



VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

ÁREA TEMÁTICA: Sociologia da Educação [ST]

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

CARAPINHA, JOÃO

Mestre em Sociologia – Desenvolvimento de Recursos Humanos

Universidade de Évora

joao.p.carapinha@gmail.com

Resumo

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

Abstract

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

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

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

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

1.1 O papel da Formação Profissional

A evolução dos processos de globalização provocaram alterações significativas nas sociedades e na forma como o indivíduo se relaciona dialeticamente com o trabalho. Apesar de beneficiarem de vários aspetos positivos da integração dos mercados, as economias mais abertas enfrentam dificuldades no que toca ao ajuste contínuo a um contexto económico extremamente volátil e difícil de prever. Apesar das oportunidades encontradas, a economia global está longe de ser um sistema único e equilibrado, sendo bastante assimétrica: os países economicamente mais desenvolvidos concentram em si as tecnologias, infraestruturas de informação e recursos humanos altamente qualificados, com pequenos segmentos de trabalho desvalorizado e grandes segmentos de produção de alto valor intensiva em conhecimentos. As economias pouco desenvolvidas têm apenas pequenos segmentos da produção de alto valor e grandes segmentos de produtores disponíveis numa posição de trabalho desvalorizado (Castells, 1999). As transformações ocorridas tiveram um forte impacto nos processos produtivos e no mercado de trabalho, nas relações laborais e na qualificação dos recursos humanos, onde a inovação de processos e produtos se aliam à qualificação da força de trabalho enquanto elementos cruciais do desenvolvimento económico e social. A necessidade de constante adaptação e aquisição de novos conhecimentos e competências torna-se fundamental para o indivíduo, ajudando-o a manter o seu nível de empregabilidade ou a tornar-se mais atrativo no mercado de trabalho. Neste contexto, a formação profissional assume contornos de extrema importância não só na qualificação dos indivíduos mas também no seu duplo papel enquanto elemento que apoia a inclusão social e de promoção do desenvolvimento local e regional.

A educação e a formação surgem como eixos estratégicos para que países e empresas possam manter ou desenvolver a sua vantagem competitiva, proporcionando aos seus cidadãos e colaboradores a possibilidade de melhorar, ou adquirir, novos conhecimentos e competências, necessários à adaptação às novas exigências do contexto local e global. Contudo, a educação na sua perspetiva tradicional, poderá não ser suficiente para dar resposta à constante necessidade de atualização e desenvolvimento de conhecimentos e competências ao longo da vida pelo indivíduo, ajudando-o a manter o seu nível de empregabilidade ou a tornar-se mais atrativo no mercado de trabalho. A Formação de Adultos adquire particular importância na atual época da sociedade do conhecimento e da informação, assumindo-se como uma resposta quer para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, quer no combate à exclusão social, permitindo ainda que se possam superar atrasos estruturais existentes em termos de literacia, escolarização e qualificação¹.

Um outro fator importante é o seu impacto no desenvolvimento local permitindo a qualificação do indivíduo enquanto parte de um contexto e inserido numa realidade social específica. A manutenção do nível de empregabilidade do indivíduo exige uma atualização permanente do conhecimento adquirido face aos novos padrões de inovação tecnológica, aos determinantes da competitividade e às incertezas da globalização. Assim, a Aprendizagem ao Longo da Vida surge associada às perspetivas funcionais da educação e da formação, visando manter a empregabilidade ou reinserção profissional, dos indivíduos cujas qualificações escolares e profissionais, se mostrassem desatualizadas face aos novos contextos do mercado de trabalho. Ao nível individual, assume um papel fundamental no nível de empregabilidade do indivíduo considerando a capacidade e predisposição do colaborador para se manter atrativo no mercado de trabalho².

