

## Percepção da Secretaria-geral do Ministério da Saúde - Direcção de Serviços de Formação Profissional Relativamente à Formação: proposta tipológica

	DIMENSÕES	TIPOLOGIA 1	TIPOLOGIA 2
		<b>FORMAÇÃO TRADICIONAL</b>	<b>FORMAÇÃO ORIENTADA PARA A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS</b>
<b>POLITICAS DE FORMAÇÃO</b>	Visão Estratégica da Formação	Aquisição de competências relacionadas com as funções específicas	
	Papel do Departamento	Pouco relevante nos processos de formação. Tem a função de regular a formação realizada nos diferentes centros de formação sem carácter de obrigatoriedade.	
	Responsabilidade da Formação	Da responsabilidade de cada centro de formação com total autonomia	
	Execução da Formação	Centralizada em cada centro de formação per si. Da responsabilidade de cada centro de formação com total autonomia	
	Integração da Formação	Formação muito dispersa perdendo-se a vantagem da transversalidades dos conteúdos pelos diferentes centros de formação das organizações de saúde	
	Partilha de Conhecimentos	Não existe essa cultura sendo que a não existência de redes entre os centros constitui um factor inibidor	
	Recursos Tecnológicos Utilizados na Formação	Só o computador	

	DIMENSÕES	TIPOLOGIA 1	TIPOLOGIA 2
<b>DIAGNÓSTICOS DE FORMAÇÃO</b>	Análise de Necessidades de Formação	São analisadas as lacunas e definidas as áreas de formação num dado momento para o ano corrente	
	Plano de Formação	Segundo ANF mas, sem registo em base de dados	
	Perfil de Competências dos RHS: Enfermeiros	Inexistência de base de dados	
	Balço de Competências	Inexistente	
	Literacia Informática ou Digital	Inexistência de estudos que caracterizem o perfil de competências tecnológicas dos RHS	
<b>PRÁTICAS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO</b>	Modalidades de Formação	Essencialmente presencial	
	Práticas de FaD	Pouco relevantes (realização de Telemedicina na região do Alentejo)	

## Percepção da Secretaria-geral do Ministério da Saúde - Direcção de Serviços de Formação Profissional para o e-learning: proposta tipológica

	DIMENSÕES	TIPOLOGIA 1	TIPOLOGIA 2
		<b>FACTORES DE SUCESSO</b>	<b>FACTORES INIBIDORES</b>
<b>IMPORTANCIA ATRIBUÍDA AO PROJECTO DE E-LEARNING</b>	Visão Estratégica para o e-learning	Necessidade de redes entre os centros de formação das diversas organizações sendo o e-learning o motor da formação ao longo da vida	
	Acesso à Informação	Necessidade em aceder à informação dos diferentes centros, possível através da criação de redes	
	Partilha de Conhecimentos	Promove a partilha de conhecimentos transversais	
	Redução de custos	Percepção da redução de custos associando o e-learning à formação dos RHS	
	Organização do Novo Modelo de Formação Preferencialmente em blended learning	Percepção de melhor aceitação de um modelo de blended learning para a formação dos RHS	
	Orientar na Delineação de Estratégias de Formação ao Nível Central		Não existe um papel activo da secretaria na estruturação da formação no sentido de fornecer linhas estratégicas que impulsionem o e-learning
	Literacia Informática		Percepção de baixo nível de literacia informática dos RHS

