

Plano de Formação



Controlo de Versões

| | |
|-------------------------|--|
| Elaboração | Gestora da Formação |
| Aprovação | Associados a 30-11-2020 |
| Disseminação | Responsável: Direção, Diretora de Serviços, Gestora da Formação, Coordenadora Pedagógica Meio: Assembleia Geral, Painéis informativos internos, Site institucional, E-mail, Reuniões Destinatários: Clientes, Colaboradores, Comunidade |
| Entrada em Vigor | 01-01-2021 |
| Próxima Revisão | Quando justificável |

| Nº de Versão | Revisão | Responsável |
|------------------------|--|---|
| Versão 1 - 2016 | Elaboração | Gestora da Formação/Gestora do SG Qualidade |
| Versão 2 - 2017 | Revisão de Metas/Ações | Gestora do SG Qualidade |
| Versão 3 - 2018 | Contextualização; Planeamento; Diagnóstico; Revisão de Metas/Ações | Gestora da Formação |
| Versão 4 - 2019 | Contextualização; Planeamento; Diagnóstico; Operacionalização do Plano Anual de Formação; Revisão de Metas | Gestora da Formação |
| Versão 5 - 2020 | Contextualização; Planeamento; Diagnóstico; Operacionalização do Plano Anual de Formação; Revisão de Metas | Gestora da Formação |

Índice

Controlo de Versões²

1. Contextualização do Plano Anual de Formação³
 - 1.1. Planeamento do Plano Anual de Formação³
 - 1.2. Diagnóstico e Necessidades Formativas: Colaboradores⁴
 - 1.2.1. Plano de Formação de Colaboradores⁴
 - 1.2.2. Plano de Formação de Clientes⁶
 - 1.3. Operacionalização do Plano de Anual de Formação⁷
2. Considerações Finais: Monitorização e Avaliação¹²

1. Contextualização do Plano Anual de Formação

O presente plano de formação, proposto para 2021, é elaborado com base no levantamento e diagnóstico de necessidades formativas, realizado em agosto, no qual participaram dirigentes, colaboradores e clientes da organização.

O apuramento das ações a realizar foi feito com base em critérios da maior incidência de respostas, investindo-se assim em três pilares: aprendizagem contínua, desempenho individual/organizacional e competitividade.

A ASCUDT define, implementa e controla o seu compromisso relativo à formação, de modo a promover melhoria da sua qualificação e do seu desempenho (política de recursos humanos), visando: estimular a melhoria da certificação escolar dos colaboradores, promover a melhoria de conhecimentos e competências dos colaboradores e, adequar as capacidades dos colaboradores à execução das suas políticas e funções (subpolítica de qualificação profissional).

O plano de formação vai ao encontro do código de trabalho (em vigor), que refere que a formação profissional assenta no dever da organização assegurar ao colaborador, o direito individual à formação, mas também no dever deste participar, de modo diligente, nas ações de formação proporcionadas.

Para efetivar a concretização do documento apresentado, nomeadamente no cumprimento legal de 40 horas de formação anuais, a instituição conta com a colaboração de entidades certificadas, nomeadamente para ministrar as unidades de formação de curta duração (25 horas).

A ASCUDT, enquanto entidade certificada, integra como formadores internos, os colaboradores habilitados profissionalmente (certificado de competências pedagógicas).

Relativamente às ações planeadas, dirigidas aos clientes da organização, estas visam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias ao empoderamento, autodeterminação e qualidade de vida.

1.1. Planeamento do Plano Anual de Formação

Com o objetivo de aprofundar o conhecimento dos colaboradores, a ASCUDT entendeu planificar a formação baseando-se na sinalização realizada em momentos distintos que foram os seguintes:

- Reuniões e sugestões de colaboradores e clientes/familiares;
- Conversas informais e observação no dia-a-dia institucional;
- Avaliação das formações realizadas no ano 2020;
- Diagnóstico de necessidades formativas (apurado em 2020);
- Planos de desenvolvimento e objetivos individuais de colaboradores (resultantes da avaliação de desempenho 2020);
- Requisitos formativos legais (obrigatoriedade de acordo com os regulamentos em vigor);
- Normativos legais de HACCP;
- Manual de referência da Equass Assurance 2018;
- Resultados de relatórios de motivação, satisfação, controlos in loco.