No desenvolvimento das várias ações de formação profissional junto dos seus beneficiários, surgem alguns problemas na intervenção junto de determinados grupos em contexto de formação profissional. Estes grupos apresentam um conjunto de problemáticas sociais diversas que se refletem no desenvolvimento das ações de formação, influenciando a dinâmica do próprio grupo e a intervenção dos profissionais que trabalham neste contexto. Tendo em conta as informações recolhidas, um grupo

¹ Comissão Europeia (2000): *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*, SEC(2000) 1832, Bruxelas.

² Eliasson, Gunnar (1996). "Porquê aprendizagem ao longo da vida". *Revista europeia formação profissional*, nº 8/9

multiproblemático em contexto de formação profissional pode ser definido pela presença simultânea de diversas problemáticas associadas ao indivíduo (desemprego, dependência de serviços e apoios sociais, oriundo de famílias multiproblemáticas, baixas qualificações e habilitações escolares, entre outros) que poderão influenciar comportamentos, relações interpessoais dentro do grupo e as atividades relacionais no contexto onde se desenrola o processo de formação profissional. Para além destes fatores conjugam-se as motivações para a participação do indivíduo em formação, que se prendem na sua grande maioria por uma presença obrigatória a fim de não perderem os apoios sociais atribuídos sendo estes, muitas das vezes, a única fonte de subsistência do indivíduo e da sua família. Tendo em conta as dificuldades que atravessam diariamente na gestão destes grupos no decorrer das ações de formação e a inexistência de iniciativas de relevo para o desenvolvimento de competências dos mesmos (em conversas informais alguns desses gestores e formadores referiram situações recorrentes às quais não conseguem responder satisfatoriamente), este trabalho teve como objetivo principal a criação de uma proposta para desenvolvimento de competências para formadores e gestores que intervêm junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional. Para tal efeito, há então que identificar quais são os tópicos sobre os quais deve incidir a proposta e a forma de a realizar, conhecendo os problemas, características e respetivas causas, caracterizando as principais dificuldades e problemas dos gestores/formadores na sua intervenção junto destes grupos multiproblemáticos.

Partindo da análise das experiências dos formadores e gestores na sua intervenção junto destes grupos multiproblemáticos, pretendeu-se entender quais as características que tornam esses grupos problemáticos em contexto formativo, delineando os principais problemas e, averiguando se existem necessidades para desenvolvimento de competências destes profissionais com especial enfoque nas questões da gestão desses mesmos grupos. Assim sendo, este estudo baseia-se na informação empírica recolhida não só para caracterizar a problemática, mas também para encontrar algumas soluções promovendo um processo dialético com os formadores e gestores entrevistados. A entrevista destinou-se a formadores/gestores/mediadores de cursos de formação profissional que tenham tido um contacto mais direto na gestão de grupos multiproblemáticos em contexto formativo. Pretendeu-se abordar as dificuldades encontradas pelos profissionais na sua intervenção e suas características, identificando possíveis alternativas de atenuação dessas dificuldades. Delimitou-se as entrevistas a profissionais que tenham trabalhado na região do Alentejo, utilizando uma amostragem tipo Bola de Neve, tentando que existisse uma certa proporcionalidade no número de entrevistados segundo as zonas do Alentejo onde desempenharam funções em contexto de formação profissional com este tipo de grupos.

2. Apresentação dos Resultados - A intervenção dos Formadores / Gestores na dinâmica e gestão de grupos multiproblemáticos em contexto formativo

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

2.1 Caracterização dos entrevistados

A primeira abordagem da entrevista realizada junto dos entrevistados tinha como objetivo caracterizar os mesmos, focando alguns dos aspetos que se prendem com a sua intervenção e desempenho profissional na área da formação. Procurou-se que o grupo de entrevistados fosse o mais heterogéneo possível tendo em conta dois aspetos centrais: a sua experiência profissional na área da formação e mais

