



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR  
Ciências Sociais e Humanas

# **A Motivação nos Formadores**

**Ana Catarina Ramos Marques**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em

**<Supervisão Pedagógica>**

(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutora Maria de Fátima Simões

Co-orientador: Prof. Doutor Vítor Tomé

**Covilhã, Outubro de 2012**

Folha em branco

# Agradecimentos

Vários motivos me levam sempre a fazer as minhas escolhas. Sou movida por valores, pela força de vontade e pelo otimismo que me acompanha todos os dias. Quando escolhi fazer o Mestrado em Supervisão Pedagógica foi pela aliciante experiência de adquirir mais conhecimentos e ideias para as carreiras de docente e de formadora, reconhecendo que desde o início estas ideias não me tornariam a melhor formadora, mas que me ajudariam a desempenhar melhor as minhas tarefas e a encarar a trôpega realidade! A motivação em tudo o que faço sempre me levou a trilhar um dos melhores caminhos, a minha vida.

Não gostaria de terminar sem antes poder dedicar ou agradecer àqueles que passaram quase dois anos a ouvirem dizer “Não posso... tenho de estudar!” ou “Gostava, mas tenho de terminar o mestrado”, aos outros que me foram ajudando quando me viam atrapalhada com o trabalho. É neste momento que faço uma retrospectiva do que foram estes últimos anos e reparo que tenho de me esforçar por reconstruir toda esta viagem... porque, de uma forma em geral, todas as pessoas me deram algum tipo de Apoio Emocional!

No entanto, algumas pessoas merecem um reconhecimento pessoal ab imo corde pelo constante apoio e força que me foram dando:

À Professora Doutora Fátima Simões pelo ânimo e força que sempre me deu na clara e distinta orientação.

Ao Professor Doutor Vítor Tomé pela compreensão e motivação que sempre me demonstrou e pela orientação na elaboração do estudo.

À Alexandra pela intensa ajuda e força dada na fase final deste estudo.

Aos meus colegas de trabalho e de mestrado pela demonstração de intenso rigor na sua prática de ensino que me levaram a avançar com a investigação.

À minha família a quem devo o entusiasmo e a crença na minha capacidade para atingir os objetivos com os quais me deparo.

Ao João pela força e motivação com que me brindou sempre.

Aos amigos e aos amigos doces, pela amizade sincera e verdadeira que sempre me ofereceram.

*Alea iacta est*

Folha em branco

## Resumo

Atualmente, os Formadores e todos os Professores em geral têm no seu contexto vários impedimentos, um deles de ordem emocional. Estes obstáculos podem resultar de um princípio natural ou apresentar-se como uma consequência. Afetando todos aqueles que com o Formador privam, comprometem as relações interpessoais e intrapessoais, refletindo-se desta forma na sua prática pedagógica e no grupo de formandos que o acompanha. Importa que a sociedade civil tome disto consciência e construa novos caminhos para o bem-estar emocional, desenvolvendo estratégias de autorregulação emocional na formação contínua do Formador e na procura de novas ferramentas de trabalho, com o objetivo de se contrariarem os constrangimentos que vão surgindo no exercício da profissão.

Posto isto, evidencia-se a necessidade de áreas de competências da Inteligência Emocional nas entidades formativas, na medida em que a vida social e pessoal do formador se encontra interligada com as suas emoções e regulação.

Precedeu este estudo de caso o objetivo de mostrar como o Formador, enquanto transmissor de um conhecimento e enquanto pessoa, se pode moldar consoante as emoções e sentimentos que vivencia nas instituições/entidades de formação.

A metodologia baseou-se, essencialmente, em entrevistas a Formadores de várias áreas científicas e tecnológicas, previamente selecionados. Em seguida, procedeu-se a uma análise relevante dos dados, de forma a aferir os sentimentos/sensações e motivação interna/externa a que os formadores estão sujeitos e de que modo podem implicar no seu sucesso pessoal e profissional.

Foi também realizada uma recolha paralela de informações/contributos que permitem demonstrar que as entidades/instituições formativas podem contribuir para o bem-estar emocional sentido pelos formadores e em todo o contexto de formação.

Considerando os principais resultados obtidos, concluiu-se que o bem-estar emocional, provocado fundamentalmente pela forte persistência e motivação na profissão, decorre da operacionalização de algumas das habilidades provenientes da Inteligência Emocional pessoal desenvolvidas por cada um ao longo da sua experiência profissional.

## Palavras-chave

Formadores; Inteligência emocional, motivação, formação profissional, educação.

Folha em branco

# Abstract

Actually, Formers and all Teachers in general have in their context several impediments, one of them is of emotional order. These obstacles may result from emotional dispositions. These obstacles may result from a natural principle or be presented as a consequence. They affect all the ones who deal directly with the Formers, they jeopardize the interpersonal and intrapersonal relations, reflecting themselves in the pedagogical practices as well as in the group of students who is with the Former. It is absolutely important that the civil society be conscious of it and make way to the emotional well being, developing some strategies of emotional autoregulation when forming, in a continuous way the Former, and when looking for new tools of work, with the main goal of contradict the constraints that emerge when practicing the profession.

So, it is clear the need of Emotional Intelligence competences in the formative entities, as the social and personal Former's life is connected to his/her emotions and regulations.

In this case study, the main goal was to show the Former, as a knowledge transmitter and as a person, who can be changed according to the emotions and feelings that experiments in the forming institutions/entities.

The methodology was based, mainly, in several areas Formers interviews, scientific and technological areas, previously selected. Then, the relevant analysis of all the data, as a way of getting all the feelings/sensations and internal/external motivations that formers are always exposed to and how they can manage his/her personal and professional success.

It was also made a parallel compilation of informations/contributions, which allow demonstrate that forming entities/institutions can contribute to the emotional well-being felt by formers as in all forming context.

Considering the obtained main results, it is concluded that the emotional well-being, caused mainly by the strong profession persistence and motivation, occurs from the operationalization that some skills proceed from the personal Emotional Intelligence developed by each one through his/her professional experience.

## Keywords

Formers; Emotional Intelligence, motivation, professional formation, education.



# Índice

Introdução	1
Capítulo 1 - Revisão da literatura	3
1.1. A Psicologia Positiva- noção de saúde mental laboral	3
1.2. As emoções e a inteligência emocional	5
1.3. Motivação	8
1.4. A Formação Profissional	10
1.5. A interferência da inteligência emocional na formação	15
1.6. Auto motivação profissional	16
1.7. A emergência da mudança do nível da motivação externa e interna	18
Capítulo 2 - Estudo Empírico	21
2.1. Estudo de caso	21
2.2. Descrição da amostra	22
2.3. As entrevistas como fonte de recolha dos dados	24
2.4. Recolha e organização dos dados	27
Capítulo 3 - Apresentação e Discussão dos Resultados	29
Conclusão	35
Referências Bibliográficas	37
Anexos	40
Anexo 1 - Legitimação da entrevista	40
Anexo 2 - Guião da entrevista e categorias	41
Anexo 3 - Entrevista 1	43
Anexo 4 - Entrevista 2	48
Anexo 5 - Entrevista 3	52
Anexo 6 - Entrevista 4	58
Anexo 7 - Entrevista 5	63
Anexo 8 - Entrevista 6	68
Anexo 9 - Entrevista 7	73

Folha em branco

# Lista de Quadros e Gráficos

## Quadros

Quadro 1 - Número de alunos inscritos no ensino profissional, técnico-profissional e tecnológico (1986/87 a 1998/99). .....	13
Quadro 2 - Número de alunos inscritos no ensino profissional, técnico-profissional e tecnológico (2001 a 2011) .....	13
Quadro 3 - A Hierarquia das Necessidades de Maslow, adaptado de Maslow 1970. ....	19
Quadro 4 - Exemplos de questões formuladas na entrevista e respetivas áreas. ....	26
Quadro 5 - Categorias e as subcategorias que se incluíram neste estudo. ....	28

## Gráficos

Gráfico 1 - Grupos etários de Formadores.....	23
Gráfico 2 - Anos de serviço dos Formadores. ....	23

Folha em branco

# Introdução

Hoje em dia, o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e depende de redes interligadas e interdependentes, que sobretudo privilegiam as relações sociais. Na verdade, esta tendência coloca em destaque a importância de salvaguardar o quociente emocional e as competências sociais, que são cada vez mais determinantes para o sucesso profissional.

Este estudo de caso centra-se num aspeto que se considera ser de maior importância e que faz parte de uma vertente das emoções, ou seja, a inteligência emocional. Compreender, analisar e usar a informação emocional permite-nos conhecer as relações entre as emoções, atribuindo-lhe nomes e classes (Salovey et al., 2000). Uma das formas pelas quais se podem expressar e avaliar as emoções é através da linguagem, dado que a aprendizagem das emoções está dependente da capacidade de falar com clareza sobre elas. (Salovey & Mayer, 1990). A linguagem é muito importante e necessária para o estudo das emoções, uma vez que é a partir dela que são relatadas as experiências emocionais do ser humano.

A relevância deste estudo prende-se com uma preocupação de estudar as emoções e outro conceito da psicologia positiva, a motivação, nomeadamente através de elementos internos e externos, que podem fundamentar a relevância do ambiente laboral e o desempenho de profissionais como os formadores, quer em escolas profissionais, quer noutras instituições.

Os objetivos específicos deste estudo são em primeiro lugar avaliar a motivação interna e externa dos Formadores, compreender e analisar as razões da (in)existência de motivação, identificar as consequências e implicações da motivação interna e externa na formação e, por fim, delinear estratégias para uma formação com motivação interna e/ou externa.

De forma a procurar atingir estes objetivos elaborámos questões de investigação que delimitaram e orientaram o estudo que foram as seguintes:

A. Avaliar a motivação interna e externa dos Formadores

Até que ponto os formadores estão motivados interna e externamente para o exercício da profissão?

B. Compreender e analisar as razões da (in)existência de Motivação

Quais são as razões para a existência/inexistência de motivação?

C. Identificar as consequências e implicações da motivação interna e externa na Formação

Quais são as consequências e implicações da motivação interna e externa na Formação?

D. Delinear estratégias com motivação para motivar interna e/ou externamente o formador.

Que mudanças são necessárias para um melhor desempenho na profissão de Formador, que contribuiriam para a existência de mais motivação interna/externa?

Este estudo está organizado em três capítulos, organizados em subcapítulos, seguidos das conclusões. No primeiro capítulo faz-se a revisão teórica que está, por sua vez, dividida em sete subcapítulos. O primeiro subcapítulo aborda a Psicologia Positiva, nomeadamente a questão da saúde mental laboral. Nesta abordagem definiu-se a importância da saúde mental no âmbito profissional. O segundo subcapítulo incide sobre as emoções e a inteligência emocional que desempenham um papel muito importante no sucesso pessoal e profissional de cada indivíduo. No subcapítulo três define-se o conceito de motivação e todas as vantagens subjacentes ao mesmo. O subcapítulo quatro refere toda a história da formação profissional como um percurso alternativo ao ensino regular. No subcapítulo seguinte procura-se referir as consequências da inteligência emocional no contexto da formação e de que forma pode condicionar o que explica o subcapítulo seis, ou seja, a automotivação que cada formador possui. Por fim, no último subcapítulo explica-se a importância da mudança e as implicações que esta pode trazer para os Formadores e que motivações internas e externas existem para esta classe profissional.

Na segunda parte, o capítulo dois, está dividido em quatro subcapítulos, explica toda a metodologia e procedimentos utilizados. O primeiro subcapítulo inclui as questões guia do estudo e as razões que levaram a escolher este estudo de caso. O subcapítulo seguinte descreve a amostra utilizada neste estudo, todos os intervenientes. O subcapítulo três refere qual o instrumento utilizado para recolha dos dados e a respetiva fundamentação teórica. O último subcapítulo aborda como foi feita a recolha dos dados e apresenta a discussão dos resultados.

Na conclusão são apresentados os resultados mais evidentes, bem como as considerações finais, as limitações do estudo e as recomendações para estudos futuros.

# Capítulo 1 - Revisão da literatura

## 1.1. A Psicologia Positiva- noção de saúde mental laboral

Nos anos 70 do século XX, a noção de saúde-doença introduzida pela Medicina Social Latino-Americana implicou a incorporação das Ciências Sociais na criação de conhecimentos sobre a relação trabalho/saúde. À luz das teorias da determinação social, assumiu-se a relevância do trabalho na reprodução social das populações. Países como o Brasil, ao realizarem o seu processo da reforma sanitária, passaram a dedicar particular atenção à saúde dos trabalhadores. Assim a saúde no trabalho passou a ser um campo próprio da saúde pública (Minayo-Gomez, 2003). O assumir da saúde laboral como uma área da política de saúde pública permitiu um salto qualitativo, pois foi possível apreender a complexidade das questões relativas à saúde dos trabalhadores. O conceito de “saúde-laboral” passou a ser um pilar central, com fundações sólidas, para a compreensão dos padrões de desgaste dos trabalhadores (Laurell, 1985). A utilização plena deste conceito implica analisar a possível subjectividade dos actores envolvidos, constituindo assim o fundamento do que se denomina por Saúde do Trabalhador (Lacaz, 1996; Mendes & Dias, 1991; Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997).

O campo da saúde no trabalho não pode dispensar as Ciências Sociais devido ao seu potencial interpretativo. São as Ciências Sociais que possuem conceitos e categorias fundamentais para realizar uma abordagem interdisciplinar entre as relações sociais e técnicas que configuram os processos de trabalho como condicionantes da saúde e da doença em grupos de trabalhadores. Tais conceitos são fundamentais para a interpretação da origem dos danos à saúde dos trabalhadores e para a compreensão dos diferentes níveis de determinação, intrínsecos à relação trabalho-saúde. A contribuição das Ciências Sociais na compreensão da saúde do trabalhador estabeleceu uma ruptura com as concepções hegemónicas da medicina do trabalho e da saúde ocupacional. Dentro de uma perspectiva positivista, valorizaram-se as relações entre causa e efeito, considerando também a dimensão social e histórica do trabalho e do processo saúde/doença. Este novo conceito de “saúde-laboral” ultrapassa também uma visão ambiental restrita aos locais de trabalho que, sob uma compreensão uni-causal que associa uma doença a um agente, indo além dessa concepção, propondo um enfoque multi-causal. Contudo, continua a interpretar a doença como sendo resultado de um grupo de factores de risco, em que a dimensão social é entendida como variável sócio-económica individual.

Uma das Ciências Sociais é a Psicologia e que tem diferentes ramos entre os quais a Psicologia Positiva. Historicamente, a Psicologia preocupou-se em descobrir patologias, colocando de lado os aspectos saudáveis dos seres humanos. Seligman (2008) iniciou então um novo movimento - Psicologia Positiva - que se revelou uma nova contribuição para a prosperidade dos indivíduos. A Psicologia Positiva é uma disciplina científica, rigorosa e que se baseia nas evidências, identificando mediações que promovem o bem-estar e a qualidade de vida. Na verdade, as emoções e os sentimentos têm um papel fundamental na forma como o ser humano reage às circunstâncias do meio. A Psicologia Positiva rompe com a psicologia com enfoque no diagnóstico e tratamento de aspectos patológicos do sujeito, e aposta na otimização de potenciais motivações e capacidades dos indivíduos, sendo que a intervenção se baseia na mudança de atitude com vista ao melhor usufruto da sua vida, por parte do sujeito.

O movimento da Psicologia Positiva tem crescido exponencialmente nas áreas de intervenção da educação, social, saúde, comunitária, bem como nas organizações. A sua linha de investigação tem vindo ao encontro da abordagem sistémica, mais especificamente o Construcionismo Social. Este fundamenta-se por uma noção sociocultural da mente, na qual o funcionamento mental tem origem nos processos sociais, ou seja, nas relações que se estabelecem entre as pessoas, e não nas mentes individuais. Facto comprovado pelos muitos estudos efetuados por Seligman (2008) é que a Psicologia Positiva promove uma maior longevidade, menores custos, uma melhor saúde mental no envelhecimento e um melhor prognóstico na ocorrência de doença. A título de exemplo foi realizado um estudo sobre o contributo da felicidade no aumento da longevidade que teve por base a análise dos diários escritos por cento e oitenta freiras aquando da sua entrada numa ordem religiosa. Este é um grupo interessante já que toda a sua vida é muito semelhante, uma vez que moravam juntas, cumpriam os mesmos horários faziam uma alimentação similar, usavam roupas similares, entre outros aspectos. O estudo permitiu concluir através da leitura dos diários que 90% das freiras do quarto mais alegre ainda estava viva aos 85 anos, enquanto apenas 34% das freiras do quarto menos alegre chegou a essa idade. Aos 94 anos chegaram 54% do quarto mais alegre e apenas 11% do quarto menos alegre.

À semelhança de outras áreas da saúde, a Psicologia Positiva abriu novas perspectivas de investigação e intervenção com vista à promoção de bem-estar e qualidade de vida, valorizando-se o aspecto económico da saúde, pois podem evitar-se necessidades de tratamento (depressões, stress, angústia, entre outros). Paralelamente a esta tendência, surge igualmente a valorização do estado de saúde, de bem-estar e felicidade, atribuindo-se ao sujeito um papel activo e de responsabilização pelo seu estado de saúde.

## 1.2. As emoções e a inteligência emocional

As nossas emoções conduzem-nos perante situações demasiado importantes para serem apenas deixadas a cargo do intelecto. São elas que nos levam a uma predisposição diferente, consoante a ocasião, assim como desempenham um único papel. As emoções ocorrem habitualmente como a resposta a uma situação, quer interna, quer externa ao indivíduo, e que terá para ele uma valência positiva ou negativa (Salovey & Mayer et al., 2000). As tendências biológicas para agir são adaptadas não só pela experiência de vida como também pela sociedade e cultura. No entanto, somos sempre acompanhados por um lado emocional e pelo lado racional. Segundo Goleman (2010), todo o ser humano tem duas mentes, uma que pensa e outra que sente. Pode-se confirmar que existe uma dicotomia que nos leva a acreditar que “quanto mais intenso é o sentimento, mais dominante se torna a mente emocional e mais ineficaz a mente racional” (Goleman, 2010, pag.31).

As emoções têm um efeito poderoso no sistema nervoso, o que condiciona de certo modo todas as nossas ações e reações. A razão que leva a uma perspectiva otimista ou pessimista terá sempre efeitos e consequências a nível de saúde (Felten citado por Goleman, 2010). O pessimismo pode levar, segundo a medicina e a psicologia, à depressão o que por sua vez irá interferir com o sistema imunológico, dando origem a outras patologias, enquanto o otimismo poderá ser benéfico não só para a mente, como também para o corpo, numa luta contra uma doença (Goleman, 2010, pag. 200). Após várias investigações, Le Doux (citado por Goleman, 2010), neurocientista do Centro de Ciência Neuronal da Universidade de Nova Iorque, descobriu o papel da amígdala no cérebro e nas emoções. Goleman chegou à conclusão que há uma área no cérebro onde se concentram todos os nossos sentimentos, ou seja, a amígdala. A verdade é que é tão importante que nela se captam todos os sinais através dos sentidos, sendo analisados previamente. Le Doux destacou a amígdala como tendo uma posição privilegiada “como uma espécie de sentinela emocional, capaz de assenhorear-se do controlo do cérebro (idem). A partir da investigação LeDoux (idem) constata que a amígdala tem um grande poder e conseqüentemente muito poder emocional. A este propósito, Damásio (1999) afirma que esta estrutura é como uma “sentinela psicológica” e o centro impulsionador das emoções. É ela quem dá o alarme às principais zonas do córtex que controlam as respostas fisiológicas e emocionais do nosso corpo, determinando uma imagem ou percepção dos estados emocionais que, por sua vez, provocam diversas sensações tais como o medo, a cólera, a felicidade, a tristeza, entre outras. De facto, as emoções manifestam padrões de reações específicos do sistema muscular, dos sistemas nervoso central e do sistema endócrino (Garcia-Marques, 2001, citado por Goleman, 2010) e aquelas contêm, de acordo com a teoria de Darwin, pelo menos duas funções: a (1) a de promoção de um comportamento adaptativo; e (2) a de aperfeiçoamento do sistema de comunicação dentro da espécie, aumentando a capacidade de sobrevivência (Salovey et al. 2000). Com efeito, uma

emoção desencadeada por uma qualquer situação terá, posteriormente, um impacto indireto na alteração do estado de espírito, à medida que se torna mais distante e difusa (Ekman, 1993).

