

Sociologia, Ciência e Profissão (Um percurso profissional)

Ana Margarida Almeida

Antes de mais gostaria de agradecer ao Departamento de Sociologia da Universidade da Beira Interior e à Associação Portuguesa de Sociologia pelo amável convite que me fizeram para participar nesta Conferência.

Espero corresponder às expectativas contribuindo com o meu testemunho de aprendiz acerca do meu, ainda pequeno, percurso profissional desde a “saída”, enquanto aluna, desta Universidade.

O meu nome é Ana Margarida e fui aluna do curso de Sociologia durante os anos de 1996-2000, por opção e vocação pois, entre as diversas licenciaturas a Sociologia era aquela com que mais me identificava tanto ao nível das aprendizagens, durante os quatro anos, como ao nível das saídas profissionais que possibilitava.

Durante os quatro anos que frequentei a Licenciatura em Sociologia na Universidade da Beira Interior tive oportunidade de aprender e apreender diversos ensinamentos teóricos que mais tarde, após a minha inserção no mercado de trabalho, se vieram a concretizar como imprescindíveis para a minha actuação na prática, no “concreto”. Mas, também queria realçar, aqui, todos os ensinamentos pessoais e relacionais que o corpo docente me ajudou a alcançar.

Sem dúvida que sem o apoio dessas pessoas nunca teria podido frequentar a Universidade de Salamanca, no âmbito do Programa Sócrates, ou ser Presidente do Núcleo de Estudantes de Sociologia durante o meu último ano de faculdade. Relembro, sem saudosismos, que nesse ano só foi possível concretizar o Plano de Actividade do CESUBI devido à grande união entre o corpo docente, os alunos da Licenciatura e os membros do CESUBI porque considerávamos que só ouvindo e trabalhando em conjunto poderíamos realizar o Plano de Actividades e mais especificamente as Jornadas de Sociologia em que estiveram, em dois dias, vários temas em debate. Destaco, ainda, o papel do Centro de Estudos Sociais da UBI que sempre possibilitou aos alunos da Licenciatura em Sociologia a participação voluntária em trabalhos de investigação. Eu própria participei nas suas actividades nomeadamente na aplicação e tratamento de inquéritos, no Concelho do Fundão e Covilhã, para as Autárquicas de 1997.

Por isso realço aqui, antes de apresentar aquilo que é a minha, ainda que curta, experiência profissional essa entrega e entre-ajuda entre professores e alunos do Departamento de Sociologia da UBI porque também são eles, a par do nosso empenho e dedicação, os impulsores do nosso trabalho e do nosso sucesso.

Iniciei o meu percurso profissional, no dia 1 de Julho de 2000, na ADM Estrela – Associação de Desenvolvimento e Melhoramentos, uma Instituição Particular de Solidariedade Social sediada na Cidade da Guarda, ao abrigo de um Estágio Profissional financiado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Numa primeira fase, as minhas funções prendiam-se com a elaboração de diagnósticos de necessidades para do Concelho da Guarda, elaboração de projectos de candidatura ao III QCA (Quadro Comunitário de Apoio) e a realização de diversas actividades no âmbito do Projecto de Luta Contra a Pobreza “Mudança Participada”: manutenção e actualização do Observatório Local das 55 freguesias do Concelho e respectiva devolução dos dados à Comunidade; participação na organização de seminários e feiras de Desenvolvimento Local e; organização do Boletim *Des-Envolver*.

Depois, fruto de um trabalho de equipa bastante consistente, as funções foram-se alargando e diversificando pois com mais projectos aprovados a Instituição tinha também mais trabalho e, conseqüentemente, existiu a necessidade de executar outras tarefas. Tarefas essas muitas vezes realizadas ao fim de semana e à noite pois é aí que os líderes locais, os Presidentes de Junta e as Comunidades estão mais disponíveis para dar o seu contributo para o desenvolvimento do Concelho.

Comecei a sentir a necessidade de entrega, quase total, à causa do Desenvolvimento Local que passou a ser também a minha causa e o meu objectivo.

Foi mais ou menos nesse período que comecei ouvir falar do Programa Rede Social como um programa integrado e integrador das políticas de Desenvolvimento Social Local no combate à Luta Contra a Pobreza e Exclusão Social.

