

Relatório

Formação Profissional 2011



AIGQ 
Avaliação Interna e
Garantia de Qualidade



Ficha técnica

Relatório – Formação Profissional 2011

Edição: Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa

Data de publicação: Agosto de 2012

Tipo de Publicação: Relatório de divulgação

Coordenação e execução

AIGQ – Avaliação Interna e Garantia de Qualidade

- . Pedro Marçal
- . António Santos
- . Sónia Barroso

DGA – Núcleo de Recursos Humanos

- . Isabel Aguiar
- . Carla Lucas
- . Rui Gomes

Índice

Introdução	1
Sumário executivo - A formação profissional em 2011	2
Caracterização da formação e dos formandos	2
Custos e horas associados às acções de formação	5
Resultados da Avaliação da Formação Profissional em 2011	9
Caracterização dos inquiridos	9
Grau de satisfação	10
Formação do tipo <i>e-learning</i>	10
Organização	11
Desempenho dos formadores	12
Auto-avaliação	13
Ganhos	13
Recomendação da futuras acções de formação	14
Acções de formação referenciadas como importantes para a actividade	15
Outras observações	16
Principais conclusões	17

Anexos

Questionário aplicado

Glossário

- **A N PROLAV** (Programa de aprendizagem ao longo da vida)
- **ADSE** (Direcção Geral de Protecção Social a Funcionários e Agentes da Administração Pública)
- **ANFUP** (Associação Nacional dos Funcionários das Universidades Portuguesas)
- **CAF** (Common Assessment Framework)
- **CAGEP** (Curso Avançado em Gestão Pública)
- **CI** (Competitive Intelligence)
- **Cisco CCNA Exploration** (Integrated and comprehensive coverage of networking topics)
- **CSE** (Aplicação informática de gestão académica)
- **DECAF** (Diploma de Especialização em Common Assessment Framework)
- **DIGITALIS** (Empresa informática de software e serviços)
- **ECDU** (Estatuto da Carreira Docente Universitária)
- **EFQM** (European Foundation for Quality Management)
- **FIAT** (Formação Inicial para Assistentes Técnicos)
- **FIG** (Formação Geral obrigatória)
- **FITS** (Formação Inicial para Técnicos Superiores)
- **FMUL** (Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa)
- **FORGEP** (Programa de Formação em Gestão Pública)
- **IFE** (International Faculty for Executives)
- **INA** (Instituto Nacional de Administração)
- **ISCSP** (Instituto Superior das Ciências Sociais e Políticas)
- **PCR** (Técnica da reacção em cadeia de polimerase)
- **POPH** (Programa Operacional de Potencial Humano)
- **RELACRE** (Associação de Laboratórios Acreditados de Portugal)
- **SIADAP** (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública)
- **SIGES** (Aplicação informática de gestão académica)
- **SPUL** (Centro de Recursos Comuns e Serviços Partilhados da Universidade de Lisboa)

Introdução

O presente relatório tem por objectivo analisar a execução das acções de formação profissional, realizadas pelos colaboradores não docentes da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa (FMUL). Este constitui-se como ferramenta de avaliação e registo do impacto da formação profissional na FMUL.

O presente documento integra o sumário executivo da gestão da formação profissional no ano de 2011 e os resultados da avaliação da formação realizada em 2011.

A sua elaboração teve por base, dados de gestão da formação, do Núcleo de Recursos Humanos do Departamento de Gestão Administrativa (DGA). Os resultados da avaliação efectuada por inquérito por questionário, implementado pelo Gabinete de Avaliação Interna e Garantia de Qualidade.

No âmbito da formação profissional destaca-se no ano de 2011 o projecto em Gestão de Qualidade, no âmbito do POPH (Programa Operacional de Potencial Humano), que permitiu que em 2010 e 2011 um total de 36 colaboradores, beneficiassem de contexto de formação-acção do modelo CAF.

Foram designados, com carácter facultativo, os colaboradores alvo da formação, tendo sido constituídos três grupos: os dois primeiros grupos compostos por técnicos com funções administrativas e outro composto, maioritariamente, por chefias. Houve, por parte da coordenação deste projecto, um esforço no sentido de que ambas as equipas de autoavaliação fossem, tanto quanto possível, representativas da organização, com experiências e funções muito diversificadas, níveis hierárquicos variados ou múltiplas formações académicas, num manifesto esforço para se criar um grupo abrangente mas simultaneamente apto a transmitir uma perspectiva tão precisa e detalhada quanto possível da organização.

Esta formação de largo espectro revelou-se uma mais-valia não só pelos resultados alcançados – identificação de pontos fortes e acções de melhoria - mas também pela partilha e aquisição de conhecimentos, pelo reforço do espírito de equipa e principalmente pelo abraçar de um desafio que veio a revelar-se uma grande oportunidade de mudança.

Sumário executivo – Formação Profissional na FMUL 2011

Caracterização da formação e dos formandos

A análise da formação desenvolvida, derivou de dados institucionais de gestão da formação. Foram considerados os domínios de formação, baseados na seguinte nomenclatura:

- Assuntos jurídicos/Legislação
- Comunicação organizacional
- Gestão administrativa e secretariado
- Gestão financeira e contabilidade
- Gestão pública
- Gestão recursos humanos
- Informática e tecnologias de informação
- Línguas estrangeiras
- Qualidade
- Técnicas laboratoriais

Dados globais da gestão da formação na FMUL em 2011

- 96 Acções de formação realizadas, 35 (37%) não foram financiadas e 61 (63%) foram financiadas.
- 77 (80%) formandos do género Feminino, 19 (20%) formandos do género Masculino,
- 59% das acções de formação frequentadas, pertencem aos domínios de “Informática e tecnologias de informação” e “Qualidade”.
- O investimento total em formação, foi de 28.795,60 € (investimento médio de 160€ por colaborador da FMUL n=180; Investimento médio de 300€ por participante em 2011 n=96).
- Realizaram-se 7572 horas de formação, 4242 (56%) horas não financiadas e 3330 (44%) horas financiadas.
- A média de horas de formação por colaborador (FMUL), foi de 42 horas (n=180).
- A média de horas de formação por participante (2011), foi de 79 horas (n=96).

