

PLANO DE FORMAÇÃO ESEP

2019

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	3
II. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO	4
III. O PROCESSO DE APRENDIZAGEM	5
IV. PLANO DE FORMAÇÃO	9
1. FORMAÇÃO INTERNA	9
A. SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE	9
B. PLANO ESTRATÉGICO	9
C. FERRAMENTAS OFFICE	10
E. ESCLARECIMENTO SOBRE REGULAMENTOS INTERNOS	11
F. PROJETOS FINANCIADOS EM CURSO	11
G. SUPORTE BÁSICO DE VIDA	12
H. ALARME E EVACUAÇÃO	12
I. CAPACITAÇÃO PEDAGÓGICA	12
2. FORMAÇÃO ESTRATÉGICA	13
3. FORMAÇÃO ESPECIALMENTE COMPARTICIPADA	13
4. AUTOFORMAÇÃO E DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA	14
V. CONCLUSÕES	15

I. INTRODUÇÃO

A ESEP reconstrói-se adequando as competências dos seus colaboradores às necessidades da comunidade, fomentando a mudança, consolidando práticas baseadas no mais atualizado conhecimento disponível, construindo uma oferta formativa focalizada nas exigências do cuidar, sustentada na investigação produzida e na cooperação internacional, enfim, dando sustentação à visão de uma Enfermagem mais significativa para as pessoas.

A visão da ESEP está imbuída de valores que a regem:

- **INDEPENDÊNCIA** relativamente aos poderes instituídos;
- **RESPEITO** pelos seus colaboradores, pelos seus estatutos, pelas competências e atribuições de cada órgão;
- **AUTONOMIA** em todas as matérias legal e estatutariamente definidas;
- **FOCO** no ensino e investigação em enfermagem e áreas relacionadas, adequando a oferta formativa às novas exigências do mercado;
- **ÉTICA** no processo de aprendizagem, de produção de conhecimento e de tomada de decisão.

A cultura da ESEP resulta de uma longa história em que se agregaram 3 instituições com passados e histórias diferentes. Cada uma dessas realidades contribuiu para o desenvolvimento de uma nova cultura assente em valores que privilegiam a verdade, o trabalho, a cidadania, a justiça e a inovação.

Neste passado recente aprendemos que as certezas de hoje são o passado de amanhã e que todo o conhecimento é um processo contínuo de aprender, desaprender e voltar a aprender, pelo que não elaboramos planos de formação rígidos.

Os nossos planos de formação pretendem dar uma orientação quanto aos objetivos pretendidos, mas deixam ao mesmo tempo liberdade para que cada um procure a tipologia de formação que mais se adapta a si e às suas necessidades.

O único objetivo a considerar em cada uma delas é que deve contribuir para o eixo estratégico:
2 – Construir uma cultura de aprender promotora do desenvolvimento pessoal e profissional

II. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO

A ESEP adotou um modelo de governação que valoriza as pessoas e as suas competências individuais e coletivas, que estimula a iniciativa e considera os contributos de todos os atores da comunidade académica. Neste contexto, a elaboração de um plano de formação implica conhecer o nosso estágio de conhecimento e o estágio que pretendemos atingir, podendo esses serem conhecidos através de um diagnóstico de necessidades de formação e dos objetivos a atingir.

Para a elaboração do diagnóstico de necessidades de formação optou-se por uma recolha informal de informação junto dos diferentes serviços, bem como pela recolha e análise das propostas apresentadas pelos coordenadores nos relatórios dos serviços.

A análise do GAP, entre as metas definidas e os resultados atingidos na avaliação de desempenho, revelou uma preciosa fonte de informação que permitiu definir as áreas prioritárias da formação.

III. O PROCESSO DE APRENDIZAGEM

O conhecimento individual, quando partilhado, promove o conhecimento organizacional, sendo relevante destacar o papel da formação no desenvolvimento do conhecimento organizacional

O desenvolvimento do conhecimento, dentro de uma organização, decorre a partir de objetivos e interesses comuns, através da participação voluntária. Desta forma, é possível enriquecer a aprendizagem e aumentar a motivação individual, que são um instrumento de partilha para além daquilo que é habitual na organização.

A aprendizagem individual é fundamental para as organizações, porque é a partir desta que a aprendizagem organizacional acontece, embora a aprendizagem organizacional não seja apenas a somas das aprendizagens de cada membro, mas antes sistemas de aprendizagem que são transmitidos aos restantes membros pela cultura e normas da organização.

O plano de formação está ancorado nas definições de competências em gestão da qualidade, entendendo-as como uma estratégia de gestão que envolve os colaboradores numa perspectiva de melhoria contínua.

A formação em serviço pretende identificar conceitos emergentes e explicar a articulação da aquisição de competências no âmbito da gestão da qualidade. O conhecimento, habilidades e atitudes, são dimensões válidas para definir o conceito de competência. A formação e a experiência promovem atitudes favoráveis ao desenvolvimento de competências pela aprendizagem individual e de grupo, contribuindo para a aprendizagem organizacional.

Neste enquadramento, as competências essenciais promovem a aprendizagem, os conhecimentos predizem as competências transversais e estes dois níveis de competências promovem as competências coletivas e da organização.

O que faz a escola são as pessoas que a constituem, a forma como estabelecem os contactos entre si e otimizam os meios disponíveis. A forma como atuam traduz-se na forma como atua a escola.

Se são as pessoas que alimentam o processo organizativo da escola e é através delas que se geram os resultados, então a eficácia organizacional depende da eficácia das pessoas que a compõem. Quanto melhor forem, melhor será a organização. Quanto melhor as pessoas otimizarem os meios disponíveis, quanto melhor se dinamizarem e organizarem entre si, tanto melhor será o resultado da escola.

No seu processo de desenvolvimento, as pessoas e os grupos que constituem a entidade arrastam consigo a organização em que estão inseridas permitindo o desenvolvimento desta.

Quanto mais experiências, conhecimentos e aprendizagens novas o sujeito, individual ou colectivamente, for acumulando e transpondo para o seu dia-a-dia, mais a escola aprende e mais se desenvolve.

As organizações que aprendem têm na formação um meio indispensável para o incremento dessa aprendizagem, entendendo-se a aprendizagem organizacional como o processo de deteção e correção de erros.

Este processo de aprendizagem tendo em vista a melhoria contínua pode assentar em várias vertentes:

- Aprender com o passado, ou seja, detetar os erros e com a sua análise proceder à sua correção;
- Estimular novas abordagens, promovendo a iniciativa e a criatividade;
- Aprender com os outros, procurando aprender com o que os outros fazem bem poderemos melhorar os nossos processos, ou seja, não é necessário despender recursos a inventar o que outros já inventaram.

Seja qual for o processo de aprendizagem é necessário que a sua implementação ocorra de forma rápida e eficaz, para o que é necessário promover formação, mas acima de tudo comunicação, assente na crítica construtiva e na escuta ativa.

Atualmente, e numa sociedade de profundas e constantes mudanças a formação é não só um fator crucial de competitividade, mas também um fator de sobrevivência, o ritmo da sociedade de hoje implica uma grande capacidade de adaptação, pelo que a apetência para a mudança é um elemento chave em qualquer organização que pretenda atingir o sucesso.

A mudança é apoiada pela formação que é um elemento crucial para o desenvolvimento dos recursos humanos, possibilitando uma resposta consentânea e adequada às exigências externas cada vez maiores.

Em termos genéricos, poderemos indicar quatro objetivos da formação, sendo que em todos os objetivos o primordial é contribuir para a melhoria dos resultados da entidade:

- Desenvolver as capacidades profissionais dos formandos para que possam contribuir mais eficazmente para os negócios (curto prazo);

- Desenvolver comportamentos e atitudes que permitam uma maior eficiência, eficácia e satisfação profissional no exercício da função (curto/médio prazo);
- Proporcionar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento da carreira (médio prazo);
- Possibilitar o desenvolvimento pessoal.

Na ESEP a formação pode assumir as seguintes vertentes essenciais:

- Autoformação e divulgação científica:
Considerando que as expectativas e necessidades de formação são uma forma de desenvolvimento pessoal e que cada um gere o seu processo de formação de forma distinta, a escola comparticipa as atividades de autoformação nos termos previstos no regulamento de autoformação e divulgação científica. Para este efeito, a ESEP, a cada trabalhador, uma verba aprovada anualmente.
- Dispensas para atualização científica ou frequência de cursos conferentes de grau:
Assumindo a importância de atualização ao longo da vida, a escola apoia os seus trabalhadores em processo de formação. A ESEP concede o estatuto de trabalhador estudante sempre que solicitado, incluindo a adaptação de horário, acrescentando dispensas de serviço para atualização profissional, como é o caso das dispensas sabáticas ou para conclusão do doutoramento.
- Apoio para a atribuição do título de especialista em enfermagem:
Para o ano 2019 a escola promove uma redução de 90% dos emolumentos para a atribuição do título de especialista, para fomentar a sua frequência por parte dos seus trabalhadores.
- Formação interna:
Quando a indicação para a formação (área, formadores, participantes) é dada pela escola e resulta de um investimento direto interno em determinadas áreas, pela relevância que lhe foi atribuída num dado momento, os custos são integralmente assumidos pela escola.

- **Formação estratégica:**

Responde aos objetivos estratégicos e às políticas definidas pelos órgãos de gestão.
Pela sua relevância, a escola assume a totalidade dos custos envolvidos.

- **Formação especialmente participada:**

A formação especialmente participada visa dar resposta a necessidades prementes e relevantes da escola e dos trabalhadores, traduzindo-se no aumento do plafond individual, com manutenção da percentagem mínima de participação do trabalhador prevista no Regulamento em vigor.

Esta disposição só é aplicável nos casos em que a participação nessa atividade de formação determine uma notória melhoria operacional dos serviços, ou constitua uma exceção oportuna de atualização e, simultaneamente, um contributo relevante para os indicadores de produção científica ou de inovação pedagógica da escola;

Cumulativamente, deve verificar-se, pelo menos, uma das seguintes condições:

 - a. Alterações recentes de normativos legais;
 - b. Necessidades de formação identificadas no contexto do SIADAP;
 - c. Necessidades de formação identificadas no contexto de auditorias internas;
 - d. Necessidades de formação identificadas pelos órgãos de gestão;
 - e. Necessidades que decorram de mobilidade interna;
 - f. Necessidades decorrentes da introdução de processos de inovação;
 - g. Custos mínimos de participação na atividade superiores a quatro vezes o valor do plafond individual atribuído no início do ano.

IV. PLANO DE FORMAÇÃO

1. Formação interna

a. Sistema de gestão da qualidade

Dinamizador	GAQA
Formadores	Internos
Tipologia	Sessões de divulgação
Destinatários	Comunidade ESEP
Objetivos	Divulgar dados de monitorização da qualidade e propostas de melhoria
Benefícios esperados	Promover o envolvimento da comunidade no Sistema de garantia de qualidade
Horas totais previstas	8 horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos, sem custos externos a contabilizar

b. Plano estratégico

Dinamizador	IPP
Formadores	Membros da comissão de elaboração do plano estratégico
Tipologia	Sessões de divulgação
Destinatários	Comunidade ESEP
Objetivos	Divulgar o plano estratégico
Benefícios esperados	Promover o envolvimento e dar a conhecer o plano estratégico junto da comunidade escolar
Horas totais previstas	12 horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos

Custos externos contabilizados no processo de adjudicação da elaboração do plano estratégico

c. Ferramentas office

Dinamizador	CIT
Formadores	Membros do CIT ou outros trabalhadores designados
Tipologia	Sessões práticas de formação
Destinatários	Trabalhadores não docentes
Objetivos	Melhorar as competências técnicas
Benefícios esperados	Aumentar a produtividade, bem como a realização pessoal
Horas totais previstas	12 horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos, sem custos externos a contabilizar

d. Promoção de comportamentos e hábitos saudáveis

Dinamizador	CGR RH
Formadores	Membros externos
Tipologia	Sessões de informação
Destinatários	Trabalhadores da escola
Objetivos	Melhorar os comportamentos promotores de saúde
Benefícios esperados	Aumentar o bem-estar e diminuir as lesões por comportamentos inadequados
Horas totais previstas	3 horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos Custos externos contabilizados no processo de adjudicação do contrato de higiene e segurança no trabalho

e. Esclarecimento sobre regulamentos internos

Dinamizador	GARIE
Formadores	Responsável GARIE
Tipologia	Sessões de esclarecimento
Destinatários	Trabalhadores da escola
Objetivos	Melhorar os conhecimentos nas diferentes temáticas
Benefícios esperados	Aumentar a competência nas funções, aumentar a satisfação dos utentes
Horas previstas	totais 12 horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos, sem custos externos a contabilizar

f. Projetos financiados em curso

Dinamizador	GAP
Formadores	Responsável projeto
Tipologia	Sessões de divulgação
Destinatários	Comunidade escolar
Objetivos	Divulgar os projetos existentes na escola
Benefícios esperados	Aumentar o envolvimento nos projetos, aumentar a satisfação dos utentes, promover uma maior rentabilização dos investimentos
Horas previstas	totais 24 horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos, sem custos externos a contabilizar

g. Suporte básico de vida

Dinamizador	Conselho de gestão
Formadores	Professores da UC de RCD
Tipologia	Formação teórico-prática
Destinatários	Trabalhadores
Objetivos	Promover os conhecimentos da comunidade em suporte básico de vida
Benefícios esperados	Aumentar a capacidade de resposta em caso de evento urgente
Horas totais previstas	15horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos Custos com a atribuição de poket mask individual

h. Alarme e evacuação

Dinamizador	Conselho de gestão
Formadores	Formadores externos
Tipologia	Sessões formativas/informativas
Destinatários	Comunidade escolar
Objetivos	Divulgar os planos de emergência da escola
Benefícios esperados	Aumentar a capacidade de resposta em caso de evento urgente
Horas totais previstas	6 horas
Investimento previsto	Remuneração hora dos envolvidos, sem custos externos a contabilizar

i. Capacitação pedagógica

Dinamizador	Conselho Pedagógico
Formadores	Formadores internos e externos

Tipologia	Sessões formativas/informativas
Destinatários	Comunidade escolar
Objetivos	Capacitar para a utilização de novas tecnologias nos processos de ensino
Benefícios esperados	Aumentar a utilização das TIC
Horas totais previstas	De acordo com as necessidades a identificar
Investimento previsto	A contabilizar

2. Formação estratégica

Para o ano 2019 a escola decide apoiar a formação estratégica nas seguintes áreas:

- Utilização das novas tecnologias nos processos de ensino (e-learning e simulação)
- Implementação do sistema da qualidade
- Processos para a produção e divulgação científica

A formação poderá ser realizada fora da escola, tendo o trabalhador a responsabilidade de posteriormente transmitir o conhecimento, ou ser organizada uma formação dentro das instalações da escola.

Pretende-se aumentar, em áreas estratégicas e específicas os conhecimentos que permitam uma melhoria dos processos.

Não está definido um mínimo de horas.

Para 2019 foi alocada a verba de € 5.000,00.

3. Formação especialmente participada

A formação poderá ser realizada fora da escola, tendo o trabalhador a responsabilidade de posteriormente transmitir o conhecimento, ou ser organizada uma formação dentro das instalações da escola.

Pretende-se aumentar, em áreas específicas o conhecimento que permita uma melhoria dos processos, ou promover a divulgação de conhecimento produzido internamente.

Não está definido um mínimo de horas.

Para 2019 foi alocada a verba de € 5.000,00.

4. Autoformação e divulgação científica

Neste caso em concreto a escola não define áreas nem horas, mas cada caso é sujeito a validação de um membro do conselho de gestão para garantir que existe relação com a área de trabalho.

Para 2019 foi alocada a verba de € 59.673,95 em autoformação e € 30.599,43 em divulgação científica.

V. CONCLUSÕES

O plano de formação da ESEP é um instrumento que pretende acomodar os interesses pessoais e coletivos, comprometidos com as necessidades da escola, garantindo que todos se empenham e contribuem para o processo de aprendizagem ao longo da vida.

Dentre as diferentes atribuições do ensino superior, o processo de ensino-aprendizagem-avaliação é central. As pessoas devem estar continuamente disponíveis para ensinar e aprender, de acordo com o contexto da instituição. O processo é dinâmico e ativo e, também, deve ser diligente. É assumido que todos têm conhecimentos a partilhar e, como tal, cabe a cada elemento da instituição um papel ativo. Independentemente da idade, da formação académica ou da posição profissional, todos são fontes e recetores de conhecimento e todos são elementos-chave no sucesso da organização. E para isso é preciso que os objetivos e ações das pessoas, no conjunto dos elementos da instituição, estejam alinhados com os objetivos estratégicos da instituição.

As competências organizacionais são adquiridas, essencialmente, através do trabalho em equipa, da aprendizagem individual pela formação em sala, em contexto de trabalho, na relação que se estabelece com o outro e também da autoformação, através da iniciativa de cada um na Esta visão sistémica descreve o processo de aprendizagem, relação entre o que o indivíduo conhece, o que pratica e como se comporta no contexto organizacional.

Em conclusão, assume-se que a aprendizagem organizacional tem origem na aprendizagem individual e de grupo, que estas se informam mutuamente, e que uma gestão centrada na liderança influencia as aprendizagens das pessoas, completando assim o ciclo da aprendizagem que, por sua vez, confere sentido à aprendizagem organizacional.