

Sistema de Gestão da Qualidade
Gestão de Recursos Humanos
Plano Anual de Formação 2016/2017

Índice

1. Introdução
2. Política e estratégia
3. Breve Caracterização da Instituição
4. Recursos Humanos
5. Caracterização do plano de Formação
 - 5.1. Objetivos e finalidades do Plano
 - 5.2. Ações de Formação
 - 5.2.1. Formação Interna
 - 5.2.2. Formação Externa
 - 5.3. Breve descritivo das fases que compõem o plano
 - 5.4. Recursos
 - 5.4.1. Recursos Físicos
 - 5.4.2. Recursos Pedagógicos
 - 5.4.3. Recursos Humanos
6. Diagnóstico e Avaliação
 - 6.1. Metodologias e Instrumentos de Levantamento de necessidades de formação
 - 6.2. Metodologias e instrumentos de avaliação da formação
7. Planeamento da formação
 - 7.1. Resultados do levantamento de necessidades de formação
 - 7.2. Metodologias
 - 7.3. Descritivo do público-alvo
 - 7.4. Organização e execução do projeto
8. Bibliografia
9. Controlo de versões

1. Introdução

Sabemos que são deveres da entidade patronal contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional (Cláusula 10.ª, alínea e) do Contrato Coletivo de Trabalho). Sabemos, ainda, que, sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve contribuir para a otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal (Cláusula 11.ª, n.º 1, alínea h) do Contrato Coletivo de Trabalho).

Temos, igualmente, consciência de que a finalidade da formação é “desenvolver a autonomia da pessoa e a sua capacidade profissional”, procurando conciliar as vertentes do desenvolvimento pessoal e profissional, sabendo que “toda a atividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, [tem] o objetivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspetiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego”¹ (Neves, 2005).

A formação deve ser, então, entendida como um instrumento que as organizações utilizam para adquirir competências necessárias ao seu progresso e desenvolvimento, respondendo em simultâneo às necessidades de desenvolvimento pessoal e organizacional² (A. Caetano; J. Vala, 2007)

¹ Neves, A. (2005). Estudo de avaliação das políticas de aprendizagem ao longo da vida. Lisboa: DGEEP, 2005.

² Caetano, A.; Vala, J. – “Gestão de Recursos Humanos: Contextos, processos, técnicas”, Editora RH, 3ª Edição, 2007, pg 327-355. ISBN 978-972-8871-15-4

Ainda, a análise de necessidades de formação deve ser inserida numa estratégia de melhoria de qualidade e competitividade. O grande objetivo da formação é incrementar a eficácia e o desenvolvimento organizacional da empresa.

Entendemos por Formação Profissional um conjunto de atividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções próprias duma profissão, conduzindo, ainda, a uma melhoria da produtividade e melhor adaptação à mudança. (A. Carvalheira, 2008).

Vivemos hoje numa nova sociedade onde se requer e exige profissionais com aptidões e competências flexíveis, com capacidade permanente de ajuste e adaptabilidade a mudança e a ritmos de mudança acelerados. (Castells, M.)³.

A educação permanente e a formação contínua tornaram-se indispensáveis para apoiar os percursos profissionais que se constroem de forma mais complexa do que no passado, com um desenvolvimento da mobilidade e as mudanças nos locais de trabalho, devidas à inovação tecnológica ou às alterações na organização do trabalho.

Genericamente, podemos diferenciar 4 objetivos da formação (P. Câmara, et.al, 1997):

- Desenvolver as capacidades profissionais do formando, de forma a dar uma resposta mais eficaz na organização (a curto prazo);
- Desenvolver no formando padrões de comportamento e atitudes com vista à eficiência, eficácia e realização profissional, no seio da sua função (curto/médio prazo);
- Transmitir ao formando todos os conhecimentos necessários ao desenvolvimento da sua função,
- Promover o desenvolvimento do formando como pessoa.