especificamente junto de grupos que os entrevistados considerassem multiproblemáticos. Um outro fator importante prendeu-se com a sua área de intervenção, ou seja, que no seu desempenho profissional tivessem encontrado grupos multiproblemáticos em diferentes localidades do Alentejo. O grupo de entrevistados tem idades que variam entre os 26 e os 64 anos de idade, predominantemente do género feminino e todos com habilitações literárias de nível superior. A variação existente entre a idade e o percurso profissional permitiu recolher informações junto de profissionais com diferentes níveis de experiência profissional em formação e no contacto com este tipo de grupos, possibilitando uma maior abrangência e diversidade das informações recolhidas. Um fator determinante dessa abrangência é a experiência profissional dos entrevistados onde no quadro seguinte se pretende mostrar uma pequena parte do seu percurso profissional, salientando os papéis e as funções desempenhadas, relacionadas diretamente ou indiretamente com a formação profissional e/ou educação. Pela análise realizada da informação acima descrita é possível observar que o grupo de entrevistados tem uma diversidade de experiências, funções e papéis desempenhados na área da formação profissional, salientando ainda que a grande maioria tem ou já teve uma participação ativa na conceção, planeamento, gestão e avaliação de ações de formação.

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

No segundo grupo de questões colocadas aos entrevistados pretendia-se identificar algumas das características de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, sendo que, as informações recolhidas serviram como base para a definição do conceito. Por um lado algumas características predominantes entre os indivíduos do grupo e, por outro, algumas características individuais que por sua vez poderiam influenciar a dinâmica do grupo e o contexto onde se realizava a formação. Na sua maioria, os entrevistados identificaram algumas características semelhantes presentes neste tipo de grupos multiproblemáticos onde se destacam as seguintes: Grupos heterogéneos em termos de idade 15-60 anos (predominantemente do sexo feminino); desempregados e/ou em situação de desemprego de longa duração; a receberem subvenções do Estado ou apoio por parte de outras instituições (por desemprego, rendimento social de inserção entre outros); geralmente com baixas qualificações e baixos níveis de escolaridade; provenientes de famílias disfuncionais e/ou multiproblemáticas.

Na sua maioria, os indivíduos que compunham estes grupos sofriam de carências económicas, habitação precária e com um historial recorrente de dependência de apoios sociais e económicos, podendo observar-se que não tinham um percurso de vida estável e com lacunas na satisfação das suas necessidades básicas. A presença destes inúmeros fatores pode ser uma condicionante ao trabalho com um grupo em contexto de formação profissional, mas por si só não são fatores exclusivos de influência na participação dos indivíduos. O fator das expectativas e motivações que os formandos têm relativamente á formação pode também influenciar a participação destes nas ações de formação em que estão inseridos. No que toca às motivações, os entrevistados destacaram que a bolsa de formação ou subsídio do qual dependem, é o principal fator motivacional presente (a participação nas ações de formação ganha um carácter de obrigatoriedade para não perderem os apoios). Este fator prende-se também com o facto de que muitas das vezes a bolsa/subsídio constitui-se como principal fonte de sustento da família. Um outro fator motivacional está relacionado com a possibilidade dos formandos concluírem níveis de escolaridade (e não de obterem uma qualificação profissional), tendo estes a perceção de que poderá ser um elemento importante para o regresso no mercado de trabalho. Tendo em conta a motivação, alguns dos entrevistados destacaram dois tipos de participação dos indivíduos nas ações de formação: os indivíduos encaminhados para a formação que pretendem apenas seguir o plano e manter o seu subsídio ao invés de que os que procuram formação de forma espontânea têm consciência da necessidade de uma aprendizagem contínua que possibilite o regresso no mercado de trabalho. Quanto às expectativas dos formandos, estas encontram-se relacionadas com os aspetos motivacionais sendo que os formandos têm baixas expectativas relativamente á formação e á possibilidade de encontrar trabalho na área da formação que frequentam, mas mais elevada no que toca á finalização do

12ºano para acesso ao mercado de trabalho. Tendo em conta os objetivos da formação profissional e dos esforços políticos e financeiros realizados, a eficácia da formação profissional junto destes indivíduos poderá ficar aquém das expectativas uma vez que podemos observar uma propensão mais reduzida para o investimento individual em formação, o que dificulta ainda mais a superação das suas vulnerabilidades. Tendo em consideração todos os fatores individuais e grupais apresentados, inclusive as questões dos processos de seleção de formandos, torna-se importante compreender de que forma é que os indivíduos influenciavam o normal funcionamento das ações de formação³.

