



# **RELATÓRIO NECESSIDADES FORMATIVAS**

-

## **FORMAÇÃO EXTERNA 2015**

## Índice

Índice.....	2
1. Enquadramento geral .....	3
a. FENACERCI.....	3
b. Núcleo de Formação e Qualificação .....	3
2. Diagnóstico de Necessidades Formativas.....	3
3. Análise de Resultados .....	4
a. Dados de caracterização: sexo, idade, nível de habilitações, profissão/função, local de trabalho, motivos para a frequência de formação profissional.....	4
b. Identificação de necessidades formativas .....	6
c. Condições para a frequência de formação profissional .....	8
4. Limitações metodológicas.....	10
5. Próximos passos .....	10
6. Anexo .....	11

## 1. Enquadramento geral

### a. FENACERCI

A FENACERCI, Federação Nacional das Cooperativas de Solidariedade Social, é a estrutura representativa das cooperativas deste setor e tem como missão promover a qualidade e sustentabilidade das respostas disponibilizadas pelas suas Associadas. Neste sentido, procura promover os direitos das pessoas com deficiência por meio da construção de processos de representação e formação sustentados em lógicas de reconhecimento, validação e certificação.

A Federação é uma entidade formadora certificada pelo Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras, por parte da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). Encontra-se dotada de recursos, capacidade técnica e organizativa para desenvolver processos formativos, quer numa vertente interna, quer externa, nas seguintes áreas de educação e formação: 090 - Desenvolvimento pessoal; 313 - Ciência política e cidadania; 345 - Gestão e administração; 347 - Enquadramento na organização/empresa; 729 - Saúde; 762 - Trabalho social e orientação e 862 - Segurança e higiene no trabalho. Todos os processos formativos desenvolvidos assentam nos requisitos de certificação do Referencial de Qualidade definido pela DGERT e no Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) interno da Federação (ISO 9001:2008).

### b. Núcleo de Formação e Qualificação

O Núcleo de Formação e Qualificação (NFQ) tem como missão organizar, implementar e avaliar toda a atividade de caráter formativo, interno ou externo, promovida pela Fenacerci. Integra, ainda, uma dimensão vocacionada para a qualificação organizacional, designadamente ao nível da auditoria e certificação de qualidade.

Assente nos procedimentos de gestão de formação constantes do SGQ, o NFQ, no que respeita à componente de formação externa, assume responsabilidades nos seguintes níveis:

- Elaboração de diagnóstico de necessidades de formação;
- Elaboração de plano de formação externa;
- Desenho e realização de ofertas formativas à medida;
- Gestão de processos formativos (individuais e organizacionais);
- Pesquisa e contacto com formadores;
- Avaliação de atividades formativas.

## 2. Diagnóstico de Necessidades Formativas

O NFQ realizou um novo diagnóstico de necessidades formativas, entre o dia 1 e 31 de Maio de 2015, o qual teve por objetivo identificar as necessidades formativas dos profissionais que trabalham na sua rede de associadas, entidades congéneres e parceiras.

Para o efeito foi construído um questionário (vide anexo 1) on-line que permitiu aos respondentes identificar as condições em que gostariam de frequentar futuras ações formativas, bem como as áreas que consideram primordiais desenvolver/consolidar para o exercício das suas funções.

### 3. Análise de Resultados

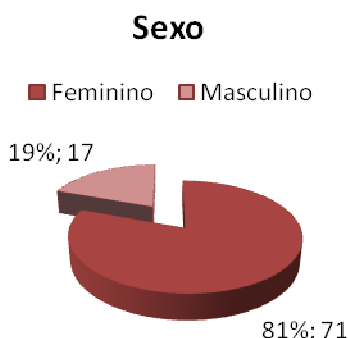
O questionário de levantamento de necessidades formativas encontra-se estruturado em 3 partes: a) dados de caracterização; b) identificação de necessidades formativas; c) condições para a frequência de formação.

De seguida apresenta-se os resultados referentes a cada uma das áreas.

