba sempre por haver essa situação, portanto, há uma convivência de pessoas diferentes, com perspetivas completamente diferentes, umas mais velhas, outras mais novas e isso acaba sempre por ser muito bom. Para mim também acaba por ser muito bom nesse âmbito, também para crescer um pouco na forma de falar com as pessoas, de conviver com as pessoas.

Apêndice 14 – Análise de conteúdos às Entrevistas dos Empregados

Análise de conteúdo – entrevistas empregados do município A

Foram realizadas três entrevistas ao público-alvo dos empregados no município A. Deste modo, podemos constatar que os entrevistados se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois dois formandos detêm Licenciaturas, uma em medicina veterinária, desempenhando a função de veterinário municipal; outra em engenharia civil, sendo técnica superior e desempenhando funções de fiscalização de obra de infraestruturas, saneamentos, abastecimentos de águas e águas pluviais; e, por fim, o último indivíduo possui o 9º ano, sendo assistente técnica na parte administrativa.

Categoria 1 – conhecimento, acesso, motivos e expectativas do curso

Quando questionamos os formandos com o intuito de saber como tomaram conhecimento do curso em análise, foi-nos dito que foi através dos Recursos Humanos da organização em que trabalham. Neste sentido, salienta-se aqui a concordância por parte dos participantes quando os questionamos quanto ao modo como têm acesso às formações e reforçam a ideia de que o que os motivou a frequentar a ação formativo foram a aquisição de novos saberes, competências, conhecimentos e sempre com o objetivo de se manterem atualizados

“A melhorar os meus conhecimentos numa área da qual sou, particularmente, deficitário, no que toca a legislação. Foi pelo menos para ter algumas noções básicas, porque a minha função não é propriamente do ato administrativo”
(entrevista 1)

Os entrevistados referem que o motivo que os levou a frequentar esta formação em particular foi o facto de tentar melhorar alguns aspetos numa área em que se sentiam deficitários, adquirir e atualizar conhecimentos.

No que concerne às expectativas destes em relação ao curso, as mesmas foram deveras atingidas, pois os indivíduos referem que tudo que foi tratado e abordado em contexto de formação, foi bom, porque era novo e foi, em simultâneo, uma forma de dizimar dúvidas e aumentar o leque de conhecimentos e saberes. Ainda neste âmbito, os entrevistados manifestam opiniões diferentes, no que toca à duração adequada do curso, pois um formando afirma que era necessário mais tempo, enquanto os outros dois concordam com o período temporal que foi delineado para o mesmo

“Para aquilo que eu queria foi tempo suficiente. Se fosse para um curso, digamos de formação específico para o ato em si, acho que poderia ser mais complementado, não por carência dos formadores, mas pelo tempo, por limitação de tempo” (entrevista 1)

Quando lhes perguntamos se os conteúdos eram acessíveis, foi-nos confessado que sim, no entanto como era uma formação que abrangia várias áreas profissionais, consequentemente tratavam-se aqui de termos que nem sempre eram do conhecimento geral e sim do específico de determinadas funções e quando tal situação acontecia, havia um esforço da parte dos formandos para perceber e aprender

“Ora bem, alguns dentro da minha área e depois há de tudo não é? Porque ele fala de tudo um bocadinho. Na minha área sim, depois há alguns que estava um bocado mais fora, porque não é a minha área e ouço, claro, e aprendo” (entrevista 3).

Categoria 2 – o formador e a coordenação

É de ressaltar que o formador adotou uma metodologia adequada, facilitando ao público-alvo o perfeito acompanhamento dos conteúdos que estavam a ser tratados no decorrer do curso

“Pareceu, até porque era uma situação particularmente curiosa, porque estávamos numa fase de transição entre dois códigos administrativos e, portanto, a preocupação do formador foi chamar-nos atenção para o que existia e para aquilo que iria existir, as alterações essas coisas. Portanto, deu-me a ideia de que as coisas estavam bem organizadas e a metodologia estava correta” (entrevista 1).

Neste sentido, os indivíduos afirmam que a linguagem utilizada pelo formador na ação de formação foi de fácil compreensão simples e acessível

“Não. Não. Acho que está correta, porque nem foi excessivamente técnica, nem foi excessivamente amadora, portanto, tocou nos pontos certos e também aquilo em que as pessoas tinham algumas dificuldades podiam perguntar e eram correspondidas, dentro do possível” (entrevista 1).

Salientam, igualmente, que a coordenação fez uma monitorização adequada do curso, bem como, foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando, facilitando a sempre a comunicação entre ambas as partes.

Quando os interrogamos sobre se os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções, os entrevistados responderam que sim, dentro do possível, em concomitância, os formandos tomam conhecimento de outros de atuar e de novos e diferentes panoramas

“Diretamente não, porque a minha função é muito específica aqui dentro da Câmara, mas ajudo-me, de facto, a ter outra perspectiva da atuação dos casos puramente técnicos” (entrevista 1)

Também nos foi declarado que o formador sempre se esforçou ao máximo para conseguir enquadrar os conteúdos do curso no contexto onde o público-alvo desenvolve o seu trabalho. Nesta linha de pensamento, o formador conseguiu, igualmente, demonstrar ao grupo como se aplicava a matéria ministrada na prática, sempre tendo como objetivo principal colmatar dificuldades

profissionais pontuais dos formandos, através de uma adequada exposição da matéria, juntamente com exemplos que ajudavam e facilitavam a compreender os casos.

Categoria 3 – opinião dos formandos sobre o curso

Os formandos realçam de forma afincada que as competências adquiridas nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional, pois encontram-se agora mais bem preparados, atualizados, na medida em que conseguiram adquirir e reciclar conhecimentos e, simultaneamente, corrigiram determinados erros que estavam a cometer inconscientemente e dizimaram dúvidas existentes

“É sempre uma mais-valia, porque ajuda-nos a perceber e a ter outras perspectivas do porquê de ter de se resolver algumas coisas. Justifica sempre alguns atos profissionais” (entrevista 1)

Questionamos os formandos, com o intuito de sabermos se é possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional, ou se a formação permitiu-lhes, apenas, um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática; e se sentem sobretudo mais informado sobre o assunto, ao qual nos foi dito que sim, isto é, dia após dia, os sujeitos tentam pôr em prática o que aprenderam em contexto formativo e estes sentem-se sobretudo mais informados sobre os temas debatidos e ministrados no curso, uma vez que estes veem a frequência nesta formação como sendo uma mais-valia para as funções exercem

“Sim. Foi precisamente isso, quer dizer, não é propriamente uma aplicação direta das minhas funções, mas de qualquer maneira continuo a dizer dá-nos outra perspetiva” (entrevista 1)

Os mesmos, ainda focam o facto de que não é por terem tido esta formação que se vão sentir capazes de resolver problemas pontuais relacionados com o exercício das suas funções, mas afirmam veementemente que tiveram conhecimento de outras perspetivas, fazendo com que se sintam mais preparados e mais informados sobre o assunto em estudo.

Quando questionamos os formandos sobre os aspetos positivos e menos positivos do curso, foi-nos confessado que a formação, num panorama geral, foi positiva e que é sempre vantajoso as pessoas participarem, porque como já foi referido várias vezes anteriormente, é sempre uma maneira de se aprender algo, de se colmatar dificuldades, dizimar dúvidas e reciclar conhecimentos e saberes e concomitantemente propicia aquisição de novas competências, todavia, estes também expressaram o modo como o curso decorrer, uma vez que este foi ministrado sempre tendo em si embrenhado a dúvida se o novo código seria ou não aprovado, sendo uma situação complicada de gerir e dificultando o bom, correto e saudável desenvolvimento

da formação, bem como, houve um desabafo relativamente ao facto de as formações serem desenvolvida sempre num período temporal complicado para os trabalhadores

“Lá está, para mim e até pela resposta que lhe dei anteriormente, qualquer abordagem ou assunto para é sempre positivo, porque é uma coisa nova. Posso aceitar que para alguns colegas mais embrenhados no ato administrativo, propriamente dito, pudessem querer mais alguma coisa. No entanto, também tenho de ressaltar que a situação temporal em que o curso foi desenvolvido, uma situação em que não sabia se ia ser aprovado o novo código ou não, também nos deixava assim a nós e, principalmente, ao formador um bocado na dúvida, ou pelo menos sem estarmos a “pisar” chão firme. A gestão do curso era difícil, porque não se sabia se aquilo iria ser aprovado. Estava proposto para aprovação, mas do propor a aprovação a aprovar há diferenças e poderia eventualmente ele estar e aliás, o formador teve o cuidado de ressaltar sempre a situação de que, naquela perspectiva era assim, futuramente poderia eventualmente ser ou não ser, haver aquele impasse, haver sempre aquela situação” (entrevista 1)

“Às vezes o que eu acho que corre um bocado mal é que deixam ficar tudo um bocado para cima, depois estão pessoas de férias e deixam quase sempre isso ao fim do ano ou nas férias. Não sei se isso é porque os formadores deixam de dar aulas e estão mais disponíveis nos intervalos das férias. É sempre um bocadinho complicado isso, mas quanto à formação, acho que é sempre vantajoso uma pessoa participar, porque pode sempre haver coisas que uma pessoa não... mas é sempre vantajoso” (entrevista 2).

Ao frequentar este curso, os sujeitos asseguram que adquiriram mais-valia para além da dimensão profissional, pois não só houve aquisição de conhecimento, visto que é um dos aspetos e uma das mais-valias mais reforçados por os entrevistados ao longo do desenrolar das entrevistas, bem como, similarmente, foi possível haver um “abrir” de horizontes diferentes e conhecer perspetivas distintas

“Trouxe, basta o relacionamento com outro setores para ter uma noção melhor e maior de outra problemática de outros setores desta casa” (entrevista 1).

