

Universidade do Minho
Instituto de Educação

Pâmela Porfiro da Silva

**Avaliação de impacto: um estudo de caso
exploratório numa empresa de formação**

Pâmela Porfiro da Silva **Avaliação de impacto: um estudo de caso exploratório numa empresa de formação**

UMinho | 2017

outubro de 2017



Universidade do Minho
Instituto de Educação

Pâmela Porfiro da Silva

**Avaliação de impacto: um estudo de caso
exploratório numa empresa de formação**

Relatório de Estágio
Mestrado em Educação com especialização em
Formação Trabalho e Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a orientação da
Doutora Maria Custódia Jorge Rocha

DECLARAÇÃO

Nome: Pâmela Porfiro da Silva

Endereço Eletrónico: pps.1993.m@gmail.com

Telefone: 289 516 570

Telemóvel: 961 969 299

Número de Cartão de Cidadão: 31102994

Título da tese de mestrado: Avaliação de impacto: um estudo de caso exploratório numa empresa de formação

Orientadora: Doutora Maria Custódia Jorge Rocha

Ano de conclusão: 2017

Designação do Mestrado: Mestrado em Educação com especialização em Formação Trabalho e Recursos Humanos

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

Universidade do Minho, 30/10/2017

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Durante toda a minha vida pessoal e académica contei com o apoio de diversas pessoas, algumas ainda permanecem e ajudam a construir a minha história, outras tomaram um caminho diferente. No entanto, a todas devo o meu agradecimento por terem feito parte deste meu percurso e pelo carinho facultado.

À minha família, em especial à minha mãe, a quem devo tudo, agradeço as palavras de afeto, motivação e a confiança que depositaram em mim desde o início. Foram incansáveis.

Aos amigos que sempre me acompanharam, disponibilizando-se para o que fosse necessário e apoiando naquilo que era possível. As amizades da universidade ficam para a vida.

Ao meu amor, que entrou na minha vida quase na reta final deste percurso, desde então proporcionou-me momentos de grande felicidade e cooperação.

Às minhas colegas pela colaboração e auxílio.

À Doutora Maria Custódia Rocha pela paciência, conselhos, orientação e contributo fundamental para a realização deste trabalho.

À instituição de estágio, à coordenadora e à técnica de formação por proporcionarem a oportunidade de obtenção de momentos de aprendizagem que serão fulcrais para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

A todos um muitíssimo obrigado.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO: UM ESTUDO DE CASO EXPLORATÓRIO NUMA EMPRESA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Pâmela Porfiro da Silva

Mestrado em Educação – Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Universidade do Minho

2017

RESUMO

Numa sociedade em constante mutação e evolução é importante apostar em novas experiências, saberes, conhecimentos e competências para que seja possível acompanhar o progresso da mesma e melhorar a performance profissional e promover o desenvolvimento pessoal e social. Desta forma, para que os indivíduos sejam bem preparados, as empresas e organizações devem disponibilizar e construir sistemas e processos formativos adequados às necessidades e interesses dos formandos e do mercado de trabalho. Neste sentido, é significativo perceber como os formandos percebem e vivenciam o período pós-formação em termos pessoais, sociais e profissionais.

A avaliação de satisfação e a avaliação de impacto são das últimas etapas do ciclo da formação profissional, mas nunca menos importantes. Pois, a avaliação de satisfação proporciona a apreciação global da formação que possibilita a informação aos intervenientes acerca dos pontos de sucesso e a introdução de melhorias nos eixos mais sensíveis. A avaliação de impacto, por sua vez, permite verificar se os objetivos individuais ou coletivos foram atingidos, quais os efeitos causados pela realização da formação, como por exemplo, obter um emprego ou melhorar/evoluir a cultura da empresa.

Desta forma, o presente estudo procurou verificar o nível de satisfação dos formandos relativamente a uma formação, assim como o impacto/efeitos da mesma. Para a recolha de dados foram realizados 30 inquéritos, aplicados aos formandos, e 4 entrevistas, à coordenadora, a um formador e a dois formandos. De referir que o resultado foi bastante positivo, salientando que a formação é uma mais valia tanto a nível profissional como a nível pessoal.

Palavras-Chave: Avaliação, Formação, Avaliação de satisfação, Avaliação de impacto

IMPACT ASSESSMENT: A CASE STUDY OF EXPLORATION IN A PROFESSIONAL FORMACION COMPANY

Pâmela Porfiro da Silva

Professional Practice Report
Master in Education – Training, Work and Human Resources
University of Minho
2017

ABSTRACT

In a society that is constantly changing and evolving, for one to improve professional performance while promoting personal and social development, it is critical to comprehend new information and invest in new experiences and skills. Thus, for individuals to be thoroughly prepared, the systems and training processes built within varying companies and organisations must be specifically tailored to the needs and interests of both their trainees as well as their designated market. In this sense, it is significant to understand how the post graduates perceive the experience post the training period in professional, social and personal terms.

Despite being the final stages in the vocational training cycle, the Satisfaction and impact assessment are still of important use. The satisfaction assessment provides global appreciation of the training itself and allows for each participant to be informed of its success points as well as the introduction of improvements in the most sensitive axes. In contrast, the impact assessment makes it possible to verify whether the individual or collective objectives were achieved, as well as assessing the further impacts the training may have had in terms of obtaining a work placement or developing the companies culture in any manner.

Thus, the purpose of the study is to verify the level of satisfaction the trainees have in relation to a formation, as well as evaluating the impacts it had. In terms of the primary data collection, thirty surveys were issued to the trainees, as well as a further 4 interviews with a coordinator, two trainees and a trainer. It should be noted that the result was relatively positive, emphasising the importance of the training program as well as its ability to become both a professional and personal asset.

Keywords: Evaluation, Training, Satisfaction assessment, Impact assessment

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO	v
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
ÍNDICE DE TABELAS	xi
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	xi
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I.....	3
ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL DO ESTÁGIO	3
1. Caracterização da Instituição	4
1.1. Funcionamento Organizacional	4
1.2. Estrutura e Serviços.....	5
1.3. Caracterização do Público-alvo.....	6
2. Apresentação da área/problemática de intervenção/investigação	6
2.1. Caracterização do objeto de estudo.....	8
2.2. Caracterização da amostra	9
3. Âmbito específico da realização do estágio.....	10
3.1. Atividades desenvolvidas na intervenção/investigação	12
3.2. Recursos necessários	13
CAPÍTULO II.....	14
ENQUADRAMENTO TEÓRICO DA PROBLEMÁTICA DO ESTÁGIO	14
1. Formação e Formação profissional.....	15
2. Avaliação da Formação	16
2.1. Tipos de Avaliação	18
2.2. Modelos de Avaliação da Formação	19
CAPÍTULO III	21
ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO DO ESTÁGIO	21
1. Paradigmas de Investigação	22
2. A Investigação Qualitativa	23
3. Método de Estudo.....	23
4. Técnicas de Recolha de Dados.....	24
4.1. A Entrevista	24
4.2. O Inquérito por Questionário.....	26

5. Técnicas de Análise de Dados.....	26
5.1 Análise documental.....	26
5.2. Análise de conteúdo.....	27
5.3. Análise estatística.....	28
CAPÍTULO IV.....	29
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO.....	29
1. Análise de conteúdo.....	30
1.1. Entrevistas.....	30
2. Análise estatística.....	67
2.1. Inquéritos por Questionário.....	67
Considerações finais.....	82
Referências Bibliográficas.....	85
ANEXOS.....	87
APÊNDICES.....	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico -1 – Género.....	68
- Gráfico – 2 – Habilitações literárias.....	68
- Gráfico – 3 – Motivos de interesse pela formação.....	69
- Gráfico – 4 – Situação profissional no início da formação.....	70
- Gráfico – 5 – Situação profissional atual.....	70
- Gráfico – 6 – Após a formação.....	71
- Gráfico – 7 – Avaliação de satisfação – Ação.....	72
- Gráfico – 8 – Avaliação de satisfação – Formadores.....	74
- Gráfico – 9 – Avaliação de satisfação – Instalações.....	75
- Gráfico – 10 – Avaliação de impacto.....	77
- Gráfico – 11 – Recomendaria esta formação?.....	78

ÍNDICE DE TABELAS

- Tabela nº 1 – Análise de conteúdo.....	42
- Tabela nº 2 – Idade.....	68

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- **DGERT** – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- **CCP** – Certificado de Competências Pedagógicas
- **FIB** – Felicidade Interna Bruta
- **FPIF** – Formação Pedagógica Inicial de Formadores
- **FPIF – B** – Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B – Learning
- **IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional
- **NETFORCE** - Portal para a Formação e Certificação de Formadores e outros profissionais
- **ROI** – Return on Investment
- **SIGO** - Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa

INTRODUÇÃO

No âmbito do Mestrado em Educação - Formação, Trabalho e Recursos Humanos realizou-se um estágio curricular com o intuito de aprofundar conhecimentos sobre processos e dinâmicas desta área de especialização, desenvolver competências e atualizar práticas. O estágio foi realizado numa empresa de formação profissional. A escolha desta entidade passou pelo seu considerável crescimento e importância a nível nacional no âmbito da formação profissional.

A investigação/intervenção incidiu na área da avaliação da formação, mais precisamente na avaliação do impacto (efeitos visíveis, percepções, níveis de satisfação) dos formandos relativamente ao curso Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B – Learning (FPIF – B), desenvolvido pela entidade e homologado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). O público-alvo da investigação/intervenção contempla indivíduos que concretizaram o curso no ano de 2016, sejam eles jovens à procura do primeiro emprego, ativos empregados ou desempregados.

Numa sociedade em constante mutação e evolução é importante apostar em novas experiências, saberes, conhecimentos e competências para que seja possível acompanhar o progresso da mesma e melhorar a performance profissional e promover o desenvolvimento pessoal e social. Desta forma, para que os indivíduos sejam bem preparados, as empresas e organizações devem disponibilizar e construir sistemas e processos formativos adequados às necessidades e interesses dos formandos e do mercado de trabalho. Neste sentido, é significativo perceber como os formandos percebem e vivenciam o período pós-formação em termos pessoais, sociais e profissionais.

Desta forma, o presente trabalho é constituído por cinco capítulos que são, enquadramento contextual do estágio, onde fazemos a descrição da instituição, da sua estrutura e serviços, assim como apresentamos a nossa problemática de intervenção/investigação. Enquadramento teórico da problemática do estágio, em que é feita uma apresentação e exploração de correntes e contributos teóricos que achamos importantes para a exploração da problemática do estágio. Enquadramento metodológico, onde fazemos a exposição e fundamentação da metodologia utilizada na intervenção/investigação, fazendo referência aos paradigmas, métodos e técnicas. Apresentação e discussão do processo de intervenção/investigação onde apresentamos e analisamos os resultados obtidos. E, por fim, as considerações finais, onde discutimos e analisamos criticamente os resultados e as suas implicações, assim como evidenciamos o impacto do estágio.

CAPÍTULO I
ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL DO ESTÁGIO

1. Caracterização da Instituição

1.1. Funcionamento organizacional

Uma leitura da informação patente no *site* da entidade¹ leva-nos a resumir: a instituição está sediada em Faro, Algarve, e tem vindo a crescer continuamente, sendo que as suas instalações foram alargadas para a cidade de Portimão.

Caracteriza-se fundamentalmente por ser uma organização que desenvolve a sua principal atividade no âmbito da Formação Profissional e em serviços de consultoria. Desta forma, os seus serviços passam pela Formação contínua para empresas e outras organizações; Formação contínua para jovens, ativos empregados e desempregados; Formação inicial homologada/certificada por entidades públicas; Formação para jovens agricultores; Formação para a inclusão social; Formação à distância nos formatos *e-learning* e *b-learning*; Formação autofinanciada e cofinanciada; Elaboração, Desenvolvimento e Acompanhamento de Candidaturas a Financiamento de Formação no âmbito do PORTUGAL 2020 e aluguer de salas de formação.

Enquanto entidade formadora é certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) em vinte (20) áreas de formação. No âmbito da Formação para Empresas realiza um diagnóstico de necessidades com o intuito de aconselhar, acompanhar e apoiar as empresas aquando da tomada de decisões mais adequadas às mesmas, de forma a garantir a inteira satisfação e a potencializar o retorno de investimento para o negócio de cada cliente. Promove a Medida Cheque Formação que tem como objetivo principal aumentar a qualificação e a empregabilidade, reforçando a produtividade e a competitividade das empresas. Assim como, disponibiliza Formação à Medida para Empresas, elaborando programas de formação à medida de cada empresa ou organização nas modalidades de Formação Interempresas e Formação Intraempresas.

A entidade tem como missão “Proporcionar formação e serviços de consultoria com elevado grau de eficiência, adequados às necessidades dos clientes”.

¹ Informações retiradas do Site da empresa (Acedido a 03/02/2017)

1.2. Estrutura e Serviços

A entidade é composta pela Gestora e Coordenadora pedagógica e pela técnica de formação. As duas senhoras dividem e partilham o trabalho, ideias e estão responsáveis por todo o processo inerente à gestão da formação. Possui também uma equipa sólida de formadores presenciais, B-Learning e E-learning, bem como vários protocolos e parcerias com diversas entidades a fim de promover a melhoria e a qualidade dos cursos de formação, possibilitando uma maior satisfação dos seus clientes.

O desenvolvimento das novas tecnologias também permitiu que a educação/formação evoluísse para a educação à distância, fazendo com que os indivíduos possuíssem mais facilidade em obter uma qualificação/certificação praticamente sem sair de casa. As modalidades B-Learning e E-learning permitiram uma maior proximidade das entidades de formação, dos formadores e dos formandos. Pois, entre outras vantagens, os formadores estão mais disponíveis *on-line*, há uma redução dos custos para todos os intervenientes e o aluno pode aprender em qualquer hora e em qualquer lugar bastando estar ligado à *Internet*. Considerando isso, a entidade optou também por fazer parte desta nova realidade formativa, tendo assim formandos de todo o país, das Ilhas dos Açores e da Madeira, assim como de outros países da Europa.

A entidade detém um leque de formações variadas, desde a área da educação/formação à área da saúde, higiene e segurança, contando, assim com 14 (quatorze) cursos. São eles:

- Formação Pedagógica Inicial de Formadores B – Learning;
- Técnico Superior de Segurança no Trabalho E - Learning – Nível VI;
- Atualização Científica Segurança no Trabalho E- Learning – 103 horas;
- Atualização Científica Segurança no Trabalho E- Learning – 31 horas;
- Higiene e Segurança Alimentar – HACCP – E – Learning;
- Vigilante;
- Vigilante e Segurança Porteiro;
- Atualização de Vigilante;
- Assistente de Recintos de Espetáculos;
- Projetista de Segurança contra Incêndios em Edifícios 1ª e 2ª categoria de risco;
- Projetista de Segurança contra Incêndios em Edifícios 3ª e 4ª categoria de risco;
- E – Formador;
- Pós-Graduação em Gestão da Formação;

- Condutor de Empilhadores.²

1.3. Caracterização do público-alvo

O público-alvo da entidade é bastante heterogéneo, havendo formandos com o ensino básico, secundário, licenciados e doutorados. São maioritariamente ativos empregados e desempregados, compreendendo idades dos 23 aos 51 anos.

2. Apresentação da área/problemática de intervenção/investigação

Um tema é "uma tendência indicadora, uma concepção dominante ou uma distinção-chave" (Mills, 1959, p. 216, citado por Bogdan&Biklen, 1994, p.248).

Segundo Judith Bell (1993, p. 36) "A selecção de um assunto é mais difícil do que parece à primeira vista". No entanto, é das etapas mais importantes da realização de uma investigação. No início todos os temas parecem interessantes, e são efetivamente. Contudo, há que tomar uma decisão.

Por conseguinte, a problemática de intervenção/investigação incidiu na avaliação da formação. A avaliação da formação tem sido um tema bastante falado que, por vezes, fala-se mais da mesma do que realmente se pratica. (Barbier, 1985). Pois, à volta da avaliação da formação criou-se uma ideologia de que, por um lado, a avaliação é negativa, patenteando a repressão, seleção, sanção, controlo e, por outro lado, a avaliação é positiva representando a mudança, a melhoria, o progresso e a adaptação e racionalização. (*Idem, ibidem*). Assim, é necessário por fim à ideia de que a avaliação da formação é algo negativo e começar a encará-la somente como algo positivo e essencial tanto para os formandos, como para os formadores, como para a entidade formadora. Deve ser um processo contínuo, pensado e construído com o intuito de dar *feedback* para tornar possível a melhoria, o desenvolvimento e o progresso seja qual for o objeto que esteja a ser avaliado. Por conseguinte, no âmbito da avaliação da formação, realizamos um inquérito por questionário com o intuito de concretizar a avaliação de satisfação dos formandos, no sentido de perceber o grau de satisfação dos mesmos em relação ao curso de FPIF-B. Não querendo dizer que a entidade não realiza a avaliação de satisfação, pelo contrário. Optamos por fazê-lo de forma a conseguir resultados quantitativos obtidos por nós. Com o objetivo de compreender o impacto

² Informações retiradas do Site da entidade (Acedido a 03/02/2017)

que a formação e o curso de FPIF-B têm na vida dos indivíduos efetuamos a avaliação de impacto através da entrevista bem como do inquérito por questionário.

Após a escolha da problemática de investigação passamos à formulação de perguntas de partida para, posteriormente, darmos resposta ou gerar uma solução, através dos objetivos, à nossa problemática. Assim, as nossas perguntas de partida são: 1) Quais os impactos da formação? Isto é, 2) Quais os índices de inserção profissional após a formação? 3) Quais os níveis de satisfação com a formação realizada? 4) Quais as perceções dos formandos após a formação sobre vivências e práticas de formação? 5) Mais formação corresponde a mais e melhor emprego? 6) Mais formação corresponde a mais e melhores vivências sociais e pessoais?

Posteriormente à realização das perguntas de partida procedemos à elaboração dos objetivos, que podem ser gerais, expressam as grandes linhas orientadoras, ou específicos, como o nome indica especificam e aprofundam os objetivos gerais, demonstrando os resultados que se espera atingir. Deste modo, os nossos objetivos gerais são:

- Referenciar políticas e práticas de avaliação da formação
- Avaliar o impacto/efeitos visíveis da formação

Os nossos objetivos específicos são:

- Analisar um sistema de gestão e avaliação da formação
- Apurar níveis de satisfação – formação realizada
- Sinalizar níveis de inserção profissional – pós formação
- Aferir novos conhecimentos, aprendizagens e competências – pós formação
- Enunciar perceções sobre formação e pós formação que possibilitem:
 - Discutir a relação formação/trabalho
 - Discutir a relação formação/vivências e experiências sociais, pessoais
 - Discutir a relação formação/educação

A educação/formação é essencial na vida dos indivíduos, sendo que é um processo pelo qual têm a oportunidade de adquirir novos conhecimentos e competências, que poderão ser fulcrais para a sua realização pessoal e profissional. Para além de ser uma mais valia para os indivíduos, a formação profissional pode ser bastante benéfica para as entidades patronais, pois potencia um maior desempenho dos indivíduos nas suas atividades profissionais. Com a aquisição de novas competências os indivíduos poderão ser mais eficientes, realizando melhor as suas funções, o que poderá influenciar e aumentar os níveis de produtividade das organizações. A globalização e a revolução tecnológica fazem com que as empresas tentem a todo o custo acompanhar e adaptar-

se a todas as transformações constantes. Deste modo, é importante que as organizações promovam a aprendizagem dos seus colaboradores de forma a torna-los mais competentes e que tenham uma participação ativa nas alterações do mercado. Assim, as entidades devem pensar a formação como um benefício e não como um custo.

Contudo, para que o que foi mencionado anteriormente acontecer efetivamente, as entidades de formação profissional devem fazer os possíveis para oferecer aos seus formandos o melhor serviço de educação/formação. Daí a pertinência e escolha do nosso tema.

2.1.Caracterização do objeto de estudo

O curso Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B – Learning (FPIF-B) foi selecionado em conjunto com a Gestora e Coordenadora pedagógica da entidade por ser um dos cursos com mais procura e de maior destaque. O curso é homologado e autorizado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e permite a obtenção do Certificado de Competências Pedagógicas (CCP), que possibilita cada indivíduo a exercer a atividade de formador.

O curso pode ser desenvolvido através das modalidades de intervenção formativa presencial ou *blended-learning*, tem uma duração de referência de 90 (noventa) horas para 12 (doze) indivíduos, sendo que acresce 2 (duas) horas por cada participante a mais no Módulo 2 – Simulação Pedagógica Inicial e no Módulo 9 - Simulação Pedagógica Final. Na formação presencial o grupo pode ter entre 8 (oito) a 18 (dezoito) participantes, enquanto que na formação *blended-learning* o grupo pode ter entre 8 (oito) a 25 (vinte e cinco) participantes, o curso não deve ter menos do que 8 (oito) indivíduos.

Possui uma estrutura curricular com 9 (nove) módulos, em que cada módulo possui 10 (dez) horas. Assim sendo, os módulos são os seguintes:

- MF1 - Formador: Contextos de Intervenção
- MF2 - Simulação Pedagógica Inicial
- MF3 - Comunicação e Dinamização de Grupos em Formação
- MF4 - Metodologias e Estratégias Pedagógicas
- MF5 - Operacionalização da Formação: do plano à ação
- MF6 - Recursos Didáticos
- MF7 - Plataformas Colaborativas de Aprendizagem
- MF8 - Avaliação das Aprendizagens

- MF9 - Simulação Pedagógica Final

Para além dos requisitos de ingresso exigidos pela Portaria nº 214/2011 de 30 de maio, ter no mínimo o 9.º ano de escolaridade e ter, de preferência, o ensino superior, existem critérios de entrada que os indivíduos deverão possuir, como interesse e motivação para a realização da ação de formação; disponibilidade; situação profissional; expectativas e necessidades de formação; relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação e interação, tolerância, capacidade facilidade de cooperação e de trabalho em equipa, capacidade de coordenação de trabalho,...); competências pessoais e sociais adequadas à função (autonomia, assertividade, capacidade de resolução de problemas, espírito empreendedor, iniciativa, criatividade, flexibilidade,...); competências básicas no domínio das TIC; experiência profissional, entre outras.

Com o objetivo de os critérios serem cumpridos os indivíduos devem entregar o Currículo Vitae e preencher uma ficha de inscrição. De forma a clarificar os casos que não estão enquadrados nas condições de acesso os indivíduos são convidados a preencher um questionário de seleção ou a realizar entrevistas individuais a fim de avaliar as expectativas.

