

Eduarda Cristina Vieira Pinto

O impacto do formador no percurso formativo e
profissional do formando

— ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM EDUCAÇÃO,
ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES
EDUCATIVAS

Eduarda Cristina Vieira Pinto

Projeto submetido como requisito parcial para
obtenção do grau de
MESTRE

Orientação
Prof. Doutor Fernando Diogo

ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM EDUCAÇÃO,
ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES
EDUCATIVAS

A todos os que nunca me deixaram desmotivar, vivendo a vida com emoção,
motivando todos que por ela passam!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a quem colocou a minha vida em espiral, ao sugerir que viéssemos fazer um mestrado. Tudo começou por uma brincadeira... de alguns colegas de trabalho, que achando que na nossa idade era interessante voltar à faculdade.

Regressamos, e a brincadeira tornou-se algo sério. O que nos tem tirado horas de sono, acrescentando horas de preocupação inquietude, e desespero, mas sempre com a motivação presente.

Ao meu orientador, Professor Doutor Fernando Diogo, pelo apoio prestado na orientação desta investigação, pelas sugestões e pela disponibilidade que teve comigo.

Não posso terminar sem antes agradecer e pedir desculpa ao meu marido e filho, pela minha ausência, durante os fins-de-semana e muitas noites da semana em que nem sequer os vi.

Fica a promessa de esforço para reconstrução do tempo perdido.

RESUMO

Atualmente assiste-se a uma sociedade que tem de conviver cada vez mais com a taxa de desemprego, desenfreada, que tem assolado o nosso país. A consequência deste problema são os formandos, ex. trabalhadores, e jovens que não tendo obtido sucesso dentro da aprendizagem convencional, chegam à formação cada vez em maior número

Urge aqui a necessidade de iniciarmos o desenvolvimento destas competências na própria formação.

Ou seja, através de um referencial sustentado por uma abordagem comunicacional das ligações interpessoais, importa observar, analisar e avaliar o modo como os formadores comunicam e se relacionam com os formandos.

Optamos por uma abordagem metodológica qualitativa para atingir os objetivos deste estudo, baseando-nos em entrevistas semiestruturadas e sua análise. Estas entrevistas foram realizadas, individualmente, com formandos que frequentam atualmente formação no IEFP- Centro de Emprego e Formação Profissional.

Esta análise tem como objetivo geral, perceber qual o impacto que o formador tem na vida do formando, tanto a nível pessoal, social e profissional. Bem como da necessidade de compreendermos o nosso papel como formadores, junto do nosso público alvo, os formandos.

Apuramos com esta metodologia de investigação, que o formador tem uma influência que, vai muito para além das suas funções de formador. A metodologia escolhida pelo formador, a sua capacidade de envolvimento e motivação das turmas, tem uma influência determinante na motivação, envolvimento e progresso pessoal e profissional de cada formando. O formador, inclusive, poderá ser para o formando um modelo a seguir, ou uma inspiração!

Na vida existem vários caminhos... Ficamos felizes de termos a oportunidade de orientar-vos de forma a encontrarem o vosso...

PALAVRAS-CHAVE: Formação; Formandos; Empatia; Motivação.

ABSTRACT

Nowadays, there is a society that has to coexist more and more with the unbridled unemployment rate that has devastated our country. The consequence of this problem is the trainees, eg. Workers, and young people who have not been successful in conventional learning, reach the formation in greater numbers

It is urgent here to begin the development of these skills in the training itself.

That is, through a referential supported by a communicational approach to interpersonal connections, it is important to observe, analyze and evaluate how the formators communicate and relate to the trainees.

We opted for a qualitative methodological approach to achieve the objectives of this study, based on semi-structured interviews and their analysis. These interviews were conducted individually with trainees currently attending training at IEPF - Employment and Vocational Training Center.

The purpose of this analysis is to understand the impact that the trainer has on the trainee's life, both personally, socially and professionally. As well as the need to understand our role as trainers, with our target audience, the trainees.

We find out from this research methodology that the trainer has an influence that goes far beyond his role of trainer. The methodology chosen by the trainer, his ability to involve and motivate the classes has a determining influence on the motivation, involvement and personal and professional progress of each trainee. The trainer, even, may be for the trainee a model to follow, or an inspiration!

In life there are several paths ... We are happy to have the opportunity to guide you in order to find your ...”

KEY WORDS: Formation; Trainees; Empathy; Motivation.

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS	xi
LISTA DE FIGURAS	xiii
LISTA DE TABELAS	xv
INTRODUÇÃO	1
1. CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA	9
1.1. EVOLUÇÃO DO NÍVEL MOTIVACIONAL DOS FORMANDOS AO LONGO DA FORMAÇÃO	9
1.2. Fatores com influência determinante nessa evolução	13
1.3. REABILITAR A MOTIVAÇÃO DOS FORMANDOS ESTIMULANDO A SUA AUTOESTIMA	16
1.4. A MOTIVAÇÃO NA FORMAÇÃO	26
1.4.1. Fatores motivacionais	27
1.4.2. Motivação e ciclo motivacional	30
2. CAPÍTULO II - ESTUDO EMPÍRICO	33
2.1. PROBLEMÁTICA, OBJETIVOS E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	33
2.2. METODOLOGIA	34
2.2.1. Estrutura Metodológica	34
2.2.2. Instrumento de Recolha de Dados	37
2.3. LOCAL DE ESTUDO E PARTICIPANTES	40
2.3.1. Descrição da Amostra	42
2.4. TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS	44
3. CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	47
4. CAPÍTULO IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS	63

4.1. PLANO DE AÇÃO	65
4.1.1. Ações a desenvolver	65
4.1.2. Áreas de Intervenção	66
4.1.3. A implementação do projeto	67
4.1.4. Calendarização do Plano de Ação	70
4.1.5. Avaliação do Plano	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
APENDICES	

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

FPCT – Formação Prática em Contexto de Trabalho

GIP- Gabinete de inserção profissional

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

UFCD -Unidade de Formação de Curta Duração

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Esquema do ciclo motivacional	19
Figura 2 - Hierarquia de necessidades de Maslow	20
Figura 3 - Teorias das três necessidades de David McClelland	21
Figura 4- Teoria dos fatores motivadores e higiênicos de Herzberg	23
Figura 5- Teoria das características da função de Hackman e Oldham	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -Relação das entrevistas com o objetivo da investigação.....	39
Tabela 2 -Calendarização do Plano de ação	70

INTRODUÇÃO

Tentando dar e colocando a motivação em tudo o que faço, acredito que muitas vezes sou eu que necessito que me motivem, mas quando estou dentro de sala e vejo a expectativa manifesta no rosto dos formandos, à espera de que algo aconteça e que seja ensinado, faz com que tudo se transforme!

Este é o meu trabalho! Ensinar com motivação, motivando-me a mim mesma.

Os riscos de desmotivação e desinteresse são comuns em qualquer tipo de formação. Surge a dúvida do futuro, aliás surgem todo o tipo de dúvidas existenciais para todos nós. Como vamos conseguir? O que vamos fazer daqui para a frente? Porque estou aqui?

Queremos dar respostas!

Nas turmas de formação profissional deparamo-nos com uma diversidade de formandos. Se, por um lado, alguns estão motivados, na maioria a motivação é nula, o que é sinónimo de estarem «contra» a formação. São por vezes estes últimos que nos dão um pouco mais de desafio, normalmente estão de «mão cerrada», por se sentirem desvalorizados pelo mercado de trabalho e pela sociedade em geral. Apresentam-se com a sua autoestima destruída, provocada muitas vezes por um despedimento abrupto de que foram vítimas. Encontram-se sem qualquer visão de um novo futuro, sem acreditar que dentro da sala de formação haverá uma nova oportunidade para descobrir algo sobre eles próprios.

O Desemprego é o principal motivo de dificuldades de ordem pessoal, familiar, social, económica que acabam por os afastar do processo de aprendizagem e do cumprimento das tarefas. Estes fatores provocam emoções e sentimentos que interferem na sua conduta normal, impedindo-os de se

centrarem na aquisição de conhecimento/informação ou na realização de tarefas que exigem a sua concentração.

Outra situação identificada é a ausência de conhecimento das novas tecnologias. Muitos formandos têm receio de mostrar que não sabem trabalhar no computador, de dar a entender aos mais novos que podem não ser capazes de aprender. A complexidade das ferramentas informáticas e o facto de nem sempre poderem ter acesso individual ao computador para aprendizagem são motivo de desilusão e frustração.

É necessário adaptar os referenciais presentes às novas perspectivas técnico-pedagógicas e fazer uso das mais recentes investigações no domínio da formação, ponderando a experiência alcançada, os constrangimentos observados e a evolução do mundo atual. Por isso os formadores, deverão encorajar a aprendizagem contínua de todos os seus formandos com visão para assegurar a motivação entre estes, acautelando um futuro mais favorável para todos os envolvidos. Segundo Cardoso, citado por França (2013), encontramos num período em que a incerteza e as alterações “são constantes, a formação é determinante para elevar o valor, interesse das pessoas no mercado de trabalho” (p.5).

Cabe ao formador criar vontade de...predispor para...chamar a atenção para...!

Aos que estão motivados, o formador tem que arranjar estratégias para os motivar. Para os restantes, terá de encontrar estratégias que os motivem para a aprendizagem, nunca permitindo a descara das suas capacidades. Por vezes tem influência alguns fatores determinantes e simples como o facultar tempo para os ouvir, algo perdido nos dias de hoje. Por vezes equipara-se o professor a um «médico» que prescreve a receita sem olhar para o doente, assim como

o professor, por vezes, «despeja» matéria sem ouvir ou conhecer as opiniões, dúvidas, e receios dos seus alunos.

É também importante que cada formando sinta que tem um lugar especial, e isto consegue-se quando este percebe que o formador sabe o seu nome, que se lhe dirige chamando-o, acabando assim por mostrar que não é só mais um «número» dentro da sala.

O insucesso muitas vezes surge não como efeito da falta de saber, mas como resultado do conhecimento inoperante e desadaptação emocional do formando à sua situação atual.

A aprendizagem acontece por um processo cognitivo imbuído de motivação, afetividade e relação. Assim, para aprender é imprescindível poder e querer fazê-lo.

A importância deste estudo prende-se com uma preocupação de estudar as motivações de cada formando e da forma como pode um formador mudar o rumo de vida de um adulto, com apenas algumas horas de formação, apresentadas em UFCD's, (unidade de formação de curta duração), de vinte e cinco ou cinquenta horas. É um desafio constante.

Atribuo como valor, o alcance de um resultado que para mim, é um fator determinante do nível de motivação em relação a uma determinada atividade.

Lecionamos formação a pessoas cuja necessidade principal é o de lutar pelo sucesso nas suas atividades, e que buscam fazer as coisas melhores em situações onde possam assumir a responsabilidade e encontrar soluções para os seus problemas.

A escolha deste tema tem a ver com o impacto que um formador pode ter na vida dos formandos, que se encontram quase sempre desmotivados com a sociedade, carentes e com sede de um conhecimento que tardou em chegar e

que se calhar, de tão tardio, sentem ou pensam que já não faz sentido voltar a aprender.

Esta ansiedade visível, abre o motivo desta investigação em que se pretende entender até que ponto conseguimos alterar atitudes e pensamentos numa sociedade em intensa e constante mudança.

Quanto à motivação tem a ver com o fato de querer sempre melhorar o processo de aprendizagem, estimulando as minhas próprias competências e tendo como objetivo de proporcionar uma formação adequada às exigências do século XXI.

Sempre que compareço, numa nova sala de aula com novos formandos, vejo nos seus olhos o descrédito do sistema, semblantes baixos, queixos apoiados nas suas mãos fechadas ou mesmo dizendo cerradas como se fossem impenetráveis, apertando a sua revolta dentro dessa mesma mão. Estas pessoas trabalharam uma vida inteira, muitos deles são considerados velhos para trabalhar e muito novos para a reforma.

Ficaram desempregados, deixaram de confiar, acreditar, sonhar... Infelizmente muitos deles chegam a por termo a esta situação da pior forma, são os que não deixaram nunca de apertar os punhos ou mãos, não abriram o coração e a mente ao conhecimento, à formação e educação, realidades para eles muitas vezes desconhecidas.

Tudo parece longínquo de alcançar, no instante em que entramos neste mundo à parte do nosso conhecimento, de tudo o que estudamos e nos preparamos até aqui. Ninguém nos ensinou a trabalhar, e a compreender esta nova sociedade, este novo público, estes novos alunos.

Onde estão as metodologias que aprendemos anos a fio, que para nada nos servem agora. Ninguém nos ensinou a trabalhar, a ensinar públicos, desmotivados pelo desemprego, um problema atual. Foi para isto que

estudamos e continuamos a estudar até aos dias de hoje? E agora? Que Fazemos?

Não podemos abandonar e dar a entender que é tarde, não é tarde para nada! Temos de demonstrar que vamos a tempo de fazer a diferença, fazer com que se apaixonem pela vida novamente, com novos conhecimentos e que nunca mais cerrem os punhos, mas que sigam sempre e sempre mais adiante, o conhecimento não pode estagnar.

Somos nós que temos o futuro nas mãos e temos que motivar estas pessoas para que se soltem e queiram sempre mais, o que necessitamos é dar a atenção merecida.

Seja para encontrarem de novo o seu caminho... Afinal na vida existem vários caminhos!

A transformação desta realidade é que estas mãos cerradas, ao final de uma ou duas sessões, deixam de estar fechadas e passam a abrir lentamente até passarem a abertas, como se quisessem tocar no conhecimento. Então é possível termos um grande impacto na formação destes públicos.

Isto é o que pretendemos demonstrar, o nosso sucesso passa sempre pelo alcance do sucesso dos nossos aprendizados.

Relativamente a este estudo tentamos dar uma continuação sobre os fatores influenciadores na evolução do aprender. Uma da forma que também sustemos, e pretendemos analisar é avaliar a motivação através da linguagem.

Pretendemos demonstrar que o êxito da formação pode passar pela relação que se firma entre formador o formando e esta só poderá ser bem-sucedida, se o formador for um bom comunicador.