Existem emoções primárias que são consequência da evolução biológica e que não são sinónimo de menor ou maior inteligência. São comuns à espécie e isentas de construção cognitiva. Mas também existem outras, as secundárias que já têm na sua génese níveis cognitivos. No entanto, tanto a construção cognitiva e regulação das emoções, como as crenças sobre as emoções, podem ser mais ou menos adaptativas (Mayer & Salovey, 1995). As emoções secundárias são tão mais adaptativas quanto permitem que os indivíduos se relacionem consigo e com os outros de formas positivas. Parece existir uma interdependência entre determinadas zonas cerebrais, o que poderá contribuir para a conceptualização de padrões emocionais e motivacionais (Mayer & Salovey, 1993; Bechara et al., 2002; Le Doux, 1993; Davidson et al., 2000).

Neste momento, é importante analisar o poder da inteligência emocional no nosso quotidiano. Por vezes deparamo-nos com uma questão tão importante como esta: como é que uma pessoa tão inteligente pode fazer algo irracional? A “inteligência académica” tem muito pouco a ver com a vida emocional, segundo Goleman (2010), uma vez que pessoas com um QI elevado podem revelar-se “péssimos pilotos das suas vidas particulares” (idem, 2010, pag. 53). Inteligência emocional “é a capacidade de a pessoa se motivar a si mesma e persistir a despeito das frustrações; de controlar os impulsos e adiar a recompensa; de regular o seu próprio estado de espírito e impedir o desânimo subjuga a faculdade de pensar; de sentir empatia e de ter esperanças” (Goleman, 2010, pag. 54).

Existem cinco domínios que definem o conceito de inteligência emocional. O primeiro domínio refere-se ao conhecimento que cada indivíduo tem das suas próprias emoções, isto é ter a capacidade de reconhecer um sentimento, no momento em que ele ocorre. A este mesmo vulgarmente atribuímos o nome de autoconsciência (Salovey, 1990, citado por Goleman, 2010, pag. 63). Freud aponta de forma clara que a autoconsciência é fundamental para a introspecção psicológica, pois grande parte da nossa vida é inconsciente. Na verdade, o início fisiológico de uma emoção ocorre antes de uma pessoa descobrir conscientemente o próprio sentimento. Por exemplo, quando alguém vê imagens de animais repulsivos, como os répteis, tendencialmente e se a pessoa tiver medo desses animais refere que não tem medo. No entanto, se colocarmos uns sensores na pele, eles irão detetar a produção de suor, que não é mais do que um sinal de ansiedade.

O segundo domínio refere-se à capacidade de nos tranquilizarmos a nós próprios e de afastar a ansiedade. Na verdade, para se desenvolver ter esta capacidade tem na grande maioria que se é preciso lutar contra sensações de angústia. Por outro lado, as pessoas que têm esta competência superam mais. Gerir as nossas emoções é um trabalho a tempo inteiro, pois

grande parte do que fazemos, nomeadamente nos tempos livres é também uma tentativa para controlar o nosso estado de espírito (Goleman, 2010, pag. 77). Bowlby e D. W. Winnicott defendem que esta capacidade é uma arte e uma habilidade fundamental da vida e sem dúvida uma essencial ferramenta psíquica (s.d., citado por Goleman, 2010). De facto, segundo esta teoria, as crianças emocionalmente saudáveis aprendem a acalmar-se a si próprias, cuidando-se a si mesmas como os pais as tratavam, o que, por sua vez, as deixa menos expostas às perturbações do cérebro emocional. As pessoas autorreguladas e com propensão para se autocontrolarem, conseguem afastar os maus estados de espírito e conservar os bons. Assim, as pessoas emocionalmente abertas ou inteligentes, que se caracterizam por terem capacidade para conhecerem as suas emoções e lidarem com as mesmas, apresentam autoconfiança e otimismo, mesmo perante situações negativas.

O segundo domínio refere-se à capacidade de nos tranquilizarmos a nós próprios e de afastar a ansiedade. Na verdade, para se ter esta capacidade tem na grande maioria que se lutar contra sensações de angústia. Por outro lado, as pessoas que têm esta competência superam mais facilmente de estados depressivos e das vicissitudes que a vida tem.

O domínio seguinte refere-se à auto-motivação. A função deste domínio é mobilizar as emoções ao serviço de um objetivo, centrando nele toda a atenção. Um outro estudo apresenta uma maneira simples e construtiva de auto-motivação para alcançar um objetivo simples e fácil como o cuidar da própria imagem (Tice, 1989, citado por Goleman, 2010). Isto significa que embora se trate de uma simples mudança de visual é algo que pode assumir uma dimensão única e com um reforço muito positivo para a própria pessoa. A motivação traz diversos benefícios para a vida das pessoas.

O penúltimo domínio refere-se à capacidade de reconhecer as emoções dos outros, como, por exemplo, a empatia, «nasce da autoconsciência» e «é a mais fundamental das aptidões pessoais» (Goleman, 2010, pag. 64). Por fim, o quinto e último domínio é a gestão de relacionamentos, sendo também conhecida por arte de nos relacionarmos, que no fundo é a aptidão que gere também as emoções dos outros. Já Platão (s.d., citado por Goleman, 2010) considerava que o auto domínio, ou seja, a capacidade de resistir às tempestades emocionais é uma virtude. Na verdade o objetivo de qualquer ser humano deveria ser o equilíbrio e não a supressão emocional ou a contenção dos excessos emocionais, pois todos os sentimentos têm o seu próprio valor e significado. Também Aristóteles (s.d., citado por Goleman, 2010) defende que o que se pretende é a emoção apropriada (Goleman, 2010, pag. 76) ou seja sentimentos proporcionais às circunstâncias. Goleman afirma que quando as emoções são demasiado abafadas, dão origem à monotonia e distância e quando escapam ao controlo e persistentes tornam-se patológicas. A arte de nos atenuarmos a nós mesmos é uma habilidade fundamental e alguns pensadores psicanalíticos como John Bowlby e D.W. Winnicott (s.d., citado por Goleman, 2010), consideram-na como uma das mais essenciais de todas as ferramentas psíquicas.

Uma regulação eficaz pressupõe que as emoções que causam dor possam ser adaptativas e até necessárias, porque podem conduzir a novos estados (Salovey & Mayer, 1990). As pessoas que não aprendem a regular as suas próprias emoções podem converter-se escravos delas e, quem não compreende os sentimentos dos outros, pode ser visto como egoísta e frio, podendo ser ostracizado (Salovey & Mayer, 1990). A regulação dos estados de espírito ocorre a dois níveis, o consciente e o inconsciente, e, a um nível mais elevado de autorreflexão, tem-se consciência do estado de espírito e dos próprios pensamentos sobre essa emoção (Mayer & Stevens, 1994). Espera-se que o desenvolvimento de competências de regulação aperfeiçoe o balanço emocional, contribuindo para o baixo neuroticismo, alta extroversão, agradabilidade e consciencialização, provavelmente desenvolvendo as pessoas competências sociais e emocionais para compensar as suas disposições temperamentais (Lopes et al., 2003). Existem estratégias para auto regular as emoções. Para lidar com o passado, há duas opções, sendo a primeira a ruminação sobre os acontecimentos e a segunda a partilha pessoal emocional, sendo esta estratégia mais adaptativa. Para lidar com o futuro, existem duas estratégias: a primeira pode ser uma projeção do futuro, mas com todos os passos idealizados até se atingir o objetivo, e com a segunda, centra-se apenas no resultado desejado, sendo que, com a primeira estratégia se obtêm melhores resultados (Salovey et al., 2000).

### **1.3. Motivação**

O facto de as perturbações emocionais poderem interferir na vida mental é algo que os professores conhecem. Por exemplo, os estudantes que se sentem ansiosos, irritados ou deprimidos revelam normalmente problemas de aprendizagem, porque as pessoas que são apanhadas nestes estados não recebem a informação de uma maneira eficaz e não sabem lidar com essas perturbações. As emoções negativas muito fortes desviam a atenção para as suas próprias inquietações, interferindo na capacidade de focá-las. Quando as emoções vencem a concentração, o que está a ser vencido é a faculdade mental a que os cientistas cognitivos designam por memória de trabalho, ou seja, a capacidade de arquivar, por breves instantes, todas as informações pertinentes para a tarefa está entre mãos.

No que se refere à motivação, esta é a capacidade de mobilizarmos sentimentos de entusiasmo, zelo e confiança na realização de objetivos. A palavra Motivação tem origem no étimo latino "movere": mover-se, ou "motion" cujo significado é movimento. Por outro lado, temos o vocábulo emoção cuja raiz é motere, que pertence ao verbo latino «mover» com o prefixo «e» que significa «mover para», sugerindo que a tendência para agir está implícita em todas as emoções" (Goleman, 1995, p.28). Desta forma, há relação entre motivação e emoção e não há uma sem a outra. A motivação, ocorre através de motivos, isto é, das razões para

agir e, todo o motivo é de facto um valor interiorizado.No mesmo sentido, Serra, (citado por Rodrigues, 1998), afirma que a motivação é o conjunto de fatores (variáveis) responsáveis pelo despertar e pela direção do comportamento. Para ele, a motivação não se reduz a uma só componente, mas sim a três. A primeira é a criação de um estado de tensão de necessidade, que leva um indivíduo a procurar atingir determinado objetivo. Em segundo lugar, o comportamento instrumental que emite e que lhe possibilita atingir o objetivo desejado. Em terceiro lugar, o acontecimento reforçador, que lhe dá o ensejo de reduzir a tensão de necessidade sentida.

Na relação entre motivação e emoções é preciso compreender o indivíduo como um todo individual e também social, que interage com um ambiente complexo, cultural e interrelacional, que pode determinar o impulso e as manifestações das suas emoções. Não obstante, se entendermos a motivação como uma reação ao ambiente, segundo Lazarus (1991), ela torna-se numa característica do processo emocional, porque uma emoção, uma vez gerada envolve um impulso que empurra para a ação. O investigador entende a emoção como envolvendo um significado relacional, porque as emoções são sempre acerca de algo, implicam necessariamente uma posição cognitiva, motivacional e relacional.

Na verdade, o que distingue aparentemente as pessoas que se situam no ponto mais alto nas suas áreas profissionais de todos os outros dotados de capacidades aproximadamente iguais é a forma como se inicia. O exemplo dos desportistas que estão na competição é de notar que quando mais cedo na vida se dedicarem a treinos rigorosos e árduos, são capazes de dedicar-se a um treino rigoroso e árduo durante anos e anos seguidos. E esta perseverança depende de traços emocionais como o entusiasmo e a persistência face às adversidades. Os benefícios da motivação são inúmeros em todas as áreas sejam elas escolares, profissionais e até mesmo pessoais. Desta forma, se cada um de nós tiver uma forte ética de trabalho a mesma vai traduzir-se em mais motivação, mais zelo e mais persistência, ou seja resume-se numa vantagem emocional.

As nossas emoções podem beneficiar ou atrapalhar a capacidade que o ser humano tem de pensar, planejar, resolver problemas entre outros. Estas definem os limites da nossa capacidade de forma a utilizarmos as nossas capacidades mentais inatas e as mesmas determinam como nos sairemos na vida. Se formos motivados por sentimentos de entusiasmo e de prazer naquilo que fazemos, estes levam-nos à realização dos nossos objetivos. É por isso que Goleman afirma que a inteligência emocional é uma aptidão -mestra e que afeta todas as outras faculdades, ou facilitando-as ou interferindo nelas (2010, pag. 101).

A motivação também não se dissocia do nível de esperança que as pessoas têm. Um estudo de C. R. Snyder, (1991, Goleman, 2010, pag. 108) psicólogo da Universidade do Kansas, concluiu que os estudantes que possuem um nível mais elevado de esperança obtêm objetivos mais altos e sabem como trabalhar para alcançá-los. A esperança desempenha um papel

fundamental na vida. Na verdade, é a visão risonha de que tudo se vai resolver da melhor maneira.

Os otimistas enfrentam o fracasso como consequência de qualquer coisa que podem mudar de modo a terem êxito da próxima vez, enquanto os pessimistas aceitam a culpa do fracasso, atribuindo-o a uma qualquer característica inata que não está ao seu alcance de alterar. (Seligman, 1991, citado por Goleman, 2010, pag. 109) Estas explicações diferentes têm implicações profundas no modo como as pessoas encaram a vida. Por exemplo, um otimista se não conseguir o emprego tende a responder ativa e esperançosamente, procurando ajuda ou reformulando o seu plano. Por outro lado, o pessimista assume que nada poderá fazer para tornar as coisas melhores e nada faz para tornar as coisas melhores, resignando-se apenas.

## **1.4. A Formação Profissional**

A Formação Profissional é um processo organizado de educação, graças ao qual as pessoas enriquecem os seus conhecimentos, desenvolvem as suas capacidades e melhoram as suas atitudes ou comportamentos, aumentando deste modo as suas qualificações técnicas ou profissionais, com vista à sua felicidade e realização, bem como à sua participação no desenvolvimento socioeconómico e cultural da sociedade (Batalha, 1999). Partindo desta definição de Formação Profissional, a aprendizagem deixou de ser um conceito limitado ao lugar da escola e passou a abranger outros domínios da vida dos indivíduos, ocorre e tem de ocorrer ao longo da vida. A Formação Profissional seria um “instrumento para promover o emprego e a mobilidade social” (Ferry, 1983, citado por Canário, 1999, p.39), que respondia à confrontação com um mundo cada vez mais inconstante e incerto. Nesta perspetiva, os objetivos da Formação Profissional passavam por tentar ajustar a sua capacidade de resposta às necessidades sentidas pelos diversos agentes económicos, estabelecendo-se, desta forma, a inevitável dicotomia educação - formação. O sistema Educativo assegurava a formação de base, sem se relacionar diretamente com o Mundo do Trabalho, enquanto a Formação Profissional visava proporcionar aos jovens uma qualificação profissional que permitisse uma rápida e fácil inserção na vida ativa. Deste modo, assistimos a uma evolução impressionante do conceito de Formação Profissional, nomeadamente no que se refere à modificação profunda e radical da sua filosofia base, dos seus objetivos, finalidades e propósitos, com vista à promoção da qualificação, inovação, competitividade e capacidade de adaptação a novas e alucinantes situações de mudança.

A primeira experiência de ensino técnico em Portugal data de meados do século XVIII, nomeadamente quando foi criada a Aula de Comércio, destinada a colmatar a imperfeita

formação dos comerciantes portugueses, principalmente aos do comércio externo. Na verdade, só a partir do século XIX é que este sistema ganha força porque se assiste às primeiras manifestações e que se traduzem na legislação de 1852 que estabeleceu o ensino técnico industrial e o ensino técnico agrícola. Porém, na realidade a sua difusão mantém-se inerte e só no final do século é que esta situação se altera. Desde então, o ensino técnico cresceu muito em termos quantitativos, tendo sido alvo de sucessivas reformas ao longo do século XX cujo objetivo era dotá-lo de uma autonomia relativa no sistema educativo (Alves, Almeida, Fontoura & Alves, 2001, pag. 69). A partir deste momento, os percursos liceal e técnico foram-se tornando muito mais autónomos e independentes.

A primeira grande reforma no ensino técnico ocorreu em 1948. Mais tarde, nos anos sessenta houve uma aposta na construção de escolas industriais e comerciais, acompanhando o processo de industrialização tardia que também ocorria nessa altura e que levou ao seu crescimento nomeadamente até à queda do Estado Novo. É de notar que embora o crescimento tenha sido elevado a percentagem de diplomados do ensino técnico foi sempre inferior à dos diplomados pelo ensino liceal. (Grácio, 1986). Contudo, os objetivos dos dois percursos, a sua organização curricular e as próprias características socioeconómicas do público-alvo são elementos que vão contribuir para a natureza elitista e segregacionista do subsistema liceal durante o salazarismo, estando na origem das grandes alterações que o sistema de ensino sofrerá após o 25 de Abril (Alves et al., 2001). Em 1975/76, assistiu-se a uma das alterações mais importantes que consistiu na unificação do ensino secundário, baseada em princípios ideológicos de defesa da democratização do ensino e por consequência à extinção do ensino técnico.

O fim da década de setenta é marcado pela inexistência de qualquer tipo de formação profissional no quadro do sistema formal do ensino. Esta situação deu origem a inúmeras disfunções como o aumento do número de candidatos ao ensino superior, a criação de um «ano propedêutico» em 1978/79 que depois foi substituído pelo 12º ano de escolaridade no ano letivo de 1980/81. Tratou-se, no fundo, de medidas de dissuasão e de seleção que passaram a ser sujeitas a milhares de jovens no fim do seu percurso de nível secundário, implicando uma “travagem brutal às suas trajetórias e expectativas, mantidas até ao último momento” (Grácio, 1992:216). Outra das disfunções apontadas é também a entrada no mercado de trabalho/emprego desses mesmos jovens com um certificado de conclusão do 12º ano que é pouco valorizado pelos empregadores, uma vez que não estão adquiridas as competências profissionais durante o percurso escolar. Perante esta situação, os jovens veem-se confrontados com o desemprego e a precariedade como únicas vias para a inserção na vida ativa.

No início dos anos oitenta, em pleno período de normalização (Stoer,1986) surgem as primeiras tentativas de reconstruir o percurso técnico, no âmbito do sistema de ensino, e também de desenvolver a formação profissional inicial e contínua introduzida no mercado de

trabalho/emprego. A criação de um percurso profissionalizante constitui-se como um dos alicerces mais estruturantes da política educativa em Portugal nos anos 80, procurando afirmar uma alternativa a percursos mais académicos, que se traduzem numa resposta a vários imperativos (Azevedo, 1991a) como fatores de natureza política, a entrada de Portugal nas comunidades europeias, tentando aproximar o modelo do sistema educativo ao modelo dominante da Comunidade Europeia; de natureza económica sobressai a aposta numa mão-de-obra qualificada de modo a mostrar mais competitividade; de natureza social, tentando diminuir a taxa do desemprego juvenil.

