

# BIF | Bolsa Interna de Formadores

SÓNIA BORGES

ÁREA DE ESTUDOS E PLANEAMENTO COORD. MARTA PILE

Novembro 2013

O encontro de duas personalidades é como o contato de duas substâncias químicas. quando se encontram, ambas se transformam. Carl Jung

## **INDICE**

ENQUADRAMENTO	3
METODOLOGIA	3
BOLSA INTERNA DE FORMADORES: RESULTADOS DA 1ª FASE	5
1.0 – Taxa de adesão	5
1.1 - Habilitações académicas da amostra	6
1.2 - Proposta de eventuais benefícios a oferecer aos formadores	7
1.3 - CAMPUS IST	8
1.4 - Sugestões oferecidas pela amostra ao instrumento de recolha de informação	
1.5 - Análise e discussão	9
BOLSA INTERNA DE FORMADORES – 2ª FASE	10
BOLSA INTERNA DE FORMADORES – 3 ª FASE	11
BOLSA INTERNA DE FORMADORES – 4 ª FASE	13
REFLEXÃO E SUGESTÕES	14

## **Enquadramento**

Em 2012, após a aplicação de um questionário a trabalhadores do IST, referente à satisfação laboral, a formação profissional foi um dos pontos destacados com menor satisfação. De forma a contrariar esta tendência, foi integrado no Plano de Atividades do IST 2013, o desenvolvimento de uma Bolsa Interna de Formadores (BIF).

Norteada pelo atual clima de crise económica e restrições orçamentais, a BIF surge da necessidade e relevância que o IST reconhece na formação contínua dos seus trabalhadores. Neste sentido, pretende-se a conceção de uma Bolsa Interna de Formadores constituída pelos trabalhadores não docentes e não investigadores da escola, detentores de conhecimentos ou competências pertinentes às atividades da escola. Este projeto enquadra-se numa estratégia global do IST para a promoção da melhoria contínua do funcionamento dos seus serviços administrativos, ao mesmo tempo que se estimula a satisfação laboral e bem-estar dos seus trabalhadores, através da aquisição de competências e da comunicação entre pares.

A criação da BIF vai permitir que o IST aproveite e envolva os seus próprios recursos num processo de mudança e crescimento, incrementando a formação entre pares a custos muito reduzidos. Ao mesmo tempo, constitui-se como um canal de comunicação interna transversal a todas as unidades orgânicas do IST, sustentado pelo ambiente informal usufruído em formação e, desta forma, contribuindo para uma proximidade entre os mesmos, impulsionando a cooperação entre os seus colaboradores e, consequentemente, impulsionando a desburocratização de procedimentos.

Numa fase mais avançada, a BIF poderá ser integrada no sistema fénix, permitindo ao IST centralizar e monitorizar os procedimentos afetos a este projeto de forma mais ágil e consistente.

Em suma, o foco do presente trabalho prende-se com a recolha de informação que permita identificar trabalhadores não docentes e não investigadores, com competências ou conhecimentos especializados, interessados em fazer parte da Bolsa Interna de Formadores, promovendo a formação por pares e, consequentemente, a comunicação institucional, estimulando simultaneamente a desburocratização de procedimentos entre serviços.

## Metodologia

Propôs-se a adoção de uma metodologia que abrange o desenvolvimento de ferramentas de suporte a todo o procedimento: desde o desenvolvimento de um inquérito pré-teste aplicado

a uma amostra originando posteriormente a sua adequação bem como a sua aplicabilidade a todos os trabalhadores não docentes e não investigadores, até à regulamentação dos procedimentos atinentes ao projeto.

Numa *primeira fase*, fase de acordo com as diretrizes constantes da ficha metodológica em anexo, foi aplicada a versão pré-teste do instrumento de recolha de informação (ver questionário), com o objetivo de verificar a adequabilidade das questões e identificar alterações necessárias, permitindo ainda compreender o nível de adesão dos colaboradores do IST ao presente projeto.

O pré-teste foi aplicado a 81 trabalhadores, distribuídos por três unidades orgânicas: Núcleo de Pós-graduação e Formação Continua, Direção de Serviços de Informática e Área de Estudos e Planeamento.