Causa-efeito do meu entusiasmo pela investigação-acção, por acreditar que o Programa Rede Social iria trazer algo de novo aos Concelhos concorri para a função de técnica da Rede Social do Município de Manteigas.

Resultante da minha selecção desempenhei funções da ADM Estrela até dia 8 de Setembro de 2002 (porque tínhamos um evento em desenvolvimento) e comecei a trabalhar na Câmara Municipal de Manteigas no dia 9 de Setembro de 2002 como técnica do Programa Rede Social até Março de 2004.

Nesse período foi feito um grande trabalho de mobilização dos Presidentes de Junta, Associações Locais e Líderes Locais ao nível da implementação da Rede Social no Concelho de Manteigas. A par dessas funções elaborei alguns projectos de candidatura ao Programa Operacional Emprego Formação e Desenvolvimento Social que resultaram, após a sua aprovação, na dinamização no Concelho do Projecto “Manteigas em Movimento” destinado a crianças e jovens, do Projecto “Inter-Agir” destinado à sensibilização informação e formação de líderes e agentes de desenvolvimento local e na criação de um Centro de Noite em Vale de Amoreira, que está actualmente em fase de construção.

Paralelamente, foi feito um diagnóstico habitacional do Concelho e posteriormente uma candidatura, ao INH-Instituto Nacional de Habitação, para a reabilitação de algumas casas degradadas do Concelho nomeadamente no Centro Histórico de Manteigas nas Freguesias de Sameiro e Vale de Amoreira e no denominado Bairro do Outeiro.

Por último e fruto do trabalho que se desenvolveu ao longo do pré-diagnóstico da Rede Social sentiu-se a necessidade de implementar algumas acções destinadas aos idosos do Concelho, tendo sido criado pelo Município o Cartão Municipal do Idoso. Essa foi, talvez, das tarefas mais difíceis e ao mesmo tempo mais gratificantes que desempenhei. Comecei por delinear o Plano de Actividades para o Cartão Municipal do Idoso mas o envolvimento na concretização das actividades foi imediato. Passei a acompanhar os idosos nas viagens a participar nas oficinas de trabalhos manuais e nos diversos eventos culturais e sociais promovidos com eles e para eles. Aproveitei esta ocasião para reafirmar que se não houver confiança e vontade por parte dos idosos, se eles não acreditassem nem vissem utilidade naquilo que se pretendia realizar todo o trabalho seria infrutífero.

Foi sobretudo um trabalho de equipa entre mim, os técnicos que dinamizavam ateliers de trabalhos manuais, os próprios idosos e todo o suporte que sempre senti existir por parte do Executivo da Câmara Municipal de Manteigas.

Em Março de 2004 surgiu a oportunidade de regressar à ADM Estrela com outras funções mas, também, com outras responsabilidades, fruto de um convite por parte do Presidente da Instituição. Em Abril comecei a trabalhar na ADM Estrela como coordenadora para a área social, ie, a coordenação da Instituição e dos seus colaboradores de acordo com os seus diversos eixos de intervenção.

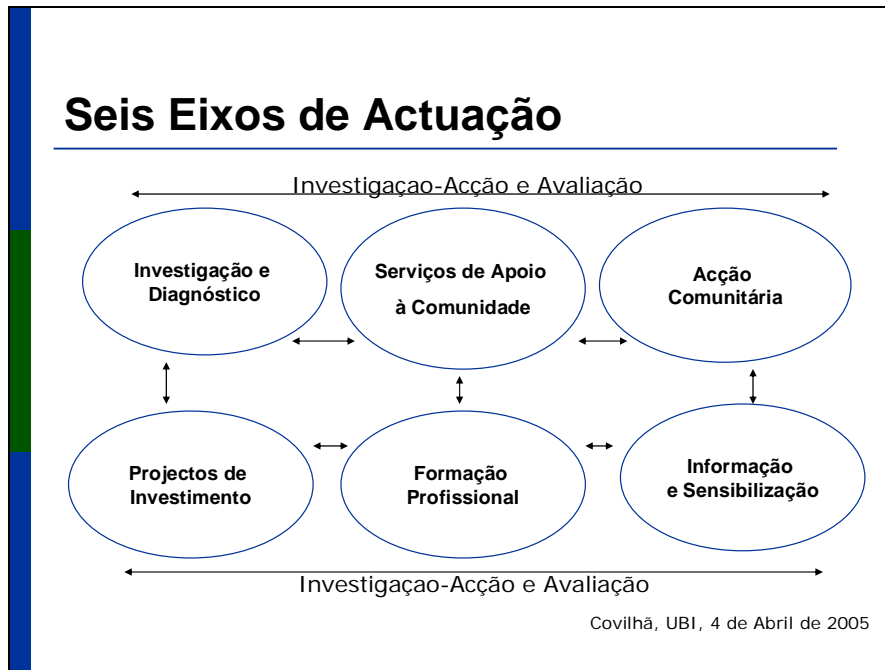
A ADM Estrela – Associação de Desenvolvimento e Melhoramentos, como já referi anteriormente, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, de âmbito nacional, intervindo sobretudo no Distrito da Guarda, com sede em Vale de Estrela (Concelho da Guarda), fundada em Dezembro de 1989.