³ A era da informação: economia, sociedade e cultura: o poder da identidade. Vol. II. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

Será, ainda, relevante sublinhar a importância da formação interna (intra empresa) como veículo privilegiado de formação. Assim, a Formação interna está orientada para grupos específicos pertencentes à mesma organização, (ao contrário da formação Inter Empresa, que está orientada para o indivíduo), sendo os objetivos e os conteúdos programáticos da formação comuns ao grupo. O grande objetivo da formação interna é desenvolver competências a nível de grupo. Apresenta como vantagens a possibilidade de responder a necessidades coletivas de formação, incrementando a socialização organizacional no grupo e a facilidade de intercomunicação. Também é mais fácil um grupo transformar as práticas da empresa do que uma pessoa só, pelo que a expectativa de “retorno de investimento” das formações Internas é maior que nas formações externa.

O que se pretende, então, com um curso de formação é valorizar a imagem do colaborador e da organização, nas mais variadas competências, tendo sempre como referência o triângulo dos saberes nomeadamente as competências Psicossociais e Sócio afetivas, que permitem desenvolver as atitudes comunicacionais e os efeitos comportamentais, as competências cognitivas que se situam ao nível do desenvolvimento intelectual e as competências psicomotoras para o desenvolvimento das capacidades manuais, situadas ao nível do saber-fazer.⁴

É desta forma que se entende a pertinência da formação e atualização profissional de todos os colaboradores, tendo, por isso, delineado um plano de formação, tão abrangente quanto possível.

⁴ Segundo a tipologia de Le Botref (A. Carvalheira, 2008), as competências articulam-se em 4 domínios cognitivos do saber:

- O Saber-saber: Conhecimentos teóricos que integram conceitos técnicos e racionais, no seio dos processos, métodos e modos operatórios.
- O Saber-fazer: Relativo à capacidade de executar tarefas e aplicar procedimentos. Tem um carácter prático no sentido de operacionalizar conhecimentos teóricos.
- O Saber-fazer social e racional: Relativo à maneira como um indivíduo age, se relaciona e coopera com os outros.
- O Saber-aprender: Capacidades cognitivas que dizem respeito ao desenvolvimento de capacidades que estruturam a ação e que permitem aprender, raciocinar e processar informação. Não são observáveis diretamente, mas através de comportamentos.

2. Política e Estratégia

O plano de Formação da APPACDM concretiza a Política de Recursos Humanos que preconiza que preconiza que “a organização define, implementa e controla o seu compromisso relativo à gestão dos seus colaboradores de forma a assegurar uma prestação de serviços alinhada com a Missão, Visão, os valores e objetivos estratégicos da instituição, em conformidade com a legislação nacional obrigatória. A Gestão dos Recursos Humanos engloba os seguintes domínios:

1. Recrutamento, retenção e promoção dos colaboradores baseados em conhecimentos, capacidades/aptidões e requisitos de competências;⁵
2. Qualificação, desenvolvimento e aprendizagem contínua dos colaboradores de acordo com o Plano de Formação anual.
3. Gestão de desempenhos e política de reconhecimento⁶;
4. Promoção da saúde, segurança e bem-estar dos seus colaboradores.
5. Envolvimento e compromisso dos colaboradores (satisfação e motivação).

Neste sentido, o Plano de formação concretiza o domínio da “Qualificação, desenvolvimento e aprendizagem contínua dos colaboradores”, procurando materializar os seus objetivos fundamentais como o de promover a melhoria de conhecimentos e competências dos colaboradores e o de adequar as capacidades dos colaboradores à execução das suas funções, consubstanciando a missão da Instituição.

É seu apanágio (re) construir uma Instituição mais forte, criativa e inovadora, mais consciente e sustentável, de forma a poder definir-se como uma Instituição de referência, racionalizada e competitiva. Se por um lado pretende proporcionar aos seus Clientes um serviço de valor, criando vantagens competitivas, por outro objetiva-se promover um real

⁵ De acordo com o Processo de Recrutamento e Retenção.

⁶ De acordo com o Processo de Gestão de Desempenhos da APPACDM de Anadia.

envolvimento e compromisso dos agentes envolvidos, Colaboradores, famílias e parceiros, obedecendo aos princípios e paradigmas da Instituição.

