

PERFIL DE COMPETÊNCIAS E NÍVEIS DE PROFICIÊNCIA O Caso dos Formadores do CENFIM-NSI

Generosa Correia de Brito (1) & João Pedro Cordeiro (2)

(1) Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica de Metalomecânica – Núcleo de Sines (CENFIM-NSI); genelima@gmail.com

(2) Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) | Centro de Investigação em Ciências Empresariais (CICE-IPS); joao.cordeiro@esce.ips.pt

Palavras-chave: Formação Profissional, Formador, Perfil de Competências, Proficiência.

Resumo

A implementação de um sistema que apoie o processo de recrutamento e seleção de formadores será mais facilmente alcançado se se fizer a monitorização dos resultados da formação, identificando seus pontos fortes, fracos e oportunidades de melhoria. A atividade de um Centro de Formação será tanto mais importante quanto maior for a interiorização pelos formandos do perfil de competências previsto no referencial do curso. Entre os intervenientes envolvidos neste processo, os formadores constituem um elemento-chave para alcançar o sucesso (Borges & Carvalho, 2020). É fundamental que a escolha do processo de recrutamento e seleção de formadores seja concebido de forma a obter candidatos com as competências adequadas ao perfil requerido, avaliando o seu grau de proficiência nas competências ao longo do seu trajeto profissional. Tendo por base este enquadramento, este estudo tem como objetivo geral analisar e refletir sobre as competências-chave dos formadores do Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM), Núcleo de Sines (NSI). Como objetivos específicos pretende-se definir o perfil ideal do formador do CENFIM-NSI, de forma a avaliar o grau de similaridade do candidato a esse perfil, através da análise dos níveis de proficiência nas competências consideradas, com vista a tornar mais eficiente e eficaz o processo de recrutamento e seleção destes profissionais. O papel de formador é desempenhado pelos profissionais que, consciente ou inconscientemente, no contato interpessoal, procuram influenciar a ação do outro através de palavras e ações. Se anteriormente o formador era considerado um *especialista em conteúdos*, com capacidade de expressão e comunicação oral, atualmente essa conceção é bastante mais complexa. O ato de formar requer o trabalho de um profissional com competências específicas, a nível psicossocial e técnico (Rodrigues & Ferrão, 2012), em função do contexto onde ocorre o seu desempenho – para se compreender toda a dinâmica da ação de formar é necessário considerar as experiências contextualizadas do processo formativo (Martin & Mulvihill, 2017; Williams & Berry, 2016). Nesta perspetiva, é importante compreender o papel dos formadores no contexto da formação continuada, evidenciando as suas principais características e as suas contribuições para a efetividade da prática pedagógica (Borges & Carvalho, 2020). No contexto do seu desempenho profissional o formador depara-se com várias dificuldades e desafios, inerentes a um mercado de formação que expressa crescente competitividade. O formador deverá deter competências para a colaboração

interprofissional (Fusco & Ohtake, 2019), podendo estas ser sistematizadas em competências psicossociais, socioemocionais e técnicas (Orte & Ballester, 2018; Gondim, Morais & Brantes, 2014). A este respeito refira-se o Projeto ROQET (2011), que sistematiza o mapa de competências enquanto ferramenta de desenvolvimento profissional para formadores, constituída por oito competências-chave, sendo um componente central no seu perfil profissional. A estrutura do mapa de competências identificado para o formador adota a distinção entre as competências *soft* (orientação para a excelência, inovação, organização, comunicação, resiliência, juízo crítico) e competências *hard* (técnico-pedagógicas, estratégia pedagógica). Em termos metodológicos optou-se pela realização de um estudo de caso (Yin, 2015) no CENFIM-NSI, com uma abordagem quantitativa dos dados a recolher através da aplicação de inquéritos. A recolha de informação centrou-se em 3 grupos distintos: primeiro, os candidatos a formador (5) “objeto” do processo de seleção, os quais forneceram os dados que balizaram a análise; segundo, o conjunto de especialistas (7), profissionais com funções estruturantes, conhecedores das competências de formação mais proficientes à condução de sessões de formação de sucesso junto dos formandos do NSI; terceiro, o conjunto de formadores de referência (4) cujas competências servem de modelo para comparar com a autoavaliação dos candidatos a formador. Os inquéritos destinaram-se, sobretudo, a recolher dados sobre as perceções dos vários *stakeholders* a respeito dos comportamentos associados às competências selecionadas como competências-chave no processo ensino-aprendizagem. Após o processo de apresentação crítico desses comportamentos, foi realizada a avaliação da importância das competências-chave do perfil identificado bem como da proficiência do candidato nessas competências. Identificadas oito competências-chave do perfil de formador (orientação para a excelência, inovação, organização, comunicação; resiliência, juízo crítico, técnico-pedagógicas, estratégia pedagógica) foi feita a avaliação da sua importância e da proficiência do candidato, permitindo obter a classificação de cada uma das competências em cada um dos candidatos. A ordenação da importância relativa das competências permitiu obter o perfil de competências do formador (PCF) para os candidatos a formador. Cada um dos PCFs foi comparado ao perfil de competências ideal do formador e ao perfil de competências do formador de referência. As percentagens de similaridade obtidas para cada um dos PCFs foram bastante elevadas, situando-se entre os 83% e os 89%. Na análise da proficiência conclui-se que os candidatos a formador representam bem o perfil ideal de competências – está sempre acima do ponto médio da escala – contribuindo decisivamente para consubstanciar bons desempenhos nas funções. Especificando, a Comunicação e a Organização são as competências mais proficientes, sendo que a Inovação e as Técnico-pedagógicas obtêm o valor mais baixo na avaliação da proficiência na maioria dos candidatos. Ao fazerem parte do perfil ideal das competências é importante preconizar-se uma estratégia com foco na aposta no desenvolvimento dos recursos humanos, tornando possível uma melhoria contínua e sustentada no conjunto das suas competências. Nesse sentido, numa primeira fase, é prioritário centrar a análise e a intervenção na melhoria das competências com níveis de proficiência mais críticos, para a partir daí, e numa segunda fase, se objetivar uma intervenção na consolidação e no reforço das competências com níveis de proficiência intermédios e superiores. Estes resultados concorrem para a decisão de contratação do candidato a formador, auxiliando os gestores destas instituições na conceção de políticas com enfoque nas competências que contribuam para a elaboração de sistemas de trabalho de elevado desempenho, alavancando para níveis superiores a eficiência dos formadores e os resultados dos formandos. Por se tratar de um

estudo dirigido a um caso específico, com recurso a uma única técnica de recolha de dados e a uma amostra reduzida não é possível proceder à generalização dos resultados.