



Padre Lino Maia
Presidente da CNIS
linomaia@gmail.com

Formação/Acção nas IPSS

1. Depois do sucesso da sua primeira iniciativa (o FAS1, projecto de Formação/Acção, financiado pelo POPH, que abrangem 62 IPSS) está a iniciar-se o FAS3 (para a sustentabilidade, com 81 IPSS). Pelo meio, decorreu o FAS2, em 76 IPSS, que foi concluído em Outubro último.

A concepção, implementação e desenvolvimento dos programas formativos têm estado a cargo do Departamento para a Formação da CNIS, liderado por Eleutério Alves com a assessoria de Palmira Macedo e o apoio do Centro do Porto da Universidade Católica.

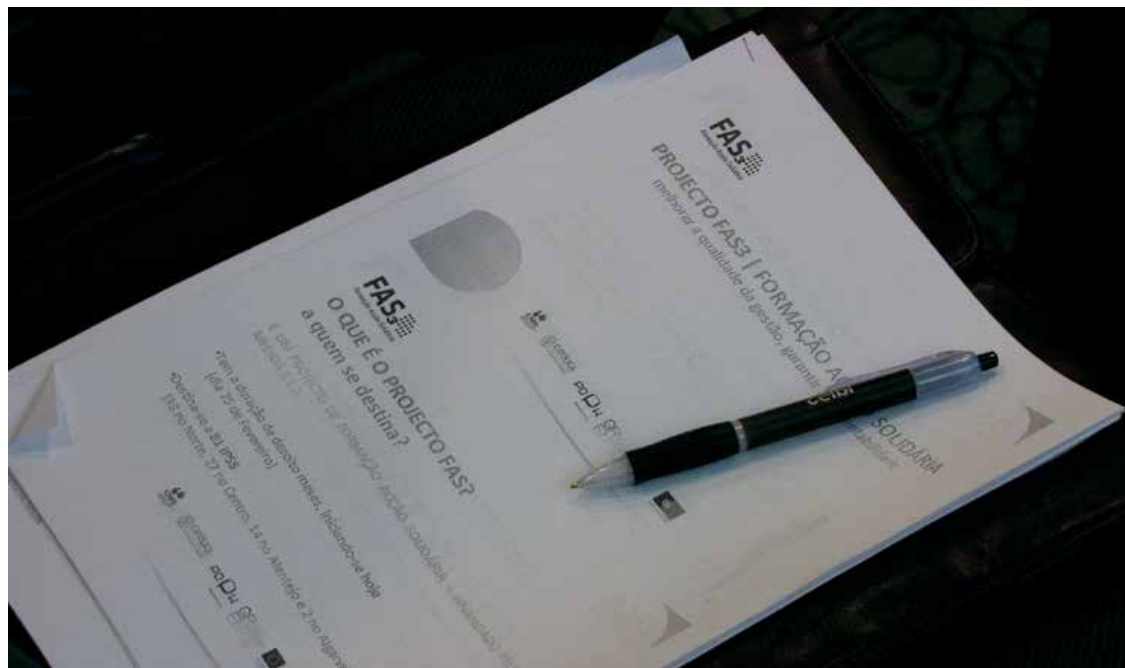
À semelhança da primeira iniciativa, também eram ambiciosos os objectivos definidos para o FAS2: para responder às necessidades de cada IPSS destinatária foi adoptada uma metodologia inovadora, que, promovendo a participação, articulava a consultoria e a formação. Com uma duração significativa (desenvolvimento ao longo de dois anos), uma grande dispersão geográfica (por todo o território continental) e uma forte pressão para a qualidade do desempenho dos vários actores.

O FAS2 foi objecto de uma avaliação externa que, agora, apresentou as suas conclusões.

2. O projecto FAS2 fez mais do que o previsto em sede de candidatura, com mais acções de formação e com mais formandos. As taxas de execução atingiram percentagens de 979% e 1.168%, respectivamente. Concretamente, o número de acções concluídas foi de 1.038 e o total de formandos abrangidos foi de 12.529.