Assim, a APPACDM irá apostar no reforço do saber e competência dos seus Recursos Humanos, usando a formação profissional de Colaboradores a todos os níveis da Instituição, como base para a estratégia de crescimento e manutenção da competitividade. O conjunto das iniciativas de formação que compõem o Plano de formação para 2016 e 2017, introduzem e consolidam conhecimentos, ao mesmo tempo que promovem a qualificação dos Colaboradores da Instituição, de forma a sustentar a sua estratégia em práticas adequadas utilizando métodos e técnicas inovadoras.

3. Breve Caracterização da Instituição

A APPACDM de Anadia tem como atividade específica educar, formar e reabilitar a pessoa com incapacidade intelectual potenciando a sua valorização, integração e autonomia nos contextos familiar, social e profissional.

Assim, acompanha nas suas diversas estruturas jovens e adultos de ambos os sexos com idade superior a 16 anos de idade.

Os clientes ou formandos possuem na sua estrutura funcional, problemas do foro psíquico, emocional e físico, que resultam em incapacidade intelectual cujo grau pode variar desde ligeiro até profundo (utilizando os critério da DSM V, 2014).

A Instituição apoia, igualmente, jovens social e economicamente vulneráveis, que denotam carências ao nível da estruturação da personalidade que se reflete numa incapacidade de inserção social e imaturidade sócio afetiva.

Toda esta população tem, assim, competências que vão desde a atividade meramente ocupacional até à formação profissional, ambas com vista a uma plena inclusão na sociedade como sujeitos de pleno direito.

Atualmente a Instituição tem a funcionar dois polos distintos, um em Anadia e outro na Mealhada, desenvolvendo 4 respostas sociais que consubstanciam os princípios da ética, dos direitos e da abrangência. Falamos de 2 Centros de Atividades Ocupacionais (CAO), que apoiam 95 clientes; 4 Lares Residenciais (LRE), com 47 camas e o Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), para 10 clientes. Tem, ainda, a Formação Profissional (FP), no âmbito do PO ISE, que forma jovens com incapacidade intelectual.

Objetiva-se, deste modo, o fim último da sua atividade que é o de promover a qualidade de vida do cidadão com deficiência e incapacidade intelectual, nas suas múltiplas dimensões - Autodeterminação, Direitos, Bem-estar, Inclusão Social, Desenvolvimento Pessoal e Relações Interpessoais, maximizando o seu potencial e construindo um projeto de vida consistente, tendo sempre em consideração o seu contexto cultural, os seus sistemas de valores, os seus objetivos, expectativas e necessidades.

4. Recursos Humanos

Atualmente a APPACDM dispõe de 89 Colaboradores efetivos internos, distribuídos da seguinte forma:

Grupo Funcional	Categorias	Nº
6	Chefias Intermédias e Diretora Técnica	4
5	Técnicos superiores	7
4	Monitores da Formação Profissional e de CAO	5
3	Administrativos	4
2	Ajudantes de Estabelecimento de Apoio a Pessoas com Deficiência, Ajudantes de Ação Direta, Animadora sociocultural	53
1	Transportes, Alimentação e Serviços gerais	16

5. Caracterização do Plano de Formação

5.1. Objetivos e finalidades do Plano

De acordo com o já referido, o presente Plano de Formação promove a qualificação dos colaboradores da Instituição, de forma a sustentar a sua estratégia em práticas adequadas, utilizando métodos e técnicas inovadoras.

A diversidade de Ações a desenvolver, as modalidades formativas, objetivos, conteúdos programáticos, metodologias e público-alvo inserem-se numa estratégia de modernização e inovação, melhoria da qualidade e eficiência dos serviços prestados.

Este plano de Formação é uma reformulação do Plano de Formação de 2016, em virtude de não ter sido possível realizar integralmente a formação prevista no anterior plano, por constrangimentos inerentes à mudança do Quadro Comunitário de Apoio vigente. Ainda, com a abertura do Centro Qualifica de Anadia, pretende-se incentivar e promover a qualificação dos colaboradores, no sentido de obterem o 9º ou o 12º ano.

5.2. Ações de Formação

Privilegiámos, nos anos de 2014, 2015 e 2016, a formação de atualização e aperfeiçoamento de conhecimentos, sem nunca perder de vista a necessidade de concretizar a formação de qualificação (aquisição de nível académico), que iniciará, em Anadia, no âmbito das novas políticas referentes ao Portugal 2020 (Centros Qualifica).

Procurando ir ao encontro das expectativas dos colaboradores, conhecendo os resultados da avaliação de desempenhos dos últimos 3 anos e sabendo das necessidades específicas dos colaboradores, a Equipa de Gestão da Qualidade (EGQ) considerou essenciais dois aspetos fundamentais:

1. Por um lado, realizar uma formação uniforme e consistente, de acordo com o exercício de funções de cada colaborador;
2. Por outro, dar a escolher aos colaboradores as UFCD que considerassem mais importantes, no âmbito de um referencial de formação previamente escolhido pela EGQ e num leque de opções consideradas importantes para os respetivos colaboradores.

Para o efeito a EGQ, adotou o Referencial de Formação de Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade (762190) para os grupos 1 e 2, LRE e SAD, bem como para alguns elementos do grupo 3; Para os grupos 2 (CAO e FP) e 4, adotou-se o Referencial de Formação de Animador/a Sociocultural (762176)⁷. Adotou-se o mesmo referencial de formação para o grupo 4, em virtude deste referencial se adaptar as necessidades formativas dos monitores, numa lógica de melhor desempenho pessoal, profissional e organizacional. Para os grupos 5 e 6 cada elemento irá procurar a formação que considere mais pertinente, tendo sempre em linha de conta os interesses pessoais e organizacionais.

Neste contexto, foram introduzidas novas questões no “Breve Questionário de Avaliação e Diagnóstico”⁸, que nos permitiu efetuar um levantamento assertivo das necessidades de formação dos/as nossos/as colaboradores, permitindo a recolha de informações sobre as áreas de interesse de cada um.

Com esta iniciativa a APPACDM pretende promover e diversificar a oferta de formação qualificada e certificada, a fim colmatar potenciais necessidades de formação dos seus recursos humanos.

⁷ Estes referenciais de formação incluem-se no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), que é um instrumento de gestão estratégica das qualificações nacionais de nível não superior e que regula a oferta formativa de dupla certificação. Estes referenciais de qualificação são únicos para a formação de dupla certificação (formação de adultos e formação contínua, numa primeira fase) e para processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

⁸ O “Breve Questionário de Avaliação e Diagnóstico” constitui-se como um instrumento para aferir as perceções dos colaboradores sobre alguns itens referentes à gestão da qualidade da APPACDM de Anadia. O questionário divide-se em 6 temas fundamentais, o da formação, o da avaliação de desempenhos, o da comunicação, conteúdos funcionais e participação, o da confidencialidade, o da Hora d’ESPERTA e o da melhoria contínua. Para o presente documento debruçámo-nos sobre as questões da Formação e atualização de conhecimentos. Este Questionário foi passado aos colaboradores em Fevereiro de 2014 e janeiro de 2016.

5.2.1. Formação Interna

Tal como já foi referido, a Formação Interna está orientada para grupos específicos pertencentes à mesma organização, sendo os objetivos e os conteúdos programáticos da formação comuns ao grupo.

Assim, nos anos de 2016 e 2017 ir-se-á realizar formação interna a todos os colaboradores dos grupos funcionais 1,2,3 e 4, à semelhança dos anos anteriores, mas com uma metodologia diferente. Assim, a formação decorrerá no horário normal de trabalho dos colaboradores e será realizada em grupos de 20 colaboradores, pertencentes a todos os grupos funcionais. Serão realizadas 3 ações de formação, mas a ação será igual para todos - Comunicação Interpessoal - Comunicação Assertiva, UFCD 0350, de 50h, do Referencial de Formação de Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade, que é de nível 2.

Esta decisão sustenta-se na importância que as relações interpessoais intra-instituição assumem no quotidiano organizacional, promovendo a coesão interna e o compromisso organizacional.

No ano de 2016 realizar-se-á a formação do primeiro grupo e no ano de 2017 realizar-se-ão duas formações para dois grupos de colaboradores, abrangendo um total de 77 colaboradores.

5.2.2. Formação Externa

Para além da formação interna, e na impossibilidade de reunir condições para formação inter-instituições (com a colaboração da Rede Social de Anadia), todos os colaboradores foram informados da existência de oferta formativa modular, financiada, que se destina ao aperfeiçoamento de conhecimentos e competências capazes de proporcionar melhores desempenhos.

Deste modo, a formação poderá ser escolhida por cada elemento de acordo com as suas preferências, com as necessidades da Instituição e com oferta formativa disponível.

Igualmente, os técnicos superiores poderão escolher a formação que pretendem realizar, de acordo com os seus interesses e de acordo com a importância que essa formação tem no desempenho das suas funções, para um melhor desempenho da instituição.

Ainda, numa parceria estreita com o Centro Qualifica de Anadia, a APPACDM de Anadia irá apostar na Qualificação dos Colaboradores, considerando esta qualificação um desafio imprescindível para a valorização dos cidadãos, para uma cidadania democrática e para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. Pretende-se que todos os colaboradores beneficiem da oportunidade de uma nova qualificação, 9º ANO OU 12ª ANO, frequentando as ações necessárias à obtenção destas qualificações.

5.3. Breve descritivo das fases que constituem o Plano

Este plano será desenvolvido durante os anos de 2016 e 2017 e terá as seguintes fases: divulgação, Inscrição e seleção de formandos e constituição de turmas, seleção dos formadores, execução dos cursos, avaliação dos cursos.

5.4. Recursos

5.4.1. Recursos Físicos

A formação interna decorrerá numa sala de formação (no edifício sede da APPACDM de Anadia). A sala tem as dimensões adequadas ao nº de formandos/as, reunindo as condições acústicas, de iluminação, ventilação e temperatura, garantindo assim o conforto e comodidade necessárias aos/às participantes. Dispõe de luminosidade natural e artificial, podendo ser escurecida sempre que necessário. As salas têm acesso a WC.

5.4.2. Recursos Pedagógicos

A sala encontra-se equipada com o seguinte material pedagógico: retroprojetor; vídeo; vídeo projetor; um PC para o/a formador/a. Para o desenvolvimento das UFCD's prevê-se a utilização de outros recursos e materiais pedagógicos: máquina fotográfica, aparelhagem de som, máquina de filmar, quadro didático, capas, tesouras, régua, cola, borrachas, cartolinas, cd's, canetas, lápis, resmas de papel, jogos pedagógicos, estojo de primeiros socorros manuais de formação e outros documentos de trabalho. A APPACDM assegura toda a logística, de apoio a formandos/as e formadores/as, disponibilizando atempadamente a reprodução da documentação de apoio aos/às formandos/as.

5. 4.3. Recursos Humanos

Será afeta ao projeto uma Equipa de coordenação composta pelos seguintes elementos:

- A GQ da APPACDM de Anadia;
- A Gestora da Formação do Centro de formação profissional de Águeda ou outro organismo pertinente;
- Os/as formadores/as são recrutados/as da Bolsa de Formadores/as da Centro de Formação do IEFP de Águeda ou de outra organização pertinente;
- Os Responsáveis pelo Centro Qualifica de Anadia.

6. Diagnóstico e Avaliação

6.1. Metodologias e instrumentos de Levantamento de Necessidades de Formação

Com o intuito de procedermos à avaliação do levantamento das necessidades de formação foi discutido em reunião de Equipa do Sistema de Gestão da Qualidade quais as

necessidades de formação sentidas pelas coordenadoras de Resposta Social, tendo sido também utilizado o questionário passado aos colaboradores, nos anos de 2014 e 2016, “Breve questionário de avaliação e diagnóstico” que aborda no seu primeiro ponto questões como a necessidade de fazer formação, a relação entre formação e desempenho e as áreas de formação com maior interesse⁹. Outro instrumento de levantamento de necessidades foi a análise dos resultados da avaliação de desempenhos (2014/2015/2016).

6.2. Metodologias e instrumentos de Avaliação da Formação

Considerando a formação como uma estratégia de gestão e inovação e não como uma obrigação, nem uma inevitabilidade, a organização considera a avaliação da formação como parte integrante da mesma, constituindo uma preciosa informação para a gestão de pessoas.

O processo avaliativo decorrerá no final de cada ação de formação e os formandos preencherão um questionário que aborda 4 questões fundamentais. Falamos dos conteúdos, do desempenho dos formadores, da organização da formação e do cumprimento de objetivos.

O tratamento dos dados obtidos permite-nos obter informação sobre os cursos realizados, o desempenho dos formadores e a própria organização e desenvolvimento da formação.

7. Planeamento da Formação

7.1. Resultados do levantamento de necessidades de formação

⁹ Este questionário pretende ser um instrumento de auscultação e avaliação das perceções globais acerca da sua experiência enquanto colaborador da APPACDM de Anadia, nomeadamente na área da formação.

O questionário de Avaliação de Interesses foi passado, no início do ano de 2016, a 67 colaboradores dos grupos funcionais 1,2,3 e 4, da qual foram entregues 61. O resultado está refletido nos seguintes quadros:

<u>Para o ano de 2016, sente necessidade de continuar a realizar formação?</u>	<u>CAO 1</u>	<u>CSA LRE</u>	<u>CSA CAO</u>	<u>Sede G1</u>	<u>Sede LRE e SAD</u>	<u>G3</u>	<u>FP</u>	<u>Totais</u>
Sim	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>6</u>	<u>10</u>	<u>20</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>59</u>
Não	<u>1</u>			<u>1</u>		<u>1</u>		<u>3</u>
<u>Acha que a Formação tem melhorado os seus desempenhos?</u>								
Sim	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>6</u>	<u>10</u>	<u>19</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>58</u>
Não	<u>1</u>			<u>1</u>	<u>1</u>		<u>1</u>	<u>4</u>
<u>Acha que a Formação deve ser promovida pela Instituição?</u>								
Sim	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>6</u>	<u>11</u>	<u>20</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>59</u>
Não	<u>1</u>					<u>1</u>	<u>2</u>	<u>4</u>
<u>1.2.Acha que deve procurar a sua própria Formação?</u>								
Sim	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>8</u>	<u>14</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>33</u>
Não	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>6</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>28</u>
NR	<u>1</u>							
<u>1.3.Qual das áreas gostaria de ver tratadas numa formação em 2016?</u>								
Comunicação interpessoal - comunicação assertiva	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>11</u>		<u>1</u>	<u>30</u>
Organização pessoal e gestão do tempo	<u>1</u>		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>7</u>			<u>11</u>
Abordagem biológica, psicológica, social e cognitiva do envelhecimento	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>15</u>			<u>30</u>
juventude e Grupo de Pares	<u>2</u>		<u>1</u>				<u>3</u>	<u>6</u>
Jogo Dramático			<u>2</u>					<u>2</u>
Corpo e Gesto			<u>1</u>					<u>1</u>
<u>Outra:</u>								
Cuidados de Saúde a pessoas com incapacidade								
Patologias na Def.								
Como trabalhar com o Autismo								

Atividades Pedagógicas com crianças

Snoezlen

Primeiros Socorros

Tolerância à Pressão e Contrariedade

Legislação Administrativa

SNC - Sistema de Normalização Contabilística

Auditoria e Controlo Interno

Contratação Pública

Inferimos pela análise do quadro que os colaboradores consideravam pertinente a realização de formação, tendo também percebido as vantagens das mesmas no desenvolvimento e aperfeiçoamento dos seus desempenhos.

No que se refere à UFCD escolhida pelos colaboradores, podemos destacar a “Comunicação interpessoal - Comunicação Assertiva” e “Abordagem biológica, psicológica, social e cognitiva do envelhecimento”, ambas com 30 colaboradores a optar por estas UFCD.

A equipa de Gestão da Qualidade considerou, então, oportuno desenvolver, no ano de 2016, formação específica na área de “Comunicação interpessoal - Comunicação Assertiva”, de 50 horas, do Referencial de Formação de Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade, que é de nível 2.

Este levantamento de necessidades formativas pode ser corroborado pela análise dos resultados de avaliação de desempenhos dos anos 2015 e 2016, onde foi possível perceber a necessidade de desenvolver as competências de “Orientação para o Cliente”, “Relacionamento Interpessoal” e “Iniciativa e Autonomia” e na “Tolerância à Pressão e Contrariedades” áreas mais penalizadas no ano de 2015 e 2016, simultaneamente na avaliação descendente e na avaliação inter pares, confirmando a UFCD

“Comunicação interpessoal - Comunicação Assertiva”, como uma das áreas de formação prioritária.

7.2. Metodologias

O Projeto Formativo da APPACDM propõe-se cumprir todas as Normas que garantem a Igualdade de Oportunidades e de Género, bem assim como as normas que garantem o cumprimento dos valores e das políticas da Instituição, consubstanciando-as na Formação.

As diversas ações a implementar seguem as suas próprias metodologias que estarão espelhadas no conteúdo programático das mesmas.

7.3. Descritivo do público-alvo

Como atrás referimos, o **Plano de Formação para os anos de 2016 e 2017**, destina-se a todos os colaboradores de todos os grupos funcionais, num Modelo de Organização que se pretende cada vez mais adequado às solicitações do Mercado.

A formação, neste âmbito, decorrerá em horário laboral, procurando deste modo o cumprimento da legislação em vigor bem como uma maior coesão dos Grupos. O Recrutamento e Seleção dos Formandos serão da responsabilidade conjunta das coordenadoras de todas as respostas sociais da Instituição, bem como da organização que disponibiliza a formação.

Sendo a APPACDM uma Instituição também acreditada pela DGERT estão garantidos em Procedimento Interno, os princípios de igualdade de acesso à Formação de todos os Colaboradores da Instituição, sem qualquer discriminação.

7.4. Organização e Execução do projeto

A definição dos recursos humanos e materiais necessários à execução dos cursos são os constantes no ponto 5.4. “Recursos” de Plano e os conteúdos programáticos das ações são os constantes no catálogo Nacional de Qualificações.

8. Bibliografia:

A era da informação: economia, sociedade e cultura : o poder da identidade. Vol. II. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

Carvalheira, A. “*Competências, conceitos e modelos de análise*”, Revista Engenharia nº 5 de Junho de 2008, pg 32-35.

Caetano, A.; Vala, J. – “*Gestão de Recursos Humanos: Contextos, processos, técnicas*”, Editora RH, 3ª Edição, 2007, pg 327-355. ISBN 978-972-8871-15-4

Câmara, P. *et.al*, “*Humanator – Recursos Humanos e sucesso empresarial*”; Publicações D. Quixote, Lisboa, 1997, pg.319-338; ISBN 972-20-1406-4

Estudo de avaliação das políticas de aprendizagem ao longo da vida. Lisboa: DGEEP, 2005.

Learning organizations: a corporate curriculum for the knowledge economy. In “Towards a Learning Society: innovation and competence building with social cohesion for Europe”: a Seminar on socio-economic research and European policy. Quinta da Marinha, Portugal, 28- 30 May 2000.

9. Controlo de versões

Versão	000			
Elaborado por	Ana Cristina Góis			
Aprovado por	Direção			
Disseminação	Resp. Gestora da Qualidade	Meio: Ecrã Touch Placard Reuniões por resposta social	Destinatários: Todos	Em: Março de 2016

Entrada em vigor	com produção de efeitos a partir de Março de 2016
Próxima revisão	Não se aplica

Versão	001			
Elaborado por	Ana Cristina Góis			
Aprovado por	Direção			
Disseminação	Resp. Gestora da Qualidade	Meio: Ecrã Touch Placard Reuniões por resposta social	Destinatários: Todos	Em: Janeiro de 2017
Entrada em vigor	com produção de efeitos a partir de Janeiro de 2017			
Próxima revisão	Não se aplica			

Elaborado por: Ana Cristina Góis

Aprovado por _____ em ____/____/____