Quadro 1 - Acções de formação, por entidade formadora, domínio de formação, designação e n.º de colaboradores envolvidos

Entidade Formadora	Domínio de formação	Designação da Acção de Formação	N.º de colaboradores envolvidos
INA (n=30)	Qualidade	<i>DECAF</i>	12
		<i>O presente e o futuro da CAF</i>	1
	Gestão Administrativa e Secretariado	<i>FIG</i>	3
		<i>Atendimento ao público</i>	2
		<i>FIAT</i>	2
Gestão Pública	<i>FITS</i>	1	
	<i>CAGEP</i>	1	
	<i>FORGEP</i>	1	
	<i>Monitorização da performance organizacional</i>	1	
Informática e tecnologias de informação	<i>Inovação Estratégica e Inteligência Competitiva</i>	1	
	<i>Congresso nacional AP</i>	1	
	<i>SIGADAP (1,2 e 3)</i>	1	
Digitalis (n=26)	Informática e Tecnologias de informação	<i>CCNA exploration 1</i>	1
		<i>CCNA exploration 2</i>	1
		<i>CCNA exploration 3</i>	1
Digitalis (n=26)	Informática e Tecnologias de informação	<i>SIGES 11 - CXA</i>	10
		<i>SIGES 11 - CSE</i>	8
		<i>SIGES 11 - NETpa</i>	8
POPH 10 – FMUL (n=14)	Qualidade	<i>CAF</i>	14
SPUL (n=9)	Assuntos Jurídicos/ Legislação	<i>Higiene e segurança no trabalho</i>	6
	Línguas Estrangeiras	<i>Inglês técnico</i>	2
	Informática e tecnologias de informação	<i>Excel básico</i>	1
RELACRE (n=7)	Técnicas laboratoriais	<i>Aplicação prática da PCR à Microbiologia</i>	7
ANFUP (n=3)	Assuntos Jurídicos/ Legislação	<i>ECDU</i>	1
		<i>Regime de aposentação</i>	1

Entidade Formadora	Domínio de formação	Designação da Acção de Formação	N.º de colaboradores envolvidos
ADSE (n=2)	Assuntos Jurídicos/ Legislação	<i>Protocolo de documentos de regime livre</i>	2
IFE (n=2)	Gestão de Recursos Humanos	<i>EXPO RH</i>	2
A N – PROLAV (n=1)	Gestão Administrativa e Secretariado	<i>Mobilidade como factor de aprendizagem</i>	1
ISCSP (n=1)	Gestão Pública	<i>Cursos de especialização em CI</i>	1
Universidade Múrcia (n=1)	Técnicas laboratoriais	<i>Curso de plastinização</i>	1
TOTAL			96

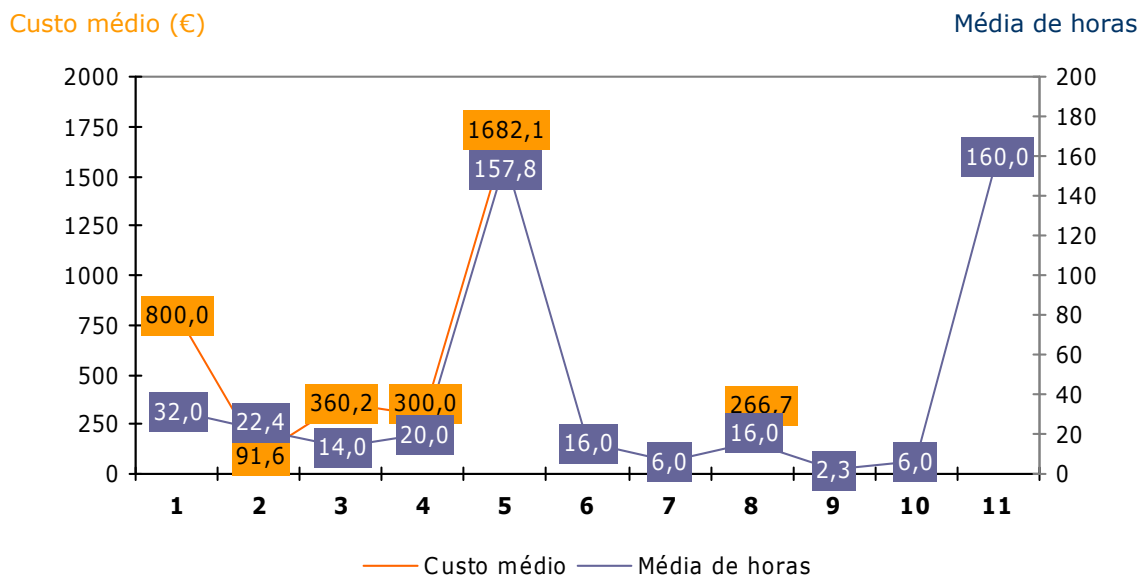
Quadro 2 – Total de colaboradores por domínio de formação

Domínio de formação	Total de colaboradores
Informática e Tecnologias de Informação	30
Qualidade	27
Assuntos jurídicos/ Legislação	11
Gestão Administrativa e Secretariado	9
Técnicas laboratoriais	8
Gestão Pública	7
Gestão de Recursos Humanos	2
Línguas estrangeiras	2

Custos e horas associadas às acções de formação

Figura 1 – Custo médio e média de horas, por formando – Por entidade formadora

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Univ. Múrcia	SPUL	RELACRE	ISCSP	INA	IFE	DIGITALIS	ANFUP	ADSE	A N PROLAV	POPH 10
N.º de colaboradores envolvidos										
n=1	n=9	n=7	n=1	n=30	n=2	n=26	n=3	n=2	n=1	n=14



OBS: Nos casos onde está representado apenas 1 colaborador, a “média” corresponde ao valor absoluto