Em 1981, assistiu-se ao processo de reconstrução de uma oferta formativa orientada para a preparação profissional dos jovens, através da criação da via profissionalizante no 12º ano. Esta tendência apenas consistiu numa tentativa que foi ineficaz, porque havia a pressão do ensino superior, intensificando-se posteriormente o ensino técnico-profissional em 1983. A via profissionalizante destinava-se somente a ministrar cursos de iniciação profissional de natureza exclusivamente técnica destinada aos jovens que concluíam o 11º ano de escolaridade e que não pretendiam seguir o ensino superior. Posteriormente, houve alterações e os alunos que tivessem concluído o 9º ano também poderiam ter acesso a este tipo de ensino ainda que se tratasse de cursos diferentes, com durações e currículos diferentes. No entanto, estas diferenças estabeleceram uma hierarquia entre os vários cursos e os vários tipos de oferta formativa como também algumas controvérsias ao nível da definição das áreas de formação a disponibilizar deram origem a alguma desconfiança, dando ênfase ao percurso voltado para o ingresso no ensino superior. A Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada em 1986 (Lei 46/86 de 14/10) clarificou esta situação e consagrou a criação desta nova via de ensino secundário orientada para a inserção de jovens na vida ativa, iniciando-se a reforma do ensino técnico-profissional, dando início a um novo ciclo de formação profissional inserida no sistema educativo.

Desta forma, em 1990 dá-se a substituição dos cursos técnico-profissionais pelos cursos tecnológicos que visam conciliar a obtenção do diploma do ensino secundário com uma qualificação profissional. Os cursos tecnológicos introduzem alterações na conceção da formação. Por um lado, pretendem uma formação de banda larga que privilegia a família de profissões e por outro seguem uma estratégia que pretende dignificar o percurso profissionalizante do ensino, diminuindo o estigma que caracteriza as modalidades de formação orientadas para uma mais rápida inserção na vida ativa. Assim, a procura dos cursos tecnológicos não parou de crescer ainda que continue a ser minoritária no conjunto dos alunos inscritos no ensino secundário. Desta forma, enquanto ano letivo de 1986/87 estavam inscritos apenas 8134 jovens no ensino profissional e técnico-profissional, em 1991/92, o ensino tecnológico era frequentado por 30852 alunos, número que ascendia a 78505 no ano letivo de 1995/96 (Quadro 1).

**Quadro 1** - Número de alunos inscritos no ensino profissional, técnico-profissional e tecnológico (1986/87 a 1998/99).

Anos Letivos	Número de alunos inscritos
1986/87	8 134
1987/88	10 846
1988/89	17 898
1989/90	21 497
1990/91	25 679
1991/92	30 852
1992/93	31 111
1993/94	31 047
1994/95	69 643
1995/96	78 505
1998/99	70 272

Fonte INE- Estatística da Educação; DEPGEF/ME- Estatísticas da Educação

Todavia, apesar do aumento significativo do número de alunos, esta experiência teve algumas limitações. A dificuldade da sua inserção no sistema educativo (Azevedo, 1991 a) e a escassez de recursos disponibilizados levaram-na num primeiro momento, quase exclusivamente às antigas escolas técnicas, situação que se alterou com a entrada em vigor do PRODEP I - Programa para o Desenvolvimento da Educação em Portugal, que possibilitou um maior investimento por parte do Estado em estruturas educativas e equipamentos. No entanto, continuaram a existir limitações que geram polémica e que vão levar a uma discussão em torno dos cursos tecnológicos que deu origem a uma proposta de reforma, a entrar em vigor no ano letivo de 2000/2001. Esta proposta pretendia a reformulação de elementos que passam pelo aumento da multiplicidade de áreas de formação disponibilizadas e por um conjunto de alterações curriculares facilitadoras do aperfeiçoamento dos processos de aprendizagem e da reorientação escolar e profissional, o que por sua vez veio aumentar o número de alunos inscritos no ensino profissional como se pode comprovar pelo quadro 2.

**Quadro 2** - Número de alunos inscritos no ensino profissional, técnico-profissional e tecnológico (2001 a 2011)

Ano	Número de alunos inscritos
2001	59116
2002	53353
2003	53134
2004	52207
2005	59996

2006	51852
2007	53543
2008	62462
2009	85463
2010	95258
2011	96054

Fonte PORDATA- Estatística da Educação; GEPE/ME- Recenseamento Escolar

Atualmente, em termos políticos, a Formação Profissional é definida como o «processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida ativa, se preparam para o exercício de uma atividade profissional», sendo essa preparação uma aquisição e desenvolvimento de competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adoção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional. Assim, a Formação Profissional progrediu quer no mercado de trabalho, sob alçada do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, quer no sistema educativo, sob alçada do Ministério da Educação, com as seguintes finalidades (D.L. 401/91, art. 2):

- A integração e realização sócio-profissional dos indivíduos, preparando-os para o desempenho de diversos papéis sociais, nos diferentes contextos de vida, nomeadamente o do trabalho;
- A adequação entre o trabalhador e o posto de trabalho, tendo em conta as capacidades daquele, a mobilidade profissional e a definição e redefinição constantes dos perfis profissionais do presente e do futuro;
- A promoção da igualdade de oportunidades, no acesso à formação, à profissão, ao emprego e à progressão na carreira, reduzindo as assimetrias sócio-profissionais, sectoriais e regionais, bem como a exclusão social;
- A modernização e o desenvolvimento integrados das organizações, da sociedade e da economia, favorecendo a melhoria da produtividade e da competitividade;
- O fomento da criatividade, da inovação, do espírito de iniciativa e da capacidade de relacionamento.

(DL. N° 401/95, art. 4°)

## 1.5. A interferência da inteligência emocional na formação

Ser professor ou formador implica ter de enfrentar diversas situações de incerteza, únicas e problemáticas, não é possível conceber um modelo de formação que apresente fórmulas que garantam agir de forma adequada nessas “áreas indeterminadas da prática” (Schon, 1987). A relação formador-formandos não é apenas uma relação interpessoal de natureza específica, com uma natureza pedagógica ou de carácter formal; apresenta-se sim com um conjunto complexo, que depende de várias variáveis e que lhe conferem um sentido bem diferente do que os próprios atores pretenderiam. Todo o desempenho é resultado da capacidade e dos conhecimentos, multiplicados pela motivação que se torna esforço e investimento. Neste sentido, Goleman (2010), a chave para tomar boas decisões pessoais é ouvir os sentimentos. Neste caso poder-se-ia reformular esta citação referindo que a base para uma Equipa de trabalho ter sucesso é ouvir os sentimentos. Este mesmo autor aponta cinco níveis de Inteligência emocional (IE):

1. Auto-conhecimento
2. Controlo emocional
3. Auto-motivação
4. Empatia
5. Relacionamentos pessoais.

Estes níveis de inteligência emocional visam desenvolver e promover as competências que todos deveríamos possuir. Nesta mesma lógica, “pessoas com a inteligência emocional bem desenvolvida têm maior facilidade de integração e de relacionamento, adaptando-se à dinâmica organizacional” (Seligman, 2008). Salovey (2000) vai mais longe ao afirmar que “As pessoas que têm uma maior certeza sobre os seus sentimentos, têm um maior controlo sobre as suas vidas, agindo com maior segurança nas suas decisões” e “quem não consegue gerir as emoções trava uma luta constante contra uma sensação de angústia e demora imenso tempo para recuperar de situações e problemas que surgem na vida” (Camões, 2006). Alguns autores como Wilson (1967) apontam a elevada moral no trabalho como uma característica incondicional para uma pessoa ser feliz. Argyle (1987) acrescenta que esta também tem de ter uma alta autoestima e relações bem-sucedidas com outras pessoas (Nunes, 2007). Segundo a mesma psicóloga (2007), trabalhar em organizações que infligem experiências negativas não só gera custos laborais, como também prejudica a vida pessoal e a familiar dos trabalhadores. Uma pessoa que vivencia medo e stress no contexto laboral pode ter dificuldade demarcar-se dessas emoções na sua vida privada. Além do mais isto pode ter sérias repercussões no foro físico e mental, podendo traduzir-se em fadiga, preocupações, irritabilidade e diversas doenças cardiovasculares ou endocrinológicas. Em contrapartida, uma vida de trabalho saudável promove uma vida saudável. Também outros autores como Turner, Barling e

Zacharatos (2002) referem que as relações saudáveis no ambiente de trabalho previnem os riscos inerentes ao mesmo, tais como o stress e a depressão, e acabam mesmo por fomentar o bem-estar psicológico e físico (citados por Koller & Paludo, 2007).

O movimento, preconizado por Seligman (2008), foi pioneiro neste domínio, pois transformou valores sociais e rompeu com a tradição, envolvendo o trabalho, a educação, o afeto, a superação e o crescimento. O mesmo autor aponta três importantes características, com as quais podemos promover empiricamente o desenvolvimento do bem-estar do ser humano. A primeira é a experiência subjetiva que cada um de nós possui. Posteriormente, possuímos características individuais que nos transmitem forças e virtudes pessoais e por fim temos as próprias instituições e comunidades que nos rodeiam. É neste nível que nos centramos ao realizar este trabalho, pois sabemos através de vários estudos como os de Seligman que o funcionamento de grupo pode ser de muito valor e muito útil, se for incentivado pelas virtudes cívicas e institucionais que tornam possíveis as mudanças de comportamentos de indivíduos, transformando-os assim em melhores cidadãos, direcionados para a responsabilidade, altruísmo, tolerância e ética no trabalho. A abordagem do funcionamento positivo da personalidade implica o conceito de resiliência, enquanto capacidade profunda para a superação de crises em situações adversas e parece ser consensual a ideia de que este constructo é complexo, variando de sujeito para sujeito, e determinado por fatores ambientais instáveis que o individualizam ainda mais (*Idem* 2008). A capacidade de resiliência é contingente, imprevisível e dinâmica. Refere a importância de se ensinar a resiliência, a esperança, o otimismo, para tornar o homem mais resistente à depressão e capaz de levar uma vida mais feliz e produtiva.

## **1.6. Auto motivação profissional**

Quando os contextos, as situações e as instituições são insatisfatórias para todos os que as vivem, então é urgente mudar. Na verdade, a escola não é hoje um lugar em que fluam suavemente a aprendizagem, a sabedoria, a descoberta, a vontade de erudição, as relações equilibradas, a valorização mútua, a alegria, o bem-estar (Marujo, Neto & Perloiro, 2009). Para iniciar uma mudança é necessário acreditar que as coisas podem ser diferentes, uma vez que as mudanças são em si mesmas inspiradoras e geradoras de muitos sentimentos e de muitos estados emocionais. Os Formadores, assim como todos os Professores, são talvez das classes mais profissionais em que é difícil desencadear mudanças, mas tal como a escola atual também a formação atual necessita de metamorfoses. Por que se sentem os Formadores assim? Talvez porque têm uma exposição prolongada a condições negativas e «stressantes» que incluem desgaste físico e emocional, têm um público heterogéneo com percursos de vida

diferentes ou formandos com ritmos diferentes, com problemas de comportamento e disciplina, desvalorização vinda da sociedade pela formação profissional e dos próprios formandos pelos formadores, ausência de boa formação contínua, ausência de condições profissionais (os formadores nunca sabem se têm trabalho após o fim de um curso), despersonalização e falta de realização profissional. Por outro lado, encontram-se os formandos para os quais a formação significa algum trabalho, obediência, controlo e em troca os Formadores não lhes dão razões para um envolvimento ativo, diferenciação, motivação e prazer. A necessidade de educação emocional preventiva, promocional ou compensatória, como complemento à formação, adequa-se bem a alguns dos problemas que são vividos no ambiente da formação profissional. (Idem, 2009)

No que diz respeito ao processo que envolve a autoconsciência e a compreensão da emoção, António Damásio (1995) afiança que, sentir os estados emocionais oferece-nos flexibilidade de resposta com base na história específica das nossas interações com o meio ambiente. Consideramos assim que, para conseguir o bem-estar emocional, um dos objetivos é o equilíbrio mental e psicológico e não a eliminação das emoções. No entanto, é essencial controlar a emoção e o sentimento provocado pela circunstância, pois, quando as emoções são reprimidas podem criar resignação e distância; quando são extremas e persistentes demais, podem tornar-se patológicas.

A autoconsciência emocional é o ponto de partida para se libertar de um estado de espírito negativo, uma vez que o sentido do autodomínio permite resistir às desordens emocionais. Fernandes (2003) afirma que é preciso estabelecer um sistema de estímulos que beneficiem o desenvolvimento de competências emocionais nos indivíduos. O autor ainda acrescenta que a adaptabilidade e flexibilidade do comportamento individual orienta o indivíduo para o desenvolvimento de atitudes e comportamentos de adaptação e de flexibilidade, para atitudes maleáveis e comportamentos empáticos, para atitudes de entusiasmo e comportamentos de harmonia, para estímulos devastadores de stress negativo e desenvolvedores de stress positivo, capazes de transformarem as ameaças em desafios, as negatividades em positivities e o insucesso em sucesso. As emoções positivas estimulam o êxito profissional, estimulam a tarefa a realizar e o esforço desenvolvido torna-se mais leve. Segundo Goleman (1995), "quanto mais abertos formos às nossas próprias emoções, mais capazes seremos de ler os sentimentos dos outros" (p.117).

A escola deverá ter como principal objetivo a educação da emoção, a educação da auto-estima, o desenvolvimento da solidariedade, da tolerância, da segurança, do raciocínio esquemático, da capacidade de gerir os pensamentos nos focos de tensão, da habilidade de trabalhar perdas e frustrações (Cury, 2004). Assim, quanto mais permeável o formador estiver às suas próprias emoções, mais apto será na leitura das emoções dos outros. A empatia permite entender como é que o outro se sente, transmitir sentimentos pelo tom de voz, gestos, expressão facial. A empatia surge da autoconsciência e desenvolve-se mais quando,

por exemplo, os professores/formadores conseguem chamar a atenção dos alunos sobre a forma como as pessoas se sentem em consequência.

## **1.7. A emergência da mudança do nível da motivação externa e interna**

A motivação exige honestidade e sinceridade (Marujo e Neto, 2004). Sabemos que nos nossos dias e perante um mundo tão diverso é cada vez mais difícil motivar se o Professor/Formador não se preocupar com os seus alunos e com o desencadear do seu entusiasmo nas tarefas de aprendizagem, tanto quanto se ele mesmo não estiver motivado. Na verdade, a tarefa de motivar é exclusiva do formador, ainda que por vezes este pensamento seja visto de forma errónea, pois tendencialmente os formadores pensam que são os seus formandos que devem estar auto-motivados, ansiosos por aprender, atentos e concentrados. No entanto, são os formadores que precisam de estar entusiasmados, apaixonados pelo que fazem, acreditarem no impacto das suas ações, almejarem os resultados em vários Estudos internacionais e um nacional (Csikszentmihalyi, 1990; Massimini&Carli, 1998; Lima, 2003) mostram-nos o que está a acontecer nas escolas. Os alunos envolvem num sentimento que os investigadores chama de flow que significa, em português, fluir. Este termo, por sua vez, significa viver boas experiências e envolver-se intensamente, ativamente, de forma interessada e recompensadora, numa atividade em que o aluno se abstrai de tudo o resto, mostrando, ao mesmo tempo, todo o seu empenho, intrinsecamente motivado num equilíbrio entre o que lhe é pedido e as competências necessárias para realizar com sucesso a sua tarefa. Os seres humanos acreditam que têm na vida aquilo em que creem e que quem espera desgraças e insucessos tem mais hipótese de os ter. Desta forma, torna-se importante treinar o pensamento positivo como uma estratégia de força para um professor ou um cidadão melhor.

Maslow (1970) psicólogo norte-americano que criou a teoria das necessidades humanas, elaborou a teoria da motivação, com base no conceito de auto-realização. Este conceito transmite, segundo o autor "o desenvolvimento máximo dos potenciais de cada ser humano; cada pessoa atinge a sua auto-realização na medida em que procura atualizar os seus potenciais" que podem advir de um bom e inflamado ensino.

**Quadro 3 - A Hierarquia das Necessidades de Maslow, adaptado de Maslow 1970.**

<b>Necessidades de satisfação</b>	
<b>Autorrealização</b>	Desafios mais complexos, autonomia e autodesenvolvimento.
<b>Autoestima</b>	Gostar de si próprio, reconhecimento e responsabilidade pelos resultados.
<b>Afetivosocial</b>	Clima saudável, respeito, aceitação e interação com os outros.
<b>Segurança</b>	Segurança pessoal e estabilidade
<b>Fisiológicas</b>	Alimentação, habitação, bem-estar físico, roupa, entre outros bens.

Segundo o psicólogo americano, o ser humano está sempre em constante procura das suas necessidades. A partir do momento que se encontra estado de carência em qualquer área da vida começa a estabelecer metas e objetivos e elabora um plano de ação para satisfazer as suas necessidades. A identificação das necessidades funcionam como um estímulo e o nosso plano de ação é o conjunto das respostas naturais que produz. O autor considerava que o homem é um ser indigente, que expande as suas necessidades no decorrer da sua vida e que quando uma das suas necessidades é satisfeita, aparece outra no seu lugar. À medida que o homem satisfaz as suas necessidades básicas, outras mais elevadas assumem o predomínio do seu comportamento. Este processo é interminável e dura desde o nascimento até à morte. Os seres humanos colocam as suas necessidades na seguinte ordem de importância universal: fisiológicas, de segurança, de afeição e amor, de estima e de autoatualização. As necessidades de cada nível são motivadoras enquanto não estão suficientemente satisfeitas, dado que uma necessidade satisfeita, deixa de ser um motivador do comportamento humano (Serrano, 2003)

Por outro lado, Herzberg (1983) defende a teoria dos dois fatores. Para o psicólogo a motivação das pessoas depende dos fatores higiênicos e motivacionais. A sua teoria da motivação baseia-se no ambiente externo e no trabalho do indivíduo. Os fatores higiênicos referem-se ao que rodeia a pessoa no seu ambiente de trabalho, inclusive, condições físicas e ambientais, o salário, os benefícios sociais, o tipo de supervisão recebido, o clima organizacional entre outros. Quanto aos fatores motivacionais, estes dizem respeito ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres a ele relacionados e têm um efeito duradouro de satisfação e de aumento da produtividade em níveis de excelência. Contudo, há elementos

que motivam e que são comuns a todos os seres humanos e a todas as profissões: confiança, otimismo, bem-estar psicológico, tenacidade, entusiasmo, resistência.

Autores como Ryff distinguem seis componentes do bem - estar psicológico. A primeira passa por ter uma atitude positiva perante si próprio e a sua vida passada (autoaceitação); a segunda diz respeito a ter metas e objetivos que confirmam significado à vida (objetivos de vida); estar apto a lidar com as exigências complexas da vida diária (domínio ambiental); ter um sentido de desenvolvimento contínuo e autorrealização (crescimento pessoal); possuir vínculos de afeto e confiança com os outros (relações positivas com os outros); por último, aptas a seguir as suas próprias convicções (autonomia) (Ryff, 1995, citado por Paul & Sequeiros, 2002).

Considerando áreas de competência da Inteligência é importante que o bem-estar se instale. Segundo Goleman (1995), entre as principais modificações biológicas que aquele provoca, conta-se com uma atividade acrescida de um centro do cérebro que inibe os sentimentos negativos e favorece um aumento da energia disponível, bem como um acalmar daqueles que geram pensamentos de preocupação. Não há, porém, qualquer alteração fisiológica, a não ser uma calma que faz o corpo recuperar mais rapidamente da excitação biológica provocada pelas emoções perturbadoras. Este estado oferece ao corpo uma tranquilidade geral, bem como uma disponibilidade e um entusiasmo para desempenhar tarefas e perseguir uma grande variedade de objetivos.