Missão

De acordo com o Artigo 2º dos seus Estatutos, a ADM Estrela tem por Missão *a promoção, desenvolvimento, participação e gestão de actividades sociais, culturais, desportivas, recreativas, de beneficência, formação e aperfeiçoamento profissional e, ainda, actividades ecológicas e de preservação do meio ambiente e de acções de desenvolvimento que contribuam para o bem-estar*

das populações, organização de colóquios, conferências e seminários, assim como apoio na organização de processos e prestação de serviços para a execução dos objectivos anteriormente referidos e o seu âmbito de acção abrange o território nacional.

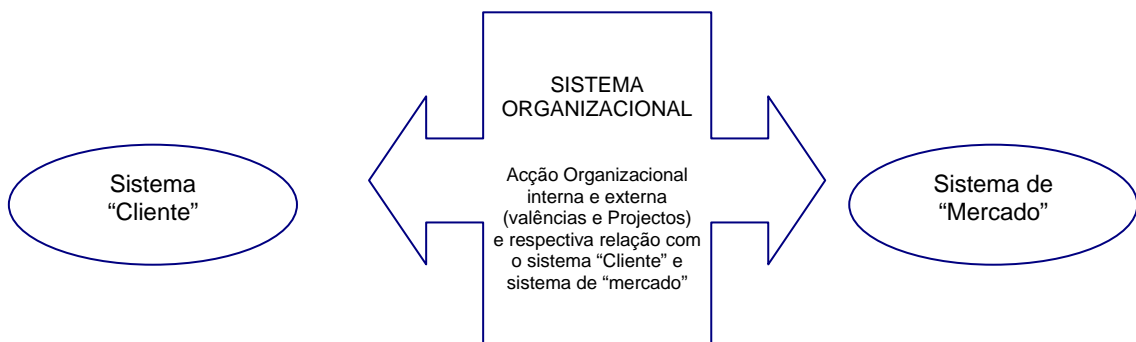
Diapositivo 1



À ADM Estrela tem acrescido uma responsabilidade cada vez maior na tomada de atitudes e medidas de implementação de boas práticas de solidariedade social ao nível local, as quais se transformam e se transformarão, por certo, em importantes mais valias de desenvolvimento dos territórios e de afirmação das comunidades. Todas as actividades que desenvolve e o modo como funciona têm um único sentido: desenvolver respostas adequadas ao tecido populacional do Concelho da Guarda, conferindo-lhes uma vivência com mais qualidade.

Actividades que desenvolve / principais linhas de desempenho da Instituição

O modo como conduzimos o processo sintetiza-se da seguinte forma:



O Sistema Organizacional

O Sistema Organizacional define o conjunto de relações da Instituição com a comunidade envolvente (presença da Instituição na comunidade). Este conjunto de relações expressa-se em dois tipos de acção – Acção Social e Projectos de Intervenção – enquanto instrumentos facilitadores das relações de proximidade com os beneficiários da formação (sistema “Cliente”/ sistema “Mercado”) e como fonte de conhecimento e caracterização das respectivas necessidades.

Os estudos de caracterização sócio-económica e de diagnóstico de necessidades, levados a cabo pela Instituição, no âmbito de Projectos de Desenvolvimento Local, têm constituído referenciais de conhecimento e caracterização dos vários contextos de Intervenção da Instituição, originando, em simultâneo, planos de intervenção ajustados às características dos contextos (designadamente a intervenção em contextos rurais).