Os formandos também expressam que se um amigo lhes pedisse um conselho sobre a possível frequência deste curso, os mesmos diziam que sim, justificando que o é sempre bom deter novos conhecimentos e referem a velha e celebre frase de que o “saber não ocupa espaço” e também afirmam que o conhecer novas perspetivas é sempre uma mais-valia

“Que deveria frequentar, mas isso é uma resposta genérica e uma resposta para todos, porque lá está, acho que estagnar é um bocadinho morrer, “parar é morrer” e há sempre situações mais ou menos novas ou pelo menos fica-se com uma outra perspectiva e é sempre conhecimento novo que se adquire, eu não sei quem é que disse isto, mas é uma frase muito interessante, mas não é minha, eu li isto algures “que a cultura é tudo aquilo que sabemos depois de esquecer tudo aquilo que estudamos” e de facto é verdade portanto, tudo isto

acaba por ser uma cultura e um senso comum e acaba sempre por aprender alguma coisa” (entrevista 2).

Ressalva-se ainda que os participantes proferem que se sentem, na maioria das vezes, capazes de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional.

Quanto à questão que faz referencia ao facto de estes perspetivarem novas oportunidades a nível profissional, devido a terem frequentado esta ação de formação, as respostas são bem clara, pois evidenciam o quão difícil isso é nos dias de hoje, no entanto, não deixa de haver ali uma pequeninha réstia de esperança, bem como, salientam ainda a importância da mobilidade, da polivalência dentro dos serviços e o trabalho em equipa

“É difícil. É difícil porque estou a três anos de ir para a reforma, portanto, é pouco provável, embora concorde com a mobilidade e com a polivalência dentro dos serviços, há coisas que não passam pela cabeça, quer dizer, não me passa pela cabeça pôr um veterinário a fazer um projeto ou ir substituir uma arquiteto, da mesma maneira que ele não pode vir para aqui, ou seja, são coisas que se têm de complementar, tem que se trabalhar em equipa e não substituir” (entrevista 1)

Por fim, os participantes julgam ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que os ajudarão a responderam eficiente e eficazmente a necessidades futuras, nomeadamente quando expressaram o facto de isto ser uma escalada, não se fica logo com um conhecimento total, muito pelo contrário, é um caminho que se vai percorrendo e adquirindo conhecimento degrau a degrau, ao mesmo tempo que, ajuda a ter um ponto de vista genérico sobre o trabalho que é desenvolvido por colegas e por outros setores, contribuindo para um melhor, correto e mais adequado funcionamento da organização

“Dentro dos possíveis, porque lá está, também ajuda-nos até pelo menos a perceber algumas preocupações de outros colegas e isso acaba por se refletir numa melhoria genérica dos serviços, é sempre bom e é sempre uma mais-valia” (entrevista 1).

Análise de conteúdo – entrevistas empregados do município PL

Foram realizadas três entrevistas ao público-alvo dos empregados no município PL. Deste modo, podemos constatar que os entrevistados se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois um formando detém bacharelato em engenheiro civil e é chefe de divisão da gestão urbanística e planeamento do município; outra detém licenciatura em Engenharia Florestal, uma pós-graduação em Recursos de Engenharia Florestal e trabalha em dois

lugares distintos na Câmara: no Gabinete Técnico Florestal e no Gabinete da Proteção Civil; e, por fim, o último indivíduo possui licenciatura em engenharia civil e é técnico superior.

Categoria 1 – conhecimento, acesso, motivos e expectativas do curso

Quando questionamos os formandos com o intuito de saber como tomaram conhecimento do curso em análise, foi-nos dito que foi através dos Recursos Humanos da organização em que trabalham. Neste sentido, salienta-se aqui a concordância por parte dos participantes quando os questionamos quanto ao modo como têm acesso às formações e reforçam a ideia de que o que os motivou a frequentar a ação formativo foram exclusivamente razões profissionais e com a importância que os conteúdos abordados neste contexto possuem para o dia-a-dia dos mesmos

“Por razões profissionais, não é? Nós vivemos, neste caso em particular, com erros e omissões; fiscalizamos obras e lidamos com isso quase todos os dias”
(entrevista 1)

“Porque estava relacionado com o meu trabalho, com o meu dia-a-dia”
(entrevista 3).

Os entrevistados referem que o motivo que os levou a frequentar esta formação em particular foi exclusivamente por razões profissionais, uma vez que lidam diariamente com questões que foram abordadas na formação.

No que concerne às expectativas destes em relação ao curso, as mesmas foram oscilando entre os formandos, pois de uma maneira geral foram atingidas, mas os indivíduos também depois focam alguns aspetos em particular, nomeadamente, quando referem que o formador poderia, de facto, ter investido mais numa vertente mais prática quando tratava e abordava os conteúdos em contexto de formação; por outro lado, também obtivemos respostas que afirmam que a formação, tendo ministrada por um jurista ajuda a dizimar dúvidas e ajuda a no esclarecimento e na compreensão de alguns termos e noções. Ainda neste âmbito, os entrevistados manifestam que a duração do curso foi adequada, apenas declaram que se o formador poderia ter trabalhado mais a formação através de uma lente mais prática

“Acho que tinha o tempo adequado, o formador queixou-se que era muito tempo, mas eu achei que teve o tempo certo, quer dizer, para não ser também uma coisa muito básica” (entrevista 1)

“Não. Esteve adequado, porque se calhar houve alturas que se prolongou mais o teórico, mas também, se calhar se tem dado mais a prática dava para compor na mesma o mesmo tempo, acho eu” (entrevista 2)

Quando lhes perguntamos se os conteúdos eram acessíveis, foi-nos confessado que sim, no entanto era uma formação que abrangia uma temática complexa, mas onde o formador tentou sempre primar pela acessibilidade dos conteúdos

“Sim, foram tratados de forma acessível, embora a temática não seja fácil, mas tratados de forma acessível” (entrevista 3).

Categoria 2 – o formador e a coordenação

É de ressaltar que o formador adotou uma metodologia adequada e coerente, facilitando ao público-alvo o perfeito acompanhamento dos conteúdos que estavam a ser tratados no decorrer do curso

“A metodologia foi correta. O formador apresentou os slides, expôs, respondeu questões, perguntou, enfim... acho que sim” (entrevista 1)

“Sim, tendo em conta os formandos que estavam, sim, porque houve aquele “problema” de ter pouca gente na formação e foi mais pessoal” (entrevista 3)

Neste sentido, os indivíduos afirmam que a linguagem utilizada pelo formador na ação de formação foi de fácil compreensão, simples e acessível. Salientam, igualmente, que a coordenação fez uma monitorização adequada do curso, bem como, foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando, havendo sempre disponibilidade e presença, desenvolvendo-se aqui uma relação saudável

“Acho que sim, nós já somos conhecidos aqui de vários cursos, várias formações, portanto, é quase uma rotina” (entrevista 1).

“Sim, tem havido disponibilidade, tem havido presença. Penso que sim” (entrevista 3)

Quando os interrogamos sobre se os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções, os entrevistados responderam que sim em absoluto

“Ah, sim, sim, com certeza e neste caso em particular sim” (entrevista 1)

Também nos foi declarado que o formador sempre se esforçou ao máximo para conseguir enquadrar os conteúdos do curso no contexto onde o público-alvo desenvolve o seu trabalho, porventura, um entrevistado continua a realçar a questão prática, expressando que se houvesse mais investimento a nível prático no decorrer da formação, o formando após esta seriam ainda mais capaz de conseguir transpor e aplicar no terreno, o que aprendeu na teoria.

“Sim, sim, sim. Aliás trouxemos exemplos e pusemos questões em relação a obras que temos e problemas que surgiram relativamente à lei e esclareceu, ajudou sempre” (entrevista 1)

“Lá está, um pouco, mas se tivesse mais prática ainda era mais aplicável ao trabalho” (entrevista 2)

Nesta linha de pensamento, os participantes expressam aqui opiniões distintas, por um lado, uns declaram que o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplicava a matéria ministrada na prática, sempre tendo como objetivo principal colmatar dificuldades profissionais pontuais dos formandos, através de uma adequada exposição da matéria sempre relacionada com o contexto laboral dos sujeitos, juntamente com exemplos e exercício práticos que ajudavam e

facilitavam a compreender os casos, bem como também respondia a questões e dúvidas que emergiam ao longo do curso; por outro, também encontramos pessoas que detêm uma opinião contrária, na medida em que, referem que o formador poderia ter apostado em mais exemplos no decorrer da ação formativa, ao mesmo tempo que, salientam novamente que este deveria ter investido mais na vertente prática, pois teria sido mais vantajoso e, conseqüentemente, facilitaria a interpretação do que foi abordado no curso

“Pronto nesse campo acho que nem tanto, poderia ter sido mais até esclarecedor com exemplos, se calhar, de acórdãos de tribunais de contas, porque já fui a outras formações e dava muitos exemplos e nós ali também conseguíamos perceber melhor na prática, como é que realmente a podemos aplicar, como é que funciona, como é que é interpretado mesmo, porque às vezes também existem várias interpretações e é mais claro com os exemplos práticos” (entrevista 2)

“Sim, soube aplicar a temática ao nosso dia a dia e ao nosso contexto de trabalho, com exercícios práticos e dando exemplos. Adaptou perfeitamente e ia respondendo às nossas questões e tudo vai ajudando, exatamente” (entrevista 3).

Categoria 3 – opinião dos formandos sobre o curso

Os formandos realçam de forma afincada que as competências adquiridas nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional, pois encontram-se agora mais preparados, na medida em que conseguiram adquirir conhecimentos e, simultaneamente, dizimaram dúvidas existentes

“Pois é como lhe disse, nós fiscalizando obras e lidando com esta questão de erros e omissões, para nós foi importante perceber a aplicação prática” (entrevista 1)

“Sim, são sempre. Acabamos sempre por aprender mais alguma coisa mesmo já tendo tido formações nessa área. Vem sempre ajudar alguma coisa, vem sempre alguma coisinha que vem nova” (entrevista 2)

“Sim, foram sem dúvida, primeiro porque aumentou o meu leque de conhecimento, tirei algumas dúvidas e tive formação que nunca tinha tido. Era um assunto que já tinha trabalhado, mas nunca tinha tido formação até à data e assim ajudou bastante” (entrevista 3)

Questionamos os formandos, com o intuito de sabermos se é possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional, ou se a formação permitiu-lhes, apenas, um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática; e se sentem sobretudo mais informado sobre o assunto, ao qual nos foi dito que sim, isto é, dia após dia, os sujeitos tentam pôr em prática o que aprenderam em contexto formativo, pois referem que o que foi abordado tem uma aplicação enorme no terreno e sentem-se sobretudo

mias informador sobre os temas debatidos e ministrados, uma vez que consideram uma mais-valia a facto de terem frequentado esta formação a nível profissional

“Não, aplica-se diretamente à função que temos não é? Aliás foi por isso que viemos ao curso. Sinto-me mais informado sobre o assunto e tem muita aplicação prática” (entrevista 1)

“Sim. Sim, uma pessoa acaba sempre por estar mais informada do assunto. Podia ser ainda mais na prática, mas sim, no geral, fica sempre uma ideia, fica sempre alguma coisa” (entrevista 2)

“Sim, além de me sentir mais informada com a temática erros e omissões, portanto isso na prática tem aplicação, pelo menos os erros que foram aqui falados, em princípio não serão repetidos” (entrevista 3)

Os mesmos, ainda focam o facto de que não é por terem tido esta formação que se vão sentir capazes de resolver problemas pontuais relacionados com o exercício das suas funções, mas afirmam veementemente que esclareceram dúvidas, fazendo com que se sintam mais preparados e tenham agora um maior conhecimento sobre a temática em estudo.