A Formação Pedagógica Inicial de Formadores tem como função promover a aquisição, atualização e o aperfeiçoamento de competências ao nível da animação da formação, na conceção e elaboração de programas de formação e materiais pedagógicos, na gestão e coordenação da formação, na investigação e na experimentação de novas abordagens e metodologias. No final da formação os participantes deverão ser capazes de avaliar o perfil do formador face ao contexto geral da Formação Profissional em Portugal; preparar, dinamizar e avaliar unidades de formação e refletir sobre os sistemas de formação. ³

2.2. Caracterização da amostra

Neste estudo foram realizados dois momentos de recolha de dados, a entrevista e o inquérito por questionário. Inicialmente, pretendíamos realizar uma entrevista de grupo com os formandos para captar perceções sobre o impacto da formação na sua vida pessoal, social e profissional. No entanto, não foi possível pela falta de disponibilidade por parte da própria empresa, devido a um excesso de trabalho, assim como por não ser possível ceder um espaço para realizar as

³ Instituto de Estudos Sociais e Económicos – IESE. (2013). *Referencial de Formação Pedagógica Inicial de Formadores* [documento eletrónico]. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Consultado em março 1, 2017, em <https://www.iefp.pt/documents/10181/1450868/Forma%C3%A7%C3%A3o+Pedag%C3%B3gica+Inicial+de+Formadores+%282%C2%AA%20edi%C3%A7%C3%A3o%29/e68dc0b2-7eda-44fd-a717-a080be529f82>

entrevistas, pois nas salas da entidade decorria as sessões de formação durante o dia e durante a noite. Desta forma, optamos por realizar as entrevistas à gestora e coordenadora pedagógica, licenciada, tendo como área profissional a formação profissional; um formador, licenciado, tendo como área profissional a consultoria e formação e duas formandas do curso de FPIF-B, ambas licenciadas, uma em Bioquímica e outra em Psicologia. Os entrevistados tinham idades compreendidas entre os 36 (trinta e seis) e os 50 (cinquenta) anos. Escolhemos essas quatro pessoas para que fosse possível obter diferentes perspetivas pessoais, sociais e profissionais em relação à formação no geral e em relação ao curso FPIF-B. As entrevistas foram realizadas presencialmente e individualmente consoante a disponibilidade de cada entrevistado, foram gravadas, com a autorização dos participantes, e transcritas na íntegra.

No que diz respeito ao inquérito por questionário, este teve como objetivo apurar dados quantitativos relativamente aos níveis de inserção profissional, de satisfação e do impacto do curso de FPIF-B. Foi realizado *on-line* através do formulário do Google, tendo sido enviado o *link* para o contacto de e-mail dos indivíduos. Os sujeitos selecionados haviam participado na formação de FPIF-B no ano de 2016, sendo que teriam realizado a mesma seis meses ou um ano à data do envio dos inquéritos por questionário. Desta forma, dos 97 (noventa e sete) indivíduos contactados obtivemos uma amostra de apenas 30 (trinta) participantes, em que 50% (15 inquiridos) pertence ao género feminino e 50% (15 inquiridos) pertence ao género masculino e tinham idades compreendidas entre os 23 (vinte e três) e os 51 (cinquenta e um) anos. Relativamente às habilitações literárias 44% dos inquiridos possui o ensino secundário (13), 43% detêm o grau de licenciado (13), 10% o grau de mestre (3) e 3% o grau de doutor.

3. Âmbito específico da realização do estágio

O âmbito do estágio recaiu sobre a gestão da formação e a todo o processo envolvente, que potencializa o desenvolvimento dos recursos humanos, assim como o progresso das organizações. Meignant (2003, p.79) afirma que a gestão da formação é um processo que consiste em

“analisar situações e recursos, gerir redes relacionais, tomar ou propor decisões de política e realizações otimizando os recursos atribuídos, pôr em funcionamento, garantir um acompanhamento quantitativo e qualitativo, analisar os resultados e dar conta deles aos decisores (clientes), e tirar desses resultados elementos para regular o conjunto melhorando-o constantemente em relação permanente com os seus clientes.”

Para se gerir a formação dá-se início à realização do plano de formação, onde se procede à análise de necessidades, à definição de perfis de formação e à definição de programas e metodologias. Posteriormente, coloca-se em prática o plano de formação que se traduz na seleção dos candidatos, na realização das ações e no acompanhamento do processo. Por fim, dá-se seguimento à execução da avaliação da formação que passa pela recolha de informações durante e após as ações, pelo tratamento e análise das informações e pela produção de conclusões e relatórios.

A gestão da formação acarreta várias finalidades e funções. Como finalidades pode-se evidenciar o facto de que a mesma procura garantir a eficácia e a eficiência da formação, isto é, certificar a sua qualidade e a qualidade dos resultados mediante intervenção preventiva e corretiva. Pretende precaver a realização das medidas influenciando agentes e recursos, promover a utilização adequada dos mesmos e da coordenação dos esforços e cooperação. Por fim, a gestão da formação tem como finalidade garantir a conformidade das ações com o plano estabelecido.

Relativamente às funções, estas passam por pretender asseverar a implementação das ações estabelecidas, prevenir os desvios e detetar deficiências/necessidades no decorrer das ações, gerar condições para a concretização das medidas, garantir a participação dos indivíduos, promovendo a sua integração sócio organizacional e promover a regulação sistemática e atempada das ações.

Por conseguinte, o gestor da formação é responsável por identificar e analisar as necessidades de formação de acordo com a política económica e social da entidade e a sua evolução tecnológica. Desta forma, o gestor da formação tem como funções:

- Construir e negociar o plano de formação considerando aspetos humanos, financeiros, jurídicos, organizacionais, pedagógicos;
- Gerir todas as fases do processo de formação;
- Acompanhar a realização das ações de formação;
- Avaliar efeitos do investimento em formação;
- Gerir relações com os parceiros profissionais e institucionais;
- Incluir a formação no plano estratégico global de desenvolvimento⁴

⁴ Informações retiradas de materiais distribuídos pela Professora Daniela Vilaverde Silva

O processo de integração na instituição foi um processo rápido, fomos bem-recebidos e foram bastante prestativos antes, durante e depois do estágio. Tanto a gestora e coordenadora pedagógica como a técnica de formação estiverem disponíveis para apoiar, ensinar e esclarecer qualquer dúvida, foram pacientes e flexíveis. A escolha desta entidade passou pelo seu considerável crescimento e importância a nível nacional no âmbito da formação profissional nos últimos anos. Foram disponibilizadas todas as condições e apoios para a concretização do estágio e para o desenvolvimento deste trabalho.

3.1. Atividades desenvolvidas na intervenção/investigação

Ao longo do estágio e do processo de investigação desenvolvemos algumas atividades importantes para o desenrolar da intervenção/investigação. Desta forma, foram desenvolvidas as seguintes tarefas a fim de realizar o presente trabalho:

- Consulta e análise documental;
- Contacto com os formandos de modo a construir a amostra;
- Guião da entrevista;
- Realização da entrevista;
- Transcrição da entrevista;
- Guião do inquérito;
- Execução do inquérito;
- Análise de dados/discursos;
- Análise de conteúdo;
- Análise estatística;
- Apoio pedagógico;
- Escrita do relatório de estágio

No que concerne às atividades realizadas durante o estágio na entidade em questão, estas relacionaram-se com o envio e resposta a emails aos formandos através do *Outlook* relativamente às ações de formação, como pedido de documentos pessoais e envio de certificados das ações realizadas por e-learning. Atualização de site e publicações de forma a promover as ações de formação futuras. Atualização do sistema de base de dados da entidade no que respeita às ações de formação realizadas através do programa *Exece!*, onde se introduzia e se poderia constatar as ações realizadas ao longo do ano, as características dos formandos (número de formandos por ação

de formação, número de formandos aprovados, idade, género, habilitações literárias, situação profissional), a avaliação de satisfação dos formandos relativamente às ações de formação, aos formadores, à entidade e a sua autoavaliação, assim como a avaliação a dos formadores às ações de formação, aos formandos, à entidade e a sua autoavaliação. Procedimentos administrativos de abertura e encerramento de ações de formação, como realização dos *dossiers* técnico-pedagógicos, introdução dos formandos nas plataformas SIGO (Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa) e NETFORCE (Portal para a Formação e Certificação de Formadores e outros profissionais), lançamento de notas, emissão de certificados. Elaboração de relatórios de avaliação das ações de formação, isto é, caracterização das ações de formação, dos formandos, os seus resultados, a apreciação global de cada ação de formação, os pontos fortes e os pontos a melhorar das ações de formação. Por fim, contribuição na elaboração do balanço anual de atividades da entidade através do Microsoft Access.

3.2. Recursos necessários

Para a concretização da intervenção/investigação foram necessários alguns recursos, tanto como recursos humanos, como a orientadora, a acompanhante de estágio, os formandos que participaram na formação e os entrevistados, como recursos materiais, como computador, secretária, livros e fotocópias, material de escrita (caneta, lápis, borracha, marcador, bloco de notas), gravador e telefone. Não obstante, também será essencial algum recurso imaterial, como compreensão, paciência, transparência e tolerância.

CAPÍTULO II
ENQUADRAMENTO TEÓRICO DA PROBLEMÁTICA DO ESTÁGIO

1. Formação e Formação profissional

A formação tem vindo a evoluir e a melhorar bastante ao longo dos últimos anos, fazendo mudanças e progressos muito significativos. Tem como objetivos o aperfeiçoamento dos indivíduos ativos, de forma a desenvolver o seu desempenho profissional

Segundo Goldstein (Irwin, 1993, p. 3) a formação é “a aquisição sistemática de competências e regras, conceitos e atitudes que conduzem à melhoria da performance”.

Muitos autores defendem que a formação, nomeadamente a formação profissional, deve ser contínua. A formação profissional é designada por “toda a formação (...) dada nos locais da empresa e a uma pessoa que tem o *status* de trabalhador ou de empregado” (Viet, 1988, p.72). Concomitantemente, segundo o artigo 30.º, alínea c) do Código do Trabalho, a formação profissional tem, também, como objetivo “promover a qualificação ou a reconversão profissional do trabalhador em risco de desemprego”.

Entende-se por formação contínua “um aumento gradual das capacidades dos colaboradores para executar corretamente a sua profissão e as tarefas subseqüentes da mesma” (Ferreira, 2012, p.10). Nesta perspetiva, a formação possui um caráter inclusivo e social, pois torna possível a inserção social e profissional de indivíduos que estejam em situação de desemprego, que tenham trabalhos precários ou com baixos níveis de escolarização. Para as pessoas que têm uma maior qualificação e que estão empregadas a formação é tida como uma mais-valia para uma mudança positiva na vida pessoal e profissional dos mesmos, proporcionando um aperfeiçoamento das suas competências. De acordo com Cardim (2012) o aperfeiçoamento profissional dos ativos pretende “melhorar competências profissionais, actualizar conhecimentos, alargar a gama de actividades realizadas ou o respectivo nível e, de maneira geral, responder a problemas e falhas de execução dos trabalhos” (Cardim, 2012, p.1).

Entendemos que a formação beneficia os indivíduos tanto a nível individual/pessoal como a nível organizacional. A nível individual/pessoal a formação tem efeito na produção de qualificações, no ajustamento dos perfis de competências, na preparação para a competitividade e a mudança, na promoção do enriquecimento pessoal e profissional e na geração de oportunidades de emancipação dos sujeitos. Já a nível organizacional, a formação potencializa a seleção dos mais dotados, a promoção do desenvolvimento organizacional, o desempenho

eficiente dos recursos humanos, a construção e afirmação da identidade profissional e o desenvolvimento da cidadania organizacional.⁵

Neste sentido, a formação articula-se com o plano estratégico da organização, enquanto mecanismo de manutenção do “capital de competências”, convertendo-se em preocupação e prioridade. Assim, desencadeia processos de avaliação de desempenho, assumindo uma dimensão estratégica (desenvolvimento organizacional) e configura-se como área de gestão, pressupondo, por exemplo: detetar necessidades de formação; elaborar planos de formação; contratar formadores/animadores; realizar e gerir ações de formação; avaliar efeitos e impactos da formação.⁶

2. Avaliação da Formação

A avaliação é a concretização de uma análise do grau de qualidade de um indivíduo ou grupo, de um processo, produto ou serviço, utilizando padrões ou indicadores como referência. Passa então pela realização de uma comparação entre o que é e o que deveria ser que, por sua vez, origina juízos de valor com o objetivo de qualificar e apreciar os resultados dessa mesma comparação.⁷

Assim sendo, a avaliação dá sentido tanto às ações dos formadores como às ações dos formandos. No entanto, o conceito de avaliação pode evocar diversas definições e conceções. Esse fator depende do contexto em que a avaliação é utilizada, por essa razão não se pode limitar a mesma a uma única definição e dá-la como certa ou exata. Conquanto assim seja, a avaliação pode ser definida como o

acto pelo qual se formula um juízo de “valor” incidindo num objecto determinado (indivíduo, situação, acção, projecto, etc.) por meio de um confronto entre duas séries de dados que são postos em relação: Dados que são da ordem do facto em si e que dizem respeito ao objecto real a avaliar e dados que são da ordem do ideal e que dizem respeito a expectativas, intenções ou a projectos que se aplicam ao mesmo objecto (Hadji, 1994, p.31).

Podemos ainda dizer que há “avaliação sempre que nos encontramos em presença de operações que têm por resultado a produção de um juízo de valor (...)” (Barbier, 1985, p.26), que “(...) ao avaliar-se um dispositivo, estamos a avaliar todos os seus actores (intervenientes) e é com

⁵ Informações retiradas de materiais distribuídos pela Professora Daniela Vilaverde Silva

⁶ Informações retiradas de materiais distribuídos pela Professora Daniela Vilaverde Silva

⁷ Informações retiradas de materiais distribuídos pela Professora Daniela Vilaverde Silva

todos eles que a avaliação funcionará”, que a avaliação tem funções principais: a realização de um balanço sumativo (prestação de contas), a valorização de estatuto atendendo às certificações, a regulação formativa que deve promover a melhoria da formação e das competências do indivíduo, isto é, o seu desenvolvimento profissional (Figari, 1996, p. 28). Então, o processo de avaliação e a partilha de informação entre todos os intervenientes permitem alcançar momentos de reflexão sobre todo o procedimento da formação com o intuito de mudar, melhorar e desenvolver pessoal e profissionalmente (Barbier, 1985; Figari, 1996).

Quanto à avaliação da formação, ela é “um acto deliberado e socialmente organizado acabando na produção de um juízo de valor” (Barbier, 1985, p.34). Deve ser realizada indo ao encontro dos objetivos e das finalidades da formação, pois tenciona facultar *feedback* de forma a promover o desenvolvimento das organizações e dos projetos formativos, adaptando os mesmos às necessidades dos indivíduos e do mercado de trabalho (Martins, 2010, p.44). Neste sentido, a avaliação da formação pretende acompanhar e aferir os resultados e os objetivos atingidos e possibilita a conscientização da realidade no que diz respeito à qualidade do desempenho dos agentes envolvidos, isto é, dos objetivos, dos conteúdos, das atividades, dos formadores, da entidade formadora.

Há que referir que nem todos têm o mesmo entendimento em relação à avaliação da formação. A favor da avaliação está o discurso de que a mesma é uma vantagem para os indivíduos, para as organizações e, conseqüentemente, para a economia e para o país, já que providencia e oferece melhoria e aperfeiçoamento dos processos formativos através do *feedback*. Opostamente, existem organizações que não demonstram interesse em realizar a avaliação da formação pelo facto de esta se tornar dispendiosa para as entidades e apresentar um procedimento complexo, sendo que o termo “avaliação” pode ser entendido como uma “ameaça” ou um “perigo” para os seus alocutários. Assim, por estas e outras razões, as entidades acabam por realizar apenas a avaliação de satisfação (Martins, 2010, p.44). Todavia, existem diversas questões que só podem ser respondidas se a avaliação da formação for efetuada. Por exemplo: os objetivos da formação foram alcançados? As metodologias de formação são corretas? As condições de trabalho são adequadas? Qual o retorno da formação? É através da avaliação da formação que se poderá verificar se os resultados foram bons ou maus. Posteriormente, mediante os resultados, os indivíduos e as entidades poderão rever e melhorar a sua atuação e procedimentos nos vários sentidos. Assim, a avaliação passa a ser vista como um processo de aprendizagem e de conhecimento contínuos (Martins, 2010, p.45 - adaptado).

De salientar, que além das vantagens que o processo avaliativo poderá acarretar nas mais diversas áreas e contextos, atualmente ele é considerado e visto como um dos pontos-chaves de uma organização. Isto porque cada vez mais surge a necessidade da organização interna, melhoria de processos internos, entre outros, que só poderão alcançar o sucesso e eficácia se for realizada a avaliação, que resultará, a título de exemplo, numa análise SWOT e/ou numa análise TOWS, cuja complexidade permite desmistificar de uma forma mais profunda os dados em análise.

2.1. Tipos de avaliação

Em relação aos tipos de avaliação, esta pode ser definida quanto ao processo e quanto ao momento. Quanto ao processo a avaliação pode ser normativa ou criterial. A avaliação normativa emprega um critério relativo colocando o desempenho de um formando numa distribuição estatística por referência a outros formandos (Tira-picos, 2006, p.17). Já a avaliação criterial centra-se no “controlo do domínio de um objetivo, a um padrão previamente estabelecido, fazendo uso de um critério absoluto (independentemente dos desempenhos dos outros formandos)” (*Idem, ibidem*, p.18).

Quanto ao momento a avaliação pode ser inicial ou diagnóstica, formativa ou contínua, sumativa ou final. A avaliação inicial ou diagnóstica tem como objetivo fazer uma seleção dos indivíduos, verificar o nível do domínio de certos conhecimentos, se contemplam os requisitos necessários para serem integrados numa formação ou para colocar o formando no lugar da formação de acordo com as capacidades demonstradas, sendo essas capacidades valorizadas. A avaliação formativa ou contínua é desenvolvida ao longo da formação de forma a verificar se cada um dos objetivos estão a ser cumpridos. Esta pretende fornecer feedback, verificando o desenvolvimento dos formandos e as suas dificuldades para que seja possível fazer correções atempadamente. A avaliação sumativa ou final é concretizada no fim da formação e tem como objetivo avaliar o resultado final da aprendizagem em função daquilo que é esperado. Tenciona certificar as competências adquiridas e fazer um juízo de valor (*Idem, ibidem*, p. 20).

2.2. Modelos de avaliação da formação

O facto de haver diversas perspetivas acerca da avaliação faz com que haja várias conceções de modelos de avaliação, não querendo dizer que há propostas mais corretas do que outras. Mencionamos dois modelos em que fazem referência à avaliação de satisfação e à avaliação de impacto.

Meignant (2003) apresenta quatro níveis possíveis de avaliação. O primeiro nível é o da avaliação de satisfação. A avaliação de satisfação, é muitas vezes a única forma de avaliação a ser realizada, sendo também a mais propagada, “consiste em interrogar os estagiários, a maioria das vezes «a quente», (...) sobre o seu nível de satisfação relativamente à prestação fornecida” (Meignant, 2003, p. 256). A sua concretização pode ser informal ou formal por meio de resposta a um questionário. Realizar a avaliação de satisfação é importante tanto para o formador, pois poderá melhorar o seu empenho e comportamento no futuro, como para a entidade de formação, pois permite apreciar e acompanhar qualitativamente os serviços prestados e intervir caso o indicador de qualidade ou uma das suas componentes demonstre degradação (*Idem, ibidem*).

O segundo nível é a avaliação pedagógica, que pretende verificar quais os conhecimentos, o saber-fazer ou os comportamentos que os indivíduos adquiriram durante a formação. A avaliação pedagógica tem como função medir os conhecimentos no fim da formação a partir de objetivos apoiados em critérios que possibilitem uma observação e uma mediação (*Idem, ibidem*).

O terceiro nível consiste na avaliação da transferência para as situações de trabalho, isto é, pretende aferir se os conhecimentos adquiridos pelos formandos são colocados em prática em situação de trabalho. Meignant (2003) afirma que uma das principais razões para a não qualidade da formação passa pela não aplicação do que aprenderam no local de trabalho. As causas para esse efeito podem ser variadas, como por exemplo, os indivíduos podem não ter dominado bem os novos conhecimentos, falta de oportunidades, condições ou recursos no trabalho para aplicar esses saberes, falta de apoio dos colegas de trabalho ou diagnóstico de necessidades incorreto.

O quarto nível passa pela avaliação dos efeitos da formação que consiste em averiguar se os objetivos individuais ou coletivos foram atingidos.

O modelo proposto por L. Kirkpatrick & D. Kirkpatrick (2007) vai ao encontro do modelo de Meignant (2003). Assim, o autor apresenta também quatro níveis de avaliação. O nível um é a avaliação da reação dos participantes em que se pretende avaliar a forma como os formandos reagem à formação antes do início da mesma. Convém, portanto, que a reação seja positiva,

demonstrando que os indivíduos estão motivados, para que se dê seguimento ao processo (L.Kirkpatrick & D.Kirkpatrick, 2007).

O nível dois passa pela avaliação das aprendizagens efetuadas. As aprendizagens são alcançadas efetivamente quando as atitudes dos formandos mudam, quando os conhecimentos são desenvolvidos ou quando se aumenta as habilidades (*Idem, ibidem*).

O nível três é a avaliação dos conhecimentos em contexto real de trabalho que, como o nome indica, pretende aferir se os formandos implementam os conhecimentos/competências adquiridos ao longo da formação no seu local de trabalho. Para que isso ocorra, para que haja uma mudança no comportamento dos sujeitos, é necessário que os indivíduos sintam o desejo de mudança, devem ter noção do que têm de fazer e como fazê-lo, é fundamental que seja possível trabalhar em um clima adequado, por último, os indivíduos têm de ser recompensados por essa mudança (*Idem, ibidem*).

Por fim, o nível quatro passa pela avaliação dos resultados ou avaliação de impacto/efeitos da formação. A avaliação de impacto, a que preferimos chamar avaliação dos efeitos visíveis da formação, pretende verificar as mudanças no desempenho dos indivíduos, das instituições e até de programas ou projetos formativos. Isto é, tem como finalidade apurar se os formandos atingiram os objetivos organizacionais definidos e se a aplicação dos novos saberes/competências provocou alterações nos seus desempenhos e no desempenho das organizações. As mudanças que poderão surgir são, como por exemplo, aumento da produção, melhoria da qualidade, custos reduzidos, diminuição da frequência e da seriedade dos acidentes, crescimento das vendas e melhores benefícios (*Idem, ibidem*).

Posto isto, tendo em vista as diferentes perspetivas anteriormente mencionadas, poder-se-á concluir que independentemente do tipo de avaliação que é utilizada e posta em prática, todas têm como finalidade obter feedback, quer positivo, quer negativo. Em consequência, tal facto irá permitir uma análise da avaliação em causa perspetivando-se sempre a melhoria contínua, pois o processo avaliativo terá sempre implicitamente associado, um levantamento de necessidades, dificuldades e/ou eficácias, que no seu todo permitem e promovem uma melhoria no processo de aprendizagem.