O Sistema Cliente

Não raras vezes as necessidades do sistema “cliente” interno (utilizador das valências da Instituição) impelem a própria Instituição (Sistema “Organizacional”) a efectuar o diagnóstico de necessidades num contexto mais amplo – junto dos potenciais clientes (externos), de forma a actuar nos contextos de emergência dessas necessidades, criando condições para a melhor adequação da resposta formativa.

O contacto e reflexão permanentes, têm proporcionado acções de continuidade e a realização de diagnósticos para o exterior, com reflexos no próprio sistema organizacional: reforço da equipa técnica em domínios de competência, e garante da qualidade das intervenções. A este nível é de salientar que um dos factores tidos em conta na análise do diagnóstico de necessidades formativas, se situa no nível de dos recursos humanos afectos e qualificações necessárias para a optimização das respectivas intervenções.

O Sistema “Mercado”

A intervenção organizacional não se restringe, porém, à acção junto do sistema “Cliente” e suas necessidades, procurando estabelecer igualmente o equilíbrio face ao sistema “Mercado”. Efectivamente, a realidade necessária sobre a qual incide o Diagnóstico de necessidades formativas, remete-nos para a importância de conhecer as necessidades e potencialidades de mercado (um outro cliente das acções formativas). A valorização crescente do critério utilidade e a sua articulação com o pilar empregabilidade, têm levado a Instituição a valorizar esta dupla componente do diagnóstico de necessidades formativas - as necessidades e especificidades do sistema “Cliente” e as necessidades e especificidades do sistema “mercado”- com a finalidade de promover um maior ajustamento de ambas, e em simultâneo, a valorização social e a inserção do mercado de trabalho.

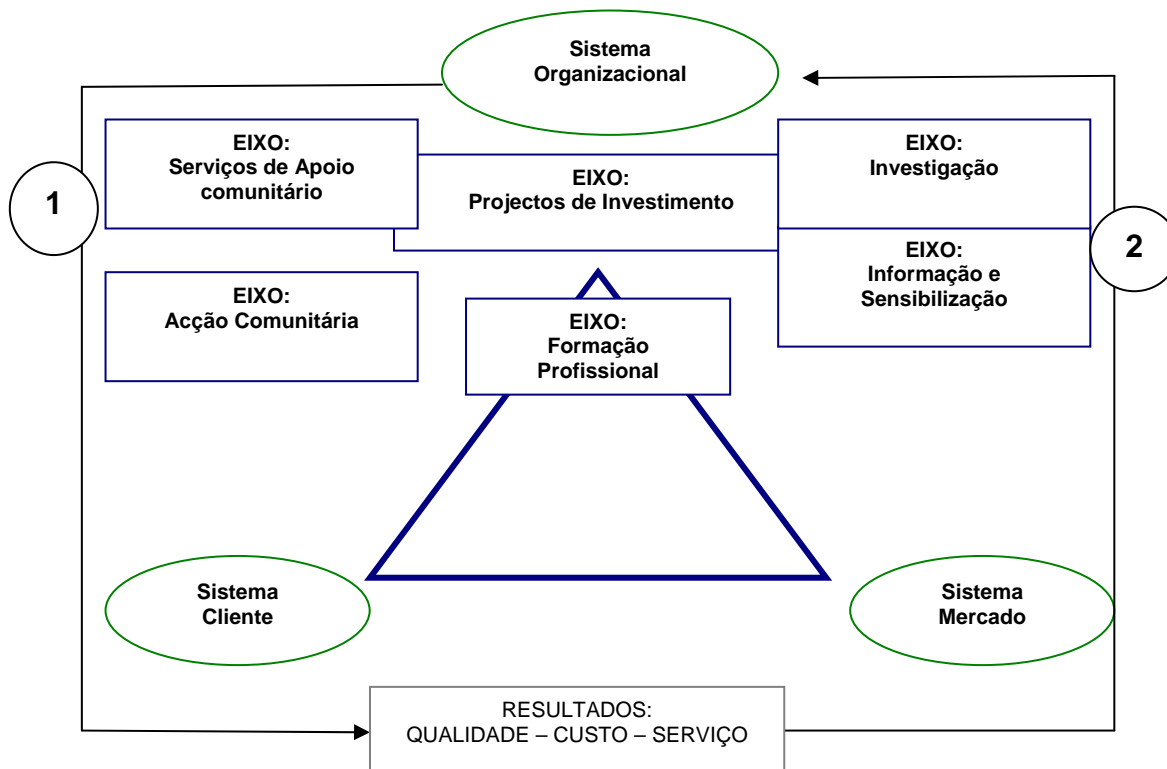
Assim, no quadro da sua actividade multidimensional, a ADM Estrela, conduz a sua intervenção no território tendo por base o Sistema Organizacional - acção organizacional interna e externa (valências, projectos e formação profissional) e respectiva relação com o sistema “Cliente” e sistema de “Mercado”- constituído por seis eixos de actuação, correlacionados entre si, e transversais a todas as actividades:

