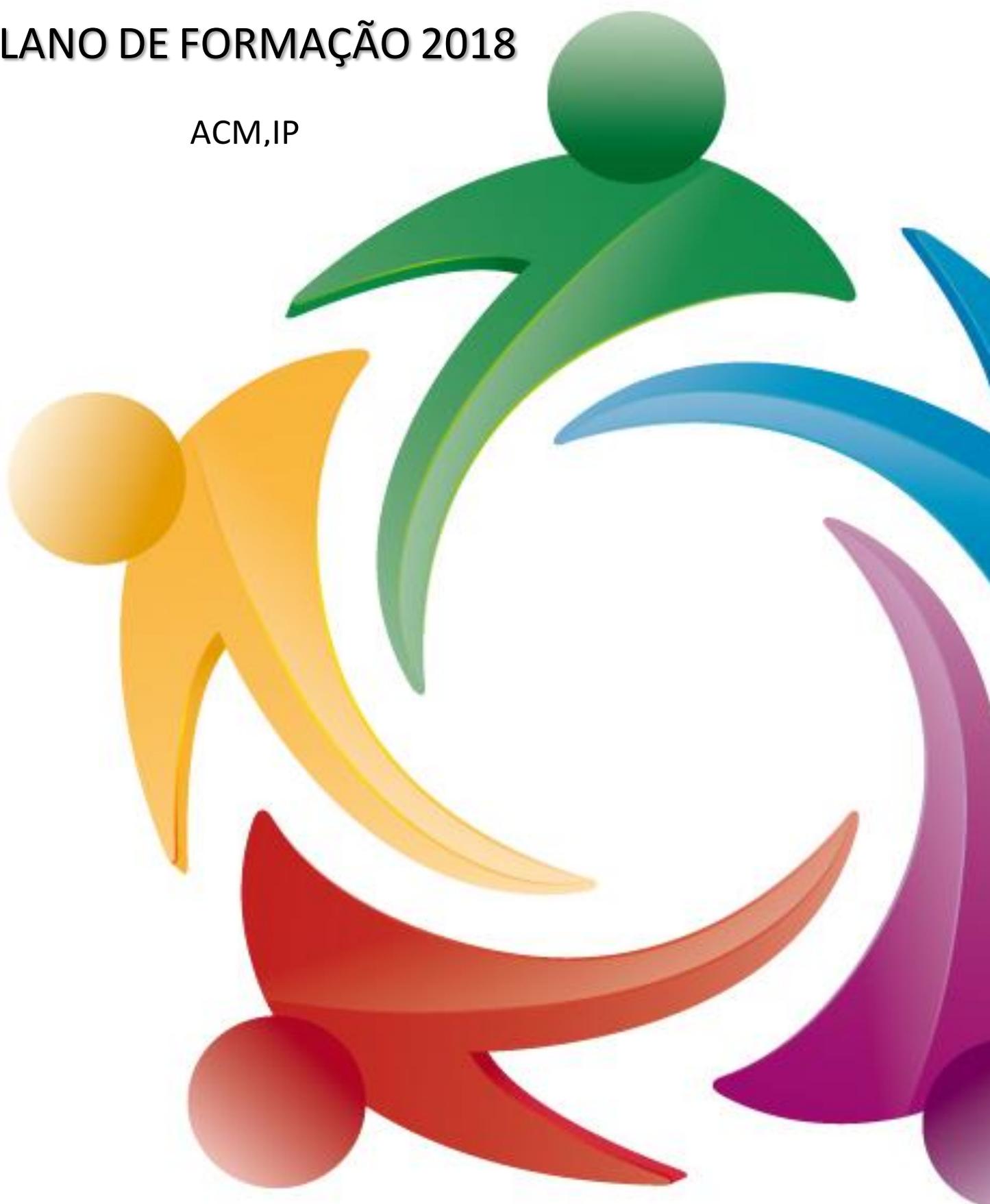


# PLANO DE FORMAÇÃO 2018

ACM,IP



## ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO.....	4
CONCEÇÃO E METODOLOGIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	4
IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO .....	5
NECESSIDADES FORMATIVAS <i>VERSUS</i> EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO MINISTRADA .....	7
FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS .....	9
MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	9
AValiação DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO.....	10
PLANO FORMATIVO E PREVISÃO DE ENCARGOS - 2018.....	10
ANEXOS .....	17

## NOTA INTRODUTÓRIA

O ACM. IP, na sua lei orgânica (DL nº. 31/2017, de 27/02) tem como missão primordial o de *“Colaborar na definição, execução e avaliação das políticas públicas, transversais e setoriais em matéria de migrações, relevantes para a atração dos migrantes nos contextos nacional, internacional e lusófono, para a integração dos imigrantes e grupos étnicos, em particular as comunidades ciganas, e para a gestão e valorização da diversidade entre culturas, etnias e religiões.*

Para a boa prossecução de tais objectivos e citando as palavras do preâmbulo do mesmo articulado legal, *“(…) tornam necessária uma adequação institucional que permita responder adequadamente a esses desafios, designadamente pela sua capacidade de articulação de competências e pela experiência adquirida, com reconhecimento internacional e mérito, nos domínios da integração e inclusão dos imigrantes e das práticas de interação positiva entre a sociedade portuguesa e os seus imigrantes.”*, é portanto preocupação deste Instituto valorizar profissionalmente todos os seus funcionários e colaboradores, nomeadamente através de formação, seja ela inicial ou contínua.

Na continuidade do que já foi realizado, o Plano de Formação a implementar no ano de 2018, tem no seu âmago, para além da continuidade, também uma postura de consolidação da estratégia até ao momento desenvolvida, isto é, para além do registo inovador, dinâmico e motivacional que se demonstrou fulcral para o aperfeiçoamento do desempenho de alguns dos nossos quadros, nos anos transactos, 2018 afigura-se como um ano de avaliação e de estabilidade no crescimento.

Neste ano, pretende-se ir mais além no processo de aprendizagem, com uma aquisição e partilha dos saberes, utilizando como recurso o *know-how* já adquirido pelos funcionários e colaboradores em exercício neste Serviço.

Em suma, a nossa atuação em matéria de formação profissional será numa perspectiva de aproveitamento de competências com o intuito de fortalecer a especialização de uns e simultaneamente, permitir a atualização profissional de outros.

A adoção de uma lógica trienal de implementação do Plano de Formação (2016-2018), mostra-se como sendo uma estratégia benéfica, uma vez que este modelo permite partir de uma perspectiva macro, olhar para o micro e auscultando a realidade em que laboramos, promover uma maior eficácia na aferição de impacto e resultados e proporcionando um campo mais alargado para a melhoria que se pretende sempre contínua.

## OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO

<u>DO PONTO DE VISTA DO ACM, IP</u>	<u>DO PONTO DE VISTA DOS COLABORADORES</u>
<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elevar as competências dos trabalhadores;</li> <li>➤ Otimizar o desempenho;</li> <li>➤ Ter Equipas coesas e motivadas.</li> </ul>	<p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aperfeiçoamento e crescimento profissional;</li> <li>➤ Partilha dos conhecimentos em novas situações;</li> <li>➤ Partilha dos saberes adquiridos;</li> <li>➤ Realização profissional.</li> </ul>
<p><b>Como fazer? Qual a estratégia a seguir?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Colmatar deficientes competências técnicas;</li> <li>➤ Colmatar deficientes competências comportamentais;</li> <li>➤ Melhorar a articulação entre equipas de trabalho;</li> <li>➤ Desenvolvimento de uma orientação para a qualidade e/ou objetivos;</li> <li>➤ Criar uma cultura organizacional;</li> <li>➤ Melhoria contínua.</li> </ul>	<p><b>Como fazer? Qual a estratégia a seguir?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aprendizagem contínua;</li> <li>➤ Motivação e empenho na aprendizagem;</li> <li>➤ Vontade em partilhar os saberes;</li> <li>➤ Eficiência;</li> <li>➤ Melhoria Contínua.</li> </ul>

Tabela 1 – Objetivos e estratégias da formação profissional

### CONCEÇÃO E METODOLOGIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Uma das estratégias inerentes ao cumprimento dos objectivos traçados pelo ACM, IP, enquanto Organismo Público com intervenção na área social passa, obrigatoriamente, por uma formação profissional que se pretende de excelência e adaptada as necessidades sentidas quer pelos funcionários e colaboradores, como pelos parceiros interventores nesta realidade.

Neste sentido e à semelhança do que já foi realizado no passado, para a construção e implementação do Plano de Formação anual deveremos sempre ter em linha de conta as fases inerentes ao processo, conforme *gráfico -1*, muito embora a Formação Profissional no ACM,IP esteja assente numa estratégia trienal (2016/2018).

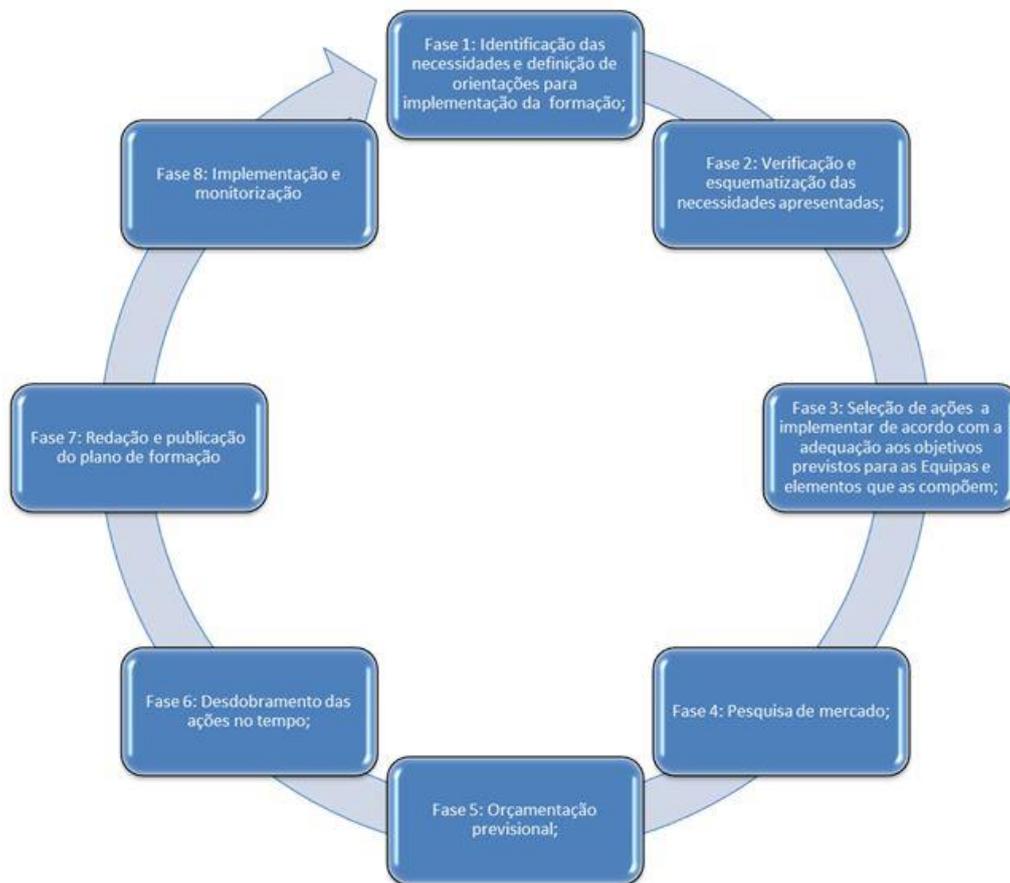


Gráfico 1 – Fases de construção e implementação do plano de formação

O delinear de uma estrutura formativa pensada a três anos que trouxesse mais-valias para o desempenho profissional da estrutura humana que compõe o Organismo, visou ainda o cumprimento dos objectivos definidos em sede de QUAR.

Não obstante o fluxo representado no gráfico supra, o ACM encontra-se preparado para acautelar necessidades formativas imprevistas, resultantes de circunstâncias excepcionais.

## IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

O diagnóstico rigoroso das perspectivas e das necessidades formativas de cada Unidade Orgânica foi o ponto de partida em 2016. Verificou-se assim que áreas como Administração Pública, Contabilidade e Finanças e Assuntos

Europeus, representavam as necessidades mais prementes para os funcionários e colaboradores, as quais se procurou colmatar de imediato, para uma melhor prossecução da missão do Serviço.

Em 2017, uma vez delineada a estrutura formativa e aferidas necessidades, a tónica centrou-se na implementação. Assim, o ACM,IP apostou na concretização de mais ações, alargando o espectro formativo e recorrendo à estratégia da “Formação à Medida”, delineando conteúdos programáticos adaptados e criando turmas pré-selecionadas, de acordo com as orientações emanadas do levantamento inicial.

O ano de 2018 perspectiva-se como o fim de um ciclo formativo, sendo um ano de consolidação de procedimentos mas também de avaliação de estratégias, numa perspectiva de inaugurar um novo Plano Formativo.

A tónica do ano será a formação ministrada por recursos internos do ACM, IP, numa lógica de partilha de saberes e experiências, não deixando no entanto de lado, quer a manutenção das parcerias já existentes com entidades externas, como a criação de novas, para reforço de aprendizagens.

Não obstante os constrangimento orçamentais que afectam todos os organismos do Estado, e aos quais o ACM, IP não será obviamente imune, o Plano Formativo previsto para 2018 continuará a ser uma importante aposta.

Nesta leitura, a prossecução do Plano de Formação do ACM, IP que foi delineada para o triénio 2016/2018, durante este último ano, terá o seguinte alinhamento:



Figura 1 - Cronograma ACM,IP – Plano de Formação 2018

## NECESSIDADES FORMATIVAS *VERSUS* EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO MINISTRADA

Entre o ano de 2016 e 2017 concretizou-se e ajustou-se o planeamento, numa perspectiva dialéctica, entre necessidades formativas, exigências técnicas e expectativas pessoais, no sentido de elevar os resultados dos colaboradores, das Unidades Orgânicas e consequentemente do Organismo no seu todo.

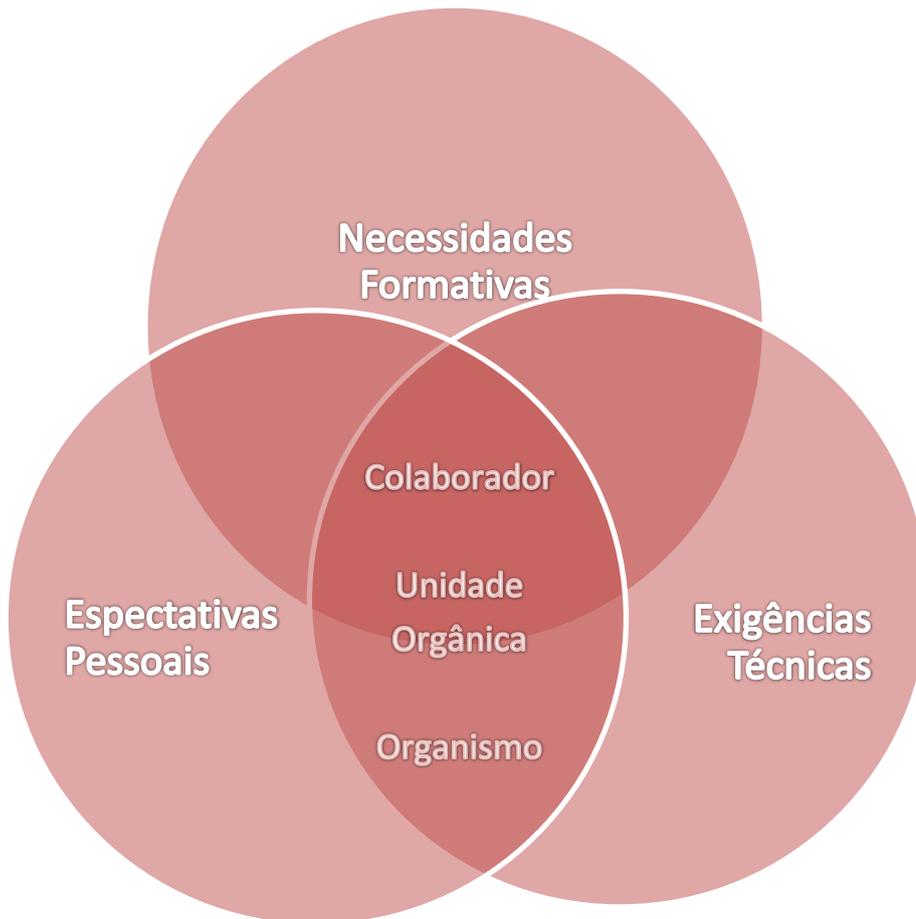


Gráfico 2 - Relação dos parâmetros para a formação

Desta forma torna-se possível determinar as disfunções existentes, individualizar as ações a selecionar e medir o impacto das soluções formativas implementadas.

Assim, tendo como pano de fundo o passado, mas voltando o nosso olhar para o futuro, mantendo sempre em mente que o próximo ano será de conclusão e avaliação do triénio, as áreas a privilegiar em termos de formação

profissional no ano 2018 serão, conforme gráfico – 3 demonstra, Assuntos Jurídicos, Contabilidade e Finanças, Gestão Organizacional e de Pessoas.

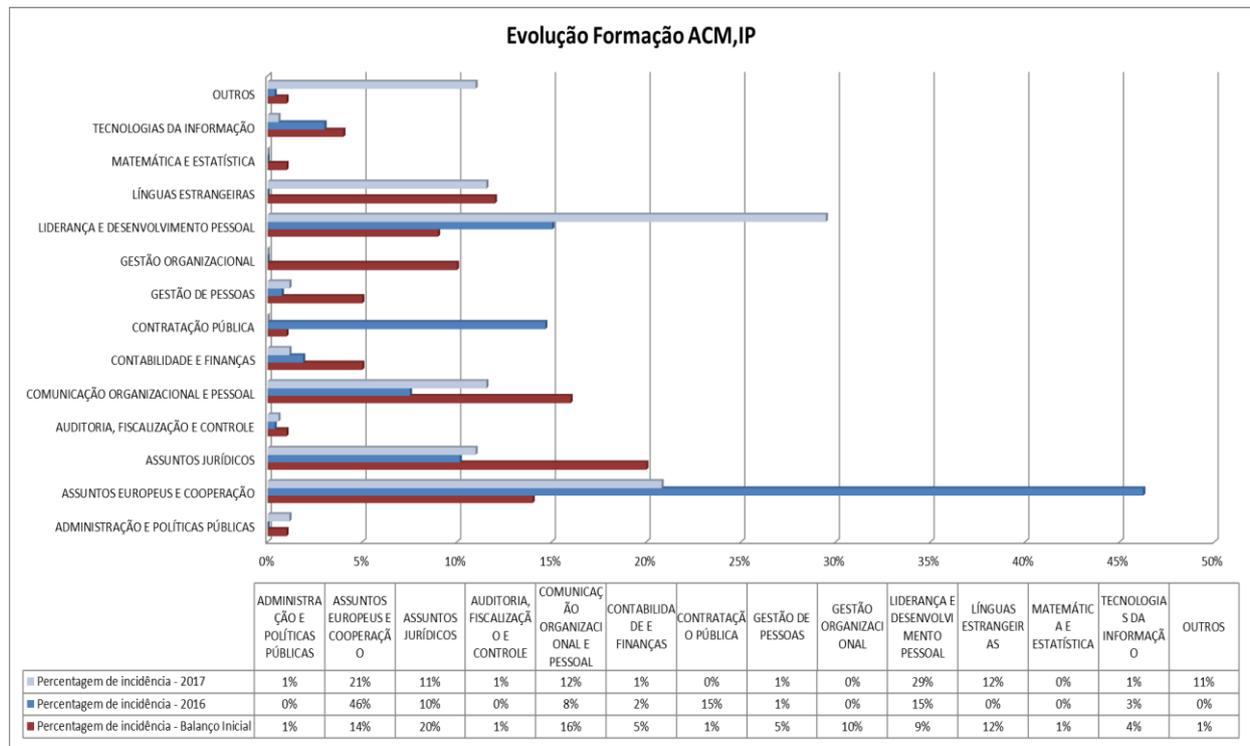


Gráfico 3 - Balanço Intermédio da Evolução da Formação Profissional no ACM,IP – 2016-17

O *follow up* da implementação das ações de formação ministradas tem sido uma preocupação constante do NGARH, com o intuito de aferir a correspondência entre o executado e o planeado, considerando as necessidades aferidas.

O balanço intermédio, explicitado no gráfico acima, proporciona o conhecimento necessário à projeção da atuação futura do ACM,IP nesta matéria.

Conforme é possível constatar, durante 2016 e 2017 houve preocupação em colmatar as necessidades em áreas como Línguas Estrangeiras e Liderança e Desenvolvimento Pessoal, entre outras.

Por sua vez, verificou-se um *superavit* na área dos Assuntos Europeus e Cooperação, justificável com o facto de se considerar este como sendo um dos *core* deste Instituto.

Através da análise do referido gráfico, conclui-se ainda que áreas como Matemática e Estatística e Auditoria, Fiscalização e Controle, apesar de terem surgido no levantamento de necessidades iniciais e contempladas no plano

de formação, por se considerar que não representam, de momento, necessidades imediatas para a prossecução dos objetivos do instituto, não justificam a afetação de recursos humanos e financeiros à sua implementação em 2018

## FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS

Pensada numa ótica de aproveitamento de recursos humanos internos com formação académica adequada, nas áreas consideradas pertinentes e alinhadas com a missão do organismo, a implementação de formação externa pelo ACM,IP pressupõe a realização de ações de formação que permitam difundir o *know-how*, ou seja, “fazer sair o saber da casa, para fora”.

Não obstante esta tipologia formativa ser promovida e desenvolvida maioritariamente por recursos internos, a criação de sinergias que considerem parceiros sociais com uma missão alinhada com a do ACM,IP, representa igualmente uma estratégia já utilizada e a ser mantida pelo Serviço.

Em suma a formação ministrada a terceiros representa, simultaneamente, uma forma de trabalhar conhecimentos e competências e uma estratégia de difusão das matérias da competência e responsabilidade do ACM,IP, promovendo a sua imagem e marca, perante a sociedade civil.

## MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A monitorização da formação profissional é, para o ACM,IP, uma ferramenta através da qual se torna possível conferir a implementação e o cumprimento das obrigações e objetivos que fazem parte do Plano de Actividades do ACM, IP bem como do Quadro de Avaliação e Responsabilização – QUAR.

Inicialmente idealizada numa lógica de compilação da informação reportada pelas Chefias trimestralmente, relativamente as ações de formação frequentadas pelos colaboradores das suas respectivas Unidades Orgânicas, com o tempo, a estratégia de monitorização foi alvo de um processo de melhoramento e tornou-se mais abrangente.

Actualmente com recurso a um formulário específico e adaptado (Anexo-1), pretende-se fazer um reconhecimento que nos possibilite aferir não só as ações frequentadas pelos colaboradores, como as que são ministradas a utilizadores externos.

A lógica da monitorização foi alterada já no ano de 2017, tendo em conta as diretrizes emanadas pelo INA, por forma a permitir uma resposta devidamente sistematizada e sintetizada da informação a reportar no âmbito do RAF.

O encerramento deste ciclo e as respetivas monitorizações, dotar-nos-ão de capacidade para a construção de um balanço global que permitirá uma antevisão de estratégias para a edificação de um novo plano de formação profissional.

## AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO

A avaliação das ações de formação profissional, representa a par da monitorização, uma importante ferramenta no âmbito da implementação da formação profissional.

Através da avaliação, é possível conferir níveis de eficácia, eficiência e mais-valias obtidas durante todo o trajecto formativo

Assim, no final de cada ação de formação promovida, é remetido aos formandos um inquérito (Anexo-2) através do qual se torna possível avaliar os conteúdos programáticos, formador, estratégia formativa, entre outros elementos inerentes à respectiva ação.

Em 2018, a ênfase em matéria de avaliação centrar-se-á na criação de um relatório de avaliação final com os dados que foram recolhidos de todas as ações de formação, com o intuito de projectar o futuro numa perspectiva de crescimento e constante melhoramento dos serviços prestados pelo ACM, à sua população alvo.

## PLANO FORMATIVO E PREVISÃO DE ENCARGOS - 2018

Os encargos com a Formação Profissional no ACM,IP, são previstos atendendo o somatório das estimativas de custos para as formações planeadas, mas mantendo sempre uma margem para formação não planeada que venha a ser considerada de importância vital.

Assim, em matéria de encargos deste Organismo com a Formação Profissional em 2018, prevê-se uma despesa estimada de 13.320.00€ com formação planeada e um remanescente de 6.680.00€ euros, a contabilizar para a formação profissional não planeada.

Para o ano de referência, conforme disposto no quadro seguinte de forma mais pormenorizada, o ACM,IP., definiu como ações de formação a desenvolver, as de seguida elencadas:

Área Temática	Designação da Ação	Objetivos e Conteúdos	Nº de formandos	Nº Horas	Encargos (Previsão)
Assuntos Europeus e de Cooperação	GESTÃO DE PROJETOS FINANCIADOS	Adquirir conhecimentos e competências sobre o processamento administrativo e de gestão de projetos com fundos comunitários para o período 2014-2020.	5	28:00:00	1200
	CONCEÇÃO, GESTÃO E AVALIAÇÃO DE PROJETOS	Enquadrar a abordagem da gestão do ciclo do projeto, articulando as fases de conceção, implementação e avaliação; Usar a abordagem do Logical Framework na conceção e avaliação de projetos; Definir o planeamento operacional do projeto e o sistema de acompanhamento, com base no Logical Framework e usando métodos ágeis.	5	28:00:00	1200
Assuntos Europeus e de Cooperação	ASILO E REFUGIADOS	Transmitir informação clara e sucinta sobre refugiados, migrações forçadas e asilo; Criar hábitos de reflexão e pensamento crítico sobre os temas abordados; Tornar os participantes mais abertos para a vivência e problemas das sociedades multiculturais;	10	04:00:00	N.A
Assuntos Jurídicos	PARENTALIDADE	Capacitar todos os colaboradores do ACM, IP, relativamente às matérias relacionadas com a parentalidade – deveres e direitos. Regimes jurídicos Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e Código do	30	03:30:00	N.A

		Trabalho: - Conceitos; - Especificidades.			
<b>Assuntos Jurídicos</b>	ABSENTISMO E ASSIDUIDADE - REGIME DE FÉRIAS FALTAS E LICENÇAS	Capacitar todos os colaboradores do ACM, IP, relativamente às matérias relacionadas com o absentismo e assiduidade – direitos e deveres. Regimes jurídicos Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho: - Conceitos de Férias, faltas e licenças	30	03:30:00	N.A
<b>Assuntos Jurídicos</b>	Lei de Estrangeiros	Aprofundar conhecimentos no âmbito da Lei n.º 63/2015, de 30/06	10	03:00:00	N.A
<b>Comunicação Organizacional e Pessoal</b>	Gestão de Stress e Mediação de Conflito	Compreender a natureza e as causas do stress; Distinguir entre stress positivo e negativo; Reconhecer o impacto do stress na qualidade de vida e na saúde; Conhecer e dominar técnicas práticas de gestão de stress; Desenvolver mecanismos de resposta flexíveis e criativos face a situações difíceis; Aplicar competências de diálogo, escuta, e comunicação na mediação de conflitos; Identificar meios de atuação assertiva face a situações de conflito, assim como, potenciais nos outros comportamentos construtivos.	30	07:00:00	N.E

<b>Comunicação Organizacional e Pessoal</b>	Técnicas de Atendimento Telefónico	<p>Pretende-se com esta acção de formação que os formandos compreendam a importância da qualidade do serviço prestado ao cliente e a imagem da organização. Ficarão igualmente aptos a comunicar de forma assertiva com os clientes, utilizando diferentes técnicas e adequadas a realidades distintas. A capacidade de aplicação de processos de inteligência emocional, serão igualmente abordados no sentido de dotar todos os formandos dos conhecimentos técnicos subjacente à Excelência na Qualidade do Serviço e no desenvolvimento das competências comportamentais que a sustentam.</p>	8	07:00:00	1100
	Design de comunicação ou Representações criativas de alto impacto	<p>Este curso procura estudar, especular e propor novas relações e entendimentos no contexto do design de produtos e serviços digitais como representações criativas com um nível de impacto elevado.</p>	2	N.E	N.E
	Organização de Eventos	<p>Identificar e distinguir os diferentes tipos de eventos e compreender as várias fases da organização de eventos; Reconhecer a importância dos conhecimentos técnicos para uma organização e gestão de eventos de sucesso;</p>	1	21:00:00	200

Formação Dirigentes		<p>Planear um evento com base nos conhecimentos e técnicas adquiridas;</p> <p>Avaliar o seu potencial empreendedor e conhecer diversos aspectos da vida empresarial na actividade de Organização de Eventos.</p>			
	CADAP	<p>Este curso tem por objetivo proporcionar o desenvolvimento de conhecimentos e competências adequados ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, nomeadamente uma formação altamente qualificada nos aspetos cultural, científico, técnico e profissional, que assente numa cultura profissional e tecnologicamente avançada por forma a favorecer a qualidade dos serviços públicos prestados aos utentes.</p>	1	500:00:00	4000
	Assiduidade, Pontualidade e Trabalho Extraordinário Suplementar;	<p>Interpretar e aplicar a legislação em vigor;</p> <p>Conhecer as medidas de gestão, execução e controlo adequadas;</p> <p>Conhecer sistemas de assiduidade e pontualidade;</p> <p>Organizar todo o processo de assiduidade e pontualidade e horas extraordinárias.</p>	2	21:00:00	420
Gestão de Pessoas					

<b>Liderança e Desenvolvimento Pessoal</b>	Coaching	<p>Orientar para a definição e concretização de objetivos, transformando intenções em ações concretas</p> <p>Incentivar à consciência do potencial, utilizá-lo e desenvolvê-lo para chegar onde deseja</p> <p>Desenvolver novas perspetivas, formas de pensar e agir e, assim, conseguir outros resultados</p> <p>Potenciar a comunicação e relações interpessoais positivas</p> <p>Superar limitações, medos e bloqueios, mantendo o foco e a motivação</p> <p>Fortalecer a confiança, autoestima e a inteligência emocional</p>	20	07:00:00	1500
<b>Liderança e Desenvolvimento Pessoal</b>	Liderar equipas para obter resultados	<p>Compreender em que medida e porquê a liderança se tornou indispensável para a geração de equipas eficazes.</p> <p>Conhecer as vantagens e desvantagens da liderança centrada nas pessoas versus liderança centrada na tarefa.</p> <p>Conhecer os diferentes estilos de liderança e a saber adequá-los a diferentes situações.</p> <p>Desenvolver uma relação de confiança com os colaboradores e participar na sua evolução.</p> <p>Desenvolver e manter a motivação da equipa</p> <p>Estabelecer e comunicar objetivos.</p> <p>Compreender a importância do feedback</p>	15	07:00:00	3000

		do líder. Utilizar técnicas de facilitação da criatividade para incentivar a equipa para a inovação.			
<b>Tecnologias da Informação</b>	EXCEL	Conhecer as funcionalidades mais importantes do Excel; Utilizar as funções básicas deste produto. Introdução Excel; modificar uma folha de cálculo; Realizar cálculos; Formatação de células e folhas de cálculo; Personalizar o layout; Impressão de conteúdos de um livro; Criar um livro (workbook), Criação e manipulação de gráficos.	10	07:00:00	N.A
<b>Tecnologias da Informação</b>	SEGURANÇA INFORMÁTICA	Dotar os participantes de conhecimento de boas práticas no âmbito das TIC e segurança informática nas empresas e organizações	10	07:00:00	N.A
<b>Tecnologias da Informação</b>	ADMINISTRAÇÃO DE BASES DE DADOS EM SQL SERVER	No final deste curso, os formandos conseguem criar páginas Web dinâmicas, utilizando a linguagem PHP e a trabalhar com uma base de dados MySQL.	1	35:00:00	400
<b>Tecnologias da Informação</b>	PROGRAMAÇÃO PARA ADMINISTRADORES DE SISTEMAS WINDOWS	Adquirir os conhecimentos necessários para automatizar grande parte das tarefas diárias de administração de sistemas e explorar, monitorizar e validar, de uma forma simplificada, os recursos disponibilizados no sistema	1	30:00:00	300
<b>TOTAIS</b>			<b>191</b>	<b>719:00:00</b>	<b>13320</b>

## **ANEXOS**

Formulário de Reporte

Formulário de Avaliação da Formação



# FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO



**DESIGNAÇÃO DA AÇÃO:**

**LOCAL DA AÇÃO:**

**DATA:**

**HORÁRIO:**

**FORMADOR/A:**

## 1. CONHECIMENTOS INICIAS

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Ao apresentar-se neste curso, os seus conhecimentos sobre a temática abordada eram:					

## 2. EXPECTATIVAS

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
A) Este curso correspondeu ao que esperava?					
B) Considera-o adequado às necessidades?					

## 3. CONTEÚDO DA FORMAÇÃO

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Novidade das matérias abordadas					
Interesse das matérias abordadas					
Nível de detalhe no tratamento dos temas					
Adequação da metodologia aos conteúdos					
Duração da sessão					

## 4. DESEMPENHO DO/A FORMADOR/A

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Domínio dos assuntos					
Clareza na comunicação					
Motivação suscitada					
Disponibilidade para o esclarecimento de questões					
Adequação dos métodos utilizados					
Relacionamento com os formandos					



## 5. AVALIAÇÃO GLOBAL

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Grau de satisfação global					

### O QUE APRENDEU DE MAIS SIGNIFICATIVO COM ESTA FORMAÇÃO?

---

---

---

### QUE ASPECTOS RELATIVOS À FORMAÇÃO DEVIAM SER MELHORADOS?

---

---

---

### OBSERVAÇÕES / SUGESTÕES

---

---

---

---

### DATA E ASSINATURA DO/A FORMANDO/A (Facultativa)

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_