CAPÍTULO III
ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO DO ESTÁGIO

1. Paradigmas de Investigação

O paradigma de investigação surge como uma base na orientação, perspetiva e delimitação da estrutura que a investigação irá seguir. Assim sendo, o investigador deve adotar o seu paradigma tendo em conta o seu problema de investigação, as suas crenças e os seus valores. Deste modo, a escolha do paradigma de investigação irá interferir na escolha/seleção da metodologia de investigação a utilizar. Veja-se que

“O conceito de paradigma de investigação pode definir-se como um conjunto articulado de postulados, de valores conhecidos, de teorias comuns e de regras que são aceites por todos os elementos de uma comunidade científica num dado momento histórico.”
(Coutinho, 2014, p. 9)

Atualmente defende-se a presença de três paradigmas fundamentais na investigação em Ciências Sociais e Humanas, o paradigma *positivista* ou *quantitativo*, o *interpretativo* ou *qualitativo* e o paradigma *sociocrítico* ou *hermenêutico* (Coutinho, 2014). Mesmo que nesta investigação/intervenção se possam utilizar técnicas de análise de dados de cariz quantitativo, a investigação é essencialmente qualitativa. Não podemos deixar de explicar, contudo, que o paradigma positivista é um paradigma empírico-analítico, bastante objetivo e realista, assim como quantitativo e racionalista. Possui uma natureza única e objetiva, fragmentável, observável e está sujeito a uma ordem. Deste modo, procura descrever, analisar, explicar, prever, procurar leis, controlar fenómenos e verificar e construir teorias na investigação. Trata-se, em suma, de analisar factos e fenómenos observáveis a partir da medição, comparação e relação de diversas variáveis. Apoia-se no método hipotético-dedutivo em que o investigador assume que os problemas sociais têm soluções objetivas, concretizando-se através de métodos científicos (Coutinho, 2014). Em relação ao paradigma sociocrítico este é orientado para a mudança, tem um cariz emancipatório e uma natureza múltipla, dinâmica, holística, divergente, evolutiva, interativa, participada e histórica. Assim, pretende libertar, emancipar, melhorar, transformar, criticar e identificar mudanças (Coutinho, 2014). Mesmo que não consigamos convocar para esta investigação os princípios que orientam este paradigma, não deixaremos de tornar crítica a análise a efetuar, tanto quanto nos seja possível fazer.

2. A Investigação Qualitativa

Falemos então da investigação qualitativa uma vez que é este o paradigma convocado para este trabalho. O objeto de estudo na investigação qualitativa não são os comportamentos dos indivíduos, mas sim as suas intenções e situações que serão descobertas a partir das suas perceções. A investigação qualitativa baseia-se no método indutivo, na medida em que o investigador procura esclarecer intenções e propósitos das ações sem formar expectativas antecipadamente (Coutinho, 2014). No âmbito do paradigma qualitativo, utilizaremos técnicas metodológicas tais como a análise estatística e a análise de conteúdo categorial: pretende-se apurar números e discutir perceções.

3. Método de estudo

Tendo em conta os paradigmas e as perspetivas apresentadas, assim como os objetivos da investigação, o método de estudo que será adotado será o estudo de caso. Com este tipo de estudo procura-se compreender, explorar ou descrever ocorrências e contextos mais ou menos complexos, mas em que estão envolvidos, concomitantemente, vários fatores. Desta forma, é adequado ao estudo em questão na medida em que se pretende observar e discutir fenómenos e processos de (não) mudança a partir do que é intrínseco ao que se analisa e a partir de perceções sobre contextos, estruturas e práticas organizacionais.

Atendamos ao seguinte: “o estudo de caso consiste na observação detalhada de um contexto, ou indivíduo, de uma única fonte de documentos ou de um acontecimento específico” (Bogdan & Biklen, 1994, p. 89). É então um estudo intensivo e detalhado de uma entidade bem definida e pode compreender um estudo sobre um indivíduo, sobre um acontecimento, sobre um programa ou reforma, ou sobre mudanças que aconteceram. Pode assumir uma perspetiva mais exploratória, fenomenológica ou unicamente descritiva, assim como pode adotar um caráter explicativo, quasi-experimental ou, simplesmente, ter como objetivo transformar uma determinada realidade (Amado, 2013).

Em qualquer dos casos, os estudos de caso compreendem características que se relacionam com as propriedades gerais da investigação qualitativa e assim: visam a descoberta; enfatizam a “interpretação em contexto”; buscam retratar a realidade de forma completa e profunda; usam uma variedade de fontes de informação; revelam experiência vicária e permitem generalizações naturalísticas; procuram representar os diferentes e às vezes conflituantes pontos de vista

presentes numa situação social. Os relatos dos estudos de caso utilizam uma linguagem e uma forma mais acessível do que os outros relatórios de pesquisa (Lüdke e André, 1986)

4. Técnicas de recolha de dados

4.1. A entrevista

Tendo por base o paradigma de investigação e o método supramencionados, uma das técnicas optadas passa pela entrevista, realizada com dois formandos, um formador e com a gestora e coordenadora de formação para captar perceções pessoais, sociais e profissionais sobre a formação profissional no geral e sobre o curso FPIF-B. Será elaborado o guião de uma pequena entrevista.

Sabendo que a entrevista pode assumir diversas formas: entrevista *estruturada* ou *diretiva*, *semiestruturada* ou *semidiretiva*, *não estruturada* ou *não-diretiva*, entrevista *informal – conversação* (Amado, 2013), que é “uma transação que possui inevitáveis pressupostos” ou condições entre os quais “emoções, necessidades inconscientes, influências interpessoais” (que) “que devem ser reconhecidos e controlados a partir de um bom plano de investigação”, sabendo que a entrevista constitui um meio de transferência de informação de uma pessoa (o informante) para outra (o entrevistador) e que se trata de “uma conversa intencional orientada por objetivos precisos” (Amado, 2013, p.207), utilizaremos a entrevista com um carácter semidiretivo. Para a realização da entrevista semidiretiva é pertinente preparar um plano, elaborar antecipadamente um guião onde se definem os temas/categorias que o entrevistador deseja trabalhar. No entanto, durante a entrevista o entrevistado tem total liberdade nas suas respostas, referindo o que lhe é mais relevante (Amado, 2013).

Para a construção deste tipo de entrevista deve-se ter em conta algumas questões. Isto é, *a escolha das pessoas a entrevistar*, que deve ser uma pessoa bastante envolvida com a problemática que se quer estudar, se for um grupo essas pessoas têm de ter algo em comum, mas também algumas características e experiências individuais; *a estrutura - guião da entrevista*, deve ser preparada com muita atenção pois será a base da informação a tratar.

Desta forma, a entrevista com um carácter semidiretivo, tal como os outros tipos formalizados de entrevista, deve conter a formulação do problema, os objetivos a atingir, os principais itens e perguntas norteadores do estudo. *A redação das questões* exige que estas sejam abertas, singulares, claras e neutras sendo que essas *questões ou perguntas* podem ser de tipo: *perguntas de experiência/comportamento, perguntas de opinião/valor, perguntas de sentimento,*

perguntas de conhecimento, perguntas sensoriais e perguntas de ambiente/demográficas. Há que atender à *sequência das perguntas ou questões* que deve estar de acordo com o que se pretende apurar: é preferível que se comece por questões mais atuais e depois continuar com as mais factuais, deixando para o meio ou para o fim da entrevista as questões mais específicas de opinião, interpretação e sentimentos. *Aspetos a ter em conta* dizem respeito à *preparação*: deve-se ter em conta a duração, o número de sessões, o local onde se vai efetuar, a identidade e o número de participantes, a hipótese de utilizar ou não um gravador, a forma de tirar notas (principalmente da linguagem não verbal). Por fim, a transcrição não deve ser descuidada (Amado, 2013).

Relativamente ao grupo focal, este “consiste em envolver um grupo de representantes de uma determinada população na discussão de um tema previamente fixado, sob o controlo de um moderador que estimulará a interação e assegurará que a discussão não extravase do tema em `foco`” (Amado, 2013, pp. 225/226). Desta forma, pretende-se compreender a experiência, as atitudes, os sentimentos e as crenças dos participantes sobre o tema em questão, tendo em conta a interação e as reações geradas no interior do grupo e em relação ao tópico de debate. Deste modo, o principal meio e fonte de produção de informação é a interação que se constrói no interior do grupo (Amado, 2013).

Por conseguinte, pode-se identificar oito objetivos desta técnica, que são os seguintes: “identificar a informação que existe num determinado meio sobre um certo fenómeno ou tema”; “identificar as diferenças de pensamento e o leque de ideias existente acerca de determinada realidade num determinado contexto”; “dar conta do tom de voz, da comunicação gestual e do envolvimento emocional, comuns nas situações em que discorre e se fala sobre determinado tópico”; “identificar a linguagem comum (argumentos, crenças e mitos) em torno de um tópico. O que é conhecido por todos e o que exige esclarecimentos por parte de outros participantes”; “realizar um estudo piloto sobre determinado tópico (...)”; “estimular o aparecimento de novos conceitos e diagnosticar problemas”; “contribuir para a atribuição de questões e categorias de resposta de questionário estruturado (...)” (Amado, 2013, pp. 226/227).

4.2 O Inquérito por Questionário

Com o propósito de apurar dados quantitativos (nomeadamente sobre níveis de inserção profissional, níveis de satisfação e efeitos visíveis da formação) optamos por efetuar um inquérito por questionário e, no fim, confrontar os dados com os discursos da entrevista para perceber se há coerência ou alguma discrepância de resultados.

Desta forma, pode-se afirmar que o inquérito por questionário consiste em

“colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativos de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores.” (Quivy & Campenhoudt, 2005, p.188).

Assim, o inquérito por questionário adequa-se a trabalhos cujos objetivos são os de conhecer e compreender uma população, ou seja, os seus valores, opiniões, comportamentos, condições e modos de vida, entre outras. É também apropriado para, a partir de uma determinada população, realizar uma análise de um fenómeno social. Assim, esta técnica tem como vantagens o facto de poder quantificar uma grande multiplicidade de dados, o que exige a representatividade das amostras e dos inquiridos. Será, contudo, uma representatividade que pode ter uma margem de erro, fazendo sentido apenas em relação às questões ligadas a todos os indivíduos da população (Quivy & Campenhoudt, 2005).

5. Técnicas de análise de dados

5.1 Análise documental

Uma técnica importante e fundamental é a consulta e a análise documental, como por exemplo, leitura e análise bibliográfica, de *dossiers* técnico-pedagógicos, de manuais de políticas da empresa, de planos de formação, entre outros. Isto é, “quaisquer materiais escritos que possam ser usados como fonte de informação sobre o comportamento humano” (Phillips, 1974, cit. por Lüdke & André, 1986, p. 38). Os documentos podem ser leis, regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários pessoais, autobiografias, jornais, revistas, discursos, roteiros de programas de rádio e de televisão, livros, estatísticas e arquivos escolares. Desta forma, a análise documental tem como objetivo reconhecer e nomear factos, a partir de questões ou de

certos interesses, que estão inseridos nos documentos (Lüdke & André, 1986). São várias as vantagens da análise documental, como por exemplo, o facto de os documentos serem bastante ricos em informações e conservam-se durante muito tempo, sendo que podem ser consultados várias vezes; para além de serem uma fonte de informações, surgem consoante os contextos e fornecem informações sobre esses contextos; normalmente possui um custo baixo; são também uma fonte não-reativa, isto é, permite o acesso aos dados do sujeito mesmo quando o mesmo não pode ser contactado ou aquando desse contacto pode surgir consequências como alterações no seu comportamento ou no seu ponto de vista; através desta técnica pode-se também identificar certos problemas que necessitam de mais atenção e exploração a partir de outros métodos ou técnicas, permite ainda completar dados e informações obtidas por outras técnicas (Lüdke & André, 1986).

5.2. Análise de conteúdo

As entrevistas e as questões abertas do questionário serão sujeitas à análise de conteúdo. A análise de conteúdo “é um conjunto de técnicas de análise das comunicações”. Passa por “(...) um tratamento da informação contida nas mensagens” (Bardin, s/d, p. 31.34).

Existe um conjunto de regras que se deve seguir, cumprindo as *categorias* de fragmentação da comunicação, aquando da realização da análise de conteúdo para que esta seja válida. Deste modo, as regras são as seguintes: Homogenias; Exaustivas; Exclusivas; Objetivas; Adequadas ou pertinentes.

Desta forma, de acordo com as regras, não se deve misturar todos os conteúdos; é importante que se esgote todo o conteúdo do texto; não é aceitável que um elemento do conteúdo seja classificado em mais do que uma categoria; com codificadores diferentes chega-se aos mesmos resultados, por fim, a análise deve adaptar-se aos conteúdos e aos objetivos (Bardin, s/d).

Para além disso, a finalidade da análise de conteúdo não é a descrição dos conteúdos, mas sim o que eles podem ensinar depois de serem tratados. Ressalte-se que esses conhecimentos resultantes da análise podem ser de cariz psicológico, sociológico, histórico, económico, entre outros. Desta forma, “a intenção da análise de conteúdo é a *inferência de conhecimentos relativos às condições de produto (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (qualitativos ou não)*” (Bardin, s/d, p.38).

5.3. Análise estatística

A análise estatística adequa-se a “todas as investigações orientada para o estudo das correlações entre fenómenos susceptíveis de serem exprimidos por variáveis quantitativas” (Quivy e Campenhoudt, 2005, p. 224). Esta análise deve ser realizada sempre que os dados são recolhidos por via de um inquérito por questionário, possibilitando a manipulação de um número muito grande de variáveis. Tem como vantagens o facto de ser muito precisa e rigorosa, ajudando a eliminar subjetividade, já que os meios informáticos permitem uma clareza bastante significativa dos resultados e dos relatórios de investigação (Quivy e Campenhoudt, 2005).

CAPÍTULO IV
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

1. Análise de conteúdo

1.1. Entrevistas

Após a transcrição e categorização das entrevistas passamos à sua análise. Desta forma, relativamente aos seus dados, os entrevistados têm idade compreendidas entre os 36 e os 50 anos e todos detêm o grau de licenciado e um deles o grau de mestre. Tendo em conta o guião da entrevista, este foi dividido em duas partes. A primeira relacionada com a formação no geral e em Portugal e a segunda relativamente ao curso Formação Pedagógica Inicial de Formadores e efeitos visíveis da mesma. Foi realizada uma tabela (Tabela 1) com as categorias e respetivas subcategorias que se poderá verificar mais à frente neste trabalho.

Quando abordados em relação à Formação Profissional em Portugal, de um modo geral, todos concordaram que está a evoluir e a melhorar, embora ainda tenha de sofrer algumas afinações. É verdade que muito se tem feito para que a educação/formação faça progressos, que seja para todos e para toda a vida, como por exemplo, desde a década de 80 que é disponibilizado, em Portugal, financiamento público para desenvolver atividades formativas. Pois, investir no capital humano permite aperfeiçoar e capacitar os indivíduos de forma a executar as suas tarefas laborais eficientemente, colmatar algumas lacunas e desenvolver competências profissionais. Consequentemente, irá viabilizar um aumento da produtividade e do desempenho dos colaboradores que, por sua vez, proporcionará o retorno do investimento na formação à entidade. Contudo, muitas das vezes, as atividades formativas são regulamentadas de uma forma que dificulta a adaptação das organizações que estão realmente interessadas na formação, como o facto de haver períodos muito rígidos de candidatura para ações de aperfeiçoamento. (Cardim, 2012).

De um modo geral considero-a bem estruturada. Havendo determinadas áreas que, realmente precisavam de uma afinação, mas efetivamente considero que a estrutura organizativa da formação em Portugal está bem concebida. (E A)

Está melhor do que no ano passado e no ano passado estava melhor do que no ano anterior (...). Quero dizer que as empresas estão mais sensibilizadas para a

importância da formação dos colaboradores. Mas, o caminho ainda está pouco aberto, pelo que tem de haver ainda um investimento nessa sensibilização das empresas. (E B)

Acho que estão a banalizar demasiado a Formação Profissional (...).

E as pessoas estão a encarar as formações profissionais como um escape ao desemprego (...).

E acho que não estão a entender o conceito de formação profissional, que é muito mais aprofundado e mais abrangente do que só um escape. (E C)

O que eu acho é que, de facto, tem vindo a melhorar muito nos últimos anos, tenho muito essa noção. E acho que é uma coisa muito boa, positiva, porque faz muita falta formação profissional. As pessoas não podem ser todas licenciadas, ter mestrados e doutorados (...) porque há muito falta de mão de obra qualificada não é, em imensas áreas. (E D).

Relativamente à existência de mudanças substantivas na Formação Profissional ao longo do tempo todos os intervenientes afirmaram que sim, que é evidente a presença de algumas mudanças, mas que ainda temos um longo caminho a percorrer. De salientar que efetivamente existe a conscientização de que a formação profissional é importante e deverá ser realizada de forma contínua, não só numa perspetiva de reconhecimento e valorização na própria carreira, mas também como oportunidade de inserção no mercado de trabalho. Como é sabido, as desigualdades ao nível da escolaridade vêm, por vezes, trazer o preconceito e minimizar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho dos indivíduos. Como tal, a formação profissional tem por objetivo contribuir de forma positiva para questões como: aumentar a produtividade e rentabilidade, permitir a validação de conhecimentos, reavivar e atualizar conhecimentos, diferenciar profissionais e, por fim, promover a inserção profissional. No fundo, a formação profissional desperta o aumento do capital humano.

Sim, julgo que sim. Tem-se percorrido, desde Portugal na União Europeia, um processo de melhoria ao nível da formação profissional. (E A)

Verifica-se algumas mudanças (...). A lei veio ajudar. O facto de haver uma obrigatoriedade das 35 horas, é claro que isso veio ajudar a que as empresas façam mais formação, não é? A lei nesse sentido é importante. Agora, por vezes, a formação que é feita não está de acordo com aquilo que são as necessidades das empresas, até porque as empresas deveriam de fazer, primeiramente, um processo de levantamento de necessidades de formação e a maior parte delas não o faz. Ou, aquelas que fazem, ou muitas das que fazem é um processo que não identifica as necessidades de formação. Mas isto é um caminho e as coisas vão, com certeza, melhorar. (E B)

Acredito que sim, mas acredito também que a visão da formação profissional tem de ser mudada na cabeça das pessoas. Esta questão da banalização tem que ser mudada. As pessoas têm que entender que a formação profissional serve para aperfeiçoar algumas técnicas que já existam nas empresas ou (...) aprofundar conhecimentos e adquirir novas técnicas. (E C).

Sim, sim, não há dúvida. Eu acho que, acima de tudo, que permite a muitas pessoas terem mais qualificações, não é, qualificações práticas e saberem fazer as coisas. E isso, pronto, ao longo do tempo nota-se diferença. (E D).

Quando questionados sobre as vantagens e desvantagens da Formação Profissional todos concordaram que há mais vantagens do que desvantagens. Foram mencionadas desvantagens como conseguir conciliar a formação com a vida profissional e familiar, o facto de nem sempre as empresas realizarem o levantamento de necessidades, o facto de algumas pessoas entenderem a formação como algo para passar o tempo e receber subsídios e, por fim, muitas das vezes a formação profissional é também vista como a última oportunidade de jovens que estão mais desorientados a nível pessoal e profissional. Quanto às vantagens, os entrevistados afirmaram que a Formação Profissional é uma mais valia tanto a nível pessoal como a nível profissional, proporcionando uma melhoria das competências de cada um. Apontaram também que a Formação Profissional é uma forma de se obter mais pessoas qualificadas a exercerem determinadas funções, assim como uma oportunidade para mudanças a nível da atividade profissional.

Posto isto, poder-se-á concluir que a formação profissional poderá atingir diversas esferas na vida de um indivíduo, dado que quando realizada de forma eficaz levará à autorrealização, reconhecimento e valorização social, melhores condições de vida, entre outros aspetos igualmente importantes, que no seu todo contribuirão também para o PIB (Felicidade Interna Bruta) do nosso país. O PIB é um indicador, criado pelo rei do Reino do Butão (sul da Ásia) em 1972, que pretende medir o desenvolvimento de um país, analisando nove categorias: bem-estar psicológico, saúde, utilização do tempo, vitalidade comunitária, educação, cultura, meio ambiente, governança e padrão de vida.

(...) em termos de desvantagens poderá ser só a conciliação, às vezes, da vida profissional com a vida de quem quer ter a formação profissional. Porque, efetivamente, desvantagens diretas não consigo ver na formação profissional, porque é sempre uma mais valia, uma forma de melhoria, de evoluir tanto pessoal como profissionalmente. (E A)

Eu vejo mais “prós” na formação profissional uma vez que a formação profissional deve estar orientada para satisfazer determinadas necessidades da própria empresa, só vejo qualidades nisso. Contras é quando se identifica ou quando não faz essa identificação de necessidades de formação e depois se põe umas pessoas numa sala de formação a tirar algo que pouco é relevante para aquilo que desempenham. Agora, quando o processo é feito de uma forma estruturada e, estruturada é começar por fazer um levantamento de necessidades de formação que dará origem a um plano de formação, eu acho que só tem “prós”, só tens vantagens. (E B).

Os prós é que realmente dão-nos ferramentas que nós podemos aproveitar para depois empregar nas nossas funções e tentar desempenhar essas funções melhor. Os contras é, realmente, esta questão de (...). As formações como são subsidiadas, como têm esta questão toda, qualquer pessoa vai fazer uma formação. E as pessoas não vão para a formação com vontade de aprender, aliás, as pessoas vão para a formação com o intuito de ocupar o tempo e ganhar a quele subsídio. Isso é uma desvantagem muito grande, porque pode haver alguém que tenha realmente o interesse de aprender alguma coisa ali e não consegue. (E A).

As vantagens eu acho que é mesmo esta componente prática que estamos a falar e o facto de permitir, pronto, criar-se qualificações e muitas vezes até o experimentar a profissão. Porque, muitas das vezes os jovens não têm muito a noção do que querem, e quando se vai fazer uma formação profissional é uma primeira abordagem, não é (...). Tem-se mais noção do que se quer, do que é, realmente, a profissão (...). Para que, depois, se a pessoa quiser até pode apostar numa outra formação e continuar a apostar em formação. E permite também que pessoas de algumas áreas também mudem de área e experimentem outras coisas, isso também acontece. (...).

As desvantagens (...). Olha, na minha opinião, eu acho que isso ainda existe um bocado, pelo menos, vê-se um bocado aqui em Portugal, é que às vezes manda-se para fazer formações profissionais aqueles jovens que estão mais perdidos na vida, digamos assim (...). É um bocadinho degradante e não deveria ser assim. E acho que, entre outras coisas, acaba por facilitar muito (...) e a certa altura a qualidade também se descure e isso para mim é uma desvantagem. Porque depois vê-se jovens até a candidatarem-se para a universidade vindos de ensino profissional e depois, muitas vezes, acho que acabam por não ficar em pé de igualdade com os outros, não é. (E D).

Ao serem questionados sobre o que é que alterariam na Formação Profissional se o pudessem fazer as respostas foram todas diferentes, abordando vários aspetos e indo ao encontro daquilo que os entrevistados entenderam ser as desvantagens da Formação Profissional. Apontam o facto de haver entidades que não se preocupam muito com os resultados da formação; que não deveria haver a obrigatoriedade das 35 horas de formação, mas sim uma maior fiscalização nas organizações e que as entidades é que deveriam perceber que a formação é útil; referem o facto de haver indivíduos que estão desempregados e que, após a realização de uma formação, não procuram emprego e iniciam outra formação imediatamente a seguir para continuar a receber subsídios de desemprego; por fim, mudariam a forma como é vista, que a formação profissional não é somente para jovens que não querem prosseguir com os estudos para o ensino superior, mas sim para todos aqueles que querem ter formação contínua, que querem progredir, acompanhar as transformações constantes no mundo.

*Alterava algumas entidades que são reguladoras da formação profissional.
Alteraria alguns procedimentos de maneira a que a comunicação entre as partes, entre*

quem ministra e regula a formação profissional, que a comunicação melhorasse e que as coisas pudessem ser feitas com mais rapidez, com mais transparência, com mais tolerância, com mais colaboração. Há entidades que são extremamente fiscalizadoras e transmitem a ideia que pouco se importam com os resultados, é mais com as ações em si, seja prazos, se entregou a horas, do que propriamente com a concretização dos resultados, era isso que eu alteraria. (E A)

(...). Eu alterava o facto de haver uma lei que obriga as empresas a dar formação. Eu acho que não necessitava de haver uma lei para que as empresas dessem formação, as empresas é que deveriam de tomar essa iniciativa, não é? Verificar que a formação é útil. Eu acho que deveria de haver mais uma fiscalização, porque nós portugueses não gostamos muito das coimas, não gostamos de ser penalizados por aquilo que não fazemos e a fiscalização ajudava sempre a cumprir, não é? (E B).