Numa *segunda fase*, o inquérito será aplicado a todos os trabalhadores não docentes e não investigadores do IST, com vista à recolha e tratamento de informação fundamental à criação da Bolsa Interna de Formadores. Pretende-se que o instrumento seja aplicado regularmente em Novembro de cada ano, para atualização periódica das competências/disponibilidades dos trabalhadores para integrar a bolsa.

A *terceira fase* dará lugar ao desenvolvimento de um regulamento, em colaboração com a AQAI, com a definição clara das diretrizes para o funcionamento da BIF, incluindo os procedimentos necessários para gerir a qualidade contínua das atividades e processos do presente projeto.

Na *quarta fase* pretende-se em colaboração com a DSI (Direção de Serviços de Informática) desenvolver a criação da BIF, integrada no sistema de informação da escola (FÉNIX), permitindo ao IST centralizar e monitorizar os procedimentos afetos a este projeto de forma ágil e consistente.

### Bolsa Interna de Formadores: Resultados da 1ª Fase

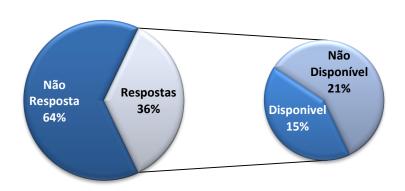
A primeira fase do projeto teve como foco a aplicação e validação do instrumento de recolha de informação. O questionário pré-teste, composto por quinze perguntas, foi apresentado com uma breve nota introdutória dedicada aos objetivos do estudo, e aplicado a 81 colaboradores do IST, distribuídos por três unidades orgânicas distintas com o objetivo de analisar:

- 1. A taxa de adesão dos trabalhadores ao projeto BIF.
- Análise de questões e sugestões oferecidas pela amostra, para eventual integração no instrumento final de recolha de informação, a aplicar em 2014.

#### 1.0 - Taxa de adesão

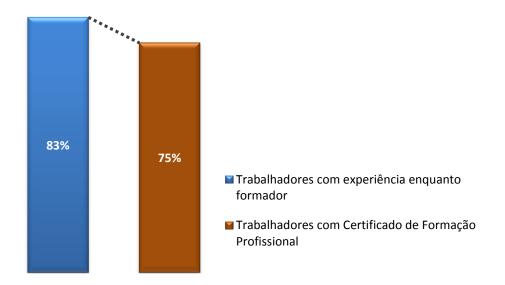
No que se refere à taxa de resposta ao questionário pré-teste, obteve-se 36% (n= 29) de respostas sendo que, destes 29 trabalhadores, 12 indicaram disponibilidade para administrar ações de formação no IST, conforme nos mostra a ilustração 1.

Ilustração 1- % Disponibilidade para administrar ações de formação



Do total dos trabalhadores que indicaram disponibilidade para administrar ações de formação, 83% (n= 10) indicam experiência enquanto formador, e 75% (n=9) mencionam que têm o certificado de formação profissional, conforme se pode constatar na ilustração 2.

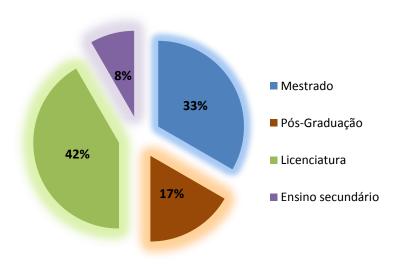
Ilustração 2- % Trabalhadores disponíveis com certificado e/ou experiência na qualidade de formadores



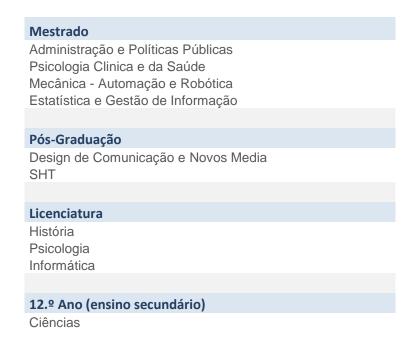
## 1.1 - Habilitações académicas da amostra

Do total dos trabalhadores disponíveis para fazer parte integrante da BIF, a ilustração 3 mostra-nos que 42% indicam a licenciatura como último grau académico obtido, 33% Mestrado, 17% Pós-graduação e 8% encontram-se habilitados com o 12º ano de escolaridade. As áreas assinaladas pelos trabalhadores são apresentadas no quadro 1.