Queremos no entanto perceber as relações entre e as emoções, analisando outros autores sobre esta forma de gerir emoções, relações através da

motivação. Peter M. Senge (Cunha, 2006) afirma que as pessoas não são, simplesmente, recursos, são a própria estrutura. Este autor realça o interesse de se ter uma visão integral de cada pessoa em uma organização, ou seja, não podemos ignorar que as pessoas têm motivações diferentes na sua vida profissional, pessoal e social sentem-no não apenas pelo tão esperado retorno financeiro.

Outro autor que reforça esta teoria é Abraham Maslow, o psicólogo norte-americano criou a pirâmide das necessidades humanas em 1954, hierarquizando as necessidades básicas, ascendendo para outras necessidades secundárias.

De forma a procurar atingir estes objetivos elaborámos questões de investigação que delimitaram e orientaram o estudo.

Este estudo está organizado em quatro capítulos organizados em subcapítulos, seguido das conclusões.

No primeiro capítulo abordamos a evolução do nível motivacional dos formandos ao longo da formação. No primeiro subcapítulo analisamos os fatores que tem influência determinante nessa evolução e o segundo subcapítulo incide sobre o reabilitar a motivação dos formandos estimulando a sua autoestima.

No subcapítulo três vamos estudar a motivação na formação que nos leva a entender a sua importância a um bom desempenho.

Por fim no último subcapítulo explicamos a importância do ciclo motivacional.

Na segunda parte o Capítulo dois está dividido em quatro subcapítulos explicando toda a metodologia e procedimentos utilizados.

O primeiro subcapítulo inclui as questões guia do estudo e as razões que levaram a escolher este estudo de caso. O subcapítulo seguinte descreve a

amostra utilizada neste estudo, todos os intervenientes. O subcapítulo três refere qual o instrumento utilizado para recolha dos dados e a respetiva fundamentação teórica. O quarto capítulo aborda como foi feita as entrevistas para recolha dos dados e apresenta a discussão dos resultados.

Na conclusão são apresentados os resultados mais evidentes, bem como as considerações.

Seguido por ultimo de um plano de ação, que nos vai mostrar os caminhos a seguir para o sucesso dos nossos formandos.

1. **CAPITULO I – REVISÃO DE LITERATURA**

1.1. EVOLUÇÃO DO NIVEL MOTIVACIONAL DOS FORMANDOS AO LONGO DA FORMAÇÃO

A vida das pessoas é gerida pela satisfação de necessidades a diferentes estados, quer eles sejam pessoais ou profissionais, sente-se uma motivação para a concretização da satisfação daquilo que se considera necessário para o bem-estar e realização pessoal. Assim a motivação é um fator essencial na existência de qualquer indivíduo. Pode-se então analisar este conceito que provém dos termos latinos motus (“movido”) e motio (“movimento”), ou seja, este conceito está associado, desde sempre, às ideias de vontade, de interesse de alcançar determinado objetivo, de colocar a pessoa em movimento em direção da meta a atingir.

Segundo BERGAMINI, (1997;54) “A motivação é um aspeto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém”. A motivação passa a ser compreendida como um fenómeno comportamental exclusivo e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, da interpretação que é atribuída a cada atividade dessa tarefa e que cada pessoa procura o seu próprio caminho de autoestima.

Em oposição a este conceito, temos a desmotivação que é enfrentada como um sentimento de ansiedade, angústia, de incapacidade perante as contrariedades e que, muitas vezes, se evidencia como a perda de energia e de disposição de mudar aquilo que está a perturbar a serenidade e bem-estar.

Assim deparamo-nos com sensação derrotista, de incapacidade que podem ter sido criados pelos próprios ou por fatores externos, mas que efetivamente impedem o sujeito de alcançar os seus objetivos.

A motivação na formação é algo variável, no princípio da formação temos quase sempre identificados dois grupos. Deparamo-nos com os motivados, os não motivados. Dentro do grupo dos motivados temos os motivados pela aprendizagem e motivados pelo retorno financeiro atribuído pela frequência da formação, através de ações de formação financiadas pelo Estado Português.

Embora a motivação seja uma característica muito pessoal, consideramos que esta pode ser influenciada por interesses e objetivos coletivos. Os formandos tendem a procurar algo que possa satisfazer as suas vontades contribuindo muitas vezes para a realização dos seus desejos, sejam eles profissionais ou não.

A primeira sessão de formação é crucial para o sucesso de todo o processo, pois determina o tipo de relacionamento que se irá ter entre o formador e os formandos. Assim, o formador tem um papel fundamental na preparação do momento de apresentação, será neste momento que terá uma experiência efetiva, do grupo de formandos com quem terá de trabalhar, não só os conteúdos a lecionar, mas sobretudo motivar cada um deles para o processo formativo em que estão incluídos.

Percebemos que a motivação dos formandos, poderá aumentar de sessão para sessão, o que poderá resultar da própria motivação do formador, que prepara a sessão apelando aos meios audiovisuais ou algo que seja apelativo para o conjunto dos formandos. Estes reparam nos cuidados tidos na

elaboração, da sua aula utilizando palavras de fácil entendimento, ou explicações adequadas Para os formandos é importante perceberem que se elaborou algo a pensar neles, na abordagem e na captação que eles fariam dos conteúdos e assuntos apresentados.

Por vezes temos neste grupo dos desmotivados, pessoas que nunca tiveram apoio familiar ou acesso à educação, por diversos motivos, inclusão social, pobreza, falta de estudos dos próprios pais.

Nas primeiras sessões encontram-se com gestos defensivos, braços cruzados junto ao peito, evitam o contato visual com outra pessoa seja o formador ou colega. Estão sentados de uma forma agitada vendo as horas inúmeras vezes na esperança de sair rápido dali.

No entanto quando abordados para se apresentarem à turma, não tem mais como escapar, aos poucos vão falando, mas os braços continuam cruzados e com um aperto de peito mais intenso.

Com o passar do tempo e sem forçar, apenas fazendo pequenas questões de fácil resolução, vão ganhando a nossa confiança.

Já descruzaram os braços, e sem darem conta já são eles que se sentam inclinados para a frente de forma a captar a nossa atenção questionando-nos acerca da matéria. Por vezes são estes, não motivados, que nos motivam a nós, nunca deixando desmotivar os que já eram motivados.

Os motivados, não tem este problema, geralmente sentam-se mais perto, estão ansiosos por se darem a conhecer, ou como pessoas ou pela sua atividade e experiencia profissional. Por vezes até acabam por irritar o grupo anteriormente referido.

Os motivados pelo dinheiro, numa primeira fase, encontram-se apreensivos com o que será o curso, o que terão de fazer para receber e em que dia é que

acontece o pagamento. Concluem rapidamente que a formação deve ser vista como um investimento nestas vidas e não como um custo.

Deparamo-nos com uma situação em relação ao terceiro grupo pois estes ao fim de um determinado ponto da formação esquecem o retorno financeiro, ou pelo menos já não é tão importante.

Deparando-se e percebendo a sua valorização da sua aprendizagem, tornando-os motivados para continuarem a sua vida profissional.

Deparámo-nos com alguns destes formados a querer saber quais os procedimentos a ter para conseguirem estar do lado de lá de formador.

Para compreender o comportamento humano é fundamental o conhecimento da motivação humana. Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma isto é, tudo aquilo que dá origem a alguma propensão a um comportamento específico (CHIAVENATO 1982, p. 414).

“Pouca coisa é necessária para transformar inteiramente uma vida:

Amor no coração e sorriso nos lábios.”

Martin Luther King

1.2. FATORES COM INFLUÊNCIA DETERMINANTE NESTA EVOLUÇÃO

Ser um líder hoje em dia, é muito mais do que investir nas pessoas.

Vivemos diferentes tempos que exigem novas estruturas, com um novo conceito de crescimento e futuro.

Ainda que seja impossível prever todas as modificações a que o amanhã nos conduzirá, permanece uma progressiva unanimidade da necessidade de um olhar mais atento, na perspectiva de que unicamente por via da construção de culturas orientadas para a aprendizagem contínua, é que se pode alcançar a excelência. Equivale a ser pessoa e são as suas características pessoais, qualidades e defeitos que fazem de si um bom ou mau formador e comunicador. Comunicar deriva do latim *comunicare*, que significa “dividir alguma coisa com alguém” (Dicionário da Língua Portuguesa, 2009, 391) O formador deve criar as condições necessárias para uma boa comunicação, para que ela se inicie de forma correta, se concretize e que possa continuar. Mas, no processo de comunicação – emissor, recetor, mensagem, canal, feedback e código -, o formador tem de estar ciente de que não se vai desenvolver sem a presença de barreiras que podem ter que ver com o público-alvo, com o espaço/local da formação, entre muitos outros fatores. Parte importante do sucesso da formação passa pela relação que se firma entre formador-formando e esta só poderá ser bem-sucedida, se o formador for um bom comunicador, isto é, se o formador dominar as regras da boa comunicação e as aplicar. Independentemente da função ou profissão que possamos vir a desempenhar, saber estar e saber falar são pontos possantes que merecem uma atenção muito peculiar, para se conseguir atingir uma formação de qualidade. Saber estar e saber falar como que se nos encontrássemos numa relação de conexão com as designadas por competências técnicas e competências interpessoais.

No que diz respeito às competências técnicas, trata-se de competências que podem ser alcançadas através da realização de cursos de capacitação, cursos que vêm acrescentar mestrias de que já somos detentores e que podem ser, por exemplo, seminários, cursos de formação, leituras e experiências práticas. Já acerca das competências interpessoais, estas já contêm com a capacidade de lidar com os outros de forma correta e adequada às situações e que requerem não só conhecimentos, atitudes e habilidades, como também mecanismos de desenvolvimento pessoal que concordam em adotar as atitudes facilitadoras de um relacionamento eficiente.

A comunicação na formação pode desdobrar-se em comunicação verbal e não-verbal. A primeira traduz-se em tudo aquilo que transmitimos oralmente ou por escrito (livros, cartas, ...) e a segunda traduz-se nas expressões faciais, postura, gestos, mímica, movimento do corpo, inflexão da voz, ritmo, silêncios, olhares...).

Como difícil mas igualmente desafiante, a comunicação é todo um processo que se desenrola com a presença de diferentes obstáculos. A comunicação nem sempre é eficaz, visto existir todo um agregado de fatores que influenciam todo este processo, fatores como a naturalidade, a emoção, o conhecimento, a conduta, a respiração, a pronúncia, o volume, a velocidade e o ênfase.

Ao longo deste processo deve-se ter em atenção alguns monólogos como o «tá», «pá», «hum», «ah» que indicam que a pessoa se sente perdida ou insegura do assunto que se encontra a abordar. Não lhe permitem defender, acusar, contestar, exigir, convencer e negociar com eficiência. Seu sucesso na profissão é diretamente proporcional ao seu desempenho linguístico, a sua habilidade de manejar palavras. Como também devemos atender à «fala

corporal», isto é, devemos evitar determinados gestos e atitudes como falar de braços cruzados, colocar os braços atrás das costas, apoiar os braços sobre a mesa; é ainda de ressaltar que se estiver sentado, é necessário evitar cruzar as pernas e deitar-se para trás ou sentar-se na cadeira e debruçar-se para um dos lados; fazer movimentos desordenados e desarticulados e estar com as pernas demasiadas rígidas.

Mencionada esta última ressalva, na comunicação é primordial «saber escutar» que se revela uma capacidade fundamental. Mas «saber escuta» não se traduz somente em ouvir, «saber escutar» é praticar a «escuta ativa», é mostrar-se disponível para receber as mensagens do outro, demonstrando interesse e atenção no que se está a ouvir.

Não obstante e retomando o tópico anteriormente identificado, múltiplas são as causas que se encontram na base do processo de comunicação e que o prejudicam, «deixando as portas abertas» ao denominado ruído comunicacional. De entre essas distintas causas, podemos subdividi-las consoante os fatores que intervêm no processo de comunicação:

Quando as pessoas participam comunicando não se comportam exatamente da mesma forma, querendo com isto referir que é vulgar encontrarmos formandos e pessoas no nosso dia-a-dia, como sendo agressivo, o passivo, o manipulador e o assertivo, cada um com a sua peculiar influência na interpretação da comunicação. Cada forma de comunicar é eficaz em função da situação/contexto em que é aplicado, mas quando é usado de forma arbitrária e indiscriminada, termina em graves problemas ao nível de comunicação.

Passando agora a fazer menção a algumas técnicas de comunicação no seu estilo assertivo, a apelidada técnica de DEEC (Bower,1976) que se desmembra em 4 fases: descrever, expressar, especificar, consequência. Seguidamente têm a técnica “repetir”, também comumente conhecida por «o disco riscado», que tem que ver com a repetição consequente das afirmações. Esta é uma técnica que permite mostrar que nada fará com que a pessoa mude de ideias, fornecendo-se todos os argumentos possíveis. Por fim, a conhecida técnica «nublar»: esta é uma técnica que permite ao sujeito sem se tornar excessivamente defensivo. «Nublar» significa refugiar-se no nevoeiro, que normalmente se revela mediante o uso de expressões como «compreendo que esteja zangado», «lamento... mas...».

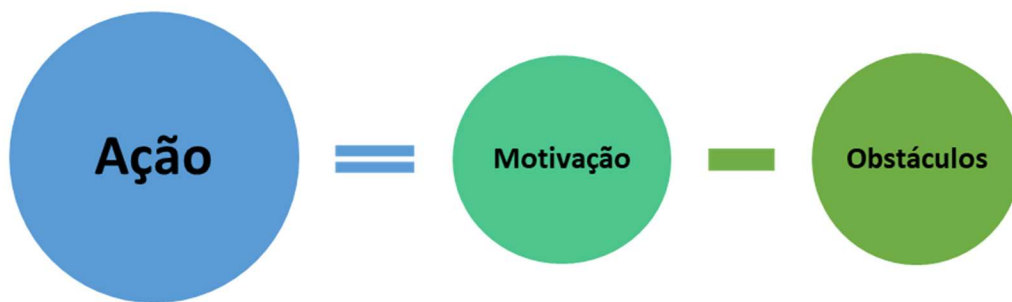
1.3. REABLITAR A MOTIVAÇÃO DOS FORMANDOS ESTIMULANDO A SUA AUTOESTIMA

Como formadores, de uma área comunicativa tão rica como é no contexto da formação, podemos fazer uma reavaliação como forma de promover a motivação dos formandos, ajudando-os a encontrar o lado positivo das situações. Na nossa atividade em função dos objetivos, temos de encontrar estratégias que, associadas aos conhecimentos, conduzem à concretização desses mesmos objetivos. Mas nem tudo é tão linear como parece, pois na ação humana interferem vários fatores como: as capacidades individuais, os conflitos já vivenciados, a capacidade de aprendizagem, entre outros fatores que podem favorecer ou restringir ou até mesmo impedir a relação entre a ação a desenvolver e os objetivos a atingir.