Também aqui os entrevistados apresentaram exemplos das formas como os indivíduos influenciavam o grupo em formação, onde se destacam as 2 mais importantes e comentadas pela grande maioria dos entrevistados:

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

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

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

A participação destes grupos em processos de formação profissional coloca assim um maior desafio aos atores que estão no terreno, não só na sua intervenção direta mas também na forma como pretendem alcançar os seus objetivos e os das políticas de formação profissional definidas, da formação de adultos e inclusive dos propósitos da aprendizagem ao longo da vida: promover a cidadania ativa e fomentar a empregabilidade. As questões da motivação e da obrigatoriedade de participação colocam obstáculos ao desenvolvimento das qualificações e competências necessárias aos indivíduos enquanto estratégia de reversão da condição de indivíduos em situação de desfavorecimento e exclusão social. As pessoas só planearão atividades coerentes de aprendizagem ao longo das suas vidas se quiserem aprender. A motivação individual para aprender e a disponibilização de várias oportunidades de aprendizagem são, em última instância, os principais fatores para a execução bem-sucedida de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida⁴. A adequação de processos e metodologias mais específicas para este tipo de grupos pode potenciar o papel da Formação Profissional enquanto instrumento de promoção para uma melhor integração do indivíduo na sociedade não só ao nível relacional como ao nível da sua inserção no mercado de trabalho, na sua comunidade local e no seu papel enquanto ator e agente de desenvolvimento local.

2.3 Principais dificuldades e soluções encontradas na gestão de grupos multiproblemáticos

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

³ A dinâmica de um grupo pode ser influenciada pela personalidade e pelos papéis assumidos por parte de cada indivíduo, através de uma atitude mais ativa ou passiva dentro do grupo. Os indivíduos interagem e influenciam-se mutuamente e, esses processos incluem normas, papéis sociais, relações, desenvolvimento, necessidade de pertença, influência social e efeitos sobre o comportamento (Luft, Joseph (1976). *Introdução à dinâmica de grupos*)

⁴ Eliasson, Gunnar (1996). "Porquê aprendizagem ao longo da vida". *Revista europeia formação profissional*, nº 8/9

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

- Falta de motivação
- A obrigatoriedade de participação para não perderem subsídios
- Dificuldade em fazer respeitar regras e limites,
- A concentração dos indivíduos na formação é centrada em questões interpessoais e no dinheiro da bolsa
- O despoletar de conflitos interpessoais e a sua gestão
- Manter os indivíduos concentrados na sala de formação durante algum tempo
- Questões relativas á fraca autoestima e valorização dos indivíduos
- Visão da formação não como um investimento, mas sim como perda de tempo
- Fraca autoestima e assertividade
- Não-aceitação de normas e baixa resistência à pressão social
- Conflitos que surgem no grupo
- Formação vista não como um meio para conseguir emprego mas sim uma forma de ocupação dos indivíduos e “fintar” as estatísticas do desemprego
- A forma como alguns formandos encaram o Mediador (um observador, controlador)

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)