#### a. Dados de caracterização: sexo, idade, nível de habilitações, profissão/função, local de trabalho, motivos para a frequência de formação profissional

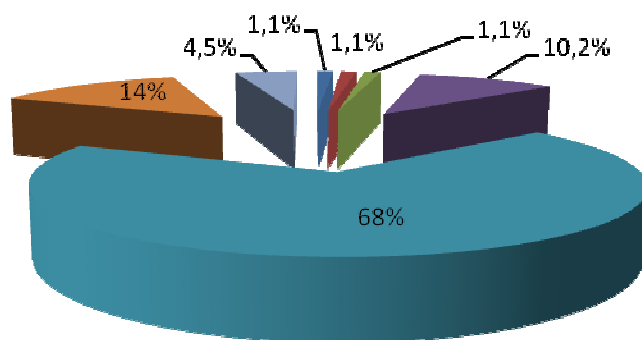
Neste exercício registou-se a participação de 88 respondentes, de entre os quais 17 do sexo masculino e 71 do sexo feminino, o que é representativo do sector, onde a prevalência no exercício de funções é maioritariamente feminina.

No que respeita à média de idades dos respondentes esta situa-se nos 41 anos.



Na análise ao nível de habilitações verificou-se que a maioria dos respondentes possui formação académica, registando-se 68% com o grau de bacharelato/licenciatura, seguido de 12% com formação ao nível do mestrado/doutoramento e de 10,2% com o 12º ano de escolaridade.

## Nível de habilitações



- 4º ano de escolaridade
- 6º ano de escolaridade
- 9º ano de escolaridade
- 12º ano de escolaridade
- Bacharelato/Licenciatura
- Mestrado/Doutoramento
- Outro

Tendo a pergunta sobre a profissão/função sido aberta registou-se uma vasta panóplia de respostas, as quais procuramos agrupar, facilitando deste modo a análise de dados. Tratando-se da resposta a um questionário de necessidades formativas de carácter organizacional verificou-se que a maioria dos respondentes assume funções técnicas e desempenha cargos de direção. Importa salientar, de entre as respostas obtidas, a participação de uma provedoria municipal do cidadão com deficiência. Das respostas apuradas podemos verificar o seguinte:

Profissão/Função	Respostas
Psicólogo/a	12
Director/a Geral	10
Director/a Técnica	8
Técnico/a de Serviço Social	7
Monitor/a	7
Fisioterapeuta	5
Director/a de Recursos Humanos	5
Terapeuta da fala	4
Coordenador/a Formação	4
Formador/a	3
Director/a Pedagógico/a	3
Director/a Administrativo	2
Director/a de Unidade Residencial	2
Professor/a	2
Administrativo/a	1
Técnico/a de contabilidade	1
Técnico/a Psicomotricidade	1
Técnico/a Superior de Política Social	1
Sociólogo/a	1
Técnico/a de Relações Públicas	1
Animador/a Sociocultural	1
Director/a Financeiro	1
Antropólogo/a	1



No que respeita à área da gestão organizacional verificou-se que a maioria dos respondentes identificou como ações prioritárias as seguintes: gestão do stress (48); gestão de recursos humanos e processos de gestão e certificação da qualidade (39); gestão de organizações sem fins lucrativos (38); liderança e team building e comunicação nas organizações sem fins lucrativos (37); gestão de oportunidades no Portugal 2020 e angariação de patrocínios (31); legislação laboral e segurança social e economia social e solidária (30).