É que, tal como afirma Goleman (1995), ser capaz de “... Controlar as emoções que nos perturbam é a chave para o bem-estar emocional” e que “os altos e baixos dão sabor à vida, porém precisam de ser equilibrados. Nos cálculos do coração, é a relação entre emoções positivas e negativas que determina o sentimento de bem-estar” (pag.76). Diz ainda que é importante ajudar a desenvolver a capacidade de controlar os impulsos e adiar a recompensa; de regular o seu próprio estado de espírito e impedir que o desânimo impeça a faculdade de pensar; de sentir empatia e de ter esperança. “Todos nós, adultos ou crianças, precisamos de alguma ajuda para podermos observar-nos a nós mesmos quando estamos perturbados” (Varga citado por Goleman, 1995:288).

E, embora haja uma diferença lógica entre ter consciência dos sentimentos e agir no sentido de alterá-los, Mayer (citado por Goleman, 1995) pensa que, para todos os efeitos práticos, as duas coisas andam geralmente a par: reconhecer um estado de espírito negativo é querer ver-se livre dele. Este reconhecimento é, todavia, diferente dos esforços que fazemos para nos impedirmos de agir sob a influência de impulsos emocionais.

# Capítulo 2 - Estudo Empírico

## 2.1. Estudo de caso

O estudo assume cariz qualitativo, uma vez que se centra numa compreensão mais profunda do problema, investiga-se o que está “por trás” de certos comportamentos e também pelo facto de concordarmos com Fortin (s.d., citado por Silva, 2003). Quando refere o investigador que utiliza o método de investigação qualitativa está preocupado com a compreensão absoluta e ampla do fenómeno em estudo. Observa, descreve, interpreta e aprecia o meio e o fenómeno tal como se apresentam, sem procurar controlá-los (idem, pag. 77). É importante reforçar que a chave das metodologias qualitativas é a flexibilidade que este estudo pode ter (Valles, 1997).

Também consideramos na linha de Cohen, Manion e Morrison (citados por Gomes, 2000) que este tipo de metodologia é o mais adequado para obter aspetos essenciais de fenómenos complexos como são os que ocorrem no nosso contexto de estudo. Em investigação educacional, a maior parte dos métodos usados são descritivos, cujo objetivo é descrever e interpretar a realidade.

Num estudo qualitativo devem respeitar-se várias fases apresentadas por Valles (1997) como:

Fase da reflexão: identificar o problema da investigação e as proposições

Fase do planeamento: seleção do contexto, estratégia e preparação

Fase da entrada: seleção do caso de estudo e realização de entrevistas

Fase de análise preliminar

Fase de saída do campo e análise intensa

Fase da escrita

O estudo de caso é uma metodologia que se centra normalmente na explicação e compreensão de um contexto concreto, podendo envolver níveis de análise diferentes em que normalmente se utilizam vários métodos de recolhas de dados como entrevistas, questionários e observação (Eisenhardt,1989). Em seguida, devem comparar-se os resultados com a literatura existente, apresentando semelhanças e contradições, bem como procurando justificá-las.

Quando a literatura não oferece uma resposta clara e concreta às nossas questões, o estudo de caso assume o papel de um estudo exploratório. Tenta-se então a partir das questões da

investigação encontrar ligações com perspetivas teóricas, ou pelo menos, um marco conceptual que oriente a recolha de informação e análise (Valles, 1997).

No entanto, existem também algumas limitações, nomeadamente o facto de o investigador ser parceiro e não ter um forte envolvimento com os sujeitos, podendo viciar os dados da investigação. A validade externa deste estudo é também, uma vez que as metodologias qualitativas estão saturadas de tensões, contradições e hesitações, não só nos princípios, mas também nas práticas.

Em relação à validade interna, externa e fiabilidade importa referir o seguinte (Yin, 2003):

- Validade Interna: num estudo de caso exploratório é natural que o investigador realize inferências, mas deverá ser cuidadoso ao fazê-lo e deverá antecipar algumas delas, uma vez que assim poderá estar a garantir uma maior validade interna.
- Validade externa: é ao testar a validade externa que esta metodologia apresenta maiores limitações, pois, na larga maioria dos estudos, os resultados não podem ser generalizados para outros contextos. Mesmo quando tal é, pelo menos aparentemente possível, o estudo deverá ser replicado e testado antes de submeter a generalizações abusivas.
- Fiabilidade: a existência de um protocolo poderá ser uma forma de aumentar as garantias de que é possível este estudo ser feito da mesma maneira por outra pessoa diferente, ainda que não obtenha os mesmos resultados.

## **2.2. Descrição da amostra**

A amostra foi constituída por oito sujeitos que ministram formação em várias entidades públicas e privadas, sendo que dois deles trabalham com o setor público. Mas entrevistámos apenas sete sujeitos, por dificuldades inerentes à logística de tempo. A escolha desta amostra foi aleatória desde início. Foi necessário estabelecer um contacto telefónico com os formadores, no sentido de perceber quais os que estavam disponíveis em termos de horários e autorizavam a entrevista para a sua realização posteriormente. Seleccionámos formadores da área tecnológica e da área sociocultural. No primeiro caso, os formadores têm uma formação inicial diferente dos da componente sociocultural e, desta forma, conseguimos obter diferentes visões e descrições do problema em estudo.

Dos sete entrevistados verifica-se que seis sujeitos são do sexo feminino e apenas um do sexo masculino, com idades entre os 30 e os 43 anos (Ver Gráfico 1).

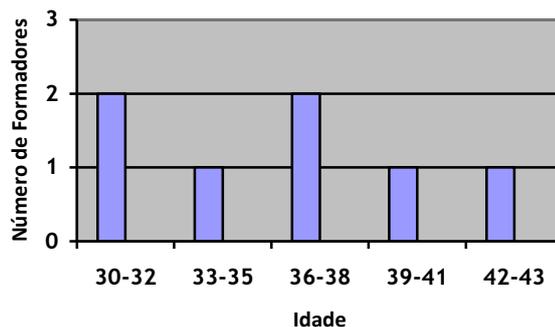


Gráfico 1 - Grupos etários de Formadores.

Em termos de habilitações literárias, seis dos sujeitos têm cursos superiores, nomeadamente licenciaturas, pós-graduação e mestrados e um apenas concluiu o ensino secundário. Um dos formadores reside na Covilhã e os restantes em Castelo Branco. A experiência de serviço vai desde os dois até aos dezasseis anos de serviço como Formadores, sendo que seis dos sete inquiridos um mínimo de cinco anos de experiência.

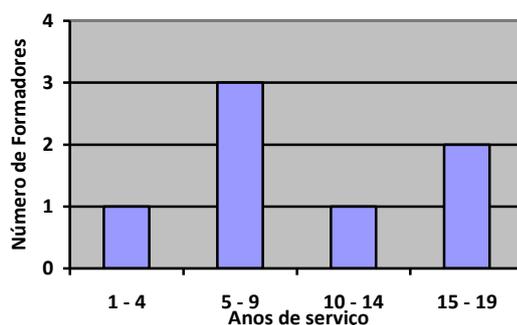


Gráfico 2 - Anos de serviço dos Formadores.

As áreas em que ministram formação são em Sociedade, Tecnologia e Ciência, Linguagem e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade, Empreendedorismo, Inglês, Viver em Português, Cidadania e Profissionalidade e Eletricidade. As instituições para as quais os Formadores prestam serviço são muitas, tais como Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), Núcleo Empresarial da Região de Castelo Branco (NERCAB), Planicoa, Espaço Diálogo, Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar (CFPSA), Centro de Formação Profissional da Indústria de Vestuário e Confecção (CIVEC), Beira Serra, Novotecna e o Núcleo Empresarial da Região da Guarda (Nerga).

A escolha deste grupo, nomeadamente, desta classe profissional tem a ver com o facto de a investigação se centrar na área da motivação e da inteligência emocional dos formadores,

uma vez que é um contexto em que as mudanças são frequentes e, conseqüentemente, alteram as rotinas destes profissionais. Todos os sujeitos em estudo são prestadores de serviços e por isso não houve a necessidade de solicitar autorização às entidades onde prestam serviços. Também por esta razão se tornou imperioso analisar o nível da motivação nesta classe profissional, pois o seu horário semanal muda frequentemente, uma vez que os horários não são fixos, alterando as pausas de trabalho, podendo ficar semanas sem trabalho ou até ter semanas muito preenchidas, o que por sua vez não permite estabelecer honorários fixos mensalmente.

### **2.3. As entrevistas como fonte de recolha dos dados**

O instrumento de recolha de dados usado neste estudo de caso foi a entrevista. Esta técnica permitiu compreender a maneira como os sujeitos interpretam e veem a sua realidade. No início da entrevista informou-se cada sujeito entrevistado da confidencialidade da entrevista e dos dados recolhidos.

As entrevistas qualitativas variam quanto ao grau de estruturação. Algumas, embora relativamente abertas, centram-se em tópicos determinados ou podem ser guiadas por questões gerais (Merton e Kendall, 1946). Mesmo que se utilize um guião, oferecem ao entrevistador uma amplitude de temas que permitem ao sujeito a possibilidade de adequar o seu conteúdo (Bogdan, pág. 135). As entrevistas podem ser divididas em estruturada e não estruturada. Neste estudo optámos pela entrevista semiestruturada, porque nos permite recolher dados com uma profundidade maior do que num questionário e, neste caso, atendendo à temática do estudo era a metodologia mais adequada.

Contudo, ao longo de vários anos, as discussões entre os investigadores, relativamente aos métodos qualitativos, têm-se baseado na dúvida relativa ao facto de a entrevista poder ser ou não uma forma de persuasão ou de sedução, uma vez que quando entrevistamos alguém podemos levar essa pessoa a falar de si própria ou a revelarem-se. Finch (1984) preocupa-se sobre o “à-vontade extremo” com que os investigadores podem recolher informação sobre os entrevistados. Stacey (1998) afirma que o entrevistador tem de ter cuidado para não abusar da confiança e para o entrevistador balançar esta preocupação é relevante dar ênfase à importância da auto-revelação quando entrevistam (DeVault, 1990; Lather, 1988).

Neste estudo optámos por entrevistar os Formadores num espaço escolhido por eles para que se sentissem mais descontraídos, pois na verdade o entrevistador tem de ser flexível no

espaço e na forma como conduz a entrevista, não obedecendo exclusivamente a um conjunto de procedimentos estereotipados predeterminados.

Para a gravação das entrevistas utilizámos um microfone-gravador tal como sugere Edward Ives (1974). Durante a entrevista procurámos que o gravador fosse uma terceira presença que não se conseguia ver, que não fosse um elemento perturbador no processo de recolha de dados.

O guião da entrevista é composto por dez questões-guia organizadas em quatro domínios com diferentes itens (Anexo 2). O primeiro domínio refere-se ao conceito de motivação e tem como finalidade aferir a percepção que os formadores têm sobre a saúde física e mental. No domínio seguinte, optámos pelos fatores que afetam as atitudes, para que se avalie se estes interferem no estado de espírito de todos os inquiridos e aferir o grau de motivação, satisfação e auto-estima. Por fim, debruçámo-nos pela relação interpessoal, o ambiente laboral e em que medida as entidades formativas influenciam o nível de motivação.

O instrumento utilizado teve como objectivo:

- a caracterização de um grupo de trabalho
- conhecer as suas expectativas motivacionais
- detetar as dificuldades/constrangimentos para o exercício da sua actividade profissional entre outros. (ver Quadro 4)

Para procurar aumentar a validade e fidelidade do estudo, fizemos um pré-teste, que nos permitiu reformular algumas questões.

**Quadro 4 - Exemplos de questões formuladas na entrevista e respectivas áreas.**

Categoria	Descrição Geral	Tipo de questões: Exemplos
A noção de formador	Pretende-se compreender e analisar o que os formadores entendem ser a sua função, não através de uma pergunta direta mas de forma implícita, avaliando previamente o nível de motivação interna e externa de cada um deles.	Qual era a sua missão quando decidiu ser formador? Identifique as emoções mais positivas que se lembra de ter sentido nas experiências que viveu ligadas à formação.
Contexto emocional	Pretende-se perceber a forma como os formadores relatam as experiências vividas ao longo da sua experiência profissional.	Quando exerce a função de formador como se sente? O que pretendia atingir, o que queria construir, que intenções nobres o/a motivavam?
Implicações da motivação interna e externa na Formação	Pretende-se analisar quais as causas e as consequências da motivação ou a inexistência que cada formador sente na sua profissão, valorizando as relações interpessoais e o ambiente laboral.	Que importância têm ainda hoje para si essas histórias e memórias emocionais positivas ou negativas? Como descreveria o clima emocional no seu contexto de formação? Diria que no espaço do seu contexto de formação as pessoas são valorizadas? Há orgulho no seu trabalho e esforço? Recorda-se de alguns alunos, colegas ou encarregados de educação, que em particular o/a tenham feito sentir que a sua dedicação a essa missão valia a pena?
Perspetivas de desempenho profissional	Pretende-se aferir a gestão das emoções pelas instituições formativas e formadores. Pareceu pertinente, solicitar aos formadores estratégias fundamentais para o seu bem-estar e desenvolvimento emocional e profissional.	Para si, enquanto formador, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor? De que forma as instituições de formação contribuem para o seu desempenho profissional?

## 2.4. Recolha e organização dos dados

Para a realização deste estudo começamos por abordar os Formadores apresentando-lhe, oralmente e de forma resumida, o propósito do nosso estudo. Percebemos de imediato a abertura, tendo os mesmos mostrando grande interesse e envolvimento no estudo, sendo um bom prenúncio de garantia de realização da investigação. Deliberadamente selecionamos Formadores da área tecnológica e área científica (ou do conhecimento teórico).

Quanto aos procedimentos desta investigação, esta contemplou fases diferentes que decorreram no tempo previsto, conforme os objetivos a atingir em cada uma delas. Desta forma, tivemos as seguintes fases:

Fase I: Escolha da amostra de conveniência de sete Formadores de várias áreas formativas e contacto telefónico com os mesmos a fim de pedir a sua colaboração para a investigação

Fase II: caracterização dos Formadores através de uma identificação ao nível das habilitações, anos de serviço e área que representa e respetiva autorização para a utilização das entrevistas.

Fase III: recolher dados, sob a forma de uma entrevista aos Formadores, sobre a motivação que têm na sua profissão e como gerem as suas emoções. Contribuiu também, para compreendermos melhor a relação que existe entre as entidades e os Formadores.

As entrevistas tiveram duração variável, entre dez a quinze minutos, e foram realizadas em vários contextos como uma biblioteca, a residência ou um escritório particular de um dos Formadores, de acordo com o horário estabelecido por cada um. Os locais selecionados ficavam afastados de todo o meio laboral, promovendo desta forma uma maior liberdade no discurso de cada sujeito. Procurou estabelecer-se um clima de confiança e bem-estar entre o entrevistador e os entrevistados, havendo por isso sempre uma conversa inicial, num tom informal, no decorrer da qual explicámos o nosso estudo e pedimos autorização para gravar.

As entrevistas foram transcritas na totalidade, procurando desta forma evitar alterar o sentido do que os entrevistados referiram. O processo da realização das entrevistas demorou dois meses, em função da disponibilidade dos formadores. Procurámos realizar as entrevistas em tom de conversa informal, procurando que os sujeitos desenvolvessem a conversa e os temas. Quando tal não aconteceu foi necessário modificar algumas perguntas e enfatizando outras.

Após a recolha dos dados, da transcrição e validação dos conteúdos tínhamos trinta e três folhas escritas para análise. Desta forma, lemos as entrevistas, procurando estabelecer ligações entre as respostas apresentadas pelos sujeitos de forma a categorizar os seus conteúdos. Procurámos desde logo afastar-nos do sujeito em si e centrar as atenções no discurso para poder compreender o que os dados referiam. Em simultâneo, atribuímos um número a cada formador que figura em cada parágrafo, de forma a permitir, em caso de dúvida de interpretação dos dados, consultar a entrevista na íntegra, evitando outras interpretações a partir de um parágrafo isolado. Desta forma, identificámos todas as categorias existentes ou não das entrevistas (Quadro 5).

**Quadro 5** - Categorias e as subcategorias que se incluíram neste estudo.

<b>Categorias</b>	<b>Sub categorias</b>
<b>Noção de Formador</b>	Papel do Formador
<b>Razões da (in)existência da motivação externa e interna</b>	Atitudes valorizadas
<b>Motivação Interna e Externa</b>	Ambiente laboral Grupo de formandos Relações interpessoais
<b>Perspetivas do desempenho profissional</b>	Motivação interna e externa

Organizamos a entrevista em categorias para que se torne mais simples explorar e explicar o fenómeno em estudo (Tesch, 1990). As categorias e as subcategorias têm como característica principal o facto de permitirem codificar melhor os resultados (Bogdan e Biklen 1994). A análise supracitada “funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos”, destaca ainda que “é rápida e eficaz na condição de se aplicar a discursos directos (significações manifestas) e simples” (Bardin 1977).

A análise de conteúdo é descrita como um conjunto de técnicas de análise que permite obter, através de objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, como os indicadores quer sejam quantitativos ou não e que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. (Bardin, 1977). Na análise de conteúdo sublinhámos, destacando desta forma, o texto que correspondia a cada categoria, utilizando como recurso o programa word.

## Capítulo 3 - Apresentação e Discussão dos Resultados

A análise que segue foi o resultado de várias leituras dos dados recolhidos nas entrevistas e da sua organização categorial. Recorrendo ao tema inicial (A Motivação nos Formadores) e depois de formulado o objeto de estudo (avaliação e análise da motivação nos Formadores) recorreu-se à análise das entrevistas semiestruturadas. Nesta análise e apresentação são apresentadas algumas transcrições das entrevistas, exemplificando desta forma as conclusões. Cada transcrição está com letra itálica e uma numeração que codifica as respostas dos entrevistados. Para facilitar a integração nas categorias, a análise foi feita frase a frase, porém sempre sem descontextualizar o conteúdo da entrevista.

O contexto condiciona a forma como se vivem as situações, pois as mesmas pessoas em contextos diferentes têm atitudes emocionais distintas e desta forma pretende-se que os resultados aqui apresentados tenham validade apenas no contexto específico da formação. Para esta análise decidiu-se selecionar algumas das respostas dos vários Formadores dadas para cada questão de investigação.

Para avaliarmos a motivação interna e externa dos Formadores respondemos agora às questões de investigação, que correspondem a cada um dos objetivos do estudo:

### **1- Até que ponto os Formadores estão motivados interna e externamente para o exercício da função?**

Os formadores atribuem grande importância à sua profissão. Não têm dúvida sobre o seu papel neste contexto e referem que esta profissão acarreta uma enorme responsabilidade porque, para além de transmitirem conhecimentos, também transmitem outras competências tais como sociais e pessoais. “(...) *Julgo que a função será a de encaminhar, de formar, de ajudar a construir objetivos, de ajudar a desenvolver pessoalmente cada um*”. (F4) Posto isto, os Formadores destacaram um aspeto comum a todos nesta profissão: “ministrar os conteúdos programáticos dos módulos bem como desenvolver as capacidades dos formandos nos diversos saberes: saber-ser, saber-estar e saber-fazer”. (F7)

Quanto às emoções sentem-se muito bem e evidenciam sentimentos como a alegria, a partilha, a gratidão e carinho da parte dos seus formandos. “*Há alegrias e tristezas, mas a plena partilha é aquela que me vem sempre à mente*”. (F3) Estes sentimentos podem considerar-se como um barómetro da motivação interna. Há, dentro de cada um, uma motivação interna muito elevada e aliada a emoções positivas, sendo justificada essa

motivação pela utilização do termo “viciante”. *“A maior parte das vezes é uma sensação muito boa de certa forma viciante, porque temos uma responsabilidade muito grande de passar o conhecimento para as futuras gerações”*. (F6)

Constatámos que, para além da motivação interna que cada um consegue, ter há também satisfação e realização profissional e por sua vez pessoal: *“(...) retiro imensa satisfação da experiência enquanto formadora (...)”* F4. Há dias menos bom, contudo isso não é objeção para que a motivação interna desapareça. *“Há dias em que sinto que o trabalho não correu tão bem quanto eu estava à espera. Às vezes o público é difícil e é de difícil motivação e a pessoa desanima um pouco, mas no geral gosto do que faço e sinto-me realizada a dar formação”*. (F1)

No entanto, há uma Formadora que se sente explorado, pelo facto de não haver reconhecimento da profissão por parte das entidades reguladoras e isso causa emoções menos positivas. *“Em termos profissionais sinto-me bem, mas às vezes sinto-me explorada (...) porque no fundo sou professora estou ali a ensinar e o próprio Ministério não me considera como tal e isso faz-me sentir deprimida, triste e amargurada e enraivecida”*. (F5) Estas emoções rapidamente se tornam mais positivas pelas atitudes dos formandos com os Formadores. Observamos em todos eles a satisfação profissional pela forma como dialogaram e na rápida resposta que deram às questões da entrevista sem qualquer hesitação.

Concluimos então que os formadores se sentem mais motivados internamente do que externamente para o exercício da sua função.

## 2- Quais são as razões para a existência/inexistência de motivação?

Ao ser solitado aos Formadores para descrever o que pretendiam atingir e quais as motivações que os levavam a entrar numa sala de formação, sobressai a necessidade de transmitir aos formandos todos os conhecimentos e ferramentas necessárias para o seu crescimento e aumento de competências intelectuais e sociais. *“O nosso objetivo principal é sempre formar os formandos de forma que eles adquiram as ferramentas, para que eles próprios construam o caminho e construam o seu próprio futuro e, portanto, esse é o nosso objetivo final, para que depois, no futuro, possam dar competências a outros”*. (F3) Para os Formadores é importante passar aos seus formandos uma mensagem positiva e aplicar várias estratégias de motivação. *“Quando dou formação a expectativa é de que os formandos se sintam realizados e motivados com a formação que estão a ter, que vejam a formação como um objetivo e não para passar o tempo....que tenham.... que consigam chegar, que estejam na formação com a expectativa de que aquilo lhes vai realmente trazer algo melhor”*. (F1) Na verdade, as expectativas que os Formadores têm em relação aos seus formandos são

também as que têm para si próprios: promover o aumento de segurança e de autoestima. *“Essas também são as minhas expectativas que nem sempre são atingidas, pois nem sempre o aumentar a formação se traduz no emprego, mas na maioria traduz-se no aumento de autoestima...”*. (F1)

Podemos então referir que as causas da existência de motivação nos Formadores decorrem da mudança de comportamentos e do aumento de conhecimentos e de competências nos formandos: *“(...) pretendo ver a mudança social, o crescimento de saberes, de conhecimentos, de competências em todos os formandos. Reconheço que não consigo atingir o mesmo objetivo em todos os formandos, mas ainda assim continuo com as mesmas intenções. Pretendo da mesma forma que os formandos saiam diferentes de quando entraram, ou seja, fazendo-os pensar e mais ativos profissionalmente e como cidadãos”*. (F7)

Uma das mudanças mais destacadas é, sem dúvida, o facto de a aprendizagem e do desenvolvimento de competências ser um ciclo, uma vez que os formandos estarão em contacto com o mundo do trabalho e com outros profissionais e poderão desta forma participar na vida de outros, promovendo também mudanças nos outros: *“No fundo é um ciclo em que cada um vai transmitir os seus conhecimentos e em que cada um vai trilhar outros caminhos e participar no caminho de outros”*. (F3)

Posto isto, existe motivação interna e externa nos Formadores, reconhecendo que as suas causas são o facto de poderem interferir na vida dos formandos de forma positiva e retirando dessa mesma relação a gratidão e o reconhecimento por parte deles.

### **3- Quais são as consequências e implicações da motivação interna e externa na Formação?**

Os Formadores descrevem o clima emocional como sendo bom, ainda que ao início de cada formação exista sempre um clima de tensão e distância entre os Formadores e os formandos, referindo que se vai esbantendo ao longo das sessões. *“Nas primeiras sessões há sempre um clima tenso e o nervosismo está presente tanto para mim enquanto formadora como para os formandos”*. (F7) Foi também evidenciado que a empatia vai aumentando de uma forma mais rápida quando o grupo de formandos também está mais motivado para a formação. *“Com o decorrer das sessões, depende da motivação do grupo, mas normalmente consigo perceber a empatia presente e no final tudo isso é valorizado”*. (F7)

Constatámos também que há fatores emocionais que condicionam a prática pedagógica e a própria aprendizagem, como é o caso do reduzido conhecimento em relação aos percursos de vida de cada formando e por essa razão é necessário que o Formador tenha uma postura muito assertiva, para controlar todas as emoções que existam, estabelecendo desde o início todas as fronteiras que, no final, são esbatidas pelo clima de cumplicidade que existe entre os Formadores e o seu grupo: *“Confesso que tento criar, sobretudo nos momentos iniciais,*

*em que também não conheço bem o grupo, uma espécie de fronteira para sabermos os nossos limites e até onde podemos ir, embora essa barreira se possa esbater, dependendo do grupo. E isso muitas vezes acaba por acontecer gerando-se um clima de cumplicidade”.* (F2)

Existem várias razões para se sentirem mais motivados do que outros como é o caso da valorização do seu trabalho por parte das entidades de formação, ou não existir ou ser muito reduzida. Os Formadores sentem-se, porém, reconhecidos e valorizados pelos seus formandos. *“Sinto-me mais valorizada pelos próprios formandos do que pelos meus superiores. Dos formandos recebo uma mensagem positiva, muitas vezes penso que quem está acima se esquece de valorizar pela positiva. Pela negativa estão sempre lá, se houver alguma coisa a correr mal somos chamados a atenção”.* (F1)

Ao nível da relação com as instituições para as quais os Formadores prestam serviços e perante a questão sobre o reconhecimento do seu trabalho constata-se que os Formadores têm na formação um papel secundário e que devia ser mais apoiado: *“A verdade é que todos [instituições de formação] tentam criar aos formandos as melhores condições para que eles possam evoluir, para que eles possam aprender e se formar. (...) Como formadora sinto na retribuição do futuro dos formandos, naquilo que eles foram capazes de realizar no futuro. Quando um formando vem ter comigo e me diz que os meus conhecimentos ou de outros colegas lhe serviram para atingir determinado objetivo. Aí é que se vê... estou a ser prática, eu prefiro que um aluno me venha dizer isto que dar-me uma prenda”.* (F3)

Nas entrevistas solicitamos que relatassem algum episódio ou história positiva ou negativa. Todos os episódios que foram analisados mostram a gratidão que os formandos e pais sentem e de como há histórias muito especiais para cada interveniente, sabendo de que uma forma positiva, os Formadores conseguem transmitir conhecimentos e alterar comportamentos. *“Já, um dos miúdos disse que me respeitou ainda mais do que à mãe, porque passava mais tempo comigo do que com a mãe e que o tinha feito sentir que era necessário aprender de facto mais alguma coisa nesta vida. Hoje em dia posso dizer que ele está bem, está à frente de um restaurante, é um chefe cozinheiro na cidade de Castelo Branco, passou pelo centro de formação e depois foi para a outra instituição formativa da cidade e lá ele destacou-se e conseguiu de facto ser um bom aluno. E ele diz-me muitas vezes que me encontra que este sucesso dele depende em parte do que fiz dele e que lutei por isso e que nunca sentiu isso por parte dos pais e isso deixa-me de baba caída, claro”.* (F6) Com estes episódios a autoestima e a segurança emocional dos Formadores torna-se inabalável e inigualável.

Os resultados obtidos indicam que o nível de motivação interna não altera a postura e a vontade de continuar a ser Formadores, pois são estes episódios que os fazem acreditar na sua profissão. *“Eu penso que as histórias positivas são aquilo a que nos agarramos quando as coisas correm menos bem, são aquilo que nos faz levantar da cama com vontade de ir para o*

*trabalho e não como se fosse um sacrifício, portanto, são a minha motivação”*. (F1) Em todos os formadores foi caracterizado um bom ambiente entre as equipas formador-formando e formador-formador, mas na relação formador-entidade há a necessidade de mais trabalho em conjunto e de mais proximidade. Todos apelam para que as entidades se preocupem mais com eles e lhes deem mais notoriedade e brilho.

Podemos então concluir que os formadores inquiridos se dedicam muito aos seus formandos e que são eles e as atitudes que os mesmos têm que lhes permitem continuar a dar formação, independentemente de todas as condições inerentes. A motivação está sempre presente na prática pedagógica de cada Formador e com as histórias que cada um conta, constata-se que a aprendizagem que cada Formador faz é muito positiva também paralelamente ao que transmitem aos seus formandos, não valorizando as emoções negativas. Já as consequências da motivação interna e externa são uma melhor aprendizagem ao nível dos conteúdos e de desenvolvimento interior para os formandos e uma maior vontade intrínseca a cada Formador de continuar a exercer a sua profissão como se do primeiro dia de trabalho se tratasse

#### **4- Que mudanças são necessárias para um melhor desempenho na profissão de Formador, que contribuiriam para a existência de mais motivação interna/externa?**

Para os Formadores é importante a aposta na formação contínua promovida pelas instituições e não de forma autónoma, porque desta forma não uniformizam os profissionais que são da mesma área: *“Penso que na formação é preciso sempre uma formação contínua. Para nós, formadores, essa formação é sempre importante nas boas práticas e que nós devemos promover em contexto de formação”*. (F3) Importa também referir que, para os Formadores, era importante que existissem grupos disciplinares geridos pelas próprias entidades, promovendo desta forma uma boa otimização de recursos didáticos e humanos: *“O facto de criar um grupo de formadores internos e de facto criarem grupos disciplinares dentro do próprio centro de formação, porque nós sabemos que outras instituições dependem do centro de formação e se houvesse isso, mais que os formadores fossem internos e que criassem um grupo de formação tudo a trabalhar para o mesmo ... acredito que as coisas melhorariam”*. (F5)

Esta situação, mais uma vez, também altera todo o ritmo de trabalho e surge a necessidade de se renovarem perspetivas sobre o que é ser formador e sobre o que se pode e deve fazer para melhorar a prática pedagógica e a relação de aprendizagem. *“Há um conjunto de fatores como a redução do número de alunos por grupo.... Estas questões poderão melhorar a nossa prática pedagógica, pois há uma falha nesta classe de se reciclarem e adequarem-se aos tempos”*. (F2) Mas para que isso aconteça as entidades têm de mostrar confiança nas suas equipas formativas e confiarem-lhes decisões de foro pedagógico. Por outro lado, é importante que as instituições de formação apresentem cada vez mais o trabalho que é realizado nestas instituições à sociedade em geral, desmistificando o conceito que as pessoas

têm dos centros de formação e das instituições profissionais: *“o trabalho que se faz nestas instituições deve chegar mais longe e quando digo chegar mais longe é ser acessível ao mundo exterior que por vezes o trabalho, que se faz aqui continua um pouquinho fechado e o público em geral desconhece ... toda a logística que existe todos os meios e recursos que estas instituições têm que são muito boas e realmente é pena de servir como um aliviar de desempregados ... servir um pouquinho como última oportunidade para os jovens delinquentes e não devia ser assim, porque realmente há aqui muito bons profissionais dentro destas casas, existem comissões muito boas a nível de meios logísticos para todo um conjunto de profissões e simples profissionais”*. (F6)

Quando se pediu aos Formadores que respondessem à última questão já estava implícita uma redundância na sua resposta. As instituições de formação deverão contribuir para um melhor desempenho profissional dos Formadores. Constatou-se também que os Formadores preocupam-se com a sua formação contínua, procurando investir nela de forma autónoma, como já se referiu anteriormente, mas reforçam a ideia de que as próprias instituições é que deveriam promover essa formação: *“Na parte de formação contínua podiam promover em colaboração com outras entidades. Na produção de eventos com outros colegas podiam contribuir para descobrirem outras práticas e trocas de experiências. Deviam promover ações de formação para formadores”*. (F3) Percebemos claramente que a qualidade é um aspeto importante para esta classe profissional, sendo isso também condicionante da sua motivação interna.

Os Formadores são, no fundo, o rosto das entidades de formação e centros de formação e, por isso, querem sempre mostrar a sua capacidade de liderar grupos, de motivar grupos para obter desta forma um melhor desempenho profissional: *“Quem acaba por dar a cara, por ter o corpo presente é o formador. Por isso, desde que o ambiente de trabalho seja bom e que não haja nenhum tipo de constrangimento, sendo o formador bom, a instituição fica com boa imagem, pois é ele quem dá a cara pela instituição”*. (F2)

As mudanças que os Formadores defendem para aumentar a motivação são sem dúvida o reconhecimento da profissão e aposta no seu desenvolvimento profissional, apoiado pelas instituições de formação.

# Conclusão

Este trabalho centrou-se na motivação. Procurámos encontrar novos elementos que levassem a constatar se a motivação influenciava ou era influenciada no contexto profissional dos Formadores. Desta forma, a gestão da motivação tornou-se assim o aspeto fulcral da dissertação.

Verificámos que a força interior e a boa gestão interior das emoções de cada Formador constituem um elemento importante a ser considerado. Os formadores atribuem grande importância à possibilidade de falarem abertamente sobre os seus sentimentos no seu contexto profissional. Constatou-se também que este facto traduziu-se para cada um dos formadores num bem-estar psíquico e conseqüentemente a possibilidade de continuar a desempenhar da mesma forma o seu trabalho e a procurar saber-ser sempre mais.

Notou-se também o papel de cada Formador e a importância do estado emocional positivo e que nas relações interpessoais há uma espécie de contágio emocional, nomeadamente entre os Formadores e o grupo de formandos. Na verdade, este contágio emocional surge como um dos elementos mais importantes para todos os intervenientes uma vez que é a partir deste facto que decorre a melhoria em todas as relações inter e intrapessoais, nomeadamente com as entidades.

Contudo, surgem importantes estratégias para que os Formadores possam melhorar o seu desempenho e que tenham um papel fundamental na motivação externa. É imperioso que as instituições e entidades formativas possam intervir ao nível da prática de Formação.

Consideramos, então, vários sentidos que surgem a partir destas considerações. Por um lado os Formadores têm sobretudo uma motivação interior muito elevada pelo desafio de mudar o comportamento, de aumentar os conhecimentos e a forma de encararem a vida profissional dos formandos. Por outro lado, trabalham autonomamente e exclusivamente para os formandos, sem apoio das instituições. Assim, independentemente das emoções que se sentem, o importante é a possibilidade de as expressar livremente.

No plano prático, foi evidenciado que os Formadores têm uma condição instável e isso é motivo de tristeza. Estes profissionais manifestam a necessidade de serem reconhecidos como Formadores com valorização por parte da sociedade civil. Há outro aspeto salientado como uma boa gestão de recursos humanos condição que não é tida em conta. Outra das conseqüências tem que ver com a possibilidade de preparar as entidades formativas para saberem promover a catarse em todos os formadores e formandos, assim como desenvolver

estratégias formativas para melhorar o nível de motivação externa, colocando-o ao nível da motivação interna de forma a melhorar a expressão emocional.

Depois da análise percebemos que era importante para os Formadores falarem de todas as emoções que vivem na sua profissão. Na verdade, poder falar sobre as emoções tem a função de as exprimir, evitando conflitos interiores. O contágio emocional é uma variável que indica a forma como as emoções condicionam as pessoas e neste caso os Formadores. E é partir deste mesmo contágio que nós conseguimos apurar o nível da motivação dos Formadores e neste caso podemos dizer que ele é muito positivo na relação Formador-formando, porque também é neste contexto aquela que mais importa.

Este estudo tem várias limitações, desde logo a pouca experiência da autora em termos de investigação. Depois, os resultados referem-se a uma amostra reduzida e a um contexto específico. Desta forma, não é possível generalizar os resultados para outras realidades, não houve também confronto entre os dados das entrevistas e outras fontes para verificar a fidelidade das mesmas. Assim, era importante a recolha dos dados, partindo de fontes mais diversas como a observação em contexto real, a gravação de reuniões de entidades e formadores para discussão dos temas analisados e outros relacionados de forma a alargar o estudo de caso a estudos de casos, procurando perceber pontos comuns e diferenciais entre várias instituições e formadores.

Estudos futuros deveriam centrar-se na identificação de várias entidades de formação e a forma como as mesmas concebem estratégias de reconhecimento e como as mesmas influenciam os níveis de motivação. Neste âmbito, pretende-se perceber, teoricamente, como é que o nível de motivação pode aumentar o desempenho profissional e alterar consequentemente o rótulo que é dado ao ensino profissional e a todos os que nele estão envolvidos. Ao nível prático, poder-se-á desenvolver nas entidades a possibilidade de existir um aumento do bem-estar de todos, melhorando significativamente os níveis de desempenho dos recursos humanos envolvidos.

## Referências Bibliográficas

Alves, N. (1996). “Formação em alternância: limites e potencialidades” in A. Estrela, R. Canário e J. Ferreira (eds). Formação, Saberes Profissionais e Situações de Trabalho. Lisboa: AFIRSE/FPCE-UL, vol.2, 9-20

Alves, N. (1998). “Escola e Trabalho: Atitudes, Projectos e Trajectórias” In M.V.Cabral e J.M. Pais (orgs). Jovens Portugueses de Hoje. Lisboa:Celta/SEJ

Alves, N., CABRITO, B., Canário, R., (1996). A escola e espaço local: políticas e actores, Lisboa:IIE

Alves, N., Almeida, A. J., Fontoura, M.& Alves, P. (2001). Educação e formação:Análise comparativa dos sub-sistemas de qualificação de nível III. Observatório de emprego e formação profissional.Lisboa.

Amado, J., Freire, I., Carvalho, E. & André, M. J. (2009). O lugar da afectividade na relação pedagógica.Contributos para a formação de professores. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação, 08, 77-86.*

Bardin, L. (1977). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.

Bogdan, R. e Bilken, S. (1994). Investigação qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora.

Camões, C. (2006). A inteligência emocional (qe) e o surgimento de um terceiro tipo de inteligência (qs) potenciadora de sucesso e felicidade [Psicologia.com.pt](http://Psicologia.com.pt) - O Portal dos Psicólogos, 1-9.

Damásio, A. R. (1994). O erro de Descartes: Emoção, razão e e cérebro humano. Publicações Europa-América, Mem Martins.

Eisenhardt,K. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review, 14 532-550.*

Fernandes, H. B. (1998). Antropociências da psiquitaria e da saúde mental I. O homem perturbado. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.

Garcia-Marques, T. (2001). À procura da distinção entre cognição, afecto, emoção estado de espírito e sentimento. *Psicologia -Teoria, Investigação e Prática*, Outubro, 253-268.

Goleman, D. (2010). *Inteligência emocional*. Círculo de Leitores.

Koller, S. H., & Paludo, S. d. S. (2007). *Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões*. Paidéia: cadernos de Psicologia e Educação, 1-20.

Lacaz, F. A. d. C. (1996). *Saúde do trabalhador: Um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical*. Tese de doutoramento, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, Brasil.

Laurell, A. C. (1985). *Saúde e trabalho: Os enfoques teóricos*. In E. D. Nunes (Org.), *As ciências sociais em saúde na América Latina* (pp. 255-276). Brasília: Organização Panamericana de Saúde.

Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to emotions: a history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.

LeDoux, J. E. (1993). Emotional memory systems in the brain. *Behavioural brain research*, 58, 69-79.

Marujo, H. & Neto, L. M. (2004). *Optimismo e esperança na educação*. Editorial Presença, Lisboa.

Marujo, H., Neto, L. M. (2009). *Educar para o optimismo*. Editorial Presença, Lisboa.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper&Row: New York.

Mendes, R., & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública* 25(5), 341-349.

Minayo-Gomez, C., & Thedim-Costa, S. M. d. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: Percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(supl. 2), 21-32.

Minayo-Gomez, C., & Thedim-Costa, S. M. d. F. (2003). *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(1), 125-136.

Nunes, P. (2007). *Psicologia positiva*. *Psicologia.com.pt - O Portal dos Psicólogos*, 1-49.

Oliveira, S. (1997). A qualidade da qualidade: Uma perspectiva em saúde do trabalhador. *Cadernos de Saúde Pública*, 625-634.

Salovey, P., Mayer, J. D. & Caruso, D. (2002). The positive psychology of emotional intelligence. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.

Seligman, M. E. P. (2008). Positive health. *International Association of Applied Psychology*, 3-18.

Valles, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y practica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.

# Anexos

## Anexo 1 - Legitimação da entrevista



Universidade da Beira Interior  
Departamento de Psicologia e Educação

### Mestrado em Supervisão Pedagógica

#### LEGITIMAÇÃO DA ENTREVISTA

Sou uma aluna que frequenta o Curso de Mestrado em Supervisão Pedagógica, no Departamento de Psicologia e Educação da Universidade da Beira Interior. No âmbito da dissertação, estou a desenvolver um estudo sobre a motivação dos formadores/professores no âmbito da Formação Profissional. Este trabalho pretende avaliar o impacto das atitudes das pessoas que constituem a equipa de formadores no bem-estar laboral.

A sua participação, enquanto entrevistado(a), é decisiva para a concretização deste estudo, o que me leva, desde já, a agradecer a sua disponibilidade.

Asseguro que em circunstância alguma será mencionada a sua identificação assim como garanto a absoluta confidencialidade das informações prestadas, sendo feita apenas uma análise de conteúdo das mesmas.

Queria solicitar-lhe autorização para gravar a entrevista em áudio/vídeo, de modo a permitir que a recolha de toda a informação seja a mais completa possível. Asseguro também que, após a transcrição, lhe facultarei a entrevista para que analise a conformidade das suas respostas.

## Anexo 2 - Guião da entrevista e categorias

Objetivos	Questões	Categorias	Subcategorias
Avaliar a motivação interna e externa dos Formadores	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qual era a sua missão quando decidiu ser formador?</li> <li>2. Identifique as emoções mais positivas que se lembra de ter sentido nas experiências que viveu ligadas à formação.</li> </ol>	Noção de formador	Papel do formador
Compreender e analisar as razões da (in)existência de Motivação	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Quando exerce a função de formador como se sente?</li> <li>4. O que pretendia atingir, o que queria construir, que intenções nobres o/a motivavam?</li> </ol>	Razões da (in)existência da motivação	Atitudes valorizadas
Identificar as consequências e implicações da motivação interna e externa na Formação	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Como descreveria o clima emocional no seu contexto de formação? (em termos de mensagens enviadas pelo espaço físico; postura e expressão não-verbal e emocional dos seus constituintes)</li> <li>6. Diria que o espaço do seu contexto de formação mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</li> <li>7. Recorda-se de alguns alunos, colegas ou encarregados de educação, que em particular o/a tenham feito sentir que a sua dedicação a essa missão valia a pena?</li> <li>8. Que importância têm ainda hoje para si essas histórias e memórias emocionais positivas ou negativas?</li> </ol>	Motivação externa e interna	<p>O ambiente laboral</p> <p>O grupo de formandos</p> <p>Relações interpessoais</p>

<p>Delinear estratégias com motivação para motivar interna e/ou externamente o formador.</p>	<p>9. Para si, enquanto formador, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor?</p> <p>10. De que forma as instituições de formação contribuem para o seu desempenho profissional?</p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	<p>Motivação interna e externa</p>
--	---	---	------------------------------------

## Anexo 3 - Entrevista 1

### Análise de Conteúdo - Entrevista semiestruturada (1)

Identificação do Entrevistado
Género: <input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino
Idade: <u>37 anos</u>
Tempo de serviço: <u>7 anos</u>
Habilitação académica: <u>Mestrado em Engenharia Química</u>
Categoria profissional: <u>Formadora</u>

Entrevista nº1 - Guião da entrevista e respostas da entrevistada	Categorias	Subcategorias
<p><b>Entrevistador (E) - Qual era a sua missão quando decidiu ser formadora?</b></p> <p><b>Formadora (F1) -</b> Portanto <u>seria formar</u>, neste caso, tenho-me dedicado a formação adultos de forma a terem uma oportunidade de concluir o 12º ano, a nível do RVCC. Quanto à formação tenho-me dedicado menos, mas sempre com vista a aquisição do nível secundário...</p> <p><b>(E) - Mas quando decidiu seguir esta profissão o que pensava que poderia ser?</b></p> <p><b>(F1) -</b> <u>Como formadora achei que era ser professora, mas outro tipo de alunos...para outro tipo de formandos...seria dar-lhes conhecimentos, ensiná-los a estar, a ter uma profissão, a desempenhar essa profissão com responsabilidade....basicamente isso.</u></p>	Noção de formador	O papel do formador



<p><b>(E) - Que expectativas tem quando dá formação?</b>  <b>(F1) - Quando dou formação a expectativa é de que os formandos se sintam realizados e motivados com a formação que estão a ter, que vejam a formação como um objetivo e não para passar o tempo....que tenham.... que consigam chegar, <u>que estejam na formação com a expectativa de que aquilo lhes vai realmente trazer algo melhor.</u> Essas também são as minhas expectativas que nem sempre são atingidas, pois nem sempre o aumentar a formação se traduz no emprego, mas na maioria traduz-se no aumento de autoestima....</b></p> <p><b>(E) - Como descreve o clima emocional no seu contexto de formação? (em termos de mensagens enviadas pelo espaço físico; postura e expressão não-verbal e emocional dos seus constituintes)</b>  <b>(F1) - <u>O clima entre formadores é na sua grande maioria bom, mas nem sempre é um mar de rosas,</u> nem sempre conseguimos entendermo-nos todos da melhor maneira, muitas vezes porque nem todos conseguimos atingir os nossos objetivos. <u>Os formandos queixam-se um bocadinho ou porque está frio ou calor ou porque o ar condicionado não funciona, mas passando a aversão inicial as coisas começam a melhorar, ainda que tenhamos algumas desistências e alguns não conseguem atingir o fim.</u></b></p> <p><b>(E) - O espaço do seu contexto de formação mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</b>  <b>(F1) - Nem sempre...</b></p> <p><b>(E) - Como sente que é valorizada no seu local de trabalho?</b>  <b>(F1) - <u>Sinto-me mais valorizada pelos próprios formandos do que pelos meus superiores.</u> Dos</b></p>	<p>Razões da (in)existência da motivação</p>	<p>Atitudes valorizadas</p> <p>O ambiente laboral</p> <p>O grupo de formandos</p>
--	--	---

<p>formandos recebo uma mensagem positiva, muitas vezes penso que quem está acima se esquece de valorizar pela positiva. <u>Pela negativa estão sempre lá, se houver alguma coisa a correr mal somos chamados a atenção. Se tudo estiver a correr bem não há esse feed-back e penso que se às vezes houvesse essa sensação seria diferente.</u></p> <p><b>(E) - Recorda-se de alguns alunos, colegas ou encarregados de educação, que em particular o/a tenham feito sentir que a sua dedicação a essa missão valia a pena?</b></p> <p><b>(F1) - Silêncio... Sim lembro-me...</b></p> <p><b>(E) - Conte-nos uma história que queira partilhar...</b></p> <p><b>(F1) - Lembro-me de um pai, ao final de algum tempo de formação, ter chegado ao pé de mim e ter dito que não reconhecia o filho, pois desde que estava na formação tinha mudado o seu comportamento em casa, tinha melhorado e se soubesse que aquele era o caminho já o tinha feito há mais tempo.</b></p> <p><b>(E) - Que importância têm ainda hoje para si essas histórias e memórias emocionais positivas ou negativas?</b></p> <p><b>(F1) - Eu penso que as histórias positivas são aquilo a que nos agarramos quando as coisas correm menos bem, <u>são aquilo que nos faz levantar da cama com vontade de ir para o trabalho e não como e fosse um sacrifício, portanto, são a minha motivação.</u></b></p>		<p>Relações interpessoais</p>
--	--	-------------------------------

<p>(E) - Para si, enquanto formador, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor?</p> <p>(F1) - <u>Como estamos a falar de formandos, penso que deveriam apostar numa componente mais prática, uma vez que os formandos são atraídos à formação pela prática e não pela teoria, dar-lhes melhores condições de trabalho...</u></p> <p>(E) - Só uma última questão...gosta de ser formadora?</p> <p>(F1) - Gosto, se não gostasse procurava outra profissão.</p> <p>(E) - Muito obrigada... pela sua colaboração</p> <p>(F1) - Já está? (risos)</p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	
--	---	--

## Anexo 4 - Entrevista 2

### Análise de Conteúdo - Entrevista semiestruturada (2)

Identificação do Entrevistado
<p>Género: <input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino</p> <p>Idade: <u>31 anos</u></p> <p>Tempo de serviço: <u>2 anos</u></p> <p>Habilitação académica: <u>Mestrado em ensino do Espanhol</u></p> <p>Categoria profissional: <u>Professora/Formadora</u></p>

Entrevista nº2 - Guião da entrevista e respostas da entrevistada	Categorias	Subcategorias
<p>Entrevistador (E) - Qual era a sua missão quando decidiu ser formadora?</p> <p>Formadora (F2) - Ser formador? <u>Transmitir conhecimentos, passar a palavra basicamente...</u></p> <p>(E) - Identifique as emoções mais positivas que se lembra de ter sentido nas experiências que viveu ligadas à formação.</p> <p>(F2) - <u>As emoções acabam de certa maneira por estar associadas às ligações que uma pessoa cria.</u></p> <p>(E) - Há algum episódio especial ou comentários que a tenham marcado positivamente?</p> <p>(F2) - <u>Já vivi emoções positivas, não ligadas ao campo profissional ou seja são pessoais, mas que afetam o nosso trabalho positiva ou negativamente.</u></p>	<p>Noção de formador</p> <p>Emoções</p>	<p>O papel do formador</p> <p>Relações interpessoais</p>

<p>(E) - Neste caso queremos que destaque algum episódio ao nível do seu contexto profissional...</p> <p>(F2) - <u>Tenho o exemplo do Júris enquanto formadora de RVCC...Há um momento em que o adulto está a apresentar um trabalho e acaba de certa maneira por cruzar a sua vivência pessoal com as aprendizagens efetuadas e por vezes esses momentos emocionavam-me...</u></p> <p>(E) - Quando exerce a função de formadora como se sente?</p> <p>(F2) - (Silêncio)</p> <p>(E) - Que sensações tem enquanto formadora?</p> <p>(F2) - <u>Tenho a sensação de cumprir ou de tentar cumprir um dever e de tentar ser responsável e de transmitir de alguma maneira os conhecimentos que eu já adquiri e também ao mesmo tempo aprender alguma coisa.</u></p> <p>(E) - Que expectativas tem quando dá formação?</p> <p>(F2) - <u>Quando dou formação a expectativa que tenho é no sentido de levar à evolução de algo ou de que alguma coisa melhore na vida dessas pessoas.</u></p> <p>(E) - Como descreve o clima emocional no seu contexto de formação? (em termos de mensagens enviadas pelo espaço físico; postura e expressão não-verbal e emocional dos seus constituintes)</p> <p>(F2) - Em contexto formal, em sala de aula, a nossa postura tem de ser alterada devido ao contexto em que estamos. No entanto, é óbvio que os <u>fatores emocionais condicionam como também a aprendizagem e o próprio desenvolvimento da aula. Confesso que tento criar, sobretudo nos momentos iniciais, em que também não conheço bem o grupo, uma espécie de fronteira para</u></p>	<p>Razões da (in)existência da motivação</p> <p>Motivação externa e interna</p>	<p>O grupo de formandos</p> <p>Relações interpessoais</p>
--	---	---

<p><u>sabermos os nossos limites e até onde podemos ir, embora essa barreira se possa esbater, dependendo do grupo. E isso muitas vezes acaba por acontecer gerando-se um clima de cumplicidade.</u></p> <p><b>(E) - O espaço do seu contexto de formação mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</b></p> <p><b>(F2) - Sim.</b></p> <p><b>(E) - Como sente que é valorizada no seu local de trabalho?</b></p> <p><b>(F2) - Por <u>vezes bastam as palavras de alguém, de algum formando, de algum grupo e também pelos momentos de avaliação.</u></b></p> <p><b>(E) - Recorda-se de alguns alunos, colegas ou encarregados de educação, que em particular o/a tenham feito sentir que a sua dedicação a essa missão valia a pena?</b></p> <p><b>(F2) - Sim recordo-me.</b></p> <p><b>(E) - Conte-nos uma história que queira partilhar...</b></p> <p><b>(F2) - Às vezes <u>ao fazermos o trabalho em equipa somos valorizados pelo facto de sermos prestáveis.</u></b></p> <p><b>(E) - Que importância tem ainda hoje para si essas histórias e memórias emocionais positivas ou negativas?</b></p> <p><b>(F2) - A importância é positiva até porque é um reforço para a continuidade da atividade profissional.</b></p>		<p>O ambiente laboral</p>
--	--	---------------------------

<p><b>(E) - Para si, enquanto formador, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor?</b></p> <p><b>(F2) -</b> Se pensarmos um pouco <u>essas mudanças já estão efetuadas, é pena é que na prática tal não se concretize. Por exemplo, a formação contínua é importante para que o formador de atualize, depois é importante a criação de laços com o grupo.</u> Há um conjunto de fatores como a redução do número de alunos por grupo.....Estas questões poderão melhorar a nossa prática pedagógica, pois há uma falha nesta classe de se reciclarem e adequarem-se aos tempos.</p> <p><b>(E) - De que forma as instituições de formação contribuem para o seu desempenho profissional?</b></p> <p><b>(F2) -</b> É óbvio que a instituição representa algo e é temos de nos sentir bem para trabalhar em determinada função. No entanto, <u>quem acaba por dar a cara, por ter o corpo presente é o formador.</u> Por isso, desde que o ambiente de trabalho seja bom e que não haja nenhum tipo de constrangimento, sendo o formador bom, a instituição fica com boa imagem, pois é ele quem dá a cara pela instituição.</p> <p><b>(E) - E para o seu desenvolvimento profissional?</b></p> <p><b>(F2) -</b> Desde que haja alguma liberdade entre formador-instituição, eles acabam por contribuir para o desenvolvimento profissional.</p> <p><b>(E) - Muito obrigada... pela sua colaboração</b></p> <p><b>(F2) -</b> De nada.</p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	<p>Motivação interna e externa</p>
--	---	------------------------------------

## Anexo 5 - Entrevista 3

### Análise de Conteúdo - Entrevista semiestruturada (3)

Identificação do Entrevistado
Género: <input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino
Idade: <u>42 anos</u>
Tempo de serviço: <u>16 anos</u>
Habilitação académica: <u>Bacharelato</u>
Categoria profissional: <u>Formadora/Técnica Superior</u>

Entrevista nº3 - Guião da entrevista e respostas da entrevistada	Categorias	Subcategorias
<p>Entrevistador (E) - Qual era a sua missão quando decidiu ser formadora?</p> <p>Formadora (F3) - <u>A missão era de formar os que mais precisam e não podemos esquecer a parte económica, portanto essa vertente também é importante salientar.</u></p> <p>(E) - Mas quando pensou na profissão de ser formador que expectativas tinha enquanto formadora?</p> <p>(F3) - Bem, <u>eu sempre distingui professora de formadora. Professora é educadora enquanto que formadora é uma visão mais prática do ensino. Quando pensei em ser formadora pensei numa utilidade muito maior, não é que seja mais importante, mas pensei na prática, no ensinamento que nós devemos transmitir aos outros, que são neste caso os formandos e que tal seria positivo portanto não só na vertente académica em que usamos os conhecimentos teóricos mas também a nossa experiência a nível pessoal, social e profissional.</u></p>	Noção de Formador	Papel do Formador

<p>(E) - <b>Identifique as emoções mais positivas que se lembra de ter sentido nas experiências que viveu das à formação.</b></p> <p>(F3) - <u>A principal que me vem logo à mente é a partilha, não só de conhecimentos mas também de sentimentos e emoções que partilhamos.</u> Em princípio também já é um público alvo com algumas competências sociais e pessoais e nesse sentido é muito mais fácil para nós partilharmos também, porque as nossas preocupações são as deles e nesse sentido portanto a primeira em que penso é na partilha ... Claro que há outras emoções. <u>Há alegrias e tristezas,</u> mas a plena partilha é aquela que me vem sempre à mente.</p> <p>(E) - <b>Há algum episódio especial ou comentários que a tenham marcado positivamente?</b></p> <p>(F3) - Claro, há sempre momentos que nos marcam quer positiva quer negativamente. <u>De positivo temos a perspetiva futura de quando eles nos vêm dizer que aquilo que nós transmitimos foi sempre e será extremamente útil no seu futuro.</u></p> <p>(E) - <b>Que sensações tem enquanto formadora?</b></p> <p>(F3) - <u>As sensações que tenho como formadora são sempre positivas, são sensações intrínsecas e pessoais como a alegria, a paz, a tranquilidade, o saber ser, o saber fazer, o saber criar...Portanto todas aquelas competências sociais e pessoais que nós temos e que vêm à tona e nesse sentido <u>eu consegui-me realizar na realização dessas competências principalmente na realização pessoal e social claro e profissional.</u></u></p> <p>(E) - <b>O que pretende atingir, o que quer construir, que intenções nobres a motivam?</b></p> <p>(F3) - <u>O nosso objetivo principal é sempre formar os formandos de forma a que eles adquiram aquelas ferramentas, para que eles próprios construam o caminho e construam o seu próprio futuro e portanto esse é o</u></p>	<p>Razões da (in)existência da motivação</p> <p>Motivação interna</p>	<p>Atitudes valorizadas</p>
---	---	-----------------------------