Quando os objetivos são definidos pelo próprio, são específicos e desafiantes. A especificidade leva à concentração da atenção do indivíduo, encaminhando-o para altos níveis de desempenho. Esta técnica de definição de objetivos tem gerado resultados altamente satisfatórios, na medida em que sucede criação e existe reconhecimento por parte de todos os intervenientes, tornando a tarefa reconhecida.

Acerca da motivação, a motivação compreende todo um conjunto de tarefas que não são propriamente fáceis de levar a cabo e de ser realizadas na sua plenitude, sobretudo quando nos encontramos num contexto de formação. Vem do étimo latino “movere” que significa deslocar-se e a motivação é “ (...) tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão, a um comportamento específico (Chiavenato,1995, pag.65) ”. Este impulso que é gerado tanto por fatores internos como externos, tem origem em processos mentais próprios do indivíduo que é o ser humano. Na motivação existe a procura de uma resposta que conduz a um novo equilíbrio, que se encontra intrinsecamente ligado ao princípio da homeostasia, que está na origem da nossa faculdade de adaptação às diversas situações da vida. É um equilíbrio que é caracterizado por ser frágil e passageiro, uma nova necessidade que sucede à necessidade que acaba de ser satisfeita, produzindo, por sua vez, um desequilíbrio que vai repor o indivíduo em movimento à procura de uma resposta adaptada: voltando a motivar-se.

Acima definimos a motivação como se tratando de um facto que gera um determinado movimento. Todos temos desejos e necessidades (os denominados factos) e por isso é que existe a motivação. Motivar é, portanto, incentivar as pessoas a executarem ações. A ação pode assim ser entendida através desta equação:



Quando uma pessoa deseja algo ou alguma coisa, há sempre obstáculos que vão brotando até se atingir a meta desejada. A equação apresentada diz que motivar (causar a ação) só acontece, quando a motivação é maior que os obstáculos. A partir dessa ilação, chegamos a duas formas possíveis de motivar:

Aumentando a motivação, ou seja, algo desejado pela pessoa;

Reduzindo os obstáculos.

A talha motivacional é deveras a mais difícil de muitas talhas que incumbem aos formadores. E como é que se inicia o apelidado de ciclo motivacional? O ciclo motivacional, (Lewin,1935) inicia-se com uma necessidade, que vem a romper com um estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação e desconforto. Esse estado leva o indivíduo a uma ação/comportamento, capaz de desoprimir a tensão e atingir repetidamente o equilíbrio.



Figura 1 – Esquema do ciclo motivacional, adaptado de Chiavenato (2004, p.119)

Mas não poderia abordar a motivação, sem que fizesse uma breve referência às comumente conhecidas teorias da motivação, das quais ressaltam a teoria de Maslow, a teoria das três necessidades de David McClelland, teoria dos fatores motivadores e higiênicos de Herzberg e, por fim, a teoria das características da função de Hackman e Oldham.

Teoria de Maslow – Maslow defendia que as necessidades de nível superior só serão sentidas à medida que tenham sido satisfeitas as necessidades de nível inferior. Já as necessidades de nível inferior possuem um ciclo de satisfação menor e ocorrem com mais frequência. Enfim, as necessidades de nível inferior

tornam-se, assim, prioritárias. Segundo este autor, a hierarquia das necessidades humanas é a seguinte:



Figura 2 - Pirâmide de Necessidades de Maslow, adaptado de Chiavenato (2004, p.331)

Teorias das três necessidades de David McClelland– segundo este autor, existem três tipos de necessidades: as necessidades de realização, as necessidades de afiliação e as necessidades de poder. Assim, McClelland (1961) advoga que as necessidades de afiliação dizem respeito ao afeto, às relações interpessoais, ao querer amigos fortes, ao valor que essas relações têm para o indivíduo evitando o conflito. No que diz respeito às necessidades de poder,

estas encontram-se relacionadas com a ambição e o reconhecimento por parte dos outros, sendo que neste tipo de necessidade pode ser visto o desejo de controlar os outros ou influenciá-los, procurando assim uma posição de liderança. Por seu turno, as necessidades de realização consistem no desejo de alcançar algo difícil, procurando superar as tarefas complexas e obter autonomia e feedback positivo pelos restantes membros do grupo. McClelland defendia que todas as pessoas têm algo destas necessidades, ainda que em graus distintos.



Figura 3 - Teorias das três necessidades de David McClelland

Teoria dos fatores motivadores e higiênicos de Herzberg – para Herzberg, existem dois grupos de necessidades que orientam o comportamento das pessoas: as necessidades motivadoras e as necessidades ambientais ou higiênicas. Deste modo, as necessidades motivadoras relacionam-se com o prestígio que um indivíduo pode ter no trabalho e estas variam entre a ausência de satisfação até ao máximo de satisfação. As necessidades motivadoras podem também ser designadas de necessidades intrínsecas, na medida em que se encontram ligadas com o tipo de tarefas que o indivíduo realiza e o cargo que ocupa. Assim, as necessidades motivadoras envolvem sentimentos de reconhecimento profissional e autorrealização; crescimento individual/desenvolvimento pessoal e trabalho desafiante e variado. As necessidades higiênicas dizem respeito ao ambiente em que as pessoas trabalham, podendo também ser denominadas de necessidades extrínsecas, uma vez que estão fora do controlo do indivíduo, sendo estas condições determinadas pela empresa.

Neste sentido, fazem parte das necessidades higiênicas o salário, o relacionamento entre os trabalhadores e a empresa, o tipo de chefia, as condições de trabalho, o regulamento de funcionamento da empresa, entre outros.



Figura 4 – Teoria dos dois fatores, uma ideia Herzberg, adaptado de Chiavenato, (2004, p.334)

Teoria das características da função de Hackman e Oldham – Hackman e Oldham criaram o modelo das características da função tendo definido cinco tipos de necessidades:

Variedade da tarefa – está relacionada com a realização de tarefas distintas, sendo necessários conhecimentos diferentes.

Identidade da tarefa – diz respeito ao envolvimento no trabalho, ao estar envolvido no princípio, meio e fim de um trabalho de forma a este ter mais

identidade, dado que se uma pessoa inicia, desenvolve e termina determinado trabalho, este confere uma maior identidade com a pessoa que o desenvolveu.

Significado da tarefa – consiste na valorização ou não que os outros e o próprio dão ao trabalho desenvolvido. Deste modo, quanto maior for a valorização, maior será o significado da tarefa.

Autonomia – compreende a liberdade/independência que existe para realizar um determinado trabalho.

Feedback – está relacionado com a quantidade e a qualidade da informação sobre o progresso do indivíduo na realização da tarefa e os níveis alcançados de desempenho (eficácia e eficiência do trabalho).



Figura 5 – Modelo das dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975, p.161)

E qual a ligação que se firma entre a motivação e os formandos? Qual é o papel desempenhado pela motivação durante a formação?

A motivação é como que veste a roupagem de motor que conduz a ação, no contexto de formação, pois esta concretiza o motor da aprendizagem. Quando a motivação é intrínseca e circunstancial à tarefa de aprender, o processo de

ensino – aprendizagem resulta mais agradável e eficaz. O formador tem, no entanto, um papel primordial na promoção da motivação extrínseca, quer através dos reforços, quer através do arranjo de condições favoráveis à aprendizagem. De qualquer modo, a motivação, o interesse e a abertura para aprender, têm de residir no formando e a ele deve orientar-se qualquer tipo de motivação externa.

1.4. A MOTIVAÇÃO NA FORMAÇÃO

Mas como motivar? O problema essencial de toda a educação é fortalecer entre os formandos a sua motivação para a aprendizagem. Ao pensarmos sobre este conteúdo percebemos que a motivação engrandece quando empenhamos os formandos na matéria, encorajamos a sua participação dando-lhes a conhecer o quê, para que, onde como há uma interligação entre matérias. Alimentamos a necessidade de apreender o tema que queremos transmitir, aumentando a sensação de responsabilidade entre todos. Segundo autores como Skinner e Belmont (1993), a motivação para a aprendizagem escolar é maior quando se satisfazem as três necessidades básicas dos alunos:

- **Competência:** é exigida ao formador, instrução sobre o modo como conseguir alcançar os resultados desejados, transmitindo ao formando as suas expectativas, ofertando todo o apoio e ajuda necessário à capacidade do formando.
- **Autonomia:** refere-se à liberdade dada ao formando, evitando, recompensas, para que se esforce, para a obtenção de resultados. Caso houvesse recompensa, poderíamos aqui ter um efeito contrário ao

pretendido. Poderíamos estar a formar indivíduos em prol do retorno financeiro, como já falado anteriormente.

- Relacionamento: refere-se à particularidade das relações pessoais do formando com o formador e com os respetivos colegas.

Neste caso vai exigir do formador investimento do seu tempo nos formandos, dedicação, proteção. O amparo do formador na capacidade destas necessidades básicas resulta em ser um bom estimulador da motivação formativa e da participação nas atividades do contexto formativo.

1.4.1. Fatores motivacionais

Motivar jovens adultos não é de todo fácil e aqui é vulgar destringir um conjunto de sinais que nos ajudam a responder ao tema do nosso estudo “O impacto do formador no percurso formativo e profissional do formando”.

Motivação inicial – mostrar interesse pelos motivos que levaram os formandos a frequentarem aquele curso, saber o que esperam aprender, saber das suas experiências anteriores;

“Estar motivado” – ninguém consegue motivar, se não estiver motivado. E isto implica mostrar domínio do assunto (autoconfiança e segurança).

“Ser expressivo” – capacidade de comunicação, haver sintomia entre a expressão verbal e a não-verbal (palavras e gestos), a voz com inflexão.

“Distribuir o olhar por todos os participantes” (troca de olhares) – o olhar não deve ser nem persistente nem fugidio. Deve-se olhar mostrando mais interesse na pessoa do que no que ela diz.

Fazer apelo à participação – implica e responsabiliza os formandos pela sua própria aprendizagem, ao mesmo tempo que demonstra interesse por saber o que pensam ou sabem sobre o assunto.

A linguagem usada deve ser adequada aos destinatários – se o grau de escolaridade for baixo, a linguagem deve ser simples e com alguns cuidados no uso de siglas, estrangeirismos ou expressões excessivamente técnicas.

Usar o humor de forma moderada e sem exageros – desde que usado moderadamente e devidamente contextualizado, facilita a evocação do assunto que estava a ser tratado.

Mas não quero deixar de enumerar algumas condições de ordem maioritariamente psicológica que se dirigem quer à motivação, quer à desmotivação, Fachada, O. Oliveira, M. e Porto, M. (1999), Raseth, A. (1999),

Causas motivadoras – procurar uma situação onde se obteve êxito e revê-la; formular para si próprio palavras estimulantes, motivadoras e calmantes; confiar na sua própria capacidade; fazer uma tarefa de cada vez; descontraí-se, respirando devagar e longamente; não exagerar o poder dos outros e apropriar-se do seu próprio; ...

Causas desmotivadoras – desvalorizar as suas capacidades para a resolução de problemas; fixar-se numa situação frustrante já passada e convencer-se de que se vai repetir; aumentar o poder e importância dos outros, menosprezando o que a si se refere.

Como já anteriormente foi dito, motivar grupos e equipas é bastante difícil, especialmente quando os mesmos se encontram de antemão desmotivados, como designados anteriormente de «punhos/mãos cerrados». Em contexto formativo, existem também alguns métodos que se podem utilizar de forma a motivar os formandos. Neste contexto, é de extrema importância mostrar interesse pelos motivos que levaram os formandos a frequentar aquele curso.

Quais são as suas expectativas em relação ao mesmo, o que esperam aprender, de que forma esperam aprender. O domínio do assunto, autoconfiança e motivação por parte do próprio formador, dado que se não estiver motivado, dificilmente conseguirá motivar; ter um bom poder de comunicação, ser expressivo, utilizar uma linguagem verbal e não-verbal adequada e harmonizada; suscitar a participação dos formandos na matéria que se encontra a ser abordada, o que faz com que estes sejam responsáveis pela própria aprendizagem e sintam que o que eles sabem ou pensam sobre determinado assunto é útil e importante; utilizar uma linguagem adequada aos formandos, é essencial adaptar sempre a linguagem ao nosso público-alvo e criar alguns momentos de humor que podem ajudar a abordar alguns temas, contudo, deve-se ter em atenção para o usarmos de forma moderada e no momento certo.

Se conseguirmos envolver as pessoas numa tarefa e se essas estiverem suficientemente motivadas, elas irão conseguir superar quaisquer tipos e graus de dificuldades.

É essa a nossa função motivar, mas sem abandonar a preocupação de incrementar nos alunos um senso crítico que lhes permita «estar neste mundo» como cidadãos advertidos, informados e críticos.

Contudo e por observação em sala às vezes sentimos um vazio sem saber muito bem como lidar com algumas situações. Deparamo-nos muitas vezes com formandos que por diversas razões não querem estar dentro de sala, são os que teimam em se sentar no fundo da sala com os braços cruzados apertando o peito e com as mãos cerradas. Onde ninguém os vê! Encontrando-se todos os outros de costas voltadas para ele. Talvez ele faça isso a pensar o mesmo. «Quem não é visto não é lembrado» (*proverbio português.*)

Um dos fatores motivadores, pode passar pela disposição do lay-out da sala, abrindo-se janelas, deixando entrar o ar, colocando as mesas em forma de «U». Esta disposição das mesas pode ser considerada um fator motivacional de sucesso. Obrigando a uma partilha de conhecimentos, onde todos se espreitam e compreendem os olhares abrindo uma oportunidade ao conhecimento e à aprendizagem, deixando para atrás a competitividade que não ajuda na partilha da informação e da educação.