Ilustração 3- habilitações académicas

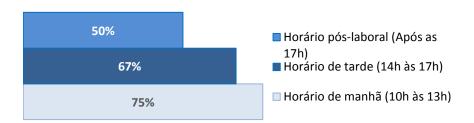


#### Quadro 1- Níveis e áreas académicas



No que se refere ao horário pretendido para administrar as ações de formação a ilustração 4, mostra-nos que 75% opta pelo horário da manhã (10h às 13h), e mais de 50% refere ter disponibilidade no horário da tarde.

Ilustração 4- horários elegidos pelos eventuais formadores



## 1.2 - Proposta de eventuais benefícios a oferecer aos formadores

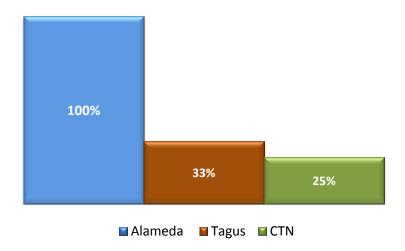
Nesta dimensão, era solicitado ao trabalhador que se posicionasse numa escala de 1 (nada importante) a 4 (muito importante) relativamente a todos os benefícios indicados, sendo ainda oferecida a possibilidade do inquirido sugerir outros benefícios que eventualmente pretendesse vir a usufruir. O instrumento apresentava quatro eventuais benefícios: 1) dias/horas de bónus; 2) formação profissional; 3) acesso facilitado a serviços (piscina, etc...; 4) remuneração. Dos benefícios oferecidos, e tal como era expectável, a remuneração apresentou valores acima do ponto médio da escala (3,33), seguida da formação profissional (3,27).

#### Ilustração 5- média de eventuais benefícios



## 1.3 - Campus IST

No que se refere ao campus, os inquiridos apresentam 100% de disponibilidade para administrar formação no campus da Alameda, 33% no Tagus e 25% no CTN.



# 1.4 - Sugestões oferecidas pela amostra ao instrumento de recolha de informação

As sugestões oferecidas pelos trabalhadores ao instrumento de recolha de informação, focaram particularmente dois pontos, designadamente:

#### Eventuais benefícios:

As sugestões referentes aos benefícios focaram o SIADAP e em como seria proveitoso
oferecer recompensas na avaliação do trabalhador/formador, cujo plano de formação
revelasse impacto relevante no serviço dos respetivos formandos.

#### Área de formação:

- No que se refere às áreas de formação foram sugeridas outras formações, designadamente:
  - Propriedade Intelectual / Empreendedorismo
  - Tecnologias de informação e comunicação (Design de comunicação visual, edição de conteúdos, administração de sistemas Windows e Active Directory)
  - o Inquéritos por questionário on-line.

#### 1.5 - Análise e discussão

O questionário pré-teste obteve uma taxa de respostas satisfatória (36%), tendo-se identificado que 41% (n=12) dos respondentes têm disponibilidade para integrar a BIF. Deste modo, sugere-se dar continuidade ao projeto presentemente apresentado, integrando algumas das sugestões indicadas no ponto 1.4 do presente, mantendo contudo a estrutura inicial do questionário.

No que se refere aos horários pretendidos para administrar formação, os resultados indicam que os trabalhadores apresentam valores mais elevados no horário da manhã (10h-13h) com 75%, seguido pelo horário da tarde com um resultado de 67%. Neste contexto e considerando que todos os horários foram assinalados pelos trabalhadores, pretende-se manter a estrutura desta questão e desta forma permitir gerir os horários de acordo com as necessidades.

Relativamente aos benefícios propostos, na sua maioria os respondentes atribuem valores de importância acima do ponto médio da escala (média=2) à remuneração (média=3,33), à formação profissional (média=3,27) e aos dias de bónus (média= 2,50). Por outro lado, e abaixo do ponto médio da escala, encontra-se o valor mais baixo apresentado que corresponde ao acesso facilitado a serviços (média= 1,64), pelo que o mesmo poderá ser retirado do questionário final ou reformulado com a apresentação de propostas concretas aos trabalhadores. Os benefícios, serão ainda alvo de análise e negociação com o Conselho de Gestão, pelo que poder-se-á incorporar sugestões oferecidas pelos atuais e futuros inquiridos.

No que se refere aos Campus do IST, os três polos foram assinalados pelos trabalhadores, o que permite contemplar o desenvolvimento de ações de formação em todos os campus, promovendo simultaneamente uma maior proximidade entre os trabalhadores de todos eles, bem como um conhecimento mais vasto por parte dos mesmos no que se refere aos próprios campus.

#### Bolsa Interna de Formadores - 2ª fase

A segunda fase, marcada pela aplicação do questionário a todos os trabalhadores não docentes e não investigadores do IST, com vista à recolha e análise da informação necessária à criação da BIF, poderá desenvolver-se no âmbito de um projeto-piloto de acordo com o cronograma abaixo apresentado.



Caso se verifique pertinente, a análise de informação terá em consideração o inscrito no artigo 6.º Decreto Regulamentar nº 26/97¹, de 18 de Junho, no qual se indica que, a título excecional e devidamente fundamentado, podem ser autorizados profissionais a intervir na formação mesmo que estes não satisfaçam alguns requisitos do art.º 4 inscrito no referido Decreto.

Após a divulgação dos resultados apresentados a todos os envolvidos, proceder-se-á ao desenvolvimento de ferramentas necessárias à criação da bolsa. Considerando que a bolsa interna de formadores será composta por trabalhadores do IST, pretende-se que a criação das ferramentas auxilie os formadores no cumprimento dos deveres a que se encontra sujeito de acordo com o Decreto Regulamentar acima referido. Neste contexto será desenvolvido um manual de formador a ser apresentado aos eventuais candidatos, com princípios orientadores e regras a seguir na elaboração de:

- Planos de formação;
- Sessões de formação;
- Avaliações finais da formação.

A segunda fase do projeto, pretende ainda abraçar o desafio de articular os elementos resultantes do questionário com o diagnóstico de necessidades aplicado pelo Núcleo de Formação Contínua a todos os trabalhadores da escola, durante o 1º semestre. Após superar este desafio daremos início, durante o 2º semestre, à implementação piloto da BIF, na qual iremos articular as áreas de formação indicadas pelos nossos formadores com as necessidades de formação apuradas no diagnóstico de necessidades.

Decreto Regulamentar nº 26/97, de 18 de Junho, Altera o Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 18 de Novembro, que regulamenta o exercício da atividade de formador no âmbito da formação profissional inserida no mercado de emprego

## Bolsa Interna de Formadores - 3 ª fase

Concluída a 2ª fase do projeto, a 3ª fase terá como foco o desenvolvimento de um regulamento. Em colaboração com a AQAI, nesse regulamento serão mapeados os procedimentos necessários para o funcionamento da BIF, incluindo a monitorização contínua da qualidade das atividades e processos da mesma.

Neste sentido, o regulamento deverá contemplar procedimentos que contemplem as 6 fases principais, designadamente:

- 1. Apresentação de candidatura espontânea | Auscultação anual
- 2. Análise da candidatura
- 3. Decisão da candidatura
- 4. Comunicação da decisão ao interessado
- 5. Apresentação do Manual de Formador
- 6. Validação do perfil de formador

#### 1. Apresentação de candidatura espontânea | Auscultação anual

Os trabalhadores identificados como eventuais formadores serão inseridos na BIF e posteriormente serão convidados a validarem ou alterarem o seu perfil de formador. A par das novas candidaturas (espontâneas), será feita uma atualização regular da BIF, através de uma auscultação anual aos trabalhadores do IST com o foco em alcançar trabalhadores com competências diferenciadas para integrar o presente projeto.

#### 2. Análise da candidatura

A candidatura será alvo de análise por uma comissão de avaliação, constituída preferencialmente por três elementos, sempre em número impar, que procederá à avaliação da mesma, através de um conjunto de operações, que permita avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências necessárias ao desempenho da função de formador. Os elementos para apreciação e análise da candidatura deverão ser preferencialmente o *curriculum vitae* e entrevista profissional de seleção. Em cada período de três meses ou quando, entretanto, tenham sido recebidas, pelo menos, 10 candidaturas, a comissão procede à apreciação das mesmas.

#### 3. Decisão da candidatura

A decisão final será registada numa ata, que incluirá um resumo de todo o processo de análise da candidatura, indicando a data e o local da reunião, os membros presentes, os assuntos apreciados, as deliberações tomadas e a forma e o resultado das respetivas votações a cada um dos elementos sujeitos a análise, e efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores.