Talvez a forma como ela está a ser utilizada no nosso país, a forma como ela está a ser empregada, a forma como ela está a ser vista (...). Mas acredito que as pessoas hoje em dia não (...). Nem se quer têm o interesse na formação em si. Às vezes os interesses são interesses paralelos, não é? Aquela questão dos subsídios (...). (E C).

(...) Perceber que é uma mais valia, que não tem de ser só para jovens que não querem ir para a universidade ou que não têm qualificações, entre outras. (E D).

Na questão sobre os motivos que levam as pessoas a procurar formação profissional as respostas foram bastante semelhantes umas às outras. Desta forma, os intervenientes referiram como motivos o facto de as pessoas terem a intenção de adquirir e desenvolver novas competências e aperfeiçoar outras; mudar de atividade profissional ou subir de posto de trabalho; obter uma qualificação/certificação para desenvolver certas atividades profissionais e, por fim, o facto de a formação ser obrigatória.

Os motivos são vários, não é? Um deles será sempre desenvolver novas competências, aperfeiçoar competências. Outros podem ser subida em termos de posto de trabalho ou candidatar-se a determinado posto de trabalho. Ou também a

obrigatoriedade de fazerem a formação para ter um certificado para poder fazer algo, para desempenhar determinadas tarefas, há atividades que isso é obrigatório. (E B).

Em relação à questão sobre a avaliação da formação os intervenientes concordaram que a mesma é fundamental, mas que nem sempre se realiza ou, muitas das vezes quando se realiza, não se dá seguimento ao processo para atingir o seu objetivo, fornecer feedback e potenciar a melhoria. O que vai ao encontro de Barbier (1985) quando afirma que se fala mais na avaliação da formação do que se pratica, sendo que é vista tanto como algo negativo como algo positivo. Contudo, a avaliação permite uma análise crítica do que foi realizado e quando bem concretizada possibilita melhorar a qualidade da formação e adequá-la à realidade. (Cardim, 2012).

É fundamental para perceber o que é que correu, o que é que está a correr bem e menos bem e implementar melhorias. (E A).

Isso faz-se quando se terminam os cursos, mas depois (...). (E B)

Nunca me fizeram uma avaliação para dizer a verdade. Eu ia lá, assistíamos às aulas como no ensino normal, depois fazíamos os módulos através do e-learning e já está! (...). Nós só passávamos ao módulo seguinte se fizéssemos os módulos. Mas eles não davam feedback de uma nota quantitativa nem qualitativa. (E C).

Eu acho que é importante fazer esta avaliação, a avaliação é necessária, mas deve ser algo sempre muito bem pensada e ponderada, para nem ser demasiado opressivo, nem se descurar a nível de qualidade. (E D).

Relativamente às possíveis alterações à avaliação da formação as respostas foram distintas, havendo até quem não alteraria nada. Assim, um dos intervenientes focou-se no facto de que nem todas as entidades formativas ou patronais realizam a avaliação da formação e, muitas das que realizam, não as tiram do papel. No entanto, existem entidades que efetivamente realizam todo o processo inerente à Formação Profissional desde o levantamento de necessidades à Avaliação da Formação, tirando conclusões e colocando em prática iniciativas de melhoria para o que, eventualmente, correu menos bem. Um dos entrevistados afirma que é através da avaliação

da formação, nomeadamente da avaliação de impacto/efeitos visíveis, que é possível verificar o ROI – *Return On Investment*, isto é, o retorno do investimento na formação, o que a concretização da formação trouxe de novo, de significativo para os indivíduos enquanto pessoas e enquanto profissionais e para as organizações, o que mudou, o que melhorou após a realização da formação. Deste modo, é necessário que haja uma maior conscientização por parte das entidades, na medida em que compreendam o quão útil e importante é realizar a avaliação da formação, sendo que traz benefícios para todos os intervenientes.

(...). O que é importante realçar é que aquilo que os colaboradores ou aquilo que as pessoas escreveram lá, aquilo depois, é pouco analisado, não é? Para haver uma melhoria. Acredito que algumas o façam e fazem com certeza, nomeadamente, aquelas que obedecem parâmetros de qualidade fazem com certeza (...).

E aí é que as pessoas conseguiam ver, verificar aquilo que é o ROI, que é o Return on investment, que é aquilo que, o investimento que foi feito na formação o que é que está a produzir. E é estritamente pertinente, depois de uma ação de formação, perceber três meses depois, seis meses depois, um ano depois, o que é que esse colaborador ou esses colaboradores estão a fazer com os conhecimentos que adquiriram, melhor, com as aprendizagens que fizeram, se estão a por em prática e o que é que tem de ser afinado. (...).

O processo começa com o levantamento de necessidades de formação e termina com a avaliação da formação, eu acho que o princípio e o fim não estão a ser executados de uma forma eficaz. (E B).

Passando às questões mais direcionadas à Formação Pedagógica Inicial de Formadores B-learning e aos efeitos/impacto da mesma e da Formação Profissional em geral, foi questionado aos entrevistados quais as especificidades/características do público que procura o curso FPIF - B. Desta forma, os entrevistados mencionaram que o público que procura FPIF – B é bastante heterogéneo, havendo indivíduos com o 9.º ano, com o 12.º ano, com licenciatura, mestrado, doutoramento, desde a área da educação à área das engenharias. O facto de o curso possibilitar os participantes a exercer a atividade de Formador na sua área académica/profissional permite a existência de grupos com formandos de várias áreas, o que proporciona uma grande partilha de conhecimentos, de experiências, de saberes.

As pessoas vão procurar competências para poderem fazer esse papel (formador), para poderem comunicar, realmente, melhor e transmitirem saber, acima de tudo é isso.
(E D).

Aos partícipes foi também questionado se no curso de FPIF – B, na sua opinião, existem efetivas transferências de conhecimento, à qual todos concordaram que sim, pois em todas as situações de aprendizagem há sempre partilha de conhecimento entre todos os intervenientes, isto é, os formandos aprendem com o formador, aprendem uns com os outros e o formador também aprende com os formandos. De referir que a formação permite igualmente a interação entre os intervenientes promovendo as relações interpessoais e o espírito de equipa. Por conseguinte, a aprendizagem realizada será muito mais enriquecedora e irá trabalhar diversas competências e conhecimentos, quer ao nível pessoal, quer ao nível profissional. A título de exemplo, existem diversas metodologias, designadamente as dinâmicas de grupo, que facilitam o processo de aprendizagem e fortalecem as relações interpessoais, também elas cruciais, principalmente quando se fala num mercado de trabalho, por vezes, muito competitivo.

(...) normalmente numa ação de formação há sempre uma partilha de conhecimentos, há sempre transferências de conhecimentos e a Formação Pedagógica Inicial de Formadores não foge à regra. Ou seja, a experiência dos formandos em sala, quer a experiência profissional acaba por ser uma mais valia para o formador que acaba por munir-se de mais ferramentas para posteriores ações de formação conseguir conduzi-las dando exemplos de experiências passadas em outras ações de formação. O formador é sempre o motor condutor dos formandos em sala. Em Formação de Formadores “não importa” o que o formando faz. Podem ser as mais variadas atividades ou profissões que o formando desenvolve, em Formação de Formadores o que importa é a maneira como aquela pessoa consegue ensinar a profissão ou a arte que conhece. (E A).

Quando questionados se concordam que mais formação é igual a mais e melhor emprego/trabalho os entrevistados não estiveram todos de acordo, uns disseram que sim, outros afirmaram que não, devido a vários fatores. A formação e o mercado de trabalho são essenciais para potenciar o crescimento das organizações, o desenvolvimento da comunidade, da sociedade,

do país e da União Europeia. É sabido que a formação permite a aquisição e o aperfeiçoamento do capital humano/capital de competências, o desenvolvimento das capacidades profissionais e pessoais, potencia uma melhoria nas atitudes e nos comportamentos de cada indivíduo, facilitando a participação ativa na evolução das organizações e no contexto socioeconómico, político e cultural. O mercado de trabalho, por sua vez, tende a ser mais exigente relativamente às qualificações profissionais, fazendo com que os indivíduos apostem cada vez mais na formação, assim como as organizações. Assim, a formação promove e permite uma valorização dos indivíduos enquanto profissionais e uma mão-de-obra mais qualificada, possibilitando colaboradores mais produtivos e competitivos, havendo, assim, uma melhoria na (re) inserção profissional.⁸ Não obstante, para que mais formação seja igual a mais e melhor emprego/trabalho vai depender de diversas variáveis, como a qualidade da formação, vai depender da entidade formadora, dos formadores, do mercado de trabalho, dos formandos. Licínio Lima (2010) afirma que a educação não faz tudo, defendendo que “a formação técnica e vocacional, e a celebração da ideia, neste momento dominante no discurso político em vários países europeus (por exemplo em Portugal), das “qualificações ao longo da vida”, ou das “qualificações para o crescimento económico”, arriscam-se não apenas à ineficácia face aos seus objectivos de criação de empregos, de aumento da competitividade e da produtividade, mas também à condição de uma acção orientada para a subordinação e para a alienação dos cidadãos.” (Lima,2010, p.49).

Considero que sim. É um curso em que, particularmente em determinadas áreas, quem tira esta ação de formação consegue desenvolver atividade de formador, que não conseguiria de outra forma, em outras áreas. (E A).

Não. Não é proporcional, não é proporcional. Porque, isto depende de várias variáveis. Eu acho que a formação pode ir ao encontro daquilo que é necessário ou não depende muito de quem vai ministrar. Quem vai ministrar faz toda a diferença. Faz mesmo toda a diferença. (...) depende da entidade formadora, da entidade empregadora e depende do formador, portanto, se vai ao encontro ou não vai ao encontro depende de várias variáveis. (E B).

⁸ CIBERFORMA - FORMAÇÃO. (2011). Formação e Emprego. Retrieved from <http://formacao.fikaki.com>

Não, eu acho que não. Eu acho que não é a quantidade de formação que dá emprego ou trabalho, eu acho que é a qualidade da formação. Porque eu posso ter mil e quinhentas formações, mas se eu não aprender nada, porque a formação em si não tem qualidade nenhuma e eu não consegui atingir uma competência, acho que isso não me vai dar melhor trabalho, acho eu, é a minha opinião. (E C).

Olha eu acredito que sim, eu acredito que sim. Acredito que a formação e, neste caso, a Formação de Formadores, qualifica, realmente traz mais qualificação e que isso se nota depois em quem vai fazer uma formação. Então, realmente acho que sim, eu acredito mesmo na formação. (E D).

Na questão sobre se mais formação é igual a mais e melhores vivências pessoais e sociais os intervenientes concordaram que sim, devido ao facto de os indivíduos conhecerem pessoas novas, partilharem experiências, vivências e fazerem novas amizades, novos conhecimentos, permitindo transferir esses conhecimentos para o dia-a-dia e para o contexto de trabalho.

Sim, o curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning permite, em alguns dos seus módulos desenvolver as competências sociais, sem qualquer sombra de dúvida. (E A).

Sim, isso pode ser verdade porque com mais experiências você tem mais opções, daí se a pessoa fizer mais formação vai ter mais experiências, portanto, tem mais para contar, tem funções, tem mais respostas. Porque a formação é isso mesmo, você vai à formação para ir buscar respostas, soluções para os problemas que tem, nomeadamente em termos profissionais (...). (E B).

Sim. Uma pessoa que tem mais formação, e se tiver com atenção às coisas que vai aprendendo na formação, acho que consegue reportar da formação coisas para a vida pessoal. (E C).

Olha eu acredito que nós aprendemos sempre, quando estamos a fazer uma formação, pronto quando estamos a aprender um novo conhecimento, conhecemos outras pessoas, há a partilha das experiências realmente e há também o facto de nós estudarmos, de nós aprendermos qualquer coisa de novo, abre-nos os horizontes e eu acho que isso é extremamente importante. (E D).

Os entrevistados, na questão sobre a avaliação de FPIF-B, consideraram que a mesma está bem construída, bem estruturada, mas que há pequenos pontos a serem melhorados.

É assim, eu acho que está bem feita. A estruturação dos conteúdos na plataforma e ter lá várias formas de avaliação, por exemplo, pedem-nos uma apresentação, no outro dia pediram-nos para fazer um texto com referências bibliográficas, no outro dia para redigir objetivos. Quer dizer, nós estamos a ter várias formas de ser avaliados para as competências que temos que adquirir e depois há aqueles testes que, na minha opinião, são testes que como temos acesso logo aos testes conseguimos facilmente ter boas notas. (...). (E C).

Por fim, relativamente às possíveis alterações na avaliação de FPIF – B houve entrevistados que não alterariam nada, pois consideraram que toda a estrutura da avaliação estava bem construída e que os instrumentos de avaliação estão bastante adequados para o que é avaliado. Os intervenientes que alterariam algo seria no facto de os formandos não receberem feedback por parte dos formadores, sendo que recebem somente no fim com a nota final dos módulos e, também alterariam o facto de os testes serem online e com consulta, poderiam ser presenciais e sem a consulta dos materiais.

O formando é avaliado com base em instrumentos de avaliação que são definidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, eu acho que estão instrumentos bastante adequados àquilo que é avaliado (...). (E B).

Sim, era capaz de falar com os formadores e pedir para darem algum feedback e talvez os testes, acho que podiam ser testes feitos nas aulas sob maior stresse (risos) e sem consulta para ver se, realmente, temos ou não a noção daquilo que estamos a fazer. (E C).

Análise de Conteúdo

Categoria	Entrevistado A	Entrevistado B	Entrevistado C	Entrevistado D
Dados	Género: F Idade: 42 Habilitações Literárias: Licenciatura Área Profissional: Formação Profissional	Género: M Idade: 50 Habilitações Literárias: Licenciatura Área Profissional: Consultoria e Formação	Género: F Idade: 36 Habilitações Literárias: Mestrado Área Profissional: Bioquímica	Género: F Idade: 39 Habilitações Literárias: Licenciatura Área Profissional: Psicologia
1. Formação Profissional	1.1. Opinião sobre Formação Profissional em Portugal			
	<p>De um modo geral considero-a bem estruturada. Havendo determinadas áreas que, realmente precisavam de uma afinação, mas efetivamente considero que a estrutura organizativa da formação em Portugal está bem concebida.</p>	<p>A formação profissional em Portugal está numa fase (... Risos). Está melhor do que no ano passado e no ano passado estava melhor do que no ano anterior. O que é que eu quero dizer com isso? Quero dizer que as empresas estão mais sensibilizadas para a importância da formação dos colaboradores. Mas, o caminho ainda está pouco aberto, pelo que tem de haver ainda um investimento nessa sensibilização das empresas. Existe uma lei que obriga a que se ministre formação para os colaboradores, mas nem todas as empresas cumprem a lei e depois há formas também de contornar a lei, que eu diria que são legais, mas que não contemplam aquilo que é necessário, que é a</p>	<p>A formação profissional em Portugal acho que está a ser bastante concorrida por desempregados. (Risos). é isso que eu penso. Acho que estão a banalizar demasiado a formação profissional, porque, por exemplo, tu vais a um Centro de Emprego procurar trabalho e eles não te conseguem encontrar trabalho e dizem-te: ah, mas vá fazer uma formação nisto! E as pessoas estão a encarar as formações profissionais como um escape ao desemprego e estão a banalizar bastante, tanto o Centro de Emprego como as pessoas desempregadas estão a banalizar</p>	<p>O que eu acho é que, de facto, tem vindo a melhorar muito nos últimos anos, tenho muito essa noção. E acho que é uma coisa muito boa, positiva, porque faz muita falta formação profissional. As pessoas não podem ser todas licenciadas, ter mestrados e doutorados (...) porque há muito falta de mão de obra qualificada não é, em imensas áreas. De facto, temos vindo a melhorar, sinto isso, vejo isso. O que é muito positivo, porque formação profissional é muito prática, eu acho que a nossa formação académica, por natureza, é demasiado teórica. Pronto, eu também senti isso. Então que eu acho é que é bom,</p>

		<p>formação das pessoas. Portanto, há algumas empresas, e é verdade, há algumas empresas e não são as grandes empresas, ou as pequenas, ou as médias empresas, há algumas empresas que já fazem muito mais do que aquilo que a legislação obriga. Mas também essas empresas não querem cumprir a legislação, o que interessa é a formação das pessoas de acordo com aquilo que são as suas necessidades e, portanto, cumprem mais do que as suas 35 horas. Agora há outras empresas que estão a dar passos nesse sentido, mas o panorama português não é assim muito positivo relativamente à formação profissional.</p>	<p>muito a formação. E acho que não estão a entender o conceito de formação profissional, que é muito mais aprofundado e mais abrangente do que só um escape. Porque há pessoas que dizem: agora vou aprender a costurar. E então vão ao Centro de Emprego, como não têm mais nenhum trabalho, começam uma formação qualquer, por exemplo, em costura ou cabeleireiro ou qualquer coisa, e já está! Já fiz a formação, agora vou procurar trabalho. Não encontra, então vão fazer outra formação. E acho que as coisas estão a ser muito banalizadas, pelo menos é a minha perspetiva, não sei se toda a gente pensa assim, mas pelo menos é a forma como eu penso.</p>	<p>é positivo, deveria haver mais ainda, devia se apostar mais nisso, nessa área. Mas, percebo que está realmente a melhorar.</p>
	1.2. Mudanças na Formação Profissional			
	<p>Sim, julgo que sim. Tem-se percorrido, desde Portugal na União Europeia, um processo de melhoria ao nível da formação profissional.</p>	<p>Verifica-se algumas mudanças, se são substantivas ou não (...). A lei veio ajudar. O facto de haver uma obrigatoriedade das 35</p>	<p>Acredito que sim. Acredito que sim, mas acredito também que a visão da formação profissional tem de</p>	<p>Sim, sim, não há dúvida. Eu acho que, acima de tudo, que permite (...). Pronto, eu penso muito nos jovens, acho que até</p>

	<p>Sendo uma das áreas, daquelas que mais damos formação, a Segurança no Trabalho. Portanto, a redução dos acidentes de trabalho não tem ocorrido por acaso. Tem a ver com, portanto, a sensibilização, a formação que é dada tanto aos empregadores como aos colaboradores. E nas outras áreas também.</p>	<p>horas, é claro que isso veio ajudar a que as empresas façam mais formação, não é? A lei nesse sentido é importante. Agora, por vezes, a formação que é feita não está de acordo com aquilo que são as necessidades das empresas, até porque as empresas deveriam de fazer, primeiramente, um processo de levantamento de necessidades de formação e a maior parte delas não o faz. Ou, aquelas que fazem, ou muitas das que fazem é um processo que não identifica as necessidades de formação. Mas isto é um caminho e as coisas vão, com certeza, melhorar.</p>	<p>ser mudada na cabeça das pessoas. Esta questão da banalização tem que ser mudada. As pessoas têm que entender que a formação profissional serve para aperfeiçoar algumas técnicas que já existam nas empresas ou (...) e aprofundar conhecimentos e adquirir novas técnicas. Fazer um (...) talvez como um <i>upgrad</i> das informações, uma atualização, para que haja uma evolução nas empresas (...). Pronto, quem diz empresas, é no ensino, é tudo. Mas, nesse sentido a formação tem de ser vista de outra forma.</p>	<p>é mais os jovens que procuram (...). Permite a muitas pessoas terem mais qualificações, não é, qualificações práticas e saberem fazer as coisas. E isso, pronto, ao longo do tempo nota-se diferença.</p>
	<p>1.3. “Prós” e “Contras” da Formação Profissional</p>			
	<p>A formação profissional, por si só, em termos de desvantagens poderá ser só a conciliação, às vezes, da vida profissional com a vida de quem quer ter a formação profissional. Porque, efetivamente, desvantagens diretas não consigo ver na formação profissional, porque é sempre uma mais valia, uma forma de melhoria, de evoluir tanto pessoal</p>	<p>Eu acho que há mais “prós” do que contras, não é? É claro que as formações deveriam ser feitas, preferencialmente, no horário laboral, não sendo no horário laboral tem que haver sempre uma compensação feita fora do horário, isso a lei também é clara nesse sentido. Dentro do horário</p>	<p>Os prós é que realmente dão-nos ferramentas que nós podemos aproveitar para depois empregar nas nossas funções e tentar desempenhar essas funções melhor. Os contras é, realmente, esta questão de: ah porque as formações são (...). Eu estou a</p>	<p>As vantagens eu acho que é mesmo esta componente prática que estamos a falar e o facto de permitir, pronto, criar-se qualificações e muitas vezes até o experimentar a profissão. Porque, muitas das vezes os jovens não têm muito a noção do que querem, e quando se</p>

<p>como profissionalmente. Vantagens são variadas, desde melhoria das competências, desde a capacidade de executar as funções com mais rapidez, com mais qualidade, com mais qualidade no trabalho, melhor relacionamento também, quando falamos na formação ao nível de relacionamento interpessoal. Só vejo vantagens na formação profissional, não vejo desvantagens (risos).</p>	<p>laboral claro que prejudica sempre a empresa no sentido em que não está a produzir. Mas, se houver algum bom senso e alguma flexibilidade consegue-se sempre ajustar a formação dentro daquilo que é o horário do colaborador. Porque pedir ao colaborador para ir à empresa depois do seu horário laboral fazer formação não é uma tarefa (...) tarefa fácil é, podemos sempre pedir para isso. Agora, se o colaborador está ou não está motivado, se calhar, não está tão motivado. Mas isto varia de pessoa para pessoa. Eu vejo mais “prós” na formação profissional uma vez que a formação profissional deve estar orientada para satisfazer determinadas necessidades da própria empresa, só vejo qualidades nisso. Contras é quando se identifica ou quando não faz essa identificação de necessidades de formação e depois se põe umas pessoas numa sala de formação a tirar algo que pouco é relevante para aquilo que desempenham. Agora, quando o processo é feito de uma forma estruturada e,</p>	<p>falar mais no sentido do centro de emprego. As formações como são subsidiadas, como têm esta questão toda, qualquer pessoa vai fazer uma formação. E as pessoas não vão para a formação com vontade de aprender, aliás, as pessoas vão para a formação com o intuito de ocupar o tempo e ganhar aquele subsídio. Isso é uma desvantagem muito grande, porque pode haver alguém que tenha realmente o interesse de aprender alguma coisa ali e não consegue.</p>	<p>vai fazer uma formação profissional é uma primeira abordagem, não é. E eu acho que isso é extremamente importante. Pronto, na minha altura ia-se para a universidade assim um bocadinho à deriva, não é? Eu fui muito à deriva, sem saber bem para o que ia, o que era. Pronto, era um bocado complexo. E acho que nesse aspeto vem facilitar, realmente, bastante. Tem-se mais noção do que se quer, do que é, realmente, a profissão (...). Para que, depois, se a pessoa quiser até pode apostar numa outra formação e continuar a apostar em formação. E permite também que pessoas de algumas áreas também mudem de área e experimentem outras coisas, isso também acontece. E hoje em dia eu acho que as pessoas não param de apostar, e tem mesmo que ser assim, porque já não se vive numa época em que nós fazíamos um curso e tínhamos aquele emprego para a vida não é, isso já não existe, mesmo. De todo! É uma</p>
--	--	--	---