1.4.2. Motivação e ciclo motivacional

Desde os primórdios da existência humana que o homem tem procurado edificar as suas necessidades em volta das mais diversas áreas do conhecimento humano. Tal tarefa tem-se demonstrado trabalhosa, surgindo barreiras que nem sempre são fáceis de transpor. E um dos problemas para quem faz parte do vasto núcleo de formadores batalha precisamente com o saber como pode o formador assegurar um impacto positivo da formação em públicos inicialmente desmotivados.

Primeiramente, «formar» é um verbo com um significado heterogéneo, isto é, tanto pode significar moldar, fundar, conceber e imaginar, como também se pode traduzir em preparar, avaliar, alinhar, descrever, estabelecer e planear. E um formador tem que preparar a sessão de formação, avaliar o impacto da formação no público-alvo da mesa, alinhar as diretrizes que alinhavou para aquela concreta sessão e tudo isto se resume a uma tarefa, que é o planeamento. E formar pessoas não é de todo um encargo simples, porque

formar pessoas implica liderança, motivação, compreensão e uma adaptação constante.

“...o ensino não deve ser mudado para se adaptar de acordo com os contextos que vigoram, mas ter a capacidade de formar pessoas que possam inovar e mudar o mundo.”, Defendido, por Marope (diretora-geral da Unesco para a Educação na Web Summit:2017)

Queremos com isto salvar o papel importante que temos na habilidade de mudar pensamentos e os capacitar dando-lhes novas ferramentas conduzindo-os ao sucesso.

2. **CAPÍTULO II - ESTUDO EMPÍRICO**

2.1. **PROBLEMÁTICA, OBJETIVOS E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO**

Partindo do que foi a pesquisa, aprofundamento e compreensão acerca do tema em estudo, há que considerar novamente a questão central do mesmo: “O impacto do formador no percurso formativo e profissional do formando”.

Neste sentido, com este estudo pretende-se conhecer e compreender qual o impacto do formador no percurso formativo e profissional do formando nas mais variadas dimensões: motivação; prosseguimento dos estudos; desenvolvimento de competências pessoais e sociais; desenvolvimento do projeto de vida profissional, entre outras que pudessem surgir do discurso dos próprios.

Além dos objetivos acima enunciados, este estudo tem por finalidade, não só, identificar o impacto sentido pelos formandos decorrente da interação com o formador, mas também a compreensão alargada desta experiência, colaborando para a consciencialização do formador acerca do seu papel na vida pessoal, social e profissional dos formandos. Além disto, as conclusões do estudo em causa, poderão ajudar a identificar possíveis estratégias e posturas a adotar na dinamização da formação.

A partir do tema central já apresentado, procedeu-se à enunciação de questões de investigação que orientassem, de forma objetiva e específica, as dimensões a abordar no estudo em causa.

Assim, surgiram as seguintes questões de investigação:

- (i) Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?
- (ii) Qual a influência do formador no prosseguimento de estudos do formando?
- (iii) Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?
- (iv) Qual a influência do formador na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?
- (v) Que outro impacto o formando poderá reconhecer ter havido nos percursos decorrentes da interação com algum formador?

2.2. METODOLOGIA

“ Cada Sonho que você deixa para trás,
é um pedaço do seu futuro que deixa de existir”
Steve Jobs

2.2.1. Estrutura Metodológica

Tendo em conta as questões de investigação previamente formuladas, a investigação qualitativa parece ser a abordagem que melhor poderá responder ao que são os objetivos deste estudo. O foco da investigação qualitativa é a compreensão mais aprofundada dos problemas, tratando-se de procurar

compreender o que está por «de trás» de determinados comportamentos e atitudes. A investigação qualitativa não tem, por norma, a preocupação de generalização dos resultados nem da dimensão das amostras. Aqui, o investigador é visto como o principal instrumento da recolha de dados, sendo que a fiabilidade e validade desses dados dependerá, em larga escala, da capacidade de compreensão, da sensibilidade e do conhecimento adquirido por este perito (Fernandes, 1991). Fortin (1999) evidencia igualmente o investigador, não como um perito, mas como um instrumento de recolha e análise de dados, já que o investigador é parte complementar do processo de recolha, análise e interpretação dos dados.

Embora o pequeno tamanho das «amostras» e, portanto, a não representatividade sejam críticas comumente apontadas à investigação qualitativa. Assim, considerando o presente estudo, a investigação qualitativa parece ser, efetivamente, a abordagem que mais se adequa à recolha e análise de dados relativos a este estudo. Para além da dimensão, evidentemente, interpretativa, a abordagem qualitativa concede a possibilidade de uma recolha de dados ricos e extremamente próxima do que são as necessidades reais de cada um destes formandos.

Na teoria de Bogdan e Biklen (1994), a investigação qualitativa centraliza -se na compreensão dos problemas, pesquisando o que está «atrás» de certos procedimentos, posturas ou certezas.

Não existe qualquer preocupação com a dimensão da amostra nem com a generalização de resultados e não se coloca o problema da legitimidade dos meios.

Neste contexto, o pesquisador é o instrumento” de recolha de dados.

A qualidade dos dados vai depender em grande parte da sensibilidade, integridade e conhecimento de cada formando.

Referem ainda os mesmos autores, que uma das vantagens deste tipo de investigação é a possibilidade de produzir boas conjunturas de investigação, devido à utilização de técnicas como: entrevistas detalhadas e análise de narrações relacionadas, e outros meios.

No entanto este modelo também tem limitações, sendo a objetividade a maior delas.

Existem problemas de objetividade que podem resultar da pouca experiência, da falta de conhecimentos e de sensibilidade do investigador. Bogdan e Biklen (1994) afirmam que para uma investigação realizada segundo esta metodologia, tal como para qualquer ato de investigação, é sempre necessário pensar nas formas de recolher a informação que a própria investigação vai proporcionar:

Técnicas baseadas na conversação – estão centradas na perspetiva dos participantes e enquadram-se nos ambientes de diálogo e de interação.

Análise de documentos ,centra-se também na perspetiva do investigador e implica uma pesquisa e leitura de documentos escritos que se constituem como uma boa fonte de informação. (Bogdan e Biklen, 1994)

Escolhemos este tema, porque pretendemos saber com esta análise de que forma o formando pode vir a ser influenciado pelo formador.

Em alguns casos e ao longo dos anos que leccionamos tivemos, conhecimento de que alguns ex-formandos seguiram o seu percurso escolar, uma vez que encontramos alguns deles na faculdade. Tem sido muito gratificante vermos estas pessoas que apesar de ingressarem na formação com um descredito absoluto, após passarem por varias ações de formação, ganharam o prazer pelo estudo e pela continuação da sua vida academica,

empenhando-se em se tornarem melhores indivíduos a nível pessoal e profissional.

2.2.2. Instrumento de Recolha de Dados

Embora seja concedida a possibilidade de utilizar uma vasta gama de técnicas no âmbito da investigação qualitativa, a entrevista apresenta-se como um meio de evidente pertinência para o estudo em causa. Esta técnica foi a escolhida como instrumento para a recolha de dados de modo a permitir recolher informação pertinente para a identificação e compreensão do impacto do formador no percurso formativo e profissional dos formandos. Nas palavras de Duarte (2004), as entrevistas permitem ao investigador fazer uma espécie de “mergulho em profundidade”, reunindo indícios dos modos como cada um dos sujeitos percebe e atribui significado à sua realidade.

Segundo o parecer de Bogdan (2010) e Biklen (2010) uma entrevista serve para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito permitindo-nos interpretar claramente, o seu pensamento.

De entre a diversidade de entrevistas existentes, optamos pela elaboração de uma entrevista semiestruturada, a qual, em nosso entender, consiste na mais adequada forma de entrevista para obter o tipo de informação que se pretendia, uma vez que permite recolher informações correspondentes a tópicos essenciais seleccionados pelo investigador e, em paralelo, ter em conta outras questões relatadas pelo informante, que representam de forma mais rica os seus sentimentos, percepções, atitudes e convicções. Assim, foram integrados, no guião de entrevista Apêndice I, os tópicos gerais relativamente

aos quais, se pretendia que os participantes respondessem, procurando dar resposta às questões de investigação inicialmente referidas. Entre as principais vantagens do uso das entrevistas qualitativas é o facto de se trabalhar questões de valor, dando a possibilidade ao investigador de esclarecer alguns aspetos no seguimento da entrevista, permitindo também que o entrevistador tenha alguma liberdade para desenvolver as respostas. Ao que uma entrevista mais estruturada ou questionário não permitem

Segundo Flick, (2005, p.77) as entrevistas semi-estruturadas são amplamente usadas porque os pontos de vista dos sujeitos são mais facilmente revelados numa situação de entrevista relativamente aberta do que numa entrevista estruturada ou mesmo num questionário. A desvantagem mais sentida nestas entrevistas, foi a necessidade de limitar o número de entrevistados para o estudo, para assim poder também limitar a disponibilidade de tempo. Muitas das vezes também pode acontecer, o entrevistado se expandir o diálogo para outros temas em virtude de se tratar de perguntas serem abertas

Relação das perguntas com os objetivos da investigação	
Definição dos objetivos da entrevista	As entrevistas realizadas pretendem dar resposta às seguintes questões.
Pretende-se compreender se o formador tem impacto na vontade e motivação de aprendizagem do formando.	Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?
Pretende-se perceber em que medida o formador é um agente responsável pela mudança de opinião do formando referente à continuidade da sua formação.	Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?
Pretende-se compreender se o formador tem influência no desenvolvimento das competências pessoais e sociais do formando.	Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?
Pretende-se aferir em que medida o formador é um agente responsável pela mudança de opinião do formando em relação à sua futura continuidade na formação.	Em que medida o formador é um agente responsável pela mudança de opinião do formando referente à continuidade da sua formação?
Pretende-se perceber se de alguma forma já houveram impactos na vida de um formando decorrentes de alguma formação.	Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

Tabela 1 – Relação das perguntas com o objetivo da investigação

2.3. LOCAL DE ESTUDO E PARTICIPANTES

As entrevistas foram realizadas a formandos de diversos cursos, após a formação.

São formandos do IEFP, do Terciário no Porto. Sendo um serviço público de emprego nacional, tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Integrado na administração indireta do Estado, é um Instituto dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sob superintendência e tutela do respetivo ministro.

Embora o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) apresente uma estrutura altamente organizada e burocrática, quando analisámos os seus objetivos, valores e princípios, percebemos que é também uma entidade que se preocupa com a humanização do ensino e do atendimento ao público. O IEFP integra a qualidade como uma filosofia de gestão, envolvendo a organização no seu todo, assente num conjunto de princípios da qualidade, designadamente:

- (i) focalização no cliente, de forma a estabelecer relações que permitam conhecê-los e compreender as suas necessidades, atuais e futuras;
- (ii) ajustamento contínuo às necessidades do mercado e melhoria da sua eficácia, (re)definindo claramente a sua missão, visão objetivos política e estratégia, apoiando-se numa liderança que

partilha valores comuns, preservar e aumentar a confiança de todas as partes interessadas;

- (iii) o desenvolvimento dos seus recursos humanos, de acordo com as competências necessárias à organização, promovendo uma cultura de qualidade e aprendizagem, onde os valores da confiança, transparência e responsabilidade são partilhados; entre outros.

O grupo que cooperou neste estudo foi composto por oito (8) formandos de ambos os sexos com idades compreendidas entre os vinte e sete (27) anos e os quarenta e quatro (44) anos, tendo havido o cuidado de fazer em diversas zonas geográfica do norte do País.

Começando, em Castelo de Paiva, passando por Rio Mau- (Entre os Rios), Paços de Ferreira, Porto e acabando em Vila Nova de Gaia.

Estes cursos profissionais do IEFP enquadram-se em ações de formação financiadas pelo estado Português com vista a melhorar as competências profissionais dos nossos formandos. São formações sem custos para os formandos, sendo lecionados em diversas escolas profissionais, e outras entidades, nas quais se inclui o IEFP, onde a oferta de cursos profissionais financiados é maior.

Foi direcionada a questão, «se estariam interessados em fazer parte deste estudo», a cada turma. Os formandos demonstraram satisfação em fazer parte de um estudo que no fundo está relacionado com o seu saber estar e saber ser. É uma forma de motivação, ou de falarem dela.

Outros ficaram apreensivos em participar, porque se acharem com menos capacidades de conversação, ao qual também demos interesse, para que não fosse um facto de desmotivação, para os mesmos.

2.3.1. Descrição da Amostra

Desde a década de 60, até aos nossos dias, muito se tem comentado e trabalhado na importância de expandirmos a empatia, a sensibilidade e a proximidade entre e dentro das organizações. Os profissionais defendem a utilização da expressão emocional como um ponto essencial para alcançar o sucesso Milaré, (2003).

Estas ações de formação são dirigidas a jovens que enfrentam ou enfrentaram problemas de insucesso escolar e por vezes provêm de famílias destruídas, «jovens» adultos que ficaram desempregados.

Acaba por ser um público variável. A oferta formativa existente, é maior para cidadãos com baixos níveis de escolaridade, no entanto, os cursos profissionais financiados são dirigidos até para pessoas que tenham uma licenciatura.

A amostra foi constituída por um número de formandos que frequentam formação em várias turmas de ações com vertentes de formação profissional e em localidades geográficas distintas.

Tentamos diversificar, os locais das entrevistas de forma a termos maior abrangência, das suas formas de pensar e dos seus mundos pessoais. Entrevistamos dois formandos da zona de Entre-os-Rios um formando de Castelo de Paiva, um do Porto, três de Vila Nova de Gaia e um de Paços de Ferreira.

Entrevistámos apenas oito sujeitos, por dificuldades inerentes à logística de tempo. Foi necessário estabelecer um contacto com formados, no sentido de perceber quais os que estavam disponíveis em termos de horários e autorizavam a entrevista para a sua realização. Percebemos de imediato que existia abertura e interesse na ajuda, tendo os mesmos mostrado utilidade no tema. Posteriormente seleccionámos formados de várias áreas de formação.

As entrevistas tiveram uma duração variável entre dez a quinze minutos e foram realizadas em sala de formação, tivemos o cuidado de o fazer após a formação, em diversas áreas geográficas.

Inicialmente, dirigimo-nos aos formandos explicando o motivo da nossa entrevista e do nosso estudo, solicitando autorização para a gravação da mesma.

