



# RELATÓRIO DE ATIVIDADES

## 2014

# FICHA TÉCNICA

**TÍTULO**

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2014

**AUTOR**

EAPN PORTUGAL / NÚCLEO DISTRITAL DA GUARDA

**DATA**

JANEIRO 2015

## ÍNDICE

<b>1. Introdução</b>	<b>4</b>
<b>2. Áreas de atuação e objetivos anuais</b>	<b>8</b>
<b>3. Síntese das ações realizadas</b>	<b>10</b>
<b>4. Atividades realizadas</b>	<b>11</b>
4.1 Informação	11
4.2 Formação	22
4.3 Investigação/Projetos	31
4.4 Outras Atividades	42
<b>5. Metodologia</b>	<b>48</b>
<b>6. Recursos Humanos e Materiais</b>	<b>51</b>
<b>7. Considerações Finais</b>	<b>52</b>
<b>8. Anexos</b>	<b>54</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A EAPN Portugal – Rede Europeia Anti-Pobreza é uma Organização Não Governamental e uma entidade sem fins lucrativos, reconhecida como Associação de Solidariedade Social, de âmbito nacional, tendo sido constituída notarialmente a 17 de Dezembro de 1991. Em 1995 foi reconhecida pelo Instituto de Cooperação Portuguesa como Organização Não Governamental para o Desenvolvimento (ONGD). Em 2010, a EAPN Portugal vê reconhecido, ao mais alto nível, o trabalho desenvolvido desde a sua criação, com a atribuição do Prémio dos Direitos Humanos 2010, por parte da Assembleia da República, conforme deliberação, por unanimidade, do júri constituído no âmbito da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

A **missão** da EAPN Portugal é contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e solidária, em que todos sejam corresponsáveis na garantia do acesso dos cidadãos a uma vida digna, baseada no respeito pelos Direitos Humanos e no exercício pleno de uma cidadania informada, participada e inclusiva. A instituição tem como **Visão** procurar ser coerente com o princípio fundamental da dignidade humana, almejando um mundo livre de pobreza e de exclusão social, sustentado nos seguintes valores: dignidade, justiça, solidariedade e igualdade.

### A EAPN Portugal segue como Valores:

**Dignidade:** Defesa das condições de vida adequadas às necessidades e expectativas legítimas da população.

**Justiça:** Defesa dos direitos e deveres fundamentais das pessoas, consubstanciados nas condições materiais e culturais de vida.

**Solidariedade:** Atuação assente na partilha de fins e de meios de construção de uma sociedade mais justa.

**Igualdade:** Condição comum face aos direitos e aos deveres baseada na ausência de discriminação.

### E como Princípios:

**Participação:** Atuação ativa e congruente com os valores organizacionais.

**Subsidiariedade:** Potenciação das diferenças de capacidades e iniciativas.

**Trabalho em Rede:** Potenciação das sinergias permitidas pela diversidade e pelo trabalho em rede.

**Inovação:** Procura de medidas potenciadoras de eficácia e eficiência para realizar os valores e respeitar os princípios.

**Responsabilidade:** Assunção dos efeitos das ações e contribuição para realizar a missão organizacional.

**Transparência:** Dever de informar e dar a conhecer planos, atividades e recursos aplicados na sua execução.

### São objetivos da EAPN Portugal:

- Estabelecer e dinamizar uma interação (rede) entre instituições, grupos e pessoas que trabalham no terreno da luta contra a pobreza e exclusão social.
- Colaborar na conceção de programas de ação e políticas sociais.
- Promover ações que aumentem a eficácia das políticas de luta contra a pobreza e a exclusão social.

- Incentivar a promoção de ações inovadoras.
- Promover a integração social e o desenvolvimento cultural, económico, moral e físico das pessoas que vivem em situações de pobreza e exclusão social.
- Promover o *empowerment* das pessoas que vivem em situações de pobreza e exclusão social.
- Aumentar a consciência sobre a pobreza e a exclusão social e o conhecimento aprofundado dos fenómenos.
- *Lobby* junto dos órgãos de decisão a favor dos mais desfavorecidos.

#### **A EAPN Portugal orienta o seu trabalho pelos Pressupostos de Intervenção:**

- Partenariado e Participação;
- Cooperação;
- Iniciativas inovadoras e modelares;
- Formação e informação contínua e alargada;
- Intercâmbio de serviços, saberes e de experiências;
- Entendimento da luta contra a pobreza e exclusão social enquanto estratégia transversal a todas as medidas e políticas;
- Participação nas políticas sociais em Portugal (protocolos com o Estado da República Portuguesa).

#### **Dimensão Europeia**

A EAPN Portugal representa em Portugal a European Anti Poverty Network, sendo esta uma organização sem fins lucrativos, fundada em 1990, em Bruxelas. A EAPN é uma coligação independente de organizações não-governamentais que atuam na área da luta contra a pobreza e a exclusão social, está representada em 30 países e é constituída através de Redes Nacionais, que atuam ao nível local, regional e nacional.

Esta Rede tem como Objetivos:

- Construir redes nacionais representativas e ativas na luta contra a pobreza e exclusão social;
- Fortalecer grupos ativos na luta contra a pobreza e exclusão social, para que sejam o *lobby* junto das instâncias responsáveis pelas políticas europeias;
- Mobilizar a sociedade para a implementação de políticas de combate à pobreza e exclusão social;
- *Exercer lobby* de combate à pobreza e exclusão social a nível europeu e internacional.

#### **Dimensão territorial da EAPN Portugal: Núcleos Distritais**

Desde 1994 que a EAPN Portugal, orientada pelos princípios da subsidiariedade e do partenariado, iniciou um processo de territorialização através da criação de Núcleos Distritais. Os Núcleos Distritais integram um conjunto de Núcleos de Desenvolvimento e de Luta Contra a Pobreza, que entendemos como a melhor forma de combater os diferentes fenómenos e causas de pobreza e exclusão social, a nível local e regional. Os Núcleos Distritais constituem o espaço privilegiado de organização da sociedade civil pela lógica de intervenção territorializada mais próxima do local e das populações, promovendo uma cultura de mudança face à abordagem de problemas e às respostas tradicionais, de formação e informação contínua e alargada, de troca de saberes e de experiências e de criação de condições de exercício da solidariedade e, consolidação

da participação das próprias pessoas, que experienciam pobreza e exclusão, nas iniciativas que lhes digam respeito.

Desde 2005 que a EAPN Portugal opera nos 18 distritos de Portugal Continental: Aveiro, Beja, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Porto, Portalegre, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Em 2006, os Núcleos Distritais foram divididos por regiões com o intuito de favorecer o trabalho em rede, aumentar o nível de conhecimento sobre as problemáticas sociais das diferentes regiões do país, e permitir o desenvolvimento de ações estratégicas mais concretas. Assim, existem três Núcleos Regionais:

- **Núcleo Regional do Norte**, que agrega os Núcleos Distritais de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.
- **Núcleo Regional do Centro**, composto pelos Núcleos Distritais de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu.
- **Núcleo Regional do Sul**, que agrupa os Núcleos Distritais de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre e Setúbal.

### **A EAPN Portugal desenvolve a sua atividade através de um conjunto de Eixos de Intervenção:**

#### **Informação**

Um dos pressupostos do trabalho em rede é a troca de informação. A comunicação surge como a pedra angular quando se trabalha com vários atores e se pretende promover a partilha e o intercâmbio de informação, conhecimentos, opiniões, práticas e ideias. Para colocar em prática esta política, a EAPN Portugal utiliza vários instrumentos, que passam pela organização de encontros, seminários e conferências, edição de publicações e outros materiais pertinentes.

A EAPN Portugal possui uma página na Internet - [www.eapn.pt](http://www.eapn.pt) - onde disponibiliza informação atualizada sobre as ações desenvolvidas pela Organização a nível nacional, regional e local. Estão ainda disponíveis documentos relevantes sobre as mais variadas temáticas transversalmente relacionadas com as questões da pobreza e da exclusão social. A EAPN Portugal dispõe ainda de uma linha editorial, da qual fazem parte a Rediteia – revista de política social, a Focussocial – revista de economia social, os Cadernos EAPN – publicação dedicada a estudos, projetos e investigações, a RedAÇÃO – publicação destinada à divulgação de conclusões de eventos, relatórios, documentos estratégicos e de reflexão, assim como *newsletters* digitais. Dispõe ainda de um Centro de Documentação com um acervo documental (periódicos, monografias, analíticos...) direta ou transversalmente relacionados com as questões da pobreza e da exclusão social.

#### **Formação**

A EAPN Portugal, como entidade formadora acreditada pela DGERT, desenvolve ações de formação assentes em diagnósticos de necessidades e definição de objetivos, destinadas sobretudo a dirigentes, técnicos, voluntários e outros colaboradores de instituições do Terceiro Sector.

Os objetivos de formação para a EAPN , enquanto princípios estratégicos, consubstanciam-se em:

EAPN Portugal / Núcleo Distrital da Guarda

Largo Paço do Bui N.º 19 | 6300-592 Guarda

Telf.: 271 227 506 | Fax: 271 227 507 | Tlm.: 964 764 067 | E-mail: [guarda@eapn.pt](mailto:guarda@eapn.pt)

- \_ Capacitar e qualificar os agentes sociais e institucionais para um trabalho mais eficaz;
- \_ Sensibilizar e esclarecer de forma a modificar representações sociais existentes sobre as questões e os modelos de intervenção sobre a pobreza e a exclusão social;
- \_ Contribuir para a alteração de práticas institucionais de intervenção social, identificando novas formas de ação e procurando identificar práticas inovadoras;
- \_ Desenvolver uma nova postura de ação junto dos nossos Associados através do debate e discussão de problemáticas inerentes à intervenção social em rede.

No âmbito de protocolos ou projetos específicos a EAPN Portugal desenvolve igualmente intervenções formativas destinadas a grupos desfavorecidos. Estes cursos têm como objetivos a promoção da empregabilidade dos formandos favorecendo a aquisição de competências que permitam a sua integração no mundo do trabalho e procurando, igualmente, o desenvolvimento das suas competências sociais.

### **Investigação e Projetos**

A EAPN Portugal é responsável pela conceção, desenvolvimento e avaliação de diferentes projetos de âmbito nacional e transnacional através dos quais se procura aprofundar e atualizar conhecimentos sobre as questões da Pobreza e da Exclusão Social, mas também delinear estratégias que se pretendem cada vez mais efetivas e eficazes na intervenção com estas problemáticas, numa lógica de investigação-ação. A nível nacional e regional, a EAPN Portugal aposta na constituição de grupos de trabalho interinstitucionais, que, dentro de um espírito e de uma cultura de rede, promovem o debate e a reflexão de temáticas relacionadas com o fenómeno da pobreza e da exclusão social. Os núcleos distritais da EAPN Portugal assumem igualmente um papel fundamental ao nível da vertente da investigação, na medida em que a proximidade às realidades regionais permite um conhecimento mais fundamentado desses contextos exigindo, contudo, uma atualização constante desses conhecimentos através do desenvolvimento de projetos de investigação.

Neste Relatório apresentam-se as atividades realizadas em 2014, sua caracterização e respetiva avaliação. Em Anexo será possível encontrar um conjunto de relatórios específicos das atividades desenvolvidas.

## 2. ÁREAS DE ATUAÇÃO E OBJETIVOS ANUAIS

O Núcleo Distrital da Guarda enquadra o trabalho que desenvolve nos eixos de intervenção definidos pela EAPN Portugal:

- \_ Informação
- \_ Formação
- \_ Investigação e Projetos

Para o plano de trabalho de 2014 foram definidas um conjunto de áreas de atuação, nomeadamente:

- \_ Reforço da participação democrática da sociedade civil (através dos grupos de trabalho)
- \_ A temática da infância e juventude juntamente com a Iniciativa com as Escolas (dando continuidade às Jornadas Transfronteiriças e dinamizando o Projeto de Escolas Contra a Pobreza)
- \_ Envelhecimento Ativo (através da dinamização de um grupo de trabalho)
- \_ A temática das comunidades ciganas (com a continuidade da dinamização de ações que vão no sentido da sensibilização e apoio à intervenção com este público-alvo)
- \_ A participação efetiva dos cidadãos em situação de pobreza e exclusão social (dando continuidade ao trabalho que tem vindo a ser desenvolvido no Conselho Consultivo Local)
- \_ Participação ativa na Rede Social da Guarda e Plataformas Supraconcelhias
- Formação (com o desenvolvimento de um plano de ação com base nos resultados do diagnóstico de necessidades formativas)

Estas áreas de atuação coadunam-se com alguns dos Eixos e Objetivos Estratégicos definidos no Plano Estratégico da EAPN Portugal para 2012-2015, pois este Plano pretende responder com proatividade aos desafios que sabemos que a Organização irá enfrentar nos próximos três anos, num contexto de elevada incerteza. A incerteza é característica de um período como este e a nossa organização pretende reagir de uma forma assertiva, convicta da sua experiência resultante de 20 anos de trabalho, dos seus valores e da missão que desempenha no contexto das organizações não-governamentais em Portugal.

Assim, o Núcleo Distrital da Guarda irá contribuir para a concretização de:

Eixo estratégico 1 – Reforçar os mecanismos de Governança ao nível interno e externo da Organização  
Objetivo 1 – Desenvolvimento Organizacional

Eixo estratégico 2 – Desenvolver o Lobby institucional como forma de cumprir a missão da organização  
Objetivo 3 – Definir e implementar uma estratégia de lobby político que tenha em vista um impacto efetivo da Organização na definição das políticas sociais e no combate à pobreza e exclusão social.

Eixo estratégico 3 – Promover a inovação social no combate à pobreza e exclusão social.

Objetivo 4 – Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

Objetivo 6 – Reforçar a componente de investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.

Eixo estratégico 4 – Sustentabilidade Económica

Objetivo 8 – Garantir a sustentabilidade da organização.

Assim, são **objetivos do Núcleo Distrital da Guarda para 2014:**

**Objetivo 1.** Disseminar a informação: Promover a circulação e a partilha de informação atualizada sobre os temas relacionados com o combate à pobreza e a exclusão social e os principais dados do Distrito da Guarda;

**Objetivo 2.** Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;

**Objetivo 3.** Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;

**Objetivo 4.** Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;

**Objetivo 5.** Envolver e partilhar responsabilidades: Envolver a sociedade civil, assim como as escolas, no debate sobre o combate à pobreza e exclusão social, sensibilizando para o papel de todos os atores neste combate;

**Objetivo 6.** Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão;

**Objetivo 7.** Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.

## 3. SÍNTESE DAS AÇÕES REALIZADAS

Quadro n.º 1 – Síntese das Ações Realizadas versus Não realizadas

Ações Realizadas	Previstas em Plano de Ação P = Prevista em Plano NP = Não prevista em Plano	Nível de concretização/ execução R = Realizado NR = Não Realizado
<b>INFORMAÇÃO</b>		
1. Centro Documentação e Informação	P	R
2. Reuniões de Associados	P	R
3. Sessões de Sensibilização sobre as Comunidades Ciganas	P	R
4. IV Jornadas Transfronteiriças	P	R
5. Sinalização do 17 de Outubro	P	R
6. Projeto “Escolas Contra a Pobreza”	P	R
7. Atividade a desenvolver com Associados	P	R
8. Encontro Regional	P	R
<b>FORMAÇÃO</b>		
9. Plano de Formação		
“Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais”	P	R
“No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade”	P	R
“O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes”	P	R
“Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos”	P	R
“Intervenção na área da deficiência em IPSS”	P	R
“Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais” – 2ª edição	NP	R
“Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos”	P	R
<b>INVESTIGAÇÃO/ PROJETOS</b>		
10. Conselho Consultivo Local	P	R
11. Grupo de Trabalho da Qualidade	P	R
12. Grupo Reflexivo sobre Práticas Técnicas “3ª Parte de Nós”	P	R
13. Grupo de Trabalho do Envelhecimento Ativo	P	R
14. Participação nas Redes Sociais e Plataformas Supraconcelhias	P	R
<b>OUTRAS AÇÕES</b>		
Elaboração de Relatórios e procedimentos administrativo-financeiros	P	R
Atividades da sede da EAPN Portugal	P	R
Participação/Representação em Atividades de outras Entidades	P	R
Grupo de Apoio a Famílias	P	R

## 4. ATIVIDADES REALIZADAS

### 4.1. INFORMAÇÃO

A Informação é um dos eixos privilegiados de atuação da EAPN Portugal e onde se desenvolve a maioria das atividades direcionadas a um grande número, mas também variedade de pessoas (desde os agentes de intervenção social à comunidade em geral). A intervenção deste eixo operacionaliza-se através da: i) **divulgação e circulação constante de informação**, através do Centro de Documentação e Informação (CDI), em diferentes formatos e periodicidades; ii) **realização de reuniões com os/as Associados/as**; iii) **organização de espaços de reflexão e debate temáticos** (fóruns, workshops, seminários), para além do iv) envolvimento das escolas no **Projeto Escolas Contra a Pobreza** e da já recorrente v) **Atividade Regional** organizada no âmbito do Núcleo Regional do Centro.

Atividade 1. Centro Documentação e Informação	
<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.
<b>Objetivo Anual</b>	<b>Objetivo 1.</b> Disseminar a informação: Promover a circulação e a partilha de informação atualizada sobre os temas relacionados com o combate à pobreza e a exclusão social e os principais dados do Distrito da Guarda.
<b>Descrição</b>	Enquanto Centro de Recursos, o Núcleo da Guarda investe grande parte do seu trabalho na dinamização do Centro de Documentação e Informação (CDI), procurando manter os Associados informados e atualizados sobre as novidades na área social. Nesta atividade faz-se a divulgação de eventos, candidaturas e informações, o atendimento de solicitações, pesquisam-se informações temáticas relevantes, disponibiliza-se um conjunto de publicações, textos e notícias temáticas e ainda se organizam os principais dados estatísticos do Distrito da Guarda.
<b>Objetivo Geral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar um conjunto de informação atualizada</li> <li>- Reunir e organizar documentação especializada e temática</li> <li>- Responder às solicitações de pessoas/instituições</li> </ul>
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar um mínimo de 25 Newsletters digitais</li> <li>- Manter atualizado o Centro de Documentação e Informação</li> <li>- Responder a um mínimo de 20 solicitações de pessoas/instituições</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Associados da EAPN Portugal</li> <li>- Instituições, Entidades e Técnicos do Distrito da Guarda</li> <li>- Estudantes</li> </ul>
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa e recolha de informação temática</li> <li>- Envio de informação periódica</li> <li>- Organização temática de publicações e documentação</li> </ul>
<b>Cronograma</b>	Janeiro – Dezembro 2014
<b>Local de Realização</b>	Instalações do Núcleo Distrital da Guarda

<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de Newsletters elaboradas: <b>35 newsletters + 4 newsletters alargadas</b></li> <li>- N.º e tipo de respostas a solicitações: <b>27 solicitações</b></li> <li>- N.º de documentos de informação produzidos: <b>5 Notícias Mensais</b></li> <li>- N.º de atualizações das bases de dados: <b>6 atualizações</b></li> <li>- N.º de Novas Publicações adquiridas: <b>7 novas publicações</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continua atualização das bases de dados</li> <li>- Aumento das publicações disponíveis no Centro de Documentação</li> <li>- Resposta em tempo útil às solicitações</li> <li>- Divulgação atempada e completa das últimas informações na área da pobreza e exclusão social</li> </ul>
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos produzidos: Newsletter e Notícias Mensais</li> <li>- Registo de solicitações</li> <li>- Novas publicações</li> </ul>
<b>Avaliação</b>	<p>O CDI não é alvo de uma avaliação formal junto dos seus utilizadores, no entanto, os Associados continuam a dar um feedback positivo do trabalho realizado, nomeadamente, das newsletters digitais (enviando também eles informação para aí divulgarmos), assim como da resposta célere às solicitações. Os objetivos propostos para esta atividade foram alcançados.</p>

<b>Atividade 2. Reuniões de Associados</b>	
<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 1.</b> Disseminar a informação: Promover a circulação e a partilha de informação atualizada sobre os temas relacionados com o combate à pobreza e a exclusão social e os principais dados do Distrito da Guarda.</p> <p><b>Objetivo 6.</b> Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão;</p> <p><b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.</p>
<b>Descrição</b>	As Reuniões de Associados são espaços de partilha de ideias e experiências com os Associados do Núcleo, onde se procuram abordar temáticas, incluir visitas institucionais e outras abordagens de promoção do intercâmbio e do interconhecimento institucional. É nestas reuniões que também se preparam as atividades a desenvolver durante o ano, procurando o envolvimento dos Associados de forma ativa e participada.
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover momentos de partilha e interação entre os Associados do Distrito da Guarda, com a dinamização da discussão de temáticas de interesse;</li> <li>- Promover o interconhecimento institucional e a troca de experiências e informações;</li> <li>- Planear, organizar e avaliar as atividades do Núcleo a desenvolver durante 2014.</li> </ul>
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar um mínimo de 5 reuniões em 2014;</li> <li>- Promover o debate de pelo menos 2 temáticas distintas e sempre que possível com a presença de convidados especialistas.</li> </ul>

<b>Destinatários</b>	Associados da EAPN Portugal																								
<b>Metodologia e Planeamento</b>	- Reuniões temáticas e visitas institucionais acompanhadas de discussão e reflexão temática. - É ainda contemplado um espaço de reflexão, debate e planeamento das atividades do núcleo																								
<b>Parceiros</b>	Associados do Distrito da Guarda Câmara Municipal da Guarda																								
<b>Cronograma</b>	11 fevereiro / 5 maio / 17 junho / 23 setembro / 11 dezembro 2014																								
<b>Local de Realização</b>	Instalações do Núcleo Distrital da Guarda																								
<b>Indicadores de Desempenho</b>	- N.º e tipo de reuniões realizadas: <b>5 reuniões, 3 delas com Visitas Institucionais</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Data</th> <th>Local</th> <th>Participantes</th> <th>Convidados externos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11 fevereiro</td> <td>Núcleo da Guarda</td> <td>12</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>5 maio</td> <td>Aldeia de Crianças SOS – Guarda</td> <td>11</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>17 junho</td> <td>ADM Estrela – Pinhel</td> <td>10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>23 setembro</td> <td>ASTA – Almeida</td> <td>10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>11 dezembro</td> <td>Núcleo da Guarda</td> <td>18</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>- N.º de convocatórias enviadas: <b>convocatórias por e-mail: cerca de 80 mails enviadas por reunião</b></p> <p>- N.º de resumos e outros documentos produzidos: <b>7 documentos</b></p> <p>- <b>V Encontro de Avós e Netos da Guarda_25</b> de julho_Guarda. Em parceria com a Câmara Municipal da Guarda - 450 participantes / 25 instituições / 4 grupos de animação</p>	Data	Local	Participantes	Convidados externos	11 fevereiro	Núcleo da Guarda	12	0	5 maio	Aldeia de Crianças SOS – Guarda	11	0	17 junho	ADM Estrela – Pinhel	10	0	23 setembro	ASTA – Almeida	10	0	11 dezembro	Núcleo da Guarda	18	2
Data	Local	Participantes	Convidados externos																						
11 fevereiro	Núcleo da Guarda	12	0																						
5 maio	Aldeia de Crianças SOS – Guarda	11	0																						
17 junho	ADM Estrela – Pinhel	10	0																						
23 setembro	ASTA – Almeida	10	0																						
11 dezembro	Núcleo da Guarda	18	2																						
<b>Resultados</b>	- Documento com programas de financiamento - Documento com conjunto de propostas/ideias para projetos																								
<b>Fontes de Verificação</b>	- Resumos das Reuniões - Folha de Presenças - Registo Fotográfico - Documentos produzidos																								
<b>Avaliação</b>	Realizaram as reuniões previstas e 3 delas incluíram visitas institucionais a instituições Associadas da EAPN, procurando ir de encontro às expectativas dos Associados. A presença dos Associados tem sido bastante positiva, quer em termos de número, quer no envolvimento e participação, assim como a presença da Coordenação em todas as reuniões realizadas. Para além destes fatores, acresce o facto de as reuniões terem resultado documentos e propostas, tendo sido possível alcançar os objetivos propostos para este ano. Destaca-se ainda a realização do V Encontro de Avós e Netos que foi um sucesso e um evento que terá continuidade com a parceria da Câmara Municipal da Guarda.																								

<b>Atividade 3. Sessões de Sensibilização sobre as Comunidades Ciganas</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 3:</b> Definir e implementar uma estratégia de lobby político que tenha em vista um impacto efetivo da Organização na definição das políticas sociais e no combate à pobreza e exclusão social.</p> <p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p>

<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;</p> <p><b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;</p> <p><b>Objetivo 4.</b> Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;</p> <p><b>Objetivo 6.</b> Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão.</p>										
<b>Descrição</b>	A sensibilização para a temática das comunidades ciganas é um trabalho que o Núcleo da Guarda iniciou em 2012 e que à medida que tem sido realizado em vários concelhos do Distrito, tem-se justificado a necessidade de intervir nesta área. Para 2014 pretende-se dar continuidade a esse trabalho, uma vez que estas sessões de sensibilização dão a conhecer a cultura e características das comunidades ciganas e pretendem assim contribuir para a melhoria da intervenção que é realizada com estas comunidades.										
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamizar sessões de sensibilização sobre as comunidades ciganas;</li> <li>- Promover o conhecimento das comunidades ciganas junto dos agentes de intervenção social.</li> </ul>										
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir a presença de uma pessoa especialista na intervenção com comunidades ciganas e de uma outra pessoa de origem cigana;</li> <li>- Organizar pelo menos 1 sessão de sensibilização sobre as comunidades ciganas;</li> <li>- Envolver um mínimo de 12 participantes.</li> </ul>										
<b>Destinatários</b>	Agentes de intervenção social, educadores (técnicos de ação social, coordenadores e responsáveis de instituições e projetos, professores, educadores e formadores,...) pais e/ou outros familiares e alunos/jovens das comunidades ciganas										
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<p>Em termos metodológicos foram privilegiadas as dinâmicas participativas definidas pelos dinamizadores, com visualização de vídeos, organização de jogos e dinâmicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relativamente ao planeamento, estas sessões foram planeadas com outras entidades locais, no sentido de ir de encontro às necessidades dos concelhos, sendo estas articuladas com a agenda da dinamizadora.</li> </ul>										
<b>Parceiros</b>	Escola EB 2/3 S. Miguel (Guarda): cedência do espaço, divulgação junto da comunidade escolar, disponibilidade dos alunos e professores										
<b>Cronograma</b>	31 março e 1 abril 2014										
<b>Local de Realização</b>	Escola EB 2/3 S. Miguel – Guarda										
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de atividades realizadas: <b>3 Sessões de Sensibilização sobre a escolarização</b></li> <li>- N.º de convidados/dinamizadores: <b>2 dinamizadores externos</b> – Maria José Vicente e João Seabra</li> <li>-N.º de participantes: <b>total de 60 pessoas</b></li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Atividade</th> <th>Data</th> <th>Local</th> <th>Horário</th> <th>Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>“A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social” – Sessão para professores e</td> <td>31 março</td> <td>Escola EB 2/3 S. Miguel – Guarda</td> <td>17h</td> <td>11 professores</td> </tr> </tbody> </table>	Atividade	Data	Local	Horário	Participantes	“A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social” – Sessão para professores e	31 março	Escola EB 2/3 S. Miguel – Guarda	17h	11 professores
Atividade	Data	Local	Horário	Participantes							
“A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social” – Sessão para professores e	31 março	Escola EB 2/3 S. Miguel – Guarda	17h	11 professores							

EAPN Portugal / Núcleo Distrital da Guarda

Largo Paço do Bui N.º 19 | 6300-592 Guarda

Telf.: 271 227 506 | Fax: 271 227 507 | Tlm.: 964 764 067 | E-mail: [guarda@eapn.pt](mailto:guarda@eapn.pt)

	educadores			
	"A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social" – Sessão para pais e familiares	1 abril		10h – 12h 12 pais e avós
	"A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social" Sessão para crianças e jovens	1 abril		14h-16h30 34 alunos e 3 professores
<b>Resultados</b>	- Disponibilidade para terem mais sessões sobre a temática - Possibilidade de realizar outras sessões na Escola			
<b>Fontes de Verificação</b>	- Folha de Presenças - Registo Fotográfico - Relatório da Atividade (ANEXO)			
<b>Avaliação</b>	Fez-se uma avaliação informal com os alunos e os pais/encarregados de educação e todos se mostraram satisfeitos com a participação na sessão e disponibilidade para voltar a participar. Com os professores realizou-se uma avaliação formal que evidenciou uma boa avaliação da sessão mas que apenas foi em parte de encontro às suas expectativas, uma vez que a curta duração impediu de se explorar mais o tema que referiram tão pertinente e importante para a comunidade escolar. Todos se mostraram disponíveis para voltar a participar neste tipo de sessões.			

<b>Atividade 4. IV Jornadas Transfronteiriças "O nosso baú partilhado"</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania. <b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.
<b>Objetivos Anuais</b>	<b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada; <b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda.
<b>Descrição</b>	As Jornadas Transfronteiriças são uma atividade que se realiza desde 2011 e que é dinamizada pelos Núcleos Distritais de Bragança, Guarda e Vila Real e pela EAPN de Castilla y León, no âmbito da temática de intervenção com crianças e jovens. Em 2013 envolveu-se o Núcleo Distrital de Viseu e realizaram-se jornadas temáticas em todos os distritos e em Espanha. Todas as Jornadas Transfronteiriças realizadas deram origem a publicações com os resultados dos trabalhos. Deste modo, em 2014 pretende-se fazer a apresentação pública das várias publicações com a presença de participantes das várias jornadas, sob a forma de um Seminário único.
<b>Objetivos Gerais</b>	1. Dar continuidade à dinâmica transfronteiriça da partilha de experiências na área da infância e juventude;

	<p>2. Dar a conhecer diversas práticas de intervenção com crianças e jovens;</p> <p>3. Promover a reflexão sobre a intervenção, o intercâmbio de ideias e um debate participado e dinâmico;</p> <p>4. Capacitar os técnicos e profissionais com diferentes técnicas, metodologias e estratégias de intervenção com crianças e jovens em risco.</p>
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização de um Seminário para a apresentação pública das 3 publicações das Jornadas Transfronteiriças;</li> <li>- Envolver pelo menos um representante de cada distrito e Espanha que já tenha participado em jornadas anteriores;</li> <li>- Garantir a participação de um mínimo de 25 pessoas representantes de entidades da região.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Este evento é dirigido a Técnicos e Dirigentes de instituições públicas ou privadas com respostas sociais para crianças e jovens, Docentes e Investigadores da área da Infância e Juventude, Professores e Educadores, Estudantes das áreas sociais, Famílias e restante Comunidade.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<p>A metodologia utilizada foi o formato de Seminário com a representação de entidades que participaram nas anteriores jornadas.</p> <p>O planeamento envolveu o contacto com os parceiros, a definição do programa e o envio dos convites e a organização logística do evento.</p>
<b>Parceiros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Núcleo Distritais de Bragança, Guarda, Vila Real e Viseu da EAPN Portugal: organização do evento (programa, convites, divulgação, avaliação), moderação das mesas temáticas e apresentações</li> <li>- EAPN de Castilla y León: representação e apresentação de comunicação</li> <li>- Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viseu: cedência do espaço, divulgação, apresentação de comunicações</li> </ul>
<b>Cronograma</b>	5 Junho 2014
<b>Local de Realização</b>	Viseu – Instituto Politécnico de Viseu
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de parceiros envolvidos: <b>6 parceiros</b></li> <li>- N.º de convidados envolvidos: <b>14 convidados</b></li> <li>- N.º de participantes: <b>130 participantes</b></li> <li>- N.º e tipo de documentos produzidos: <b>3 Publicações das Jornadas</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação e venda das 3 Publicações das jornadas</li> <li>- Encerramento das jornadas transfronteiriças sobre infância e juventude</li> </ul>
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Folha de Presenças</li> <li>- Registo Fotográfico</li> <li>- Relatório das Jornadas (ANEXO)</li> </ul>
<b>Avaliação</b>	A avaliação das jornadas foi realizada através da aplicação de um questionário de avaliação aos participantes, tendo sido obtidos os seguintes resultados: de forma geral a maioria das pessoas fez uma avaliação boa deste evento, destacando-se a pertinência do tema, a qualidade das intervenções e a calendarização; as jornadas foram de encontro às expectativas dos presentes, para uns na totalidade reforçando a importância do tema e as abordagens realizadas pelos oradores e, para outros, apenas me parte pois ficaram a faltar

	<p>outras perspetivas sobre o tema e uma vertente mais prática; os participantes destacaram com mais positividade as intervenções e os oradores, a presença de várias instituições de diferentes regiões e a interação nas mesas redondas e destacaram como aspetos menos positivos alguns atrasos, algumas intervenções mais longas e o programa muito extenso.</p>
--	--

<b>Atividade 5. Sinalização do 17 de Outubro – Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 3:</b> Definir e implementar uma estratégia de lobby político que tenha em vista um impacto efetivo da Organização na definição das políticas sociais e no combate à pobreza e exclusão social.</p> <p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 1.</b> Disseminar a informação: Promover a circulação e a partilha de informação atualizada sobre os temas relacionados com o combate à pobreza e a exclusão social e os principais dados do Distrito da Guarda;</p> <p><b>Objetivo 4.</b> Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;</p> <p><b>Objetivo 5.</b> Envolver e partilhar responsabilidades: Envolver a sociedade civil, assim como as escolas, no debate sobre o combate à pobreza e exclusão social, sensibilizando para o papel de todos os atores neste combate;</p> <p><b>Objetivo 6.</b> Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão.</p>
<b>Descrição</b>	<p>Como é habitual todos os anos, o Núcleo Distrital da Guarda da EAPN Portugal assinala o 17 de outubro como forma de lembrar o combate à pobreza e exclusão social que deve ser uma tarefa diária levada a cabo por todos, pois só assim é possível erradicar a pobreza. Em 2014 a EAPN Portugal organizou a Campanha 0% Pobreza, uma Campanha de abrangência nacional de Sensibilização para o Combate à Pobreza e à Exclusão Social, que também teve expressividade na Guarda através de 2 momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação dos materiais da campanha expostos na cidade da Guarda</li> </ul> <p>Lona na ponte pedonal da Estação / Lona no Jardim José de Lemos / Setas em algumas rotundas da cidade</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa para a comunidade com a dinamização de uma Caminhada interativa no centro urbano</li> </ul>
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinalizar o Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza: 17 de outubro</li> <li>- Ativar a responsabilidade social individual de cada cidadão, bem como a responsabilidade coletiva, para a necessidade de construirmos uma sociedade inclusiva, livre de pobreza e que assegure a dignidade e o respeito pelos Direitos Humanos</li> </ul>
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir afixar alguns dos materiais da Campanha na cidade da Guarda, de acordo com a disponibilização da Câmara Municipal</li> </ul>

	- Envolver as instituições na Campanha 0% Pobreza
<b>Destinatários</b>	- Associados da EAPN Portugal - Instituições, Entidades do Distrito da Guarda - Projetos, Redes Sociais e Equipas de RSI - Comunidade em geral
<b>Metodologia e Planeamento</b>	Metodologia: Campanha de divulgação/sensibilização de combate à pobreza e exclusão social com exposição de materiais na cidade da Guarda e eco nos meios de comunicação; Evento de sinalização do 17 de outubro com organização de caminhada que integrou 3 dinamizações/animações.  Planeamento: O planeamento da Campanha 0%Pobreza foi coordenado a nível nacional e a nível local diretamente com o parceiro Câmara Municipal da Guarda; o planeamento do evento foi definido em Reunião de Associados e com o apoio de 2 animadoras socioculturais externas.
<b>Parceiros</b>	Câmara Municipal da Guarda
<b>Cronograma</b>	17 Outubro 2014
<b>Local de Realização</b>	Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	- N.º e tipo de atividade: <b>2 ações</b> - Divulgação dos materiais da campanha expostos na cidade da Guarda (2 lonas, 20 setas e 4 cartazes para as estátuas) e Iniciativa para a comunidade com a dinamização de uma Caminhada interativa no centro urbano - N.º de participantes: <b>10 instituições e cerca de 80 pessoas</b> - N.º e tipo de documentos produzidos: <b>1 documento</b> - Mensagem do 17 de Outubro
<b>Resultados</b>	- Documento da Mensagem do 17 de Outubro - 4 notícias nos meios de comunicação locais
<b>Fontes de Verificação</b>	- Registo Fotográfico - Relatório da Atividade - Notícias na comunicação social local
<b>Avaliação</b>	Não foi realizada nenhuma avaliação formal das atividades desenvolvidas para sinalizar o 17 de Outubro, no entanto da análise dos objetivos propostos, pode-se referir que eles foram alcançados, pois foi possível marcar a data Guarda com a adesão das instituições. Se por um lado conseguimos reunir um bom número de pessoas para a realização da Caminhada, por outro lado as condições climáticas foram adversas e a mesma teve de ser encurtada devido à chuva. Relativamente à Campanha 0%Pobreza, foi possível marcar presença na cidade, no entanto não houve autorização para utilizar as estátuas selecionadas.

<b>Atividade 6. Projeto Escolas Contra a Pobreza</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.  <b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.

<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 5.</b> Envolver e partilhar responsabilidades: Envolver a sociedade civil, assim como as escolas, no debate sobre o combate à pobreza e exclusão social, sensibilizando para o papel de todos os atores neste combate;</p> <p><b>Objetivo 6.</b> Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão.</p>								
<b>Descrição</b>	O propósito do Projeto Escolas Contra a Pobreza é promover a sensibilização, a reflexão e o debate acerca da pobreza e exclusão social junto das crianças e jovens das escolas do Distrito da Guarda. Uma vez que o combate à pobreza e exclusão deve ser realizado por toda a sociedade, procura-se com este Projeto envolver as crianças e jovens num papel ativo, no âmbito da sua formação cívica. A intervenção deste Projeto é definida com base nas características dos alunos e das disciplinas em que se inserem.								
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar a comunidade escolar para a importância do combate à pobreza e exclusão social;</li> <li>- Despertar uma consciência cívica e participativa nos mais novos;</li> <li>- Alargar o âmbito de intervenção junto das Escolas.</li> </ul>								
<b>Objetivos Específicos</b>	Dinamização de uma sessão com crianças do 1º Ciclo com o objetivo de sensibilizá-las para uma cidadania ativa, reconhecendo direitos e deveres, reconhecendo e evitando a discriminação e os preconceitos e adotando comportamentos inclusivos e respeitadores do outro.								
<b>Destinatários</b>	Escolas do Distrito: alunos, pessoal docente e não docente, e indiretamente a sociedade civil								
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<p>Em termos metodológicos, irá privilegiar-se as técnicas e dinâmicas de participação ativa.</p> <p>Planeamento: de acordo com o tema a desenvolver escolhem-se as dinâmicas e os recursos a utilizar.</p> <p>- Apoio: Publicação "Pobreza e Exclusão Social – um Guia para Professores" (EAPN Portugal)</p>								
<b>Cronograma</b>	4 abril 2014								
<b>Local de Realização</b>	Covilhã								
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<p>- N.º de Escolas e pessoas envolvidas: <b>1 Escola de 1º Ciclo, 1 turma num total de 19 alunos e 1 professora</b></p> <p>- N.º e tipo de atividades desenvolvidas: <b>1 Sessão de sensibilização</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Sessão</th> <th>Data</th> <th>Local</th> <th>Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sessão – Cidadania Ativa</td> <td>4 abril</td> <td>Escola Básica dos Penedos Altos</td> <td>19 alunos + 1 Professora</td> </tr> </tbody> </table>	Sessão	Data	Local	Participantes	Sessão – Cidadania Ativa	4 abril	Escola Básica dos Penedos Altos	19 alunos + 1 Professora
Sessão	Data	Local	Participantes						
Sessão – Cidadania Ativa	4 abril	Escola Básica dos Penedos Altos	19 alunos + 1 Professora						
<b>Resultados</b>	- Disponibilidade para a realização de novas sessões								
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Folha de presenças</li> <li>- Registo fotográfico</li> </ul>								
<b>Avaliação</b>	Apesar de os alunos terem realizado uma avaliação positiva da sessão e da professora ter manifestado interesse em poder desenvolver mais sessões, este Projeto não tem sido realizado de forma contínua e ainda não foi possível realizar mais sessões em escolas da Guarda.								

Atividade 7. Atividade a desenvolver com os Associados	
<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;</p> <p><b>Objetivo 4.</b> Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;</p> <p><b>Objetivo 6.</b> Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão.</p>
<b>Descrição</b>	<p>Este workshop de curta duração pretende ser o primeiro de muitos que se realizem em colaboração com os Associados, no sentido de dar a conhecer algumas abordagens alternativas à intervenção social, algumas delas já praticadas pelos próprios Associados da EAPN Portugal. O Workshop “Abordagens alternativas para a intervenção social: Yoga e Musicoterapia” realizou-se no dia 12 de março, da parte da manhã, dinamizado por Sylvie Azevedo (assistente social na Aldeia SOS da Guarda e instrutora de Yoga) e Lucas Sorrentino (Musicoterapeuta na ASTA), nas instalações da instituição Associada Casa da Sagrada Família.</p> <p>Não foi possível realizar outros workshops inserida nesta iniciativa por indisponibilidade dos dinamizadores contactados.</p>
<b>Objetivo Geral</b>	Dar a conhecer novas abordagens que podem ser apropriadas pelas entidades que trabalham na intervenção social e lutam diariamente para trazer melhor qualidade de vida a todos/as aqueles que vivem situações de vulnerabilidade.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização de um mínimo de 2 workshops com apresentação de metodologias alternativas para a intervenção social;</li> <li>- Envolver os Associados na organização e dinamização destes workshops;</li> <li>- Garantir a presença de pelo menos 10 participantes, a maioria Associados da EAPN Portugal.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Instituições Associadas e Associados em nome individual que trabalhem na intervenção social.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<p>Planeamento: Pesquisa de temas, contacto com dinamizadores, contacto com instituição Associada para acolher do vento, divulgação do workshop junto dos Associados.</p> <p>Metodologia: Workshop teórico-prático</p>
<b>Parceiros</b>	Casa da Sagrada Família: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	12 março 2014
<b>Local de Realização</b>	Casa da Sagrada Família, Guarda (Instituição Associada)
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atividades realizadas:</li> <li>- N.º e tipo de atividades realizadas: <b>1 Workshop</b></li> <li>- N.º de parceiros envolvidos: <b>1 Instituições Associada + 2 dinamizadores</b></li> <li>- N.º e tipo de participantes: <b>15 participantes</b> representantes de 8 instituições, das quais 6 instituições Associadas (com 11 representantes) e 3 Associados em nome individual</li> <li>- N.º e tipo de documentos produzidos: <b>2 Documentos</b> - Apresentações dos dinamizadores</li> </ul>

	- Relatório das Atividades
<b>Resultados</b>	- Apresentações dos dinamizadores enviada por e-mail - Possibilidade de realizar Workshop sobre Musicoterapia
<b>Fontes de Verificação</b>	- Folha de Presenças - Registo Fotográfico - Relatório da Atividade (ANEXO)
<b>Avaliação</b>	Foi realizada a avaliação deste workshop através da aplicação de um questionário aos participantes, destacando-se uma excelente avaliação do mesmo, com indicação de vontade de voltar a participar neste tipo de workshops e sugestões de temas para serem abordados em futuros workshops.

<b>Atividade 8. Encontro Regional do Centro dos Conselhos Consultivos Locais</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.
<b>Objetivos Anuais</b>	<b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada.
<b>Descrição</b>	A EAPN Portugal tem privilegiado o trabalho com pessoas em situação de pobreza e/ou exclusão social, procurando envolvê-las nas atividades promovidas pela organização, quer acolhendo propostas e sugestões de melhoria relativamente às medidas de política social de que usufruem, quer procurando responder às necessidades identificadas por essas mesmas pessoas. Este encontro procurou ser uma resposta a isso mesmo. Para além de se constituir como um momento de interação entre os membros dos CLC dos seis distritos e destes com a equipa técnica, foi, igualmente, um momento de aprendizagem e de conhecimento relativamente a experiências de empreendedorismo, de cariz familiar.
<b>Objetivo</b>	Este encontro pretendeu dar continuidade ao I Encontro Regional do Centro, realizado em Castelo Branco, em 2013, e teve como objetivo dar a conhecer experiências de empreendedorismo a nível social, cultural, agrícola e de restauração.
<b>Destinatários</b>	Membros dos Conselhos Consultivos Locais (CCL) e equipa técnica dos Núcleos Distritais de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu
<b>Metodologia e Planeamento</b>	O Núcleo Distrital de Leiria, com o Conselho Consultivo Local, estruturou e organizou um programa para dois dias de visitas, a associações e empresas, com vista a conhecer as suas experiências e trajetórias.
<b>Parceiros</b>	5 empresas: Fresh Fruit Portugal, Dona Horta, VerdeNarrativa, Intensos Sabores, Restaurante Degodim 2 instituições Associadas: Academia Cultural e Social da Maceira e Nascentes de Luz
<b>Cronograma</b>	8 e 9 setembro 2014
<b>Local de Realização</b>	Distrito de Leiria
<b>Indicadores de Desempenho</b>	- Tipo de evento realizado: Encontro Regional com visitas a iniciativas de empreendedorismo - N.º de convidados e parceiros envolvidos: - N.º de participantes: 21 participantes

	- Documentos produzidos: 1 Relatório da Atividade
<b>Resultados</b>	Conhecimento de experiências de empreendedorismo a nível social, cultural, agrícola e de restauração por parte dos participantes do Encontro Regional
<b>Fontes de Verificação</b>	Folha de Presenças Registo Fotográfico Relatório do Encontro Regional (ANEXO)
<b>Avaliação</b>	O Encontro foi muito interessante pela oportunidade de conhecer experiências de sucesso na área do empreendedorismo e todos os participantes ficaram bastante satisfeitos.

## 4.2. FORMAÇÃO

Em 2014 realizaram-se **7 ações de formação** previstas no Plano de Formação para 2014, num total de **110 horas**, em horário laboral e pós-laboral. Para estas formações contou-se com a presença de **6 formadores externos**, especialistas nas áreas abordadas, e conseguiu-se a participação de **106 formandos/as** (12 homens e 94 mulheres). Para a concretização do Plano de Formação, o Núcleo da Guarda tem contado com o apoio da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda e da Junta de Freguesia da Guarda na cedência gratuita de espaços e equipamentos.

<b>Atividade 9.1 Ação de Formação "Código do trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais"</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p> <p><b>Objetivo 8:</b> Garantir a sustentabilidade da organização</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;</p> <p><b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.</p>
<b>Descrição</b>	Nesta ação de formação analisaram-se as questões fundamentais do Direito Laboral nacional na perspetiva da sua aplicação prática às realidades vividas nas Organizações Sociais.
<b>Objetivo Geral</b>	Conhecer genericamente a realidade jurídico-laboral vigente em Portugal.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecer e saber utilizar a legislação laboral nacional.</li> <li>- Conhecer as formas de contratação e constituição de relações laborais.</li> <li>- Reconhecer os direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, no âmbito de uma relação laboral.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saber definir o conteúdo de uma relação laboral, quer por ocasião da contratação, quer posteriormente (alterações ao contrato de trabalho).</li> <li>- Saber marcar e gerir férias, feriados e faltas.</li> <li>- Conhecer as condições de cessação das relações laborais e os respetivos mecanismos.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Técnicos, Diretores Técnicos, Gestores e Dirigentes de organizações com respostas sociais
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação contínua/de atualização</li> <li>- Formação presencial (todos/as os/as participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação)</li> <li>- Metodologias de Formação: Ação de formação baseada nos métodos expositivo e interrogativo; Brainstorming; Trabalhos de grupo e estudo de casos. Avaliação contínua e presencial com análise das seguintes rubricas: a) Interesse demonstrado; b) Participação; e c) Conhecimentos apreendidos</li> </ul>
<b>Parceiros</b>	Instituto Politécnico da Guarda: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	26 e 27 fevereiro 2014
<b>Local de Realização</b>	Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação: 500 emails individuais e institucionais + divulgação meios comunicação locais e da EAPN Portugal</li> <li>- N.º de horas de formação: <b>14 horas de formação</b></li> <li>- N.º de formandos: <b>23 formandos/as</b></li> <li>- N.º de formadores: <b>1 formador externo</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Formação</li> <li>- 1 nova Associada em nome individual</li> </ul>
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossier Técnico-Pedagógico</li> <li>- Relatório de Formação (ANEXO)</li> </ul>
<b>Avaliação</b>	A formação foi avaliada positivamente pelos formandos que viram a ação corresponder às suas expectativas pois coordenou bem a teoria e os casos práticos e permitiu o esclarecimento de dúvidas. Apesar de todos afirmarem que irão aplicar os conhecimentos adquiridos na sua prática laboral, referiram que esta formação teria de ter mais tempo para abordar mais profundamente algumas temáticas. Nas ações de melhoria/correção, fica registado que: as ações de formação devem-se limitar a um máximo de 20/22 formandos; Aumento do número de horas de formação para formações cujos temas levantam tantas dúvidas entre os participantes; Selecionar a informação mais relevante no que diz respeito aos conteúdos programáticos para entregar/facilitar aos formandos no decorrer da formação; importância dos formadores explicarem não só os objetivos da formação, mas também os processos de avaliação logo no início das sessões de formação e realizar uma formação de continuidade).

<b>Atividade 9.2</b>	<b>Ação de Formação "No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade"</b>
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p>

	<b>Objetivo 8:</b> Garantir a sustentabilidade da organização
<b>Objetivos Anuais</b>	<b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda; <b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.
<b>Descrição</b>	A sexualidade na 3ª Idade é uma temática que ainda hoje levanta muitas questões práticas quando falamos em idosos institucionalizados. Esta ação de formação pretende desmistificar preconceitos e ajudar os profissionais a integrar de forma positiva e natural esta área da vida dos seus utentes.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconhecer e aceitar a sexualidade como dimensão integrante do ciclo vital;</li> <li>- Identificar características próprias da manifestação da sexualidade na 3ª idade;</li> <li>- Debater crenças erróneas e atitudes negativas face às manifestações da sexualidade no idoso;</li> <li>- Reconhecer e aplicar uma abordagem profissional positiva no que toca às manifestações da sexualidade no idoso institucionalizado.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Técnicos, Diretores Técnicos, Dirigentes e Colaboradores das instituições com respostas sociais para idosos.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação contínua / de atualização</li> <li>- Formação presencial (todos/as os/as participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação)</li> <li>- Metodologias de Formação: Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (role-play, barómetro de atitudes, trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo, visionamento de trechos de vídeos). Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação sumativa, através de teste escrito no final da ação.</li> </ul>
<b>Parceiros</b>	Instituto Politécnico da Guarda: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	2 e 3 abril 2014
<b>Local de Realização</b>	Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação via e-mail: 500 emails individuais e institucionais + divulgação meios comunicação locais e da EAPN Portugal</li> <li>- N.º de horas de formação: <b>12 horas de formação</b></li> <li>- N.º de formandos: <b>16 formandos/as</b></li> <li>- N.º de formadores: <b>1 formadora externa</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	- Manual de Formação
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossier Técnico-Pedagógico</li> <li>- Relatório de Formação (ANEXO)</li> </ul>
<b>Avaliação</b>	A formação foi avaliada positivamente pelos formandos que viram a ação corresponder às suas expectativas pois ajudou a desconstruir preconceitos, abrir mentalidades e melhorar competências na intervenção. Os formandos referem que irão aplicar os conhecimentos adquiridos sempre que surjam situações no seu contexto laboral e que se encontram melhor preparados agora para lidar com estas questões. Nas ações de melhoria/correção, fica

	registado que quer os formandos, quer a própria formadora consideraram que esta formação deveria ter um maior número de horas. No entanto, está prevista a realização de uma formação extra para corresponder às expectativas dos formandos, já no 2º semestre. Esta formação deverá centrar-se mais na questão das estratégias/competências que o profissional deverá utilizar para lidar com a questão da sexualidade e na elaboração de planos de educação sexual.
--	---

Atividade 9.3 Ação de Formação "O bê-à-bá da sexualidade nos adolescentes"	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p> <p><b>Objetivo 8:</b> Garantir a sustentabilidade da organização</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;</p> <p><b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.</p>
<b>Descrição</b>	Para preparar todos os profissionais que diariamente se confrontam com esta importante componente da educação e formação das crianças e jovens, organizou-se esta ação de formação que procurou ir de encontro às suas necessidades e dar-lhes as ferramentas que necessitam para melhorar a sua intervenção junto destes públicos.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconhecer e identificar características da sexualidade na adolescência</li> <li>- Conhecer o funcionamento do aparelho reprodutor masculino e feminino</li> <li>- Identificar os diversos métodos contraceptivos e eleger os mais adequados a adolescentes</li> <li>- Reconhecer as manifestações e consequências das principais IST's, bem como as principais formas de transmissão e prevenção.</li> <li>- Saber como agir face a comportamentos de risco e promover comportamentos preventivos</li> <li>- Adotar uma postura profissional e atitude positiva face à sexualidade</li> <li>- Reconhecer e saber aplicar estratégias de trabalho com jovens no âmbito da sexualidade e saúde sexual e reprodutiva</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Técnicos, Diretores, Coordenadores, Dirigentes e outros Colaboradores das Instituições com respostas sociais para crianças e jovens, de Projetos de Intervenção Social e outras organizações ligadas à infância e juventude.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação contínua / de atualização</li> <li>- Formação presencial (todos/as os/as participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação)</li> <li>- Metodologias de Formação: Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (role-play, barómetro de atitudes, trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo, visionamento de trechos de vídeos).</li> </ul> <p>Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação</p>

	sumativa, através de teste escrito no final da ação.
<b>Parceiros</b>	Instituto Politécnico da Guarda: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	19 e 20 maio 2014
<b>Local de Realização</b>	Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação via e-mail: 500 emails individuais e institucionais + divulgação meios comunicação locais e da EAPN Portugal</li> <li>- N.º de horas de formação: <b>12 horas de formação</b></li> <li>- N.º de formandos: <b>13 formandos/as</b></li> <li>- N.º de formadores: <b>1 formadora externa</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	- Manual de Formação
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossier Técnico-Pedagógico</li> <li>- Relatório de Formação (ANEXO)</li> </ul>
<b>Avaliação</b>	A formação foi muito bem avaliada pelos formandos que viram a ação corresponder às suas expectativas, e para alguns até superou essas expectativas, porque conseguiram adquirir estratégias de intervenção com as crianças/jovens. Todos os formandos referiram que irão aplicar os conhecimentos adquiridos diretamente com os adolescentes com quem trabalham diariamente. Nas ações de melhoria/correção, fica registado que se deve aumentar a carga horária da formação e organizar a mesma por módulos/temáticas mais espaçadas no tempo. Pretende-se organizar uma formação de continuidade a desenvolver no 2º semestre com a mesma formadora para aprofundar algumas temáticas.

Atividade 9.4 Ação de Formação "Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver"	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p> <p><b>Objetivo 8:</b> Garantir a sustentabilidade da organização</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;</p> <p><b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.</p>
<b>Descrição</b>	Os conflitos são uma realidade inevitável nos relacionamentos interpessoais, sendo comuns no quotidiano de qualquer organização. Dispor das melhores estratégias para obter os melhores resultados revela-se por isso uma exigência para todos/as os/as profissionais que trabalham na área social. Nesta formação, eminentemente prática, deu-se a conhecer ferramentas mais eficazes e treinaram-se as competências mais eficientes.

<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir conflitos nos seus vários tipos;</li> <li>- Saber identificar conflitos;</li> <li>- Conseguir prevenir conflitos evitáveis;</li> <li>- Antecipar conflitos inevitáveis para melhor os gerir;</li> <li>- Identificar os diferentes estilos comportamentais;</li> <li>- Desenvolver a assertividade como forma de resolução eficaz de conflitos;</li> <li>- Adquirir/melhorar competências comunicacionais positivas;</li> <li>- Desenvolver competências de Gestor de conflitos;</li> <li>- Aplicar premissas comunicacionais.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Técnicos, Diretores Técnicos, Dirigentes de instituições com respostas sociais; Coordenadores e/ou Diretores de Projetos e/ou Departamentos/Serviços; Gestores de Recursos Humanos.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação contínua / de atualização</li> <li>- Formação presencial (todos/as os/as participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação)</li> <li>- Metodologias de Formação: Métodos Afirmativos e Ativos</li> <li>- Metodologias de Avaliação: Teste de Avaliação de Conhecimentos</li> </ul>
<b>Parceiros</b>	Instituto Politécnico da Guarda: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	13, 14, 20, 21, 27 e 28 maio 2014
<b>Local de Realização</b>	Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação via e-mail: 500 emails individuais e institucionais + divulgação meios comunicação locais e da EAPN Portugal</li> <li>- N.º de horas de formação: <b>18 horas de formação em horário pós-laboral: 19h-22h</b></li> <li>- N.º de formandos: <b>11 formandos/as</b></li> <li>- N.º de formadores: <b>2 formadoras externas</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	- Manual de Formação
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossier Técnico-Pedagógico</li> <li>- Relatório de Formação (ANEXO)</li> </ul>
<b>Avaliação</b>	<p>A formação foi bem avaliada pelos formandos que viram as suas expetativas serem correspondidas, tendo adquirido não só ferramentas e conhecimentos para serem melhores gestores de conflitos, mas porque permitiu conhecerem-se melhor e refletir sobre si próprios. Pretendem aplicar os conhecimentos adquiridos não só em contexto laboral mas nos relacionamentos pessoais. Solicitam a continuidade da formação com uma vertente mais prática. Nas ações de melhoria/correção, fica registado: a necessidade de os/as formadores/as explicitarem os processos de avaliação no início da mesma; a atenção para o facto de as formações em horário pós-laboral registarem índices mais baixos de assiduidade e pontualidade por parte dos formandos; o aumento do número de horas de formação e/ou divisão da formação por níveis e a necessidade de realizar uma ação de formação de continuação com uma vertente mais prática.</p>

Atividade 9.5 Ação de Formação "Intervenção na área da deficiência em IPSS"	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p> <p><b>Objetivo 8:</b> Garantir a sustentabilidade da organização</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;</p> <p><b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.</p>
<b>Descrição</b>	Esta ação de formação irá fornecer os conhecimentos básicos para todos os profissionais que intervêm junto de pessoas com deficiência no âmbito das respostas sociais.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar os/as formandos/as para a problemática das deficiências, promovendo a adoção de comportamentos e atitudes pessoais e profissionais mais eficazes;</li> <li>- Dominar metodologias de intervenção que facilitem a inclusão, autodeterminação, autonomia e adaptação ao contexto social das pessoas com deficiência;</li> <li>- Conhecer respostas sociais e o seu funcionamento em IPSS de apoio a pessoas com deficiência;</li> <li>- Identificar formas de atuação eficazes no trabalho em equipa.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Técnicos, Diretores Técnicos, Dirigentes e Colaboradores das instituições com respostas sociais que integrem pessoas com deficiência.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação contínua / de atualização</li> <li>- Formação presencial (todos/as os/as participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação)</li> <li>- Metodologias de Formação: As sessões decorrerão com base num pluralismo metodológico, com o recurso a estratégias diversificadas, significativas e motivadoras, de forma a garantir o desenvolvimento dos objetivos delineados, numa vertente teórico/prática: Sessões expositivas (PowerPoint); Grupos de discussão; Sessões práticas de partilha de experiências; Apresentação de vídeos; Atividades lúdicas; Trabalhos de grupo e Tarefas individuais.</li> </ul>
<b>Parceiros</b>	Instituto Politécnico da Guarda: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	19, 20, 26, 27 e 28 junho 2014
<b>Local de Realização</b>	Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação via e-mail: 500 emails individuais e institucionais + divulgação meios comunicação locais e da EAPN Portugal</li> <li>- N.º de horas de formação: <b>24 horas de formação em horário misto</b></li> <li>- N.º de formandos: <b>13 formandos/as</b></li> <li>- N.º de formadores: <b>1 formadora externa</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	- Manual de Formação
<b>Fontes de Verificação</b>	- Dossier Técnico-Pedagógico

	- Relatório de Formação (ANEXO)
<b>Avaliação</b>	A formação foi bem avaliada pelos formandos, pois foi de encontro à suas expectativas, afirmando que irão aplicar os conhecimentos adquiridos para melhorar a sua prática profissional. Enalteceram o planeamento concertado entre formadora e formandos e solicitaram mais ações de formação na área da deficiência. Nas ações de melhoria/correção, fica registado que atendendo à quantidade de conteúdos formativos e também ao interesse manifestado pelos formandos, quer a formadora, quer os formandos são da opinião que esta formação deveria ter mais horas; sempre que seja necessário alterar datas e/ou horários promover a negociação entre o formador e os formandos para compatibilizar as respetivas disponibilidades; necessidade de organizar mais ações de formação na área da deficiência.

<b>Atividade 9.6</b>	<b>Ação de Formação "Código do trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais" – 2ª edição</b>
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p> <p><b>Objetivo 8:</b> Garantir a sustentabilidade da organização</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;</p> <p><b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.</p>
<b>Descrição</b>	Nesta ação de formação analisaram-se as questões fundamentais do Direito Laboral nacional na perspetiva da sua aplicação prática às realidades vividas nas Organizações Sociais.
<b>Objetivo Geral</b>	Conhecer genericamente a realidade jurídico-laboral vigente em Portugal.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conhecer e saber utilizar a legislação laboral nacional.</li> <li>- Conhecer as formas de contratação e constituição de relações laborais.</li> <li>- Reconhecer os direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, no âmbito de uma relação laboral.</li> <li>- Saber definir o conteúdo de uma relação laboral, quer por ocasião da contratação, quer posteriormente (alterações ao contrato de trabalho).</li> <li>- Saber marcar e gerir férias, feriados e faltas.</li> <li>- Conhecer as condições de cessação das relações laborais e os respetivos mecanismos.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Técnicos, Diretores Técnicos, Gestores e Dirigentes de organizações com respostas sociais
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação contínua/de atualização</li> <li>- Formação presencial (todos/as os/as participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação)</li> <li>- Metodologias de Formação: Ação de formação baseada nos métodos expositivo e interrogativo; Brainstorming; Trabalhos de grupo e estudo de casos. Avaliação contínua e</li> </ul>

	presencial com análise das seguintes rubricas: a) Interesse demonstrado; b) Participação; e c) Conhecimentos apreendidos
<b>Parceiros</b>	Junta de Freguesia da Guarda: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	23, 24, 29 e 30 de setembro e 1 de outubro 2014
<b>Local de Realização</b>	Sala de formação da Junta de Freguesia da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	- Divulgação: 500 emails individuais e institucionais + divulgação meios comunicação locais e da EAPN Portugal - N.º de horas de formação: <b>18 horas de formação</b> , horário pós-laboral: 19h-22h - N.º de formandos: <b>15 formandos/as</b> - N.º de formadores: <b>1 formador externo</b>
<b>Resultados</b>	- Manual de Formação - 1 nova Associada em nome individual
<b>Fontes de Verificação</b>	- Dossier Técnico-Pedagógico - Relatório de Formação (ANEXO)
<b>Avaliação</b>	De acordo com a avaliação realizada pelos formandos através dos questionários, esta ação de formação foi de encontro às suas expectativas, permitindo a aquisição de conhecimentos específicos e o esclarecimento de dúvidas concretas. Esta formação será útil na atividade profissional de todos os formandos e os mesmos avaliaram muito positivamente o desempenho do formador. No final acrescentaram que esta formação poderia ter mais horas e contemplar a análise de mais exemplos práticos.

<b>Atividade 9.7 Ação de Formação "Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos"</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania. <b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social. <b>Objetivo 8:</b> Garantir a sustentabilidade da organização
<b>Objetivos Anuais</b>	<b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda; <b>Objetivo 7.</b> Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.
<b>Descrição</b>	Ao longo da vida devemos cuidar da mente e do corpo. No entanto, no processo de envelhecimento, torna-se fundamental cuidar da mente, de forma a atrasar a progressão do deterioro cognitivo e a promover o rendimento funcional, a autonomia pessoal nas atividades de vida diária, assim como melhorar a qualidade de vida do idoso e dos seus familiares e/ou cuidadores. Na presente formação pretende-se adquirir conhecimentos acerca das diferentes formas de estimular a mente no envelhecimento, através da realização de atividades práticas que resultarão num manual, elaborado por todos.
<b>Objetivo Geral</b>	Conhecer as diferentes funções cognitivas e estratégias para as estimular no processo de envelhecimento.

<b>Objetivos Específicos</b>	- Saber identificar os fundamentos básicos do funcionamento cerebral e suas funções cognitivas. - Compilar exemplos de exercícios de estimulação das diversas funções cognitivas.
<b>Destinatários</b>	Técnicos, Diretores Técnicos, Colaboradores, Dirigentes e Voluntários das Instituições de solidariedade social com respostas sociais para idosos.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	- Formação contínua / de atualização - Formação presencial (todos/as os/as participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação) - Metodologias de Formação:
<b>Parceiros</b>	Instituto Politécnico da Guarda: cedência de espaço
<b>Cronograma</b>	6 e 13 de novembro 2014
<b>Local de Realização</b>	Sala 6 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	- Divulgação via e-mail: 500 emails individuais e institucionais + divulgação meios comunicação locais e da EAPN Portugal - N.º de horas de formação: <b>12 horas de formação</b> - N.º de formandos: <b>15 formandos/as</b> - N.º de formadores: <b>1 formadora externa</b>
<b>Resultados</b>	- Manual de Formação
<b>Fontes de Verificação</b>	- Dossier Técnico-Pedagógico - Relatório de Formação (ANEXO)
<b>Avaliação</b>	De acordo com a opinião dos formandos, esta ação de formação correspondeu às suas expectativas muito devido à vertente muito prática da ação e aos exercícios realizados em grupo. Os formandos elogiaram a formadora e a dinâmica da formação, indicaram que irão por em prática os conteúdos da mesma na sua atividade profissional e alguns sugeriram que poderia aumentar-se o número de horas da formação ou então fazer-se uma continuidade.

### 4.3. INVESTIGAÇÃO

Para 2014 o Núcleo Distrital da Guarda está a dar continuidade aos grupos de trabalho da área da Investigação, nomeadamente: i) o **Conselho Consultivo Local** de Pessoas em Situação de Pobreza e Exclusão Social com o desenvolvimento de dinâmicas participativas e ativas e ainda com a realização de um **Experiência-Piloto de Coaching para a Empregabilidade**; ii) o **Grupo de Trabalho da Qualidade**, numa perspetiva de reforço de competências das instituições; iii) o **Grupo Reflexivo sobre Práticas Técnicas "3ª Parte de Nós"**, um grupo reestruturado pelos próprios membros e com coesão interna e iv) o **Grupo de Trabalho do Envelhecimento Ativo**. O Núcleo participa ainda na v) **Rede Social da Guarda**, e respetivo Núcleo Executivo, e nas **Plataformas Territoriais Supraconcelhias da Beira Interior Norte e Serra da Estrela**.

Atividade 10 Conselho Consultivo Local	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 4.</b> Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;</p> <p><b>Objetivo 5.</b> Envolver e partilhar responsabilidades: Envolver a sociedade civil, assim como as escolas, no debate sobre o combate à pobreza e exclusão social, sensibilizando para o papel de todos os atores neste combate.</p>
<b>Descrição</b>	<p>Este Grupo de Trabalho revelou-se de extrema importância para o desenvolvimento dos objetivos e estratégias do Núcleo da Guarda, ao aproximar-se das pessoas em risco social para conhecer a sua experiência e visão sobre a pobreza e a exclusão social. Considera-se que para os participantes é uma experiência nova que lhes trouxe consciência da sua situação e que lhes proporcionou uma participação ativa, para além de dar voz às suas preocupações, perceções e experiências. Para a concretização de atividades no âmbito deste grupo será organizado em conjunto com os membros do CLC um Plano de Ação para 2014. No final do ano foi necessário fazer uma reorganização do grupo pela saída permanente de 3 membros por indisponibilidade para participar.</p>
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar voz às pessoas que vivem em situações de risco social;</li> <li>- Promover o empowerment e participação destas pessoas;</li> <li>- Representar o Distrito da Guarda a nível nacional.</li> </ul>
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar a desenvolver a metodologia do Teatro-Fórum;</li> <li>- Realizar pelo menos 2 apresentações da peça de Teatro-Fórum "Há dias assim...".</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Pessoas em situação de vulnerabilidade e risco social do Distrito da Guarda
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Está planeada a realização de reuniões mensais, nomeadamente, na primeira sexta-feira de cada mês.</li> <li>- Em termos da metodologia a utilizar para dinamizar, o Conselho Consultivo Local, tem sido dada primazia à utilização de técnicas de participação ativa, que envolvam os Membros do CCL no debate e reflexão sobre questões ligadas à pobreza e exclusão social, mas também na organização e execução de atividades dinamizadas pelos próprios membros do CCL. Se por um lado, se pretende dar voz e fazer ouvir as preocupações e reflexões dos membros do CCL, por outro lado, também se procura reforçar as suas competências e dar-lhes o empowerment necessário para a participação.</li> </ul>
<b>Parceiros</b>	- Associação Guarda 1056: cedência de espaço e divulgação da Peça de Teatro-Fórum "Há dias assim..."
<b>Cronograma</b>	Janeiro – Dezembro 2014
<b>Local de Realização</b>	Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano de Ação 2014</li> <li>- <b>10 Reuniões realizadas</b></li> </ul>

Data	Local	Hora	Agenda
31 janeiro_	Núcleo	16h00	- Avaliação de 2013: Exercício Prático / Atividades: Teatro-Fórum, V Fórum Nacional, CCN - CCN – representação - Plano de Ação para 2014: Continuidade da apresentação do Teatro-Fórum? Novas atividades? Reuniões: agendar data e hora fixa
28 fevereiro	Núcleo	16h00	- Informações Gerais: Panfleto do CCN, VI Fórum Nacional, Encontro Regional de CCL's - Manual de Acolhimento: Análise e sugestões - Teatro-Fórum
17 março	Núcleo	16h	Ensaio da peça de Teatro-Fórum
24 março	Núcleo	16h	Ensaio da peça de Teatro-Fórum
6 maio	Núcleo	16h	- Encontro Nacional de Associados – representante do CCL - Reunião de CCN - feedback por Felisberto Costa - Experiência-Piloto "Coaching para a Empregabilidade" - Próximas Atividades do CCL
2 junho	Núcleo	15h30	- Reunião de CCN e Encontro Nacional de Associados – feedback por Felisberto Costa - Novo representante no CCN? - Preparação do VI Fórum Nacional - Preparação de nova peça de teatro – Conversa da Treta
11 julho	Núcleo	15h00	- Encontro Regional – 8 e 9 setembro, Leiria - Fórum Nacional – trabalho preparatório
30 setembro	Núcleo	14h30	- Fórum Nacional – conclusão do trabalho preparatório e inscrições - Preparação do 17 de Outubro a nível local
10 novembro	Núcleo	14h30	- Fórum Nacional – avaliação; sugestões para 2015 - Reunião de CCN – representante - CCL 2015 – novos membros e plano de ação
15 dezembro	Núcleo	12h00	- Feedback da última reunião de CCN - Avaliação de 2014 - Plano de Ação 2015

- Outras Atividades dinamizadas pelo CLC:

**Sessão de Apresentação da Peça de Teatro-Fórum "Há dias Assim"** - 28 março, 21h30, Associação Guarda 1056 na Guarda, com cerca de 30 pessoas presentes

- Participação de representante nas reuniões de CCN:

**Presença na 2ª reunião de CNC** - 5 maio, sede da EAPN Portugal

**Presença na 4ª Reunião de CNC** - 24 novembro, sede da EAPN Portugal

- Outras participações:

**Encontro Regional de CLC da Região Centro** – 8 e 9 setembro, Leiria (2 representantes)

**VI Fórum Nacional de Combate à Pobreza e/ou Exclusão Social** – 14 e 15 outubro, Vimeiro (2 representantes)

<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano de Ação 2014</li> <li>- Sessão de Apresentação da Peça de Teatro-Fórum “Há dias Assim”</li> <li>- Preparação dos trabalhos do Fórum Nacional</li> </ul>
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plano de Ação 2014</li> <li>- Folha de Presenças</li> <li>- Resumos das Reuniões</li> <li>- Registo Fotográfico</li> </ul>
<b>Avaliação</b>	<p>Destacam-se como aspetos mais positivos: a apresentação da peça de teatro-fórum e o envolvimento de todos os membros nesta atividade, participação no Encontro Regional e Fórum Nacional, nova representação no CNC, união e esforço de participação por parte dos membros do grupo. Como aspetos menos positivos destaca-se: dificuldade em reunir por indisponibilidade dos membros do CLC, falta de assiduidade de alguns membros às reuniões de CLC, indisponibilidade da representante no CNC para ir às reuniões e necessidade de substituição em cima da hora; saída permanente de 3 membros do CLC por motivos pessoais.</p>

No âmbito do trabalho que tem vindo a ser desenvolvido com o CLC na área do Coaching para a empregabilidade, o Núcleo Distrital da Guarda propôs para 2014 a realização de uma Experiência-Piloto sobre Coaching para a Empregabilidade.

<b>Atividade 10.1 Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade”</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4.</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania</p> <p><b>Objetivo 6.</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 4.</b> Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;</p> <p><b>Objetivo 5.</b> Envolver e partilhar responsabilidades: Envolver a sociedade civil, assim como as escolas, no debate sobre o combate à pobreza e exclusão social, sensibilizando para o papel de todos os atores neste combate.</p>
<b>Descrição</b>	<p>O coaching é por si, uma técnica de desenvolvimento humano e profissional, cujo objetivo é ajudar outros a definirem o seu próprio caminho, desenvolvendo competências pessoais e profissionais, com vista a obter sucesso, numa determinada área da sua vida. A procura de emprego é uma das principais necessidades a partir da idade adulta, desempenhando um papel central nos processos de exclusão/inclusão, na medida em que constitui um elemento integrador para aceder a outros recursos, serviços e direitos que promovem oportunidades de convivência e de coesão social.</p> <p>Consideramos por isso que o Coaching poderá ser uma ferramenta extremamente enriquecedora, que produz um incremento na autoestima e na perspetiva positiva dos participantes. Por outro lado, o processo de investigação-ação “constitui uma forma de questionamento reflexivo e coletivo de situações sociais, realizado pelos participantes, com</p>

	vista a melhorar a racionalidade e a justiça das suas próprias práticas sociais ou educacionais bem como a compreensão dessas práticas e as situações nas quais aquelas práticas são desenvolvidas; trata-se de investigação-ação quando a investigação é colaborativa, por isso é importante reconhecer que a investigação-ação é desenvolvida através da ação (analisada criticamente) dos membros do grupo" (Kemmis and McTaggart, 1988, p.5).
<b>Objetivos Gerais</b>	Realizar uma experiência-piloto para analisar o impacto do Coaching na capacidade das pessoas em situação de vulnerabilidade conseguirem alcançar resultados ao nível da empregabilidade.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover o desenvolvimento do autoconhecimento e o processo de transformação pessoal através das sessões de coaching;</li> <li>- Fazer o acompanhamento deste processo de transformação pessoal com a disponibilização de um conjunto de ferramentas contínuas de desenvolvimento pessoal e social;</li> <li>- Ter um grupo de 10 participantes cuja característica comum seja a vulnerabilidade social.</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Pessoas desempregadas, em situação de vulnerabilidade social mas que tenham as necessidades básicas colmatadas, que tenham efetivamente o sonho de sair da situação de desemprego, independentemente da sua idade ou nível de escolaridade. Pessoas ativas, motivadas, comprometidas, trabalhadoras, com algum dinamismo, que procuram mesmo na contrariedade e recetivas a novas metodologias.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodologia: Coaching para a Empregabilidade – sessões individuais</li> <li>- Planeamento: reunião de apresentação da experiência-piloto para entidades parceiras, identificação de participantes, entrevista de seleção, seleção de 10 participantes, sessões de Coaching para a Empregabilidade, avaliação da experiência-piloto</li> </ul>
<b>Parceiros</b>	ADM Estrela, Equipas de Protocolo de RSI do Núcleo Desportivo e Social e da CERCIG, Centro Social e Paroquial da Sé e CLDS Mais Guarda – Acreditar é Fundamental: identificação dos participantes e acompanhamento dos mesmos.
<b>Cronograma</b>	Abril – Dezembro 2014
<b>Local de Realização</b>	Concelho da Guarda
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º e tipo de contactos estabelecidos com as entidades: <b>1 Reunião de Apresentação + Envio de documentação via e-mail + Ponto de situação das pessoas selecionadas</b></li> <li>- N.º de entidades parceiras: <b>5 entidades parceiras</b></li> <li>- N.º de participantes selecionados: <b>30 participantes identificados para participar</b></li> <li>- N.º de participantes na experiência-piloto: <b>10 participantes em sessões de coaching</b></li> </ul>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apresentação da Experiência-Piloto em Prezi</li> <li>- Pessoas selecionadas para a Experiência-Piloto: 30</li> <li>- Pessoas que usufruíram das sessões de Coaching para a Empregabilidade: 10</li> <li>- Pessoas inseridas no mercado de trabalho: 3</li> </ul>
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionários Iniciais</li> <li>- Entrevistas</li> <li>- Questionários de avaliação e impacto de longo prazo</li> <li>- Relatório final (ANEXO)</li> </ul>

<b>Avaliação</b>	O impacto desta experiência foi muito positivo na vida das pessoas que participaram, tendo contribuído para aumentar os níveis de motivação para a procura ativa e pró-ativa de emprego e todos afirmaram que recomendariam esta metodologia a outras pessoas. Os participantes apontam como aspetos a melhorar o aumento das sessões de Coaching, pois alguns consideram que precisavam de mais sessões para alcançar os seus objetivos. Também as dinamizadoras consideram que a experiência foi muito positiva, no entanto é necessário melhorar ao nível do acompanhamento das entidades parceiras, do apoio paralelo que algumas pessoas evidenciaram necessitar e ter a possibilidade de realizar um maior número de sessões de Coaching consoante as necessidades de cada um.
------------------	--

<b>Atividade 11 Grupo de Trabalho da Qualidade</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p>
<b>Objetivos Anuais</b>	<p><b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;</p> <p><b>Objetivo 3.</b> Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda.</p>
<b>Descrição</b>	Este Grupo de Trabalho pretende ser um espaço de partilha e intercâmbio de ideias, experiências e práticas ligadas aos processos de qualificação das organizações sociais. No sentido de ir de encontro às expectativas e necessidades das instituições que já iniciaram os seus processos de qualificação ou pretendem vir a fazê-lo, organizou-se um ciclo de 4 workshops temáticos e de curta duração para abordar algumas destas questões.
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explorar as temáticas ligadas à área dos processos de qualificação</li> <li>- Promover o intercâmbio de experiências, materiais e estratégias</li> <li>- Promover a aquisição de competências específicas na área da qualificação das respostas sociais</li> </ul>
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar 4 workshops temáticos</li> <li>- Envolver um mínimo de 12 pessoas por workshop</li> </ul>
<b>Destinatários</b>	Dirigentes, técnicos e colaboradores das organizações com respostas sociais que estejam interessados em promover a qualificação dos seus serviços.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<p>Metodologia: workshops temáticos de 7h, com uma forte vertente prática, dinamizados por especialistas nas áreas temáticas</p> <p>Planeamento: organização de ciclo de workshops temáticos a realizar ao longo de 2014</p>
<b>Parceiros</b>	Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda: cedência de sala de formação
<b>Cronograma</b>	8 abril / 13 maio / 30 junho / 7 outubro 2014

<b>Local de Realização</b>	Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do IPG, Guarda																				
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização de Ciclo de Workshops: <b>4 workshops temáticos</b></li> <li>- N.º total de participantes: <b>72 participantes</b></li> <li>- N.º total de dinamizadores: <b>3 dinamizadores externos</b></li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Workshop</th> <th style="width: 15%;">Data</th> <th style="width: 25%;">Local</th> <th style="width: 20%;">Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>"Inspiração positiva nas instituições"</td> <td>9 abril</td> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Sala 66 - Escola Superior de Tecnologia e Gestão do IPG</td> <td style="text-align: center;">19</td> </tr> <tr> <td>"Como preparar auditorias internas"</td> <td>13 maio</td> <td style="text-align: center;">17</td> </tr> <tr> <td>"Ética nas IPSS"</td> <td>30 junho</td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> <tr> <td>"Acolhimento e Adaptação à institucionalização"</td> <td>7 outubro</td> <td style="text-align: center;">23</td> </tr> </tbody> </table>				Workshop	Data	Local	Participantes	"Inspiração positiva nas instituições"	9 abril	Sala 66 - Escola Superior de Tecnologia e Gestão do IPG	19	"Como preparar auditorias internas"	13 maio	17	"Ética nas IPSS"	30 junho	13	"Acolhimento e Adaptação à institucionalização"	7 outubro	23
Workshop	Data	Local	Participantes																		
"Inspiração positiva nas instituições"	9 abril	Sala 66 - Escola Superior de Tecnologia e Gestão do IPG	19																		
"Como preparar auditorias internas"	13 maio		17																		
"Ética nas IPSS"	30 junho		13																		
"Acolhimento e Adaptação à institucionalização"	7 outubro		23																		
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Inspiração Positiva nas Instituições</li> <li>- Documento de Boas-Práticas</li> </ul>																				
<b>Fontes de Verificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Folhas de Presenças</li> <li>- Registos Fotográfico</li> <li>- Relatório do Ciclo de Workshops (ANEXO)</li> </ul>																				
<b>Avaliação</b>	<p>Todos os workshops tiveram uma avaliação formal através da aplicação de questionários de avaliação aos participantes. Da análise dessa avaliação verifica-se que os workshops foram ao encontro das expectativas dos seus participantes (em alguns até supera expectativas), destacando-se como muito positivo os dinamizadores, as metodologias utilizadas (dinâmicas e participadas), os temas abordados, a vertente prática dos workshops e a oportunidade de partilha de experiências. A melhorar foi referido a necessidade de mais tempo para aprofundar conceitos e conhecimentos e mais material de suporte teórico. Alguns participantes deixaram sugestões de temas para futuras atividades e outros solicitam a continuidade destes temas e destes workshops.</p>																				

Atividade 12	Grupo Reflexivo sobre Práticas Técnicas "3ª Parte de Nós"
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.</p> <p><b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.</p>
<b>Objetivo Anual</b>	<b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada.
<b>Descrição</b>	Este Grupo Informal de Técnicos pretende ser um ponto de encontro de técnicos da área social (psicólogos, sociólogos, assistentes sociais, educadores, animadores...), que intervenham no Distrito da Guarda, para reflexão, partilha de experiências e troca de informação que acrescente mais-valia ao trabalho desenvolvido nesta área. O objetivo é que, em conjunto, se partilhem ideias e experiências, dificuldades que enfrentam no dia-a-dia e, em conjunto, se debatam estratégias para melhorar a sua prática profissional.
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamizar um Grupo de Técnicos com objetivos e interesses comuns;</li> <li>- Promover a partilha de experiências, procedimentos e ferramentas técnicas.</li> </ul>

<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar um mínimo de 8 sessões;</li> <li>- Tornar as sessões mais participadas e com um bom nível de assiduidade dos seus membros;</li> <li>- Desenvolver algumas temáticas nas sessões a realizar.</li> </ul>																												
<b>Destinatários</b>	Profissionais da área social (psicólogos, sociólogos, assistentes sociais, educadores, animadores, entre outros) do Distrito da Guarda																												
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<p>No que diz respeito ao planeamento, este Grupo de Trabalho dinamiza sessões mensais, nomeadamente, na terceira terça-feira de cada mês.</p> <p>Em termos metodológicos, o Grupo definiu que as sessões deveriam possuir vários momentos que contribuíssem para atingir os objetivos propostos. Assim, as sessões serão dinamizadas por vários elementos do grupo, de acordo com as temáticas definidas previamente, ou por dinamizadores externos. Cada membro ficará responsável por uma tarefa definida na reunião anterior, com o intuito de envolver todos na dinamização de cada sessão.</p>																												
<b>Parceiros</b>	Associação do Bairro N. Sra. Fátima: cedência de espaço para realização da atividade "Keep Calm and Enjoy It"																												
<b>Cronograma</b>	Fevereiro – Dezembro 2014																												
<b>Local de Realização</b>	Guarda																												
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<p>- N.º de Sessões realizadas e Média de Participantes nas sessões: <b>11 sessões realizadas com uma média de 7 participantes por sessão</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Data</th> <th>Horário</th> <th>Local</th> <th>N.º de Participantes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 fevereiro</td> <td rowspan="12">19h00</td> <td rowspan="12">Núcleo Distrital da Guarda</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>11 março</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>8 abril</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>29 abril</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>3 junho</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>24 junho</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>10 julho</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>30 setembro</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>21 outubro</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>18 novembro</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>2 dezembro</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfil do grupo: <b>9 membros</b></li> <li>- Documentos produzidos: <b>2 documentos</b></li> <li>- Divulgação de frases inspiradoras</li> <li>- Outras atividades: <b>2 Atividades</b></li> </ul> <p>"Keep Calm and Enjoy It" (22 março, 14h30, Guarda, com a presença de 20 participantes)</p> <p>Crochet Social – Pontos de Cristal (iniciativa da Câmara Municipal da Guarda, para a qual este GT contribuiu com uma peça para vestir uma árvore do Jardim Municipal – dezembro 2014)</p>	Data	Horário	Local	N.º de Participantes	4 fevereiro	19h00	Núcleo Distrital da Guarda	7	11 março	9	8 abril	7	29 abril	8	3 junho	8	24 junho	7	10 julho	6	30 setembro	7	21 outubro	5	18 novembro	8	2 dezembro	7
Data	Horário	Local	N.º de Participantes																										
4 fevereiro	19h00	Núcleo Distrital da Guarda	7																										
11 março			9																										
8 abril			7																										
29 abril			8																										
3 junho			8																										
24 junho			7																										
10 julho			6																										
30 setembro			7																										
21 outubro			5																										
18 novembro			8																										
2 dezembro			7																										
<b>Resultados</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação de Frases Inspiradoras</li> <li>- Documento com Regras de Funcionamento</li> <li>- Realização de atividade para o exterior "Keep Calm and Enjoy It"</li> </ul>																										

<b>Fontes de Verificação</b>	- Folhas de Presença - Registo Fotográfico
<b>Avaliação</b>	Os membros deste Grupo de Trabalho realizaram uma avaliação mais formal do mesmo através do preenchimento de um questionário de avaliação. Da análise dos resultados contata-se que o GT vai de encontro às expectativas dos seus membros, é um grupo muito pertinente, conseguiu cumprir o que se tinha definido para 2014 e todos pretendem continuar a fazer parte deste grupo em 2015. Avaliaram mais positivamente os aspetos da coesão do grupo, a partilha, as atividades realizadas, o conhecimento e as dinâmicas, enquanto que destacaram que é necessário melhorar o compromisso de todos os membros e a diversificação de atividades.

<b>Atividade 13 Grupo de Trabalho do Envelhecimento Ativo</b>	
<b>Objetivos Estratégicos</b>	<b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania. <b>Objetivo 6:</b> Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.
<b>Objetivo Anual</b>	<b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada. <b>Objetivo 4.</b> Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil.
<b>Descrição</b>	Este Grupo de Trabalho pretende ser uma continuidade da reflexão e debate em torno do envelhecimento ativo, assim como promover a participação e envolvimento das pessoas com mais de 50 anos. Para isso definiu em Plano de Ação para 2014 a realização de atividades que vão de encontro aos objetivos, que se concretizaram na realização de dois fóruns para a participação das pessoas e conhecer a sua perspetiva do envelhecimento ativo e uma mesa redonda sobre os direitos dos idosos.
<b>Objetivo Geral</b>	Promover o debate e reflexão sobre o envelhecimento ativo num Distrito cada vez mais envelhecido e desertificado, dando protagonismo aos atuais seniores, às suas expectativas e perspetivas de futuro.
<b>Objetivos Específicos</b>	- Realização de um fórum de discussão sobre o envelhecimento ativo; - Realização de uma sessão informativa sobre os direitos dos idosos.
<b>Destinatários</b>	Pessoas com mais de 50 anos do Distrito da Guarda; Técnicos, colaboradores e Dirigentes das Instituições com respostas sociais para idosos do Distrito da Guarda.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	- Planeamento: organização de dois fórum participativo sobre o envelhecimento ativo, um em cada semestre do ano; organização de uma sessão informativa sobre os direitos dos idosos realizada no semestre de 2014; Reuniões com parceiros. - Metodologia: para os fóruns foi dinamizada a metodologia do World Café; para a Sessão Informativa foi utilizada a metodologia de mesa redonda com convidados externos.
<b>Parceiros</b>	Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço: cedência de espaço

	VIVACI: cedência do espaço e contributo para coffee-break Casa de Saúde Bento Menni: parceiro na organização do Fórum																
<b>Cronograma</b>	28 março / 9 outubro / 18 novembro 2014																
<b>Local de Realização</b>	Guarda																
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<p>- Plano de Ação 2014</p> <p>- 2 Reuniões com parceiros: Reunião com Carla Costa (CSBM) - 30 julho, 12h, Núcleo e Reunião no VIVACI - 12 setembro, 14h</p> <p>- Atividades realizadas: <b>2 Fóruns + 1 Mesa Redonda</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Atividade</th> <th>Data</th> <th>Local</th> <th>Presenças</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"</td> <td>28 março 14h30</td> <td>Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço</td> <td>9 participantes com mais de 50 anos 3 dinamizadoras externas</td> </tr> <tr> <td>Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"</td> <td>9 outubro 14h30</td> <td>VIVACI Guarda</td> <td>40 participantes entre os 48 e 84 anos 2 dinamizadoras internas e 2 externas</td> </tr> <tr> <td>Mesa Redonda "Os direitos dos idosos institucionalizados"</td> <td>18 novembro 14h30</td> <td>Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço</td> <td>20 participantes, 4 convidados + Vice-Coordenadora como moderadora</td> </tr> </tbody> </table>	Atividade	Data	Local	Presenças	Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"	28 março 14h30	Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço	9 participantes com mais de 50 anos 3 dinamizadoras externas	Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"	9 outubro 14h30	VIVACI Guarda	40 participantes entre os 48 e 84 anos 2 dinamizadoras internas e 2 externas	Mesa Redonda "Os direitos dos idosos institucionalizados"	18 novembro 14h30	Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço	20 participantes, 4 convidados + Vice-Coordenadora como moderadora
Atividade	Data	Local	Presenças														
Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"	28 março 14h30	Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço	9 participantes com mais de 50 anos 3 dinamizadoras externas														
Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"	9 outubro 14h30	VIVACI Guarda	40 participantes entre os 48 e 84 anos 2 dinamizadoras internas e 2 externas														
Mesa Redonda "Os direitos dos idosos institucionalizados"	18 novembro 14h30	Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço	20 participantes, 4 convidados + Vice-Coordenadora como moderadora														
<b>Resultados</b>	<p>- Documento de Conclusões do Fórum</p> <p>- Continuidade dos Fóruns participativos em 2015</p> <p>- Ideias de atividades para Plano de Ação 2015</p>																
<b>Fontes de Verificação</b>	<p>- Plano de Ação 2014</p> <p>- Folha de Presenças</p> <p>- Registo Fotográfico</p> <p>- Relatório do Grupo de Trabalho (ANEXO)</p>																
<b>Avaliação</b>	Destaca-se como muito positivo a realização dos Fóruns participativos e, embora o primeiro não tenha tido a adesão que esperávamos, os contributos que daí se retiraram. Todos os participantes parabenizaram a organização e louvaram a iniciativa, pelo que se pretende em 2015 dar continuidade a estes fóruns. Também a Mesa Redonda foi muito interessante e como consequência pretende-se continuar a organizar este tipo de eventos de debate e reflexão em torno do envelhecimento.																

<b>Atividade 14 Participação nas Redes Sociais e Plataformas Territoriais Supraconcelhias</b>	
<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Objetivo 3:</b> Definir e implementar uma estratégia de lobby político que tenha em vista um impacto efetivo da Organização na definição das políticas sociais e no combate à pobreza e exclusão social.
<b>Objetivo Anual</b>	<b>Objetivo 6.</b> Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão.
<b>Descrição</b>	O Núcleo Distrital da Guarda da EAPN Portugal está representado na Rede Social da Guarda, sendo membro do Núcleo Executivo, onde atualmente estão em processo de atualização o Diagnóstico Social e o Plano Desenvolvimento Social.

	O Núcleo está ainda representado nas Plataformas Supraconcelhias da Beira Interior Norte e da Serra da Estrela. Para além disto, participa sempre que é convidado nas restantes Redes Sociais concelhias.																																				
<b>Objetivos Gerais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representar a EAPN Portugal ao nível das Redes Sociais e Plataformas do Distrito da Guarda;</li> <li>- Sensibilizar os agentes sociais e influenciar as agendas para a reflexão e debate sobre a temática do combate à pobreza e exclusão social;</li> <li>- Colaborar e apoiar a elaboração de instrumentos e documentos a nível distrital.</li> </ul>																																				
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação num mínimo de 80% das reuniões de CLAS da Rede Social da Guarda;</li> <li>- Continuação da representação no Núcleo Executivo da Rede Social da Guarda;</li> <li>- Participação num mínimo de 80% das Reuniões das Plataformas Supraconcelhias;</li> <li>- Participação nos Grupos de Trabalho que se organizem no âmbito destas estruturas.</li> </ul>																																				
<b>Destinatários</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redes Sociais</li> <li>- Tecido socioinstitucional e entidades públicas do Distrito da Guarda</li> </ul>																																				
<b>Metodologia e Planeamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação nas reuniões</li> <li>- Preparação das reuniões com Coordenadora</li> <li>- Análise de documentos de diagnóstico e planeamento</li> </ul>																																				
<b>Parceiros</b>	Rede Social da Guarda Plataformas Supraconcelhias da Beira Interior Norte e da Serra da Estrela																																				
<b>Cronograma</b>	Março - Outubro 2014																																				
<b>Local de Realização</b>	Distrito da Guarda																																				
<b>Indicadores de Desempenho</b>	<p>- Rede Social da Guarda: realização de <b>3 reuniões de CLAS e 1 Reunião de Núcleo Executivo, com a presença da Técnica</b> em todas as reuniões.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Reunião</th> <th>Data</th> <th>Local</th> <th>Participação na Agenda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Reunião de CLAS</td> <td>27 março 09h30</td> <td>CMG</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reunião de CLAS</td> <td>24 junho 09h30</td> <td>BMEL</td> <td>- Apresentação da Atividade: V Encontro de Avós e Netos (25 julho)</td> </tr> <tr> <td>Reunião de Núcleo Executivo</td> <td>16 julho 15h30</td> <td>CMG</td> <td>- Proposta de atividade "Semana solidária" + Ata realizada pelo Núcleo</td> </tr> <tr> <td>Reunião de CLAS</td> <td>7 outubro 10h00</td> <td>BMEL</td> <td>- Divulgação das atividades do Núcleo</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Participação na iniciativa "Aconchego de Natal - A Guarda Solidária" como parceiro na organização</p> <p>- Plataformas Territoriais Supraconcelhias da Beira Interior Norte e Serra da Estrela: realização de <b>3 reuniões conjuntas das Plataformas com presença da Técnica e da Coordenadora.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Reunião</th> <th>Data</th> <th>Local</th> <th>Participação na Agenda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Reuniões das Plataformas SE e BIN</td> <td>4 abril 09h30</td> <td>Seia</td> <td>Apresentação do Manifesto das Eleições Europeias e Apresentação do Manifesto por Estratégia de Luta Contra a Pobreza</td> </tr> <tr> <td>Reuniões das Plataformas SE e BIN</td> <td>27 junho 10h</td> <td>Trancoso</td> <td>Apresentação de boas-práticas de outras plataformas sobre os Grupos Operativos</td> </tr> <tr> <td>Reuniões das</td> <td>31</td> <td>Gouveia</td> <td>Apresentação e entrega da mensagem do 17 de</td> </tr> </tbody> </table>	Reunião	Data	Local	Participação na Agenda	Reunião de CLAS	27 março 09h30	CMG		Reunião de CLAS	24 junho 09h30	BMEL	- Apresentação da Atividade: V Encontro de Avós e Netos (25 julho)	Reunião de Núcleo Executivo	16 julho 15h30	CMG	- Proposta de atividade "Semana solidária" + Ata realizada pelo Núcleo	Reunião de CLAS	7 outubro 10h00	BMEL	- Divulgação das atividades do Núcleo	Reunião	Data	Local	Participação na Agenda	Reuniões das Plataformas SE e BIN	4 abril 09h30	Seia	Apresentação do Manifesto das Eleições Europeias e Apresentação do Manifesto por Estratégia de Luta Contra a Pobreza	Reuniões das Plataformas SE e BIN	27 junho 10h	Trancoso	Apresentação de boas-práticas de outras plataformas sobre os Grupos Operativos	Reuniões das	31	Gouveia	Apresentação e entrega da mensagem do 17 de
Reunião	Data	Local	Participação na Agenda																																		
Reunião de CLAS	27 março 09h30	CMG																																			
Reunião de CLAS	24 junho 09h30	BMEL	- Apresentação da Atividade: V Encontro de Avós e Netos (25 julho)																																		
Reunião de Núcleo Executivo	16 julho 15h30	CMG	- Proposta de atividade "Semana solidária" + Ata realizada pelo Núcleo																																		
Reunião de CLAS	7 outubro 10h00	BMEL	- Divulgação das atividades do Núcleo																																		
Reunião	Data	Local	Participação na Agenda																																		
Reuniões das Plataformas SE e BIN	4 abril 09h30	Seia	Apresentação do Manifesto das Eleições Europeias e Apresentação do Manifesto por Estratégia de Luta Contra a Pobreza																																		
Reuniões das Plataformas SE e BIN	27 junho 10h	Trancoso	Apresentação de boas-práticas de outras plataformas sobre os Grupos Operativos																																		
Reuniões das	31	Gouveia	Apresentação e entrega da mensagem do 17 de																																		

	Plataformas SE e BIN	outubro 10h		Outubro; Referência à elaboração da Estratégia Nacional de Combate à Pobreza e Exclusão Social; Disponibilização para integrar o Grupo Operativo (reativação)
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção da EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda nas Reuniões, quer do CLAS, quer das Plataformas</li> <li>- Intenção de reativação dos Grupos Operativos das Plataformas</li> </ul>			
<b>Fontes de Verificação</b>	- Atas das Reuniões			
<b>Avaliação</b>	Destaca-se com muito positivo: presença da Coordenadora nas reuniões das Plataformas e a intervenção da EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda nas reuniões. Como menos positivo: ausência de reuniões do Núcleo Executivo da Rede Social da Guarda, reuniões das Plataformas são sempre questionadas pelos poucos participantes sobre a sua pertinência.			

#### 4.4. OUTRAS ATIVIDADES

Existem ainda atividades que são realizadas em complementaridade com as ações definidas em cada eixo e que fazem parte da estrutura em que o Núcleo se encontra, nomeadamente: i) **Reuniões do Núcleo Regional do Centro**, ii) elaboração de **relatórios e procedimentos administrativo-financeiros**, iii) **Atividades da sede da EAPN Portugal** em que o Núcleo da Guarda participa/colabora, iv) **Participação em Seminários, Workshops, Reuniões** e outras atividades organizadas por outras entidades, v) **Participação no NLI da Guarda** e ainda o vi) **Grupo de Apoio a Famílias**.

Atividade	Reuniões do Núcleo Regional do Centro
<b>Objetivo Estratégico</b>	<p><b>Objetivo 1:</b> Desenvolvimento Organizacional</p> <p><b>Objetivo 4:</b> Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania</p>
<b>Objetivo Anual</b>	<b>Objetivo 2.</b> Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada.
<b>Descrição</b>	O Núcleo Regional do Centro funciona como um fórum de discussão regional, operacionalizado através de reuniões bimensais, que permitem desenvolver um plano de desenvolvimento regional que suporta a definição de estratégias de intervenção concertadas e integradas. Em 2014 as reuniões continuam a ser orientadas tendo em vista a realização de atividades de reflexão e partilha de informação, e troca de experiências e boas práticas dos seis distritos.
<b>Objetivo Geral</b>	Criar um grupo de discussão, de nível regional, que reflita sobre estratégias de atuação da EAPN Portugal e respetivas articulações entre os níveis nacional, regional e local.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização de 4 reuniões</li> <li>- Apresentação de propostas à Direção Executiva</li> </ul>

	- Definição, organização e execução de atividades conjuntas no âmbito do NRC
<b>Destinatários</b>	Técnicos dos Núcleos Distritais de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu e Técnica de Acompanhamento do NRC do Departamento de Desenvolvimento e Formação da sede.
<b>Metodologia e Planeamento</b>	Metodologia presencial e participativa. Planeamento: definição de data da reunião; proposta de agenda, de acordo com instruções da Direção executiva; realização da reunião; elaboração de ata da reunião
<b>Parceiros</b>	Núcleo regional Centro
<b>Cronograma</b>	21 fevereiro, 17 abril, 6 junho e 24 outubro de 2014
<b>Local de Realização</b>	Núcleo Distrital de Coimbra
<b>Indicadores de Desempenho</b>	- N.º total de reuniões realizadas: <b>4 reuniões</b> - N.º médio de participantes: <b>7 participantes</b> - Propostas de atividades enviadas à Coordenação Executiva - Propostas de ações a desenvolver pelo NRC: <b>1 – Encontro Regional</b>
<b>Resultados</b>	- Encontro Regional (programa e orçamento) - Propostas e sugestões registadas nas atas das reuniões
<b>Fontes de Verificação</b>	- Agendas e atas das reuniões
<b>Avaliação</b>	Foi realizada uma avaliação informal e todos são unânimes em considerar estas reuniões de extrema importância, não só para consolidar trabalho em rede no que diz respeito aos assuntos da instituição, mas também para a partilha entre os técnicos.

### Elaboração de Relatórios e procedimentos administrativo-financeiros

O Núcleo Distrital da Guarda tem como tarefas mensais, para além das já mencionadas:

- Realização dos relatórios após a realização de cada atividade;
- Realização do relatório de avaliação e execução semestral e anual e ainda relatórios de monitorização trimestrais;
- Realização do Plano Anual de Formação e do Relatório Anual de Formação;
- Realização do Relatório do Diagnóstico de Necessidades Formativas;
- Elaboração de resumos das reuniões de Associados e das reuniões dos Grupos de Trabalho;
- Envio do Mapa de Caixa até ao dia 5 de cada mês ao gabinete administrativo-financeiro, com todas as entradas e saídas de dinheiro verificadas naquele mês, juntamente com os respetivos documentos justificativos.
- Envio do Mapa de assiduidade até ao dia 31 de cada mês.

## Atividades da sede da EAPN Portugal em que o Núcleo Distrital da Guarda participou:

Atividade	Data	Local	Agenda/Atividades/Participação
Reunião Nacional	6 e 7 fevereiro	Porto	- Agenda: Informações Gerais / Associados da Organização / Proposta do 17 de Outubro / Projeto Housing First / Apresentação de produtos do Afetos + / Programa de Trabalho 2014 / Open Session / Plano Estratégico 2012-2014 - Participação da Técnica e Coordenadora
Reunião de Técnicos	22 e 23 maio	Porto	- Agenda: Informações Gerais / Apresentação e reflexão das conclusões dos questionários de satisfação dos colaboradores / VI Fórum Nacional de Combate à Pobreza e Exclusão Social / Formação da EAPN Portugal / Esclarecimentos administrativos e financeiros / CCL e CCN - Participação da Técnica
Encontro Nacional de Associados	9 e 10 maio	Castelo Branco	- Participação de 8 Associados do Distrito - Participação da Técnica e da Coordenação
Protocolo IEFP Estudo sobre a Empregabilidade	1º semestre de 2014		- Identificação de instituições - Divulgação de informação e questionários - Contactos pessoais e por e-mail para incentivo à participação
Projeto Bem-me-Quer	1º semestre 2014	Castelo Branco, Coimbra e Guarda	- Seleção de pessoas/instituições - Entrevistas no Núcleo: 11 junho
Questionário de Satisfação aos Associados	1º semestre 2014	online	- Divulgação junto dos Associados, incentivo à participação pessoalmente e por e-mail - Número de questionários preenchidos pelos Associados do Distrito da Guarda:
Dossier de Medidas de Autoproteção	Fevereiro e Março	Guarda	- Elaboração do Dossier + Visitas à Proteção Civil
Reunião de Técnicos	25 e 26 setembro	Porto	- Agenda: Informações Gerais / Apresentação dos Guias Práticos do Projeto NetKard / Devolução dos Resultados do Inquérito de Satisfação aos Associados e Questionário de Autodiagnóstico aos colaboradores e voluntários / Grupos de Trabalho sobre o Próximo Plano Estratégico da Organização / Apresentação das Conclusões dos Grupos de Trabalho e debate - Participação da Técnica e Coordenação
Seminário EMIN	25 setembro	Porto	- Participação da técnica e Coordenação
Formação Interna	27 novembro	Porto	- Participação da técnica

Reunião de Técnicos	9 e 10 dezembro	Porto	<p>- Agenda:</p> <p>Informações Gerais / Ação de Formação em Ergonomia / Apresentação dos principais resultados do Projeto "Bem-me-quer e Mal-me-quer" / Apresentação do Trabalho desenvolvido pelo Observatório de Luta Contra a Pobreza na Cidade de Lisboa / Plano Estratégico da organização / Desenvolvimento e Cooperação territorial no âmbito do Novo Quadro Comunitário / Pista Mágica</p> <p>- Participação da Técnica</p>
---------------------	-----------------	-------	--

### Participação em Workshops, Seminários, Formações e outras Reuniões

Atividade	Data	Local	Forma de Participação do Núcleo
Colaboração no Projeto PT 100 – Centenários Portugueses da Beira Interior	fevereiro	Distrito da Guarda	Contacto com Redes Sociais e divulgação do projeto
Presença na Reunião de NLI da Guarda	19 março	CDSSG	Presença da Técnica (apresentação e divulgação de atividades)
Jornadas dos Maus-tratos infantis	22 abril	Câmara Municipal da Guarda	Presença da Técnica
Evento de Aniversário da instituição Associada: Casa de Saúde Bento Menni	24 abril	Casa de Saúde Bento Menni, Guarda	Presença da Técnica
Sessão de Sensibilização sobre Igualdade de Género org. ADM Estrela (instituição Associada)	30 abril e 7 maio	ADM Estrela, Guarda	Participação da Técnica
Conferência sobre Rendimento Básico Incondicional	7 maio	UBI	Presença da Técnica e da Coordenadora
Seminário final do Projeto Iguais da ADM Estrela (instituição Associada)	21 maio	ADM Estrela, Guarda	Participação da Técnica enquanto moderadora de um painel
Entrevista na Rádio Cova da Beira	23 junho	Fundão	Participação da Coordenadora (a convite do autor do Programa "Três mudanças")
Apresentação do Projeto Ser + Cidadão da EAPN Portugal/ Núcleo Distrital de Vila Real	10 julho	Vila Real	Presença da Técnica
Reunião de Acompanhamento com Ana Lopes	18 julho	Guarda	Presença da Técnica

EAPN Portugal / Núcleo Distrital da Guarda

Largo Paço do Bui N.º 19 | 6300-592 Guarda

Telf.: 271 227 506 | Fax: 271 227 507 | Tlm.: 964 764 067 | E-mail: [guarda@eapn.pt](mailto:guarda@eapn.pt)

Evento de sinalização do Dia da Igualdade (24 outubro)	31 outubro	Teatro Municipal da Guarda	Participação da Técnica
Reunião com ADM Estrela sobre Candidatura ao POPH 6.15	4 novembro 10h	ADM Estrela, Guarda	Participação da Técnica
Ação de Sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos	6 novembro 14h	ADM Estrela, Guarda	Participação da Técnica
VII Jornadas de Saúde do Idoso	7 novembro	UBI, Covilhã	Presença da Técnica
I Jornadas Sociais Supraconcelhias Aguiar da Beira, Fornos de Algodres e Trancoso	19 dezembro	Aguiar da Beira	- Apresentação de comunicação sobre a EAPN Portugal e o combate à Pobreza e exclusão social - Participação dos Técnicos de Guarda e Viseu
Reuniões com Coordenação	5 setembro 2 outubro 10 outubro	UBI, Covilhã	Participação da Técnica, da Coordenadora e da Vice-Coordenadora

### Participação no Núcleo Local de Inserção da Guarda

Em meados de 2014 o Núcleo Distrital da Guarda da EAPN Portugal foi convidado a integrar o Núcleo Local de Inserção (NLI) da Guarda como parceiro. Este convite surgiu depois da participação da Técnica do Núcleo numa das reuniões mensais de NLI para divulgar algumas atividades cujo público-alvo abrangia os beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI). Após o período de aprovação, a técnica do Núcleo iniciou a representação nas reuniões mensais de NLI (cada terceira quarta-feira do mês) com os restantes parceiros, a partir de Julho de 2014 (tal como se pode verificar no quadro em baixo).

Reunião	Data	Local	Forma de Participação
Reunião de NLI	16 julho	CDSSG	Participação da Técnica Revisão dos Relatórios Semestrais
Reunião de NLI	17 setembro	CDSSG	Participação da Técnica
Reunião de NLI	15 outubro	CDSSG	Ausência
Reunião de NLI	18 novembro	CDSSG	Participação da Técnica
Reunião de NLI	17 dezembro	CDSSG	Participação da Técnica

Esta participação tem sido muito interessante e tem trazido uma maior proximidade às entidades que trabalham diretamente com grupos mais desfavorecidos, dando a entender melhor a realidade da intervenção com estes públicos, não só nos obstáculos à saída da sua situação de vulnerabilidade, mas aos percursos de inserção socioprofissional.

## Participação na Atividade Aconchego de Natal

No âmbito da Rede Social da Guarda, foi proposta a realização de uma iniciativa para a época natalícia: Aconchego de Natal - A Guarda Solidária. Este foi um projeto com distintas iniciativas, nomeadamente Feira e Mostra Social mas também Música, Exposições, Ateliês, Oficinas e Tertúlias, que decorreu de 6 a 8 de dezembro no Museu de Arte Sacra, na Guarda, com 23 instituições participantes e cerca de 3000 visitantes.

Este projeto foi estruturado para ser um espaço de aprendizagem coletiva e de solidariedade, envolvendo nesta perspetiva não só determinados grupos, mas todos os públicos que participem do evento. O Aconchego de Natal - A Guarda Solidária foi uma mostra de projetos sociais desenvolvidos e implementados no Concelho da Guarda, sendo que a ação social deve ser uma prática que a todos diz respeito, pretendendo assim:

1. Contribuir para a credibilização da ação social;
2. Dignificar e divulgar o trabalho e os projetos desenvolvidos;
3. Valorizar e dinamizar a economia social local;
4. Promover a participação da comunidade;
5. Mobilizar e envolver a população;
6. Fortalecer o desenvolvimento local sustentável solidário.

O Papel dos Parceiros Sociais foi:

1. Integrar a equipa da organização do Aconchego de Natal;
2. Dinamização de atividades, por exemplo um atelier, uma exposição, tertúlias, caso haja uma adesão positiva, conseguimos ter uma programação muito vasta e diversificada;
3. Divulgação, apoio humano e logístico na execução do evento.

Ao longo dos meses de outubro a dezembro, foram realizadas 5 reuniões de trabalho entre os 7 parceiros para preparar esta iniciativa conjunta.

A EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda envolveu-se como parceiro na organização desta iniciativa desde o primeiro momento. Para além da colaboração na organização e presença nas reuniões de trabalho, o Núcleo fez-se representar no espaço da Mostra com uma pequena exposição (roll-up institucional e apresentação em PowerPoint) do trabalho que realiza.

Atividade	Data	Local
Reunião de trabalho	10 outubro	CMG
Reunião de trabalho	28 outubro	CMG
Reunião de trabalho	4 novembro	CMG
Reunião de trabalho	11 novembro	CMG
Reunião de trabalho	25 novembro	CMG
Aconchego de Natal - A Guarda Solidária	6 a 8 dezembro 14h-22h	Museu de Arte Sacra

## Grupo de Apoio a Famílias

Desde 2010 que o Núcleo da Guarda participa no “Grupo de Apoio a Famílias” através da identificação de famílias com um conjunto de características pré-definidas para serem apoiadas por este Grupo, durante um período de 1 ano, com um valor monetário de 250€. O Núcleo Distrital da Guarda tem colaborado nesta iniciativa através de uma parceria informal com os gabinetes de Ação Social dos Municípios de Guarda e Pinhel e algumas instituições Associadas, para a identificação de famílias com as características solicitadas. Ao longo destes anos foram sendo realizados contactos periódicos com outros municípios, para além de Equipas de Protocolo de RSI e Segurança Social, no sentido de se divulgar este grupo e ampliar a possibilidade de identificar novas famílias.

Durante o primeiro semestre de 2014 foram identificadas 2 famílias, e uma delas começou a receber o apoio deste Grupo, a partir do segundo semestre. Entretanto foi já realizado um relatório de acompanhamento desta família.

Famílias		Relatórios	
Identificadas	Apoiadas	4º Mês	8º Mês
2	1	Dezembro (1)	0

De referir que desde que iniciou o programa Grupo De Apoio a Famílias, em 2010, já foram apoiadas 17 famílias do Distrito da Guarda.

## 5. METODOLOGIA

Ao nível metodológico a EAPN Portugal tem baseado a sua intervenção num conjunto de princípios metodológicos:

### 1. Trabalho em rede e em parceria

Não podemos caminhar na construção de medidas de política de combate à pobreza e exclusão social, sejam elas de cariz nacional ou regional, se não for cumprido o princípio da cooperação interinstitucional e o respeito pelo trabalho desenvolvido por cada um dos atores envolvidos, abandonando a lógica da supremacia, do protagonismo de uns sobre os outros e assumindo um compromisso e uma coresponsabilização de todos na resolução dos problemas daqueles que se encontram em situação de desfavorecimento.

O espírito de parceria e de partilha/cedência de recursos é visto como um procedimento interno para formular e desenvolver alternativas na luta contra a pobreza e exclusão social.

A capacidade de mobilização e sensibilização de diferentes atores, tem sido um dos princípios metodológicos da organização, com particular incidência no campo das organizações não lucrativas do setor social e no campo da investigação e produção de conhecimentos e da formação, nomeadamente pela organização de grupos de trabalho interinstitucionais e intersectoriais.

### 2. Participação/mobilização das pessoas em situação de pobreza e exclusão social

A participação ativa das pessoas em situação de pobreza como principais atores das respostas e políticas de intervenção social é, para além de um objetivo institucional, um importante instrumento metodológico. A atividade da EAPN Portugal junto dos públicos mais desfavorecidos vai assim no sentido de restituir este princípio, criando igualmente condições para o exercício pleno da cidadania.

### 3. Pesquisa/ação participativa

A pesquisa de ação participativa é baseada no cruzamento de diferentes fontes de informação (população, localidades, acontecimentos) e técnicas diferentes para obter informação. Esta abordagem é utilizada quer ao nível do trabalho desenvolvido ao nível distrital quer no desenvolvimento de projetos específicos.

### 4. Integralidade

Existe uma preocupação de olhar para problemática da exclusão tendo em conta as suas várias dimensões e as suas várias formas de manifestação, digamos que a integralidade é uma consequência direta da definição pluridimensional da exclusão.

### 5. Territorialidade

Uma intervenção territorializada permite uma visão mais próxima não só dos problemas e necessidades das populações, como também das potencialidades e recursos em torno dos quais a sociedade civil se organiza. Neste contexto, as estruturas distritais da EAPN Portugal representam o esforço e empenhamento local na mobilização das entidades não governamentais de solidariedade social para um trabalho conjunto e implicado na resposta às necessidades locais.

A intervenção do Núcleo Distrital da Guarda da EAPN Portugal tem-se pautado por uma **metodologia de investigação-ação**, onde se privilegia a atualização permanente do conhecimento da realidade social do Distrito e o conseqüente planeamento da intervenção a desenvolver.

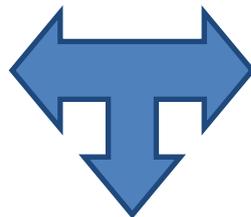
*«A investigação-ação constitui uma forma de questionamento reflexivo e coletivo de situações sociais, realizado pelos participantes, com vista a melhorar a racionalidade e a justiça das suas próprias práticas sociais ou educacionais bem como a compreensão dessas práticas e as situações nas quais aquelas práticas são desenvolvidas; trata-se de investigação-ação quando a investigação é colaborativa, por isso é importante reconhecer que a investigação-ação é desenvolvida através da acção (analisada criticamente) dos membros do grupo"» (Kemmis and McTaggart, 1988)*

Simultaneamente, o Núcleo procura envolver os seus Associados através de metodologias de participação ativa nas questões de planeamento, organização e avaliação do trabalho desenvolvido. Normalmente esta participação faz-se no âmbito das reuniões de Associados, mas também através de outras fontes, tais como os questionários de avaliação das diversas ações desenvolvidas e as conclusões de algumas das atividades executadas.

Assim:

#### Núcleo da Guarda da EAPN

- Programa de Trabalho da EAPN
- Prioridades de Nível Distrital
- Necessidades identificadas nas atividades



#### Associados

- Necessidades sociais do território de intervenção
- Dinâmicas institucionais
- Exigências das entidades financiadoras

### Plano de Atividades

## 6. RECURSOS MATERIAIS E HUMANOS

O Núcleo Distrital da Guarda da EAPN Portugal dispõe de uma técnica a trabalhar a tempo inteiro, licenciada em Sociologia, e que assegura o desenvolvimento das atividades aqui planeadas. Para além disso ainda conta com o apoio de uma Coordenação, que é designada pela Direção da EAPN Portugal e que, em regime de voluntariado, supervisiona e apoia na definição e avaliação das atividades do Núcleo, atualmente composta por uma Coordenadora, a Professora Doutora Anabela Dinis, e uma Vice-Coordenadora – a Professora Doutora Margarida Vaz, ambas docentes da Universidade da Beira Interior.

No final de 2014, o Núcleo da Guarda contava com **77 Associados** da EAPN Portugal no Distrito, nomeadamente 36 em nome coletivo e 41 em nome individual.

O Núcleo é ainda apoiado pela técnica Ana Lopes do Departamento de Desenvolvimento e Formação da sede. Em termos externos, o Núcleo da Guarda conta com a colaboração de diversas pessoas/entidades (nomeadamente, diversos dinamizadores/as de workshops, assim como os/as formadores/as, entre outros), para além de outras parcerias e contactos com entidades públicas e privadas do distrito da Guarda.

Ao nível dos **Recursos Materiais**, desde Julho de 2008, o Núcleo está instalado num edifício pertencente à Fábrica da Igreja Paroquial da Freguesia da Sé Catedral da Guarda e com a qual a EAPN Portugal tem um contrato de arrendamento, dispondo de um gabinete e a permissão para a utilização de uma sala de reuniões. Em termos de equipamentos, o Núcleo da Guarda dispõe de um conjunto de material informático e de comunicação e ainda material de escritório.

O Núcleo possui também algumas publicações, entre livros e revistas, alguns adquiridos e outros oferecidos, que fazem parte do Centro de Informação e Documentação. Apesar de ainda não ter equipamento próprio para a formação, o Núcleo da Guarda tem contado com o apoio da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda que disponibiliza uma sala e respetivo material de apoio para a realização da oferta formativa do Núcleo.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O grau de realização dos resultados obtidos na prossecução dos objetivos apresenta um saldo extremamente positivo com uma boa realização de todas as atividades previstas para 2014.

De forma geral destaca-se como muito positivo:

- A realização das Reuniões de Associados coincidentes com visitas institucionais às instituições Associadas, indo de encontro às expectativas dos próprios e expressadas na avaliação dos 10 anos do Núcleo da Guarda. Destaca-se ainda como fator muito positivo a presença contínua da Coordenadora do Núcleo.
- A dinamização do Ciclo de Workshops para a Qualificação das Organizações Sociais, inseridas no âmbito do Grupo de Trabalho da Qualidade, com uma boa adesão e uma boa avaliação por parte dos participantes.
- A realização de 7 ações de formação e todas elas com boa adesão e uma boa avaliação das formações por parte de formandos e formadores.
- A continuidade de ações que se têm revelado importantes não só para os seus participantes, mas para um melhor conhecimento da realidade social do Distrito da Guarda e simultaneamente a concretização da missão da organização, tais como a realização das sessões sobre as comunidades ciganas, a dinamização dos Grupos de Trabalho na área da Investigação e o Centro de Documentação e Informação.
- O reforço da Coordenação do Núcleo da Guarda, não só com o envolvimento e presença ativa da Coordenadora, mas com a chegada da Vice-Coordenadora, que veio apoiar o trabalho técnico, mas também representar de forma mais assídua e presente a própria instituição.
- A realização de ações com outras entidades e a solicitação do envolvimento e colaboração do Núcleo, mostrando reconhecimento pelo trabalho que tem vindo a ser desenvolvido.

Destacam-se ainda 3 resultados alcançados em 2014 na luta contra a pobreza e exclusão social neste território de intervenção:

- O contributo para a melhoria da intervenção social dos agentes, na atualização de conhecimentos e reforço de competências, através da dinamização de 7 ações de formação, 5 workshops, 1 Mesa Redonda e 1 Sessão de Sensibilização em temáticas que vão de encontro às necessidades das entidades locais.
- A ativação da participação e reforço do empowerment, não só nos membros do Conselho Consultivo Local, mas das pessoas que participaram na Experiência-Piloto de Coaching para a Empregabilidade e nas pessoas com mais de 50 anos que participaram nos Fóruns "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo".
- A promoção do trabalho em rede e o reforço da importância de colaboração contínua para alcançar resultados, através da promoção de iniciativas envolvendo vários parceiros (Fóruns, Coaching para a Empregabilidade, Sessões sobre as Comunidades Ciganas), pelo regresso da dinâmica com os Associados (através da revitalização das visitas institucionais mas também pelo envolvimento da Coordenadora nas reuniões), na capacidade de mobilização das instituições para a realização de atividades concretas (Encontro de Avós e Netos, 17 de Outubro).

As principais dificuldades sentidas em 2014 no desenvolvimento do trabalho programado situaram-se ao nível de:

- Dificuldade na concretização do Projeto Escolas Contra a Pobreza pela dificuldade em articular com as Escolas do Distrito da Guarda
- Alterações da constituição do Conselho Consultivo Local que ficou reduzido a 2 pessoas, pois 3 delas tiveram de sair devido a indisponibilidade pessoal para continuar a sua participação, o que veio condicionar o trabalho e a participação deste grupo em ações já definidas.
- Dificuldade em sensibilizar e mobilizar os dirigentes não só para a participação, mas para a importância da participação das equipas técnicas e colaboradores que diariamente estão nas instituições.

Para 2015 pretende-se:

- Continuar a desenvolver um bom trabalho, como até aqui, procurando sempre uma melhoria contínua na ação desenvolvida pelo Núcleo nos vários eixos de intervenção.
- Conseguir mais um recurso humano, através de estágio, para conseguir fazer um trabalho mais próximo e sistemático com as Escolas.
- Procurar chegar aos Dirigentes através de: dinamização de um Encontro Distrital de Associados e continuidade da representação do Núcleo nas Plataformas Supraconcelhias e agora nos GAL e com o intuito de conseguir entrar na CIM.
- Procurar fazer visitas individualizadas a algumas instituições chave (técnica e Coordenação) e continuidade da participação ativa da Coordenação nas atividades do Núcleo e de outras organizações e representação do Núcleo.

## 8. ANEXOS

## LISTA DE ASSOCIADOS \_ DEZEMBRO 2014

ASSOCIADO	LOCALIDADE
Alexandra Maria Tavares Leal	Guarda
Alice Maria Paiva Rodrigues Fidalgo	Guarda
Alice Monteiro da Cruz	Alverca da Beira
Ana Cristina dos Santos Melriça	Figueira Castelo Rodrigo
Ana Elisa Teixeira Dias Pires	Guarda
Ana Isabel Góis Machado Lima	Escalhão
Ana Lúcia Andrade Costa	Guarda
Anabela Pires	Guarda
Carla Cristina Martins Ezequiel	Pinhel
Carla Maria Saldanha Correia	Guarda
Carolina Maria Alves Lopes das Neves	Soito
Catarina Soraia Aleixo Afonso	Guarda
Cláudia Filipa Felix Pedrão	Vila Nova de Foz Coa
Cláudia Teresa Pinto Leitão	Pêga
Daniela Sofia Pinheiro Gonçalves	Guarda
Diana Crespo Seguro Pereira	Guarda
Eduardo Manuel Lapa Ferraz	Guarda
Fábio Cláudio Pereira Pinto	Guarda
Filipa Ferreira Cavaleiro	Guarda
Idalina Dias Martins Paulos	Fóios - Sabugal
Isabel Cristina da Costa Pedro	Almofala
Joana Alexandra Martins Tomaz	Alverca da Beira
Juliana Isabel Bordalo Dias	Mêda
Laura Maria Brás Ramos	Guarda
Magda Marques Pereira	Guarda
Manuel Pereira Marques	Melo
Maria Isabel Damas Martins	Santa Ana de Azinha
Maria Manuela Patrícia Paulos Badana	Arrifana
Marisa Alexandra Garcia Fonseca Fernandes	Seia
Marisa Cláudia de Sá e Rainha	Guarda
Patrícia Alexandra Correia Arrais Ferreira	Guarda
Rui Manuel Soares Lô	Mêda
Sandra Maria Dias Martins	Pinzio - Pinhel
Sandra Patrícia Apolinário Santos Figueira	Guarda
Sandra Pereira Ladeiro	Guarda
Sara Lúcia Araújo Ramalho	Celorico da Beira
Sílvia Lopes Pereira	Masainhas
Sílvia Patrícia Martins Lopes	Gouveia

EAPN Portugal / Núcleo Distrital da Guarda

Largo Paço do Biu N.º 19 | 6300-592 Guarda

Telf.: 271 227 506 | Fax: 271 227 507 | Tlm.: 964 764 067 | E-mail: [guarda@eapn.pt](mailto:guarda@eapn.pt)

Tânia Marie Paraíso Trigo	Infias - Fornos de Algodres
Tânia Sofia da Silva Pereira Diogo	Guarda
Vera Alexandra Nunes Pacheco	Figueira Castelo Rodrigo
ADM Estrela- Associação Desenvolvimento e Melhoramentos	Guarda
AFACIDASE	Manteigas
Associação Beneficência, Cultural e Recreativa de Melo	Melo
Associação Cultural Desportiva e Social de Pêga	Pêga
Associação de Beneficência Popular de Gouveia	Gouveia
Associação de Solidariedade Social de Rapa	Rapa
Associação Humanitária de Sandemil	Sandomil
Associação Lageosense de Solidariedade Social	Lageosa do Mondego
Associação Manteigas Solidária	Manteigas
Associação Prom. Social Hab. Freguesia Vide	Vide - Seia
Associação Promoção Social R.D.H. da Maceira	Fornos de Algodres
Associação Promoção Social, Cultural e Ambiental	Avelãs de Ambom
ASTA - Associação Socio-Terapêutica de Almeida	Cabreira
Casa da Freguesia de Escalhão	Escalhão
Casa da Sagrada Família da Guarda	Guarda
Casa Santa Isabel	São Romão
Centro de Acolhimento e Integração Social	Vilar Formoso
Centro Paroquial de Seia	Seia
Centro Social e Cultural de Aldeia do Bispo	Aldeia do Bispo - Guarda
Centro Social e Paroquial da Sé	Guarda
Centro Social e Paroquial de Cortiçada	Aguiar da Beira
Centro Social e Paroquial de Dornelas	Dornelas
Centro Social e Paroquial de Forninhos	Aguiar da Beira
Centro Social e Paroquial de Freixo de Numão	Freixo de Numão
Centro Social e Paroquial de Penaverde	Penaverde
Comissão de Melhoramentos de Videmonte	Videmonte
Figueira SOS - Associação Solidariedade Social	Figueira Castelo Rodrigo
Fundação Augusto César Ferreira Gil	Guarda
Fundação José Carlos Godinho Ferreira de Almeida	Guarda
Grupo Aprender em Festa	Gouveia
Instituto Irmãs Hospitaleiras Sagrado Coração Jesus - Casa Saúde Bento Menni	Guarda
Liga dos Amigos de Sortelha	Sortelha
Núcleo Desportivo e Social	Guarda
Santa Casa da Misericórdia da Guarda	Guarda
Santa Casa da Misericórdia de Almeida	Almeida
Santa Casa da Misericórdia de Celorico da Beira	Celorico da Beira

[Escreva aqui]



# RELATÓRIO DAS SESSÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

## SOBRE AS COMUNIDADES CIGANAS



### Objetivos Estratégicos

**Objetivo 3:** Definir e implementar uma estratégia de lobby político que tenha em vista um impacto efetivo da Organização na definição das políticas sociais e no combate à pobreza e exclusão social.

**Objetivo 4:** Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

### Objetivos Anuais

**Objetivo 2.** Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;

**Objetivo 3.** Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;

**Objetivo 4.** Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;

**Objetivo 6.** Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão.

### Descrição

A sensibilização para a temática das comunidades ciganas é um trabalho que o Núcleo da Guarda iniciou em 2012 e que à medida que tem sido realizado em vários concelhos do Distrito, tem-se justificado a necessidade de intervir nesta área. Para 2014 procurou-se dar continuidade a esse trabalho, uma vez que estas sessões de sensibilização dão a conhecer a cultura e características das comunidades ciganas e pretendem assim contribuir para a melhoria da intervenção que é realizada com estas comunidades.

Assim, e de acordo com as necessidades evidenciadas pelas Equipas de Protocolo de RSI e expectativas das comunidades ciganas em anteriores contactos, organizaram-se 3 sessões de sensibilização sobre a importância da escola no concelho da Guarda, divididas por grupos-alvo.

### Objetivos Gerais

- Dinamizar sessões de sensibilização sobre as comunidades ciganas;
- Promover o conhecimento das comunidades ciganas junto dos agentes de intervenção social.

### Objetivos Específicos

- Garantir a presença de uma pessoa especialista na intervenção com comunidades ciganas e de uma outra pessoa de origem cigana;
- Organizar pelo menos 1 sessão de sensibilização sobre as comunidades ciganas;
- Envolver um mínimo de 12 participantes

### Destinatários

- Agentes de intervenção social, educadores (técnicos de ação social, coordenadores e responsáveis de instituições e projetos, professores, educadores e formadores,...).
- Pais e familiares de crianças e jovens das comunidades ciganas.
- Alunos/crianças/jovens das comunidades ciganas.

### Metodologia e Planeamento

- Em termos metodológicos foram privilegiadas as dinâmicas participativas definidas pelos dinamizadores, com visualização de vídeos, organização de jogos e dinâmicas.
- Relativamente ao planeamento, estas sessões foram planeadas com os parceiros locais, no sentido de ir de encontro às necessidades dos concelhos, sendo estas articuladas com a agenda dos dinamizadores.

### Parceiros

- Escola EB 2/3 Ciclo de S. Miguel – Guarda: cedência do espaço, divulgação junto da comunidade escolar, disponibilidade dos alunos e professores.
- Equipas de Protocolo de RSI do Núcleo Desportivo e Social e da CERCIG: divulgação da sessão junto das famílias das comunidades ciganas.

### Cronograma

31 de março e 1 de abril de 2014

### Local de Realização

Escola EB 2/3 Ciclo de S. Miguel – Guarda

### Indicadores de Desempenho

- Tipo de atividades realizadas: **3 Sessões de Sensibilização sobre a escolarização**
- N.º de convidados/dinamizadores: **2 dinamizadores externos** – Maria José Vicente e João Seabra
- N.º de participantes: **total de 60 pessoas**

## Resultados

- Disponibilidade para terem mais sessões sobre a temática
- Possibilidade de realizar outras sessões na Escola

## Fontes de Verificação

- Folha de Presenças
- Registo Fotográfico
- Relatório da Atividade

## Avaliação

A avaliação foi realizada nas várias sessões, ainda que de forma diferenciada atendendo ao público-alvo e aos objetivos. Ou seja, a sessão com os professores teve uma avaliação formal através do preenchimento de um questionário de avaliação, enquanto que a avaliação quer com as famílias quer com os alunos foi realizada de forma informal. Informalmente todos expressaram a sua satisfação na participação neste tipo de iniciativas mais interativa e dinâmica e demonstraram a sua disponibilidade e vontade em participar em futuras ações.

Os questionários de avaliação aplicados aos professores participantes na sessão tiveram 7 respostas e a análise dos mesmos é reproduzida aqui:

i) Para todos os participantes esta foi a primeira vez que participaram numa atividade dinamizada pela EAPN Portugal.

ii) A maior parte dos itens relacionados com a organização do evento tiveram uma boa avaliação, tal como é possível analisar no quadro abaixo. Destaca-se com muito bom a pertinência do tema, a calendarização e o cumprimento de horários. Apenas os itens da divulgação e da duração da sessão tiveram algumas avaliações suficientes.

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
Divulgação	1	3	3	0
Pertinência do tema	7	0	0	0
Intervenção dos dinamizadores	5	2	0	0
Duração da sessão	2	3	2	0
Calendarização	1	6	0	0
Cumprimento dos horários	2	5	0	0

iii) Quando questionados os participantes sobre se o evento correspondeu às suas expectativas, a maioria (6) respondeu que Sim, em parte e uma pessoa respondeu Sim, totalmente. Algumas pessoas justificaram as suas escolhas:

<b>Sim, em parte</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouco tempo para um tema tão abrangente</li> <li>- Este tema é muito complexo e necessita de uma sessão mais longa</li> <li>- Gostava de ouvir mais sobre a cultura cigana</li> <li>- Gostava que tivesse sido mais duradouro e abrangente em termos de diversidades temáticas</li> </ul>

Também se solicitou aos participantes que indicassem os aspetos positivos e negativos desta sessão. Assim:

<b>Aspetos positivos</b>	<b>Aspetos negativos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informação</li> <li>- Troca de ideias</li> <li>- Abordagem de um problema importante na comunidade escolar</li> <li>- Elucidação de alguns aspetos / Melhor entendimento da comunidade / Conhecimento de alguns pormenores</li> <li>- Pertinência do tema (III)</li> <li>- Contexto informal da ação</li> <li>- Discussão de aspetos culturais inerentes á cultura cigana</li> <li>- Mediação</li> <li>- Consciência de alguns problemas</li> <li>- Alerta para comportamentos</li> <li>- Interação entre formadores e público</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouco tempo</li> <li>- Duração limitada</li> </ul>

Por último, questionaram-se os participantes se voltariam a participar em outro evento sobre esta temática e em que tipo de evento, tendo sido obtidas as seguintes respostas:

<b>Sim</b>	<b>Não</b>
<b>7</b>	<b>0</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Com a participação conjunta de elementos da comunidade cigana</li> <li>- Cultura Cigana</li> </ul>	

## Registo Fotográfico



Sessão com professores



Sessão com crianças e jovens

## Descrição das Sessões

Atividade	Objetivos	Data	Local	Horário	Participantes
“A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social” – Sessão para professores e educadores	Dinamizar uma sessão de informação /formação sobre as comunidades ciganas, promovendo um maior conhecimento sobre esta temática junto dos agentes educativos.	31 março	Escola EB 2/3 S. Miguel – Guarda	17h – 19h	11 professoras
“A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social” – Sessão para pais e familiares	Dinamização de uma sessão com pessoas das comunidades ciganas (pais das crianças/jovens) no sentido de averiguar a perceção que os participantes têm sobre a escola e sensibiliza-los para a importância desta no desenvolvimento pessoal e social das suas crianças/jovens.	1 abril		10h – 12h	12 pais e avós
“A importância da Escola no desenvolvimento pessoal e social” – Sessão para crianças e jovens	Dinamização de uma sessão com crianças e jovens das comunidades ciganas com o objetivo de averiguar a perceção que os participantes têm sobre a escola e sensibiliza-los para a importância desta no desenvolvimento pessoal e social.	1 abril		14h- 16h30	34 alunos/as e 3 professores/as



## RELATÓRIO

# IV JORNADAS TRANSFRONTEIRIÇAS “O NOSSO BAÚ PARTILHADO”

### Objetivos Estratégicos

**Objetivo 4:** Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

**Objetivo 6:** Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.

### Objetivos Anuais

**Objetivo 2.** Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;

**Objetivo 3.** Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda.

### Descrição

As Jornadas Transfronteiriças são uma atividade que se realiza desde 2011 e que é dinamizada pelos Núcleos Distritais de Bragança, Guarda e Vila Real e pela EAPN de Castilla y León, no âmbito da temática de intervenção com crianças e jovens. Em 2013 envolveu-se o Núcleo Distrital de Viseu e realizaram-se jornadas temáticas em todos os distritos e em Espanha. Todas as Jornadas Transfronteiriças realizadas deram origem a publicações com os resultados dos trabalhos.

Em 2014 organizou-se um Seminário único com painéis temáticos e mesas redondas, que contou com a presença de parceiros portugueses e espanhóis e que marcou o encerramento dos trabalhos. Neste evento estiveram ainda disponíveis as 3 Publicações elaboradas com as conclusões destes trabalhos realizados nos últimos anos.

Estas IV Jornadas Transfronteiriças de encerramento intitularam-se “O Nosso Baú partilhado” e realizaram-se dia 4 de junho de 2014, entre as 10h e as 17h, no Instituto Politécnico de Viseu.

### Objetivos Gerais

1. Dar continuidade à dinâmica transfronteiriça da partilha de experiências na área da infância e juventude;
2. Dar a conhecer diversas práticas de intervenção com crianças e jovens;
3. Promover a reflexão sobre a intervenção, o intercâmbio de ideias e um debate participado e dinâmico;

4. Capacitar os técnicos e profissionais com diferentes técnicas, metodologias e estratégias de intervenção com crianças e jovens em risco.

### **Objetivos Específicos**

- Realização de um Seminário para a apresentação pública das 3 publicações das Jornadas Transfronteiriças;
- Envolver pelo menos um representante de cada distrito e Espanha que já tenha participado em jornadas anteriores;
- Garantir a participação de um mínimo de 25 pessoas representantes de entidades da região.

### **Destinatários**

Este evento foi dirigido a Técnicos e Dirigentes de instituições públicas ou privadas com respostas sociais para crianças e jovens, Docentes e Investigadores da área da Infância e Juventude, Professores e Educadores, Estudantes das áreas sociais, Famílias e restante Comunidade.

Estiveram presentes 130 participantes, representantes de instituições com respostas sociais para a infância e juventude, técnicos das autarquias, representantes das CPCJ's, estudantes de licenciatura e mestrado. Estiveram representados todos os distritos dos Núcleos organizadores do evento – Bragança, Guarda, Vila Real e Viseu.

### **Metodologia e Planeamento**

**Metodologia:** A metodologia encontrada para estas últimas Jornadas foi constituída por mesas redondas temáticas, com o intuito de promover um cenário mais participativo e que abordou de forma transversal os vários temas abordados nas anteriores jornadas. Cada mesa redonda contou com uma breve apresentação de 2 oradores e culminou com um debate com a plateia.

**Planeamento:** organização logística do evento; divulgação; execução das IV Jornadas Transfronteiriças; avaliação do evento.

### **Parceiros**

- Núcleo Distritais de Bragança, Guarda, Vila Real e Viseu da EAPN Portugal: organização do evento (programa, convites, divulgação, avaliação), moderação das mesas temáticas e apresentações
- EAPN de Castilla y León: representação e apresentação de comunicação
- Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viseu: cedência do espaço, divulgação, apresentação de comunicações

### **Cronograma**

4 junho 2014

### Local de Realização

Auditório da Escola Superior de Tecnologia do Instituto Politécnico de Viseu

### Indicadores de Desempenho

- N.º de parceiros envolvidos: **6 parceiros**
- N.º de convidados envolvidos: **14 convidados**
- N.º de participantes: **130 participantes**
- N.º e tipo de documentos produzidos: **3 Publicações das Jornadas**

### Resultados

- 3 Publicações das Jornadas Transfronteiriças

### Fontes de Verificação

- Folha de Presenças
- Registo Fotográfico
- Relatório das IV Jornadas Transfronteiriças

### Avaliação

Aqui se reproduz uma análise dos principais resultados provenientes dos questionários de avaliação aplicados no evento “IV Jornadas Transfronteiriças- o nosso baú partilhado”. Assim, de um total de 130 participantes, houve 105 respostas aos questionários de avaliação. Espelhamos à frente os principais resultados:

Dos 105 respondentes, para 55 foi a primeira vez que participaram em atividades da EAPN Portugal; 34 já antes tinham participado e 16 não responderam à questão.

Participação pela primeira vez em atividades da EAPN	Frequência
Sim	55
Não	34
Não Respondeu	16

Tabela 1

No que respeita à divulgação, secretariado, pertinência do tema, qualidade das intervenções, duração, calendarização e cumprimento dos horários, a apreciação geral foi boa, como se pode ver em baixo. As principais lacunas a apontar prendem-se com os itens divulgação e cumprimento dos horários, com a existência de várias classificações de insuficiente e suficiente. No entanto, a satisfação global com o evento foi também considerada boa.

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
Divulgação	20	52	16	16
Secretariado/organização	36	60	8	2
Pertinência do tema	73	30	1	-
Qualidade das intervenções	40	56	7	1
Duração do evento	24	58	21	1
Calendarização	28	68	7	1
Cumprimento dos horários	13	53	35	3
Satisfação global com o evento	28	65	11	-
Não respondeu	1	1	1	1

Tabela 2

Relativamente às expectativas, a maioria dos participantes respondeu que o evento correspondeu em parte àquelas que tinham, como apresentamos na tabela em baixo:

Correspondência às expectativas	Frequência
Sim, totalmente	46
Sim, em parte	50
Não	3
Não Respondeu	6

Tabela 3

Expressamos em baixo as justificações dadas para cada uma das escolhas:

<b>Sim, totalmente</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foram abordados assuntos pertinentes;</li> <li>- Correspondeu às expectativas que tinha de acordo com a área de estudo;</li> <li>- Participações interessantes dos oradores, sobretudo o Dr. Armando Leandro;</li> <li>- Maioria das comunicações de grande interesse;</li> <li>- Metodologia utilizada à tarde permitiu gerar um brainstorming;</li> <li>- Esclarecimento em torno do tema;</li> <li>- Temas aplicáveis na área profissional;</li> <li>- Informação atual;</li> <li>- Possibilidade de partilha de conhecimentos;</li> <li>- Relação entre teoria e prática;</li> <li>- Interesse da temática face à crise atual que põe o futuro de todos em risco;</li> <li>- Abordagem da temática em vários ângulos: política, social, laboral, judicial, o que contribuiu para uma visão abrangente.</li> </ul>

- Intervenção do Dr. Francisco Mendes, com a questão de ainda se respeitar ou não o interesse superior da criança;
- Escolha dos oradores e das instituições, nomeadamente as Aldeias SOS e ASAS, além do Dr. Armando Leandro;
- Intervenções esclarecedoras;
- Encontro e reflexão entre diferentes setores envolvidos na questão das crianças e jovens;
- Importância para o futuro profissional;
- Muito enriquecedor e produtivo;
- Obtenção de uma maior noção da realidade no que à temática diz respeito.

**Sim, em parte**

- Incumprimento dos horários;
- Comunicações confusas de manhã;
- Metodologias utilizadas deveriam ter sido mais dinâmicas e práticas;
- Faltaram outros olhares sobre a intervenção com crianças e jovens em risco, nomeadamente o trabalho com as famílias;
- Poucos casos práticos;
- Faltou aprofundamento devido ao pouco tempo;
- Pouca intervenção com o público face à expectativa criada com as mesas redondas;
- Aspectos pouco compreensíveis;
- Repetição da informação abordada;
- Demasiado prolongamento de tempo;
- Fenómeno relevante mas mensagem não transmitida convenientemente ao nível oral e visual;
- Devia ter-se falado em atividades mais reais e específicas;
- Deveria ter havido uma vertente mais motivadora ao longo das intervenções;
- Demasiada estatística de manhã;
- Deveria ter tido técnicos com especialidades mais diferenciadas entre si para uma maior noção da problemática.

**Não**

- Temas tratados muito por alto.

A questão 4 pedia para mencionar os aspetos mais positivos e negativos do evento. Assim:

Aspetos positivos	Aspetos negativos
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinência das temáticas;</li> <li>- Ênfase dado à necessidade de prevenção;</li> <li>- Disponibilidade dos oradores para responder a questões;</li> <li>- Oradores com currículo e conhecimento das temáticas;</li> <li>- Personalidades pertinentes nas mesas redondas;</li> <li>- Comunicações interessantes e esclarecedoras;</li> <li>- Intervenção rica de Mário Baudouin;</li> <li>- Conhecer a EAPN e a intervenção que faz;</li> <li>- Linguagem utilizada acessível a todos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deveria ter sido mais equilibrado quanto aos oradores, que deveriam ter vindo de áreas diferentes;</li> <li>- Pouca divulgação do evento;</li> <li>- A divulgação não foi feita a toda a sociedade;</li> <li>- Diapositivos demasiado carregados de manhã;</li> <li>- Pouca apresentação de diferentes tipos de intervenção, como o acompanhamento da ação social/ CPCJ;</li> <li>- Escassa interação com o público;</li> <li>- Falta de pontualidade;</li> <li>- Má gestão do tempo;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- O diálogo em si;</li> <li>- A clareza e a especificidade;</li> <li>- Espaço para partilha e esclarecimento de dúvidas;</li> <li>- Diversidade e qualidade das exposições e das perspetivas sobre o tema;</li> <li>- Material útil para trabalhar no futuro;</li> <li>- Contacto com o público;</li> <li>- Dinâmica entre os oradores;</li> <li>- Encontro entre setores;</li> <li>- Instalações;</li> <li>- Presença de pessoas de várias regiões do país;</li> <li>- Divulgação de projetos de diferentes regiões;</li> <li>- Experiência dos oradores;</li> <li>- Dados estatísticos apresentados;</li> <li>- Ter dado a conhecer à sociedade alguns números relativos ao tema;</li> <li>- Enfoque em questões práticas;</li> <li>- Atualidade dos dados apresentados;</li> <li>- A organização do evento;</li> <li>- Conforto da sala;</li> <li>- Mesas redondas como metodologia;</li> <li>- Presença de muitas instituições;</li> <li>- Bom ambiente entre todos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discussões e intervenções demasiado longas;</li> <li>- Intervenções muito utópicas;</li> <li>- Poucos exemplos de experiências;</li> <li>- Moderação das mesas redondas;</li> <li>- Programa muito extenso;</li> <li>- Falta de dinamismo face à duração do evento;</li> <li>- Monotonia e atrasos;</li> <li>- Acústica do Auditório;</li> <li>- Qualidade da imagem projetada;</li> <li>- Falta de pausas;</li> <li>- Dispersão nas respostas dadas pelos oradores;</li> <li>- Apresentações em powerpoint sem qualidade;</li> <li>- Luminosidade durante a manhã;</li> <li>- Não ter estado ninguém como orador da CPCJ Viseu;</li> <li>- Falta de clareza de algumas intervenções, vazias de conteúdo;</li> <li>- Pouca informação inovadora, foi tudo muito do senso comum;</li> <li>- Muito tempo a debater a mesma coisa;</li> <li>- Pouca abordagem relativa à legislação;</li> <li>- Algumas intervenções confusas e repetitivas;</li> <li>- Primeiras intervenções na parte da tarde muito longas prejudicaram o tempo de apresentação da mesa 3, nomeadamente dos espanhóis presentes.</li> </ul>
--	--

Por último, como sugestões para futuras iniciativas, foram deixadas as seguintes:

- Intervenção com famílias;
- Educação não formal;
- Educação parental;
- Tráfico de menores;
- Relação entre crianças e famílias;
- Legislação na área das crianças e jovens;
- Relação das crianças e jovens com a escola;
- Acolhimento institucional de crianças e jovens;
- Violência doméstica;
- Suicídio na infância e adolescência;
- Modelos de atuação na realidade dos lares de infância e juventude;
- As ilusões do empreendedorismo;
- Associativismo/ corporativismo;
- Impactos sociais da crise económica;
- Formas comunitárias de combate à pobreza;

- A economia e a pobreza;
- Necessidades educativas especiais;
- Abuso sexual;
- Adultos em risco;
- Responsabilidade social das instituições no combate à pobreza;
- Trabalho em rede e articulação interinstitucional;
- Passos para a implementação de projetos;
- Projetos de valorização pessoal;
- Projetos que funcionam e como funcionam;
- Toxicodependência;
- Trabalho com dependentes;
- Reinserção social;
- Famílias multiproblemáticas;
- Racismo e xenofobia;
- Disfunções parentais;
- Homofobia;
- Perfis de uso na internet;
- Bullying;
- Intervenção com idosos;
- Intervenção com pessoas com deficiência;
- Intervenção com minorias;
- Violação de crianças;
- Intervenção e controlo da violência;
- Retrato da pobreza sénior;
- A formação parental nas CPCJ;
- Orientação para a comunidade;
- Ação social: contributos e mais-valias.

## Registo Fotográfico



Mesas Redondas temáticas



Plateia

# RELATÓRIO

## 17 DE OUTUBRO

### Objetivos Estratégicos

**Objetivo 3:** Definir e implementar uma estratégia de lobby político que tenha em vista um impacto efetivo da Organização na definição das políticas sociais e no combate à pobreza e exclusão social.

**Objetivo 4:** Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

**Objetivo 6:** Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.

### Objetivos Anuais

**Objetivo 1.** Disseminar a informação: Promover a circulação e a partilha de informação atualizada sobre os temas relacionados com o combate à pobreza e a exclusão social e os principais dados do Distrito da Guarda;

**Objetivo 4.** Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;

**Objetivo 5.** Envolver e partilhar responsabilidades: Envolver a sociedade civil, assim como as escolas, no debate sobre o combate à pobreza e exclusão social, sensibilizando para o papel de todos os atores neste combate;

**Objetivo 6.** Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão.

### Descrição

Como é habitual todos os anos, o Núcleo Distrital da Guarda da EAPN Portugal assinala o 17 de outubro como forma de lembrar o combate à pobreza e exclusão social que deve ser uma tarefa diária levada a cabo por todos, pois só assim é possível erradicar a pobreza. Em 2014 a EAPN Portugal organizou a Campanha 0% Pobreza, uma Campanha de abrangência nacional de Sensibilização para o Combate à Pobreza e à Exclusão Social, que também teve expressividade na Guarda através de 2 momentos:

- Divulgação dos materiais da campanha expostos na cidade da Guarda:
  - Lona na ponte pedonal da Estação
  - Lona no Jardim José de Lemos
  - Setas em algumas rotundas da cidade (rotunda do Hospital, rotunda da Estação, rotunda do IPJ, Jardim José de Lemos)
- Iniciativa para a comunidade com a dinamização de uma Caminhada interativa no centro urbano com o seguinte programa:

14h30 | Sessão de Abertura

Anabela Dinis | Coordenação da EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda

Representante da Câmara Municipal da Guarda (*a confirmar*)

Representante do Centro Distrital de Segurança Social da Guarda (*a confirmar*)

Representante do Instituto de Emprego e Formação Profissional da Guarda (*a confirmar*)

15h00 | Caminhada por 0% Pobreza (*percurso cidadão de baixa dificuldade*)

16h00 | O meu contributo para 0% Pobreza – Foto de Grupo

### Objetivos Gerais

- Sinalizar o Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza: 17 de outubro

- Ativar a responsabilidade social individual de cada cidadão, bem como a responsabilidade coletiva, para a necessidade de construirmos uma sociedade inclusiva, livre de pobreza e que assegure a dignidade e o respeito pelos Direitos Humanos

### **Objetivos Específicos**

- Conseguir afixar alguns dos materiais da Campanha na cidade da Guarda, de acordo com a disponibilização da Câmara Municipal
- Envolver as instituições na Campanha 0% Pobreza

### **Destinatários**

- Associados da EAPN Portugal
- Instituições, Entidades do Distrito da Guarda
- Projetos, Redes Sociais e Equipas de RSI
- Comunidade em geral

### **Entidades participantes:**

- Núcleo Desportivo e Social | Projeto "tu decides+..." - E5G | 10 pessoas
- ASTA | 8 pessoas
- ReFoodGuarda | 2 pessoas
- Centro Social e Paroquial da Sé | Centro de Convívio | 10 pessoas
- Casa de Saúde Bento Menni | 7 pessoas
- AFACIDASE | 6 pessoas
- ADM Estrela | 20 pessoas
- Fundação Augusto Gil | 15 pessoas
- Casa da Sagrada Família | 1 pessoa
- CERCIG | 12 pessoas

### **Metodologia e Planeamento**

Metodologia: Campanha de divulgação/sensibilização de combate à pobreza e exclusão social com exposição de materiais na cidade da Guarda e eco nos meios de comunicação; Evento de sinalização do 17 de outubro com organização de caminhada que integrou 3 dinamizações/animações.

Planeamento: O planeamento da Campanha 0%Pobreza foi coordenado a nível nacional e a nível local diretamente com o parceiro Câmara Municipal da Guarda; o planeamento do evento foi definido em Reunião de Associados e com o apoio de 2 animadoras socioculturais externas.

### **Parceiros**

- Câmara Municipal da Guarda

## Cronograma

17 de outubro de 2014

## Local de Realização

Guarda

## Indicadores de Desempenho

- N.º e tipo de atividade: **2 ações** - Divulgação dos materiais da campanha expostos na cidade da Guarda (2 lonas, 20 setas e 4 cartazes para as estátuas) e Iniciativa para a comunidade com a dinamização de uma Caminhada interativa no centro urbano
- N.º de participantes: **10 instituições e cerca de 80 pessoas**
- N.º e tipo de documentos produzidos: **1 documento** - Mensagem do 17 de Outubro

## Resultados

- Documento da Mensagem do 17 de Outubro
- 4 notícias nos meios de comunicação locais

## Fontes de Verificação

- Registo Fotográfico
- Relatório da Atividade
- Notícias na comunicação social local

## Avaliação

Não foi realizada nenhuma avaliação formal das atividades desenvolvidas para sinalizar o 17 de Outubro, no entanto da análise dos objetivos propostos, pode-se referir que eles foram alcançados, pois foi possível marcar a data Guarda com a adesão das instituições. Se por um lado conseguimos reunir um bom número de pessoas para a realização da Caminhada, por outro lado as condições climáticas foram adversas e a mesma teve de ser encurtada devido à chuva. Relativamente à Campanha 0%Pobreza, foi possível marcar presença na cidade, no entanto não houve autorização para utilizar as estátuas selecionadas.

## Registo Fotográfico

## Campanha 0% Pobreza



## Caminhada





## RELATÓRIO DO WORKSHOP

# “ABORDAGENS ALTERNATIVAS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL: YOGA E MUSICOTERAPIA”

## Objetivos Estratégicos

Objetivo 4: Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

## Objetivos Anuais

Objetivo 2. Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;

Objetivo 4. Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;

Objetivo 6. Trabalhar em Rede: Dinamizar a cooperação com outras entidades distritais para a promoção da EAPN Portugal e da sua missão

## Descrição

Este workshop de curta duração pretende ser o primeiro de muitos que se realizem em colaboração com os Associados, no sentido de dar a conhecer algumas abordagens alternativas à intervenção social, algumas delas já praticadas pelos próprios Associados da EAPN Portugal. Irá procurar-se envolver, sempre que for possível, os Associados no planeamento dos workshops dando sugestão de temas, na dinamização dos mesmos através dos seus colaboradores e também no acolhimento destes eventos nas suas instalações. O Workshop “Abordagens alternativas para a intervenção social: Yoga e Musicoterapia” realizou-se no dia 12 de março, da parte da manhã, dinamizado por Sylvie Azevedo (assistente social na Aldeia SOS da Guarda e instrutora de Yoga) e Lucas Sorrentino (Musicoterapeuta na ASTA), nas instalações da instituição Associada Casa da Sagrada Família.

## Objetivo Geral

- Dar a conhecer novas abordagens que podem ser apropriadas pelas entidades que trabalham na intervenção social e lutam diariamente para trazer melhor qualidade de vida a todos/as aqueles que vivem situações de vulnerabilidade.

### **Objetivos Específicos**

- Realização de um mínimo de 2 workshops com apresentação de metodologias alternativas para a intervenção social;
- Envolver os Associados na organização e dinamização destes workshops;
- Garantir a presença de pelo menos 10 participantes, a maioria Associados da EAPN Portugal.

### **Destinatários**

Instituições Associadas e Associados em nome individual que trabalhem na intervenção social.

### **Metodologia e Planeamento**

Planeamento: Pesquisa de temas, contacto com dinamizadores, contacto com instituição Associada para acolher do vento, divulgação do workshop junto dos Associados.

Metodologia: Workshop teórico-prático

### **Cronograma**

12 março 2014, 09h30 – 12h30

### **Local de Realização**

Casa da Sagrada Família, Guarda (Instituição Associada)

### **Indicadores de Execução**

- N.º e tipo de atividades realizadas: 1 Workshop
- N.º de parceiros envolvidos: 1 Instituições Associada + 2 dinamizadores
- N.º e tipo de participantes: 15 participantes representantes de 8 instituições, das quais 6 instituições Associadas (com 11 representantes) e 3 Associados em nome individual
- N.º e tipo de documentos produzidos: Apresentações dos dinamizadores
- Relatório das Atividades

### **Resultados**

- Indicação de vontade de voltar a participar neste tipo de workshops e sugestões de temas para serem abordados em futuros workshops.
- Apresentações dos dinamizadores foram reencaminhadas para os participantes e Associados

### Fontes de Verificação

- Folha de Presenças
- Registo Fotográfico

### Avaliação

No final do workshop foi aplicado um questionário de avaliação aos participantes, tendo o mesmo sido respondido por 12 participantes que referiram:

O que gostaram mais	A melhorar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tudo (VIII)</li> <li>- Vertente mais prática: Prática do Yoga, Técnicas de relaxamento, aquecimento inicial</li> <li>- Visualização dos vídeos</li> <li>- Musicoterapia</li> <li>- Saber que o Yoga e a Musicoterapia podem ajudar no trabalho que desenvolve</li> <li>- Forma descontraída</li> <li>- Novas ideias e práticas para usufruir e implementar a nível pessoal e profissional</li> <li>- Ser gratuito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sessões mais longas</li> <li>- Apresentação oral</li> <li>- Ambiente da sala (estava frio)</li> <li>- Aplicação do Yoga à 3ª Idade</li> <li>- Nada (II)</li> </ul>

Gostariam de voltar a participar em workshops deste tipo? Sim – 12

Temas para futuros workshops:

- Aprofundar mais o Yoga e a Musicoterapia;
- Terapias alternativas;
- Benefícios do Yoga em específico para cada faixa etária;
- Musicoterapia para crianças tímidas e com baixa autoestima;
- Animação com idosos;
- Dinâmicas de grupos (jovens, adultos e crianças);
- Terapia ocupacional;
- Temas para a 3ª Idade com componente prática;
- Mindfulness.

Outras sugestões:

- Terapia do Riso;
- Massagem terapia com adolescentes.

## Registo Fotográfico





# RELATÓRIO DE FORMAÇÃO 2014

## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

RELATÓRIO DE FORMAÇÃO 2014

### AUTOR

EAPN PORTUGAL / NÚCLEO DISTRITAL DA GUARDA

### DATA

FEVEREIRO 2015

## ÍNDICE

	PÁGINA
1. INTRODUÇÃO	4
2. ATIVIDADE FORMATIVA	4
2.1. OBJETIVOS DA FORMAÇÃO	6
2.2 PÚBLICO-ALVO	7
2.3. MODALIDADE DE FORMAÇÃO	8
2.4. ACOMPANHAMENTO DA FORMAÇÃO	8
2.5. ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO	8
2.6. CARACTERIZAÇÃO DA INTERVENÇÃO FORMATIVA	9
3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO	19
3.1. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO	19
3.2. DESISTÊNCIAS E OCORRÊNCIAS	33
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	33

## 1. INTRODUÇÃO

A EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda continua a apostar fortemente no eixo de intervenção da formação para 2014, pois tem-se verificado nos últimos anos que este é o eixo que regista a maior participação de agentes de intervenção social, com uma boa avaliação das ações desenvolvidas e que mais receitas gera. Este é o eixo onde se privilegia a divulgação e difusão de conhecimentos, instrumentos e estratégias que permitem a melhoria da intervenção social que é realizada, através dos agentes de intervenção, no Distrito da Guarda.

A formação continua a ser uma das áreas mais privilegiadas pelas pessoas/entidades que procuram o Núcleo da Guarda, pois este continua a ser a principal organização local de desenvolvimento de formação especializada acreditada na área social a atuar no Distrito da Guarda.

Neste relatório são apresentadas as ações de formação desenvolvidas durante 2014 e a sua respetiva avaliação. No final apontam-se algumas estratégias e recomendações para a formação a desenvolver no futuro.

## 2. ATIVIDADE FORMATIVA

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas (Gráfico 1):

- \_ Intervenção Família/Comunidade
- \_ Envelhecimento
- \_ Saúde Mental
- \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
- \_ Pobreza/Exclusão Social
- \_ Gestão de Conflitos

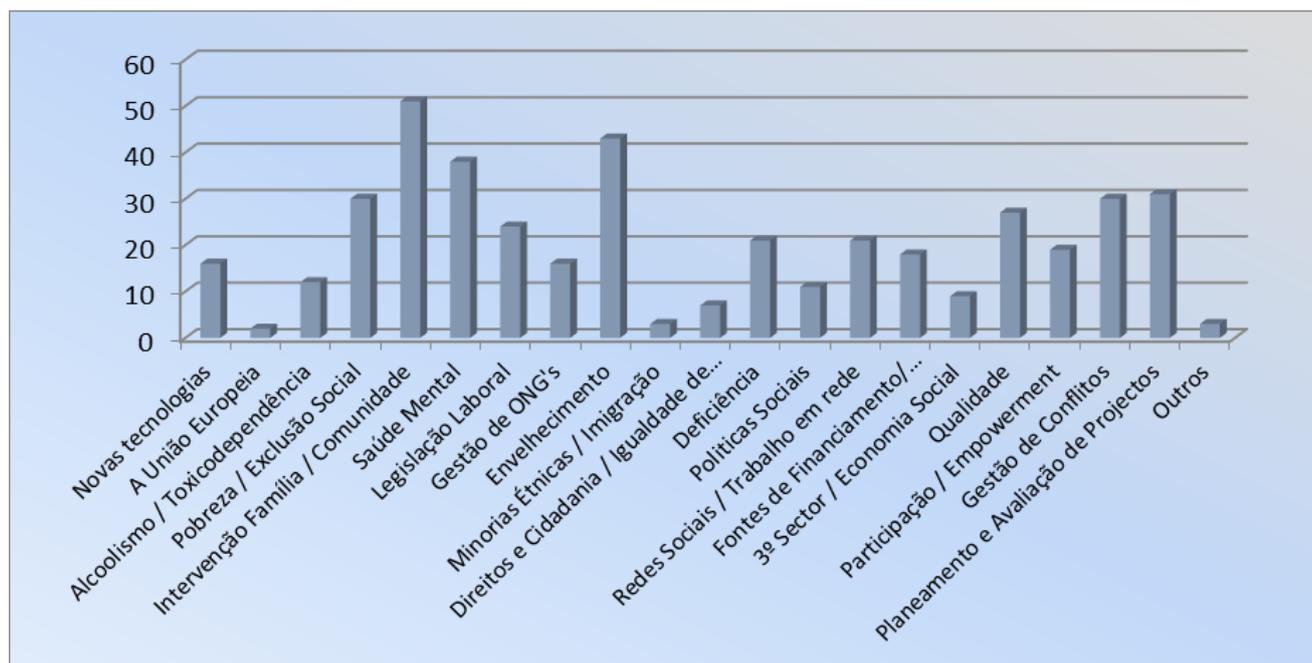


Gráfico 1 - Áreas temáticas

- Aspetos organizativos das ações de formação:

- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
- \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
- \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
- \_ Com formato de Formação em sala (69)
- \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
- \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, verifica-se que as temáticas identificadas situam-se em 2 áreas principais:

310 – Ciências sociais e do comportamento

762 – Trabalho social e orientação

**Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresentou como oferta formativa:**

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

### Auto-financiadas

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

## 2.1. Objetivos e Estratégias de Formação

Um dos Eixos de Intervenção da EAPN Portugal é a Formação e enquanto entidade acreditada pela DGERT, desenvolve ações de formação assentes em diagnósticos de necessidades e definição de objetivos, destinadas sobretudo a dirigentes, técnicos, voluntários e outros colaboradores de instituições do Terceiro Sector.

Os objetivos de formação para a EAPN, enquanto princípios estratégicos, consubstanciam-se em:

- \_ Capacitar e qualificar os agentes sociais e institucionais para um trabalho mais eficaz;
- \_ Sensibilizar e esclarecer de forma a modificar representações sociais existentes sobre as questões e os modelos de intervenção sobre a pobreza e a exclusão social;
- \_ Contribuir para a alteração de práticas institucionais de intervenção social, identificando novas formas de ação e procurando identificar práticas inovadoras;
- \_ Desenvolver uma nova postura de ação junto dos nossos Associados através do debate e discussão de problemáticas inerentes à intervenção social em rede.

No âmbito de protocolos ou projetos específicos a EAPN Portugal desenvolve igualmente intervenções formativas destinadas a grupos desfavorecidos. Estes cursos têm como objetivos a promoção da empregabilidade dos formandos favorecendo a aquisição de competências que permitam a sua integração no mundo do trabalho e procurando, igualmente, o desenvolvimento das suas competências sociais.

Para 2014, o Núcleo Distrital da Guarda inscreveu nos seus objetivos anuais a importância da formação e a sua concretização através do Plano de Formação 2014, nomeadamente nos seguintes objetivos:

**Objetivo 3.** Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda;

**Objetivo 7.** Reforçar e Ampliar o Núcleo: Reforçar os laços com e entre os Associados e angariar mais Associados.

Concretamente para a área da formação definem-se como objetivos para 2014:

Objetivos Gerais:

- Promover a qualificação e a formação contínua dos agentes sociais;
- Contribuir para a aquisição de novas competências e atualização de conhecimentos em áreas temáticas específicas da intervenção social.

Objetivos Específicos:

- Realizar pelo menos 48 horas de formação;
- Envolver a participação de um mínimo de 25 formandos.

Estes objetivos concorrem diretamente para o Plano Estratégico da EAPN Portugal para 2012-2015, nomeadamente os seguintes Eixos e Objetivos Estratégicos:

- Eixo estratégico 4 – Promover a inovação social no combate à pobreza e exclusão social.
  - Objetivo 4 – Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.
  - Objetivo 6 – Reforçar a componente de investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.
- Eixo estratégico 5 – Sustentabilidade Económica
  - Objetivo 8 – Garantir a sustentabilidade da organização.

## 2.2. Público-Alvo

Foram definidos como público-alvo da oferta formativa para 2014: Técnicos, Diretores Técnicos Colaboradores, Dirigentes e Voluntários de organizações não-governamentais de solidariedade social e com intervenção social direta e respostas sociais (IPSS's, Associações, Fundações e Misericórdias); Técnicos e Coordenadores de Projetos com respostas sociais; Diretores e Responsáveis pelos Recursos Humanos, Coordenadores de Equipas de Trabalho; Estudantes e Investigadores da área; Educadores, professores e coordenadores pedagógicos do Distrito da Guarda.

Definiu-se ainda num limite máximo de 25 participantes por cada formação, privilegiando-se os Associados da EAPN, a ordem de chegada das inscrições ao Núcleo, o número de inscrições por instituição e o Distrito da Guarda.

Em 2014 registou-se a participação de 106 formandos, das quais 94 mulheres e 12 homens, com idades entre os 24 e os 57 anos, dos quais a larga maioria com cursos do ensino superior nas áreas sociais, com cargos técnicos nas instituições com respostas sociais.

### 2.3. