

Estrutura de Formação do Hospital: proposta tipológica

	DIMENSÕES	TIPOLOGIA 1	TIPOLOGIA 2
		FORMAÇÃO TRADICIONAL	FORMAÇÃO ORIENTADA PARA A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS
POLÍTICAS 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
	Política 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		