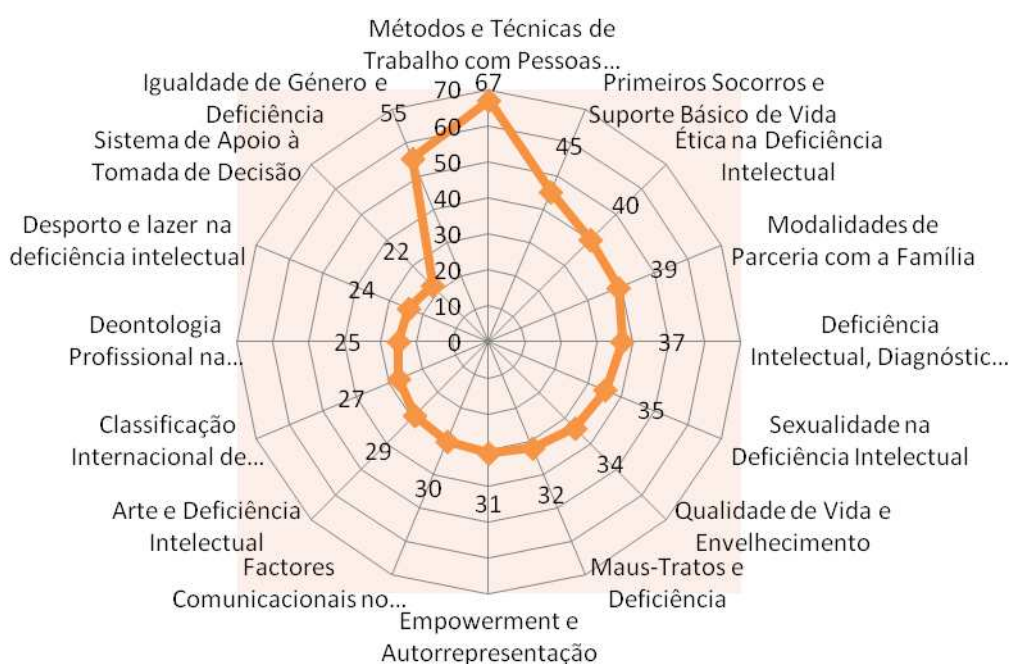
### Áreas de Gestão Organizacional



Da análise à identificação de necessidades formativas no domínio da intervenção organizacional verificou-se que a maioria dos respondentes identifica como necessidade prioritária a área dos métodos e técnicas de trabalho com pessoas com deficiência (67) como fundamental para o exercício das suas funções, seguida da área da igualdade de género e deficiência (55); primeiros socorros e suporte básico de vida (45); ética e deficiência intelectual (40); modalidades de parceria com a família (39); deficiência intelectual, diagnóstico duplo e doença mental (37); sexualidade na deficiência (35); qualidade de vida e envelhecimento (34); maus-tratos e deficiência (32); empowerment e autorrepresentação (31) e factores comunicacionais no processo de aprendizagem (30).

Desta análise é possível inferir que as problemáticas emergentes tanto a nível nacional e europeu (veja-se a título de exemplo a área da igualdade de género; diagnóstico duplo; qualidade de vida e envelhecimento; maus-tratos), bem como as mais desafiantes do ponto de vista dos métodos, técnicas e estratégias de trabalho com a população com deficiência intelectual continuam a ser sinalizadas como as áreas que carecem de maior investimento e aprofundamento do ponto de vista formativo.

## Áreas de Intervenção Organizacional



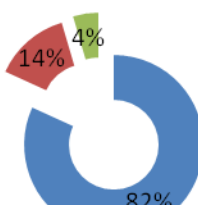
### c. Condições para a frequência de formação profissional

Com o objetivo de ajustar a oferta formativa às necessidades e disponibilidade dos futuros formandos procurou-se conhecer qual a modalidade, o horário e a frequência formativa que mais se adequa às suas necessidades.

Neste sentido, apurou-se que a maioria dos formandos (82%) indica a preferência por ações de formação presencial, seguidas de ações em formato E-Learning (14%) e B-Learning (4%).

## Formas de organização da formação

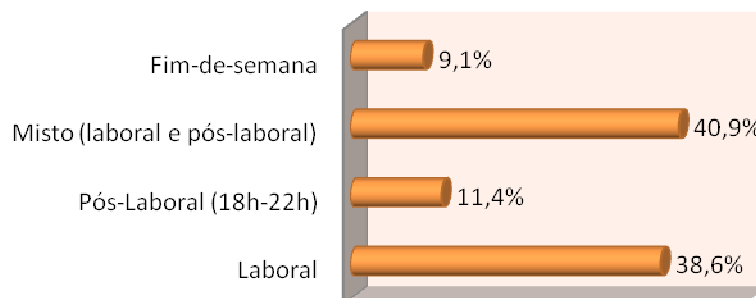
■ Presencial ■ E-Learning ■ B-Learning



No que concerne ao horário definido como preferencial, a escolha dos respondentes recai para a realização de ações em horário misto (laboral e pós-laboral) e laboral, 40,9% e 38,6%, respetivamente.