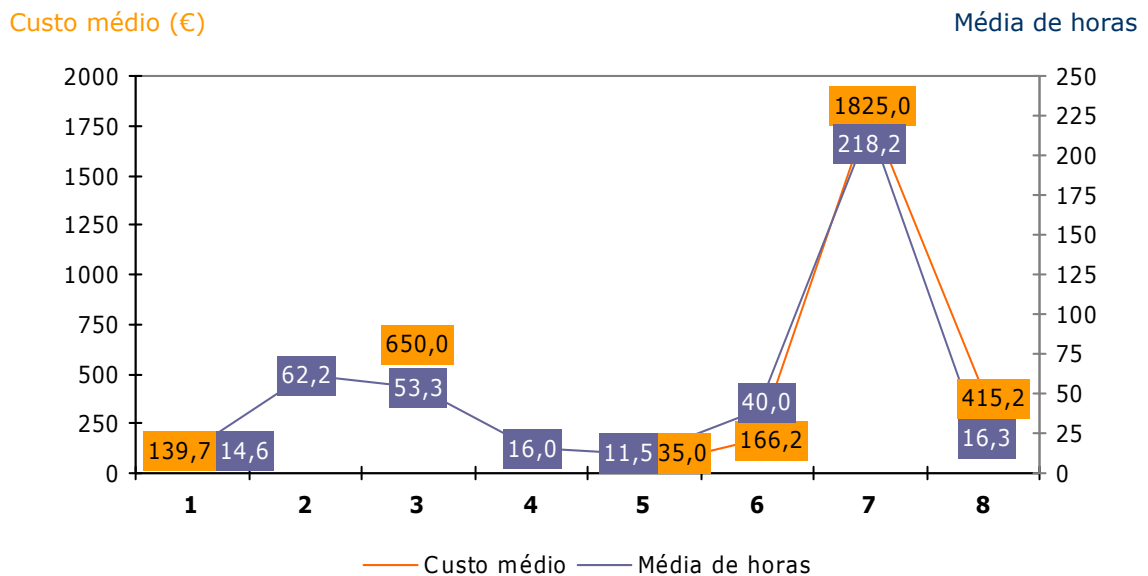
Através da análise do custo médio e média de horas por formando, associadas à entidade formadora, verificamos que:

Das acções que não foram financiadas, destaca-se a acção com custos mais elevados, que decorreu na Universidade Múrcia (Curso de Plastinização) frequentada por um colaborador. Destaca-se também que o POPH permitiu uma média de 160 horas de formação sem custos para 14 colaboradores

As acções de formação que decorreram no INA apresentam um custo médio elevado, mas também uma média de horas muito elevada por colaborador (foram frequentadas por 30 colaboradores).

Figura 2 – Custo médio e média de horas, por formando – Por domínio de formação

1	2	3	4	5	6	7	8
Assuntos jurídicos/legislação	Gestão administrativa e secretariado	Gestão pública	Gestão de Recursos Humanos	Informática e tecnologias de informação	Línguas estrangeiras	Qualidade	Técnicas laboratoriais
N.º de colaboradores envolvidos							
n=11	n=9	n=7	n=2	n=30	n=2	n=27	n=8



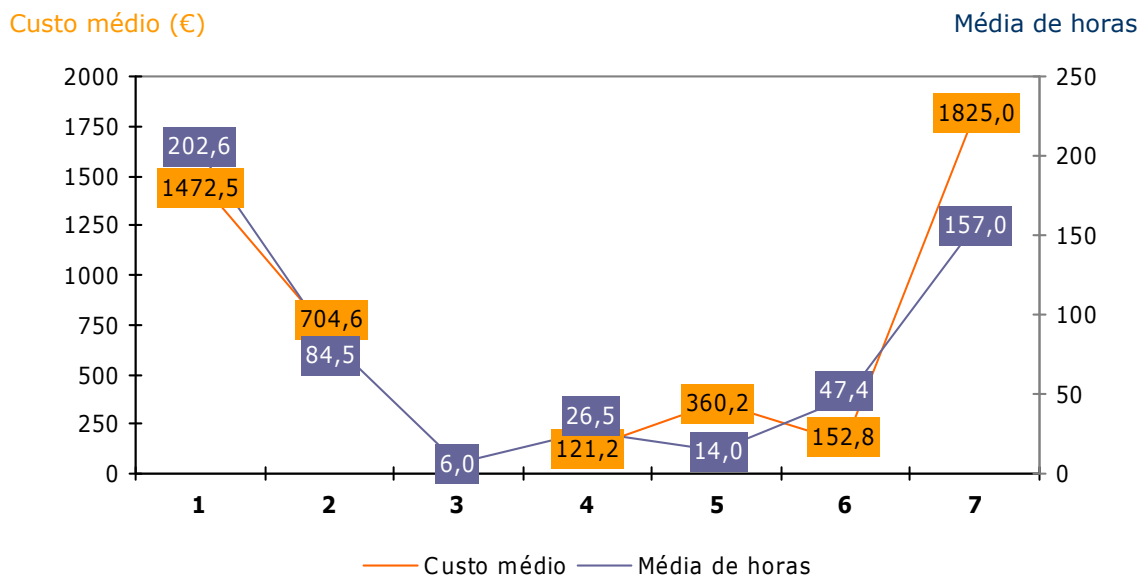
Através da análise do custo médio e média de horas por formando, associadas ao domínio de formação frequentada, verificamos que:

Do ponto de vista dos custos, os domínios de formação *Gestão Pública* e *Técnicas Laboratoriais*, apresentam custos médios elevados relativamente à média de horas de duração e n.º de colaboradores envolvidos

Verifica-se ainda que as acções no domínio da *Qualidade* apresentam custos médios muito altos, mas também elevado n.º de horas, sendo frequentadas por 27 colaboradores.

Figura 3 – Custo médio e média de horas, por formando – Por carreira profissional

1	2	3	4	5	6	7
Dirigente	Técnico Superior	Especialista de informática	Assistente Técnico	Técnico diagnóstico e terapêutica	Coordenador técnico	Técnico de informática
N.º de colaboradores envolvidos						
n=12	n=35	n=3	n=21	n=7	n=12	n=6



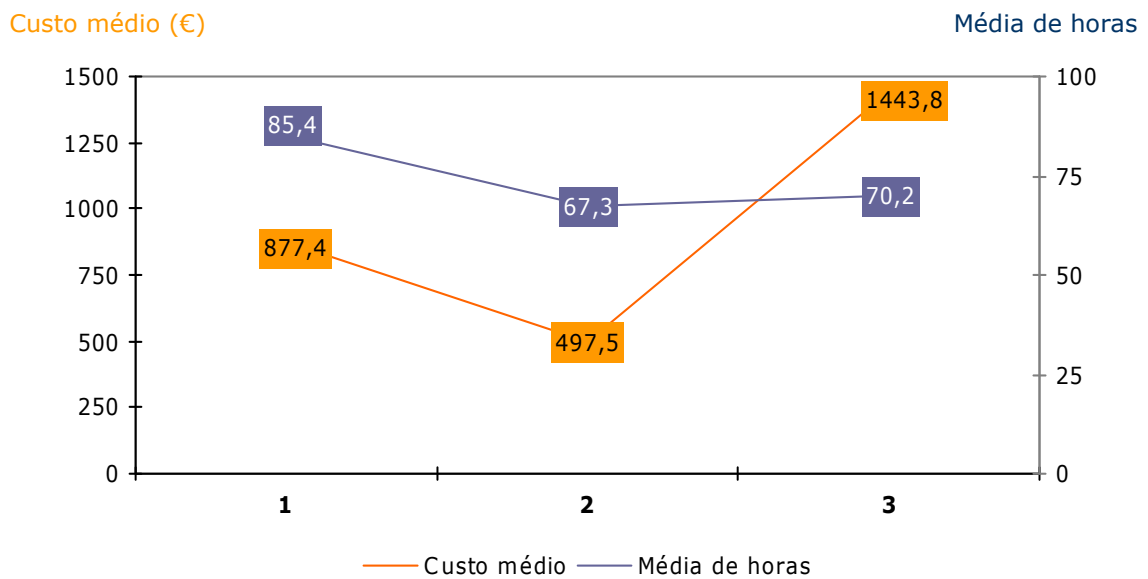
Através da análise do custo médio e média de horas por formando, associadas à carreira profissional dos formandos, verificamos que:

Os *Dirigentes* e os *Técnicos de Informática* beneficiaram em média de mais horas de formação. Estas duas carreiras profissionais, no ano de 2011 são aquelas que também apresentam um maior custo médio por acção de formação frequentada.

Os colaboradores das carreiras de Especialista de Informática (n=3) frequentaram acções de formação que, apesar de reduzido n.º médio de horas, não têm associado custos.

Figura 4 – Custo médio e média de horas, por formando – Por área na estrutura da FMUL

1	2	3
Serviços de gestão central	Serviços descentralizados	Assessorias institucionais
N.º de colaboradores envolvidos		
n=58	n=16	n=22



Através da análise do custo médio e média de horas por formando, associadas à área que ocupam na estrutura da FMUL, verificamos que:

Existe um equilíbrio quanto ao n.º médio de horas de formação frequentada. No entanto as Assessorias institucionais (22 acções de formação realizadas) apresentam um custo médio mais elevado relativamente aos serviços de Gestão Central (n=58) e Serviços Descentralizados (n=16).

Resultados da avaliação da Formação Profissional em 2011

A avaliação das acções de formação efectuou-se através de inquérito por questionário. Foi dirigido aos colaboradores não docentes da FMUL, que participaram em acções de formação em 2011. O questionário foi aplicado via *online* e esteve disponível durante o ano de 2011. Foram realizados envio periódicos com o *link* para resposta ao inquérito, no final de cada acção de formação frequentada.

Foram avaliadas 76 acções de formação, que correspondem a **79%** do total das acções de formação realizadas em 2011 (n=96).

Os dados explorados neste relatório compreendem a análise estatística univariada. A análise da informação tem como suporte o programa estatístico de interpretação de dados SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

1. Caracterização dos inquiridos

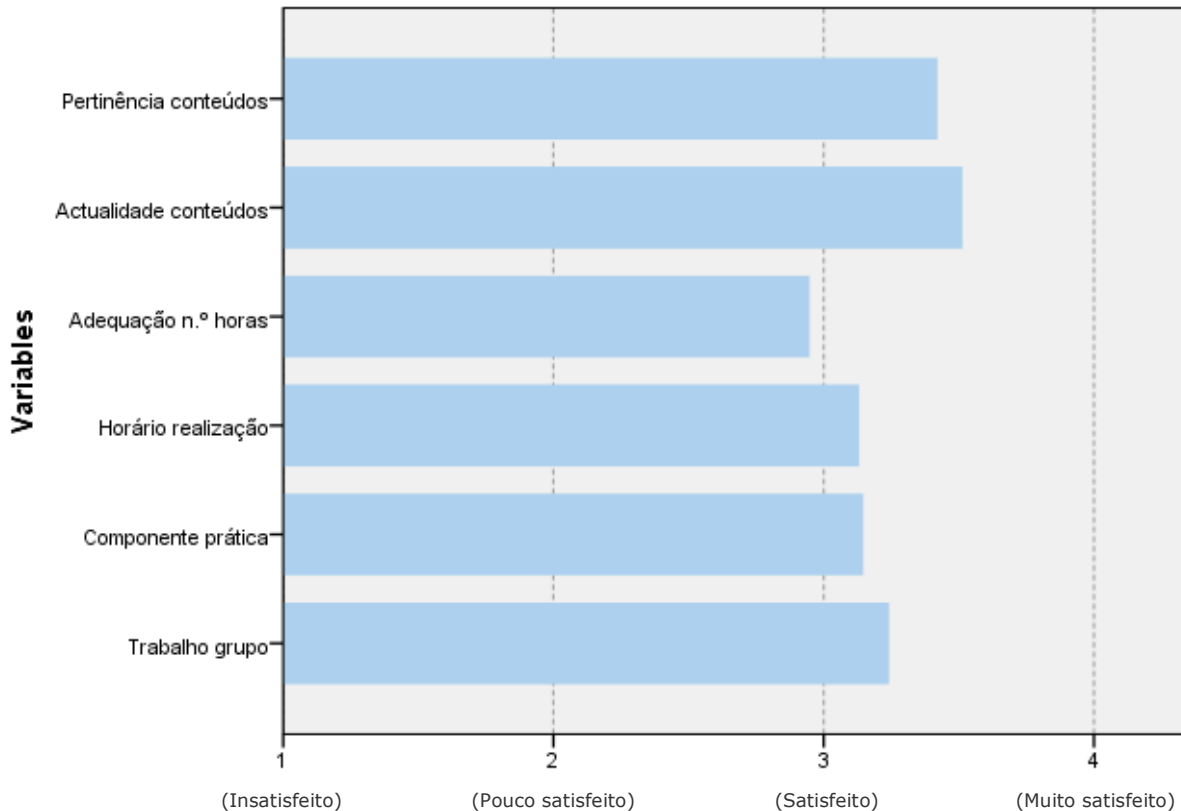
- ↳ Género: **76%** pertencem ao género Feminino;
- ↳ Categoria Profissional: **62%** pertencem às categorias de Técnico Superior e Dirigente;
- ↳ Idade: Média de idade de **39** anos. A idade mínima encontrada foi de **25** anos e a máxima de **61** anos;
- ↳ Horário de formação: **88%** frequentaram em horário laboral;
- ↳ Tipologia de formação: **86%** frequentaram em formato presencial;
- ↳ Horas de formação: **68** horas foi a duração média das acções frequentadas;
- ↳ Motivação: **74%** inscreveram-se por *sugestão do superior hierárquico* e **24%** por *iniciativa própria*.