O projecto alcançou de forma muito satisfatória os resultados relativos à implementação dos sistemas de gestão da qualidade: ao concluir-se o programa, na generalidade das IPSS abrangidas os processos estavam definidos e a maior parte deles estavam a ser implementados.

Algumas frases, na voz das IPSS, destacam a relevância dos resultados do FAS2: "possibilitou a percepção de um instrumento de gestão que potencia a melhoria da gestão da Instituição"; "independentemente do grau de acabamento alcançado, o trabalho em torno dos sistemas da qualidade induziu efeitos muito positivos nas áreas da gestão estratégica, gestão de pessoas e trabalho técnico nas respostas sociais"; "estes resultados estão suportados em produtos concretos: planos



estratégicos, organogramas, manuais de funções, plano de avaliação de desempenho, planos e instrumentos de comunicação interna e externa, planos individuais de trabalho"; "o projecto induziu uma cultura favorável às mudanças organizacionais".

A maioria das IPSS revelou níveis elevados de satisfação com a organização e funcionamento do projecto e foi atingida a finalidade porquanto foram registados impactos relevantes da acção do projecto na melhoria da qualidade dos serviços prestados e na satisfação dos utentes.

Foram ainda realizadas acções não previstas no desenho inicial do projecto: a criação da Bolsa de Auditores Internos e a constituição e dinamização de grupos de trabalho, designadamente o FAS Saúde, o FAS Infância e o FAS Sustentabilidade.

3. A vantagem da Formação/Acção reside principalmente no facto deste tipo de projecto ser traçado com a IPSS enquanto "ferramenta" de melhoria para atingir um determinado estágio da organização, e não como um objectivo de formação em si mesmo, de natureza mais abstracta. Por conseguinte, esta componente de formação estabelece-se como uma mais-valia no suporte aos objectivos de desenvolvimento da Instituição, apresentando-se

como a plataforma através da qual a organização prepara os seus dirigentes, os seus recursos humanos e as suas capacidades próprias para promover o projecto de desenvolvimento em que se investe. Desta participação da formação no seu seio resultam naturalmente uma maior eficácia do processo formativo, mormente na assimilação e aplicação dos conhecimentos adquiridos, e um mais franco envolvimento e reconhecimento de toda a Instituição no mesmo.

De entre as principais vantagens da Formação/Acção podem ser sublinhadas algumas de maior relevância:

- A problematização dos objectivos da formação com base nas necessidades concretas das Instituições, centrando as qualificações dos seus colaboradores como factor de sucesso do projecto em que se investe, e conferindo ao processo formativo uma função indispensável;

- A abordagem da formação numa visão global e concreta, mais eficazmente desenhada portanto, e de onde ressalta uma adesão sincera da Instituição, ao invés da participação tradicional na formação, normalmente considerada de forma individual e muitas vezes sem o reconhecimento e aplicabilidade por parte da Instituição;

- O facto de se alcançarem não apenas competências (formação) mas também

resultados concretos (acção) para incorporação na organização (modelos organizativos, tecnologias desenvolvidas, novas abordagens, etc.);

- A geração das condições desejadas (suficientemente próximas e convenientemente afastadas dos ambientes funcionais) para proceder a acções de reconversão dos aspectos organizativos e funcionais;

- A associação entre os ambientes de aprendizagem e o contexto real de desenvolvimento da Instituição traduz-se num clima de alto envolvimento colectivo e motivação;

- Uma maior facilidade (proximidade) para diagnóstico de outras necessidades de formação, de base ou complementares, e que podem mais facilmente ser resolvidas através do plano de formação já arquitectado, e;

- Ou garantir-se o envolvimento directo da Instituição no desenvolvimento do projecto garante-se ainda a sua capacidade para posteriores prolongamentos ou melhoramentos do mesmo, sem dependência de terceiros. Este aspecto de autonomia é, por razões óbvias, fundamental em projectos de melhoria contínua, que de outro modo não poderão ser garantidos se recorrendo apenas à subcontratação de terceiras partes.