1.2. Diagnóstico e Necessidades Formativas: Colaboradores

1.2.1. Plano de Formação de Colaboradores

| Dirigentes | Colaboradores |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Inquéritos enviados: 1 (=2019) | Inquéritos enviados: 40 (-4/2019) |
| Inquéritos recebidos: 1 (=2019) | Inquéritos recebidos: 38 (+1/2019) |
| Inquéritos inválidos: 0 | Inquéritos inválidos: 0 |
| Taxa de resposta: 100% (=2019) | Taxa de resposta: 95% (+6,4%/2019) |

Na ótica do dirigente da organização, as maiores dificuldades que os colaboradores demonstram, prendem-se com a compreensão do impacto das suas funções em outras áreas da instituição e relações com clientes e colegas (33,33%), situações já identificadas no diagnóstico do ano transacto, acrescendo os relacionamentos entre os recursos humanos.

De forma a colmatar os pontos fracos identificados, o respondente considera de maior interesse para a melhoria de desempenho individual e colectiva, formação nas seguintes áreas: gestão de projectos; gestão de tempo; qualidade (políticas, princípios, instruções); plataforma QualityAlive; regras e procedimentos institucionais.

A equipa respondente divide-se em: 1 cabeleireira, 1 cozinheira, 2 diretoras, 1 motorista, 2 supervisores, 13 técnicos superiores, 14 trabalhadoras auxiliares, 3 vigilantes e 1 omissos, com habilitações literárias, entre o 3º ciclo e o mestrado (10,53%, n=4 3º ciclo, 39,47%, n=15 ensino secundário, 31,58%, n=12 licenciatura, 7,89% mestrado, n=3 e 10,53% omissos, n=4).

A formação é muito importante, como valorização profissional e pessoal, para 76,32%, n=29 (-3,17%/2019), e um instrumento muito importante para o exercício das funções, no posto de trabalho (75,68%, n=28, -3,81%/2019).

As situações/problemas, verificados frequentemente no serviço, para o correto desempenho das suas funções, relacionam-se com: falta de assiduidade, motivação/interesse na formação profissional, percepção de que se o trabalho for realizado em equipa se torna mais fácil, organização do trabalho e gestão de tempo; incumprimentos de procedimentos de prevenção de acidentes e doenças profissionais; diminuição da participação nos eventos/atividades institucionais; incumprimento de prazos na realização de relatórios, monitorizações, avaliações de projetos, execução de sessões; aumento de não conformidades nos registos, procedimentos e comportamentos instituídos; personalidades individuais distintas; falta de um coberto para abrigar os clientes no inverno, aquando da saída e entrada nas viaturas; comunicação interna e falta de motivação por parte de alguns clientes.

No seguimento das situações identificadas, os colaboradores respondentes, apresentam como soluções, ações de formação nas seguintes áreas: gestão de tempo; trabalho em equipa (3); QualityAlive; Regras e procedimentos institucionais; Prevenção de burnout; Competências pessoais e sociais; Abordagem terapêutica; Gestão de conflitos; Auto-estima dos clientes; Gestão de equipas, motivação, assertividade e responsabilidades; Comunicação institucional;

De mencionar que tendo em conta que as sugestões remetem para 6,67%, o equivalente a um colaborador, serão tidas em conta, as que reforçam os resultados do dirigente inquirido (assinaladas a negrito).

Tendo como ponto de partida os itens anteriores, os colaboradores identificam algumas ações, de maior interesse para o exercício das suas funções/atividades e valorização profissional e pessoal:

| Ações de Formação | Resultados |
|--|-------------------|
| Abordagem geral sobre a pessoa com deficiência e incapacidade | 3,96%, n=4 |
| Afetividade e sexualidade do cliente | 1,98%, n=2 |
| Animação e lazer | 1,98%, n=2 |
| Autonomia, independência e funcionalidade do cliente | 0,99%, n=1 |
| Comunicação interpessoal - comunicação assertiva | 2,97%, n=3 |
| Confidencialidade da informação | 1,98%, n=2 |
| Cozinha - organização e funcionamento | 0,99%, n=1 |
| Cuidados de higiene, alimentação, hidratação, conforto e eliminação | 4,95%, n=5 |
| Deontologia e ética profissional | 1,98%, n=2 |
| Folha de cálculo | 1,98%, n=2 |
| Gestão de projetos | 4,95%, n=5 |
| Higienização de espaços e equipamentos | 2,97%, n=3 |
| Internet | 0,99%, n=1 |
| Lavandaria e tratamento de roupa | 0,00%, n=0 |
| Métodos de relaxação | 3,96%, n=4 |
| Organização pessoal e gestão do tempo | 8,91%, n=9 |
| Planificação de atividades/sessões | 0,99%, n=1 |
| Plano de emergência | 0,99%, n=1 |
| Planos Individuais | 0,99%, n=1 |
| Plataforma QualityAlive | 1,98%, n=2 |
| Políticas de qualidade | 0,99%, n=1 |
| Apresentações Eletrónicas | 0,00%, n=0 |
| Prestação de cuidados básicos de saúde | 3,96%, n=4 |
| Prevenção da negligência, abuso e maus-tratos | 4,95%, n=5 |
| Primeiros socorros | 4,95%, n=5 |
| Princípios de ergonomia e prevenção de acidentes e doenças profissionais | 4,95%, n=5 |
| Princípios de qualidade na prestação de serviços | 3,96%, n=4 |
| Processador de texto | 0,99%, n=1 |
| Produção agrícola e jardinagem | 1,98%, n=2 |
| Promoção da inclusão social e comunitária da pessoa com deficiência | 4,95%, n=5 |
| Prevenção doenças infeto-contagiosas | 5,94%, n=6 |
| Qualidade de vida, empowerment e autodeterminação do colaborador | 1,98%, n=2 |
| Regras e Procedimentos Institucionais | 0,99%, n=1 |
| Legislação em IPSS's | 2,97%, n=3 |
| Redes sociais | 0,99%, n=1 |
| Términus da vida do cliente – o luto | 0,00%, n=0 |
| Trabalho em equipa no contexto da prestação de cuidados pessoais | 3,96%, n=4 |
| Tratamento de sugestões e reclamações | 0,00%, n=0 |
| Outras áreas, quais? | 0,00%, n=0 |

Ações com maior prevalência:

- Organização pessoal e gestão do tempo (8,91%, n=9);
- Prevenção doenças infeto-contagiosas (5,94%, n=6);
- Cuidados de higiene, alimentação, hidratação, conforto e eliminação (4,95%, n=5);
- Gestão de projetos (4,95%, n=5);
- Prevenção da negligência, abuso e maus-tratos (4,95%, n=5);
- Primeiros socorros (4,95%, n=5);
- Princípios de ergonomia e prevenção de acidentes e doenças profissionais (4,95%, n=5);
- Promoção da inclusão social e comunitária da pessoa com deficiência (4,95%, n=5).

1.2.2. Plano de Formação de Clientes

| Técnicos (Plano Individual) | Clientes (Grupo Autorepresentação) |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| Inquéritos enviados: 10 (-2/2019) | Inquéritos enviados: 4 (=2019) |
| Inquéritos recebidos: 9 (-3/2019) | Inquéritos recebidos: 3 (=2019) |
| Inquéritos inválidos: 0 | Inquéritos inválidos: 0 |
| Taxa de resposta: 90% (-10,00%/2019) | Taxa de resposta: 75% (=2019) |

Para a equipa técnica, as situações/problemas que se verificam mais frequentemente nos clientes dizem respeito à: comunicação (agressiva); recusa de participação em determinadas atividades; comportamentos de menosprezo entre clientes; autonomia excessiva; falta de motivação, compreensão/paciência entre pares; alterações comportamentais e exigências individuais.

Visando priorizar as sessões de trabalho da equipa e colmatar as situações identificadas, os técnicos respondentes, consideram relevante planear ações de formação, nas seguintes áreas: Comunicação interpessoal (2); Competências pessoais e sociais (2); Benefícios em participar nas diversas atividades; Saúde; Autonomia (2); Empowerment; Regras institucionais e Diferentes deficiências.