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

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

1 - A motivação dos indivíduos

2 - A existência de conflitos entre os membros do grupo

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

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

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

- Mostrar e fazer atividades que normalmente não teriam em interesse em procurar por sentirem que não são para eles
- Trabalhar a autoestima, confiança e segurança dos indivíduos
- Criação de atividades conjuntas entre formador e grupo visando o empowerment dos indivíduos.
- Articulação formação-meio visando a valorização da formação e trabalho desenvolvido junto da comunidade onde se inserem
- Organização de conteúdos/temáticas de acordo com os programas mas vocacionados para as necessidades dos grupos.
- Utilização de metodologias ativas e reflexivas que possibilite envolvimento dos formandos em relação às suas experiências pessoais
- Manter uma atitude simultaneamente próxima e empática mas ao mesmo tempo mostrar firmeza, responsabilidade, determinação nas propostas e regras
- Por vezes com o bom senso: escutando cada um, procurando ganhar tempo para refletir sobre os casos, estabelecendo regras claras.
- Atitude assertiva é fundamental procurando envolver/responsabilizar, cada um dos elementos, nas aprendizagens, tarefas e atividades

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)

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

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

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

<i>Temas identificados para o desenvolvimento de competências dos gestores e formadores</i>
<ul style="list-style-type: none">- Gestão de grupos e liderança- Códigos neurolinguísticos- Comunicação não-verbal- Facilitação de grupos,- Fatores de inteligência emocional- Análise Transacional- Psicologia Positiva, Ciências das Emoções- Comunicação e empreendedorismo- Gestão de conflitos e técnicas de abordagem a este tipo de grupos- Metodologias de adaptação de conteúdos a estes grupos- Desenvolver e aprofundar competências motivacionais

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)

Tendo em conta a opinião dos entrevistados podem-se destacar e agrupar as temáticas apresentadas em 2 temas centrais, verificando-se também que muitos dos temas e competências a desenvolver apresentados, se relacionam diretamente com as dificuldades identificadas pelos entrevistados na sua intervenção. Um dos pontos prende-se com a gestão dos grupos e da sua dinâmica. Por outro lado, a capacidade de promover um maior desenvolvimento pessoal de cada indivíduo, existindo pontos de interação entre ambos no que toca á gestão do grupo e das individualidades que o compõem através de processos de dinâmica interpessoal e de grupos. Após considerar as competências e áreas que os entrevistados destacaram como importantes para a melhoria da sua intervenção junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, pretendeu-se também identificar a melhor forma para o desenvolvimento dessas mesmas competências, ou seja, que instrumentos ou modalidades a utilizar para alcançar esse objetivo.

Instrumentos/formas de desenvolvimento de competências

Formação e leituras
Reuniões técnicas, *Coaching*
Workshops presenciais ou através de *e-learning*
Formação, mas sobretudo as capacidades adquiridas pela experiência de vida e na formação pessoal do formador
Partilha de experiências, informações/conhecimentos com pessoas que trabalham na mesma área ou com grupos similares e se possível com um fórum *on-line*

(Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito do presente trabalho)

A grande maioria dos entrevistados destacou a formação como um dos elementos principais para o desenvolvimento de competências no trabalho específico com este tipo de grupos multiproblemáticos, mas também a partilha de experiências entre profissionais através de encontros ou outro tipo de atividades, que possibilitem uma aprendizagem por grupos de pares, na partilha de experiências comuns na intervenção com este tipo de grupos acerca das dificuldades, problemas e soluções encontradas. Tendo em conta as sugestões apresentadas pelos entrevistados, apresenta-se em seguida uma proposta para atividades dirigidas a formadores/gestores que intervêm com grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, visando o desenvolvimento das suas competências pessoais e profissionais para melhoria da sua intervenção junto destes grupos.

3. Proposta para desenvolvimento de atividades

3.1 Temas para desenvolvimento de Ação de Formação

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

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

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

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

Temas propostos para realização de módulos de formação

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

Comunicação	
A forma como comunicamos e a própria presença de uma pessoa numa determinada situação pode ter um impacto na natureza da interação. Comunicar com outra pessoa é um processo dinâmico e interativo. Para melhorar a capacidade de comunicar com os outros é essencial compreender-se as lacunas de uma comunicação com os outros, aumentando assim a compreensão acerca da comunicação interpessoal num grupo	
Temas	
Comunicação Não-verbal	Refletir sobre as diferentes formas de comunicação do indivíduo e a sua importância
Comunicação Interpessoal	Refletir sobre as formas de comunicação interpessoal, potenciando o seu papel na comunicação interna do grupo (escuta ativa, feedback, comunicação assertiva)
Análise Transacional	Compreender o conjunto de trocas de estímulos e respostas, ou transações entre indivíduos e a sua importância