#### 4. Comunicação da decisão ao interessado

A decisão resultante do processo de análise será comunicada via correio eletrónico, salvo indicação contrária por parte do candidato. A decisão deverá fazer-se acompanhar da respetiva ata de forma a garantir a maior transparência do processo.

#### 5. Apresentação do Manual de Formador

Depois de inseridos na plataforma, e por forma a garantir a congruência da formação, após a comunicação da decisão positiva ao formador ser-lhe-á apresentado e distribuído o Manual do Formador, com informação sobre o planeamento e controlo das ações de formação, incluindo procedimentos afetos a todo o processo. Esta informação será disponibilizada na plataforma de suporte da BIF, como sinal inequívoco do trabalho realizado, com indicação de eventuais pontos de melhoria quer a nível da logística quer a nível dos próprios conteúdos da ação de formação. Para auxiliar o formador, estará ainda disponível, no início de cada *processo*, uma listagem de questões (check-list) cuja resposta permite uma confirmação da consistência do procedimento ao formador.

Em suma, pretende-se que o manual do formador, seja um instrumento de trabalho, prático, que permita a qualquer formador planear e controlar as suas ações de formação desde o plano de ação de formação até ao relatório de avaliação da formação.

#### 6. Validação do perfil de formador

Ao validar o seu *perfil de formador na BIF*, o formador terá que confirmar as suas habilitações, áreas de formação, competências (via formação ou via experiência profissional), o (s) campus onde deseja administrar as formações, o (s) horário pretendido, o número de horas necessárias para administrar a formação e os benefícios dos quais pretende usufruir.

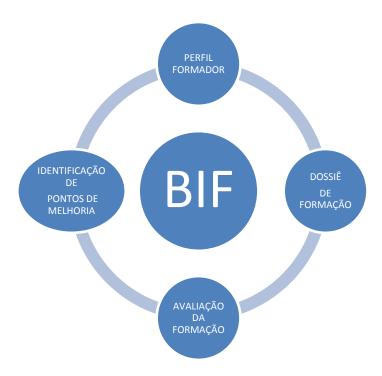
Posteriormente será remetido para o "separador" designado de **dossiê de formação**, que possibilita ao formador inserir, alterar e eliminar elementos necessários à formação, sem prejuízo de que o mesmo deverá dar entrada na plataforma, 5 dias úteis antes do início da

ação de formação. Nesta fase o formador deverá ainda indicar todo o material necessário para a formação (vídeos, fichas, dinâmicas, etc...) e indicação dos recursos e meios necessários ao bom desenvolvimento do plano de formação, bem como a estratégia de avaliação e verificação de conhecimentos/competências.

A *avaliação da formação* – de formandos e de formadores, será apoiada pelo sistema fénix, deverá incluir uma reflexão crítica sobre o trabalho desenvolvido, que por sua vez dará origem à identificação de *pontos fortes, fracos e eventuais sugestões de melhoria*, quer a nível do plano de formação, quer ao nível de toda a logística envolvida no processo.

## Bolsa Interna de Formadores - 4 ª fase

Em colaboração com a DSI (Direção de Serviços de Informática), e depois de consolidados todos os instrumentos de suporte durante o projeto-piloto em 2014, a BIF poderá ser integrada no sistema fénix permitindo a operacionalização dos procedimentos delineados na fase 3 nos seguintes circuitos:



# Reflexão e sugestões

Este projeto irá certamente impulsionar a modernização e inovação organizacional, através:

- ✓ Da formação profissional oferecida pelos próprios trabalhadores do IST com competências especializadas;
- ✓ Do apoio e promoção da comunicação intrainstitucional;
- ✓ Da promoção de um modelo de gestão que associa as necessidades de formação e a programação das ofertas formativas pertinentes à missão do IST;
- ✓ Do envolvimento dos trabalhadores na cultura organizacional;
- ✓ Do estímulo de fatores de realização profissional e bem-estar dos trabalhadores;
- ✓ Da utilização de mecanismos de maior flexibilidade e proximidade entre os colaboradores dos vários serviços;
- ✓ Do contributo para o desenvolvimento de competências;
- ✓ Da promoção da cooperação e comunicação entre pares;
- ✓ Da promoção da desburocratização de processos.

Como projeto futuro pretende-se que a BIF, estimule a importância de refletir sobre a arte de articular a visão que a gestão do IST tem do desempenho/competência ideal por parte dos trabalhadores, com as ações de formação a administrar.