Tendo em conta o Modelo de Qualidade de Vida, Planos Individuais e a promoção da autonomia, empoderamento e autodeterminação dos clientes, o presente levantamento de necessidades formativas, revela os seguintes resultados:

| Ações de Formação | Resultados Técnicos PI | Resultados Clientes |
|--|------------------------|---------------------|
| Afetividade e sexualidade do cliente | 6,38%, n=3 | 66,66%, n=2 |
| Alimentação e saúde | 14,89%, n=7 | 66,66%, n=2 |
| Animação e lazer | 2,13%, n=1 | 33,33%, n=1 |
| Autonomia, independência e funcionalidade do cliente | 2,13%, n=1 | 0,00%, n=0 |
| Cidadania e globalização | 0,00%, n=0 | 0,00%, n=0 |
| Comunicação interpessoal | 8,51%, n=4 | 0,00%, n=0 |

| | | |
|--|-------------|-------------|
| Confidencialidade da informação | 6,38%, n=3 | 0,00%, n=0 |
| Cuidados básicos de saúde | 2,13%, n=1 | 0,00%, n=0 |
| Desenvolvimento pessoal e social | 8,51%, n=4 | 0,00%, n=0 |
| Direitos e deveres | 6,38%, n=3 | 33,33%, n=1 |
| Higiene pessoal e cuidados de imagem | 10,64%, n=5 | 0,00%, n=0 |
| Integração social e trabalho | 4,26%, n=2 | 33,33%, n=1 |
| Internet e Redes sociais | 2,13%, n=1 | 33,33%, n=1 |
| Plano de emergência | 2,13%, n=1 | 33,33%, n=1 |
| Planos Individuais | 2,13%, n=1 | 0,00%, n=0 |
| Produção agrícola e jardinagem | 4,26%, n=2 | 0,00%, n=0 |
| Políticas da qualidade | 0,00%, n=0 | 33,33%, n=1 |
| Prevenção da negligência, abuso e maus-tratos | 6,38%, n=3 | 33,33%, n=1 |
| Regras e Procedimentos Institucionais | 2,13%, n=1 | 0,00%, n=0 |
| Qualidade de vida, empowerment e autodeterminação do cliente | 2,13%, n=1 | 33,33%, n=1 |
| Prevenção doenças infeto-contagiosas | 4,26%, n=2 | 66,66%, n=2 |
| Tratamento de sugestões e reclamações | 2,13%, n=1 | 33,33%, n=1 |
| Outras áreas, quais? | 0,00%, n=0 | 0,00%, n=0 |

Ações com maior prevalência, Técnicos PI:

- Alimentação e saúde (10,71%, n=6);
- Higiene pessoal e cuidados de imagem (10,64%, n=5);
- Comunicação interpessoal (8,51%, n=4);
- Desenvolvimento pessoal e social (8,51%, n=4).

Ações com maior prevalência, Clientes:

- Afetividade e sexualidade do cliente (66,66%, n=2);
- Alimentação e saúde (66,66%, n=2);
- Prevenção doenças infeto-contagiosas (66,66%, n=2).

1.3. Operacionalização do Plano Anual de Formação

De acordo com o diagnóstico e levantamento de necessidades formativas, a instituição planeia ações internas/externas, nas áreas de maior destaque por parte dos dirigentes, colaboradores, técnicos PI e clientes, referencial de certificação para a qualidade, requisitos legais e avaliação de desempenho.

De mencionar que ao longo do ano, podem surgir ações não planeadas, origem em sugestões, boletins de melhoria ou projetos.

Apresenta-se proposta do Plano Anual de Formação para 2021, na tabela que se segue:

| Colaboradores | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|-------------|
| Designação da Formação | Objetivo/Indicador | Proposta de Conteúdos | Categorias Funcionais | Competências | Tipo de Ação/Formador(a)/Duração | Meta |
| HACCP | <p>Objetivo: Conhecer e compreender os requisitos para o controlo eficaz da segurança alimentar.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Noções Gerais de Segurança Alimentar e Legislação Alimentar; Perigos e Doenças Alimentares; Metodologia HACCP. | Todos Colaboradores (cozinha e refeitório) | <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p>Competência ética: -Cumprir normas legais e organizacionais necessárias para o exercício da sua função / cargo (código civil e do trabalho, CCT, regulamentos internos e HACCP) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i></p> | Interna: LCQA (1h30m) | ≈30 n=15 |
| Condições de saúde, higiene e segurança no trabalho | <p>Objetivo: Conhecer e compreender as medidas e procedimentos de organização e gestão da segurança, em situação de emergência.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Requisitos legais de segurança. | Todos Colaboradores | <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p>Competência ética: -Cumprir normas legais e organizacionais necessárias para o exercício da sua função / cargo (código civil e do trabalho, CCT, regulamentos internos e HACCP) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i></p> | Interna: Eng.ª. Ângela Rodrigues (1h30m) | ≈40 n=18 |
| Medidas de Autoproteção (Preparação para o Simulacro) | <p>Objetivo: Conhecer e compreender as medidas de autoprotecção.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Medidas de autoprotecção; planos de emergências; simulacro. | Todos Colaboradores | <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p>Competência ética: -Cumprir normas legais e organizacionais necessárias para o exercício da sua função / cargo (código civil e do trabalho, CCT, regulamentos internos e HACCP) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i></p> | Interna: Eng.ª. Ângela Rodrigues (1h30m) | ≈40 n=18 |
| Princípios de ergonomia e prevenção de acidentes e doenças/riscos profissionais | <p>Objetivo: Identificar os princípios fundamentais sobre ergonomia e prevenção de acidentes e doenças profissionais.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Conceitos básicos de ergonomia; posicionamentos; principais acidentes e doenças profissionais; técnicas de prevenção de lesões músculo esqueléticas; política de ética e bem-estar para todos; | Todos Colaboradores | <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p>Competência ética: -Cumprir normas legais e organizacionais necessárias para o exercício da sua função / cargo (código civil e do trabalho, CCT,</p> | Interna: Eng.ª. Ângela Rodrigues (2h00m) ou UFCD | ≈40 n=18 |

| | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------------|--|--|-------------|
| | | | | regulamentos internos e HACCP) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i> | | |
| Manutenção da frota | Objetivo: Dotar os participantes dos conhecimentos e competências no domínio da gestão de frota de automóvel. Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Gestão das operações de manutenção, dimensionamento e planeamento de frotas. | Colaboradores Condutores | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i> | Interna: Formador Externo/Parceiro (1h00m) | ≅30 n=15 |
| Missão, Visão e Valores Organizacionais e Políticas | Objetivo: Conhecer e compreender as directrizes da cultura da qualidade, da organização. Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Conceitos de missão, visão e valores; aplicação dos conceitos; política da qualidade. | Todos Colaboradores | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) Competência ética: -Cumprir normas legais e organizacionais necessárias para o exercício da sua função / cargo (código civil e do trabalho, CCT, regulamentos internos e HACCP) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i> | Interna: Dr.ª. Manuela Miranda (1h00m) | ≅50 n=24 |
| Direitos e Deveres dos Clientes (focar a carta institucional) | Objetivo: Conhecer e compreender a carta de direitos e deveres dos clientes da organização. Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Carta de direitos e deveres dos clientes (reflexão). | Todos Colaboradores | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) Competência ética: -Atua segundo a identidade e valores organizacionais (Missão, Visão, Valores, Políticas, Código da Ética e procedimentos do SGQ) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i> | Interna: Dr.ª. Daniela Pais (1h30m) | ≅40 n=18 |
| Prevenção da Negligência, Abuso e Maus-tratos, Assédio e Ética (focar procedimentos/códigos institucionais) | Objetivo: Conhecer e compreender o procedimento que previne o abuso físico, mental e financeiro dos clientes e combate ao assédio no trabalho. Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Formas de maus-tratos; indicadores de negligência, abusos, maus tratos, violência e discriminação na instituição; procedimentos institucionais no âmbito da prevenção; procedimentos no âmbito da existência de mau trato e/ou negligência; código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. | Todos Colaboradores | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) Competência ética: -Atua segundo a identidade e valores organizacionais (Missão, Visão, Valores, Políticas, Código da Ética e procedimentos do SGQ) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de</i> | Interna: Dr.ª. Ângela Azevedo (1h30m) | ≅40 n=18 |

| | | | | | | |
|--|---|--|---------------------------------|--|--|-------------|
| Confidencialidade (focar o procedimento institucional/NRPD) | <p>Objetivo: Conhecer e compreender o procedimento que garante a confidencialidade das informações sensíveis, exactidão dos registos, privacidade, dignidade e integridade física dos clientes e outras partes interessadas.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Política da confidencialidade; procedimento de Controlo da Confidencialidade, proteção de dados e informação; NRPD; controlo de documentos. | Todos Colaboradores | <p><i>acordo com o grupo de participantes.</i></p> <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p>Competência ética: -Atua segundo a identidade e valores organizacionais (Missão, Visão, Valores, Políticas, Código da Ética e procedimentos do SGQ)</p> <p><i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i></p> | Interna: Dr.ª. Ana Prada (1h30m) | ≅40 n=18 |
| Qualidade de Vida e o Empowerment (focar o procedimento institucional) | <p>Objetivo: Conhecer e compreender os conceitos e as dimensões do modelo de qualidade de vida da instituição, assegurando que os mesmos são implementados.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Conceitos de qualidade de vida e empowerment; escala de Gencat; estrutura do modelo teórico da qualidade de vida, da instituição; política da qualidade de vida. | Todos Colaboradores (Equipa PI) | <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p>Competência ética: -Atua segundo a identidade e valores organizacionais (Missão, Visão, Valores, Políticas, Código da Ética e procedimentos do SGQ)</p> <p>Competência de desenvolvimento das áreas do Plano Individual do Cliente -Planifica, executa e avalia os planos de sessões do Plano Individual do cliente</p> <p><i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i></p> | Interna: Dr.ª. Luísa Sousa (1h30m) | ≅30 n=15 |
| Funcionalidades da Plataforma (se necessário) | <p>Objetivo: Identificar e esclarecer o funcionamento de novos processos da plataforma, garantindo assim a conformidade dos registos.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Procedimentos; instruções de trabalho; códigos; escalas; questionários. | A definir | <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p><i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i></p> | Interna: Dr.ª. Luísa Sousa (1h00m) | ≅20 n=10 |
| Prevenção doenças infeto-contagiosas | <p>Objetivo: Conhecer e compreender as formas de disseminação de diferentes doenças infeto-contagiosas, tanto as transmitidas sexualmente como as transmitidas através do compartilhamento de ambientes e utensílios.</p> <p>Indicador: Taxa de colaboradores participantes.</p> | Conceitos de doenças infeto-contagiosas; tipos e prevenção de doenças. | Todos Colaboradores | <p>Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional)</p> <p><i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i></p> | Interna: Formador Externo/Parceiro com apoio de Enf.ª. Karine Nunes e Dr.ª. Sara Miranda (1h30m) | ≅40 n=18 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|-------------|
| Cuidados de higiene, alimentação, hidratação, conforto e eliminação | Objetivo: Conhecer e compreender os conceitos e princípios fundamentais das necessidades humanas básicas, na prestação de serviços. Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Instrução de trabalho; noções de necessidades humanas básicas; factores de promoção e inibição de conforto e desconforto; princípios a ter em conta na prestação de cuidados (privacidade, intimidade, sexualidade); fases dos cuidados de higiene e imagem; registos dos cuidados prestados. | Todos Colaboradores (Colaboradores PCI) | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) - Presta cuidados de higiene, imagem e conforto aos clientes, procedendo aos respetivos registos plataforma QualityAlive <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na acção, de acordo com o grupo de participantes.</i> | Interna: Dr.ª. Sónia Tomé e Dr.ª. Marlene Rodrigues (1h30m) | ≈30 n=15 |
| Organização pessoal e gestão do tempo | Objetivo: Conhecer as técnicas de organização pessoal e gestão do tempo com vista a otimizar o planeamento das atividades e o cumprimento dos objetivos, no âmbito da actividade profissional. Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Regras de organização pessoal; avaliação, planeamento e técnicas de gestão de tempo; organização do trabalho; planos de ação profissional/pessoal. | Interessados | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na ação, de acordo com o grupo de participantes.</i> | Interna: Psicóloga(o) da organização (1h30m) | ≈30 n=15 |
| Primeiros socorros | Objetivo: Atualizar conhecimentos de manobras de suporte básico de vida Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Conteúdos detalhados da UFCD em CNQ | Interessadas (formação > mais 3 anos) | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na ação, de acordo com o grupo de participantes.</i> | Externa: Formador Externo/Parceiro | ≈20 n=10 |
| Promoção da inclusão social e comunitária da pessoa com deficiência | Objetivo: Conhecer, compreender e identificar estratégias de promoção da inclusão social e comunitária da pessoa com deficiência e incapacidade. Indicador: Taxa de colaboradores participantes. | Conteúdos detalhados da UFCD em CNQ | Interessados | Competência performativa: -Melhora continuamente o seu desempenho (formação pessoal e profissional) <i>Atenção: A/O formador(a) deve identificar as competências trabalhadas na ação, de acordo com o grupo de participantes.</i> | Externa: Formador Externo/Parceiro | ≈20 n=10 |

Avaliação de desempenho

Ações planeadas = 16; Horas de Plano de Formação Interna (Estimativa): 20h00m; Horas de Plano de Formação Externa (Estimativa): Mínimo 1 UFCD, 25h

| Clientes | | | | |
|---|--|-------------------------|--|-------------|
| Designação da Formação | Objetivo/Indicadores | Destinatários | Tipo de Ação/Formador(a)/Duração | Meta |
| Plano de Emergência (Preparação para o Simulacro) | -Promover o bem-estar material <i>(Porcentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Eng.ª. Ângela Rodrigues (1h00m) | ≈40 n=20 |
| Missão, Visão e Valores Organizacionais | -Facilitar a relação com a comunidade, com vista à sua inclusão social | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Ângela Azevedo (1h00m) | ≈40 n=20 |

| | | | | |
|--|---|-------------------------|---|-------------|
| | <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | | | |
| Direitos e Deveres dos Clientes (focar a carta institucional) | -Garantir a dignidade do Cliente e a proteção de riscos indevidos <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Daniela Pais (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Qualidade de vida, empowerment e autodeterminação do cliente | - Desenvolver a autodeterminação <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Marlene Rodrigues (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Empoderamento, afetividade e sexualidade do cliente | -Desenvolver interações e relacionamentos interpessoais <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Luísa Sousa (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Empoderamento, alimentação e saúde | -Promover o bem-estar físico <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Enf.ª. Karine Nunes (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Empoderamento, saúde e prevenção doenças infeto-contagiosas | -Promover o bem-estar físico <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Sara Miranda (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Empoderamento, higiene pessoal e cuidados de imagem | -Promover o bem-estar físico <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Sónia Tomé (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Empoderamento, desenvolvimento pessoal e social | - Promover o bem-estar social <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Andreia Oliveira (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Empoderamento e comunicação interpessoal | -Promover o bem-estar físico <i>(Percentagem de clientes participantes)</i> | Clientes CAO, LRE e SAD | Interna: Dr.ª Daniela Miranda (1h00m) | ≅40 n=20 |
| Ações planeadas = 10; Horas de Plano de Formação Interna (Estimativa): 10h | | | | |

2. Considerações Finais: Monitorização e Avaliação

O presente plano de formação é elaborado pela gestora da formação, verificado pela coordenadora pedagógica e aprovado pela diretora de serviços. É revisto com base nos resultados alcançados, analisados no relatório de monitorização, realizada anualmente, responsabilidade das responsáveis pelo departamento.

O planeamento formativo para 2021, procura responder a novos desafios, integrando as necessidades formativas dos colaboradores e clientes, sempre num constante alinhamento com a missão e os objetivos estratégicos da organização.

A Direção da ASCUDT:

Presidente

Viriato Curralo Galego

Vice-Presidente

Raúl Fernando Parente Freire

Secretário

Bruno Alexandre Morais Borges

Tesoureira

Ângela de Fátima Coelho Neca de Azevedo

Vogal

Luísa Sousa

Plano Anual de Formação referente a 2021 elaborado pela GF a 23-11-2020, aprovado em reunião de Conselho Fiscal em 30-11-2020, Direção em 30-11-2020 e Assembleia Geral, por 00 sócios, 00 clientes, 00 colaboradores e 00 membros dirigentes a 30-11-2020.