- 1 - Serviços de Apoio à Comunidade;
- 2 - Investigação e Diagnóstico;
- 3 - Informação e Sensibilização;
- 4 - Acção Comunitária;
- 5 - Formação Profissional;
- 6 - Projectos de Investimento.

Com a implementação/dinamização destes seis eixos fomenta-se, junto da população, uma maior receptividade de mudança e potencia-se a passagem de uma posição assistencialista para uma outra em

que o sujeito é um elemento transformador e dinamizador de actividades, quer económicas quer sociais. Facilita-se, ainda, o acesso à formação profissional e ao emprego, bem como uma melhoria das condições de vida de vários grupos sociais, através da revitalização do tecido social, mobilização e organização dos recursos da comunidade e criando as condições técnicas e sociais que potenciam o desenvolvimento do território.

1) Serviços de Apoio à Comunidade (valências)



Diapositivo n.º 2

Seis Eixos de Actuação

Serviços de Apoio à Comunidade - Valências

Infância e Juventude

Jardim de Infância "Arco-Iris"
 Centro de Actividades de Tempos Livres Integrado "Arco-Iris", da Guarda
 Centro de Actividades de Tempos Livres "Estrela Polar", de Vale de Estrela
 Centro Juvenil "Grémio"
 Ludoteca Itinerante "Está na hora de brincar"

Invalidez e Reabilitação

Centro de Actividades Ocupacionais

Idosos

Centro de Dia "65 anos vivos"
 Serviço de Apoio Domiciliário
 Centro de Convívio "Espaço Nov'Idade"

Covilhã, UBI, 4 de Abril de 2005

Os Serviços de Apoio à Comunidade são de extrema importância. Pois se é certo que as relações sociais se transformaram e com elas as configurações familiares, também é certo que um mesmo

grupo familiar passa por várias mutações consoante o ciclo de vida dos seus membros e a essas mutações correspondem diferentes necessidades. Contudo, tais necessidades também mudam no tempo e à medida que os processos sociais ocorrem e se impõem novos estilos de vida, muda a forma de serem satisfeitas. Assim, a implementação de equipamentos sociais para crianças, jovens e idosos que não podem estar com a família durante uma parte do dia, impõe-se cada vez mais como forma de ajuda no que concerne à conciliação entre a vida familiar e profissional.

Assim, estes serviços que pretendem ser um suporte das famílias no apoio às crianças, jovens, idosos e pessoas com deficiência revelam ser de extrema importância para garantir o bem-estar e a qualidade de vida de todos os membros da família (aqueles que precisam do apoio e os que não têm disponibilidade para o dar).

2) Investigação e Diagnóstico

Diapositivo n.º 3

Seis Eixos de Actuação

Investigação e Diagnóstico

- Estudo de Investigação sobre o impacto dos fogos florestais decorridos em 12 freguesias do Concelho da Guarda, no Verão de 2003 – Projecto de Luta Contra a Pobreza “Agir Localmente”;
- Estudo de Investigação sobre a realidade das desempregadas do sector têxtil do Distrito da Guarda “Pequena Subvenção às ONG’s – “Projecto Conquistar Caminhos”;
- Pré Diagnóstico e Diagnóstico Social do Concelho da Guarda – Programa Rede Social;
- Estudos de Investigação no âmbito do Projecto CEAA (Centro de Empreendedorismo Agro-Ambiental) - Programa EQUAL - Aprofundamento do Diagnóstico de Necessidades (acção1);
- Estudo de Investigação no âmbito do Projecto OFER (Oportunidades de futuro para o Emprego na Beira Interior) - Programa EQUA - Aprofundamento do Diagnóstico de Necessidades (acção1);

Covilhã, UBI, 4 de Abril de 2005

A investigação e o diagnóstico sobre a realidade na qual se pretende intervir é, para a ADM Estrela, a base fundamental de qualquer acção ou actividade a dinamizar no território.