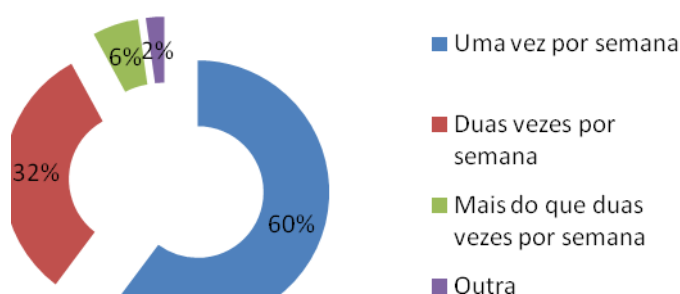


### Horário pretendido para frequentar formação



Por fim, constatou-se que 60% dos respondentes considera como mais adequada a distribuição da carga horária formativa em ações semanais, de uma vez por semana.

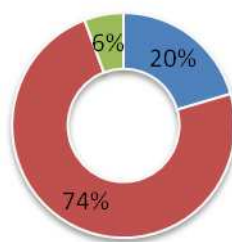
### Frequência adequada das ações de formação



Quanto ao local preferencial para a realização de formação a maioria dos respondentes, 74%, indica como referência a organização na qual trabalha, seguido de 20% que opta pelas instalações formativas da Fenacerci. De entre os 6% que referiram outro local, verificaram-se sugestões como a escolha de locais considerados mais centrais, como as capitais de distrito. Do ponto de vista da interpretação dos resultados, a escolha pela organização de referência é natural, na medida em que permite a rentabilização de recursos financeiros e humanos por parte das organizações. Neste sentido, reconhecendo a Fenacerci a importância da descentralização da sua oferta formativa considera-se relevante ressaltar que a modalidade de formação à medida disponibilizada pelo NFQ visa essencialmente a realização de ações formativas desenhadas em função das necessidades transmitidas pelas organizações, podendo as mesmas serem ministradas nas instalações das entidades requerentes.

## Local para realização das ações de formação

FENACERCI (sede) ■ Na própria organização ■ Outro local



### 4. Limitações metodológicas

Decorrida a análise dos resultados importa referir algumas limitações metodológicas identificadas no decorrer da mesma.

Assim, importa mencionar que se verificou alguma disparidade na forma como as organizações responderam ao diagnóstico de necessidades formativas. Aquando da divulgação, internamente, tomou-se como opção metodológica permitir que cada organização definisse quem seriam os seus respondentes. Deste modo, constatou-se que na sua maioria as organizações nomearam um colaborador que respondeu ao questionário, reportando às necessidades formativas globais da organização. No entanto, verificaram-se outras situações onde as organizações optaram por solicitar o preenchimento individualizado do questionário. Face ao exposto, considera-se que num próximo momento se definam orientações quanto ao preenchimento do questionário, uniformizando deste modo os respondentes e permitindo uma análise com base nas mesmas premissas.

Em matéria de identificação de necessidades formativas tomou-se como opção metodológica possibilitar que cada respondente identificasse todas as áreas nas quais gostaria de frequentar formação profissional. Devido a esta opção a análise das respostas obtidas nestas duas questões é feita com base em valores absolutos e não percentuais (e.g. dos 88 respondentes, 67 identificaram como necessidade formativa prioritária a área dos métodos e técnicas de trabalho com pessoas com deficiência). Com o objetivo de facilitar a análise neste domínio optou-se por colocar perguntas de resposta fechada, o que poderá de algum modo limitar as respostas dadas. Assim, sugere-se no futuro a criação de uma opção em aberto que permita a cada respondente sinalizar áreas que possam não estar previamente identificadas.

### 5. Próximos passos

Concluída a fase de diagnóstico de necessidades formativas cumpre ao NFQ prosseguir com a elaboração do plano de formação externa 2015/2016, o qual se sustentará nos resultados obtidos.

## 6. Anexo

### FENACERCI - Diagnóstico de Necessidades Formativas

A FENACERCI é uma entidade formadora certificada.

O presente questionário destina-se a efectuar um levantamento de necessidades formativas. Os resultados obtidos permitirão fundamentar o Plano de Formação Externa da FENACERCI (2015/2016), que será posteriormente divulgado a todas as organizações associadas e congéneres e a potenciais formandos/as interessados/as.

A sua opinião é fundamental para a construção e definição de um plano de formação que vá de encontro às necessidades dos/as profissionais que trabalham e/ou colaboram na área da economia social, em geral, e na área da deficiência intelectual e reabilitação, em particular. No preenchimento deste questionário será garantida toda a confidencialidade das respostas. Agradecemos a sua colaboração até ao próximo dia **31 de Maio de 2015**.

1) Sexo:	
Feminino	
Masculino	
2) Idade:	
3) Nível de Habilitações:	
4º ano de escolaridade	
6º ano de escolaridade	
9º ano de escolaridade	
12º ano de escolaridade	
Bacharelato/Licenciatura	
Mestrado/Doutoramento	
Outro. Especifique:	
4) Profissão/Função:	
5) Local de Trabalho:	
Associada da Fenacerci	
Organização congénere/parceira da Fenacerci	
Outra. Especifique:	
6) Porque motivos considera ser importante a frequência de formação profissional? (Assinale as opções que considera mais adequadas)	
Aquisição de novos conhecimentos e competências	
Aperfeiçoamento de competências	
Especialização numa determinada área	
Melhorias no desempenho profissional	

Progressão na carreira	
Resposta a um desígnio legal (35h/ano)	
Outro(s). Especifique:	

7) Área de Gestão Organizacional. Sinalize as ações que vão de encontro às necessidades formativas identificadas:	
Gestão de Organizações sem Fins Lucrativos	
Gestão de Recursos Humanos	
Comunicação nas Organizações sem Fins Lucrativos	
Processos de Gestão e Certificação da Qualidade	
Legislação Laboral e Segurança Social	
Contratação Pública	
Higiene e Segurança no Trabalho	
Noções de HACCP (Hazard Analysis Critical and Control Points)	
Auditoria e Certificação da Qualidade	
Marketing Digital	
Angariação de Patrocínios	
Gestão de Eventos (vertente desportiva e cultural)	
Gestão de Oportunidades no Portugal 2020	
Economia Social e Solidária	
Gestão do stress	
Liderança e Team Building	

8) Área de Intervenção Organizacional. Sinalize as ações que vão de encontro às necessidades formativas identificadas:	
Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida	
Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde	
Métodos e Técnicas de Trabalho com Pessoas com Deficiência	
Qualidade de Vida e Envelhecimento	
Sistema de Apoio à Tomada de Decisão	
Factores Comunicacionais no Processo de Aprendizagem	
Modalidades de Parceria com a Família	
Leitura Fácil	
Deficiência Intelectual, Diagnóstico Duplo e Saúde Mental	
Maus-Tratos e Deficiência	
Empowerment e Autorrepresentação	
Desporto e lazer na deficiência intelectual	
Ética na Deficiência Intelectual	
Deontologia Profissional na Deficiência Intelectual	

Igualdade de Género e Deficiência	
Sexualidade na Deficiência Intelectual	
Intervenção Precoce na Infância	
Arte e Deficiência Intelectual	

9) Indique qual a forma de organização da formação que prefere:	
Presencial	
E-Learning	
B-Learning	

10) Indique qual o horário disponível para frequentar formação:	
Laboral (9h-17h)	
Pós-Laboral (18h-22h)	
Misto (laboral e pós-laboral)	
Fim-de-semana	

11) Indique qual o local preferencial para a realização das ações:	
FENACERCI (sede)	
Na própria organização	
Outro. Especifique:	

12) Indique qual a frequência mais adequada para a realização das ações de formação:	
Uma vez por semana	
Duas vezes por semana	
Mais do que duas vezes por semana	
Outra. Qual?	

13) Se pretende ser contactado/a diretamente com informações sobre a oferta formativa da FENACERCI indique-nos o seu nome e contacto de email:	
Nome:	
Email:	