Dinâmica de pequenos grupos	
Por interagirem e influenciarem-se mutuamente, os indivíduos presentes num determinado grupo desenvolvem vários processos dinâmicos que incluem normas, papéis sociais, relações, necessidade de pertença e influência social sobre o comportamento de cada indivíduo. A compreensão das dinâmicas entre os indivíduos presentes num grupo torna-se fundamental para a sua gestão.	
Temas	
Contexto das dinâmicas de grupo	- Compreender importância de construir um grupo, as diferentes fases de desenvolvimento e o seu processo de funcionamento
Gestão de conflitos	- Explorar os fatores que influenciam as situações de conflito promovendo o ganho de competências na gestão dos mesmos.
Processos de liderança	- Explorar as diferentes qualidades, papéis e responsabilidades de um líder e os diferentes tipos de liderança

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

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

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

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

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

4. Considerações Finais

O presente trabalho procurou contribuir com informação que caracteriza a intervenção de gestores e formadores junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional, avançando também com algumas propostas que visam a melhoria da sua intervenção junto destes grupos, tendo em consideração o objetivo principal deste trabalho: a criação de uma proposta para desenvolvimento de competências para formadores e gestores que intervêm junto de grupos multiproblemáticos em contexto de formação profissional visando a melhoria da sua intervenção. O papel dos formadores e gestores nos processos de formação profissional junto deste tipo de grupos é fulcral para o bom desenvolvimento, eficiência e eficácia das ações realizadas. Os indivíduos com baixas qualificações e habilitações escolares, tendem a ser cada vez mais penalizados no mercado de trabalho. A necessidade de constante adaptação e aquisição de novos conhecimentos e competências torna-se fundamental para o indivíduo, ajudando-o a manter o seu nível de empregabilidade ou a tornar-se mais atrativo no mercado de trabalho. Neste contexto, a ALV e a formação profissional assumem contornos de extrema importância não só na qualificação dos indivíduos mas também no seu duplo papel enquanto elemento que apoia a inclusão social e promove o desenvolvimento local e regional. Contudo, é também importante a forma como os indivíduos participam no seu processo de desenvolvimento de competências e qualificações, fator importante nos processos a desenvolver pelos formadores e gestores. Com este trabalho foi possível identificar as principais características que definem um grupo multiproblemático em contexto formativo e as principais dificuldades que os gestores/formadores atravessam na sua intervenção junto deste grupos, através de uma perspetiva das suas experiências pessoais e profissionais. O papel dos formadores e gestores é fulcral na eficácia e eficiência da formação e, por conseguinte, nos processos de inclusão social dos indivíduos. Como descrito neste trabalho, estes profissionais enfrentam desafios e dificuldades, que os impulsionam na procura de soluções tendo em conta a sua experiência pessoal e profissional no decorrer das várias intervenções que realizam. Segundo a sua observação, implementam soluções à medida e individualizadas, para o trabalho específico com este tipo de grupos, de modo a poderem garantir a prossecução dos objetivos das iniciativas de formação profissional realizadas. Num primeiro momento, numa abordagem a cada indivíduo e depois a todo o grupo. Após a constatação das diversas problemáticas individuais, investe-se na construção do grupo e dos processos de formação profissional relacionados. Aqui, as abordagens realizadas através de técnicas de dinâmica de grupo, animação sociocultural, psicossociologia e outras, poderão ser extremamente úteis para o desempenho dos formadores e gestores. Assim, estes profissionais poderão desenvolver novas competências e

capacidades, fazendo também parte integrante dos processos de aquisição e adaptação de novos conhecimentos através da formação profissional.

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

Referências bibliográficas

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

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

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

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