

Estrutura de Formação do Hospital: proposta tipológica

| | DIMENSÕES | TIPOLOGIA 1 | TIPOLOGIA 2 |
|------------------------------|--|---|--|
| | | FORMAÇÃO TRADICIONAL | FORMAÇÃO ORIENTADA PARA A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS |
| POLITICAS DE FORMAÇÃO | Visão Estratégica da Formação | | Necessidade de produzir mudanças organizacionais e partilhar conhecimentos |
| | Financiamento da formação | | Frequente em função dos objectivos individuais e organizacionais (tempo, flexibilidade de horário, financeiro) |
| | Destinatários | | Todos os enfermeiros |
| | Politica de Estágios e Parcerias | | Pretende ser uma política activa devendo apresentar desenvolvimento para ambas as partes |
| | Formadores Internos | | Utilização dos colaboradores mais experientes para a formação em serviço |
| | Recurso a Empresas (formadores externos) | | Muito frequente nomeadamente para a ortopedia |
| | Formação e Desenvolvimento de Carreiras | | Formação orientada para o futuro e conseqüente progressão nas carreiras |
| | Responsabilidade da Formação | Da Direcção de enfermagem em colaboração com as chefias dos diferentes serviços | |
| | Execução da Formação | Da responsabilidade das chefias com recurso a alguns especialistas internos | |

| | DIMENSÕES | TIPOLOGIA 1 | TIPOLOGIA 2 |
|------------------------------|---|--|---|
| FORMAÇÃO E DEP. RH | Papel do Departamento de RH | Organiza apenas a formação obrigatória e viabiliza os recursos financeiros para a formação | |
| | Departamento de Formação | Inexistente | |
| | Integração da Formação | Formação muito dispersa perdendo-se a vantagem da transversalidades dos conteúdos pelos diferentes serviços e hospitais do grupo | |
| | Partilha de Conhecimentos | Não existe essa cultura sendo que a não existência de um DFRH constitui um factor inibidor | |
| DIAGNÓSTICOS FORMAÇÃO | Análise de Necessidades de Formação | São analisadas as lacunas e definidas as áreas de formação num dado momento para o ano corrente e para toda a organização | PDP – são identificadas áreas de melhoria para cada colaborador no BO |
| | Plano de Formação | | Organizado pela chefia com colaboração de todos os elementos, particularmente os mais experientes. Existe um elemento responsável pela formação no BO |
| | Referencial de Competências do Hospital para os Enfermeiros | | Definição clara do perfil de competências |
| | Gap de Competências | Baseado na análise de necessidades de formação (exemplo da área dos registos de enfermagem e gestão do risco) | |
| | Literacia Informática | | Colaboradores com competências informáticas |

| | DIMENSÕES | TIPOLOGIA 1 | TIPOLOGIA 2 |
|------------------------------------|--|---|--|
| PRÁTICAS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO | Modalidades de Formação | | Formação essencialmente presencial, formação interna em sala e posto de trabalho com colaboradores experientes |
| | Práticas de Formação não Formal e Informal | | Reuniões bimensais para partilhar experiências, discutir problemas Realização de estágios orientado para a resolução de problemas |
| | Práticas de FaD | Pouco relevantes (realizadas algumas vídeo-conferências e projecção de uma biblioteca online) | |
| | | | |
| SICPE | Suporte Informático | | Maioritariamente através de e-mail, sistema de mensagens do CPC ¹ . Registos de enfermagem em linguagem CIPE ² |
| | Suporte de Papel | | Pouco frequente |

¹ Sistema Informático do hospital

² Classificação Internacional para a Prática de Enfermagem

Percepção da Gestão de Topo para o e-learning: proposta tipológica

| | DIMENSÕES | TIPOLOGIA 1 | TIPOLOGIA 2 |
|---|--|---|---|
| | | FACTORES DE SUCESSO | FACTORES INIBIDORES |
| IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA AO PROJECTO DE E- LEARNING | Visão Estratégica para o e-learning | Necessidade dos colaboradores do hospital se “ligarem” entre si e a outras unidades hospitalares do grupo | |
| | Acesso à Informação | Necessidade em aceder à informação de uma forma rápida e fácil | |
| | Modelo de Formação | Necessidade em mudar o modelo de formação | |
| | Organização do Novo Modelo de Formação em blended learning | | Inexistência de um serviço de formação vocacionado para esta área |
| | | | |
| ACEITAÇÃO DA PLATAFORMA DE E- LEARNING | Quadros Directivos de Enfermagem e Chefia do BO | Previsão de uma boa aceitação do e-learning no sistema de formação | |
| | Administração | | |
| | Enfermeiros do BO | | |
| | | | |
| | | | |