Através deste processo dinâmico, onde se privilegia a investigação-acção, construímos os percursos de planeamento das intervenções baseadas no conhecimento alargado e multidimensional dos territórios, compreendendo a dimensão dos problemas e identificando as suas causas. É, pois, fundamental conhecer a realidade na qual pretendemos intervir de modo a que se promovam respostas adequadas às necessidades encontradas potenciando um adequado desenvolvimento local.

3) Informação e Sensibilização

Atendendo a constante e crescente importância da informação e sensibilização sobre determinadas temáticas na sociedade actual, a ADM Estrela no âmbito de Projectos de Acção Comunitária prevê concretizar no ano de 2005, entre outras, as seguintes acções:

Diapositivo n.º 4

Seis Eixos de Actuação

Informação e Sensibilização

- Seminário sobre conclusões Estudo de Investigação sobre o impacto dos fogos florestais decorridos no Concelho da Guarda, no Verão de 2003;
- Seminário sobre conclusões Estudo de Investigação sobre a realidade das desempregadas do sector têxtil do Distrito da Guarda “;
- Seminário sobre conclusões dos Estudos de Investigação a realizar no âmbito do Projecto CEAA “;
- Aprovação e Apresentação do Pré-Diagnóstico Social e Diagnóstico Social do Concelho da Guarda;
- Sessões de Informação sobre Ambiente, Natureza e Preservação da Natureza, no âmbito do Projecto “Agir Localmente”;
- Sessões de Informação sobre Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, no âmbito no Projecto “Conquistar Caminhos”.

Covilhã, UBI, 4 de Abril de 2005

4) Acção Comunitária

A Acção Comunitária, para a ADM Estrela, assenta numa lógica permanente de acção / auto-avaliação / investigação / acção renovada baseada numa perspectiva de desenvolvimento e de promoção de bem-estar individual, social e ambiental. Privilegia-se, assim, o enquadramento social e integrado, a realização de capacidades e a emancipação e autonomização da população e territórios abrangidos.

Neste contexto, para o ano de 2005, ao nível dos Projectos de Acção Comunitária prevê-se o, desenvolvimento / consolidação de diversos projectos:

Diapositivo n.º 5

Seis Eixos de Actuação

Acção Comunitária

- Agir Localmente* - Projecto de Luta Contra a Pobreza
- Conquistar Caminhos* - Projecto para a Igualdade de Oportunidades M/H (CIDM)
- CEAA-Centro de Empreendedorismo Agro Ambiental* - PIC EQUAL
- OFER* - PIC EQUAL
- CLAS Guarda* - Programa Rede Social

Covilhã, UBI, 4 de Abril de 2005

5) Formação Profissional

Diapositivo n.º 6

Seis Eixos de Actuação

Formação Profissional

Alguns exemplos da actividade formativa prevista durante o ano de 2005:

“Artes Decorativas”; “Gestão Empresarial para Mulheres”; “Arte de Trabalhar a Madeira”; “Auxiliar de Geriatria”; “Auxiliar de Apoio à Infância e Juventude”; “Serviços Domésticos e de Apoio à Comunidade”; “Hortofloricultura”;	} Desempregados de Longa Duração, Beneficiários do RSI, pessoas portadoras de deficiência
“Project 2000” ou “Project 2002”; “Corel Draw”; “Base de Dados Office: Access”; “Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho”; “Desenvolvimento Relacional e Organizacional”; “Comunicação, Atendimento e Imagem Organizacional”;	} Activos qualificados
“Coordenação de Formadores”; “Coordenação de Equipas”; “Treino em Assertividade”; “Formação Contínua de Formadores”;	}

Covilhã, UBI, 4 de Abril de 2005

A formação profissional constitui um instrumento estratégico num momento em que a estrutura sócio profissional se depara com a necessidade de qualificação e requalificação dos recursos humanos. O actual clima de competitividade torna imprescindível o desenvolvimento dos subsistemas técnico e económico, mas fundamentalmente o do sistema sócio cultural em que a formação profissional tem um papel central.