As entrevistas foram efetuadas sem qualquer paragem e sem quase nenhuma questão adicional por parte do entrevistador para promover uma maior transparência no discurso do entrevistado.

Foi tido o cuidado de se transcrever na íntegra tudo o que foi dito, para não alterar o sentido que os entrevistados articularam.

Na transcrição da entrevista encontram-se os dados pessoais do entrevistado, embora não tenhamos referido como foram descritos, achamos que não seria necessário mais informações para além do seu nome e idade, que foram solicitados através de perguntas iniciais na entrevista. Em relação ao espaço geográfico, simplesmente foram adicionados à transcrição de acordo com o local geográfico onde nos encontrávamos a lecionar.

2.4. TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS

Utilizamos, segundo Bardin (1977) a análise de conteúdo, que consiste num conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos na descrição do conteúdo das mensagens. Esta análise incide sobre as mensagens das entrevistas, tentando construir um conhecimento ao analisar a disposição e os termos utilizados pelo entrevistado.

Recorremos a entrevistas semiestruturadas qualitativas que nos permitem estudar aspetos da vida sobre os quais temos interesse.

Foram realizadas várias leituras de todo o material numa primeira fase, sem compromisso de seriação, mas sim tentando capturar de uma forma global as ideias principais e os seus significados gerais.

A utilização destas técnicas de entrevistas semiestruturadas com observação sistemática, refere-se a uma observação cuidadosa de um ou vários comportamentos para um estudo detalhado do problema a investigar.

Após a recolha dos dados, da transcrição e da validação dos conteúdos, tínhamos cerca de dez páginas escritas, para análise. Foram lidas as entrevistas de forma a estabelecer ligações entre as respostas apresentadas pelos formandos.

Ao analisarmos as entrevistas pretendemos salientar, e categorizar, respondendo à questão inicial de qual o impacto do formador no percurso formativo e profissional do formando.

“A essência de um estudo de caso é tentar esclarecer uma decisão ou um conjunto de decisões: o motivo pelo qual foram tomadas, como foram implementado e com quais resultados”

Schramm, (1971).

3. **CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

“Não se pode ensinar tudo a alguém, apenas ajudá-lo a encontrar por si mesmo”

Galileu Galileia

Depois da recolha de dados a fase seguinte foi a sua análise e interpretação.

Como resultado de várias leituras das entrevistas para a recolha de dados e sem esquecer a questão inicial «O impacto do formador no percurso formativo e profissional do formando».

Prevaleceu a análise das entrevistas semiestruturadas de forma a entender como se vive as emoções em situações diferentes.

Para uma melhor perceção das respostas, e da nossa análise irão ser efetuados alguns excertos das transcrições das entrevistas onde colocaremos, com letra itálica de forma a ajudar a identificar cada fragmento da entrevista.

Após uma primeira e breve leitura das entrevistas, salientou-se em todas elas, que o primeiro impacto, do formador, se traduz na forma como se interage com a turma pela primeira vez. O segundo ponto foi a «perícia» do formador em sala em «lecionar a matéria», como terceiro ponto temos a «motivação através da linguagem». Ou seja a forma como se dirige a eles, através da sua comunicação.

Relembramos novamente as questões, para que todos se possam situar no mesmo espaço.

- (i) Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?
- (ii) Qual a influência do formador no prosseguimento de estudos do formando?
- (iii) Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?
- (iv) Qual a influência do formador na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?
- (v) Que outro impacto o formando poderá reconhecer ter havido nos percursos decorrentes da interação com algum formador?

Embora as entrevistas tenham sido apresentadas com pouco conteúdo, a emoção estava presente em todas elas. Foi um dos motivos, pelo qual não interrompemos a entrevista, acrescentando outras questões.

Poderíamos ter efetuado mais questões, para acréscimo das entrevistas, mas ao mesmo tempo sentimos que não deixaríamos fluir tão bem o discurso de cada um deles. Sabemos que não foi de todo uma boa escolha, onde neste momento poderíamos ter um trabalho mais enriquecido.

Na análise que se segue temos o resultado dos dados recolhidos nas entrevistas.

Respondemos agora às questões de investigação, que correspondem a cada um dos objetivos do estudo.

Questão 1 - Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

“Entrevistado1”, menciona que o impacto do formador é muito importante através da empatia. «O impacto do formador é muito importante principalmente na empatia, ..., logo à primeira vista é mesmo importante para nós sabermos se vamos ter uma boa relação com ele ou não ...Se ...for boa, claramente, que vai-nos motivar, a vir para a sala, vamos querer aprender coisas novas e a estar presentes.» (E1)

A forma como descreve e a ansiedade que transmite na entrevista acerca no primeiro olhar com o educador/ formador, tem um impacto muito forte em si.

Passando a referir que a forma como o formador entra em sala, dá a entender se vai ou não ter uma boa relação de aprendizagem e consequente motivação.

O entrevistado2 vai de encontro ao pensamento anterior,

«O impacto é crucial, porque se o formador tiver uma atitude de motivação de envolvimento com os formandos, de saber proporcionar, um bom conhecimento das matérias apreendidas em aula, poderá ter uma, uma importância vital no seguimento do percurso do formando.» (E2)

Nesta afirmação ressaltamos a capacidade da envolvimento do formador perante a turma logo no primeiro dia, dando a entender que se os formandos gostarem do formador, ao primeiro impacto, sentir-se-ão naturais e confortáveis dentro da sala de aula

No entrevistado 3, temos uma formanda que se apresenta muito entusiasmada e agradada com a formação.

«...aqui à nossa frente se for uma pessoa positiva e demonstrar que está com prazer, eu também sinto isso, também venho para aqui com prazer e com motivação para aprender» (E3).

Salientamos que para si o mais importante no impacto com o formador é o positivismo que este lhe transmite à chegada e ao longo da formação.

No entrevistado 4 e entrevistado 5, temos dois formandos um pouco mais tímidos que observamos terem alguma dificuldade em falar naquilo que sentem, em relação ao tema, no entanto referem que o supracitado impacto poderá fazer com que se sintam motivados para a aprendizagem ou não.

«...se uma pessoa tiver uma boa relação com o formador ..., acho que vai estar mais motivado para a aprendizagem.» (E4)

« ... o facto de o formador vir dar formação com a vontade, saber a matéria, ...o formador saber conjugar e dar a matéria em si, E sabendo dar a matéria sim, mas conjugando com um pouco de fazer rir para aliviar a tensão, alguma tensão que haja. Até para criar um novo animo à turma em si, para haver vontade da parte dos formandos querer continuar e aprender.» (E5)

No entrevistado 6 temos um formando, que se apresenta pela primeira vez no mundo da formação, tendo ficado desempregado há cerca de um ano. Este formando refere que se encontrava desmotivado, no entanto encontra-se na formação há cerca de seis meses e descobre-se que está bastante motivado e agradado com tudo o que tem adquirido. (E6),

«...o formador tem ...impacto muito grande na nossa motivação. Porque numa situação de desemprego estamos... desmotivados ...de facto o

formador tem de ter algum trabalho para comigo para me motivar para eu continuar nesta formação.» (E6)

No entrevistado 7, temos uma formanda, que nos transmitiu, antes de a entrevista ser licenciada. Encontra-se também desempregada, refere: «no meu ponto de vista que o formador tem um impacto muito grande na motivação do formando, sobretudo no ponto de vista do exemplo, da paixão que transmite e do acreditar naquilo que faz.» (E7)

No entrevistado 8 obtivemos a mesma informação

«... O formador motiva-me através da sua comunicação e da sua postura e especialmente se transmite com segurança a matéria...» (E8)

Seguindo a teoria de Maslow verificamos que o primeiro impacto ou também podemos chamar do primeiro encontro para com os formandos, é importante, pois se produzirmos a impressão certa durante os primeiros segundos dentro de sala, criaremos uma consciência de que somos, seguros e dignos de confiança dando aos formandos a oportunidade de avançar, criando uma sintonia a que chamam empatia.

Concluimos também, que a empatia possa estar ligada à simpatia.

Pessoas simpáticas fornecem sinais claros e evidentes da sua disposição de seres sociáveis, revelando aos outros que estão de braços abertos para os receber e que os seus canais de comunicação para a aprendizagem se encontram da mesma forma, abertos e infinitos.

Questão 2 - Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

Quando colocada esta questão as respostas foram:

No entrevistado 1 refere:

«...se as sessões forem todas iguais, se não nos trouxer coisas novas que nos motive,...diferentes..., nunca vai haver uma boa influência, nunca vai haver uma mudança nesse sentido». (E1)

No entrevistado 2 «... a influência também é decisiva, ...se essa passagem de conhecimento for bem-feita, ...apelativa ao formando o prosseguimento de estudos desse formando poderá ser de algum sucesso...» (E2)

No entrevistado 3 «... os formadores acordaram em mim, o conhecimento que estava adormecido... incentiva-nos a voltar a estudar» (E3)

No entrevistado 4 «... as motivações com que vem para o curso, se vem para o curso realmente porque está interessado em aprender, se vem por questões monetárias, mas logicamente se tiver uma boa relação com o formador, poderá despertar o interesse de motivar a estudar futuramente. (E4)

No entrevistado 5 «... consiga um pouco detalhar a matéria que está a dar, dando exemplos concretos de modo a que os formandos consigam ganhar uma maior consciência disso e que consigam usar esses exemplos no seu dia a dia» (E5)

No entrevistado 6 «... depois de eu concluir essa formação poderá de facto ter motivação para prosseguir os estudos, quem sabe até a nível de uma faculdade, porque não?» (E6)

No entrevistado 7 «... Sim, para mim é possível. Porque tive esta experiência pessoal no sentido negativo. ...Também tive no sentido positivo... entendi desde muito nova, isso também teve a ver com a influência, que a minha professora...tentava dar exemplos práticos para a vida e... era mais do que professora, era mais do que chegar e debitar, era um acompanhamento com muito mais, valor, mais rico, mais humano, para mim é mesmo importante...» (E7)

No entrevistado 7 «...depois na faculdade tive um exemplo,considero que foi o oposto. ...mais despersonalizado, mais frio mais distante, lá está à moda de educação, sei lá... de há 100 anos atrás. Acho que as coisas permaneceram iguais...teve um grande impacto em mim e na minha motivação, nunca tinha ficado tão desmotivada, para a vida» (E7)

No entrevistado 8 «... formador influencia-me para o prosseguimento do estudo porque muitos ou alguns já foram formandos como eu e conseguiram formar-se e até ir mais longe, como até entrar na faculdade e até dar aulas.» (E8)

Na análise feita às respostas da questão número 2 os entrevistados voltaram a referir a importância da empatia do formador e a importância da diversificação das aulas, o serem monótonas acabam por os desmotivar. Acabando muitas das vezes por abandonar os cursos em que se encontram inseridos. Os formandos procuram incentivos de aprendizagem e não um local para passar o tempo.

Percebemos que é importante a forma como se dominam os assuntos, salientaram a importância de as formações poderem ser mais práticas podendo fazer com que tenham vontade de voltar às aulas, após muitos anos afastados do ensino. Concluímos que poderá ser uma boa forma de combater o absentismo à escola. Analisamos nesta entrevista que houve uma influência bastante marcada pelo valor humano e pela positividade passando para uma visão negativa. Percebemos que existiu um choque do aconchego da professora do ensino secundário para a frieza da faculdade. No seguimento do pensamento de Maslow, quando as necessidades de segurança são satisfeitas, ocorrem as necessidades de afeição, aceitação, de fazer parte de um grupo. Segundo Maslow, a rotura dos laços familiares faz com que o ser humano procure noutra pessoa a satisfação das necessidades de amor, é o que se entende das palavras da (E7), que faltou a comunicação, o olhar nos olhos, o saber o nome «É uma permuta de informação entre duas ou mais pessoas.»

A falta de domínio da comunicação, pode ser assolador, se o formador, não souber aquilo que pretende, e não perceber que efeito está a obter dentro da formação.

Questão 3 - Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

Na questão numero três, pretendemos saber qual o impacto que o formador poderá ter no desenvolvimento de competências pessoais e sociais, encontramos algo que nos ajudou a atingir o nosso objetivo deste estudo. Percebemos, que o formador faz a diferença em alguns casos.

No entrevistado 1 temos alguém que se emociona ao transmitir-nos a influência que uma formadora lhe passou através da formação.

«Existe realmente uma forte importância nesse aspeto. Eu posso falar a nível pessoal, tive uma formadora que me ajudou muito a melhorar, como pessoa... Quando digo como pessoa, porquê? ...eu era uma pessoa muito explosiva, muito impulsiva e com a ajuda dela com as conversas que tínhamos, com a aula que supostamente nos dava sobre matérias relacionadas eu fui mudando e hoje em dia sinto-me uma pessoa muito mais calma. Essa formadora foi de facto muito importante nessa mudança da minha vida» (E1)

No entrevistado 2 «... habilitar o formando a ter mais vontade de poder aprender e de poder demonstrar aquilo o que aprendeu.» (E2)

No entrevistado 3 «... foi aprender a conviver, com pessoas diferentes de mim. Com sentido de humor diferentes dos meus, pessoas diferentes.» (E3)

No entrevistado 4 «...não muda a maneira de ser mas muda a maneira de pensar num ou noutro ponto, ...precisamos sempre uns dos outros.» (E4)

No entrevistado 5, não respondeu diretamente à questão. Não sendo por esse fato analisada.

No entrevistado 6 «... formador tem que tentar digamos, desenvolver as competências de que muitas pessoas já se esqueceram que as tem, quer a nível de trabalhos passados, mesmo os que vão efetuar no futuro., as vezes há até bastantes conflitos entre eles e acho que o formador aqui tem de ter um pouco de cuidado e de tato para conseguir que o formando desenvolva essas competências.» (E6)

No entrevistado 8 «... O formador tem sempre impacto nas minhas competências, sejam elas pessoais ou sociais...consigo retirar de cada, um pedaço, algo que me vai ajudar na minha vida. Consigo perceber o que me falta para obter resultados mais positivos» (E8)

Concluimos que o formador tem algum impacto, influenciando certas aprendizagens e atitudes pessoais e sociais, como referido, a (E1).Percebemos por este testemunho que por vezes uma atitude pode ser realmente útil no sentido de projetar uma imagem positiva.

