

DINA MARIA DELGADO LOURO

**DIMINUIÇÃO DO ISOLAMENTO PEDAGÓGICO DO
FORMADOR**

Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre em Ciências de Educação, área de especialização em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores, conferida pela Escola Superior de Educação Almeida Garrett.

Orientadora: Professora Doutora Ana Paula Silva

Escola Superior de Educação Almeida Garrett

Lisboa

2012

Dedicatória

Dedico a minha dissertação de mestrado a todos os meus colegas formadores, que todos os dias lutam para atingir a excelência. Cada dia mais próximos!

Agradecimentos

Um agradecimento especial à professora e orientadora Ana Paula Silva por todo o apoio que me prestou na elaboração desta dissertação, pelas ideias que sugeriu e pela prontidão em atender as minhas dúvidas e preocupações.

Gostaria ainda de agradecer ao Professor Roque Antunes pela preocupação em procurar e facultar bibliografia para apoiar esta investigação-acção, bem como pelo apoio que me prestou ao longo da elaboração desta dissertação.

Dirijo outro agradecimento à professora Nilza Henriques pela preocupação que demonstrou no acompanhamento do desenvolvimento da dissertação.

Agradeço ainda aos meus colegas de mestrado pelo apoio e interesse que demonstraram pelo tema desta investigação.

Quero agradecer aos meus colegas formadores que aderiram à investigação e se mostraram interessados e entusiasmados com as ideias que lhes apresentei.

Pelo apoio incondicional e energia transmitida, dirijo um agradecimento carinhoso à Vanessa Sequeira da Futuro Seguro.

Pela interessante colaboração e oportunidade de aprendizagem, agradeço à Guarda Nacional Republicana, mais precisamente a todos os formadores da Escola da Guarda em Queluz.

Agradeço especialmente aos meus dois filhos, Inês e Alexandre, por entenderem e aceitarem as horas roubadas à brincadeira e me apoiarem com um esforço, por vezes inglório, de deixarem a mãe trabalhar em horas e dias de suposto lazer (nem que fosse durante dois minutos sem me chamarem...).

Por último um grande obrigada à minha mãe por todo o apoio que me deu durante todo este período de aprendizagem... este apoio foi imprescindível para levar a bom porto a finalização da minha dissertação de mestrado!

Resumo

Este estudo seguiu a metodologia de investigação-acção tendo como preocupação central reflectir e actuar sobre o isolamento pedagógico do formador, nomeadamente responder à questão: o que poderá ser feito para o diminuir de modo a impulsionar o desenvolvimento profissional e pessoal do formador? Algumas das principais razões deste isolamento são a dispersão geográfica da actuação do formador, a sua não vinculação a uma instituição em particular e o final da obrigatoriedade da renovação do Certificado de Aptidão Profissional (CAP), o que acontecia de cinco em cinco anos e constituía uma oportunidade de reciclagem de métodos, estratégias e conteúdos, bem como para o alargar da rede pessoal de contactos. Deste modo parece ser mais difícil para o formador evoluir e perceber até que ponto actua de forma eficaz e actualizada.

Depois de uma fase inicial em que se procurou perceber o modo como cada formador trabalha e as suas principais necessidades e sugestões, foi elaborado um plano de acção. A aplicação deste plano não foi muito intensa, registando-se poucas partilhas e poucas solicitações de trabalho colaborativo. No entanto, registaram-se algumas evoluções ao nível do crescimento profissional e pessoal.

As dificuldades e sugestões encontradas apontam para novas formas de actuar no sentido de criar uma equipa de trabalho colaborativo entre formadores, como por exemplo o estímulo à criação de laços afectivos, menor número de membros por equipa, agrupamento por semelhança de área de formação e a aposta na dinamização de plataformas “online” de fácil utilização.

Todo percurso realizado foi enriquecedor e que impulsionou o crescimento profissional e pessoal da investigadora!

Palavras-chave: Desenvolvimento profissional, Supervisão e trabalho colaborativo, Educação e formação de adultos

Abstract

In the present action-research the main concern is focusing on the reflection and taking action on the trainers' pedagogical isolation and what can be done to decrease this isolation and to boost trainers' professional and personal development. Some of the main reasons that contribute to this isolation are the trainers' geographical dispersion, they are not linked to any institution and the end of mandatory renewal of the certificate of Professional Aptitude (CAP) that occurred every five years, constituting opportunities to recycle methods, strategies and contents and to widen the personal network of contacts. Thus, it seems to be more difficult for trainers to evolve and realize the extent to which their work is effectively and updated.

After an initial phase in which the main purpose was to understand how each trainer works and his or her main needs and suggestions, it became possible to design an action plan. The implementation of this plan was not particularly intense, registering few shares and few requests for collaborative work. However, there have been some developments in terms of professional and personal growth.