Considerando as modificações económicas e sociais que se têm vindo a produzir nas últimas décadas, traduzindo-se num cenário de incertezas e mudanças. Constata-se que a formação acompanhará a vida profissional do indivíduo e que o seu objectivo será cada vez mais dirigido para o desenvolvimento de atitudes, de adaptabilidade e de “aprender a aprender”.

Desta forma, colocar a formação à disposição de todos os agentes permite que estes possam responder de um modo eficaz às novas solicitações do quotidiano, construindo respostas apropriadas para a inserção e o bem-estar de todos.

Neste sentido, a principal prioridade é reforçar a qualificação dos recursos humanos numa tentativa de formar protagonistas com capacidade para revitalizar a vida socioeconómica da região, de forma diversificada, inovadora e participada.

6) Projectos de Investimento

Diapositivo n.º 7



É através da dinâmica criada nos territórios -equipamentos sociais, projectos estruturados de desenvolvimento comunitário, e outros- e do empenho emocional e técnico dos recursos humanos que neles colaboram que surge, não a fórmula mágica de erradicar a pobreza e exclusão social, mas soluções planeadas, integradas, sustentadas e integradoras das pessoas pobres na sociedade, de todos nós.

O Centro de Formação Estrela é a concretização efectiva do trabalho dinamizado pela ADM Estrela, ao longo dos anos, e a materialização de um sonho. Um sonho e diversos objectivos que passam pelo contributo da ADM Estrela em ajudar a qualificar aqueles que não têm recursos, agindo nas causas e consequências da pobreza e a exclusão social.

O Centro de Formação Estrela pretende ser um espaço de aprendizagem, ao nível do ensino e formação profissional em diferentes áreas, que visa a qualificação, a actualização e reconversão dos Recursos Humanos, aumentar o seu perfil de empregabilidade e inserção social e, conseqüentemente, contribuir para a inovação e revitalização do desenvolvimento sustentado do tecido sócio-económico da região.

Diapositivo n.º 8

Ser Sociólogo ...

Imparcialidade e objectividade

Preparação teórica, metodológica, técnica e relacional

Consciência do limite da nossa actuação

Covilhã, UBI, 4 de Abril de 2005

Considero, pois, que a Licenciatura em Sociologia me permitiu obter uma preparação, nos planos teórico, metodológico, técnico e relacional, determinante para o desempenho da minha actividade profissional.

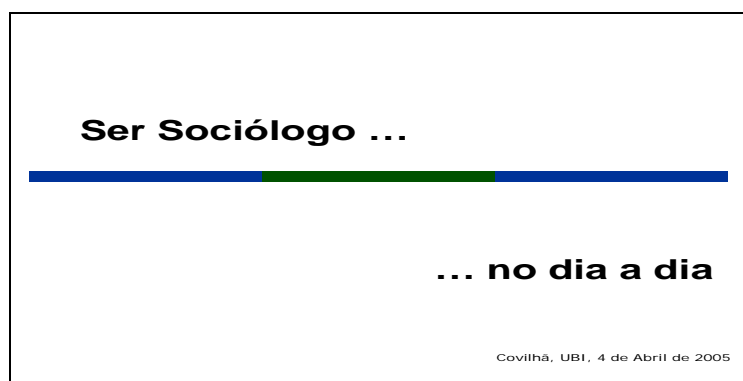
De uma maneira geral, todos os conhecimentos adquiridos permitem-me, hoje, agir tendo por base um quadro conceptual face aos problemas e às diversas situações com que a Instituição, ADM Estrela, se depara no dia a dia, tanto a um nível macro (planeamento estratégico da organização, definição de objectivos e metas de actuação, definição de planos de actividades) como ao nível micro (dinamização e concretização de diversas actividades no âmbito da formação profissional ou dos projectos de acção comunitária ao apoio ao utentes que frequentam as valências da Instituição).