A importância da nossa linguagem corporal, o nosso tom de voz, pode atrair alguns formandos, fazendo a diferença, mas não para todos de forma igual.

Mais uma vez a comunicação é uma forma de motivação, afinal, temos um objetivo a atingir, e «nós» é que temos a responsabilidade disso acontecer.

Questão 4 - Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

Analisando a quarta questão os entrevistados mencionaram que:

No entrevistado 1 «...aprendemos muitos conteúdos ...pode-nos cativar a querer seguir essas áreas, como é o caso de várias formações que eu tive, em que há áreas que são bastante interessantes, e vai fazer muita diferença se eu arranjar um trabalho na área profissional.»(E1)

No entrevistado 2 «...a postura a maneira de estar a maneira de transmitir o conhecimento se for, bem-feita se for apelativa ao formando, pode desenvolver... a pessoa a vários níveis, a pessoa pode sentir mais motivada para conquistar algo para ter algum objetivo e tentar alcança-lo.» (E2)

No entrevistado 3 «... É enorme! A influência se um formador chega ...e nos incentiva ... apresenta uma matéria que nos dá gosto continuar isso pode nos trazer vontade para seguir para um projeto profissional totalmente diferente de quando entrarmos aqui. Porque nos dá motivação, dá-nos a sensação, que podemos que somos capazes! e nos diz: Não! Vocês são capazes, porque eu acredito em vocês. Se ele acredita em nós, nós também vamos começar a acreditar em nós.» (E3)

No entrevistado 4 «... Sem dúvida! Se nós estivermos há vontade com o formador e tivermos a capacidade de conversar quando achamos que algo não

está bem penso que isso desenvolve muito na parte profissional das nossas escolhas, das nossas opções.» (E4)

No entrevistado 5 «... Acho que posso dizer que sim. Porque tive dois ou três formadores que conseguiram criar algum impacto no módulo que me davam a matéria que conseguiram criar o bichinho querer aprender mais desenvolver ir à procura,...» (E5)

No entrevistado 6 «... O formador tem de abrir, o leque de opções de mercado que existe na área que o formando está a estudar. Como o formador tem muita experiencia e tem conhecimentos mais extensos em determinadas áreas, poderá alargar o leque de escolha e de opção para o formando, para ele próprio montar um negócio...» (E6)

No entrevistado 7 «... Para mim, o mais importante é contactar com o mundo do formador com os seus pontos de vista com as suas opiniões, e isso faz-me desconstruir certos conceitos meus e melhorar, ouvindo pontos de vista muito vezes diferentes. ...» (E7)

No entrevistado 8 «...só vou conseguir um projeto de vida profissional, se colaborar com o formador. ... acho que temos de estar os dois de “mãos dadas”, se o formador me vai incentivar, se me vai transmitir que eu sou capaz, ele vai influenciar todo esse meu projeto.» (E8)

Concluimos na análise desta questão que mais uma vez o papel do formador motivador é importante, no desenvolvimento de um projeto profissional. Visto que os formandos se encontram desempregados acabam por

ver uma esperança na experiência e conhecimentos do formador. Esperam que se traga para dentro de sala, como referiu o (E6), orientações, sugestões, para os conduzir ao sucesso, na esperança de um trabalho na área que estudam. A atenção dada a estes casos, é vital, uma vez que eles aguardam pelo resultado, e o resultado é fundamental na sintonia, é a perceção da credibilidade, a qual irá conduzir à confiança mutua. Podemos e devemos transmitir valores, atitudes e dar competências para que os formandos, possam agir e participar de uma nova vida social plena.

Questão 5 - Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

Questionamos por último os formandos se de alguma forma reconhecem ter havido algum outro impacto por parte do formador em relação ao seu percurso. No geral responderam todos que não, ao mesmo tempo que admitiram, que em alguns casos fizeram delas pessoas mais positivas.

No entrevistado 1 «... nós aprendemos, damos ao formador como o formador nos dá a nós. De resto, não estou a ver mais nada que possa dizer, é tudo uma forma de dar e retribuir.» (E1)

No entrevistado 2 «... o impacto maior foi, eu ao aprender uma nova área de atividade que me era desconhecida e que provavelmente, me cativou e que me demonstrou um gosto e uma atenção de uma forma diferente para com este plano.» (E2)

No entrevistado 3 «... Houve algum impacto. ...Com o convívio com os formadores desta formação que estou a fazer, aprendi uma coisa muito importante que é ouvir. ...vai ter um impacto enorme para o meu futuro.» (E3)

No entrevistado 4 «...penso que não. ...Nunca houve nenhuma» (E4)

No entrevistado 5 «..., impacto direto com o formador, ou seja são vários formadores, cada qual com a sua forma diferente de dar matéria nas aulas. (E5)

Quando nós nos conhecemos aos dois, você até teve um impacto comigo bastante positivo, até porque teve o cuidado de saber o Background de todos aqui. Isto são os impactos muito positivos para os formandos.»

No entrevistado 6 «... que eu me recorde não. Efetivamente tive impactos positivos, até aqui...- Mas para mim são exemplos de vida, ... Pensei o que é que esta pessoa me vai dar de novo? O que é que eu vou conseguir aproveitar no fundo?» (E6)

No entrevistado 7 «... Diferentes daqueles que eu já disse não! Que eu me lembre, que eu me recorde não.» (E7)

No entrevistado 8 «... Sim, tive outros impactos e alguns negativos, como por exemplo, um formador não ser capaz de aceitar que existem formandos, com menos capacidades e nem os querer ajudar.» (E8)

Concluimos por ultimo que o formador, nesta área não terá deixado tanto impacto como pensamos inicialmente. No entanto dos resultados que

consideramos satisfatórios, concluímos que a formação poderá ser um método inevitável para fazer face às mudanças na vida pessoal e profissional destes formandos contribuindo para a satisfação dos mesmos.

4. **CAPÍTULO IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Confrontando os objetivos que orientaram este trabalho com o percurso metodológico escolhido, aferimos que os resultados convergem com a literatura referida no enquadramento, teórico, principalmente quando são referidos fatores motivacionais relacionados com o papel do formador.

Após a análise dos dados recolhidos, através das entrevistas, verificamos existir alguma influência na aprendizagem do formando e na sua gestão da vida profissional.

Consideramos por experiência vivida, que algumas vezes são os alunos que se deixam influenciar pelo formador, talvez influenciados por uma experiência já vivida, não nos esqueçamos que muitos destes alunos vem de um ensino «lá no passado». Nesse tempo a escola tinha outro sentido, os alunos aceitavam a condição ou estatuto do professor, reconhecendo-lhe mérito, e também pelo medo das punições nas avaliações finais, nunca pondo em causa as decisões tomadas pelo professor.

Hoje em dia no mundo da formação e da empregabilidade, temos uma realidade muito diferente, mais competitiva, muitos dos jovens desvalorizam a escola, não se deixando influenciar, duvidando muitas vezes das competências do formador.

É neste âmbito que é de extrema importância e que devemos colocar em prática todo o nosso conhecimento usando todas as ferramentas ao nosso alcance para fazer com que este público volte à sua vida social e profissional com vontade de vencer através da motivação, acreditando de novo em si mesmo.

O reconhecimento do formando com o formador passa muito vezes pela satisfação na relação obtida com o professor.

Cabe a nós os formadores e professores, perceber que tem de se ir ao encontro destes jovens adultos, dos seus interesses e «falando a mesma linguagem», evitando o distanciamento, promovendo uma condição de agrado. A linguagem usada deve ser adequada aos recetores, que temos em sala, algumas vezes o grau de escolaridade pode ser inferior, a linguagem deve ser simples e com alguns cuidados no uso de siglas, estrangeirismos ou expressões muito técnicas, mas se pelo contrário o grau de escolaridade for elevado, a linguagem deve ser mais técnica, podendo levar a uma desmotivação de não houver o cuidado desta adequação.

Tanto para a nossa organização (IEFP), como a nível pessoal e organizacional, se estivermos atentos ao nosso público-alvo, se estivermos atentos aos sinais que os formandos nos dão, conseguiremos de uma forma controlada influenciar o seu percurso formativo, reconhecendo o valor que cada um tem, ajudando-os a alcançar as suas metas.

Compreendemos que o formador é o principal autor neste processo diligente é importante que dentro de uma organização todos tenham o mesmo foco, o ensinar partilhado informação, vontade de ajudar, ouvir, trazer novas estratégias, ouvir aprendendo, e envolvendo todos no mesmo processo para a obtenção da qualidade de excelência.

Neste caso o formador deve ser um impulsionador da procura da motivação dentro de cada um. Ninguém consegue motivar se não estiver motivado. Isto implica mostrar que se gosta e se trabalha para aquilo nos realiza. Neste caso consideramos que trabalhar com paixão, compensa.

Temos de fazer a mudança! Deveríamos fazer anualmente reciclagem de metodologias, ter acesso a tecnologias mais recentes.

Discutir problemas mais atuais ter mais contato com a natureza, valorizar mais o que nos rodeia. Realizar aulas com atividades criativas de forma, a que os formandos se sintam mais envolvidos, querendo participar desenvolvendo as suas capacidades de forma a ajudar na sua integração na sociedade, novamente.

Ir de encontro ao novo futuro, que são os novos formandos, que nos chegam todos os dias a sala de aula.

4.1. PLANO DE AÇÃO

4.1.1. Ações a desenvolver

Mediante os dados recolhidos, no estudo da influência do formador diante do formando enumeramos algumas estratégias que nos poderiam ajudar no contexto escolar, para que o trabalho do formador fosse mais bem-sucedido em sala de aula. Ajudando a compreender, os jovens adultos, que a sociedade empurrou para a formação.

- ✓ Reformular os referenciais de formação para que estes fossem de participação ativa, sendo a matéria de uma forma geral mais prática, estimulando a sua aprendizagem.
- ✓ Alterar os critérios de seleção para estes jovens adultos. Ser mais direcionada, para a sua experiência profissional, dando a oportunidade de melhorar e desenvolver competências nas suas áreas.

- ✓ Diversificar a oferta formativa de forma a se tornar mais interessante o seu estudo, dando mais resposta às solicitações de empregabilidade.
- ✓ Constituir turmas com um numero menor de formandos, dando mais rentabilidade à turma.
- ✓ Monitorizar as práticas pedagógicas dentro de sala de aula de forma a motivar os formandos para a aprendizagem
- ✓ Promover formações para formadores na área comunicacional, em gestão de conflito em sala, novas tecnologias, e mindfulness.

4.1.2. Áreas de Intervenção

No seguimento do estudo, embora tenhamos percebido que o formador tem alguma influência no percurso formativo do formando, entendemos que poderia ser muito mais aliciente se todas as estratégias enumeradas no ponto anterior fossem realmente implementadas.

Assim vamos consentir como área de intervenção do nosso plano de ação a área de recrutamento e formação.

Deveríamos todos trabalhar em conjunto e em sintonia plena, remando todos no mesmo sentido, no momento inicial da formação o antes, durante e após.

4.1.3. A implementação do projeto

4.1.3.1. A Primeira Fase

Visto que a nível de IEFP, as formações são anuais. Só após a aprovação do orçamento do estado em meados de Novembro ou Dezembro para 2018, que sabemos qual o montante monetário irá nos ser atribuído para oferta de formação.

Assim sendo, deveríamos fazer o seguinte:

- ✓ Em Novembro e Dezembro do ano anterior, sendo neste caso 2017, os GIPS, (gabinetes de inserção profissional), assumir o compromisso de fazer um levantamento da procura de formação, existente.
- ✓ Em Dezembro, ter um levantamento efetivo da percentagem de procura de empregabilidade existente e em que áreas.
- ✓ Em Janeiro o IEFP deve concluir uma planificação de todas as formações a abrir nesse ano, para que todos os interessados, possam ter conhecimento e liberdade de escolha atempada do que pretendem aprender, não permitindo inscrições de pessoas potencialmente desmotivadas por desconhecimento de cursos nas suas áreas.
- ✓ Em Janeiro fazer, a seleção dos interessados através de uma entrevista por um orientador ou psicólogo que possam dar um acompanhamento as diversas situações, dos formandos.
- ✓ No final de janeiro selecionar a equipa formativa dando a conhecer a planificação a desenvolver com os formandos.
- ✓ Em Fevereiro, iniciar as formações, tendo em atenção que cada formando se encontra no curso, pretendido, mas sempre com possibilidade de mudar de área, dentro de um prazo estabelecido.

4.1.3.2. Segunda fase

De dois em dois meses, (abril, junho, setembro), fazer reuniões com as equipas pedagógicas de forma a fazer um levantamento das reais necessidades da formação, procurando identificar, focos de desmotivação e consequentes problemas que daí a possam advir.

Ter em atenção a implementação de estratégias inovadoras, de forma a não se tornem formandos passivos que “estejam por estar” dentro da sala de formação.

Após os primeiros dois meses de formação, onde todos já interagem livremente com qualquer elemento do grupo, devem ser propostas visitas mensais, onde os formandos possam, com os formadores, conhecer e ter contato com a realidade do seu curso, por exemplo, num curso de Logística (Operador ou Técnico) ter acesso a visitar armazéns.

Num curso de geriatria devem ser propostas visitas de dia inteiro a um lar, de forma a que os formandos possam contactar com a realidade da profissão, ajudado no que for necessário.

Em suma, a formação teórica deve ser sempre complementada com formação prática.

4.1.3.3. Final da formação

Mais perto do final do curso, que coincide com o final do ano civil, visto que os formandos, tem adquirida uma ampla aprendizagem, trabalhariam numa atividade integradora baseada na organização de um evento, no qual poriam em prática os conhecimentos adquiridos em contexto formativo. Ao evento poderiam assistir elementos do IEFP, outros cursos da mesma área, bem como entidades cuja atividade coincida com a área de formação dos formandos. Com o evento os formandos mostrariam se estavam ou não preparados para integrar a Formação Prática em Contexto de Trabalho nas

áreas da formação frequentada, com duração de um ou dois meses, de forma a colmatar qualquer fragilidade da sua real aprendizagem.

A organização de tal evento, bem como a Formação Prática em Contexto de Trabalho facultar-lhes-ão a possibilidade de ficarem integrados na entidade enquadradora, local onde fazem a FPCT.

