

Sinopse da Entrevista A¹

BLOCOS GUIÃO ²	ANÁLISE	EXCERTOS ENTREVISTAS	ENTREV
Funções da Secretaria-geral do MS – Departamento Direcção de Serviços de Formação Profissional			
Regular a Formação Realizada nos Diferentes Centros de Formação sem Carácter de Obrigatoriedade	Analisa o Diagnóstico de Necessidades de Formação e respectivo plano de formação	<p>“O que se faz em termos de formação? Faz-se o diagnóstico de análise de necessidades de formação pelas várias instituições (...)</p> <p>“São as próprias instituições que o fazem e dependendo da carreira profissional a metodologia aplicada diverge (...)</p> <p>“ (...) o centro de formação cria uma comissão técnica constituída por um elemento de cada grupo profissional que será o portador das necessidades do seu grupo profissional.”</p> <p>“ (...) não existe aqui um núcleo, não existe um grupo que define as linhas estratégicas para todo o sector. O que faz um pouco regular a formação que é feita, por exemplo, na acreditação dos centros de formação fazemos o parecer sobre os planos de formação dos vários hospitais e, neste momento, isso não é obrigatório (...)</p>	A
Visão Estratégica da Formação	Deverá contribuir para o desenvolvimento de competências mas em uso profissional tem contribuído para adquirir créditos visando a ascensão na carreira	“Mas o que acontece é que os centros fazem sempre a mesma formação, pouco ou nada se divulga, e depois o que acontece é que as pessoas vão não no sentido de aquisição de competências mas, para completar as horas de formação que é necessário para subir na carreira.”	A

¹ Fonte: Adaptado de Guerra (2008)

² Legenda: Blocos temáticos do guião das entrevistas

BLOCOS GUIÃO ²	ANÁLISE	EXCERTOS ENTREVISTAS	ENTREV
Perfil de Competências dos RHS			
Balço de Competências	Inexistência de estudos que caracterizem o perfil de competências tecnológicas dos RHS (literacia digital)	“Não. (Existe alguma avaliação realizada por este departamento em termos de literacia informática dos profissionais de saúde)” “Não há nada nesse sentido”	A
	Percepção de Gap de competências ao nível das competências Tecnológicas	“Nós ao nível de competências informáticas também são reduzidas e enquanto não tivermos competências que nos permitam avançar para o e-learning dificilmente se consegue fazer alguma coisa (...)” “O que já se está a fazer de uma forma incipiente é ambientar as pessoas em redes internas de informação para talvez mais tarde dar esse salto. Porque os próprios funcionários têm dificuldades em termos de competências tecnológicas.” “Penso que o e-learning é a aposta que tem que se fazer mas, neste momento, não sei se temos competências para o fazer. Falo de competências no domínio do computador.”	A
Modalidades de Formação			
Ensino Tradicional: presencial	Mais frequente	“Mais frequentemente o que se faz é ensino tradicional”	A
Modalidades de Formação à Distância	Participação individual e pontual em acções de formação em ambiente e-learning como formação externa	“ (...) mas existem algumas instituições de saúde que já fazem alguma coisa em e-learning (...)” “Sim alguns hospitais, até mesmo ao nível do plano de formação (...)” “ (...) fazem e muitas vezes não ao nível do plano de formação mas em termos de participações individuais. Ou seja não são os hospitais que põem no seu plano cursos em e-learning mas os seus profissionais que necessitam de formações específicas que muitas vezes são ministradas em instituições e que não são da	A

BLOCOS GUIÃO ²	ANÁLISE	EXCERTOS ENTREVISTAS	ENTREV
	Inexistência de plataformas de e-learning nos centros de formação das organizações de saúde	saúde (...) “ “Que eu saiba não (há hospitais com uma plataforma de e-learning ao nível da saúde para a formação dos seus profissionais) ”	A
	Realização de Telemedicina	“ (...) temos o Hospital de Elvas que não faz propriamente formação mas uma consulta com Espanha através da Telemedicina e isso tem dado muito bons resultados (...)”	A
Recursos Tecnológicos Utilizados na formação			
Recursos Tecnológicos Utilizados na Formação	Computador para apresentações presenciais	“O computador com <i>data show</i> e mais nada”	A
Percepção do Poder Central Relativamente ao Valor do e-learning;			
Importância Atribuída à Necessidade de Redes entre os Centros de Formação das Diversas Organizações	Promove a partilha de conhecimentos	“ (...) não há necessidade de na mesma região termos não sei quantos centros a fazer exactamente a mesma formação, eu acho que não há necessidade e, então, cada centro de formação especializava-se numa área para aquela região e depois abria ao exterior ou seja para os colegas do hospital ali ao lado que por sua vez se especializava noutra área e assim sucessivamente. O que faziam era apenas formações internas pontuais caso fosse necessário (...) “	A
	Permite a acessibilidade da formação	“Depois existem muitos profissionais de saúde que não têm condições de formação interna e necessitam de ir ao exterior. Se houvesse esta divulgação, estas parcerias e uma rede montada por região já não necessitavam de ir ao exterior e já havia um conhecimento de todo o plano de formação da região e talvez aí já fosse possível desenvolver competências adequadas.”	A
	Percepção da necessidade em orientar na delineação de estratégias de	“Depois existem muitos profissionais de saúde que não têm condições de formação interna e necessitam de ir ao exterior. Se houvesse esta divulgação, estas parcerias e uma rede montada	A

BLOCOS GUIÃO ²	ANÁLISE	EXCERTOS ENTREVISTAS	ENTREV
	formação ao nível central	por região já não necessitavam de ir ao exterior e já havia um conhecimento de todo o plano de formação da região e talvez aí já fosse possível desenvolver competências adequadas.”	
Importância do e-learning para a Formação dos RHS	Motor da formação	“Eu acho que o e-learning é um motor que deveríamos aproveitar (...)”	A
Vantagens do e-learning			
Suporte à Gestão do Conhecimento	Valorização da aprendizagem informal	“ (...) para além disso o e-learning permite que a pessoa durante a formação desenvolva competências e o que pode fazer é colocar a sua versão de análise e discussão e pode colocar o que já foi aprendendo. Há uma aprendizagem continua em vez daquele regime de formação de 8 horas seguidas mais 8 horas seguidas e depois acabou ali (...)”	A
	Promove a partilha de conhecimentos entre instituições	“Depois também permite a ligação a redes não sendo obrigatório que as pessoas sejam da mesma instituição e aí a troca de conhecimentos é muito boa (...)”	A
Redução de Custos	Menores deslocações	“ (...) e mais ainda na área da saúde porque, muitas vezes, não temos profissionais suficientes para os podermos dispensar para fazerem formação como deve ser, e então reduz-se as horas de formação e nem sempre isso é o mais indicado (...)”	A
	Relacionados com os formadores	“Mas para isso também seria preciso muito dinheiro. Mas, se pensarmos que na formação presencial o facto de termos que dispensar um formador durante dois ou três dias também custa muito dinheiro.”	
Prospecção			
E-learning ou blended learning?	Percepção de melhor aceitação de um modelo de blended learning para a	“Se formos para o e-learning puro onde não há a presença do formador e formando no mesmo espaço há algumas áreas que	A

BLOCOS GUIÃO²	ANÁLISE	EXCERTOS ENTREVISTAS	ENTREV
	formação dos RHS	não poderão ser englobadas como é o caso das áreas técnicas, todas as outras em sistema de b-learning penso que poderão integrar um plano de formação em e-learning (...) “	