Planear e agir com imparcialidade face aos objectivos da organização é outro dos papeis que sinto ter no desempenho das minhas funções, i.e, qualquer entidade tem de se preocupar em não ter prejuízo decorrente da sua actividade normal contudo tem de fazer face a todas as legítimas exigências por parte dos seus beneficiários. Ora, na minha opinião, o sociólogo, através da sua imparcialidade é um elo fundamental no encontro desse ponto de equilíbrio, no encontro desse ponto óptimo de actuação numa tentativa de articular os objectivos e motivações da organização, dos seus colaboradores e dos destinatários directos da sua actuação, ou seja, a rentabilização dos recursos físicos, humanos e materiais não perdendo de vista o fim último da actuação da organização: apoio na melhoria das condições de vida, directa ou indirectamente, das pessoas que beneficiam da actividade da Entidade.

Paralelamente, considero que o trabalho de um sociólogo só pode dar frutos se houver objectividade e distanciamento. Por vezes, com o nosso envolvimento e dinamização de actividades no “concreto” as nossas convicções pessoais e a nossa vontade de alterar o ritmo e a realidade dos territórios corremos o risco de nos implicarmos em demasia nas situações provocando situações entrópicas. Assim, e se isso acontecer devemos parar, reequacionar a nossa actuação de forma a mantermos o distanciamento e a objectividade desejável a essa situação e desenhar um novo plano de actuação.

Em minha opinião o Sociólogo deve, ainda, fazer face aos apelos e aos diferentes problemas da sociedade, efectuar uma aprendizagem constante revendo sistematicamente as metodologias de actuação encontrando novas forma de fazer e de actuar, articulando a objectividade com a criatividade.

Diapositivo n.º 9



Ser Sociólogo no dia a dia na coordenação da área social de uma IPSS's é, para mim, acima de tudo um processo de planeamento e articulação.

Reportando-me, por exemplo, à formação profissional deve existir sempre a concertação entre o diagnóstico de necessidades de mercado com o diagnóstico de necessidades de formação (pois nem sempre os cursos de formação que as pessoas desejam frequentar, e em

que se inscrevem, vão ao encontro das necessidades do mercado e por vezes nem vão ao encontro das suas aptidões). Posteriormente, as organizações têm de fazer concertar formas de financiamento que lhe permitam fazer face às necessidades detectadas e ter uma grande objectividade e distanciamento perante os Programas de Financiamento, i.e, não efectuar candidaturas a todos os programas, apenas e só para a obtenção de fundos, e principalmente focar a sua atenção naquilo que é essencial e necessário.

Definido o Curso de Formação a candidatar a organização deve articular e concertar os módulos formativos às mudanças societais – novas tecnologias da Informação e Comunicação, Igualdade de Oportunidades, e sempre que possível ministrar módulos que promovam a participação das pessoas/formandos na construção do seu projecto de vida.

Após este processo, e partindo do pressuposto que o Curso de Formação é aprovado, inicia-se todo um processo de acompanhamento individualizado e sistemático aos formandoS articulando, por vezes, diferentes objectivos, motivações e trajectórias de vida. Devemos, pois, potenciar essas características e tentá-las transformar em resultados, para essas pessoas.

Queria, ainda, mencionar alguns processos de conciliação transversais à actividade formativa como a articulação com o mercado de trabalho (bolsa de empresas, visitas, e reuniões para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho) e a avaliação dos cursos de formação num constante processo de investigação-acção tentando evitar possíveis desvios que possam ocorrer ao longo da acção de formação.

Um outro pequeno exemplo pode ser dado para os serviços de apoio à Comunidade (valências) nos quais efectuámos o envolvimento do utente, promovendo a sua participação desde a definição do Plano de Actividades até a dinamização e avaliação dessas actividades, ou seja, são promotores, dinamizadores e avaliadores das actividades realizadas.

Diapositivo n.º 10



Entre os grandes desafios que se impõem ao Sociólogo, mais especificamente numa Associação de Desenvolvimento Local, destaco aqueles que me parecem mais prementes:

- necessidade de aprendizagem continua devido à constante, e já mencionada, transformação da sociedade; desenvolvimento de um trabalho com empenho pela qualidade e excelência;
- humildade para continuar sempre a aprender porque, na minha opinião, nenhum de nós é detentor da verdade absoluta;
- e por último, mas não menos importante, sermos detentores e desenvolvermos a capacidade relacional.

Ciclo de Conferências *Sociologia, Ciência e Profissão* - APS
4 de Abril de 2005
Covilhã, Universidade da Beira Interior

Muito Obrigada.