4.1.4. Calendarização do Plano de Ação

Calendarização	Atividades	Intervenientes	Objetivos	Recursos	Avaliação
Setembro a Dezembro de 2017	Realizar um levantamento da procura de formação.	Técnicas do gabinete de inserção	Compreender as necessidades formativas dos utentes do centro de emprego	Técnicos	
Dezembro de 2017	Realizar um levantamento da percentagem efetiva das áreas com ofertas de trabalho	Técnicas do gabinete de inserção	Perceber em que áreas existem necessidades de empregabilidade	Técnicas do gabinete de inserção	
Janeiro de 2018	Conclusão de uma planificação com todas as formações anuais	Técnicos do gabinete de inserção profissional e Técnicos de formação do IEFP	Para uma escolha acertada na formação que pretende frequentar	Técnicas do gabinete de inserção	
Janeiro de 2018	Fazer a seleção dos futuros formandos	Orientador de formação ou psicólogo	Para fazer uma análise de perfil, ajudando o formando na escolha acertada da formação que pretende frequentar	Psicólogo	Avaliação Psicológica
Janeiro de 2018	Constituição da equipa formativa dando a conhecer a planificação a desenvolver com os formandos.	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Dar a conhecer as atividades práticas a desempenhar como os formandos	Equipa formativa	

Fevereiro de 2018	Início das formações	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Cada formando encontra-se no curso pretendido, ou aconselhado	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Observação
Abril de 2018	Reuniões com a equipa pedagógica	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Identificando problemas, dando sugestões de melhoria, marcar visitas de estudo	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Atas de reunião e relatórios
Junho de 2018	Reuniões com a equipa pedagógica	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Identificando problemas, dando sugestões de melhoria, marcar visitas de estudo	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Atas de reunião e relatórios
Setembro de 2018	Reuniões com a equipa pedagógica	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Identificando problemas, dando sugestões de melhoria, marcar visitas de estudo	Técnicos de formação do IEFP / Equipa formativa	Atas de reunião e relatórios
Novembro de 2018	Marcação de atividade integradora, realizada pelos formandos	Formandos e equipa formativa	Demonstração de toda a sua aprendizagem	Formandos e equipa formativa	Observação direta
Dezembro de 2018	Realização de estágio profissional	Formandos e equipa formativa	Aplicação da sua aprendizagem	Formandos e equipa formativa	Avaliação final por parte entidade empregadora

Tabela 2 - Calendarização do Plano de Ação

4.1.5. Avaliação do Plano

Este plano de ação será avaliado consoante os resultados obtidos através do número de formandos efetivos no final do curso. Tendo em conta, que conforme o que foi descrito, o principal instrumento de avaliação será a observação direta, através da evolução e atitudes do formando assim como a sua avaliação no decorrer da formação.

Porém, a equipa formativa terá de realizar atas ou relatórios com todas as estratégias utilizadas para poder justificar os resultados dos objetivos alcançados.

Deverá ser facultado ao formando no final do seu percurso formativo, um inquérito de qualidade, onde possa demonstrar a sua opinião sobre o curso que frequentou.

Este facto mostra que se o formando se manteve até ao final da formação é um indicador de sucesso, pelo fato de termos mais formandos motivados.

Evitando formandos descontentes de mão cerrada, braços cruzados como se descreveu no início deste estudo.

Teremos um formando motivado e conseqüentemente um formador realizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bergamini, C. W. (1997). *Desenvolvimento de recursos humanos: uma estratégia de desenvolvimento Organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Biklen, S. (2010). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora.
- Bogdan, R.; Biklen, S. *Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto: Porto Editora, 2010.
- Cardoso, L. (1995). *Gestão estratégica das organizações – Ao encontro do 3º milénio*. Lisboa: Editorial Verbo
- Costa, C. (2004). *A entrevista*. Lisboa: Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa.
- Chiavenato, S. P. (1982). *Administração de Empresas. Uma abordagem contingencial*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Chiavenato, S. P. (2004). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro: Elsevier - Campus.
- Cunha, M.; Lopes, M., Rego, A.; Ceitil, M. (2006). *Organizações positivas*. Lisboa: Edições Sílabo.
- David, M. (1961). *The Achieving Societ*. New York, Free Press Paperback.
- Duarte, R. (2004). *Entrevistas em pesquisas qualitativas*. Educar em Revista, Curitiba, v. 24, p. 213-225
- Fachada, O. (1991). *Psicologia das relações interpessoais*. Lisboa: Edições Rumo.
- Fachada.O. (1998). *Psicologia das relações interpessoais*. São Paulo: Silabo.

- Fernandes, D. (1991). Notas sobre paradigmas de investigação em educação. *Noesis*, 64-66.
- Fernandes, D. (1991). Notas sobre os paradigmas de investigação em Educação. 64-66.
- Flick, U. (2005). *Metodos qualitativos na investigação científica*. Lisboa: Monitor.
- Fortin, M. (1997). O Processo de investigação: da concepção à realidade. Lisboa, Lusodidacta.
- França, V. (2013). *Contributo da formação para um elevado desempenho organizacional: um estudo de caso de uma entidade formadora*. Dissertação de Mestrado em Gestão. Faculdade de Economia da universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Herzberg, F. (1996). *A teoria da motivação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Kurt, L. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. New York, London: McGraw-Hill.
- Marques, L. (2008). *Motivo-Ação do Comportamento Humano*. Revista de Ciências Gerenciais, Vol. xxi, nº 18
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Longman.
- McClelland, D. (1961). *"The Achieving Society"*, New York: Free Press PaperBack.
- Meignant, A. & Meignant, A. (1997). *A gestão da formação*. São Paulo: D. Quixote.
- Milaré, S.A., & Yoshida, E.M.P. (2007). *Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças*. Psicologia: Teoria e Prática. 9 (1), 83 – 105
- Milaré, S.A. (2003). Manual do Programa de Coaching . Korum Consultoria. Manuscrito. S.P.

- Neves, P. (2011). *Building commitment to change: The role of perceived supervisor support and competence*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (4), 437-450.
- Oliveira, M. e. (1999). *A aprendizagem e os jovens*. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Raseth, A. (1999). *O perfil e funções do formador*. 4 Ed; Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional..
- Serra, P. (2003). *Manual de Teoria da Comunicação*. Covilhã, UBI: Universidade da Beira Interior.
- Schramm,W.(1971). *Notes on case studies of instructional mediaprojects*. Workingpape. Academy for Educational Development,Washington.

Webgrafia

- Simões, A. (2006). Como Realizar uma Entrevista. Disponível em:
<http://www.prof2000.pt/users/folhalcino/ideias/comunica/entrevista.htm>
- s.l.; s.a.; s.n.: <https://sites.google.com/site/benjamimfq/citacoes-interessantes>

APÊNDICES

APÊNDICE Nº I – Legitimação das Entrevistas

Sou aluna do curso Mestrado de Administração e Organizações Educativas e a decorrer na Faculdade de Educação do Porto (ESE).

No âmbito da minha dissertação, estou a desenvolver um estudo sobre a motivação dos formandos dentro de sala de aula. Tentando perceber a influência que o formador tem na aprendizagem do formando e de que forma o pode influenciar na sua continuidade da procura de mais formação ou no desenvolvimento de um projeto profissional.

A sua participação enquanto entrevistado(a) é decisiva para a concretização deste estudo, o que desde já agradeço a sua disponibilidade em ajudar.

Informo que estas entrevistas serão apenas usadas com a intenção de melhorar este estudo. Sendo efetuada apenas uma análise de conteúdo das mesmas, comprometendo-me a não divulgá-las para outro fim.

Assim sendo, solicito a sua autorização para gravar a entrevista em áudio, de modo a permitir que a recolha de informação seja o mais completa possível.

APÊNDICE Nº II - Transcrição da Entrevista 1

Fabiana 33 anos, Entre-os-Rios

- Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

O impacto do formador é muito importante principalmente na empatia, a empatia que nós temos logo à primeira vista é mesmo importante para nós sabermos se vamos ter uma boa relação com ele ou não. Pelo menos no meu ponto de vista é assim que acontece. Se a empatia for boa claramente, que vamos motivar a vir para a sala, vamos querer aprender coisas novas e a estar presentes. Quando a empatia não é a melhor, é óbvio que nem vontade tem de vir nem querer participar em nada que seja, que seja da formação. Também é importante que o formador saiba que tem de nos dar algo em troca e, podermos fazer coisas diferentes para nós (como é que se diz), cativar. Principalmente é a eles que cabe esse papel.

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

É como eu disse anteriormente, é importante ter uma boa empatia e ele nos cativar em todas as sessões, se as sessões forem todas iguais, se não houver um ânimo diferente, se não nos trouxer coisas novas que nos motive, que nos faça querer fazer algo diferente e algo melhor, nunca vai haver uma boa influencia, nunca vai haver uma mudança nesse sentido.

3- Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

Existe realmente uma forte importância nesse aspeto. Eu posso falar a nível pessoal, tive uma formadora minha que me ajudou muito a melhorar, como pessoa... Quando digo como pessoa, porquê?

Porque eu era uma pessoa muito explosiva, muito impulsiva e com a ajuda dela com as conversas que tínhamos, com a aula que supostamente nos dava sobre matérias relacionadas eu fui mudando e hoje em dia sinto-me uma pessoa muito mais calma, que penso antes de falar. Não foi só isso, também o facto de ser mãe e outras coisas fizeram com que eu mudasse. Essa formadora foi de facto muito importante nessa mudança da minha vida

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

É assim! Claramente que nós aprendemos muitos conteúdos aqui, quando temos formações. E pode até nos cativar a querer seguir essas áreas, como é o caso de várias formações que eu tive, em que há áreas que são bastante interessantes, como por exemplo, lidar com crianças é uma área que eu adoro, sempre gostei muito de lidar com miúdos, e agora ter uma formação nessa área é ótimo para mim, e como é óbvio tudo o que aprendemos lá, é muito importante e vai fazer muita diferença se eu arranjar um trabalho na área profissional.

5- Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

Como já foi dito anteriormente, se nós tivermos empatia tudo é bom tudo muda a relação é ótima, nós aprendemos, damos ao formador como o formador nos dá a nós.

De resto, não estou a ver mais nada que possa dizer, é tudo uma forma de dar e retribuir.

APENDICE Nº III - Transcrição da entrevista nº 2

Nuno Xavier, 44 anos Entre-os-Rios

1- Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

Bem, eu acho que nesta questão o impacto é crucial porque se o formador, porque se o formador tiver uma atitude de motivação de envolvimento com os formandos, de saber proporcionar, um bom conhecimento das matérias apreendidas em aula, poderá ter uma, uma importância vital no seguimento do percurso do formando.

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

No seguimento da resposta anteriormente dada, acho que a influência também é decisiva, porque se essa passagem de conhecimento for bem-feita, for apelativa ao formando “ haaa”

O prosseguimento de estudos desse formando poderá ser de algum sucesso, pois virá a gostar do que está a aprender e poderá eventualmente a estudar e gostar desse percurso.

3- Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

O impacto deste formando ou no desenvolvimento tb, poderá ser grande no continuar das respostas anteriormente dadas, porque pode habilitar o formando a ter mais vontade de poder aprender e de poder demonstrar aquilo o que aprendeu, ao fim ao cabo, concretizar, não é!?

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

Neste caso, a postura a maneira de estar a maneira de transmitir o conhecimento se for, bem-feita se for apelativa ao formando, pode desenvolver a pessoa a vários níveis, tanto a nível social como a nível pessoal, a pessoa pode sentir mais motivada para conquistar algo para ter algum objetivo e tentar alcança-lo.

5- Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

Eu penso que o impacto maior foi, eu ao prender uma nova área de atividade que me era desconhecida e que provavelmente, me cativou e que me demonstrou um gosto e uma atenção de uma forma diferente para com este plano que são as crianças, para com este mundo e tentar superar-me e tentar...“ entre aspas”, andar para a frente e procurar outra área de trabalho que não fosse a minha anteriormente.

APENDICE Nº IV - Transcrição da entrevista nº 3

Sónia Peixoto, 39 anos, Castelo de Paiva

Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

Para mim o impacto é se o formador que está aqui à nossa frente for uma pessoa positiva e demonstrar que está com prazer, eu também sinto isso, também venho para aqui com prazer e com motivação para aprender. No entanto se encontrarmos um formador que notamos que não tem motivação, que não está aqui com gosto, acho que também o passa um bocadinho para nós. Também nós deixamos de ter gosto de estar aqui, porque também deixamos de ter interesse.

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

Para mim, eu já não estudava há muito tempo... com 39 anos!(risos) Eu acho que este curso, os formadores deste curso quase, que acordaram em mim, o conhecimento que estava adormecido. Com o decorrer deste curso comecei a perceber “ ...e...espera lá, já dei isto, já soube isto, já falei disto “, acho que é isso! Acho que incentiva...pois com 39 anos, já passamos por muita coisa. Mas incentiva-nos a voltar a estudar “,...espera eu tenho capacidade para continuar...! Se calhar mais do que pensava.

3-Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

Pessoais e sociais! Nós aqui aprendemos a conviver com toda a gente, eu acho que o maior impacto foi esse. Foi aprender a conviver, com pessoas diferentes de mim. Com sentido de humor diferentes dos meus, pessoas

diferentes. Que temos de aprender...para mim foi isso. O aprender a conviver com pessoas diferentes, que nem sempre é positivo mas que nos ensina também, o negativo nem sempre é mau. Também nos ensina que devemos ficar, ex: ficar calados em certos momentos, ganhámos mais se ficar calado.

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

É enorme! A influência é como lhe disse ao início, se um formador chega aqui e nos incentiva e nos apresenta uma matéria que nos dá gosto continuar isso pode nos trazer vontade para seguir para um projeto profissional totalmente diferente de quando entrarmos aqui. Porque nos dá motivação, dá-nos a sensação, que podemos que somos capazes! Se um formador chega aqui e nos diz que por entre palavras que não vamos conseguir, ou que não é possível. Vamos nos sentir rebaixados, vamos dizer, “não vou conseguir, nem vale a pena tentar”

Enquanto se o formador está aqui e nos diz: Não! Vocês são capazes, porque eu acredito em vocês. Se ele acredita em nós, nós também vamos começar a acreditar em nós.

5- Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

Houve algum impacto. Eu sou uma pessoa muito frontal, sempre fui, e isso nem sempre me ajuda. Por vezes prejudica-me em muito.

Com o convívio com os formadores desta formação que estou a fazer, aprendi uma coisa muito importante que é ouvir. E acho que isso vai ter um impacto enorme para o meu futuro. Porque facto de sabermos ouvir, não quer dizer que se calhar não temos o que dizer, é, estamos a aprender, estamos a

captar. Foi o maior, o que mais aprendi neste curso, até hoje foi, saber ficar calada e saber ouvir.

APENDICE Nº V - Transcrição da entrevista nº 4

Filipa, 29 anos Gaia

Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

Acho que o impacto é o principal, se uma pessoa tiver uma boa relação com o formador, acho que vai estar mais motivado para a aprendizagem para a aprende, acho que é por aí...

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

É assim, eu acho que também parte muito do formando, não é?

Com as motivações com que vem para o curso, se vem para o curso realmente porque está interessado em aprender, se vem por questões monetárias, mas logicamente se tiver uma boa relação com o formador, poderá despertar o interesse de motivar a estudar futuramente.

3-Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

Em termos sociais e pessoais, as vezes estabelece-se relações com o formador que leva a pessoa... Não muda a maneira de ser mas muda a maneira de pensar num ou noutro ponto, aprendemos sempre uns com os outros. Acho que precisamos sempre uns dos outros, podemos ser muito diferentes na maneira de estar e pensar na vida, quer pessoal quer profissionalmente, mas temos sempre a aprender com as pessoas e acho que isso entra na relação do formando com o formador.

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

Sem dúvida! Se nós estivermos há vontade com o formador e tivermos a capacidade de conversar quando achamos que algo não está bem ou quando está em ou até mesmo na própria matéria que estamos a dar, penso que isso desenvolve muito na parte profissional das nossas escolhas, das nossas opções.

Questão de reforço: Mas acha que aquilo que aprende aqui poderá levá-la a um dia mais tarde quere ter o seu projeto pessoal?

Esta não a minha área, como a professora sabe em termos profissionais mas neste momento é cá que eu estou e isso tudo contribui.

5- Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

No meu caso pessoal, penso que não. Penso que nunca houve nenhuma, eu também sou uma pessoa pacífica para haver certos tipos, em factos negativos como é óbvio, positivos sim, é assim nós não somos iguais, há pessoas que tem personalidades diferentes mas precisamos sempre todos uns dos outros seja de que maneira for. A professora também já me ajudou num outro ponto ligado à minha área, e isso para mim foi um ponto positivo a referir.

APENDICE Nº VI - Transcrição da entrevista nº 5

Nuno, 29 anos Porto

Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

O facto de o formador vir a dar formação com a vontade, saber a matéria, estar à vontade facto do próprio do formando querer apreender e o facto de também o formador saber conjugar e dar a matéria em si, de uma forma leve, digamos, sem ser muito pesada E sabendo dar a matéria sim, mas conjugando com um pouco de brincadeira.

Questão de reforço: De brincadeira como? Ser bem-disposto dentro da sala de aula?

Bem-disposto, meter-se com a pessoa puramente na brincadeira e fazer rir para aliviar a tensão, alguma tensão que haja. Até para criar um novo animo à turma em si, para haver vontade da parte dos formandos querer continuar e aprender.

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

Na medida em que consiga um pouco detalhar a matéria que está a dar, dando exemplos concretos de modo a que os formandos consigam ganhar uma maior consciência disso e que consigam usar esses exemplos no seu dia a dia.

3-Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

Aqui, acho um pouco através do exemplo, exemplo de postura às vezes de forma como passa a matéria forma descontraída mas ao mesmo tempo sério também o facto de às vezes conseguir pôr os formandos à vontade mas não à vontade. E isso às vezes faz com que as pessoas abram os olhos e se

apercebam das situações e as vezes ... possa algo que possa não ter nada a haver com e consigam transformar isso para outros campos e alguma situação que tenha ficado mal resolvida conseguir dar a volta e conseguir dar-se bem com aquela pessoa.

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

Acho que posso dizer que sim. Porque tive dois ou três formadores que conseguiram criar algum impacto no módulo que me davam a matéria que conseguiram criar o bichinho querer aprender mais desenvolver ir à procura, mesmo que possa ser uma procura de formação ainda mais específica, para desenvolver capacidades mesmo que no futuro não aprenda ou não ponha necessariamente em prática aquilo como projeto profissional, mas que possa com isso ganhar consciência para nas empresa em que esteja a trabalhar, e que possa ajudar a melhorar nas empresas por onde possa passar.

APENDICE Nº VII - Transcrição da entrevista nº 6

Miguel, 44 anos, Gaia

Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

Em relação, vou falar por mim próprio como é evidente, com a minha idade e sendo a primeira formação que estou a fazer por intermédio do IEFP o formador tem de facto uma, digamos tem de ter um impacto muito grande na nossa motivação. Porque numa situação de desemprego estamos sempre ou seja um pouco desmotivados para até aparecermos à formação. Sendo mais da minha parte de uma área que eu não tenho grande atração e de facto o formador tem de ter algum trabalho para comigo para me motivar para eu continuar nesta formação.

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

Se o formador conseguir ter impacto como na primeira pergunta ter um impacto positivo junto do formando ele poderá ganhar gosto pela formação em si, pela área que se está a dar, ou seja pela matéria, ele depois de concluir essa formação e esse curso que é de um ano no nosso caso poderá de facto ter motivação para prosseguir os estudos, quem sabe até a nível de uma faculdade, porque não?

3-Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

Tudo depende do formando inicialmente o seu background ou seja de que estrato social é que vem porque isso é muito importante. Porque aqui no IEFP, temos pessoas de todos os estratos sociais, pessoas mais formadas por natureza outras nem por isso. E aqui o formador tem que tentar digamos,

desenvolver as competências de que muitas pessoas já se esqueceram que as tem, quer a nível de trabalhos passados, mesmo os que vão efetuar no futuro.

Socialmente tem de ter muito cuidado com... digamos a interação entre todos os formandos, nem todos tem as mesmas opiniões, alguns deles vão discordar de muita coisa, as vezes há até bastantes conflitos entre eles e acho que o formador aqui tem de ter um pouco de cuidado e de tato para conseguir que o formando desenvolva essas competências.

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

O formador aqui tem de abrir, digamos, o leque de opções de mercado que existe na área que o formando está a estudar, porque muitas vezes as pessoas não saem de casa e não sabem o mundo tem muita coisa para oferecer. O formador sabe disso o formando muitas vezes não sabe. Como o formador tem muita experiencia e tem conhecimentos mais extensos em determinadas áreas, poderá alargar o leque de escolha e de opção para o formando, para ele próprio montar um negócio, ou não! Trabalhar por conta de outrem e claro que o formando tem de ter sempre uma atitude positiva e tem de ter força para seguir caminho, não basta só comparecer às aulas, para ter um futuro, tem de se esforçar.

5- Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

É assim como é a primeira formação, que estou a fazer, estou recentemente desempregado, impacto direto com o formador, ou seja são

vários formadores, cada qual com a sua forma diferente de dar matéria nas aulas.

Haaa! Quando nós nos conhecemos aos dois, você até teve um impacto comigo bastante positivo, até porque teve o cuidado de saber o Background de todos aqui. Até falou no caso da Filipa (formanda da mesma turma do entrevistado), depois falamos também, tentou arranjar um trabalho para Filipa, falou até do meu caso, ramo de seguradores que conhecia também alguém na área. Isto são os impactos muitos positivos para os formandos. Agora há outros impactos que podem também ser negativos. Porque há formandos que não se dão com algum tipo de (!?) de egos, que algumas formadora tem, eu já reparei isso aqui na nossa formação.

Egos bastantes diferentes e que as formandas não se dão, há choque!

APENDICE Nº VIII - Transcrição da entrevista nº 7

Fábia, 27 Anos, Gaia

Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

Eu considero no meu ponto de vista que o formador tem um impacto muito grande na motivação do formando, sobretudo no ponto de vista do exemplo, da paixão que transmite e do acreditar naquilo que faz. Para mim é mais importante esse exemplo independentemente depois dos pontos de vista políticos e até... a bagagem também é muito importante, não é!?

Experiencia de vida, mas normalmente reflete essa dimensão de que estou a falar. A dimensão mais... humana e mais vivencial. Para mim é mais importante essa vivência como um todo do que propriamente pormenores, pronto!

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

Sim, para mim é possível. Porque tive esta experiencia pessoal no sentido negativo. Mas também tive no sentido positivo, eu considero o meu percurso de vida, tive na maior parte do meu percurso, durante 15 anos da minha vida, até 12 talvez. Até terminar o secundário.

Eu considero que no geral tive muito bons professores e influenciaram-me muito positivamente a minha vontade de prosseguir os estudos, eu adorava estudar.

Porque entendi desde muito nova, (isso também teve a ver com a influencia, que a minha professora), mas lá está, estamos a falar de professores e não de formadores. Talvez tinha uma componente se calhar de formadores, porque era muito próxima a nós. Desde muito pequena que a minha professora tinha essa, essa, tentava dar exemplos práticos para a vida e... era quase como,

(pronto),era mais do que professora, era mais do que chegar e debitar, era um acompanhamento muito mais, muito mais, mais valor, mais rico, mais humano, para mim é mesmo importante.

Mas depois na faculdade tive um exemplo, mais o oposto, eu considero que foi o oposto. Muito mais despersonalizado, mais frio mais distante, lá está à moda de educação, sei lá... de há 100 anos atras. Acho que as coisas permaneceram iguais, em termos académicos, não mudou muito. Isso teve um grande impacto em mim e na minha motivação, nunca tinha ficado tão desmotivada, para a vida, até!

Porque acho, lá está como pessoas não nos davam nada, só conteúdos, como pessoas era muito pouco, isso para mim, lá está, é o meu elemento principal de motivação. Num Formador, professor, seja o que for, eu acho que tenho de ver valores, mais que tudo tenho de ver valores.

3-Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

Sim! Depois de tudo o que já disse toda essa bagagem, sei lá essa experiencia, essa vivência é muito importante

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

Para mim, como tenho vindo a dizer o mais importante é contactar com o mundo do formador com os seus pontos de vista com as suas opiniões, e isso faz-me desconstruir certos conceitos meus e melhorar, ouvindo pontos de vista muito vezes diferentes. Isso faz com que eu a nível pessoal e a nível social construa noções sempre diferentes, para mim melhores.

Tudo o que tenho vindo a dizer também depende obviamente da vontade e dos objetivos do formando, obviamente. Também vai depender mais uma vez da bagagem e dos recursos que cada formador tem, da capacidade partindo do princípio que a formação tem a ver com o percurso que o formando quer seguir, também vai depender da capacidade de atrair, digamos assim, da parte do formador o formando. Atrair não de forma manipuladora, mas de demonstrar, lá está através do seu exemplo qual é a sua realidade, e isso vai ter um certo impacto no formando que, depois de acordo com as suas expectativas ou objetivos, vai dar em alguma coisa. Ou seja, acho que é uma questão de sinergia, de parte a parte. Tem que haver objetivos.

5- Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

Diferentes daqueles que eu já disse não! Que eu me lembre, que eu me recorde não. Efetivamente tive impactos positivos, até aqui, falei mais do meu percurso com professores.

-EU- Sim, é a mesma coisa , somos todos da parte da educação.

- Formanda- Agora se calhar nesta formação, tive já impactos bastantes negativos, de um formador. Sim! Logo à primeira, no início da formação e isso fez-me repensar muitas coisas. Porque eu olho para os formadores, como eu disse, e isso pode ser um bocado perigoso.

Mas para mim são exemplos de vida, e eu quando me deparei com aquele exemplo de pessoa e de vida, não quis fazer eco daquilo, ou seja eu não queria aquilo para mim.

Pensei o que é que esta pessoa me vai dar de novo? O que é que eu vou conseguir aproveitar no fundo?

-EU- E conseguiu, ou não?

-Formanda- Sim, consegui, consegui! Felizmente também acho, que ele neste caso tinha um objetivo muito específico, se calhar o que de melhor ele queria transmitir, eu acho que consegui reter, mas ainda assim, foi muito complicado até a nível de relações, portanto de turma. O impacto que ele teve negativo foi grande. Mas acho que nós em termos de grupo conseguimos equilibrar. Continuamos aqui!

Tenho tido formadores que me têm trazido coisas boas, com mais peso bom, digamos assim.

Pronto e é isso, para não me alongar mais!

APENDICE Nº IX - Transcrição da entrevista nº 8

Gisela 32 anos Paços de Ferreira

Qual o impacto do formador na motivação do formando para a aprendizagem?

O formador motiva-me através da sua comunicação da sua postura e especialmente se transmite com segurança a matéria ou seja a ufcd em questão.

2 Em que medida o formador poderá influenciar o prosseguimento de estudos do formando?

O formador influencia-me para o prosseguimento do estudo porque muitos ou alguns já foram formandos como eu e conseguiram formar-se e até ir mais longe, como até entrar na faculdade e até dar aulas. Os já formados revelam-nos que não é fácil conjugar muitas coisas, como vida de casa, filhos e etc.

Ir a correr para muitas escolas sem ir almoçar, mas que eu olho e vejo que tudo tem uma solução e que eu também posso conseguir.

3-Qual o impacto do formador no desenvolvimento de competências pessoais e sociais do formando?

O formador tem sempre impacto nas minhas competências, sejam elas pessoais ou sociais.

Eu consigo retirar de cada um pedaço, algo que me vai ajudar na minha vida. Consigo perceber o que me falta para obter resultados mais positivos, como por exemplo uma procura de emprego.

4-Em que medida o formador exerce influência na atitude do formando, nomeadamente no desenvolvimento de um projeto de vida profissional?

Eu só vou conseguir um projeto de vida profissional, se colaborar com o formador.

Ou seja, acho que temos de estar os dois de “mãos dadas”, se o formador me vai incentivar, se me vai transmitir que eu sou capaz, ele vai influenciar todo esse meu projeto.

5- Reconhece ter havido outros impactos no seu percurso decorrentes da interação com o formador? Quais?

Sim, tive outros impactos e alguns negativos, como por exemplo, um formador não ser capaz de aceitar que existem formandos, com menos capacidades e nem os querer ajudar.