		<p>estruturada é começar por fazer um levantamento de necessidades de formação que dará origem a um plano de formação, eu acho que só tem “prós”, só tens vantagens.</p>	<p>construção, é muito uma construção, pelo menos, esta é a minha perspectiva e pronto, essa é, realmente uma grande vantagem. As desvantagens (...). Olha, na minha opinião, eu acho que isso ainda existe um bocado, pelo menos, vê-se um bocado aqui em Portugal, é que às vezes manda-se para fazer formações profissionais aqueles jovens que estão mais perdidos na vida, digamos assim. E eu digo isto porque o meu marido trabalha numa escola profissional e ele, coitado, pronto, eu tenho esta noção, vai para lá e é o pior da sociedade. É um bocadinho degradante e não deveria ser assim. E acho que, entre outras coisas, acaba por facilitar muito (...) e a certa altura a qualidade também se descure e isso para mim é uma desvantagem. Porque depois vê-se jovens até a candidatarem-se para a universidade vindos de ensino profissional e depois, muitas vezes, acho que acabam por não ficar em pé de igualdade</p>
--	--	--	---

				com os outros, não é. Na minha opinião essa é uma desvantagem, é aquilo que eu vejo que não funciona bem, digamos assim, porque, no geral, eu acho que é uma coisa muito positiva e que se deveria apostar mais e em fazer com mais qualidade.
	1.4. Possíveis alterações na Formação Profissional			
	Alterava algumas entidades que são reguladoras da formação profissional, alteraria alguns procedimentos de maneira a que a comunicação entre as partes, entre quem ministra e regula a formação profissional. Que a comunicação melhorasse e que as coisas pudessem ser feitas com mais rapidez, com mais transparência, com mais tolerância, com mais colaboração. Há entidades que são extremamente fiscalizadoras e transmitem a ideia que pouco se importam com os resultados, é mais com as ações em si, seja prazos, se entregou a horas, do que propriamente com a concretização dos resultados, era isso que eu alteraria.	Se pudesse alterar alguma coisa? É uma pergunta difícil. Eu alterava o facto de haver uma lei que obriga as empresas a dar formação. Eu acho que não necessitava de haver uma lei para que as empresas dessem formação, as empresas é que deveriam de tomar essa iniciativa, não é? Verificar que a formação é útil. Eu acho que deveria de haver mais uma fiscalização, porque nós portugueses não gostamos muito das coimas, não gostamos de ser penalizados por aquilo que não fazemos e a fiscalização ajudava sempre a cumprir, não é? Mas é sempre mau, não é? Termos de pagar por não cumprimos. Agora, acho que deveria de haver uma	Talvez a forma como ela está a ser utilizada no nosso país, a forma como ela está a ser empregada, a forma como ela está a ser vista. Tentar (...). Por exemplo, eu estou aqui nesta formação porque eu realmente quero adquirir novas competências para num futuro dar formação, porque eu assumo que não tenho essa competência ainda, não é? Então eu quero adquirir essa competência, quero ter um certificado que prove que eu tenho essa competência e, realmente, quero desempenhar essa função. Mas acredito que as pessoas hoje em dia não (...)	Este aspeto mesmo. (Risos). Fazer formação profissional sim, com mais qualidade e não ser tão aquela ideia de que é dirigido ou trabalhar um bocadinho a mentalidade das pessoas neste aspeto, ainda há muito preconceito e eu acho que se deveria trabalhar por aí. Perceber que é uma mais valia, que não tem de ser só para jovens que não querem ir para a universidade ou que não têm qualificações, entre outras.

		<p>campanha de sensibilização no sentido de as pessoas perceberem que a formação é importante, não é? Também, por vezes, as empresas não estão bem esclarecidas ou venderam-lhes algo que não é aquilo que é importante. Apesar de algumas empresas já terem pessoas dentro dos quadros que têm essas tarefas, portanto, fazem um trabalho diferente, já procuram realmente aquilo que é realmente necessário, não é? Há várias coisas que podem ser alteradas, eu como formador procuro fazer aquilo que é importante para ir ao encontro daquilo que é as necessidades da empresa, agora os meus colegas poderão fazer o mesmo, não sei se fazem ou não.</p>	<p>Nem se quer têm o interesse na formação em si. Às vezes os interesses são interesses paralelos, não é? Aquela questão dos subsídios (...). Eu estou a andar muito à volta deste assunto, porque é, realmente, aquilo que vejo. Por exemplo, eu tenho uma prima que, no Alentejo, numa zona pequena, ela está desempregada, tem dificuldade em arranjar trabalho, então o que é que ela faz, formações atrás de formações, ela vê a formação como um trabalho, uma forma de receber a vida. E eu acho que isso não deve ser feito assim. Portanto, eu acho que em Portugal devia de haver uma forma de rentabilizar as formações, escolhendo o público-alvo de outra forma.</p> <p>Eu, por exemplo, estive desempregada durante dois anos, fui chamada ao centro de emprego para fazer uma formação inicial de computadores, mas eu tenho um mestrado em que já</p>	
--	--	--	---	--

			<p>tive muitas competências nessa área e aquela formação (...) E eu disse: pois. Está bem, eu vou. Porque tinha obrigação de ir. No dia em que cheguei lá, no primeiro dia, a formadora disse: Ah não! Você tem competências a mais para estar aqui, vá-se embora, vá-se embora! E pronto, e fui-me embora (risos).</p>	
	<p>1.5. motivos que levam as pessoas a procurar a formação profissional</p>			
	<p>Variados. Desde uma melhoria das competências pessoais também. Quando falamos em formação profissional associa-se a uma profissão, mas também permite à pessoa melhorar as suas competências pessoais. Mais (...). Reciclar competências. Sabem realizar aquela profissão há muitos anos e precisam de uma adaptação a uma tecnologia e precisam de reciclar e de melhorar as competências. Muitas vezes até a própria reconversão profissional, ou seja, executa aquele trabalho há uma série de anos, mas sentem a</p>	<p>Os motivos são vários, não é? Um deles será sempre desenvolver novas competências, aperfeiçoar competências. Outros podem ser subida em termos de posto de trabalho ou candidatar-se a determinado posto de trabalho. Ou também a obrigatoriedade de fazerem a formação para ter um certificado para poder fazer algo, para desempenhar determinadas tarefas, há atividades que isso é obrigatório. Mas, esses são sempre os motivos, não é? Que lavam as pessoas a fazer</p>	<p>Eu falo por mim, neste sentido eu falo por mim. Eu estudei no ensino tradicional durante algum tempo e sempre tive este gosto de poder ensinar. Só que no ensino tradicional, infelizmente, só podemos ensinar nas universidades se tivermos o grau de Doutor. Ainda não o tenho, então como ainda não o tenho gostaria de obter algum certificado que confirme que eu tenho capacidades, competências suficientes para poder ensinar</p>	<p>É procurar uma qualificação, eu acredito que é querer acrescentar qualquer coisa à sua profissão, ou aprender uma nova profissão. Eu acredito que é o aprender, aprender e ganhar novas competências.</p>

	<p>necessidade de aprender a fazer outra coisa, de mudar de atividade profissional. Mais (...). Muitas das vezes não são eles a procurar, e ainda acontece muito em Portugal, a formação é obrigatória e, às vezes, é um dos motivos que os levam a procurar uma formação, por ser obrigatória. Tanto o empregador encaminha os funcionários para a formação, como as próprias pessoas em si. Temos um exemplo aqui na Segurança no Trabalho, quem é Técnico Superior de Segurança no Trabalho vai ter de fazer atualização profissional de 5 em 5 anos e os cursos de Vigilante e Segurança Porteiro também. Portanto, o motivo pelo qual procuram a formação, não digo que não queiram reciclar as competências, mas é mais por ser obrigatória.</p>	<p>formação. Se eu comparar a formação que hoje as pessoas fazem com o que era há dez anos atrás, obviamente que hoje faz-se muito mais formação.</p>	<p>alguém sobre algum assunto. E pesquisei bastante na Internet, fui eu que fui á procura, fui eu que tive o interesse, fui eu que me mexi. E consegui encontrar aqui a Traininghouse, achei interessante o curso, inscrevi-me e estou a gostar bastante das aulas, estou a aprender bastante. Não fazia ideia da complexidade das técnicas e dos métodos, e da forma de como é que havíamos de dizer as coisas, como é que havíamos de estar, a nossa postura, tudo (...). Quando eu me inscrevi vinha com aquele objetivo, vou adquirir competências para dar aulas, mas nunca pensei que fosse preciso tanto para poder fazer isso. E então estou a gostar bastante. Mas, esse foi o motivo que me inscrevi para esta formação.</p>	
	<p>1.6. Opinião sobre Avaliação da Formação</p>			
	<p>É fundamental para perceber o que é que correu, o que é que está a correr bem e menos bem e implementar melhorias.</p>	<p>Isso faz-se quando se terminam os cursos, mas depois (...).</p>	<p>Eu sinceramente não sei como ela é avaliada, como nunca tive oportunidade de participar noutras</p>	<p>Olha eu acho, e aqui não é só na formação profissional, eu acho que é no ensino em Portugal, a avaliação é um problema, eu</p>

<p>Não há uma estrutura, “vá lá”, imposta por alguma entidade, para a avaliação da formação. São as próprias entidades que ministram a formação, sejam elas públicas, privadas, até lucrativo/sem lucrativo que implementam no seu manual da qualidade, sendo entidade formadora certificada, os procedimentos para a avaliação da formação. É fundamental.</p>		<p>formações, não sei como ela é avaliada pelas entidades. Mas sei, por exemplo que, eu trabalhei na SONAE durante algum tempo e quando trabalhei na SONAE eu tinha de fazer uma formação, trabalhei na Well's, eu tinha de fazer uma formação presencial durante quinze dias e, para além desses quinze dias presenciais, depois tínhamos o e-learning. Nunca me fizeram uma avaliação para dizer a verdade. Eu ia lá, assistíamos às aulas como no ensino normal, depois fazíamos os módulos através do e-learning e já está! Não havia uma avaliação em que dissesse: - Sim senhor, tiveram a nota tal. Eu nunca consegui perceber se tinha os (...)</p> <p>Eu sabia que tinha os conhecimentos porque estudei para isso, e tinha a obrigação de fazer os módulos. Nós só passávamos ao módulo seguinte se fizessemos os módulos. Mas eles não davam <i>feedback</i> de uma nota</p>	<p>acredito mesmo nisto. E eu acho que ainda não se encontrou uma forma correta de se avaliar, de fazer avaliação. A formação profissional até o faz melhor do que o ensino tradicional, porque aposta em várias coisas não é, eu tenho um bocadinho essa noção, de que à parte de testes e escritos muitas vezes, mas há também uma avaliação mais contínua, há os trabalhos, há trabalhos de grupo (...). Eu acho que é importante fazer esta avaliação, a avaliação é necessária, mas deve ser algo sempre muito bem pensada e ponderada, para nem ser demasiado opressivo, nem se descurar a nível de qualidade. E às vezes foge um bocadinho destes dois extremos. Mas, eu acho que a nível de avaliação até está melhor na formação profissional do que no ensino tradicional.</p>
---	--	---	--

			quantitativa qualitativa.	nem	
	1.7. Possíveis alterações na Avaliação da Formação				
	<p>O que é que eu alteraria na avaliação da formação? Como lhe disse as entidades têm liberdade para conceber os seus instrumentos de avaliação da formação, pelo que aqui eu não tenho nada a anotar acerca da avaliação da formação. Não, não há nada a dizer.</p>	<p>(...) a avaliação da formação é o finalizar um processo, não é? Porque é mesmo o finalizar o processo. Mas a avaliação da formação é feita quando a ação de formação termina, não é? Em que é passado um questionário que está construído de forma a que pessoas possam avaliar a ação de formação em si e uma série de parâmetros, não é? Mas, que depois (...). Essa avaliação é feita, na maior parte das vezes, pela entidade formadora, não é? Nem me parece que a entidade formadora depois transmite esses resultados às empresas que contrataram o serviço ou transmitem. O que é importante realçar é que aquilo que os colaboradores ou aquilo que as pessoas escreveram lá, aquilo depois, é pouco analisado, não é? Para haver uma melhoria. Acredito que algumas o façam e fazem com certeza, nomeadamente, aquelas que obedecem</p>			<p>Olha eu acho que, acima de tudo, são pequenos ajustes, na minha opinião. É difícil de responder, não sei. Mas, de facto, ter esta componente multidisciplinar, ser cada vez mais abrangente, não ser aquele peso tão grande no teste final (...).</p> <p>e principalmente a nível de formação profissional isso é muito importante, porque é mais do saber-fazer do que do saber-saber, é mais importante isso ou deveria ser mais valorizado isso. Então a mudança nesse sentido.</p>

		<p>parâmetros de qualidade fazem com certeza ou procuram uma linguagem da qualidade de estipular as medidas corretivas, mas isso é feito de uma forma (...).</p> <p>É feito de uma forma (...). E aí é que as pessoas conseguiam ver, verificar aquilo que é o ROI, que é o <i>Riturn off the investement</i>, que é aquilo que, o investimento que foi feito na formação o que é que está a produzir. E é estritamente pertinente, depois de uma ação de formação, perceber três meses depois, seis meses depois, um ano depois, o que é que esse colaborador está a fazer com (...) o que é que esse colaborador ou esses colaboradores estão a fazer com os conhecimentos que adquiriram, melhor, com as aprendizagens que fizeram, se estão a por em prática e o que é que tem de ser afinado para (...).</p> <p>Isso faz todo o sentido, mas (...). Eu acho que é a etapa do processo (...). Repare, o processo começa com o levantamento de</p>		
--	--	---	--	--

		<p>necessidades de formação e termina com a avaliação da formação, eu acho que o princípio e o fim não estão a ser executados de uma forma eficaz. Portanto, se o levantamento não foi feito de forma rigorosa, a avaliação da formação vai avaliar (...). Nada ou pelo menos não aquilo que (...). Mas enfim. E isso tem de ser alterado tem.</p>		
2. FPIF – B e Impactos/Efeitos	2.1. Especificidades do Público			
	<p>Normalmente é que já exerce uma profissão ou quem tem um curso superior é que procura esta ação de formação. Porque esta ação de formação é inicial, ou seja, permite dar ao formando uma competência inicial para exercer a função de formador profissional, seja em que atividade profissional for.</p>	<p>Estou na Formação de Formadores há muitos anos, não é? Desde 2005/2006. E tem havido algumas alterações (...). No público, há anos atrás, quem procurava formação de formadores, nomeadamente, era o pessoal licenciado e em determinadas áreas. Hoje em dia, qualquer pessoa procura. Claro que há um requisito que</p>	<p>Eu acho que sim. Por exemplo, neste caso, sabia que o plano de estudos deste curso consistia em sabermos fazer os testes, fazer uma apresentação como deve ser, como é que deveríamos interagir com os formandos. Eu sabia que ia aprender estas competências. Portanto, este curso para mim fez todo o</p>	<p>Olha, é curioso que quando eu fiz a minha havia pessoas de todas as áreas, de todos os níveis académicos, realmente era uma turma muito heterogénea. E eu acho que aquilo que é incomum em todas estas pessoas é, realmente, procurar mais aquele conhecimento, neste caso que é muito a</p>

		<p>a pessoa tem de ter, no mínimo o 9.º ano de escolaridade. Mas também antes era o 6.º ano. Agora, as pessoas procuram Formação de Formadores primeiro porque, algumas porque, é algo que podem por no currículo e pode fazer a diferença numa entrevista, com certeza que sim. Outras procuram porque já foram convidadas para dar uma formação e perceberam que tinham que ter o CCP e então vão tirar essa formação. Outras também é a própria empresa que paga a formação ao colaborador para depois ele ser formador na própria empresa. Portanto, há, assim, uma série de situações.</p> <p>Mas não há assim um público (...). Quer dizer, eu nos últimos anos, posso-lhe dizer qual é o público que aparece muito na formação e que não aparecia antes, pessoal da área da estética, cabeleireiros, aparecem muito. Na área da cozinha também. Pronto, é um público que antes não aparecia e agora aparece.</p>	<p>sentido me inscrever porque ia de encontro àquilo que eu pretendia. Não sei se outro tipo de Formação Inicial de Formadores será assim, neste caso está a ser.</p>	<p>capacidade de poder dar formação, cada um nas suas áreas ou nas suas coisas. Formação essa que vai desde formações mais profissionais, até formações de costura, pequenos <i>workshops</i>. As pessoas vão procurar competências para poderem fazer esse papel, para poderem comunicar, realmente, melhor e transmitir saber, acima de tudo é isso.</p>
	<p>2.2. Transferências de Conhecimentos</p>			

<p>(...) normalmente numa ação de formação há sempre uma partilha de conhecimentos, há sempre transferências de conhecimentos e a Formação Pedagógica Inicial de Formadores não foge à regra. Ou seja, a experiência dos formandos em sala, quer a experiência profissional acaba por ser uma mais valia para o formador que acaba por munir-se de mais ferramentas para posteriores ações de formação conseguir conduzi-las dando exemplos de experiências passadas em outras ações de formação. O formador é sempre o motor condutor dos formandos em sala. Em Formação de Formadores “não importa” o que o formando faz. Podem ser as mais variadas atividades ou profissões que o formando desenvolve, em Formação de Formadores o que importa é a maneira como aquela pessoa consegue ensinar a profissão ou a arte que conhece.</p>	<p>A Formação Inicial de Formadores sofreu uma alteração que vai ser significativa em 2011, foi em 2011, quando surgiu o novo referencial de formação de formadores e aí criou um curso que é mais homogêneo. Ou seja, enquanto que até 2011 as entidades faziam Formação Pedagógica Inicial de Formadores com referenciais, seguiam um referencial do IEFP, mas cada entidade tinha um (...). Como é que hei de dizer isto? Nem todas as entidades tinham o mesmo número de horas, havia Formação de Formadores que tinha 92 horas, outras tinham 96, outras tinham 100 e outras 110, os módulos podiam diferir alguma coisa na carga horária. A partir de 2011 o processo começou a ser diferente, ou seja, a Formação Pedagógica Inicial de Formadores tem, no Continente e nas Ilhas, têm sempre a carga horária de 90 horas. Portanto, o curso é mais homogêneo. Os módulos são todos iguais em qualquer entidade formadora e têm a mesma carga horária, pronto. Eu acho que isso, acho não. Foi positivo porque segue o mesmo (...). Ou seja, o</p>	<p>Sim, acho que sim. Na minha opinião acho que o vir aqui, o ter as aulas presenciais é mais motivante. Para mim como formanda é mais motivante vir aqui à sala, estar como os colegas, ver os colegas, ver o formador, ver as expressões do formador, além do que ele diz, a forma como ele diz, a forma como interagimos uns com os outros. Provocou-me alguma estranheza o ter tido, por exemplo, a primeira sessão síncrona pela Internet. E a primeira sessão, por acaso, até me deixou um pouco desiludida, porque estava à espera de conseguir, por exemplo, ver a formadora, e aquilo foi só um <i>chat</i>, foi a matéria dada só por um chat. Fiquei, assim, um bocadinho mais desmotivada, foi mais desmotivante. Agora, por exemplo, as duas últimas sessões já foram mais interessantes porque a formadora também já puxou mais por nós, foi mais interativa, e também já houve a exposição de dois</p>	<p>Olha eu acho que sim, porque há muita partilha e inclusive esta é uma formação que no final faz sempre aquelas apresentações e no início também não é, então nós aprendemos sempre muito com as coisas dos outros, eu achei isso muito curioso porque aprendemos uma série de coisinhas engraçadas uns com os outros. E acredito que os próprios formadores aprendam com os formandos, não é. Aprende-se sim, aprende-se muito uns com os outros e a própria formação traz coisas diferentes a cada um de nós, fiquei muito com esta sensação.</p>
---	---	---	---

		<p>curso tirado no Algarve ou tirado no Minho é igual, não é? Bom, igual, igual não sei se é, porque o formador não é o mesmo. E aquilo que falta é que os formadores que estão acreditados para dar Formação Formadores tivessem uma formação para isso. Uma formação específica que teria de ser dado, obviamente, pelo IEFP, que é a entidade que regula, não é? Portanto, o Instituto de Emprego e Formação Profissional deveria, e é obrigar mesmo, que para ser formador da Formação Pedagógica Inicial de Formadores tem de frequentar uma determinada ação que tinha de ser dada por eles. Por acaso essa ação existe, existe um curso para ser formador de Formação Pedagógica Inicial de Formadores, mas não é um requisito para você dar Formação de Formadores. Você para ministrar Formação de Formadores tem de ter alguns requisitos, um deles é ter experiência formativa em determinadas áreas ou pelo menos na formação, mas eu acho que isso por si só não justifica. Eu acho que isso é que faz com que os cursos ministrados</p>	<p>filmes, um em cada sessão, e então nós também tínhamos que ver o filme e tínhamos de comentar o filme, e então acabou por ser mais interessante. Só que a ideia que me dá é que é pouco tempo, a sessão síncrona, a ideia que dá é que é demasiada matéria, demasiada informação para tão pouco tempo. Mas, também entendo que a questão do chat depois também se for prolongado acaba por (...), perde-se um pouco o fio à meada, e depois toda a gente fala ao mesmo tempo, já ninguém percebe nada. Aconteceu-me em todas as sessões, quando acabávamos a sessão eu tinha que ir ver tudo o que toda a gente disse para tentar perceber. E na última sessão acabei por chegar um pouco atrasa, quer dizer, eu não cheguei atrasada, cheguei a horas, mas entretanto, a formadora mandou-nos ver o vídeo, eu tentei ver o vídeo mas, entretanto, tive problemas técnicos e não consegui ver logo o vídeo e depois</p>	
--	--	---	--	--

		<p>em Portugal possam ser diferentes (...), o referencial é o mesmo, mas eu acho que as coisas podem ser feitas de forma diferente, não é? O que, quando o processo começou, era o IEFP que ministrava as formações e, se calhar, poderiam ser (...), o curso seria mais homogêneo. Mas eu acho que o que é necessário é que as pessoas (gosto muito de pensar em termos futuros). Aquilo que me parece que seria razoável era os formadores da Formação Pedagógica Inicial de Formadores tinham de frequentar uma ação definida pelo IEFP com um programa muito próprio para que lá nessa ação fosse definido, fosse refletido o que é que tem de se ensinar aos nossos formadores.</p> <p>E os cursos têm divergências. A divergência já não é tão grande porque agora já há essa (...), o curso é igual em todo o sítio. Mas mesmo assim ainda há. Eu conheço todos os módulos da Formação de Formadores e sei algumas dessas divergências, não é? Porque, obviamente, estou dentro do meio e</p>	<p>quando acabei de ver o vídeo voltei à sala de chat já estava toda a gente a conversar e eu já me tinha perdido. É assim uma coisa mais estranha. Mas, acaba por, também (...) tive outra perspectiva da formação e também acabei por ter uma boa impressão da formadora no sentido de que, eu troquei vários e-mail's com ela, para além do chat, tirei dúvidas por e-mail, mandei-lhe a minha apresentação, esta apresentação que fiz hoje de outra forma para também ser logo avaliada no Módulo 6 em que tínhamos que entregar uma apresentação e eu fiz logo isso e ela mostrou-se sempre muito disponível e deu-me também muitas ideias (...) E então acabou por compensar aquela ideia que eu tinha do: - ah! Já não está presente, a coisa não vai ser assim tão divertida! Afinal ela não está presente, mas se eu lhe mando um e-mail ela acaba sempre por responder e tirar as dúvidas todas.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>falo com pessoas e falo, sobretudo, com formandos. E há formandos que fazem os cursos em determinados sítios que parece que são cursos diferentes daqueles que fazem noutros sítios e é bastante visível.</p> <p>Portanto, se há transferências de conhecimentos. Eu não quero levantar aqui algumas lebres, não é? Mas, há determinados sítios que não há transferências de conhecimentos, há o ter o certificado no final.</p>		
	2.3. Mais formação representa mais e melhor emprego/trabalho			
	<p>Considero que sim. É um curso em que, particularmente em determinadas áreas, quem tira esta ação de formação consegue desenvolver atividade de formador, que não conseguiria de outra forma, em outras áreas.</p>	<p>Não. Não é proporcional, não é proporcional. Porque, isto depende de várias variáveis. Eu acho que a formação pode ir ao encontro daquilo que é necessário ou não depende muito de quem vai ministrar. Quem vai ministrar faz toda a diferença. Faz mesmo toda a diferença. Não tem por ser melhores ou piores. As pessoas têm que se consciencializar que, primeiro a empresa, e vamos pegar mais em termos de empresa porque é a área em que eu estou mais relacionado, é a área de</p>	<p>Não, eu acho que não. Eu acho que não é a quantidade de formação que dá emprego ou trabalho, eu acho que é a qualidade da formação. Porque eu posso ter mil e quinhentas formações, mas se eu não aprender nada, porque a formação em si não tem qualidade nenhuma e eu não consegui atingir uma competência, acho que isso não me vai dar melhor trabalho, acho eu, é a minha opinião.</p>	<p>Olha eu acredito que sim, eu acredito que sim. Acredito que a formação e, neste caso, a Formação de Formadores, qualifica, realmente traz mais qualificação e que isso se nota depois em quem vai fazer uma formação. Então, realmente acho que sim, eu acredito mesmo na formação.</p>

		<p>formação para empresas. A empresa tem que ser ela, e em conjunto com a equipa formativa ou com o formador ou com a entidade formadora, a definir realmente aquilo que são as suas necessidades e depois ir ao mercado e encontrar a pessoa que possa ir ao encontro dessas necessidades. E na maior parte das vezes é a entidade formadora que na sua base de dados tem ali o formador e isto envolve “dinheiros”, envolve (...). Portanto, há situações em que ficam um pouco aquém. Mas, quando a empresa não tem possibilidades de comparar, portanto, aquilo que deu, se calhar foi bom.</p> <p>Pois, o que é que é bom? Pois, cada um (...). Por exemplo, naquelas formações na área comportamental, liderança, gestão de equipas, gestão de conflitos, comunicação (...). Aquilo os programas são feitos (...), a maior parte deles não segue o programa “mãe”. É tudo muito, depende de vários factos, depende da entidade formadora, da entidade empregadora e depende do formador, portanto, se vai ao</p>		
--	--	--	--	--

		encontro ou não vai ao encontro depende de várias varáveis, não é?		
	2.4. Mais formação representa mais e melhores vivências pessoais e sociais			
	<p>Sim, o curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning permite, em alguns dos seus módulos desenvolver as competências sociais, sem qualquer sombra de dúvida.</p>	<p>Sim, isso pode ser verdade porque com mais experiências você tem mais opções, daí se a pessoa fizer mais formação vai ter mais experiências, portanto, tem mais para contar, tem funções, tem mais respostas. Porque a formação é isso mesmo, você vai à formação para ir buscar respostas, soluções para os problemas que tem, nomeadamente em termos profissionais, não é? Ou, se calhar, até pode nem saber que tinha alguns problemas profissionais, não é? Portanto, é mais experiências, é mais opções sim, isso é verdade, não é? Agora, pode não ser mais conhecimento, depende muito. A ação tem de ser pensada, tem de ser preparada bem em termos do que é que vamos, do que é que vai ser ministrado, do que é que as pessoas precisam. Sendo de forma verdadeira consigo, a formação tem mais</p>	<p>Sim. Uma pessoa que tem mais formação, e se tiver com atenção às coisas que vai aprendendo na formação, acho que consegue reportar da formação coisas para a vida pessoal. Por exemplo, uma das coisas que foram abordadas aqui na Formação Inicial de Formadores logo na segunda sessão, quando fizemos a nossa simulação, é que eu quando falo paro de respirar, é como se tivesse ali bloqueada e não consiga respirar de maneira nenhuma. E isso fez com que eu, durante este tempo todo que passou, lembro-me sempre disto e tento aplicar, quando vou falando com as pessoas vou falando mais devagar, falar mais com as mãos, estou aqui e estou a falar com as mãos, e tento controlar muito a respiração. Portanto, foi qualquer coisa</p>	<p>Olha eu acredito que nós aprendemos sempre, quando estamos a fazer uma formação, pronto quando estamos a aprender um novo conhecimento, conhecemos outras pessoas, há a partilha das experiências realmente e há também o facto de nós estudarmos, de nós aprendermos qualquer coisa de novo, abre-nos os horizontes e eu acho que isso é extremamente importante.</p>

		<p>sucesso se for individual, porque vai ao encontro precisamente daquilo que é necessário. E a formação em grupo fica muito aquém daquilo que são as necessidades.</p> <p>E, pode ser grave eu dizer isto, mas aquilo que a minha experiência diz-me é que quanto mais individual for a formação, mais retorno tem. O investimento pode ser maior, é, com certeza maior, mas as competências são realmente desenvolvidas, não é? E é uma área que eu desenvolvo muito, a formação individual, a parte do <i>coaching</i>, portanto, a formação em grupo já me diz muito pouco. Exceto algumas situações, por exemplo, eu posso estar a trabalhar em grupo, uma equipa, por exemplo, comercial, em que vamos desenvolver neles todos determinadas competências que é necessário para todos, mas são coisas muito pontuais. Agora, ir dar formação de liderança ou de gestão de conflitos (estou a falar muito na parte comportamental, porque é a minha área),</p>	<p>que mudou em mim a nível pessoal, e mesmo os meus amigos, a minha família diz que eu estou ligeiramente diferente. Agora dizem que eu sou uma espanhola porque pareço uma espanhola a falar com as mãos (risos) e pronto.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>ninguém vai sair dali melhor líder, porque os temas que são abordados, se calhar, são importantes para uns, ou seja, é preciso para duas ou três pessoas e não é preciso para os outros. Portanto, não é individualizada. E as pessoas convencem-se, por vezes, que com uma formação de liderança de 12 horas ou de uma de gestão de conflitos com mais 8 e saem dali a fazer, e não saem, não saem mesmo, não é? Nem sei se isso é um mito, mas isso não é verdade, não é?</p>		
	<p>2.5. Opinião sobre a avaliação da FPIF – B</p>			
	<p>Penso que está bem construída. Aliás, considero que o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), que é a entidade que regula o curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores, é uma entidade exemplar na organização de uma ação de formação. Aliás, muitas outras entidades públicas deviam de ver como é que funciona o Instituto de Emprego e Formação Profissional e copiar os procedimentos. Não tenho nada a assinalar, sempre colaborativos na resolução</p>	<p>Os formandos são pouco verdadeiros ao avaliar e por vezes avalia-se para agradar e não para dizer aquilo que deve ser alterado. Acho que essa avaliação tinha de sempre ser feita externa, de forma externa e não feita para própria entidade. Quando a entidade está presente o que interessa por vezes é outras coisas, é agradar o formando, é o recomendar a entidade formadora, é uma série de coisas. A avaliação</p>	<p>É assim, eu acho que está bem feita. A estruturação dos conteúdos na plataforma e ter lá várias formas de avaliação, por exemplo, pedem-nos uma apresentação, no outro dia pediram-nos para fazer um texto com referências bibliográficas, no outro dia para redigir objetivos. Quer dizer, nós estamos a ter várias formas de ser avaliados para as competências que temos que adquirir e</p>	<p>Olha eu achei, até achei a avaliação bem construída. Aliás, eu, no geral, com a Formação de Formadores, achei que o curso estava bem construído, achei que era um bom sistema, que funcionava bem. E a avaliação também. Nós tínhamos pequenos testes que respondíamos na internet e tínhamos, no fundo, a parte mais prática que era a apresentação inicial e a apresentação</p>

<p>de problemas, nas suas ações de auditoria também sempre no sentido de as entidades melhorarem os procedimentos e nunca na atitude de fiscalização.</p>	<p>da formação, nomeadamente, da Formação Pedagógica Inicial de Formadores, por vezes, não corresponde àquilo que realmente passou. Mas, as pessoas só podem comparar se a formação foi, sei lá, foi eficaz, não, eficaz não conseguem avaliar. Eu só posso avaliar se a Formação Pedagógica Inicial de Formadores que eu tive foi boa quando comparado com outra e, na maior parte das vezes, não há esta oportunidade. Estou a falar eu como formando. Só se estivesse a frequentar a formação noutra sítio. E quando se compara é grave, porque as pessoas conseguem ver coisas que (...), porque é que uns fizeram uma coisa, porque é que outros fizeram outra, porque é que o curso não é mesmo. Por isso, há grandes discrepâncias, mas grandes discrepâncias. Mas isto também é um negócio, não é? E a verdade é que a formação de formadores tem um custo muito baixo comparado com o que era, por exemplo, há dez anos atrás. O curso hoje é muito mais barato e existe também</p>	<p>depois há aqueles testes que, na minha opinião, são testes que como temos acesso logo aos testes conseguimos facilmente ter boas notas como podemos fazê-los com consulta e facilmente temos boas notas. Mas, depois tem esta questão de os fazermos, as sessões que nos ensinam, por exemplo, este formador está sempre a ensinar-nos como é que havemos de fazer melhor, como é que podemos fazer diferente (...). Esta questão de redigirmos os textos, os objetivos, acho que é importante para irmos revendo todas as matérias que vamos dando e tentar aplicar. Só há um senão, é que eu, por exemplo, sei que já fiz tudo, fiz os testes todos, só falta o teste do Módulo 8, já fiz os testes todos, já fiz os trabalhos todos que me foram solicitados, fiz tudo e ainda não tive um feedback dos formadores em relação àquilo que eu fiz. Por exemplo, a formadora das sessões síncronas já</p>	<p>final, se não me engano acho que era só isto. E no geral sim, acho que para o tipo de formação que é que funcionou bem.</p>
---	--	--	--

		<p>outras modalidades, portanto...</p>	<p>me deu feedback relativamente à apresentação que eu lhe enviei e isso foi importante para mim, foi importante, foi interessante, foi motivante, foi tudo e ela depois também me deu umas dicas. Portanto, foi qualquer coisa que já me ajudou e motivou para alterar e fazer melhor. Agora, relativamente à redação dos objetivos, ainda não tive retorno, relativamente ao texto também ainda não tive o retorno, pronto aos testes nós submetemos e vemos logo a nota, fiquei muito chateada de num dos testes ter tido 95% (risos), de resto tudo 100% e aquele (...). Mas estou um bocadinho aborrecida. Mas também entendo que (...) penso que os formadores só irão falar ou pronunciar-se sobre essa questão depois de receber os trabalhos de toda a gente, mas também, é assim, como são trabalhos individuais podiam, pelo menos, dizer-me: - Olha já vi o teu trabalho, achei isto, isto e isto, mas</p>	
--	--	--	--	--

			depois mais para a frente, quando receber os trabalhos de todos os colegas dou uma nota final. Eles podiam, pelo menos, dar algum <i>feedback</i> , qualquer coisa para a gente ter a impressão de que temos alguém do outro lado a receber os trabalhos, porque houve uma altura em que eu pensei “será que alguém recebeu mesmo os meus trabalhos?” e vou ver se está tudo bem submetido para ter a certeza	
	2.6. Possíveis alterações na Avaliação da Formação Profissional			
	Na avaliação da Formação Pedagógica Inicial de Formadores? Não, acho que o curso está muito bem conseguido, muito bem estruturado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional. É um curso que nós não temos poder de alterar, portanto, a forma como ele está organizado. O Instituto de Emprego e Formação Profissional quer que se cumpram determinados requisitos, a avaliação é um deles, sendo nós responsáveis pela construção do instrumento de avaliação.	O formando é avaliado com base em instrumentos de avaliação que são definidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, eu acho que estão instrumentos bastante adequados àquilo que é avaliado, portanto, não há uma grelha que cada entidade formadora constrói para avaliar. As grelhas são todas aquelas que o IEFP sugere e parece-se que a avaliação é feita de forma ou deveria ser feita de forma eficiente. Agora depende também	Sim, era capaz de falar com os formadores e pedir para darem algum feedback e talvez os testes, acho que podiam ser testes feitos nas aulas sob maior stresse (risos) e sem consulta para ver se, realmente, temos ou não a noção daquilo que estamos a fazer. Porque estes testes só são submetidos ali e nós (...), quer dizer, eu pessoalmente, imprimi os testes e quando tenho	Olha na realidade acho que não alterava nada, neste momento, pelo menos, não me vem assim nada. (Risos). Porque me lembro que achei que sim, que estava bem conseguido.

	Mas, considero que está muito bem conseguido.	de quem avalia não é. Podemos avaliar de uma forma de não desagradar.	acabado de dar a matéria vou logo fazer, vou fazê-los e vejo logo se está bem, se não estiver uma ou outra que não está bem corrijo e só depois de corrigir é que vou subter. Mas aquilo é uma forma de avaliação que dá para ser manipulada, não é?	
--	---	---	--	--

Tabela 1 - Análise de Conteúdo

2. Análise estatística

2.1. Inquéritos por questionário

O inquérito por questionário foi estruturado em três partes: I) Caracterização pessoal e profissional, isto é, género, idade, habilitações literárias, motivos de interesse pela realização da formação, situação profissional no início da formação, situação profissional atual e o que se sucedeu após a formação em relação ao local de trabalho; II) Avaliação de satisfação da formação, relativamente à ação, aos formadores e às instalações da entidade e III) Avaliação de impacto da formação, em que se procurou perceber se os conhecimentos adquiridos foram adequados à função profissional; se a realização da formação contribuiu para o desenvolvimento profissional; se a concretização da formação contribuiu para o desenvolvimento pessoal; se, caso estivesse desempregado, os conhecimentos adquiridos foram úteis na procura de emprego; se a participação na formação contribuiu para encontrar emprego; se a concretização da formação melhorou a performance profissional; se a realização da formação contribuiu para um melhor relacionamento com os colegas; se a participação na formação possibilitou um aumento das competências para a prática da função e, por fim, se com a realização da formação surgiu a oportunidade de progressão na carreira. De uma população de 97 indivíduos obtivemos resposta de apenas 30.

2.1.1. Caracterização pessoal e profissional dos inquiridos

A partir do gráfico seguinte podemos observar que a quantidade de indivíduos do sexo masculino é igual à quantidade de indivíduos do sexo feminino, isto é, 50% (15) homens e 50% (15) mulheres.

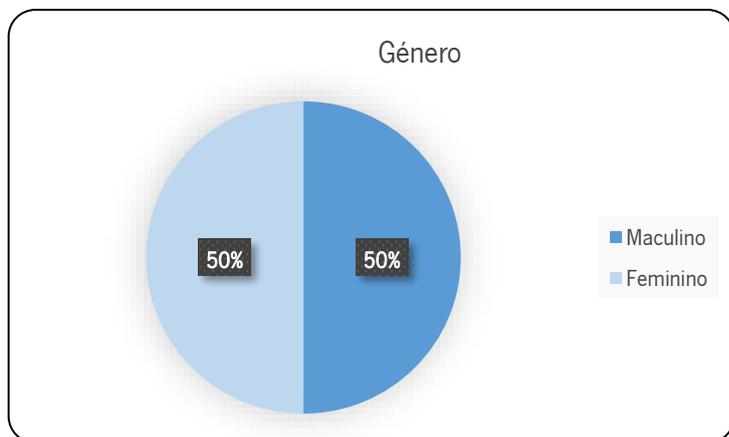


Gráfico 1 - Género

Idade	
Média	34,3
Idade Mínima	23
Idade Máxima	51

Tabela 2- Idade

Relativamente à idade, através da tabela 1, podemos constatar que os formandos que frequentaram o curso de FPIF – B têm idades compreendidas entre os 23 anos e os 51 anos, sendo que a média passa por 34,3 anos.

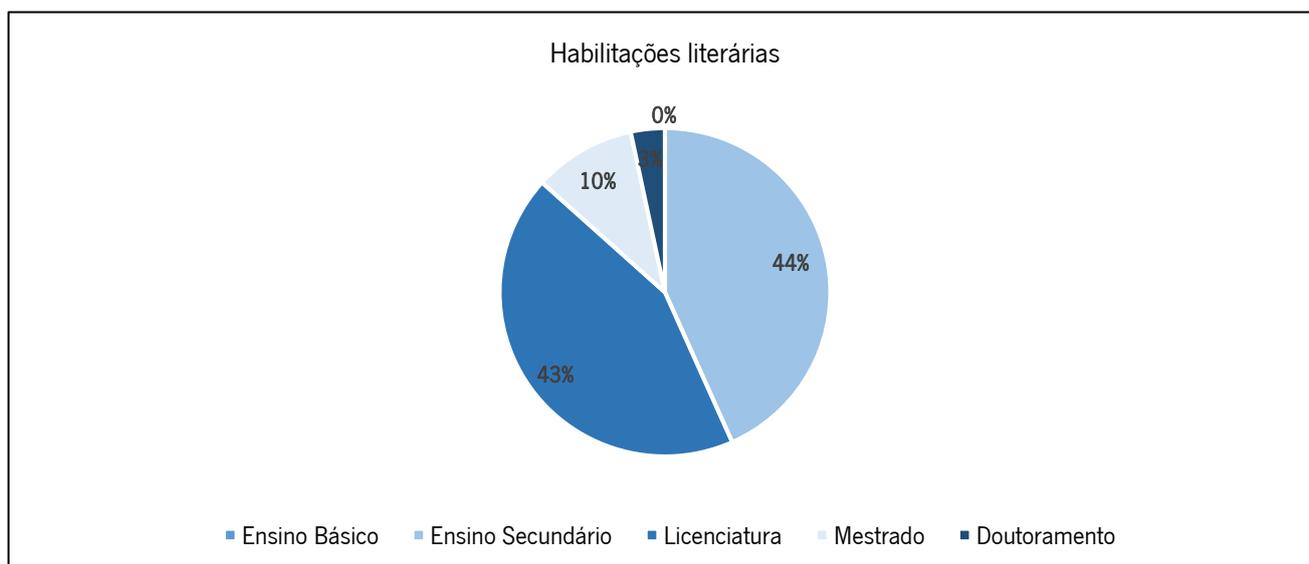


Gráfico 2 – Habilitações literárias

Em relação às habilitações literárias (Gráfico 2) observamos que 44% dos inquiridos detêm o ensino secundário (13), sendo que logo a seguir com 43% vêm os inquiridos que possuem o grau de licenciado (13). Assim, os indivíduos com o grau de mestre ocupam os 10% do gráfico (3), 3% dos inquiridos têm o grau de doutor (1).

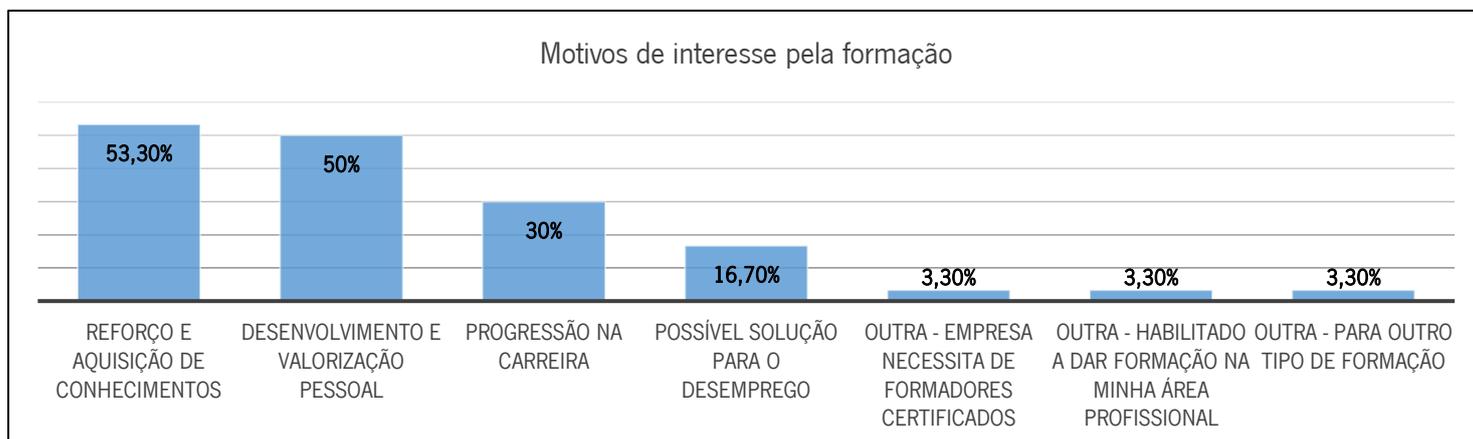


Gráfico 3 – Motivos de interesse pela formação

No que diz respeito aos motivos de interesse pela realização da formação (Gráfico 3) os inquiridos foram livres de escolher mais do que uma opção para a mesma questão. Desta forma, podemos constatar que a 53,3% dos inquiridos pretendia o reforço e aquisição de conhecimentos (16), seguidamente 50% tencionava obter um maior desenvolvimento e valorização pessoal (15), continuamente, 30% planejava conseguir progressão na carreira (9), posteriormente, 16,7% objetivava que a realização da formação fosse uma possível solução para o desemprego (5). 9,9% dos inquiridos responderam outro (3), dando respostas como “Empresa necessita de formadores certificados”, “Habilitado a dar formação na minha área profissional” e “Para outro tipo de formação”.



Gráfico 4 – Situação profissional no início da formação

Relativamente à situação profissional no início da formação (Gráfico 4) 70% dos inquiridos estava empregado (21) e 20% estava desempregado (6). Nos outros 10% estavam indivíduos em estágio, empregados de trabalho temporário e trabalhador liberal (3).

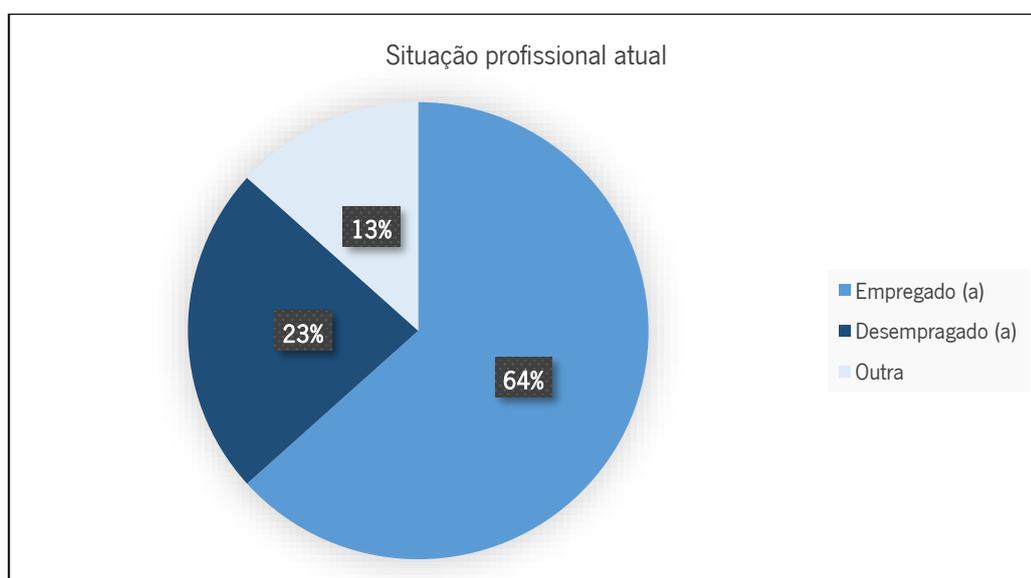


Gráfico 5 – Situação profissional atual

No que toca à situação profissional atual (Gráfico 5) a maior parte dos inquiridos estão empregados (19), contanto com uma percentagem de 64%, 23% estão desempregados (7) e nos 13% estão indivíduos em estágio, que possui o negócio próprio, trabalhador liberal ou em formação para criação do próprio emprego (4).

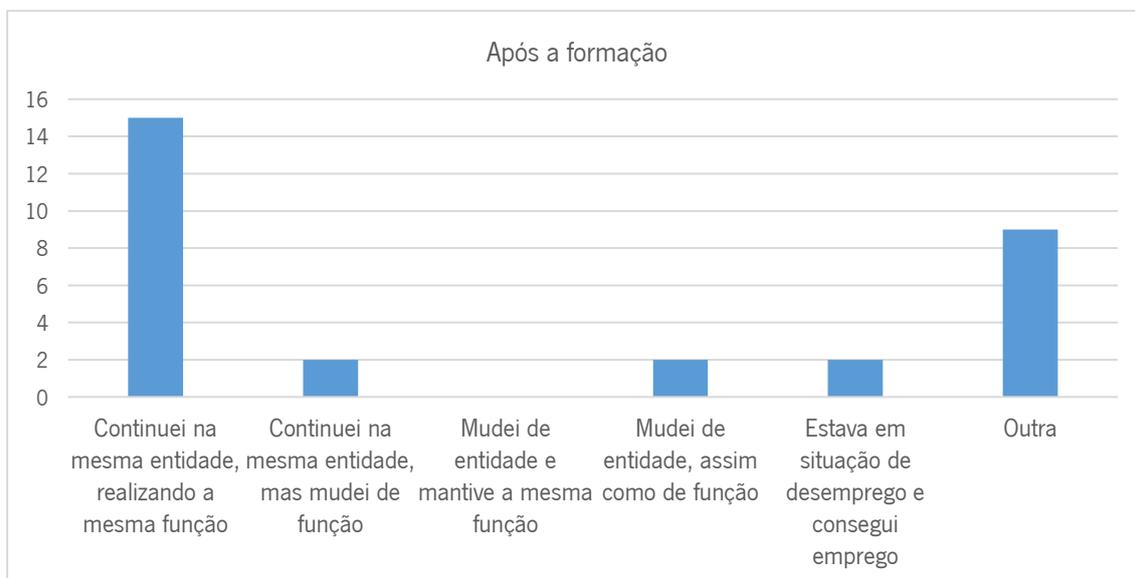


Gráfico 6 – Após a formação

A partir do gráfico 6 podemos observar que, após a formação, 50% dos inquiridos continuaram na mesma entidade e a realizar a mesma função (15). Dentro dos outros 50% os inquiridos foram distribuídos da seguinte forma: 6,7% continuou na mesma entidade, mas mudou de função (2); 6,7% mudou de entidade, assim como de função (2); 6,7% estava em situação de desemprego e conseguiu emprego (2) e 29,9% assinalou a opção outra (9), sendo que 4 indivíduos afirmaram que continuavam desempregados, um inquirido iniciou a sua atividade de formador, um indivíduo estaria a participar noutra curso de formação, um sujeito refere que obteve a oportunidade de atingir outro mercado e um inquirido encontrava-se a frequentar um programa de empreendedorismo, para a criação do próprio emprego.

Passando à segunda parte da nossa análise do inquérito por questionário, avaliação de satisfação da formação, começamos por analisar o grau de satisfação dos inquiridos face ao curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores B - Learning relativamente à ação de formação, aos formadores e às instalações da entidade.

Desta forma, no que diz respeito à ação de formação (Gráfico 7), relativamente à duração e ao horário da ação a globalidade dos inquiridos estão totalmente satisfeitos, contanto com 11 inquiridos, sendo que apenas 1 dos inquiridos ficou totalmente insatisfeito e outro insatisfeito.

Em relação aos conteúdos abordados a maioria dos inquiridos responderam de forma positiva a esta questão (29), uns foram mais assertivos do que outros, havendo apenas um indivíduo totalmente insatisfeito.

No que toca ao cumprimento dos objetivos a generalidade dos inquiridos ficaram satisfeitos, bastante satisfeitos e totalmente satisfeitos (29), sendo que um inquirido se revelou bastante insatisfeito.

No que diz respeito à aquisição de conhecimentos pode-se verificar que a maior parte dos inquiridos ficaram bastante satisfeitos (14), sendo que logo a seguir vêm os que ficaram totalmente satisfeitos (9) e, seguidamente, os que ficaram satisfeitos (6). Mais uma vez, um dos 30 inquiridos ficou totalmente insatisfeito.

Relativamente ao acompanhamento técnico/administrativo os inquiridos mostraram-se, maioritariamente satisfeitos (11), 10 indivíduos totalmente satisfeitos e 8 inquiridos bastante satisfeitos. Contamos com um inquirido totalmente insatisfeito.

Por fim, quando questionados se as suas expectativas iniciais foram correspondidas os inquiridos responderam positivamente, exceto um indivíduo.

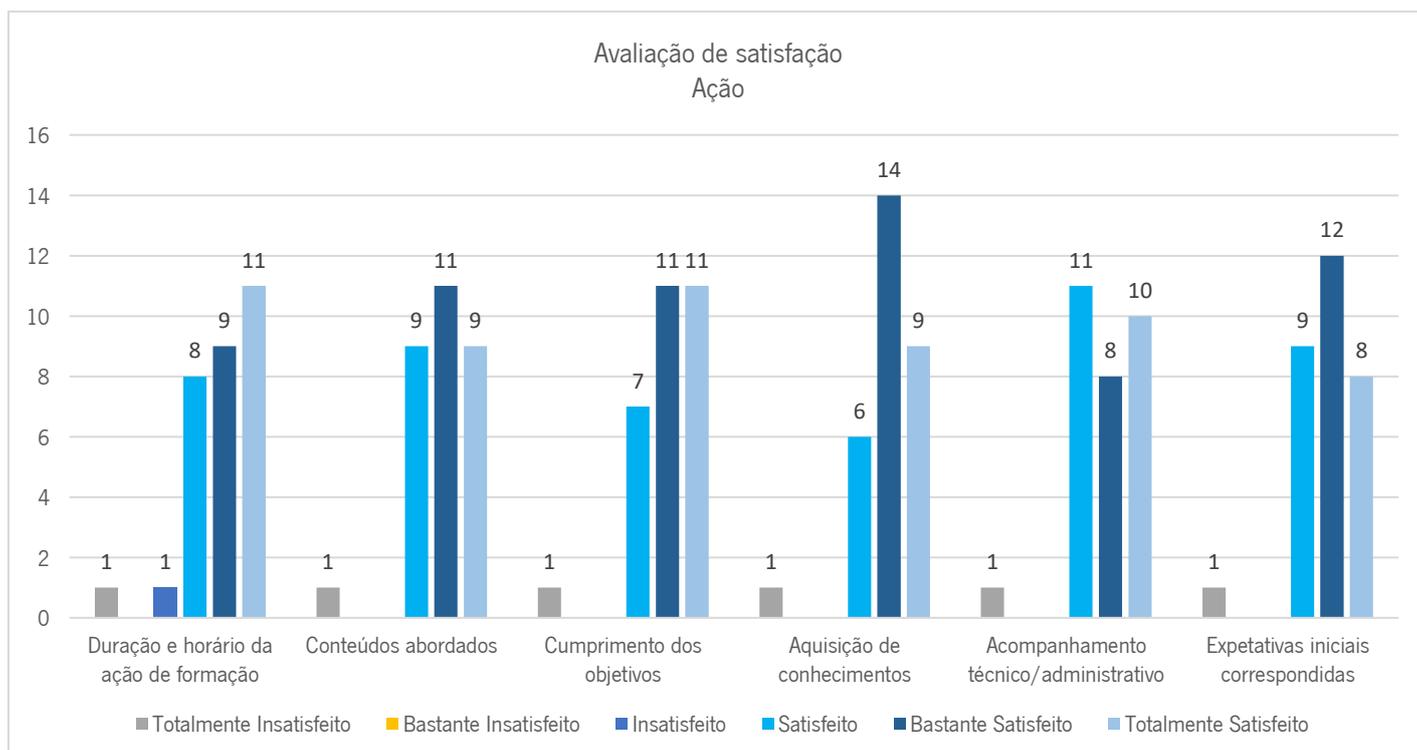


Gráfico 7 – Avaliação de satisfação da formação - Ação

A partir do gráfico 8 podemos analisar a satisfação dos inquiridos relativamente aos formadores. Assim sendo, no que diz respeito ao domínio dos conteúdos dos formadores a maior parte dos inquiridos ficaram totalmente satisfeitos (12), de seguida bastante satisfeitos a contar com 11 inquiridos e 6 indivíduos apontaram satisfeitos, sendo que, apenas um indivíduo manifestou-se totalmente insatisfeito.

Em relação à capacidade de motivação dos formadores os indivíduos avaliaram-na de forma positiva (29) exceto um indivíduo.

A relação e empatia com os formandos também foi avaliada positivamente sendo que 15 indivíduos mostraram-se totalmente satisfeitos, 9 bastante satisfeitos e 5 satisfeitos. 1 inquirido declarou totalmente insatisfeito.

Os inquiridos concordam, exceto um, que a transmissão das matérias pelos formadores foi realizada de forma clara e objetiva.

Relativamente aos materiais disponibilizados, a maior parte dos indivíduos ficaram totalmente satisfeitos (13). No entanto, dois elementos avaliaram este aspeto de forma negativa.

No que toca à gestão do tempo somente um inquirido manifestou-se totalmente insatisfeito, sendo que 29 indivíduos ficaram satisfeitos com a gestão do tempo dos formadores.

No que diz respeito às metodologias e técnicas utilizadas pelos formadores os inquiridos avaliaram-nas positivamente, sendo que a maioria (12) mostraram-se totalmente satisfeitos.

19 inquiridos revelaram-se totalmente satisfeitos com a assiduidade e pontualidade dos formadores. Contudo, um dos inquiridos mostrou-se totalmente insatisfeito com as mesmas.

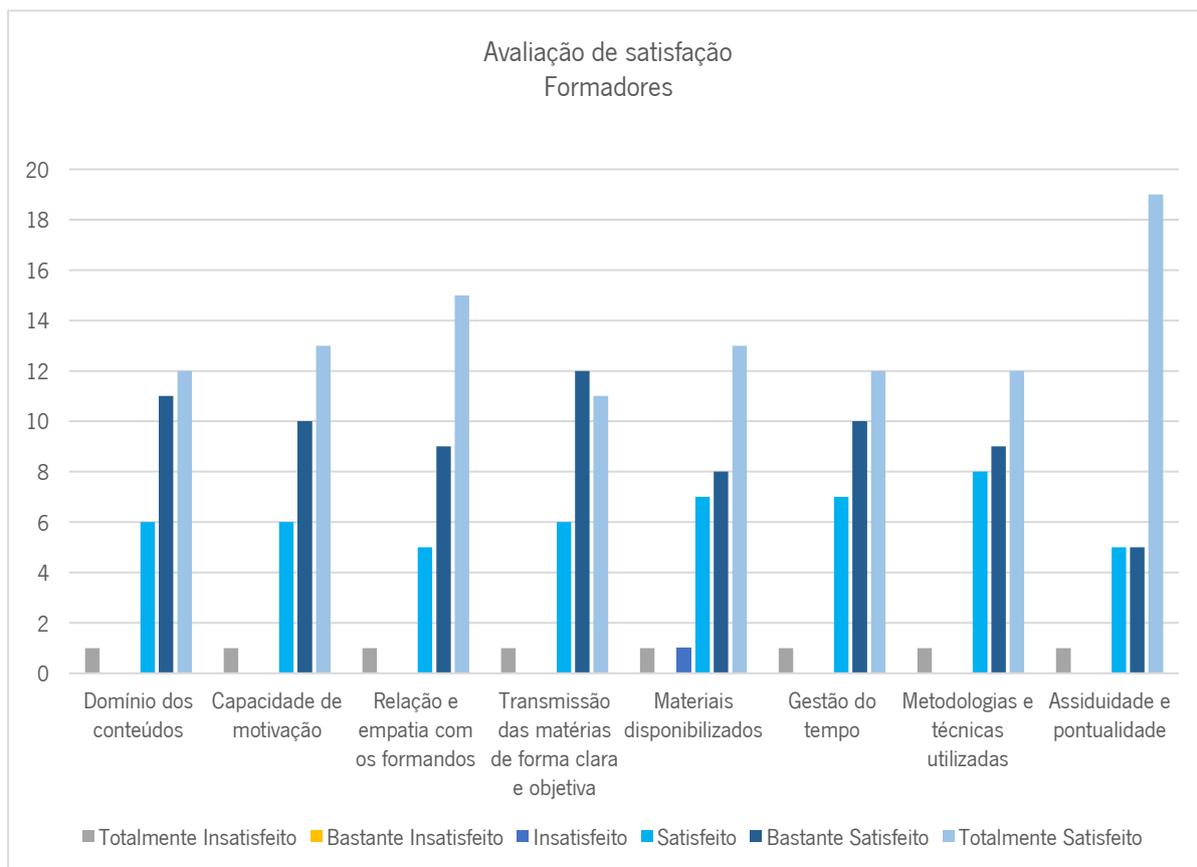


Gráfico 8 – Avaliação de satisfação da formação - Formadores

Através da análise do gráfico 9 podemos observar a avaliação de satisfação dos formandos em relação às instalações da entidade formadora. Deste modo, podemos verificar que a maior parte dos inquiridos avaliaram de forma positiva todos os aspetos apresentados, exceto um indivíduo que se mostrou descontente em todos os aspetos.

Assim sendo, relativamente à localização da entidade a maioria dos inquiridos mostraram-se bastante satisfeitos (13), enquanto que 10 indivíduos apontaram estar totalmente satisfeitos e 6 inquiridos selecionaram satisfeito.

Em relação à sala de formação houve uma grande variedade de respostas, um indivíduo mostrou-se totalmente insatisfeito e outro bastante insatisfeito. Contudo, a maior parte mostrou-se satisfeita com as condições da sala (13), 9 inquiridos ficaram totalmente satisfeitos e 6 indivíduos ficaram bastante satisfeitos.

No que diz respeito às condições de higiene os valores são bastante aproximados uns dos outros. Deste modo, temos 11 inquiridos totalmente satisfeitos, 10 indivíduos satisfeitos e 8 sujeitos bastante satisfeitos.

Por último, no que toca aos meios e recursos tecnológicos, a maioria dos inquiridos (13) ficaram satisfeitos, 9 sujeitos totalmente satisfeitos e 7 bastante satisfeitos.

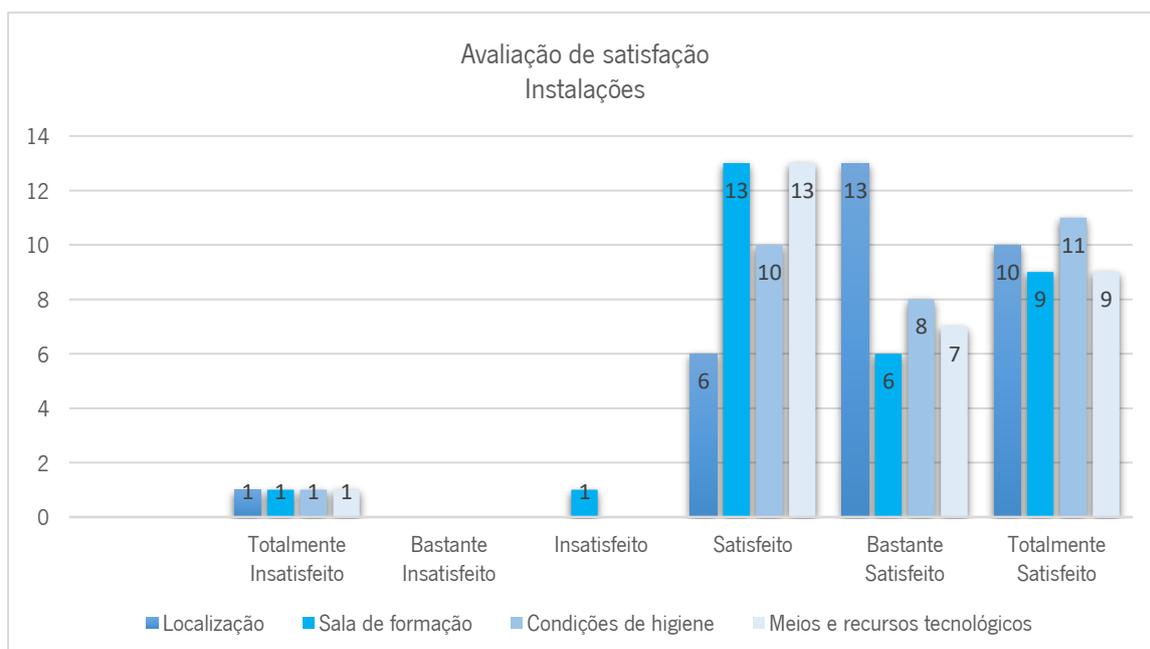


Gráfico 9 – Avaliação de satisfação - Instalações

Após a análise da caracterização pessoal e profissional e da avaliação de satisfação dos formandos, passaremos à análise da terceira parte do nosso instrumento de recolha de dados, avaliação de impacto da formação. A partir do gráfico 10 podemos observar e fazer um balanço positivo relativamente aos aspetos apresentados.

Assim, a grande maioria da amostra concorda que “os conhecimentos adquiridos foram adequados à sua função profissional” (20) e 9 indivíduos concordam com essa afirmação, havendo apenas um sujeito que discorda totalmente.

A maior parte dos inquiridos (19) concordaram que “a realização da formação contribuiu para o seu desenvolvimento profissional”, 10 indivíduos concordam totalmente e 1 indivíduo discorda totalmente desse fator.

Mais de metade dos inquiridos concordam que “a concretização da formação contribuiu para o seu desenvolvimento pessoal” (17), 12 indivíduos concordam totalmente com esse aspeto e 1 indivíduo não está de acordo com essa afirmação.

Na afirmação “Caso estivesse desempregado, os conhecimentos adquiridos foram úteis na procura de emprego” houve uma grande diversidade de respostas, pelo facto de nem todos os inquiridos estarem em situação de desemprego. Deste modo, 15 indivíduos concordam com esta afirmação, 6 inquiridos discordam da mesma, assim como 6 discordaram totalmente e apenas 3 concordaram totalmente.

A grande parte da amostra (23) concorda que “A concretização da formação melhorou a sua performance profissional”, 6 indivíduos concordam com esse fator e apenas 1 inquirido discorda totalmente desse aspeto.

Relativamente à afirmação “A realização da formação contribuiu para um melhor relacionamento com os seus colegas” as respostas foram distribuídas por toda a escala. Contudo, a maior parte dos inquiridos (22) concordam com a mesma e 4 indivíduos concordam totalmente. No entanto, 3 inquiridos discordam desse aspeto e 1 indivíduo discorda totalmente.

“A participação na formação possibilitou um aumento das suas competências para a prática da sua função”, nesta afirmação houve também várias respostas. 19 indivíduos concordam e 9 concordam totalmente. Todavia, 1 inquirido discorda da afirmação e outro discorda totalmente.

Por fim, a maior parte da amostra (15) concorda que “Com a realização da formação surgiu a oportunidade de progressão na carreira”, 8 indivíduos discordam desta afirmação, 4 sujeitos concordam totalmente e 3 discordam totalmente.

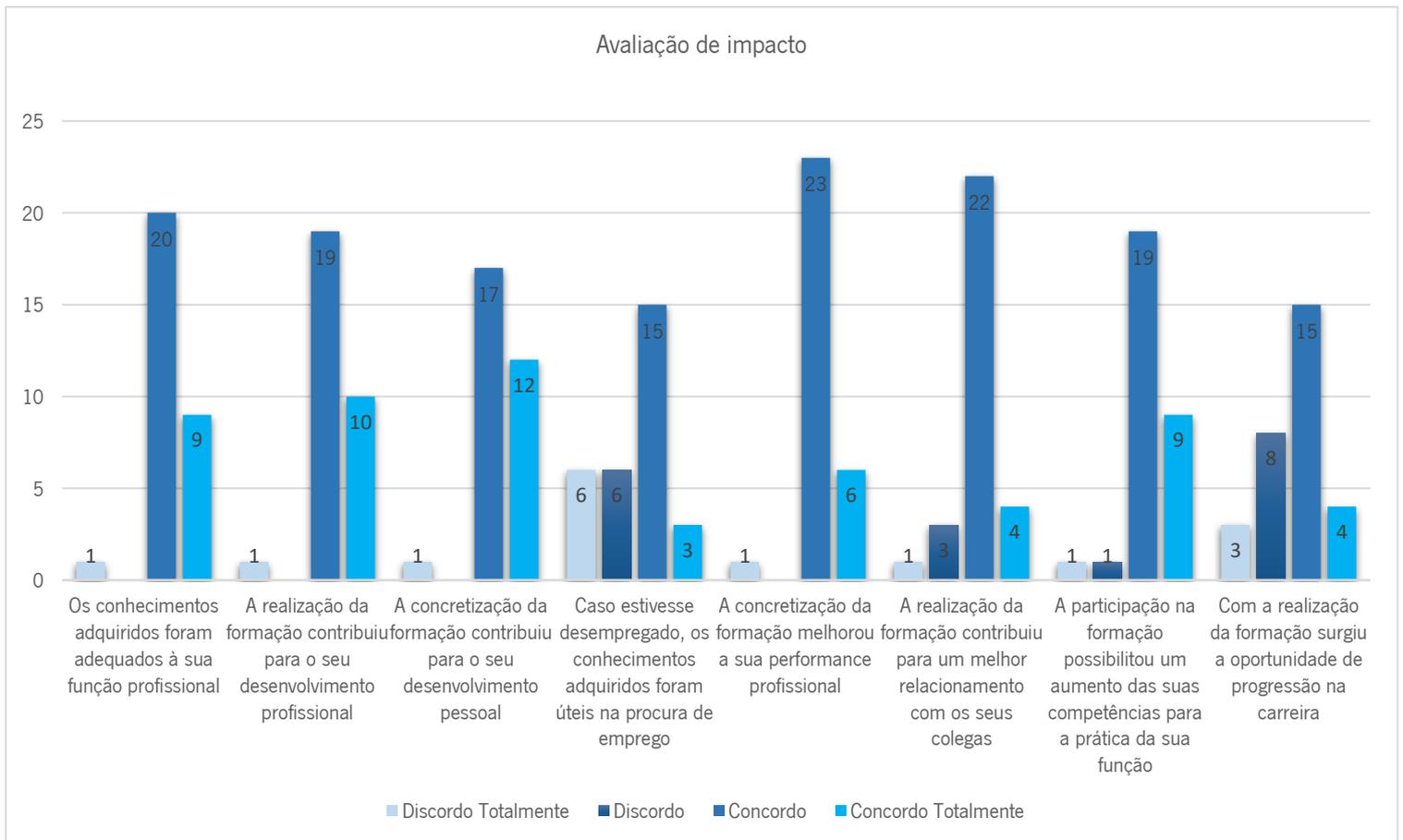


Gráfico 10 - Avaliação de impacto

Através do gráfico seguinte (Gráfico 11) podemos observar que todos os inquiridos recomendam a formação, pois, de um modo geral, todos fizeram uma apreciação positiva e concordaram que a mesma poderá ser bastante útil tanto a nível pessoal, no dia a dia, como a nível profissional.



Gráfico 11 – Recomendaria esta formação?

Após a análise das perguntas fechadas passamos à análise das perguntas abertas. Desta forma, relativamente à questão de opinião sobre os aspetos positivos do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B – Learning os inquiridos deram respostas curtas, mas diversificadas, embora algumas fossem ao encontro de outras. Alguns indivíduos mencionam que todos os aspetos da formação são positivos e outros que não têm nada a referir/apontar. Fazem referência à valorização dos conhecimentos pessoais e profissionais, talvez pelo facto de que nas simulações pedagógicas inicial e final os formandos têm a oportunidade de fazerem uma simulação a ministrar formação relacionada com a sua área académica/profissional e, ao longo das sessões, os formadores procuram dar exemplos de situações relacionados com a área de cada formando. Mencionam também a valorização/desenvolvimento pessoal, profissional e das competências pedagógicas. Assim como, a aquisição de conhecimentos e novas ferramentas, métodos e técnicas relacionadas com a profissão de formador, com a relação interpessoal e com as novas tecnologias ligadas à educação à distância. Muitos apontam a qualidade da formação a nível dos conteúdos abordados (clareza, organização e pertinência), dos formadores (dedicados, empáticos e conhecedores), da coerência do curso, da duração e da modalidade b-learning (inovação), do *feedback* fornecido pelos formadores, da partilha de opiniões com os colegas, e da componente prática designada por simulação pedagógica inicial e final (um ponto bastante positivo da formação). Indicam também a flexibilidade de horários e de gestão do tempo, visto que os indivíduos têm a possibilidade de trabalhar em casa e quando têm mais disponibilidade. Fazem menção às bases deveras pertinentes e significativas que o curso oferece para se iniciar a atividade

de formador, à evolução enquanto oradores, à paixão pela formação e à diversificação profissional, isto é, o facto de haver colegas de várias áreas académicas/profissionais possibilita uma grande partilha de saberes e experiências deixando cada um mais rico em conhecimentos.

No que diz respeito à questão de opinião sobre os aspetos negativos do curso de FPIF – B quase metade dos inquiridos responderam que não têm nada a referir ou que não veem nenhum aspeto negativo. Posto isto, alguns inquiridos referem que dada a extensão do plano da formação e do seu conteúdo as 90 horas de formação tornam-se poucas, afirmando que deveria haver mais horas de formação e, por conseguinte, mais sessões presenciais, principalmente em determinados módulos/temas. Referem que seria positivo se houvesse mais momentos de avaliação pelas simulações pedagógicas, que poderiam ser mais curtos onde se treinasse, por exemplo, a postura e a colocação de voz. Relativamente aos testes que os formandos devem realizar na plataforma colaborativa de aprendizagem (Moodle) um inquirido refere como um aspeto negativo, pois os formandos podem sair, voltar e continuar a fazer o teste, tendo a possibilidade de consultar os documentos fornecidos previamente na mesma plataforma. Ainda sobre a plataforma colaborativa de aprendizagem e a avaliação, há indivíduos que afirmam que o *chat* da mesma não é eficaz, possivelmente pelo facto de que escrevem todos ao mesmo tempo e não conseguem acompanhar uns aos outros nem ao formador, principalmente se se ligarem ao *chat* depois da hora marcada. Expõem também a opinião de que a sala de formação deveria ser melhorada e que no fim da formação os prazos são apertados para se conseguir realizar o trabalho final mais elaborado e consistente. Mencionam também a flexibilidade horária e a disponibilidade de tempo.

Quando questionados sobre os pontos a serem melhorados no curso de FPIF – B as respostas foram bastante semelhantes às respostas da pergunta anterior. Muitos indivíduos não assinalaram nada e vários propuseram melhorias nos pontos negativos supramencionados. Assim, as propostas de melhoria que ainda não foram mencionadas passam pela utilização de mais recursos didáticos, por haver um maior acompanhamento presencial e por um número de formandos mais adequado à dimensão da sala. Há quem proponha também que se faça um maior aprofundamento na informação sobre a formação à distância, a utilização das plataformas e das tecnologias associadas. Por fim, um inquirido sugere que a videoconferência substitua o *chat* e outro indivíduo recomenda que a entidade formadora faculte suporte em papel.

Por fim, relativamente ao ponto de vista dos formandos no que diz respeito à formação profissional no geral houve inquiridos que interpretaram a pergunta de maneira diferente daquele

que era o objetivo da questão. Isto é, houve indivíduos que responderam face ao curso de FPIF – B e houve indivíduos que responderam face à formação profissional no geral/em Portugal.

Por conseguinte, diversos inquiridos mencionaram “nada a referir”, assim como classificaram a formação profissional como “boa”, “excelente” ou “satisfatória”. Vários indivíduos declararam que a formação profissional é uma mais-valia para o desenvolvimento e valorização tanto a nível pessoal como a nível profissional, visando a aquisição de novos conhecimentos (teóricos e práticos) e de um maior desempenho por parte dos profissionais, possibilitando também a abertura de novos horizontes. Um indivíduo referiu que a formação profissional está a evoluir de forma positiva, fazendo uso dos benefícios das novas tecnologias o que torna a formação mais acessível à maioria da população. Um dos inquiridos mencionou o seguinte: “A formação profissional quando bem realizada pode trazer vários benefícios para os indivíduos, tanto a nível pessoal como profissional. As organizações deveriam investir mais em formação para os seus colaboradores, deveriam ver a formação mais como um investimento e não como um custo”.

Relativamente ao curso de FPIF – B os indivíduos declararam que a formação foi importante na aquisição de conhecimentos úteis para preparar uma ação de formação com objetivos bem definidos, possibilitando a transferência de conhecimentos a outros formandos. Um dos inquiridos mencionou que a formação mudou a sua perspetiva sobre o ensino, sendo-lhe útil a nível pessoal (reconheceu qualidades e aumentou a sua autoconfiança), interessante e motivadora. Houve indivíduos que apontaram a formação como bastante eficiente, eficaz e muito positiva de uma forma geral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do estágio e do presente relatório foi bastante interessante e enriquecedora, proporcionou-nos verdadeiros momentos de grandes aprendizagens e experiências importantes para o nosso progresso a nível pessoal e profissional.

De referir que a nossa problemática de intervenção/investigação recaiu sobre a avaliação da formação, nomeadamente avaliação de satisfação e avaliação de impacto. No fundo, para além das nossas perguntas de partida e dos nossos objetivos, para demonstrar o quão é importante as entidades formadoras e empregadoras efetuar esses momentos de avaliação, como é necessário ter conhecimento da opinião dos formandos/colaboradores e do impacto que a formação teve nos mesmos de forma a implementar mudanças, visando o desenvolvimento pessoal, profissional e os benefícios inerentes para as organizações. Assim, umas das nossas perguntas de partida foi perceber quais os impactos da formação nos formandos, assim como os índices de inserção profissional após a formação. Outra das perguntas de partida incidiu em compreender quais os níveis de satisfação com a formação realizada e, por sua vez, quais as suas perceções após a formação sobre vivências e práticas de formação. As nossas últimas perguntas de partida foram tentar perceber se mais formação corresponde a mais e melhor emprego e se mais formação corresponde a mais e melhores vivências sociais e pessoais. Por conseguinte, os nossos objetivos centrais passaram pela localização de políticas e práticas de avaliação da formação, perceção do impacto/efeitos visíveis da formação e do nível de satisfação dos formandos em relação à formação realizada.

Para que fosse possível dar resposta às perguntas de partida e aos objetivos estabelecidos procedemos à realização de um inquérito por questionário aos formandos e a entrevistas à gestora e coordenadora de formação, a um formador e dois formandos de forma a complementar a informação adquirida nos inquéritos por questionário. No entanto, não foi possível chegar a um número maior de inquiridos, mas as respostas que obtivemos foram suficientes para dar seguimento a este estudo.

Deste modo, e respondendo diretamente às nossas perguntas de partida, a formação contribui para a melhoria da performance profissional e para o desenvolvimento pessoal; possibilita um aumento das competências para a prática da função profissional desenvolvida pelos indivíduos, assim como para adquirir novas competências e mudar de função/atividade profissional; contribui para um melhor relacionamento com os colegas; possibilita a oportunidade de progressão na carreira e, por fim, os conhecimentos adquiridos são adequados à função

profissional e úteis na procura de emprego. Quanto aos índices de inserção profissional, neste caso em concreto, verificamos que a diferença entre a situação profissional anterior à realização da formação e a situação profissional após a formação não foi muito significativa, por duas atenuantes, a primeira pelo facto da nossa amostra muito reduzida e a segunda pelo facto de que nem todos indivíduos exercem a profissão de formador, isto é, ser formador é uma atividade profissional, em que os sujeitos exercem a sua profissão de base e depois ministram formação como uma atividade secundária. Relativamente aos níveis de satisfação com a formação realizada, os inquiridos mostraram-se bastante satisfeitos com o curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning, sendo que todos o recomendaram. Declararam que a formação foi importante na aquisição de conhecimentos úteis para preparar uma ação de formação com objetivos bem definidos, tornando possível a transferência de conhecimentos a outros formandos e útil a nível pessoal, possibilitando o reconhecimento de qualidades, assim como um aumento na autoconfiança. Referiram alguns aspetos que poderiam ser alterados, como o número de horas de cada ação de formação, mais sessões presenciais, mais momentos de avaliação pelas simulações pedagógicas, que não deveria de haver a possibilidade de consultar os documentos enquanto se realiza os testes na plataforma colaborativa, o chat poderia ser substituído pela videoconferência, entre outros. No que diz respeito às as percepções dos formandos após a formação sobre vivências e práticas de formação, vários indivíduos declararam que a formação profissional é uma mais-valia para o desenvolvimento e valorização a nível pessoal e profissional, visando a aquisição de novos conhecimentos (teóricos e práticos) e de um maior desempenho por parte dos profissionais, possibilitando também a abertura de novos horizontes. A formação profissional está a evoluir de forma positiva, fazendo uso dos benefícios das novas tecnologias, o que a torna mais acessível à maioria da população. Afirmaram também que que as organizações deveriam investir mais em formação para os seus colaboradores e começar a vê-la como um investimento e não como um custo. Se mais formação corresponde a mais e melhor emprego, infelizmente, este estudo não foi conclusivo nesta questão, visto que a diferença entre desempregados antes e após a formação não foi significativa, como já foi referido anteriormente. Se mais formação corresponde a mais e melhores vivências sociais e pessoais, sim, corresponde pelo facto de que os indivíduos conhecem novas pessoas, de várias áreas académicas/profissionais, que possibilita uma grande partilha de saberes, de perspetivas, de experiências, deixando cada um mais rico em conhecimentos.

Assim, pode-se verificar que há uma maior conscientização por parte das pessoas e das empresas da importância que a formação tem, contudo, na prática, quando se olha para orçamentos e a estimativa a percepção passa a ser outra, ficando a formação sem efeito, muitas vezes, ou concretiza-se, mas não vai ao encontro das verdadeiras necessidades dos colaboradores/entidade.

Investir na formação e no desenvolvimento do capital humano é um bem necessário, visto que potencia o crescimento pessoal, profissional e organizacional. Na medida em que, quando a organização investe na formação dos seus colaboradores também está a investir na qualidade dos seus produtos e dos seus serviços, pois os indivíduos tornam-se mais competentes, criativos, empenhados e determinados. Contudo, a educação/formação não faz tudo, pois a melhoria do capital humano e da inserção profissional não depende somente da formação, mas também na qualidade da mesma, da entidade formadora, dos formadores, do próprio mercado de trabalho e da economia do país. Muitas vezes investe-se em formações que não vão ao encontro das reais necessidades das entidades, dos indivíduos e do mercado de trabalho, como por exemplo, a base da economia no Algarve é o turismo e os jovens/ativos tendem a qualificar-se nessa área, havendo depois escassez de vários profissionais como eletricitas, canalizadores, soldadores, entre outros.

Colocando fim à apresentação das nossas considerações finais será importante referir que o número reduzido da amostra e o curso selecionado como objeto de estudo podem ser vistos como uma limitação no nosso trabalho, pelo facto de que não é possível fazer uma generalização dos resultados pela população em geral. Contudo, essas limitações não reduziram a importância nem os conhecimentos adquiridos a partir dele.

A realização do estágio foi uma experiência gratificante e bastante positiva pela possibilidade de ter uma visão mais prática do curso de mestrado, onde se pôde superar alguns desafios e esclarecer alguns tópicos. Uma oportunidade da qual saímos mais ricos em conhecimento e com a bagagem suficiente para crescermos a nível pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amado, João. (2013). *Investigação qualitativa em Educação*. Coimbra: Imprensa Universidade Coimbra.
- Barbier, Jean-Marie. (1985). *A avaliação em formação*. Lisboa: Edições Afrontamento.
- Bardin, Laurence. (s/d). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bogdan, Robert, Biklen, Sari. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos dados*. Porto: Porto Editora.
- Cardim, José. (2012). *Gestão da Formação nas Organizações. A formação na prática e na estratégia das organizações*. Lisboa: Lidel – edições técnicas, Lda.
- CIBERFORMA - FORMAÇÃO. (2011). Formação e Emprego. Retrieved from <http://formacao.fikaki.com>
- Coutinho, Clara. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. (2ª Edição). Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Figari, Gérard. (1996). *Avaliar: que referencial?*. Porto: Porto Editora.
- Goldstein, Irwin. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, development and evaluation*. New York: Pergamon Press.
- Hadji, Charles. (1994). *A Avaliação, regras do jogo: das intenções aos instrumentos*. Porto: Porto Editora.
- Instituto de Estudos Sociais e Económicos – IESE. (2013). *Referencial de Formação Pedagógica Inicial de Formadores* [documento eletrónico]. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Consultado em março 1, 2017, em <https://www.iefp.pt/documents/10181/1450868/Forma%C3%A7%C3%A3o+Pedag%C3%B3gica+Inicial+de+Formadores+%282%C2%AA%20edi%C3%A7%C3%A3o%29/e68dc0b2-7eda-44fd-a717-a080be529f82>
- Kirkpatrick, Donald L. & Kirkpatrick, James D. (2007) *Evaluación de acciones formativas: Los cuatro niveles*. (3ª Edição). Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Kirkpatrick, Donald L. (1998). *Evaluating Training Programs: the four levels*. San Francisco: Berrett – Koehler Publishers, Inc.
- Lima, Licínio.C. (2010). *A Educação Faz Tudo? Crítica ao pedagogismo na “sociedade da aprendizagem”*. *Revista Lusófona de Educação* 15, 41-54. Consultado em março 2, 2017,

em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/11729/1/Artigo%20-%20Revista%20Lus%C3%B3fona%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o.pdf>

- Lüdke, Menda, André, Marli. (1986). *Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas*. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, LTDA.
- Martins, Marilyne Vieira. (2010). *Avaliação da formação: avaliação de processos de formação*. Universidade do Minho – Instituto de Educação, Braga, Portugal.
- Meignant, Alain. (2003). *A Gestão da Formação*. (2ª Edição). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Quivy, Reymond, LucVan, Campenhoudt. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva, Publicações, LDA.
- Tira-picos, António. (2006). *Avaliação da Formação Profissional*. (3ª Edição). Lisboa : Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Traininghouse, Lda. (2012). Traininghouse, Formação, Consultoria, Comunicação Empresarial. Retrieved from <https://traininghouse.pt>
- Viet, Jean-Claude. (1986). *Thésaurus de la Formation Professionnelle*. Luxembourg: Union Européenne/CEDEFOP – Centre Européen pour le développement de la Formation Professionnelle.

ANEXOS

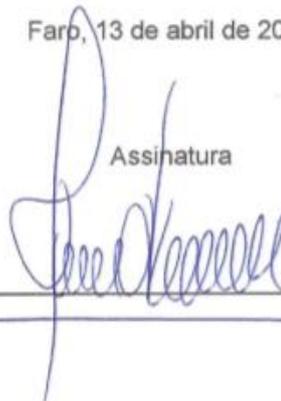
Anexo 1 – Autorização de divulgação

Declaração

Eu, Marta do Nascimento José, Sócia Gerente da entidade de formação profissional Traininghouse, Lda., portadora do documento de identificação n.º 40501848, válido até 15/06/2021, declaro que autorizo a divulgação do nome da empresa por parte da estagiária Pâmela Porfiro da Silva no seu relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Educação com especialização em Educação, Trabalho e Recursos Humanos da Universidade do Minho.

Farp, 13 de abril de 2017

Assinatura


Traininghouse Lda
NIF: 510 294 901
A Gerência

APÊNDICES

Apêndice 1 – Guião da entrevista

GUIÃO DA ENTREVISTA

Sobre Formação, Avaliação e Impactos da Formação – O Caso da Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning

No âmbito do Mestrado em Educação com Especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos optamos por realizar um estudo qualitativo atendendo a perceções sobre Formação e Avaliação da Formação. Aqui se consideram, para além de questões gerais, níveis de impacto da formação profissional, especificamente da Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning. Garantindo o anonimato das respostas, agradecemos a atenção e a disponibilidade.

Género _____

Idade _____

Habilitações literárias _____

Área profissional _____

Data entrevista: _____

1. O que pensa sobre a formação profissional em Portugal?
2. Quando se fala de formação profissional em Portugal, pode-se falar de mudanças substantivas ao longo do tempo?
3. Pode enumerar alguns “prós” e “contras” da formação profissional?
4. Se pudesse alterar alguma coisa na Formação Profissional o que seria?
5. Para si, quais os motivos que levam as pessoas a procurar a formação profissional?
6. O que pensa sobre a avaliação da formação?
7. Se pudesse alterar alguma coisa na avaliação da formação o que seria?
8. Quando se fala de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning pode falar-se de algumas especificidades atendendo, nomeadamente, ao público a que se destina?
9. Quando se fala de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning pode falar-se de efetivas transferências de conhecimentos?

10. Quando se fala de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning pode dizer-se que mais formação é igual a mais e melhor emprego/trabalho?
11. Quando se fala de Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning pode dizer-se que mais formação é igual a mais e melhores vivências pessoais e sociais?
12. O que pensa sobre a avaliação da Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning?
13. Se pudesse alterar alguma coisa na avaliação da Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning o que seria?

Apêndice 2 – Consentimento informado

Consentimento Informado

Eu, _____ declaro que tomei conhecimento e compreendi todas as informações que considero necessárias para a minha colaboração, por isso, aceito participar na entrevista realizada por _____.

Abril de 2017

Assinatura _____ do
entrevistado _____.

Apêndice 3 – Guião inquérito por questionário

Guião inquérito por questionário Avaliação de satisfação e avaliação de impacto da formação

No âmbito do mestrado em Educação com especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos optamos por realizar um estudo de avaliação de satisfação e de avaliação de impacto da formação. Deste modo, definimos a Formação Pedagógica Inicial de Formadores – B-Learning como objeto de estudo. Assim sendo, este inquérito tem como objetivo apurar dados quantitativos relativamente aos níveis de satisfação, impacto e inserção profissional dos formandos que frequentaram a mesma ação de formação. Salientamos que as respostas são anónimas e confidenciais. Agradecemos a atenção e disponibilidade.

I. Caracterização pessoal e profissional

1.1. Género

Masculino

Feminino

1.2. Idade

_____ (anos)

1.3. Habilitações literárias

(Marcar apenas uma)

Ensino básico

Ensino Secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

1.4. Motivos de interesse pela realização da formação

Reforço e aquisição de conhecimentos

Desenvolvimento e valorização pessoal

Progressão na carreira

Possível solução para o desemprego

Outro. Qual? _____

1.5. Situação profissional no início da formação

Empregado (a)

Desempregado (a)

Outra. Qual? _____

1.6. Situação profissional atual

Empregado

Desempregado

Outra. Qual? _____

1.7. Após a formação.

- Continuei na mesma entidade, realizando a mesma função
- Continuei na mesma entidade, mas mudei de função
- Mudei de entidade e mantive a mesma função
- Mudei de entidade, assim como de função
- Estava em situação de desemprego e consegui emprego
- Outra. Qual?

II. Avaliação de satisfação

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

1 – Totalmente Insatisfeito; 2– Bastante Insatisfeito; 3 – Insatisfeito; 4 – Satisfeito; 5 – Bastante Satisfeito; 6 - Totalmente Satisfeito

Ação	1	2	3	4	5	6
Duração e horário da ação de formação						
Conteúdos abordados						
Cumprimento dos objetivos						
Aquisição de conhecimentos						
Acompanhamento técnico/administrativo						
Expetativas iniciais correspondidas						
Formadores						
Domínio dos conteúdos						
Capacidade de motivação						
Relação e empatia com os formandos						
Transmissão das matérias de forma clara e objetiva						
Materiais disponibilizados						
Gestão do tempo						
Metodologias e técnicas utilizadas						
Assiduidade e pontualidade						
Instalações						
Localização						
Sala de formação						
Condições de higiene						
Meios e recursos tecnológicos						

III. Avaliação de Impacto

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

1 – Discordo Totalmente; 2– Discordo; 3 – Concordo; 4 – Concordo Totalmente

Os conhecimentos adquiridos foram adequados à sua função profissional				
A realização da formação contribuiu para o seu desenvolvimento profissional				
A concretização da formação contribuiu para o seu desenvolvimento pessoal				
Caso estivesse desempregado, os conhecimentos adquiridos foram úteis na procura de emprego				
A participação na formação contribuiu para encontrar emprego				
A concretização da formação melhorou a sua performance profissional				
A realização da formação contribuiu para um melhor relacionamento com os seus colegas				
A participação na formação possibilitou um aumento das suas competências para a prática da sua função				
Com a realização da formação surgiu a oportunidade de progressão na carreira				

2.1. Recomendaria esta formação?

Sim

Não

2.2. Na sua opinião, quais os aspetos positivos desta formação?

2.3. Na sua opinião, quais os aspetos negativos desta formação?

2.4. Se, no seu entender, existem pontos a serem melhorados nesta formação, qual a sua proposta de melhoria?

2.5. Qual o seu ponto de vista sobre a formação profissional no geral?

Prezado Sr./ Sra., grata pela vossa colaboração e disponibilidade.