The difficulties encountered and suggestions point to new ways of acting and creating a team of trainers in collaborative work, such as stimulating the creation of emotional boundaries, fewer members per team, grouping by similarity of the training area and fostering online user friendly platforms.

It was an enriching journey that boosted the professional and personal growth of the investigator!

Key Words: Professional Development, Supervision and Collaborative Work, Education and Adult Training

Abreviaturas, siglas e símbolos

CAP: Certificado de Aptidão Profissional

FPIF: Formação Pedagógica Inicial de Formadores

GNR: Guarda Nacional Republicana

ROI: Retorno sobre o investimento

TIC: Tecnologias da Informação e Comunicação

Índice Geral

| | |
|---|----|
| Introdução | 1 |
| Parte I – Enquadramento teórico | 4 |
| Capítulo 1 – Desenvolvimento profissional | 5 |
| 1.1. O desenvolvimento profissional do formador potenciado pela avaliação da formação | 5 |
| 1.2. O desenvolvimento profissional potenciado por um processo de “Coaching” | 8 |
| 1.3. O papel da avaliação do desempenho do formador no seu desenvolvimento profissional | 9 |
| 1.4. O desenvolvimento da inteligência emocional como potenciadora do desenvolvimento profissional | 11 |
| 1.5. O desenvolvimento profissional potenciado pelo trabalho colaborativo | 12 |
| Capítulo 2 – Educação e formação de adultos | 15 |
| 2.1. Modelos de formação de adultos | 15 |
| 2.2. Recursos diversos ao alcance do formador durante a sua formação pessoal | 18 |
| 2.3. Importância da formação contínua do formador | 19 |
| Capítulo 3 – Supervisão e trabalho colaborativo | 22 |
| 3.1. O papel da supervisão no desenvolvimento profissional do formador | 22 |
| 3.2. Obstáculos ao trabalho colaborativo e estratégias para os superar – a importância da liderança | 24 |
| 3.3. O “Coaching” de equipas no âmbito do trabalho colaborativo | 29 |
| Parte II – Estudo empírico | 33 |
| Capítulo 4 – Metodologia | 34 |
| 4.1. Caracterização do trabalho | 33 |
| 4.2. Formulação do problema | 36 |
| 4.3. Pergunta de partida | 37 |
| 4.4. Questões de investigação | 37 |
| 4.5. Objectivo geral e objectivos específicos | 37 |
| 4.6. População investigada | 37 |
| 4.7. Técnicas de recolha de informação | 38 |
| 4.8. Procedimentos | 40 |
| Capítulo 5 – Caracterização Contextual | 41 |
| 5.1. O meio | 41 |

| | |
|--|----|
| 5.2. As principais instituições envolvidas | 41 |
| 5.3. O grupo de formadores participantes | 42 |
| Capítulo 6 – Plano de acção | 47 |
| 6.1. Fundamentos | 47 |
| 6.2. Quadro de planificação | 51 |
| Capítulo 7 – Avaliação | 55 |
| Conclusão | 60 |
| Fontes consultadas | 67 |
| Apêndices | I |

Índice de Quadros

| | |
|---|----|
| <i>Quadro 1:</i> Descrição pormenorizada dos participantes nesta investigação-acção | 41 |
| <i>Quadro 2:</i> Experiência profissional dos participantes na área da formação | 43 |
| <i>Quadro 3:</i> Zona geográfica de actuação | 43 |
| <i>Quadro 4:</i> Áreas em que os participantes dão formação | 44 |
| <i>Quadro 5:</i> Plano de acção | 51 |
| <i>Quadro 6:</i> Estratégias e implementação | 55 |
| <i>Quadro 7:</i> Plano de acção da segunda espiral da investigação-acção | 64 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| <i>Figura 1: Modelo de avaliação da formação de Don Kirkpatrick de quatro níveis</i> | 6 |
| <i>Figura 2: A transformação da pessoa pela experiência</i> | 16 |
| <i>Figura 3: Processo de aprendizagem do comportamento</i> | 20 |
| <i>Figura 4: Diferentes estilos de liderança na liderança situacional e sua correspondência com os diferentes níveis de maturidade</i> | 24 |
| <i>Figura 5: Ciclo de investigação-acção</i> | 34 |
| <i>Figura 6: Ciclo de investigação-acção segundo Whitehead (1991)</i> | 35 |

Listagem de Apêndices

| | |
|---|------|
| Apêndice I – Questionários | II |
| Apêndice II – Exemplo de um “email” enviado para motivar a participação dos formadores nesta investigação-acção | V |
| Apêndice III – Cronograma | VII |
| Apêndice IV – Questionário de diagnóstico – síntese das respostas dadas pelos participantes | VIII |