“Não será bem resolver problemas, porque não é isso em concreto, será facilitar e ter maior conhecimento desta área. Não cometer tanto os erros, agora se houver problemas não será tanto essa a questão, pronto não é tanto a minha função, agora clarificou conceitos e sem dúvida foi uma mais-valia” (entrevista 3)

Quando questionamos os formandos sobre os aspetos positivos e menos positivos do curso, foi-nos confessado que a formação, num panorama geral, foi positiva e que é sempre vantajoso as pessoas participarem devido à aquisição de novos e importantes conhecimentos, principalmente para auxiliar o colaborador a nível laboral; o facto de a formação ter sido pensada e elaborada segundo aspetos específicos e particulares do código; e, também o modo como o formador se empenhou para ministrar a mesma; ao passo que, estes expressaram, igualmente, alguns aspetos menos positivo, nomeadamente o facto de a formação estar a decorrer no local de trabalho, o que faz com que os formandos não consigam ter uma disponibilidade total e exclusiva apenas e só para a formação; a questão da prática ter sido menos evidente que a teoria; e destacam ainda a fraca assistência e participação dos formandos, prejudicando o correto e saudável decurso da formação

“Positivo é os conhecimentos que a gente adquire para a aplicação prática e negativo não tenho nenhum a não ser o tempo que a gente tem, temos sempre pouco tempo e às vezes estamos aqui e temos que nos levantar e sair. O não ter aquele tempo que é nosso só para isto, porque temos outras funções e às vezes temos que nos levantar e perdemos aqui meia hora de formação. Era mais fácil se houvesse um local que fosse exclusivo para a formação e pronto não se atendia ninguém. Não aqui é mais complicado” (entrevista 1)

“Bem, mais positivo acho que foi realmente ser uma formação não tão genérica do código todo, porque a gente vai tendo várias formações e ser de um conteúdo particular da legislação, porque às vezes cada área profissional, também temos, às vezes, mais relacionamento com conteúdos específicos da legislação e não tão geral e pronto, aí acho que é bastante positivo e mais vocacionado no ponto. Menos positivo, acho que foi mesmo o ser mais teórico e podia ter sido um bocadinho mais prático” (entrevista 2).

“Pronto, o que foi mais positivo foi, sem dúvida, a forma de exposição do formador, porque soube adaptar à prática e soube usar termos e expressões adequadas. O que foi menos positivo, talvez da parte dos formandos, porque eu acho que era importante haver interação e falar-se de problemas concretos e como éramos menos falou-se pouco de outros assuntos que poderiam aparecer aqui, mas de resto... o que “estragou” um bocadinho foi isto, porque normalmente nas formações é importante haver interação e haveriam outros colegas nossos que provavelmente teriam outros problemas ou outras situações a colocar ou a serem esclarecidas e isso poderia ajudar aprendermos mais e isso não aconteceu porque não estavam presentes e por aí limitou um bocadinho. Mas, sem dúvida, a forma como foi explicada a matéria foi muito importante” (entrevista 3)

Ao frequentar este curso, os sujeitos asseguram que adquiriram mais-valias mas que apenas se enquadra na dimensão profissional devido a ser um tema muito concreto.

Os formandos expressam, igualmente, que se um amigo lhes pedisse um conselho sobre a possível frequência deste curso, os mesmos aconselharam, justificando que o é sempre bom deter novos conhecimentos.

Ressalva-se ainda que os participantes preferem que se sentem, na maioria das vezes, capazes de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional.

Quanto à questão que faz referencia ao facto de estes perspetivarem novas oportunidades a nível profissional, devido a terem frequentado esta ação de formação, as respostas são bem clara, pois evidenciam o quão difícil isso é nos dias de hoje devido aos congelamentos de carreiras e consideram a formação como sendo apenas uma pequena “fatia do bolo”, é vista somente como um apoio que ajuda o profissional de deter melhorias no seu trabalho e no exercer das suas funções laborais

“Não, não porque é uma área muito pequena na nossa vida profissional e é para aqui que estamos e depois as carreiras estão congeladas e não há grande, pronto é isso. Já sabemos qual é a situação atual e a formação em particular é uma área muito pequenina da lei, quer dizer, tem uma aplicação, na nossa vida é momentânea quase, mas não é muito importante, porque ajuda mas não, porque ajuda no trabalho, mas na subida da carreira não ajuda tanto, tinha de ser uma coisa mais a fundo, sim” (entrevista 1)

“Novas oportunidades não, mas melhoria do nosso trabalho que estou sim”
(entrevista 2)

“Não! É só um apoio, não é a minha área. É só um apoio numa pequena parte do meu trabalho” (entrevista 3)

Por fim, os participantes julgam ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que os ajudarão a responderam eficazmente a necessidades profissionais futuramente, sendo, realmente, uma mais-valia e propiciando sempre a aquisição de novos conhecimentos

“Acho que sim, neste caso em particular também. Acho que assimilamos tudo não é? Não era muito grande, a formação era uma formação pequena, portanto acho que conseguimos assimilar tudo neste caso, em particular, nesta área temos respostas hoje que não tínhamos antes. Vamos sempre adquirindo novos conhecimentos” (entrevista 1)

“Sim, sem dúvida. Aumenta a eficácia, não cometendo erros, principalmente aumenta a eficácia no trabalho” (entrevista 3).

Análise de conteúdo – entrevistas empregados do município PB

Foram realizadas três entrevistas ao público-alvo dos empregados no município PB. Deste modo, podemos constatar que os entrevistados se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois um formando detém licenciado em Informática de Gestão e é Especialista de Informática; outro chefia a divisão das obras públicas da Câmara que é a divisão de Administração e Conservação do Território e tenho Bacharelato em Engenharia Civil; e, por fim, o último indivíduo possui licenciatura em Recursos Humanos e é Técnico Superior de Recursos Humanos.

Categoria 1 – conhecimento, acesso, motivos e expectativas do curso

Quando questionamos os formandos com o intuito de saber como tomaram conhecimento do curso em análise, foi-nos dito que foi através dos Recursos Humanos da organização em que trabalham

“Bem, sou eu que estou a tratar no fundo de fazer a ligação com a Forminho desta candidatura que fizemos, portanto foi no contexto de trabalho”
(entrevista 3)

Neste sentido, salienta-se aqui a desconcordância por parte dos participantes quando os questionamos quanto ao modo como têm acesso às formações, pois afirmam que por vezes existem disparidades, quando os sujeitos que frequentam a formação, normalmente, são indicados pelas suas chefias, o problema é que isso pode, em determinadas circunstâncias, causar

as tais disparidades, tanto nos formandos que estão na formação, como prejudica similarmente o serviço, devido à quantidade de formandos.

“Depende um bocado da chefia. Quem vai à formação, por norma, são indicados pelas chefias e há alturas que temos disparidades não só nos formandos que estão numa determinada formação, mas afeta também o serviço, a quantidade de formandos” (entrevista 1)

“Com o modo como os formando têm acesso à formação? Eu se calhar tenho acesso de forma privilegiada e posso não ter muito a noção de como os outros colegas terão acesso. Muitas vezes ouço queixas a dizer “é pá, houve aquela formação e não tive conhecimento” e se calhar pode ser um ponto negativo sim!” (entrevista 3)

Estes também reforçam a ideia de que o que os motivou a frequentar a ação formativo foram exclusivamente razões profissionais, pela pertinência do tema, por indicação hierárquica, aquisição de conhecimento, melhorar o desempenho profissional

“Em todas as ações de formação e desempenhando um cargo de chefia estão sempre relacionados com os principais objetivos que é melhoramento do conhecimento, no sentido de o nosso desempenho ser o mais eficiente e o melhor possível, procurando sempre melhorar os conhecimentos, estamos sempre aprender, aprendemos sempre até morrer. O conhecimento nunca ocupou espaço” (entrevista 2)

“Bem o curso que estamos a falar é da “Liderança”, portanto, francamente, eu não sou líder de nada, não sou coordenadora de serviço nenhum e só participei nesta formação mesmo para fazer o número mínimo de formandos, porque ele era dirigido aos dirigentes e a quem estivesse na coordenação de algum serviço” (entrevista 3).

No que concerne às expectativas destes em relação ao curso, as mesmas foram deveras atingidas, desta forma, os formandos destacam até como aspetos importante aqui o profissionalismo do formador, a forma adequada e interessante como este explanou os conteúdos, os conceitos e as metodologias de gestão e a relevância do tema

“Sim, acho que sim. O curso estava relacionado essencialmente com as chefias e a melhoria do desempenho das chefias e toda a formação que possa ser acrescentada a esse nível, eu acho que é bom, seja para que chefia for e que setor for da Câmara” (entrevista 2)

Ainda neste âmbito, os entrevistados manifestam que a duração do curso foi adequada, apenas declaram que se fosse necessário implementar determinadas metodologias que foram tratadas em e contexto formativo, aí sim, seria preciso mais tempo, caso contrario, não

“Se pensarmos, eu penso que foi nesta formação, que ela falou da CAF e se de facto nós precisássemos dessa implementação aqui no Município, diria que, se calhar, precisaríamos de mais tempo” (entrevista 3)

Quando lhes perguntamos se os conteúdos eram acessíveis, foi-nos confessado que sim, no entanto era uma formação que abordava temas e metodologias inovadoras

“Eram, eram um bocadinho complicado. Complicados no sentido de inovadores, eram uma metodologia nova, mas pronto” (entrevista 3).

Categoria 2 – o formador e a coordenação

É de ressaltar que o formador adotou uma metodologia adequada e coerente, motivando e facilitando ao público-alvo o perfeito acompanhamento dos conteúdos que estavam a ser tratados no decorrer do curso. Neste sentido, os indivíduos afirmam que a linguagem utilizada pelo formador na ação de formação foi de fácil compreensão, simples, acessível e adequada

“Não, eu acho que era adequada e normalmente os formadores escolhidos são bem escolhidos. São pessoas que também, ao serem escolhidas para formadores já se têm em conta esses pressupostos” (entrevista 2)

Salientam, igualmente, que a coordenação fez uma monitorização adequada do curso, bem como, foi desenvolvido aqui um bom relacionamento entre a coordenação e o formando, havendo sempre disponibilidade e presença, desenvolvendo-se aqui uma relação saudável

“Eu acho que sim, que se estabeleceu um diálogo coerente entre o formador e os formandos adequado aos objetivos do curso” (entrevista 2).

Quando os interrogamos sobre se os temas abordados na formação têm aplicação prática no exercício das suas funções, os entrevistados responderam que sim em absoluto

“Todos, todos, claro que sim” (entrevista 2)

“Eu espero que sim, pelo menos. Às vezes faz falta esta componente de aplicação prática. É verdade e, reportando a esta formação concreta, não temos implementado de modo algum esta ferramenta e seria, sem dúvida alguma, interessante aplicá-la” (entrevista 3)

Também nos foi declarado que o formador sempre se esforçou ao máximo para conseguir enquadrar os conteúdos do curso no contexto onde o público-alvo desenvolve o seu trabalho, investindo sempre numa vertente muito prática ao longo da formação.

Nesta linha de pensamento, os participantes expressam aqui opiniões muito semelhantes, quando declaram que o formador conseguiu demonstrar ao grupo como se aplicava a matéria ministrada na prática

“Nós estivemos sempre a pensar nas nossas funções e o que podemos fazer com o que foi ministrado, por isso, foi sempre sendo ajustado às nossas funções” (entrevista 1)

“Consegui transpor os conteúdos à prática, sim” (entrevista 3).

Categoria 3 – opinião dos formandos sobre o curso

Os formandos realçam de forma afincada que as competências adquiridas nesta formação foram uma mais-valia do ponto de vista profissional, pois encontram-se agora mais preparados, na medida em que conseguiram adquirir conhecimentos

“Sim, sim e para já, como já lhe disse anteriormente, ainda não foram aplicados, mas vão ser em projetos futuros” (entrevista 1)

“Sim, toda a formação no ponto de vista profissional é sempre bom. Aprende-se sempre algo e é acrescentado sempre algo aquilo que se já se sabe” (entrevista 2)

“É assim, eu considero sempre a aprendizagem um aspeto positivo e de importância para o desenvolvimento profissional. É como eu digo, embora possa não estar uma aplicação prática imediata, mas com certeza que aumenta a bagagem em termos de conhecimento” (entrevista 3)

Questionamos os formandos, com o intuito de sabermos se é possível transferir conhecimentos e competência da formação para a sua prática profissional, ou se a formação permitiu-lhes, apenas, um conhecimento mais global sobre a temática e menos a sua aplicação prática; e se sentem sobretudo mais informado sobre o assunto, ao qual nos foi dito que sim, isto é, hoje os sujeitos tentam pôr em prática o que aprenderam em contexto formativo, referindo que o que foi abordado pode, de facto ter aplicabilidade no terreno e sentem-se sobretudo mais informado sobre os temas debatidos e ministrados, uma vez que consideram uma mais-valia a facto de terem frequentado esta formação a nível profissional,

“Aqui há uma mistura, mas podemos ir por partes. Principalmente a nível global sim, particularmente, estou a pensar alterar um bocado a forma de funcionamento devido aos conteúdos que foram ministrados. Sinto-me mais informado sobre o assunto” (entrevista 1)

“Sim, ainda que a formação ajude, faz-nos lembrar conhecimentos que já possuímos, dá-nos mais conhecimentos, no sentido de nos orientarmos melhor e de podermos, ao nível das nossas funções, desempenha-las de uma forma melhor, mais eficaz e organizada e claro que me sinto mais informado sobre o assunto” (entrevista 2)

“Pronto, foi um bocadinho aquilo que eu já disse, gostaria, mas isso parte um bocadinho da estratégia do Município, daquilo que pretende, mas é interessante essa aplicação prática de uma ferramenta muito concreta. Sem dúvida que me sinto mais informada sobre o assunto” (entrevista 3)

Os mesmos ainda afirmam que se sentem atualmente capazes de resolver problemas pontuais relacionados com o exercício das suas funções, uma vez que, detêm um maior conhecimento sobre a temática em estudo.

“Sim, pelo menos tenho mais uma ferramenta no bolso, é sempre uma mais-valia” (entrevista 3)

No concerne às barreiras inerentes no contexto de trabalho no que se refere à aplicação dos conteúdos tratados nas formações, houve apenas um entrevistado que afirmou existirem

“Sim, muitas, muitas. Primeiro, não só interno no gabinete, mas mais quando há interação com as restantes divisões, que não é fácil fazer a articulação. Mesmo que o objetivo seja comum e não só do gabinete, não é fácil coordenar” (entrevista 3)

Quando questionamos os formandos sobre os aspetos positivos e menos positivos do curso, foi-nos confessado que a formação foi positiva e que é sempre vantajoso as pessoas

participarem devido à aquisição de novos e importantes conhecimentos e ferramentas, principalmente para auxiliar o colaborador a nível laboral; o facto de a formação ter sido pensada e direccionada para as chefias e no fim da formação os formandos pareciam estar em pé de igual no que toca aos conhecimentos ali adquiridos; e, também o modo como o formador se empenhou para ministrar a mesma; ao passo que, estes expressaram, igualmente, alguns aspetos menos positivo, nomeadamente o facto de a formação estar a decorrer no local de trabalho, o que faz com que os formandos não consigam ter uma disponibilidade total e exclusiva apenas e só para a formação; e, destacam a questão de não se colocar muito em prática o que foi abordado no curso

“Mais positivo, que de uma forma levou que o pessoal que estava presente na formação pensasse quase todo da mesma forma e estávamos a níveis diferentes ao nível desses conhecimentos e agora estamos mais ao menos a par. Menos positivos, o problema da formação ser praticamente nas mesmas instalações de trabalho, levou a que muitas vezes os formandos não estivessem presentes, havia interrupções” (entrevista 1)

“De mais positivo é o facto de ser uma formação direccionada essencialmente para as chefias, tem a ver com as funções que eu desempenho essencialmente e também o facto de a formadora ser competente, dialogante e transmitia bem os conteúdos da formação, que era objeto da formação. De menos positivos não tenho nada apontar” (entrevista 2).

“O mais positivo foi conhecer esta nova ferramenta e esta nova aplicação. De negativo pode ser a não aplicação prática da mesma e depois com o passar do tempo a gente vai esquecendo um bocadinho daquilo que foi falando e é pena” (entrevista 3)

Ao frequentar este curso, os sujeitos asseguram que adquiriram mais-valias mas que se enquadra em várias dimensões para além da profissional, uma vez que propicia sempre o acréscimo e o desenvolvimento de algo a outros níveis, sendo sempre vantajoso.

Os formandos expressam, igualmente, que se um amigo lhes pedisse um conselho sobre a possível frequência deste curso, os mesmos aconselharam.

Ressalva-se ainda que os participantes proferem que se sentem, na maioria das vezes, capazes de mobilizar recursos, meios e competências apreendidos neste contexto formativo para a sua vida profissional, no entanto, salientam que não tem havido grandes oportunidades para o fazer.

Quanto à questão que faz referência ao facto de estes perspetivarem novas oportunidades a nível profissional, devido a terem frequentado esta ação de formação, as respostas são claramente negativas e apenas evidenciam que é sempre importante melhorar e/ou corrigir competências.

Por fim, os participantes julgam ter adquirido conhecimentos e competências socioprofissionais que os ajudarão a responderam eficazmente a necessidades profissionais futuramente, sendo, realmente, uma mais-valia e proporcionando aquisição de novos conhecimentos

“Sim, acho que sim. É uma aprendizagem constante e acho que sim, esta experiência permite sempre esta aprendizagem” (entrevista 3).

Apêndice 15 – Análise de conteúdos às Entrevistas dos Desempregados

Foram realizadas três entrevistas ao público-alvo dos desempregados. Deste modo, podemos constatar que os entrevistados se encontram em patamares diferentes, no que respeita às habilitações literárias, pois um formando é Licenciado em Análise Clínicas, outro detém licenciatura em Ciências Básicas e encontra-se a terminar mestrado integrado nesta mesma área e, por fim, o último indivíduo possui a equivalência ao 9ºano. Estes sujeitos têm idades compreendidas entre os 27 e os 37 anos, sendo duas pessoas do sexo feminino e uma do sexo masculino.

Categoria 1 – precariedade

Quando questionamos os formandos com o intuito de saber se já tinham estado empregados, foi-nos dito que sim, mas sempre com o termo precariedade “aglutinado”, pois a afirmaram sempre que eram trabalhos sazonais ou part-times maioritariamente e os descontos raramente existiam.

“Já, mas sem descontos. Trabalhava numa pastelaria por uns tempos. Também foi um part time na Makro, esse sim foi declarado” (entrevista 1)
“Empregado, já estive mas são empregos de verão, nada de... sazonal” (entrevista 2)

Também o número de empregos surgem aqui como muitos, entre 2 a 7. Tal situação é ainda evidenciada quando perguntamos há quanto tempo estão desempregados, tivemos aqui acesso a realidades diferentes, mas interessante para nos debruçamos, na medida em que nos foi declarado que fiscalmente e perante a dura realidade que hoje se vive, temos casos de formandos que nunca estiveram empregados legalmente, no entanto um deles ainda vai desenvolvendo algumas horas de trabalho e posteriormente terá de as declarar como trabalho esporádico, enquanto que o outro sujeito se encontra desempregado à um período temporal longo.

“É assim eu neste momento não estou... é assim eu estou desempregada não é? E se formos a ver estou desde sempre, desde sempre que estou desempregada, agora faço algumas horas na Junta como estava antigamente, mas só que só algumas horas e depois vou ter de declarar como um trabalho esporádico” (entrevista 1)

“Cá está, isso nem se considera, porque fiscalmente é considerado até primeiro emprego” (entrevista 2)

“Há 6 anos” (entrevista 3)

Categoria 2 – conhecimento, motivos e expectativas do curso

Os formandos tomaram conhecimento do curso através das medidas de emprego do Contrato de Emprego de Inserção Património (CEI Património) do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). O motivo pelo qual frequentaram o curso em análise foi, apenas e só, a obrigatoriedade do mesmo

“Foi, foi integrado no plano, na altura, aquilo foi pelos CEI Património, portanto foi integrado no plano que tive, foi obrigatório e foi por aí” (entrevista 2).

Quanto as expectativas, estas foram alcançadas totalmente

“Sim, sim, sim. Acho, acho que... as minhas expectativas não eram altas para a formação em si, mas o resultado foi, eu acho que muito bom, a nível pessoal, não apenas como uma formação, mas a nível pessoal, o tipo de formação que era relacionada com primeiros socorros foi enriquecedora, tanto a nível pessoal, como profissional, possivelmente” (entrevista 2).

A duração do curso foi, igualmente, adequada e os entrevistados apenas referem que se a mesma tivesse mais tempo “nada se havia perdido”, pois foi deveras e, segundo os mesmos, uma formação muito interessante e importante a vários níveis

“Sim e se calhar até mais um bocadinho não era demais. Era preciso mais tempo. É mais porque lá praticávamos mesmo e acho que era interessante e bom para o prático porque ajuda muito” (entrevista 1).

“Parece-se que com mais tempo poderíamos abordar outras coisas que trariam também alguma melhoria, cá está: pessoal e profissional, mas teve, teve, pronto, não considero menos tempo, considero que com mais tempo poderiam ter-se abordado outras coisas, mas acho que para os conteúdos que foram dados acho que teve o tempo necessário” (entrevista 2).

“Acho que mais tempo seria... uma vez que estamos a falar de coisas muito importantes não é? Quanto mais tempo se desse a determinados assuntos, seria melhor” (entrevista 3).

Os conteúdos foram acessíveis e de fácil compreensão.

Categoria 3 – o formador

É de ressaltar que o formador adotou uma forma de trabalho adequada, facilitando ao público alvo o perfeito acompanhamento dos conteúdos que estavam a ser tratados no decorrer do curso

“Exato facilitou, porque ele explicava tudo muito... de uma maneira muito simples, porque estávamos pessoas de todas as idades e de todos os níveis de ensino e a prática também ajuda muito, muito mesmo” (entrevista 1).

“Sim, achei que foi uma formação bem estruturada e foi fácil de adquirir todos os conteúdos” (entrevista 2).

Neste sentido, os indivíduos afirmam que a linguagem utilizada pelo formador na ação de formação foi de fácil compreensão, simples e acessível

“Pronto, isso também vem na mesma linha de resposta, acho que sim, acho que tanto a maneira como foi preparado, como foi encadeado, como foi ministrada a formação, tudo ajudou para que fosse, pronto, de fácil absorção, por assim dizer” (entrevista 2).

Salientam, igualmente, que adquiriram novos conhecimentos

“Sim, sim, ajudou, principalmente naquilo que eu acho e esta, pronto, e isto é exclusivo, se calhar desta formação. Eu depois de ter feito a formação acho que esta formação deveria ser inculcada, se calhar, ao nível, sei lá, do secundário, logo no início do secundário ou se calhar até mais cedo, mas acredito que no secundário já conseguisse produzir mais efeitos para a sociedade em si. Acredito também que, se calhar, se fosse mais cedo teríamos outra consciencialização de como tratar ou de como olhar para feridas, como olhar para problemas cardíacos, não é?” (entrevista 2)

Categoria 4 – opinião dos formandos

Quando questionamos os formandos sobre os aspetos positivos e menos positivos do curso, foi-nos confessado que a formação foi toda ela positiva, uma vez que abordava conteúdos e assuntos importantes para serem posto em prática diariamente

“Positivo destaco os conteúdos, porque acho que a nível pessoal são muito enriquecedores, tomara não os ter que usar, mas sinto que estou hoje mais preparado do que o que estava no início, não quer dizer que esteja preparado, não é? Isso é óbvio! Mas sinto que estou hoje, se calhar, mais ciente naquilo que posso ou não ajudar numa situação de urgência e como agir em determinadas situações, pronto e, portanto, acho que isso é sem dúvida o positivo da formação” (entrevista 2)

Relativamente aos aspetos menos positivos, um entrevistado manifestou o seu desagrado não com o formador e a formação em si, mas sim com colegas que aparentemente demonstravam alguma insatisfação por estarem a frequentar o curso, o que causou algum desconforto, mau ambiente e prejudicavam bom e correto decorrer do curso

“(…) o menos positivo não é bem em relação à formação e ao formador, mas às pessoas que lá estavam, porque algumas faltavam, chegavam atrasadas e depois cria aquele “problemazinho” e o ambiente; depois alguns começam a mandar bocas, depois havia uma que se recusava a fazer as coisas e mesmo o formador sentia-se um bocadinho mal, por causa dessa situação. Porque ela não fez nada e isso cria um ambiente um bocadinho chato para o resto do grupo, principalmente por causa dela e haviam outras senhoras que também se iam embora mais cedo, mas pronto isso depois ficávamos nós, continuávamos o curso igual, elas é que perdiam. Mas em relação a essa senhora se recusar a fazer as coisas, depois deixava ali um bocadinho o ambiente tenso, mas...” (entrevista 1)

Os formandos também expressam que hoje estão diferentes em relação ao antes e após a formação. Tal diferença não tao visível a nível pessoal, profissional e/ou social, mas sim, de uma forma mais geral, pois afirmam deterem agora mais conhecimentos e sentem-se mais enriquecidos, preparados e capazes de agir perante situações de urgência. Por outro lado, os mesmo proferem que o facto de frequentar este curso pode ser uma mais valia para futuramente arranjam emprego, pois julgar que se encontram atualmente mais capacitados para se inserir no mundo do trabalho, embora um dos participantes declare que

“Embora eu não ache que isso seja valorizado, que não seja uma valorização do mercado e trabalho, o conhecimento, como se costuma dizer, não ocupa espaço, não é? Portanto, sinto-me mais capaz nessas circunstâncias para poder ajudar melhor, mas não é que isso, pronto, neste caso específico desta formação possa ajudar no mercado de trabalho, porque provavelmente os empregadores não olham para esse aspeto, como não olham para outros, portanto, é um bocadinho ambíguo, a questão relativamente a esta formação” (entrevista 2).

Bem como, são da opinião que os temas abordados na formação podem ajudar e ser uma vantagem na procura de emprego, sendo algo que não prejudica de certeza, porém, também é-nos confessado que tem algumas dúvidas a este respeito

“Aqui, pronto, é na mesma linha. Devido à formação que é não faz muito, pronto, não sei... sinceramente, não vejo aonde, não é que não possa, mas por ser uma formação em primeiros socorros, se calhar até, não sei, haverá empresas que têm e eu sei que há empresas que fazem e que dão formações obrigatórias e se calhar até há empresas que fazem formações obrigatórias neste âmbito para os seus empregadores, se calhar aí até pode fazer algum sentido ter essa formação, até pode em alguns casos facilitar, não sei... é sempre uma dúvida, é sempre um bocadinho ambíguo não é?” (entrevista 2).

Foi-nos ainda manifestado que ao ter frequentado este curso, os formandos detém a esperança de ao terem adquirido novos conhecimentos, que possam também ter novas oportunidades a nível profissional.

Por fim, os participantes expressaram que o facto de terem feito esta formação, suscitou-lhes curiosidade e que ficaram com vontade de voltar a repetir a experiência, todavia, quando os questionamos quanto a prosseguir estudos, as respostas tomaram logo outro rumo e apenas salientam que tencionam o mais rápido possível inserirem-se no mercado de trabalho

“Frequentar outras formações? Sim. Prosseguir estudos? Talvez. Mas para já prosseguir estudos, não. Para já é arranjar emprego e depois...” (entrevista 1).
“(...) na área desta formação, sim, se calhar, seguir com outras formações deste estilo que possam complementar e não deixar esquecer aquilo que foi ministrado, mas daí a prosseguir estudos, não me parece, porque como lhe digo, não é a minha área, nem, pronto, não gosto muito, não é? É um mal

necessário, por assim dizer, são coisas que são precisas, mas que não é dos meus interesses, portanto...” (entrevista 2)

Estes ainda afirmam que aconselhariam amigos a frequentar o curso sem qualquer réstia de duvida e patenteiam a importante, relevância e pertinência deste tipo de formações e referem que era fundamental para a sociedade em geral frequentar cursos deste género, pois é uma mais valia e algo necessário hoje em dia, sendo considerado pelos entrevistados uma forma de se formar as pessoas para o civismo e cidadania

“Para frequentar, por acaso cheguei a comentar e a dizer que fazia falta mesmo esta formação, não só para quem está nos CEI’s, mas acho que devia ser, mesmo nas crianças, nas escolas deveriam ensinar, porque cada vez mais estamos sujeitos a depararmo-nos com situações destas e acidentes e tudo e acho que era uma maneira de a formação e mesmo da pessoa, formação cívica que faz falta e nesta altura, cada vez mais” (entrevista 1).

“Que sim, que... até inclusive eu tentei, enquanto dirigente, e continuo a tentar, enquanto dirigente desportivo e dirigente associativo tentei, de alguma maneira arranjar parceiro para... porque acho que era interessante, por exemplo fazendo parte de um clube de voleibol, acho que era interessante para os nossos atletas terem noção disto: o que fazer, porque, até porque não é um desporto de contacto, mas é um desporto e como em qualquer desporto engloba os seus riscos físicos não é? E achei interessante, achei tão interessante que eu tentei e ainda estamos em contactos para tentar arranjar este tipo de formações para os mais novos até para que possa, sei lá, responderem melhor a situações de emergência” (entrevista 2).

“Vai sem medo! Acho que estamos a falar em questões de saúde, em questões que fazem falta e são importantíssimas. Acho que sim, sem medo mesmo! É muito importante, porque sempre foi necessário, mas hoje em dia é cada vez mais. É preciso em acidentes da estrada, em casa, o vizinho, o amigo... há sempre alguém que acaba por precisar de ajuda e é muito bom uma pessoa saber o que fazer e o que está a fazer e a saúde é sempre alguma coisa muito importante” (entrevista 3).

Apêndice 16 – Análise de conteúdos às Entrevistas dos Formadores

Foram realizadas quatro entrevistas aos formadores no total, sendo que uma foi direcionada para o formador do público-alvo dos desempregados e as restantes foram dirigidas aos formandos que ministraram formações nos municípios A, PL e PB. Deste modo, podemos constatar que os entrevistados encontram-se em patamares diferentes, pois o formador dos desempregados exerce esta função desde 2013, possui o 12º ano. Foi técnico de informática, durante alguns anos e agora, mais recentemente, há cerca de 4-5 anos que é bombeiro na corporação dos bombeiros voluntários X; o formador de A dá formação desde 2013 também, detém mestrado na área do Direito. É advogado desde 2011, tendo o seu estágio iniciado em 2008 e é docente desde 2013 na Escola de Direito da Academia Minhota; o formador de PL exerce a função de formador desde 2014, detém mestrado em Direito Público. É professor assistente da Escola de Direito da Universidade do Minho, é advogado também e exerce funções de arbitragem no centro de Arbitragem Administrativo Fiscal; por fim, no município da PB o formador exerce esta função desde 1998, é licenciada em Engenharia Biológica, ramo Tecnologias Químicas e Alimentares. É consultora sénior e auditora certificada. Começou a trabalhar em 96 a trabalhar numa empresa do setor alimentar. Depois enveredou pela área dos serviços, uma empresa de consultoria. Após isto, integrou a bolsa de auditores da APCER. Atualmente detém uma empresa de consultoria, auditoria, formação e dá aulas na Universidade do Minho, docente convidada, desde 2002.

Categoria 1 – formador: envolvimento, planificação e métodos pedagógicos

Quando questionamos os formadores com o intuito de saber em que momento do curso estão envolvidos, foi-nos dito que por norma só ministram a formação e avaliam.

“Parte da avaliação do curso, apenas na parte dos questionários, nada mais”
(formador dos desempregados)

“Apenas na avaliação” (formador de A)

“Em praticamente nenhum, quer dizer, eu só dou a formação e depois faço a avaliação dos formandos, mas quer dizer: preparação do curso, estrutura... fica tudo lá para eles, para a coordenação” (formador de PL)

“Pronto, estive no desenvolvimento do curso e na componente de avaliação da formação, enquanto formador” (formador de PB)

Neste sentido, salienta-se que, dependendo do tipo de curso que estamos a analisar, os formadores planificam e preparam as suas formações segundo alguns materiais base, como apresentações já existentes sobre primeiros socorros; estudando o código dos contratos públicos e seguindo, também, o programa, os objetivos pretendidos e a estratégia das organizações.

“Com aquilo que já tenho de base, portanto, já existem algumas apresentações que existem de base e fui tentando adequar isso, todo o material que tinha ao desenvolvimento que os formandos me pedindo, à medida que os formandos me pediam, fui adequando também as apresentações e o próprio discurso.”

(formador dos desempregados)

“Pegando no programa e estudando no fundo” (formador de A)

“Estudando. Não, este curso tinha como base uma parte do código dos contratos públicos e, portanto, a planificação e a preparação foi exatamente assim. Foi ver qual era o regime jurídico no caso dos erros e omissões, ver quais eram as decisões judiciais mais importantes em relação a isso e depois preparar um conjunto de textos que eram, digamos, divulgados em power point que fizessem a ligação de três coisas: do texto da lei; da prática, do caso das Câmaras Municipais; e, quais eram as decisões judiciais mais importantes em relação a algumas questões em concreto do regime jurídico deles anunciado”

(formador de PL)

“Segui o conteúdo programático, os objetivos da ação e aquilo que também era a estratégia da empresa, que tinha como objetivos atingir determinadas competências” (formador de PB)

Estes também reforçam a ideia de que os métodos pedagógicos que privilegiaram foram essencialmente a simulação prática e o método expositivo.

“Muito a simulação prática, para haver aqui uma possibilidade da demonstração e simulação prática, para que o curso fosse um pouco componente muito prática para que ao mexer, as pessoas tenham essa noção exata de como estão a fazer” (formador dos desempregados)

“Sempre a vertente prática e sempre com a lei, porque no fundo os formandos tinham era interesse prático” (formador de A)

“Foi isso, ou seja, basicamente foi ter um power point que serviu de suporte e, exatamente, a explicação do conteúdo do power point” (formador de PL)

“Houve a necessidade de usar o método via exposição, mas depois houve a aplicação da técnica do saber-fazer, portanto o saber-saber e o saber-fazer, tivemos efetivamente uma componente prática, onde desenvolvemos aquilo que era o objetivo da empresa: missão, visão, valores até chegar ao plano estratégico da organização ao nível daquilo que era a liderança pela aplicação do centro de gestão da qualidade” (formador de PB)

Categoria 2 – o grupo de formandos

No que concerne à composição do grupo de formandos, os formadores afirmam que no caso dos desempregados era um grupo grande, o que prejudicou o correto funcionamento e desenvolvimento do curso; quanto às restantes formações a constituição dos grupos foram adequadas, apenas observamos, que por vezes, haviam determinadas falhas como por exemplo, o facto de os formandos não se encontrarem ao mesmo nível de saberes e conhecimentos.

“Mais ou menos. Poderia ser um pouco mais pequena, portanto, o grupo de formandos poderia ser mais pequeno, o que daria mais possibilidades deles experimentarem mais e de simularem mais” (formador dos desempregados)

“Sim, perfeitamente adequada, atendendo que eram formandos que trabalham bem nesta área, já há muitos anos e tinham alguma experiência, por isso perfeitamente adequada” (formador de A)

“Pereceu. Vamos lá ver, pareceu, no sentido em que eram todos técnicos municipais, embora, claramente, algumas daquelas pessoas não tinham nada a ver com contratação pública e, portanto, não tinham nada a ver com as obras públicas, logo também não tinham nada a ver com os erros e omissões, faltava-lhes... só não lhes faltava mais bases porquê? Porque disse a Dra. Y (coordenadora da formação na Forminho) que antes tinham tido uma formação sobre contratação pública, uma formação transversal. A minha formação era de um tema muito específico e, portanto, havia algumas pessoas que tinham manifestas dificuldades em acompanhar porque nunca trabalharam com aquilo; ao passo que haviam outros mais ligados, designadamente com as obras públicas que é onde se coloca o essencial dos erros e omissões que estavam bem mais à vontade, percebiam os raciocínios, mas quer dizer, acho que sim, acho que o grupo era bem escolhido, era razoável” (formados da Póvoa de Lanhoso)

“Sim, porque eram pessoas-chave na organização, com funções de direção. Faltava efetivamente a componente da gestão de topo, porque no tema em questão carecia-se sempre dessa avaliação e se tivéssemos essa componente presente, teríamos conseguido fechar os assuntos, portanto assuntos que ficaram para a empresa depois desenvolver” (formador de PB)

Quando lhes perguntamos se os grupos de formandos corresponderam às suas expectativas, foi-nos confessado que sim, na larga medida em que era pessoas aplicadas, participativas, atentas, empenhadas e que dominavam, as bases da formação, minimamente. Neste âmbito, também questionamos os entrevistados relativamente ao facto se os formados demonstraram interesse pela ação de formação, ao qual no foi dito que sim em absoluto. Desta forma, essa manifestação traduziu-se através da troca de experiência, no caso dos desempregados, enquanto que, no caso dos empregados, isto manifestou-se através da forma como estes intervieram, colaboraram e interagiram no decorrer do curso,

“É sempre um grupo homogéneo, era um grupo de pessoal desempregado e que, portanto, acaba por ser várias idades, várias faixas etárias e é sempre bom no contributo da formação para uma questão de experiências e de partilha de experiências e achei que o grupo foi bom, demonstrou ser um grupo coeso no final e foi bom de passar, digamos as 50 horas” (formador dos desempregados)

“Sim, sem dúvida. Eram muito interventivos durante a formação” (formador de A)

“Sim, sim, sim. Traduziu-se na presença de quase todos durante a formação, portanto nunca tive pouca gente. Estamos a falar de formações que são feitas nos locais de trabalho e as pessoas têm de se ausentar: têm telefonas para responder, têm deslocações a obras, têm reuniões já marcadas, têm atendimento ao público e não podem fugir a isso, portanto, mas sem o juízo disso, as pessoas fizeram manifestamente um esforço para estarem presentes

e interagiram, portanto, aquilo não são aulas universitárias, são formações, são coisas concretas, são coisas práticas e faziam perguntas e faziam sugestões e contavam coisas do seu dia-a-dia e, portanto, acho que nesse sentido mostravam interesse, interagiam comigo e eu com eles, claro” (formador de PL)

“Sim, julgo que sim, pelo menos pela forma como se comportaram e colaboraram” (formador de PB)

Realçamos, ainda, que foi proporcionado aos formandos um contacto com a aplicação prática dos conteúdos, tendo sido possível através de aplicações práticas e simulações

“Através dos manequins e do próprio material em si, desde todo o material que é necessário para aplicação em primeiros socorros. Foi feito todas essas bancas práticas, digamos, foi tudo de forma simulada, mas através de manequins e até das próprias, mas com material mesmo físico, mesmo o material real, digamos” (formador dos desempregados)

“Sim, sim, sempre com exemplos práticos” (formador de A)

“Eu acho que foi, embora o regime de erros e omissões é um regime que sendo uma matéria prática é muito transversal e, portanto, há um momento em que nós não conseguimos ser muito práticos. Se nós não tivermos um problema em concreto em cima da mesa e, estamos a falar de erros e omissões, temos que propositadamente ser genéricos, porquê? Porque o regime de erros e omissões está mais pensado para as obras públicas, mas uma coisa é construir uma barragem e outra é construir um aeroporto, ou uma coisa é construir uma estrada e outra coisa é construir uma piscina municipal. As obras públicas também são muito diferentes entre elas e, portanto, eu acho que teve uma componente prática, mas não lhe consigo dizer quão prática foi, porque ninguém me colocou nenhum problema em concreto. Portanto, foi o prático no sentido de tentar levar ideias que tivessem aplicabilidade quando fosse necessário, mas como não se tratou de vermos qual era a rotunda A ou a piscina B, a prática foi a que foi possível” (formador de PL)

“Como eu já referi, efetivamente, nós fizemos a aplicação prática dos conceitos, pelo desenvolvimento de todas essas componentes: estabelecimento da missão; visão; valores, até ao plano estratégico da organização” (formador de Ponte da Barca)

Categoria 3 – instalações, condições e recursos didáticos

Quanto às instalações, condições eram adequadas, à exceção do município de amares que era pequenas, tendo em conta que o grupo de formandos era grande. Quanto aos recursos didáticos, estes funcionaram na perfeição.

Categoria 4 – a coordenação

No que toca à coordenação, os formadores referem que esta fez uma monitorização adequada ao curso, tendo sido aqui desenvolvido um bom relacionamento entre ambos.

Categoria 5 – opinião e avaliação dos formadores

É de ressaltar que os entrevistados julgam ter havido aquisição de competências por parte dos formandos, tendo sido isso visível no decorrer da avaliação do curso e pela aplicação prática dos conteúdos e conceitos abordados em contexto formativo

“Penso que sim, pelo menos, fiquei com essa ideia. Foi traduzido essa... Pelo menos eu tentei na parte da avaliação e na parte da avaliação contínua foi percebendo se realmente se os formandos estavam a perceber aquilo que eu dizia e se depois executavam isso na prática. À partida sim, claro que foi sempre... não é uma situação que se consiga avaliar na realidade propriamente dita, teríamos outros fatores e outros riscos. Mas em contexto de sala penso que sim, que foi bastante proveitoso” (formador dos desempregados)

“Espero que sim, espero que sim. Eu acho que sim pelas perguntas, nós já percebemos se os formandos estão a interiorizar os conteúdos ou não e, portanto, as perguntas eram típicas de quem tinha aprendido algumas coisas, não estavam no mesmo ponto que estavam quando começou, portanto, acho que sim, pelo menos por aí acho que sim” (formador de PL)

“Eu julgo que, mesmo porque eram temas que eles já tinham conhecimento, mais não fosse pelo bom senso e tinham, inclusive, já feito um trabalho, um bocado pelo fim, que era um plano estratégico, onde com esta formação eles conseguiram entender como chegar a esse documento” (formador de Ponte da Barca)

Focando agora, especificamente, na formação dos desempregados, evidenciamos que o entrevistado julga que estes se encontram mais capacitados para se inserirem no mundo do trabalho, após terem frequentado este curso, uma vez que,

“ (...) acaba por ser uma mais valia a formação em primeiros socorros. É uma área que abrange praticamente tudo, hoje em dia com a segurança, com as próprias equipas de socorro que existem nas próprias empresas, acho que sim, acho que os capacita mais um pouco e que abre outro horizonte” (formador dos desempregados)

Por outro lado, quando olhamos, em particular, para o público-alvo dos empregados, observamos que, de facto, estes podem vir a sentir alguns constrangimentos/obstáculos/barreiras, podendo isto impedi-los de aplicar os conhecimentos adquiridos no contexto de trabalho.

“Pois, a única situação que eu refiro é, efetivamente, o não envolvimento das chefias de topo nestas matérias, que ficará aqui a questão, pronto: de que forma é que eles vão conseguir avançar sem o topo saber o que foi falado? À partida, eles sabem, porque foi tudo apresentado depois internamente, agora não sei é como é que neste momento, a coisa está, se desenvolveu” (formador de PB)

Nesta linha de pensamento, questionamos os entrevistados sobre que tipo de materiais utiliza nas sessões de formação; Como são construídos e qual a fonte de inspiração, ao qual nos foi confessado que é a experiência, o estudo da lei e a exposição via power point

“A inspiração, a fonte de inspiração acaba por ser muito a base da experiência propriamente dita da parte profissional. São 15 anos de experiência profissional, um pouco como voluntária e agora mais como profissional, portanto, estas situações que acontecem no dia-a-dia, que desenvolvemos no dia-a-dia e tento me inspirar um bocadinho e com essa experiência tentar traduzir isso aos formados. Acaba por ser um bocado por aí, adaptar um pouco aquilo que me acontece na realidade e transmitindo isso para que seja feita de uma forma mais eficiente pela parte deles” (formador dos desempregados)

“A lei, no fundo, têm todos cópias disso e em algumas formações, especialmente aquelas mais longas eu levo diapositivos para que eles vão acompanhando, para que não seja tão maçudo” (formador de A)

“Em formações da área da minha, contratação pública não há grandes hipóteses. É o código, no caso, o código dos contratos públicos; em algumas circunstâncias, algumas leis que são leis relacionadas com o código dos contratos públicos, portanto, a disciplina jurídica mais de pormenor e depois o computador que é necessário para a exposição do power point e não é possível fugir disto. Porque o regime é de tal forma difícil, tecnicamente difícil, juridicamente difícil que não há, não temos grande flexibilidade, nem temos grande interesse em fugir daqueles conteúdos. Portanto, a fonte de inspiração é exatamente essa: é perceber as funções do código e perceber porquê que as soluções são daquela forma e não são de outras e, por último, tentar responder a problemas de interpretação, isto é, em muitas circunstâncias um técnico municipal lê, mas não consegue compreender exatamente o alcance daquela norma e, portanto, a nossa função é tentar desdobrar o sentido daquela norma e tentar dar a nossa opinião sobre como e que se há-de aplicar aquela norma a um caso concreto para se resolver o problema. Os recursos são sempre estes, sem fugir disto” (formador de PL)

“Pronto, eu faço uso do power point, como ferramenta de exposição de conteúdos e depois faço a utilização das ferramentas do Office, a nível de construção de textos, toda a componente de tabelas...” (formador de Ponte da Barca).

Ainda neste âmbito, os entrevistados manifestam que a duração do curso foi adequada.

“Penso que sim, penso que com o grupo de formandos é suficiente. Nós temos as 50 horas, acho que é suficiente. Claro que mais, quanto mais houver, mais experiência se apanha, mas acaba por ser também um pouco maçador. Pronto, acho que a duração está dentro do adequado, digamos” (formador dos desempregados)

“É assim: para os objetivos eu acho que estava adequada, porque conseguimos passar as ferramentas e os meios para a empresa depois poder depois desenvolver, inclusive. Houve consulta de bibliografia de referência, sobre estas matérias – os momentos de avaliação CAVE; que possibilitou, neste caso, deixar aos formandos a capacidade de poderem desenvolver, portanto, o que era um objetivo inicial” (formador de PB)

Quando questionamos os formadores como efetuaram a avaliação das aprendizagens dos formandos e que instrumentos utilizaram, estes destacaram um teste prático, a observação ao

longo da formação, o feedback dos formandos, o debate, discussão, opinião, questionamento e dúvidas que surgiam só os temas que estavam a ser tratados nas formações

“Utilizei também um teste escrito, portanto, um teste escrito com verdadeiro e falso e com questões direcionadas sobre a matéria dada e depois também uma simulação prática, ou seja, foi-lhes dada de forma individual a cada um deles uma situação prática em que eles tiveram que desenvolver aquilo como se fosse num contexto real e para termos também uma noção exata se eles tinham ou não essa situação/simulação prática de um caso real, digamos, real salvo seja, adaptado” (formador dos desempregados)

“Teste, um teste prático” (formador de A)

“É que eu não me lembro aqui, nesta sabe, já foi há algum tempo. Pois, normalmente é um teste. Normalmente é um teste e, portanto, há uma forma de avaliação contínua que é as questões que vamos fazendo, isto é, vamos falando de alguma matéria e vamos dando oportunidade de debate e, também, vamos nós próprios fazendo algumas questões e pedindo opiniões, porque através das opiniões vamos percebendo se os formandos estão a interiorizar aqueles regimes ou não e depois um teste” (formador de PL)

“Pela observação e pelo feedback daquilo que foram os desafios colocados durante a ação” (formador de Ponte da Barca)

É importante ressaltar que, tendo em conta a experiência dos formadores, estes dizem não ter bem certeza de como se processa habitualmente a avaliação destes cursos, apenas têm uma ideia sobre este assunto e salientam que este processo se desenrola por uma associação entre a teoria e a prática e segundo a forma como eles também desenvolveu o curso, ou seja, por meio da maneira como os conceitos são abordados e como, conseqüentemente, são depois aplicados numa vertente mais prática. No caso das formações de caris mais jurídico, esta avaliação é feita, primeiramente através de uma abordagem ao código, e posteriormente há a realização de um teste

“Penso que será dessa forma; em termos de avaliação de formandos, penso que será a forma mais adequada, será esse: uma componente prática e depois, também uma componente teórica para reforçar um pouco a ideia se as pessoas fazem decore ou se têm alguma base, digamos, para o fazerem e porquê que o fazem” (formador dos desempregados)

“Não faço ideia, porque no caso dos erros e omissões foi o primeiro; no caso da contratação pública posso saber por aquilo que eu faço em outros Municípios, em matéria de contratação. O método é quase sempre o mesmo. Repare uma coisa, a contratação pública parte de um código que tem mais de 400 artigos e, portanto, é um código muito extenso, muito transversal e que, ainda, por cima tem uma grande dificuldade que é o código que é a transposição para a ordem jurídica portuguesa de duas diretivas comunitárias, que trouxeram elas próprias muitas soluções que não existiam no nosso ornamento. Portanto, o código já esgota, completamente, os temas e o âmbito das nossas formações e, portanto, parece-me que o método é quase sempre o mesmo: código, excepcionalmente algumas leis complementares e depois um

teste de avaliação, mais pequeno, maior, mas é mais ou menos isso”
(formador de PL)

“Eu julgo que é de alguma forma a forma como eu os desenvolvi, portanto, é a apresentação dos conceitos e depois a aplicação com a realização de trabalhos práticos e de trabalhos de grupo” (formador de Ponte da Barca)

Quando questionamos os entrevistados sobre os aspetos positivos, foi-nos confessado que a formação, num panorama geral, foi positiva. No caso dos desempregados, houve a criação de um grupo motivador, que interagiu e onde houve, também troca e partilha de experiências. Relativamente ao grupo dos empregados, destaca-se aqui a atualidade, a importância e pertinência dos temas abordados em contexto formativo e o interesse demonstrado pelos formandos

“Os aspetos positivos penso que foi mesmo a questão do grupo, portanto, isto ser uma situação de muita prática, muita parte simulada, de eles terem de interagirem entre eles e de criarmos ali um bom grupo e pessoas muito motivadas a quererem saberem mais, a questionarem e partilharem também um pouco de experiências que tiverem entre eles e que tiveram eles próprios e acabou por ser bastante positivo essa situação” (formador dos desempregados)

“Eu acho que os aspetos positivos, basicamente, acabam por ser um, isto é, permitir que neste curso em concreto, que foi sobre uma pequeníssima arte do código, pudéssemos ter na prática dois dias de discussão sobre, não lhe posso dizer quantos, mas não são mais do que 30 artigos do código, portanto, menos de um décimo do código e esse é um aspeto muito positivo, porque são dois dias de trabalho sobre um décimo do código, o que nos permite sermos quase exaustivos sobre aquela matéria. Portanto, ficou pouca coisa por tratar em relação aos erros e omissões, erros e omissões e trabalhos a mais, penso que era o tema da formação, portanto o grande aspeto positivo foi esse: foi termos a duração adequada para trabalharmos sobre um assunto que é muito complexo, que a administração pública sente muitas dificuldades, principalmente a administração pública municipal e tivemos tempo suficiente para o discutir de forma muito abundante” (formador de PL).

“Os aspetos positivos é que, efetivamente, eram um assunto muito atual na organização; é um mecanismo de avaliação, neste caso de autoavaliação, permite identificar as fragilidades dentro da organização e, pronto, depois estabelecer uma orientação naquilo que é a estratégia do tipo, que é organização de administração pública local, na desburocratização, na simplificação dos seus processos” (formador de Ponte da Barca)

No que concerne aos aspetos negativos dos cursos, estes afirmam como aspetos principais a desmotivação por parte de alguns formandos, na fase inicial da ação formativa; o facto de os formandos terem a formação no mesmo local onde trabalham faz com que estes não estejam a 100% na formação, o que causa interrupções, ausências, atrasos, etc.; o desconhecimento das bases de direito; bem como, o facto de os formandos não estarem todos no

mesmo patamar de conhecimento, originando aqui uma certa frustração para os formadores, pois no fim da formação, o nível de conhecimento dos formandos não é igual

“Não tenho assim muito a dizer da parte negativa, às vezes há sempre na parte inicial um ou outro formando que demora a atingir, portanto, a situação, está mais desmotivado por algum motivo, mas no final penso que tudo correu muito bem e levamos tudo a bom porto” (formador dos desempregados)

“O desconhecimento de bases de Direito” (formador de A)

“Os aspetos negativos acho que só pode ser um também que é, de facto, os formandos não estão todos ao mesmo nível, mas isso não tem a ver com a inteligência deles, não tem nada a ver com isso; tem a ver com formação deles e, portanto, pessoas que tenham licenciaturas em direito ou que tenham áreas de trabalho relacionadas com contratação pública e em especial com as obras públicas, como os engenheiros, aqueles que estão no urbanismo ou que estão nas obras municipais têm muito mais facilidade de captar do que aqueles que estão no departamento do desporto ou da cultura ou no departamento financeiro. Portanto, o único aspeto negativo foi esse, foi também nós percebermos que o ritmo de conhecimento e de aprendizagem não era igual, não era semelhante, não era unívoco. E acho que foi esse o único aspeto negativo. Nós percebermos no fim que nem toda a gente ficou igual, mas o ponto de partida também não era o mesmo, portanto, se for uma formação sobre contratação pública desenvolvida de forma genérica, parece-se ser possível que este ponto não exista, numa formação tão específica com uma pequena parte de um ornamento jurídico da contratação, que ainda por cima está muito vocacionado para as obras públicas e, evidentemente, que aqueles que lidam com as obras públicas e que têm formação naquela área, desde logo formação académica, o ponto de partida deles é sempre muito superior em relação aos outros. Portanto, sente-se alguma frustração do nosso lado, precisamente por causa disso, porque o muito cuidado que nós tenhamos, no fim, há sempre quem aprenda mais e quem aprenda menos e isso é sempre negativo” (formador de PL)

“O aspeto negativo é, efetivamente, a disponibilidade dos formandos em sede de formação, porque, sendo a formação realizada no local de trabalho, eles tinham, pronto, sempre aquela particularidade de nos intervalos irem ao posto de trabalho e pronto, nunca se respeitava, efetivamente, o tempo estabelecido, com a vantagem de estarem perto do posto de trabalho, mas têm esse aspeto a registar, pelo menos” (formador de Ponte da Barca)

Ao ministrarem estes cursos, os sujeitos asseguram que globalmente avaliam estes cursos de forma muito positiva, propiciando aqui a troca de experiências, do formador para os formandos e vice-versa; o facto da formação estar enquadrada nos objetivos estratégicos atuais da organização; o interesse dos formandos e a importância dos temas tratados

“Mais que bastante satisfatório, quer para mim que aprendi algumas coisas. É sempre bom, é sempre bom isso: aprender sempre e no fundo foi levado a tentar conseguir que se criasse um bom grupo de formação e acabou por isso acontecer. Penso que passei alguma parte da experiência que tinha, eles

também me passaram algumas coisas, mas no âmbito geral acho que correu muito bem” (formador dos desempregados)

“Eu acho que correu bem, quer dizer, eu senti-me bem, gostei das pessoas, as instalações eram boas, tínhamos todos os meios disponíveis, era na própria Câmara Municipal, portanto, permitia que as pessoas com facilidade se deslocassem dentro do edifício, não tinham de andar para longe e às vezes as formações são dadas ora do edifício da Câmara, o que obriga as pessoas a deslocarem-se. As pessoas estavam interessadas. Era uma matéria importante, isso também acho que é relevante, não era daquelas formações, enfim não gosto desta expressão, mas às vezes dá-se formações por dar, coisas que já estão muito batidas. Não, aquela era uma formação muito específica, que ainda me parece, é a impressão que eu tenho, que foi pedida pela Câmara, pedida pelas pessoas, não foi a empresa que sugeriu, foram eles que sugeriram e, portanto, acho que a impressão genérica foi muito boa. Eu gostei muito e acho que as pessoas também gostaram, acho” (formador de PL)

“Faço uma avaliação muito positiva, atendendo a que é uma formação, portanto, vocacionada para um tipo de organização, mais uma vez, administração pública local e que está enquadrada nos objetivos estratégicos atuais destas organizações” (formador de PB)

Por fim, os participantes julgam ter adquirido alguma mais-valia, do ponto de vista profissional, após ter em ministrado esta formação, na medida que, é necessário gerir um grupo; adquirem-se novas vivências e perspetivas diferentes; há enriquecimento de saberes e conhecimentos; há o despertar para realidades distintas, ou seja, há uma consciencialização que se trabalha com formandos, pessoas que detêm aptidões profissionais, desenvolvem diariamente as suas funções laborais e desejam melhorá-las e aperfeiçoá-las, ao mesmo tempo que também detêm uma enorme experiência prática, sendo algo com um valor incalculável, quando conjugando ambas as partes.

“No meu é sempre bom, é sempre mais uma gestão do grupo, uma gestão de, às vezes da forma de estar, ser, acaba sempre por haver essa situação, portanto, há uma convivência de pessoas diferentes, com perspectivas completamente diferentes, umas mais velhas, outras mais novas e isso acaba sempre por ser muito bom. Para mim também acaba por ser muito bom nesse âmbito, também para crescer um pouco na forma de falar com as pessoas, de conviver com as pessoas” (formador dos desempregados)

“A vertente prática, mesmo para mim é enriquecedora, muito enriquecedora” (formador de A)

“Claro, porque quem, como eu está numa Universidade e leciona estas matérias a alunos da Licenciatura em Direito acaba por ter uma abordagem muito académica dos problemas, uma abordagem muito teórica. Por razões óbvias, os alunos, que no caso têm 18-19 anos, 20 que seja, não têm conhecimentos práticos daquilo com que trabalham e, portanto, estão normalmente numa situação passiva. Ouvem o que nós dizemos, tentam perceber, são preparados também para responder a um exame. Ora, aqui não há nada disso! As pessoas, em primeiro lugar, não são alunos, são formandos,

o que significa que têm as suas aptidões profissionais, tem o exercício da sua profissão e estão a procurar aperfeiçoar-se. E depois têm uma grande experiência prática, havendo aqui uma conjugação entre um e outra, exatamente, que leva a que façam algumas asneiras que podem ser corrigidas e isso valoriza-nos muito, isto é, nós apercebemo-nos de que o exercício prático de um código, muitas das vezes leva a soluções que nós aqui nem imaginamos e, portanto, acho que, para mim, tenho a certeza, que para mim estas coisas são muito valorizadoras, porque me levam a perceber qual é a dinâmica de uma lei aplicada num caso concreto, coisa que aqui nós não temos, não temos interlocutores para isso, não temos e nem temos que ter e, portanto, a grande valorização que nós sentimos é esta: é perceber dimensões concretas da aplicação da lei que nós aqui não temos e isso valoriza-nos muito” (formador da Povia de Lanhoso)

“Porque ao ter de me preparar para esta ação de formação, também fiquei enriquecida de conhecimento e depois com a aplicação prática consegui perceber que são ferramentas que estão muito enquadradas nas necessidades das organizações, neste caso é uma ferramenta muito vocacionada para a administração pública, mas que pode ser adotada a nível de empresas particulares e por aí” (formador da Ponda Barca)