3. Acções de formação

Distribuição da média numa escala de 4 categorias, da satisfação atribuída aos indicadores considerados.

3.1 Grau de satisfação global

Descriptive Statistics Mean



Quanto aos parâmetros avaliados, é evidente o elevado grau de satisfação dos formandos, concentrando a sua pontuação a nível de “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”. Destaca-se a classificação positiva da *Pertinência e Actualidade dos conteúdos* das acções de formação.

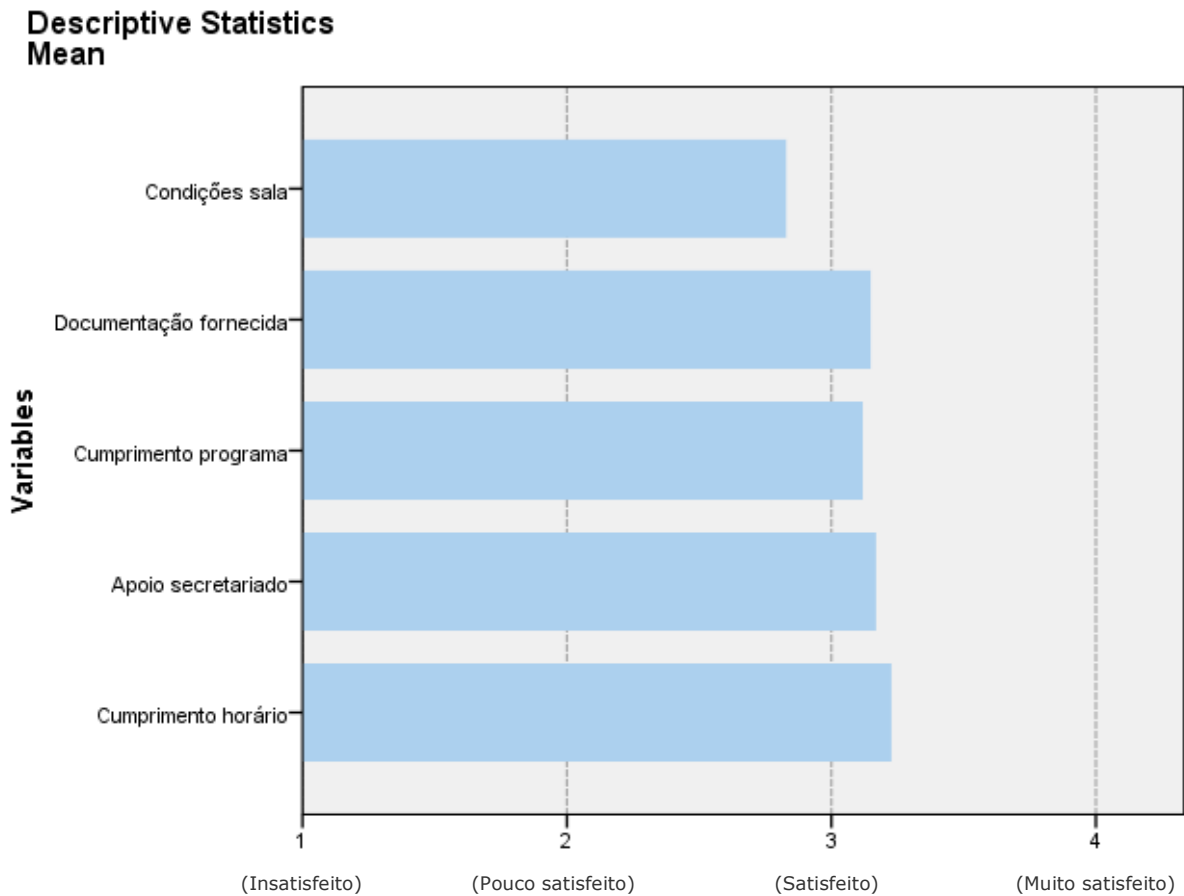
Apenas o parâmetro *Adequação do n.º de horas*, é classificado a um nível menos positivo.

3.2 Formação do tipo e-learning

Apenas foi realizada uma acção de formação do tipo e-learning. Dada a escassa representatividade, este parâmetro não foi objecto de avaliação.

3.3 Organização

Distribuição da média numa escala de 4 categorias, da satisfação atribuída aos indicadores considerados.

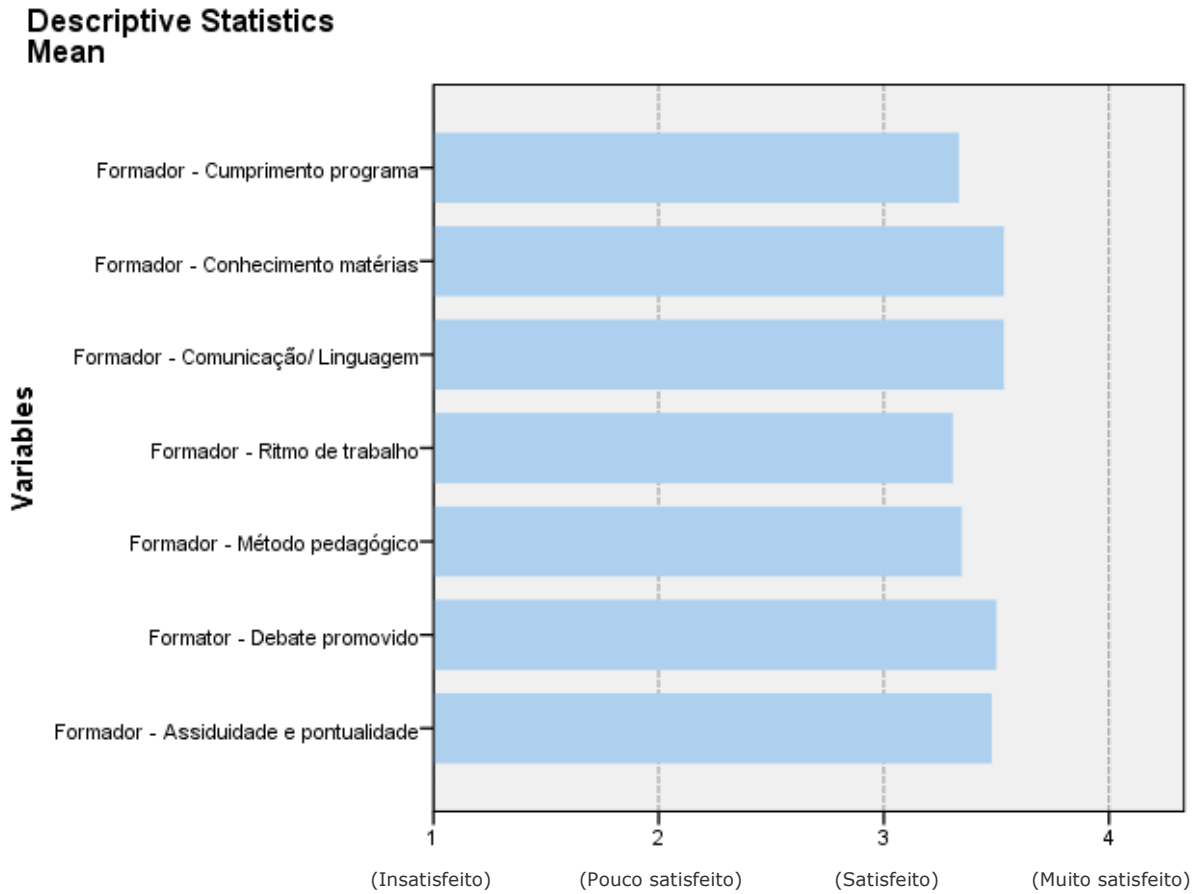


Quanto à organização das acções de formação, é também notório o elevado nível de satisfação.

Destaca-se no entanto que as *Condições das salas* onde decorreram as acções de formação recolherem apreciações menos positivas.

3.4 Desempenho dos formadores

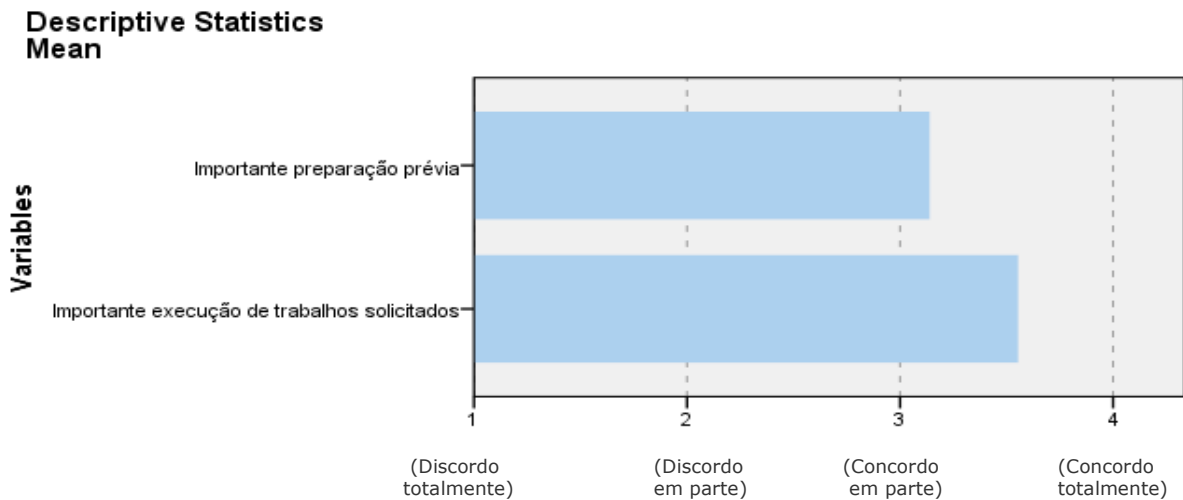
Distribuição da média numa escala de 4 categorias, da satisfação atribuída aos indicadores considerados.



A avaliação do desempenho dos formadores atinge níveis muito elevados de satisfação.

3.5 Auto-avaliação

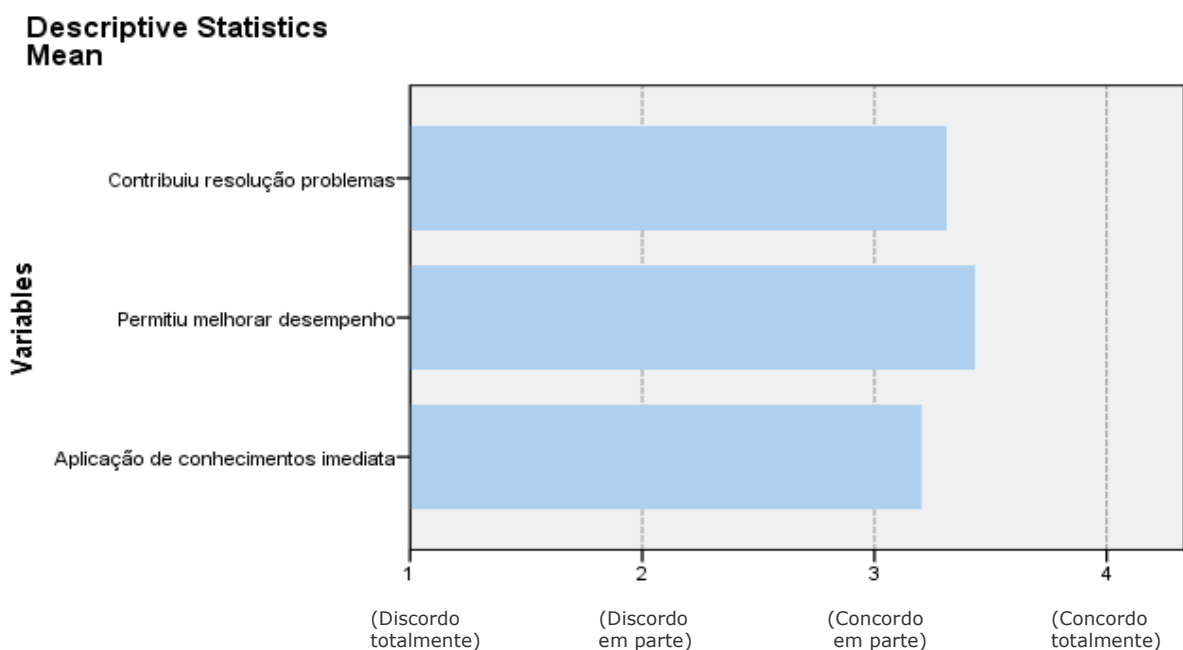
Distribuição da média numa escala de 4 categorias, da concordância atribuída aos indicadores considerados.



É registado um elevado nível de concordância, por parte dos formandos ao serem questionados se para a acção de formação frequentada, é importante a preparação prévia e a execução dos trabalhos/tarefas solicitadas.

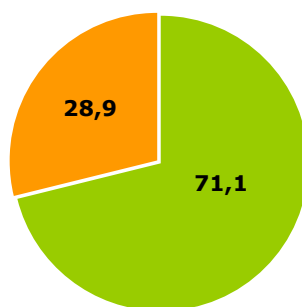
3.6 Ganhos

Distribuição da média numa escala de 4 categorias, da concordância atribuída aos indicadores considerados.



Os resultados alcançados através da frequência das acções de formação, sugerem que estas contribuíram para o desenvolvimento e aprendizagem dos profissionais que as frequentaram.

3.7. Recomendação de futuras acções de formação (%)



■ Recomendava ■ Recomendava com alterações

Verifica-se que todos os formandos recomendavam a acção de formação a um colega, apesar de **29%** apontarem algumas alterações à acção de formação frequentada.

4. Acções de formação referenciadas como importantes para a actividade

Foram mencionadas **30** acções de formação, consideradas importantes para a actividade profissional dos inquiridos. O quadro 5 representa a distribuição das mesmas por categoria profissional.

Quadro 3 - Acções de formação sugeridas por categoria profissional

Categoria Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	
N.º acções indicadas	(n=1)	(n=18)	(n=1)	(n=4)	(n=6)	
Menções/Acções indicadas	. Gestão de conflitos	. Formação de Formadores (2) . Gestão da formação (2) . Liderança e Gestão de Conflitos (2) . Auditoria da Qualidade . Avaliador EFQM . Balanced Scorecard . Bussiness Intelligence . Coaching . Comunicação . Contabilidade pública . Eficiência energética . Gestão . Higiene e segurança no trabalho . Inteligência Competitiva . Línguas		. Excel avançado	. Gestão de resíduos hospitalares (2) . Informática . Formação Inicial para Assistentes Técnicos (FIAT)	. Metodologias de investigação (2) . Higiene e Segurança no Trabalho em Laboratório (2) . Experimentação animal . Powerpoint

5. Outras observações

Foram realizadas **7** observações, discriminadas no quadro 4, referenciadas à acção de formação correspondente.

Quadro 4 - Observações/sugestões por acção de formação

Acção de formação	Comentário
Aplicação prática do PCR à Microbiologia	<i>O tempo foi escasso para uma matéria tão vasta e precisa</i>
Atendimento ao público	<i>Este curso foi muito interessante mas como foi também de e-learning, nem sempre se pode fazer as tarefas pedidas quando se tem atendimento ao público. Por isso deveria de existir um horário específico para tal.</i>
CAF	<i>o curso teve mais do que um formador pelo que o grupo teve dificuldades em lidar e adaptar-se à diferença de método e de linguagem. Sugiro que neste tipo de situação o formador seja sempre o mesmo.</i>
Concepção, Gestão e Operacionalização do SIGADAP (1,2 e 3)	<i>A formação deveria ter uma maior carga horária, devido à extensa componente teórica que nos foi apresentada (elevado número de slides).</i>
Expo RH – 10. ^a edição	<i>O programa baseava-se na apresentação e discussão de casos práticos vivenciados em diversas empresas privadas e algumas públicas. Os oradores eram formadores ou gestores de recursos humanos. Este método permite a confrontação da nossa com outras realidades.</i>
Formação Geral Inicial (Técnico Superior)	<i>Formação pertinente e de grande utilidade. Método de formação motivador e eficaz.</i>
Inovação Estratégica e Inteligência Competitiva	<i>Vou continuar a candidatar-me às formações do INA, pois continuam a ter a qualidade e importância exigidas.</i>

Principais conclusões

Da análise dos resultados obtidos em 2011, verifica-se que a aprendizagem realizada pelos colaboradores da FMUL em contexto de formação profissional, traduz-se pela diversidade de frequência de acções em variados domínios. Verifica-se no entanto uma maior concentração na frequência dos domínios de “Informática e tecnologias de informação” e “Qualidade”.

Relativamente à comparação do ano civil de 2011 com o de 2010, regista-se: a) continuidade do aproveitamento das horas financiadas pelo POPH para a formação; b) diminuição do investimento médio em formação por colaborador, de 2010 para 2011, de 176€ para 146€; c) aumento do n.º médio de horas de formação por colaborador, de 2010 para 2011, de 22 para 42 horas.

Existiu uma elevada componente de formação no local de trabalho, recorrendo-se a deslocações de entidades formadoras às instalações da FMUL. O maior contributo para este facto deve-se à estratégia de formação em diagnóstico organizacional CAF para os colaboradores da FMUL.

Quanto às carreiras profissionais, os Dirigentes e os Técnicos de Informática da FMUL, foram os que mais beneficiaram de maior médio de horas de formação.

Relativamente às áreas na estrutura da FMUL, verifica-se um equilíbrio quanto ao custo médio de formação, mas as assessorias institucionais concentram um maior custo médio por formação relativamente aos Serviços de Gestão Central e Serviços Descentralizados.

Quanto à avaliação das acções de formação, verificamos que as apreciações são na sua grande maioria de sentido positivo. As referências que mais se destacam a nível positivo, referem-se à pertinência e actualidade dos conteúdos das acções de formação, o desempenho global dos formadores e a afirmação de uma melhoria de desempenho devido à frequência na acção de formação.

As apreciações menos positivas centram-se na adequação do n.º de horas e das condições das salas onde decorreram as acções de formação.

São fornecidas também pelos inquiridos variadas sugestões para futuras acções de formação. Dentro da diversidade apontada pelos colaboradores, destacam-se as menções à necessidade de formação nas áreas de *Formação de Formadores*, *Gestão de Formação* e *Liderança e Gestão de Conflitos*.

Os resultados globais obtidos demonstram que, mesmo verificando-se uma diminuição de investimento, a aposta no factor humano no desenvolvimento profissional e das competências dos seus colaboradores, é parte da estratégia de qualificação dos recursos humanos da FMUL.



Avaliação da Acção de Formação

Caro colaborador, o presente inquérito por questionário permitirá avaliar a(s) acções de formação que frequentou permitindo a implementação e melhoria contínua das boas práticas.

A sua opinião conta, participe!

1. Nome _____

2. Sexo: ? **3. Idade:** _____ anos

4. Categoria Profissional: Selecione a categoria

5. Designação da Acção de Formação: _____

6. Entidade Formadora: _____

7. Horário da acção de formação: laboral pós-laboral ambos

8. Tipologia da acção de formação: presencial e-learning ambas

9. Nº TOTAL de horas da acção de formação: _____ horas

10. A inscrição na acção de formação foi: por sugestão do superior hierárquico por iniciativa própria

Assinale o seu **grau de satisfação** face aos seguintes itens:

11. Acção de Formação:

. pertinência dos conteúdos	<input type="radio"/> Insatisfeito	<input type="radio"/> Pouco satisfeito	<input type="radio"/> Satisfeito	<input type="radio"/> Muito satisfeito
. actualidade dos conteúdos	<input type="radio"/> Insatisfeito	<input type="radio"/> Pouco satisfeito	<input type="radio"/> Satisfeito	<input type="radio"/> Muito satisfeito
. adequação do nº de horas	<input type="radio"/> Insatisfeito	<input type="radio"/> Pouco satisfeito	<input type="radio"/> Satisfeito	<input type="radio"/> Muito satisfeito
. horário de realização	<input type="radio"/> Insatisfeito	<input type="radio"/> Pouco satisfeito	<input type="radio"/> Satisfeito	<input type="radio"/> Muito satisfeito
. componente prática	<input type="radio"/> Insatisfeito	<input type="radio"/> Pouco satisfeito	<input type="radio"/> Satisfeito	<input type="radio"/> Muito satisfeito
. trabalhos de grupo (se existiu)	<input type="radio"/> Insatisfeito	<input type="radio"/> Pouco satisfeito	<input type="radio"/> Satisfeito	<input type="radio"/> Muito satisfeito

12. E-learning (se a acção for do tipo e-learning responda a seguir):

. conteúdos disponibilizados	<input type="radio"/> Insatisfeito	<input type="radio"/> Pouco satisfeito	<input type="radio"/> Satisfeito	<input type="radio"/> Muito satisfeito
------------------------------	------------------------------------	--	----------------------------------	--

- . navegabilidade acessível Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . objectivos foram atingidos Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito

13. Organização da Acção de Formação:

- . condições da sala Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . documentação fornecida Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . cumprimento do programa Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . apoio prestado pelo secretariado Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . cumprimento do horário Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito

14. Avaliação do desempenho do Formador:

- . cumprimento do programa Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . conhecimento sobre as matérias Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . comunicação/linguagem perceptível Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . ritmo de trabalho exigido Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . método pedagógico utilizado Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . debate promovido durante as sessões Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito
- . assiduidade e pontualidade Insatisfeito Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Assinale o seu **grau de concordância** face aos seguintes itens:

15. Avaliação da sua Participação:

- . é importante a preparação prévia Discordo Totalmente Discordo em parte Concordo em parte Concordo Totalmente
- . é importante a execução de trabalhos / tarefas solicitadas Discordo Totalmente Discordo em parte Concordo em parte Concordo Totalmente

16. Resultados da Acção de Formação:

- . contribuiu para a resolução de problemas Discordo Totalmente Discordo em parte Concordo em parte Concordo Totalmente
- . permitiu melhorar o desempenho Discordo Totalmente Discordo em parte Concordo em parte Concordo Totalmente
- . a aplicação dos conhecimentos é imediata Discordo Totalmente Discordo em parte Concordo em parte Concordo Totalmente


17. Recomendaria esta acção de formação a um colega?

- Sim Sim, mas (com algumas alterações) Sim, mas (com outro formador) Não

18. Indique outras Acções de Formação importantes para a sua actividade:



19. Indique outras observações/comentários:



Muito Obrigado pela sua colaboração!

Submiter

UTI - Desenvolvimento