<p>nosso objetivo final para que depois no futuro possam dar competências a outros. No fundo é um ciclo em que cada um vai transmitir os seus conhecimentos e em que cada um vai trilhar outros caminhos e participar no caminho de outros. Eu penso que será neste sentido e não numa visão egocêntrica, mas uma visão duplamente positiva.</p> <p><b>(E) - Como descreve o clima emocional no seu contexto de formação? (em termos de mensagens enviadas pelo espaço físico; postura e expressão não-verbal e emocional dos seus constituintes)</b></p> <p><b>(F3) - Bem, às vezes <u>temos de ser honestos, pois as condições de formação não são as melhores, mas tentamos dentro das limitações que existem, mas tentamos o mais propício para esse contexto positivo, tentamos criar o melhor espaço, às vezes nem sempre é fácil e portanto há algumas limitações.</u></b></p> <p><b>(E) - E com os formandos?</b></p> <p><b>(F3) - <u>Os formandos também sentem um pouco essas limitações.</u> Às vezes era mais proveitoso fazerem-se aulas dinâmicas no exterior. Eu penso que seria muito importante se nesse espaço formativo fossem criadas oportunidades no exterior e noutros contextos. <u>Na sala de formação é permitido que se recorra a meios audiovisuais, mas para mim o exterior e o contacto com outros meios era muito favorável, mas não é fácil.</u></b></p> <p><b>(E) - O espaço do seu contexto de formação mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</b></p> <p><b>(F3) - <u>A verdade é que todos tentam criar aos formandos as melhores condições para que eles possam evoluir, para que eles possam aprender e se formar. Contudo, há que ressaltar certas limitações, mas as condições emocionais...eu penso que isto é importante.</u> O formador e todos aqueles que estão atentos a todas as limitações, às dos formandos, às suas, as económicas, às familiares...<u>devemos estar atentos a todos os problemas pessoais e penso que é extremamente importante, porque nós não devemos estar ali como eu sou o</u></b></p>		<p>O ambiente laboral</p> <p>O grupo de formandos</p> <p>Relações interpessoais</p>
---	--	---

<p><u>formador e o outro o formando, não. Nós devemos estar ali concentrados no formando, pois ele é que é o nosso ponto fulcral, a nossa missão para quando haja algum problema possamos estar ali para o resolver, isso é que é o mais importante.</u></p> <p><b>(E) - Como sente que é valorizada no seu local de trabalho?</b></p> <p><b>(F3) - <u>Como formadora sinto na retribuição do futuro dos formandos, naquilo que eles foram capazes de realizar no futuro. Quando um formando vem ter comigo e me diz que os meus conhecimentos ou de outros colegas lhe serviram para atingir determinado objetivo. Aí é que se vê... estou a ser prática, eu prefiro que um aluno me venha dizer isto que dar-me uma prenda.</u></b></p> <p><b>(E) - Essas histórias, essas emoções fazem com que essa dedicação faça sentido?</b></p> <p><b>(F3) - <u>Às vezes há dias em que não estamos tão motivados e em que não há predisposição para ensinar, mas realmente quando há esse contexto positivo faz-me pensar que tudo o que fiz foi positivo e que voltaria a fazê-lo ainda melhor e por muitas limitações que existam e no contexto atual há que ser proactivo e ser capaz de ultrapassar todas essas limitações e ser capaz de ser melhor.</u></b></p> <p><b>(E) - Recorda-se de alguns alunos, colegas ou encarregados de educação, que em particular o/a tenham feito sentir que a sua dedicação a essa missão valia a pena? Conte-nos uma história que queira partilhar...</b></p> <p><b>(F3) - <u>Às vezes um cumprimento agradável demonstra o reconhecimento do nosso trabalho, mas tive muitos alunos/formandos que ainda em contexto de formação me vieram pedir ajuda para a inserção profissional, mas tenho muito prazer em dizer que há alunos que já sabem aquilo que querem e isso é muito importante. Sinto-me muito realizada por ter conseguido dar-lhes resposta e para que essas respostas viessem ter com eles.</u></b></p>		<p>Motivação externa</p> <p>Motivação interna</p>
---	--	---

<p>(E) - Que importância têm ainda hoje para si essas histórias e memórias emocionais positivas ou negativas?</p> <p>(F3) - As histórias que conheço até são positivas. Claro que às vezes há histórias em que não se consegue atingir os objetivos e isso é o mais importante...não desistirem.</p> <p>(E) - Para si, enquanto formadora, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor?</p> <p>(F3) - Eu penso que <u>na formação é preciso sempre uma formação contínua. Para nós formadores essa formação é sempre importante nas boas práticas e que nós devemos promover em contexto de formação.</u> Claro que o contexto de formação é importante, os recursos materiais são também muito importantes não vamos negar isso porque os adultos têm de estar familiarizados com as novas tecnologias e com toda a evolução do mercado de trabalho é importante. <u>Os formandos valorizam-nos, quem não nos valoriza são as entidades que nos recrutam e não tentam saber como é que vai o nosso percurso formativo. Dos formandos eles querem saber, de nós nem querem saber se estamos mal, pois se nós nos preocuparmos tanto com os adultos seria importante que essas entidades se preocupassem pois há dias em que nós não estamos bem e em que precisamos de um alento e às vezes sentimo-nos um pouco sozinhos e precisávamos de uma certa ajuda das entidades que nos recrutam, abrem-nos a sala, fecham-nos a sala, querem saber dos formandos, mas às vezes ficamos um bocadinho para trás e gostava de ter o reforço que damos...</u></p> <p>(E) - De que forma as instituições de formação contribuem para o seu desempenho profissional?</p> <p>(F3) - Podem contribuir em variadíssimos aspetos. <u>Na parte de formação contínua podiam promover em colaboração com outras entidades. Na produção de eventos com outros colegas podiam contribuir para descobrirem outras práticas e trocas de experiências. Deviam promover ações de formação para formadores. Por outro lado, o aspeto financeiro também é importante e às vezes aceitamos determinadas ofertas que são a meu ver não só profundamente importantes mas descredibilizadoras e desmotivantes.</u> Estes aspetos são</p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	<p>Motivação externa</p>
--	---	--------------------------

extremamente importantes. A nível social deviam dar-nos algum reconhecimento a nível futuro...não sei...arranjar uma estratégia. Eu penso que os formadores são ou tão mais importantes que os formadores do ensino formal. Penso que em conjunto chegaríamos a alguma solução.

**(E) - Muito obrigada... pela sua colaboração. Permita-me uma última questão...Gota de ser formadora?**

**(F3) -** Adoro ser formadora (risos). Agora até venho contradizer o que disse anteriormente. Acho que se não me pagassem eu seria formadora sempre. Acho que na minha profissão procuram dentro e fora dela devia aprender e dar os meus conhecimentos... Até me podiam pôr na rua só para eu em sentar que eu seria formadora na mesma. Simplesmente nós temos as condições, o país tem as condições, o mundo, a Europa tem as condições e nesse sentido podia haver aqui uma maneira diferente de ensinar para aqueles que não procuram o ensino formal, de uma maneira informal, mas credibilizadora portanto, tentar fazer deste ensino...não sei...uma mudança, uma viragem, uma motivação para todos.

## Anexo 6 - Entrevista 4

### Análise de Conteúdo - Entrevista semiestruturada (4)

Identificação do Entrevistado
<p>Género: <input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino</p> <p>Idade: <u>33 anos</u></p> <p>Tempo de serviço: <u>6 anos</u></p> <p>Habilitação académica: <u>Pós-graduação em Relações Internacionais e Políticas</u></p> <p>Categoria profissional: <u>Professora/Formadora</u></p>

Entrevista nº4 - Guião da entrevista e respostas da entrevistada	Categorias	Subcategorias
<p><b>Entrevistador (E) - Qual era a sua missão quando decidiu ser formadora? Que expectativas tinha enquanto formadora?</b></p> <p><b>Formadora (F4) - Bem, eu não posso em consciência dizer que escolhi ser formadora, foi uma oportunidade que surgiu e que abracei com responsabilidade e com vontade. <u>Tinha alguma experiência enquanto docente, que julgo que fará toda a diferença, mas o público-alvo era diferente. Aquela que julguei ser a minha profissão é de algum modo tocar a vida dos outros com pequenos suportes que possam despoletar outras sensações. Mas tudo depende do público-alvo, mas julgo que a função será a de encaminhar, de formar, de ajudar a construir objetivos de ajudar a desenvolver pessoalmente cada um.</u></b></p>	Noção de Formador	Papel do Formador

<p>(E) - Identifique as emoções mais positivas que se lembra de ter sentido nas experiências que viveu ligadas à formação.</p> <p>(F4) - <u>Emoções mais positivas ...</u></p> <p>(E) - Há algum episódio especial ou comentários que a tenham marcado positivamente?</p> <p>(F4) - <u>Não sei se consigo isolar um momento, mas emoções positivas são várias. Após alguns anos de formação continuo a senti-las quase em cada sessão, depende obviamente da pessoa que se é, mas retiro imensa satisfação da experiência enquanto formadora e sim aquelas pequeninas coisas como a matéria que não interessa assim, mas que chegou a outra pessoa e faz a diferença. Saber de que a nossa sala de aula houve alguém que levou algum ensinamento, algum conhecimento....Eu costumo pensar que é possível ser-se amigável sem se ser amiguinho e tenho procurado ter essa postura com os meus formandos, mas é inevitável que não nos envolvamos na vida uns dos outros e portanto há pequenos gestos, pequenos desabaços, pequenos abraços, pequenas piadas que existem...</u></p> <p>(E) - Que sensações tem enquanto formadora?</p> <p>(F4) - <u>Na maioria dos casos devo dizer ...(risos) que me sinto bem, para quem tem esta experiência, ter uma audiência presa às nossas palavras, sinto-me de facto muito bem...</u></p> <p>(E) - O que pretende atingir, o que quer construir, que intenções nobres a motivam quando entra numa sala de formação?</p> <p>(F4) - Há momentos em que de forma consciente correm-nos bem, outros não. Por exemplo, <u>nas primeiras sessões formamos logo uma primeira abordagem e tenho pequenos truques para procurar a empatia das pessoas e por outro lado indo angariando possíveis aliados dentro da sala de formação. Procuo construir em</u></p>	<p>Motivação externa e interna</p>	<p>Atitudes valorizadas</p>
--	------------------------------------	-----------------------------

<p><u>grupo de trabalho justamente por ser em grupo que se envolva em experiências e aspectos importantes não só para a minha atividade profissional mas também como complemento da minha pessoa.</u></p> <p><b>(E) - Como descreve o clima emocional no seu contexto de formação? (em termos de mensagens enviadas pelo espaço físico; postura e expressão não-verbal e emocional dos seus constituintes)</b></p> <p><b>(F4) - <u>Sinto-me confortável, mesmo nos momentos mais desconfortáveis. Uma sala de formação é tudo aquilo que nós fizemos dela. É certo que há sessões em que nós temos de controlar, temos de atingir determinados objetivos, mas há aspetos que vêm do exterior e que podem fazer com que não se concretizem, porque lidamos com situações inesperadas, mas julgo ter adquirido com os anos alguma capacidade de orientar a sessão, não me esquivando a enfrentá-las e resolvendo na hora. Julgo de facto que este é um complemento.</u></b></p> <p><b>(E) - O espaço do seu contexto de formação mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</b></p> <p><b>(F4) - (Risos) <u>Da minha experiência o que posso aferir é que, por mim, sinto-me valorizada no trabalho. Orgulho-me dele, procuro desenvolvê-lo o melhor possível com as condições que me são oferecidas. Relativamente a instituições, eu vou ter separar a questão em duas ou três.</u></b></p> <p><b><u>Relativamente ao reconhecimento do meu trabalho pelas instituições direi que é razoavelmente reconhecido, mas não me parece que o reconhecimento do trabalho dos formandos seja critério de escolha dos formadores. Quanto ao reconhecimento do meu trabalho pelos formandos, eu tenho tido esse reconhecimento. Agora, relativamente ao trabalho dos formadores, se esse trabalho é ou não reconhecido pelas instituições e as situações são várias. Também não me parece que em alguns casos, que é de lamentar, para algumas instituições ou para algumas pessoas o trabalho desenvolvido pelos formandos seja de facto valorizado ou sequer tido em conta... Noutros casos, sei que a formação não significa apenas um número e se outro objetivo não cumpriu pelo menos que continua a desenvolver aquelas pessoas que as deixa aptas para a</u></b></p>	<p>Razões da (in)existência da motivação externa e interna</p>	<p>O grupo de formandos</p> <p>Relações interpessoais</p>
---	--	---

<p>aprendizagem e que procuram na lógica de superação, porque tudo aquilo que aprendemos tem de ser importante...</p> <p>(E) - Como sente que é valorizada no seu local de trabalho? Essas histórias, essas emoções fazem com que essa dedicação faça sentido?</p> <p>(F4) - Julgo que sim, demorei um pouco a encontrar a resposta, mas <u>não quero ser modesta, mas também não quero parecer despreziosa e mais uma vez me refiro às pequenas coisas. Nunca recebi presentes, mas fisicamente em momentos complicados ou de alunos ou de formandos mas numa lógica já exterior de formação por opção minha, mas devo dizer que diariamente recebo, não digo elogios, mas também os recebo.</u> Nem tão pouco manifestações de agrado com vista a algo maior, mas a pequenas coisas, as palavras modestas de uns e que de algum modo sinto que toco a vida das pessoas e aqui também tem a ver com a vida das pessoas, que sou muito voltada para o equilíbrio e para o bem-estar, tendo em conta os conteúdos. <u>Mas arranjo sempre forma de algum modo alargar os conteúdos e levá-los ao encontro do conhecimento das pessoas, pequenas palestras que os meus formandos conhecem como parênteses e que de vez em quando tomam conta da sala por ser das partes preferidas do meu público. São questões mais abstratas mas que têm a ver com a nossa forma de pensar. Essas memórias são muito positivas e sempre muito positivas.</u></p> <p>(E) - Para si, enquanto formadora, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor?</p> <p>(F4) - Ui... (risos). <u>De facto não tenho no momento uma opinião muito positiva da formação. Melhorias...há, mas vou referir-me ao fator humano, uma boa sessão de formação pode ser sempre num banco de jardim, numa despena....Relativamente a mudanças, julgo eu, elas precisariam de ser profundas e envolver todos aqueles mais diretamente ou indiretamente têm a ver com a formação, gestores de formação, formadores, formandos...não sei se tem a ver com a conjuntura atual em que as pessoas estão mais desiludidas, mais</u></p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	<p>Motivação interna e externa</p>
--	---	------------------------------------

desmotivantes, menos confiantes num futuro melhor. A meu ver esta situação de há algum tempo em que as pessoas são tratados como um número e isso não é o principal o que conta são os resultados, ou seja, importam mais os fatores quantitativos do que qualitativos. No entanto, a qualidade deixa muito a desejar. Haveria muito trabalho a fazer ao nível da transparência, ao nível da execução de procedimentos e neste sentido parece-me que seria útil um bom plano de formação de formadores e critérios muito bem definidos no recrutamento de formadores.

**(E) - De que forma as instituições de formação contribuem para o seu desempenho profissional?**

(F4)- Bem, eu considero que contribuem mais que não seja porque me contratam e pagam o valor estipulado para. Nem tudo é mau. O contributo das instituições passa pelas instalações para todo o material necessário à prática formativa e depois ao nível de questões não palpáveis, o contributo é modesto, é muito pouco. Faltam reuniões periódicas, não que elas não sejam agendadas, mas as soluções que nelas são tidas é que não são as melhores. Nem todas as pessoas aparecem e no fundo procuram-se situações ou soluções fáceis, confortáveis. O formador que tem alguns problemas de consciência com a adequação de determinados procedimentos pode ser persona non grata e portanto há instituições mais ativas e nesse sentido devem procurar uma estratégia, acompanhar de perto os formandos para tornar mais confortável a vida de alguns deles em encontrar saídas profissionais.

## Anexo 7 - Entrevista 5

### Análise de Conteúdo - Entrevista semiestruturada (5)

Identificação do Entrevistado
<p>Género: <input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino</p> <p>Idade: <u>37 anos</u></p> <p>Tempo de serviço: <u>7 anos</u></p> <p>Habilitação académica: <u>Licenciatura em Português-Inglês via ensino</u></p> <p>Categoria profissional: <u>Professora/Formadora</u></p>

Entrevista nº5 - Guião da entrevista e respostas da entrevistada	Categorias	Subcategorias
<p><b>Entrevistador (E) - Quando decidiu ser formadora qual era a sua missão?</b></p> <p><b>Formadora (F5) -</b> Ensinar ... sobretudo formar as pessoas passar todos conhecimentos que eu tinha ... passar todos esses conhecimentos para as pessoas que ia ter à minha frente fossem eles jovens ou adultos.</p> <p><b>(E) - Identifique as emoções mais positivas que se lembra de ter sentido nas experiências que viveu ligadas à formação.</b></p> <p><b>(F5) -</b> Ainda ontem terminei uma formação e houve uma senhora que me veio agradecer no final da formação e disse que nunca no tempo de escola tinha aprendido inglês e tinha tirado tanto proveito de aulas de inglês</p>	<p>Noção de Formador</p> <p>Motivação externa e interna</p>	<p>Papel do Formador</p>

<p>como nestas cinquenta horas que teve, porque tinha sido bem clara, bem concisa, bem específica e isso tinha ajudado muito objetiva. Isso de certa maneira ... foi pronto, algo muito positivo para mim, porque consegui realmente chegar a alcançar os objetivos que pretendo sempre alcançar ... Relativamente aos mais jovens também já senti a mesma situação para além de sentir também por parte de carinho, continuo a ver as pessoas na rua e as pessoas continuam a ver-me e agradecer-me por aquilo que aprenderam.</p> <p><b>(E) - E quando exerce a função de formadora, quando é formadora como é que se sente? Quais são as sensações que tem?</b></p> <p><b>(F5) -</b> Em termos profissionais sinto-me bem, mas às vezes sinto-me explorada, não sinto que seja vista como uma professora e isso entristece-me bastante, porque no fundo sou professora estou ali a ensinar e o próprio Ministério não me considera como tal e isso faz-me sentir deprimida, triste e amargurada e enraivecida, por vezes também, no entanto aquilo que depois os alunos mostram e as reações deles e as atitudes deles mostram que eu devo continuar e que devo continuar apostar nisto, porque consigo passar aquilo que é necessário que é os conhecimentos e as informações e são as formações e até mesmo as relações humanas consigo ajudar a moldar muita gente.</p> <p><b>(E) - O que pretende atingir, o que quer construir, que intenções nobres a motivam? No fundo, quais as expetativas que tem quando entra dentro de uma sala de formação.</b></p> <p><b>(F5) -</b> Formar, ensinar... passar às pessoas todas as informações que eu tenho relacionadas com a minha área que é o português e o inglês, mas ultimamente tem sido mais o inglês e consigo conciliar as duas e também formar as pessoas porque nós enquanto formadores encontramos pessoas com muitos problemas em termos emocionais e estruturais e tantos outros problemas e muitas vezes conseguimos pôr ali uma orientação naquela gente e ainda neste curso que terminei agora, havia uma pessoa com alguns problemas e consegui que ela fizesse certas coisas, nomeadamente ter um e-mail que nunca tinha tido. Chegou ao ponto de ontem,</p>	<p>Razões da (in)existência da motivação</p>	<p>Atitudes valorizadas</p>
---	--	---------------------------------

<p>já depois da aula ter terminado e do curso ter terminado enviou-me um e-mail no final da noite a dizer-me só a Dina para e fazer-me ter um e-mail e fazer-me fazer o meu curriculum através da internet e ela enviou-me tudo para eu corrigir e acho que isso é muito positivo. Esses objetivos eu tento sempre alcançar a parte positiva que é para me sentir realizada em termos pessoais e profissionais</p> <p><b>(E) - Como descreve o clima emocional no contexto de formação? (em termos de mensagens enviadas pelo espaço físico; postura e expressão não-verbal e emocional dos seus constituintes e pode ser dos formandos, dos colegas, dos funcionários, das instituições, não é só da sala)</b></p> <p><b>(F5) -</b> Relativamente aos formandos, quando iniciamos uma ação eu sinto sempre uma grande distância, eles veem-nos um pouco, como já falei com outros colegas, veem-nos um pouco sempre como os inimigos, mas não como inimigos da escola é um inimigo diferente com uma postura diferente. Entretanto, quando se começam aperceber passado dois, três dias ou duas ou três horas de sessão apercebem-se que os modelos e os moldes são diferentes as coisas tornam-se muito mais leves e conseguem-se realmente trabalhar, mas para isso também há que haver uma postura da nossa parte diferente e tenho também de me adaptar a eles, tenho que me também entregar a eles, não são só eles a entregar, mas eu também. Tenho que ter uma postura mais condescendente, uma vez que são pessoas com percursos muito complicados em termos de vidas familiares, profissionais e tudo mais. Relativamente a colegas, não sinto problemas porque também acho que não levanto problemas com ninguém, então também não sinto problemas com ninguém, pronto em relação às instituições, só tenho uma instituição que me magoou profundamente ... mas ... dei tudo de mim e depois entretanto selecionaram os formandos, os formadores aliás e não pelas suas capacidades, mas pelos interesses monetários e pelas relações que tinham com alguns familiares desses formadores, mas relativamente à instituição para a qual presto serviços atualmente, por exemplo não tenho nada apontar, à coordenação e tudo mais, tenho em relação às vezes em relação à parte monetária, mas isso acho que aí todos nós formadores em relação a isso, porque nem sempre pagam atempadamente e depois há também a parte do</p>	<p>Motivação externa e interna</p>	<p>O grupo de formandos</p>
--	------------------------------------	-----------------------------

<p>Ministério, pelo facto de não reconhecer a nossa profissão como professores, não contabilizam o tempo como se fossemos professores, porque trabalhamos durante um ano inteiro, só paramos quinze dias que são os quinze dias que o centro é obrigado a parar e aqueles dias não trabalho, mas todo o resto do ano trabalho, sou avaliada, e tenho que fazer materiais tal e qual como se fosse o ano de estágio e costumo dizer que estou há dez anos a fazer o ano de estágio.</p> <p><b>(E) - Diria que espaço do seu contexto de formação mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</b></p> <p><b>(F5)</b> - Já respondi a isso.</p> <p><b>(E) - Recorda-se de alguns alunos, colegas ou encarregados de educação que em particular a tenham feito sentir que a sua dedicação a esta missão valia a pena?</b></p> <p><b>(F5)</b> - Já referi isso várias vezes sim que tenho alguns miúdos que que ainda hoje me encontram, aliás um dos miúdos disse que me respeitaram ainda mais que à mãe, porque passava mais tempo comigo do que com a mãe e que o tinha feito sentir que era necessário aprender de facto mais alguma coisa nesta vida. Hoje em dia posso dizer que ele está bem está à frente de um restaurante, é um chefe cozinheiro na cidade de Castelo Branco, passou pelo centro de formação e depois foi para outra Instituição de formação na cidade e lá ele destacou-se e conseguiu de facto ser um bom aluno. E ele diz-me muitas vezes que me encontra que este sucesso dele depende em parte do que fiz dele e que lutei por isso e que nunca sentiu isso por parte dos pais e isso deixa-me de baba caída, claro. E as outras situações que há pouco referi.</p> <p><b>(E) - Para si, enquanto formadora, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor?</b></p> <p><b>(F5)</b> - O facto de criar um grupo de formadores internos e de facto criarem grupos disciplinares dentro do próprio centro de formação, porque nós sabemos que outras instituições dependem do centro de formação e</p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	<p>Relações interpessoais</p> <p>Motivação interna e externa</p>
--	---	--

se houvesse isso, mais que os formadores fossem internos e que criassem um grupo de formação tudo a trabalhar para o mesmo ... acredito que as coisas melhorariam. Sei também que haveria muita gente que haveria de criar alguns hábitos rotineiros que não são bons, isso existe em todas as instituições, nomeadamente as escolas no ensino regular, mas também seria uma questão de continuarmos também avaliar o nosso trabalho se continuássemos avaliar o nosso trabalho, também não cairíamos tão facilmente na rotina e se exigissem um pouco também de nós como continuam a exigir no centro de formação nunca cairíamos na rotina, mas creio que se apostassem nisso formadores dentro do centro e formar grupos disciplinares acredito que as coisas melhorariam bastante.

**(E) - De que forma as instituições ou as entidades de formação contribuem para o seu desempenho profissional para o seu desenvolvimento profissional ou não?**

**(F5) - Ou não...** não tive tempo para isso nomeadamente quando estive no centro de formação quase não tive tempo, porque tinha de trabalhar para ter o dinheiro que tinha naquele mês e tinha que trabalhar para outros meses, das oito e meia às onze da noite, para conseguir ter dinheiro para me orientar, pois hoje em dia orientamo-nos com dinheiro e não com ar, mas nunca senti grande apoio para nós fazermos ... para melhorarmos a nossa ... as nossas competências profissionais, nunca senti qualquer apoio de qualquer instituição, muito pelo contrário, se fosse eu a procurar isso eles também não faziam nada.

## Anexo 8 - Entrevista 6

### Análise de Conteúdo - Entrevista semiestruturada (6)

Identificação do Entrevistado
Género: <input type="checkbox"/> Feminino <input checked="" type="checkbox"/> Masculino
Idade: <u>38 anos</u>
Tempo de serviço: <u>15 anos</u>
Habilitação académica: <u>12º ano</u>
Categoria profissional: <u>Formador de Eletricidade</u>

Entrevista nº6 - Guião da entrevista e respostas da entrevistada	Categorias	Subcategorias
<p><b>Entrevistador (E) - Quando decidiu ser formador qual era a sua missão?</b></p> <p><b>Formadora (F6) -</b> Ensinar jovens a preparar-se para o mercado de trabalho, basicamente é essa a minha missão.</p> <p><b>(E) - E o que lhe disseram que seria a sua profissão?</b></p> <p><b>(F6) -</b> É uma profissão interessante nem sempre fácil, tendo em conta que o primeiro público-alvo eram os jovens ... jovens que por vezes sem qualquer orientação sem qualquer dependência ... ou mesmo os próprios</p>	Noção de formador	Papel do formador

<p>país inclusive não terem princípios ... eu sabia que não seria propriamente uma missão fácil, mas é muito aliciente quando depois mais tarde se encontram estes jovens assim numa fase mais adulta na idade que começam a trabalhar e que veem a sua vida realizada acima de tudo é parte mais gratificante da missão de formador.</p> <p><b>(E) - E quais são as emoções mais positivas que se lembra de ter assim tido em experiências com os formandos de ter dado formação ou há algum episódio mais especial?</b></p> <p><b>(F6)</b> - Assim quando os jovens entender e pôr em prática todos aqueles conhecimentos que foram adquirindo ao longo da formação, mas acima de tudo é encontrá-los mais tarde e é sentirem-se realizados e agradecerem de certa forma o contributo que eu lhes dei ou que a equipa que na altura portanto do qual os ensinaram ... os ajudou a concretizar os sonhos profissionais e pessoais também.</p> <p><b>(E) - E quando exerce a função de formador como é que se sente? Que sensações tem?</b></p> <p><b>(F6)</b> - A maior parte das vezes é uma sensação muito boa de certa forma viciante, porque temos uma responsabilidade muito grande de passar o conhecimento para as futuras gerações e só por si por ter essa responsabilidade de passar a mensagem uma pessoa sente-se bem, sente-se muito gratificada.</p> <p><b>(E) - E que expetativas tem na formação?</b></p> <p><b>(F6)</b> - Neste momento e dada a atual situação do país as expetativas não são as melhores. Agora espero que isto volte a ser o que era e que no deem liberdade de poder continuar a ensinar com recursos porque a tendência quando iniciei a formação até este momento houve um decréscimo ... porque os políticos, os economistas deixaram de patrocinar entre aspas ou de realmente acreditar e investir na formação e quando realmente se perder esses princípios de investir na formação, então isto está tudo perdido. Se não há voluntários, se não há consumíveis, se não há meios logísticos ... e até humanos ... com qualidade, não se</p>	<p>Emoções</p>	<p>Relação interpessoal</p> <p>Auto estima</p>
---	----------------	--

<p>consegue fazer boa formação.</p> <p><b>(E) - E como é o clima emocional, como é que descreve o clima emocional no seu contexto de formação? (Em termos de espaço físico, de instituição, de formandos)</b></p> <p><b>(F6) -</b> (silêncio) É bastante complexo, mas se calhar falando de uma forma geral tenho a sorte de ter acima de tudo as minhas chefias serem pessoas que realmente compreendem o que é fundamental e essencial para a formação e têm tentando dentro da medida dos possíveis, claro, todos os meios e recursos necessário para que faça boa formação já o público-alvo nem é sempre aquele público-alvo que a gente espera, outrora havia seleção e tentavam-se orientar as pessoas em função dos gostos, das tendências e da própria vocação, neste momento infelizmente agora não isto é uma forma de reduzir é trabalhar para número e trabalhar estatísticas e realmente é lamentável.</p> <p><b>(E) - Diria que o seu espaço de formação, ou seja o contexto mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</b></p> <p><b>(F6) -</b> Sim, nesse ponto sim. Tenho sentido que as pessoas tenham reconhecido o meu empenho e meu esforço e dê razão que muitas vezes face às dificuldades atuais eu acredito que isto um dia possa mudar.</p> <p><b>(E) - Recorda-se de alguns alunos, já disse há pouco que as pessoas iam ter consigo no final dos cursos e das formações, mas recorda-se de alguém em particular o tenham feito sentir que a sua dedicação a essa missão valia a pena?</b></p> <p><b>(F6) -</b> É assim ... em particular não, mas de uma forma geral tem sido sempre a mesma história as pessoas virem ter comigo e agradecerem de certa forma e por outro lado de certa forma na altura não terem aproveitado melhor.</p>	<p>Motivação externa e interna</p>	<p>O grupo de formandos</p> <p>O ambiente laboral</p>
--	------------------------------------	---

<p>(E) - Que importância têm ainda hoje para si essas histórias ou memórias emocionais positivas ou negativas? (Há pouco perguntei se tinha havido alguma história que tenha valido a pena e se essa história para si é positiva ou negativa, também já nos disse que eram positivas sobretudo, não é, mas há alguma história particular que queira partilhar?</p> <p>(F6) - Sim, em particular, particular não, mas assim no geral tenho sido abordado mais tarde pelos meus ex-formandos ... de forma portante muito agradável, em que eles me agradecem e por vezes, muitos deles lamentam não terem aproveitado melhor o tempo que aqui passaram, porque realmente só depois em contexto real quando são confrontados que realmente com a necessidade do mercado de trabalho é que eles realmente veem o quanto é importante se formarem, terem conhecimento e aproveitarem estes momentos acima de tudo estes momentos que são únicos, onde é possível aceder os conhecimentos, aprender e despertar realmente a vontade para ser criativo e inovar em termos profissionais.</p> <p>(E) - Para si, enquanto formador, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor, que mudanças podiam ser essas?</p> <p>(F6) - Acima de tudo, o trabalho que se faz nestas instituições chegar mais longe e quando digo chegar mais longe é ser acessível ao mundo exterior que por vezes o trabalho, que se faz aqui continua um pouquinho fechado e o público em geral desconhece ... toda a logística que existe todos os meios e recursos que estas instituições têm que são muito boas e realmente é pena de servir como um aliviar de desempregados ... servir um pouquinho como última oportunidade para os jovens delinquentes e não devia ser assim, porque realmente há aqui muito bons profissionais dentro destas casas, existem comissões muito boas a nível de meios logísticos para todo um conjunto de profissões e simples profissionais.</p>	<p>Razões da (in)existência da motivação</p> <p>Motivação externa e interna</p>	<p>Motivação interna e externa</p>
--	---	------------------------------------

<p><b>(E) - Vamos à última questão...de que forma as instituições de formação contribuem para o seu desempenho profissional, a si como formador?</b></p> <p><b>(F6) - Estas casas aqui são fundamentais para a sociedade, sem haver tanto pessoas responsáveis por transmitir conhecimentos, aperfeiçoar os conhecimentos ... qualquer sociedade está perdida, não avanços tecnológicos e a função destas casas é esta aqui, os profissionais, é aqui que reside um pouco a continuação de um país a nível tecnológico a nível profissional e quando estou a falar de tecnológico e profissional estou a falar de tudo são tipo uma sociedade organizada onde as pessoas desempenham corretamente o seu trabalho é que é possível que as coisas funcionem. E em termos profissionais a mim estas casas são fundamentais para a sociedade.</b></p> <p><b>(E) - Mas acha que elas deviam promover mais formação na sua área profissional, para si? Mais como formação contínua poder prestar melhor o serviço, cada vez melhor, em vez de ser você a financiar a própria formação.</b></p> <p><b>(F6) - Acima de tudo devia ser uma promotora, não esperar que sejam as pessoas ou as empresas, a vir ter com ela, mas elas sim chegarem às empresas mostrando aquilo que se faz aqui dentro de forma a minimizar e fazer chegar ao mercado de trabalho e com as necessidades que há, porque por vezes cometessem erros de formar muita gente de uma determinada área quando essa área já está lotada e em contrapartida há outras áreas que não têm bons profissionais e que era necessário investir e se empenhar. Então, só mesmo uma coordenação, portanto uma interligação, uma articulação permanente entre IFP e portanto o sector empresarial local ia fazer-se um melhor trabalho.</b></p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	
---	---	--

## Anexo 9 - Entrevista 7

### Análise de Conteúdo - Entrevista semiestruturada (7)

Identificação do Entrevistado
<p>Género: <input checked="" type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino</p> <p>Idade: <u>30 anos</u></p> <p>Tempo de serviço: <u>6 anos</u></p> <p>Habilitação académica: <u>Licenciatura em Sociologia</u></p> <p>Categoria profissional: <u>Técnica Superior</u></p>

Entrevista nº7 - Guião da entrevista e respostas da entrevistada	Categorias	Subcategorias
<p><b>Entrevistador (E) - Qual era a sua missão quando decidiu ser formadora? Que expectativas tinha enquanto formadora?</b></p> <p><b>Formadora (F7) - Quando decidi ser formadora a <u>minha missão era a de ministrar os conteúdos programáticos dos módulos bem como desenvolver as capacidades dos formandos nos diversos saberes: saber-ser, saber-estar e saber-fazer</u>. Quando ingressei na formação tinha a ideia de que o ensino profissional era regular tal como na escola.</b></p> <p><b>(E) - Identifique as emoções mais positivas que se lembra de ter sentido nas experiências que viveu ligadas à formação.</b></p> <p><b>(F7) - Recordo a <u>alegria do sucesso dos formandos, quando vêm ter comigo e posteriormente à formação ao</u></b></p>	<p>Noção de formador</p> <p>Emoções</p>	<p>Papel do formador</p> <p>Relação interpessoal</p>

<p><u>nível de mudança pessoal e social e o facto de encontrarem o seu caminho profissional. Isto é importante e provoca em nós emoções muito positivas.</u></p> <p><b>(E) - Há algum episódio especial ou comentários que a tenham marcado positivamente?</b></p> <p><b>(F7) - Sim há comentários que nos marcam como um “obrigado gostei muito de a conhecer” ou outros como “mudou a minha vida”. Estes são no fundo aqueles que mais me marcam.</b></p> <p><b>(E) - Que sensações tem enquanto formadora?</b></p> <p><b>(F7) - Enquanto formadora <u>sinto-me muito bem</u>, pois estou a contribuir para as aprendizagens dos formandos e refiro que os formandos que por nós passam são de várias faixas etárias. É bom pensar-se que como dizia o Albert Einstein “A mente que se abre a uma nova ideia, jamais voltará ao seu tamanho original”. Quanto às sensações que sinto são variadas, conforme os grupos e os dias. Há dias ou momentos em que sinto tristeza, alegria, desânimo ou motivação.</b></p> <p><b>(E) - O que pretende atingir, o que quer construir, que intenções nobres a motivam quando entra numa sala de formação?</b></p> <p><b>(F7) - <u>Quando entro numa sala de formação pretendo ver a mudança social, o crescimento de saberes, de conhecimentos, de competências em todos os formandos.</u> Reconheço que não consigo atingir o mesmo objetivo em todos os formandos, mas ainda assim continuo com as mesmas intenções. <u>Pretendo da mesma forma que os formandos saiam diferentes de quando entraram, ou seja, fazendo-os pensar e mais ativos profissionalmente e como cidadãos.</u></b></p>	<p>Motivação externa e interna</p>	<p>Auto estima</p> <p>O grupo de formandos</p>
--	------------------------------------	--

<p><b>(E) - Como descreve o clima emocional no seu contexto de formação? (em termos de mensagens enviadas pelo espaço físico; postura e expressão não-verbal e emocional dos seus constituintes)</b></p> <p><b>(F7) -</b> Nas primeiras sessões há sempre um clima tenso e o nervosismo está presente tanto para mim enquanto formadora como para os formandos e depois com o decorrer das sessões depende da motivação do grupo, mas normalmente consigo perceber a empatia presente e no final tudo isso é valorizado.</p> <p><b>(E) - O espaço do seu contexto de formação mostra um local onde as pessoas são valorizadas e há orgulho no seu trabalho e esforço?</b></p> <p><b>(F7) -</b> Sim. Na minha opinião e em todas as entidades para as quais trabalhei e exerci a função de formadora sempre tive a noção de que era valorizada.</p> <p><b>(E) - Como sente que é valorizada no seu local de trabalho? Essas histórias, essas emoções fazem com que essa dedicação faça sentido?</b></p> <p><b>(F7) -</b> Na minha forma de ver, sinto-me valorizada pelos agradecimentos dos formandos e por um novo contrato celebrado com a entidade, pois é reflexo do nosso trabalho e esforço, uma recompensa.</p> <p><b>(E) - Recorda-se de alguns alunos, colegas ou encarregados de educação, que em particular o/a tenham feito sentir que a sua dedicação a essa missão valia a pena?</b></p> <p><b>(F7) -</b> Recordo-me num curso EFA ter uma senhora que sofria de violência doméstica e que depois de ter assistido a algumas sessões onde o tema foi abordado, decidiu agir e conseguiu resolver a sua vida, ligando-me a contar a situação e agradecendo a informação dada e a coragem transmitida.</p>	<p>Razões da (in)existência da motivação Motivação externa e interna</p>	<p>O ambiente laboral</p> <p>Motivação interna e externa</p>
--	--	--

<p><b>(E) - Que importância têm ainda hoje para si essas histórias e memórias emocionais positivas ou negativas?</b>  <b>(F7) -</b> Aprendo sempre muito com as diferentes experiências de vida que se encontram ao longo dos vários cursos e módulos que ministro, fazendo eu também um paralelismo com a minha vida.</p> <p><b>(E) - Para si, enquanto formadora, que mudanças contribuiriam para uma prática pedagógica melhor?</b>  <b>(F7) -</b> Penso que o essencial é um melhor encaminhamento e seleção dos formandos bem como mais distinção nos conteúdos.</p> <p><b>(E) - De que forma as instituições de formação contribuem para o seu desempenho profissional?</b>  <b>(F7) -</b> Penso que se houvesse a oportunidade de nos darem formação contínua ao nível de formação para formadores seria muito importante, porque hoje em dia somos nós que temos de investir em nós mesmos e somos nós a contribuir para o desenvolvimento das instituições e não elas para o nosso.</p> <p><b>(E) - Só uma última questão...gosta de ser formadora?</b>  <b>(F7) -</b> Inicialmente pensei que não ia gostar mas agora sim, gosto e muito. É sempre bom porque me motiva a investigar novos materiais/conhecimentos e a conhecer novas pessoas.</p>	<p>Perspetivas de desempenho profissional</p>	
--	---	--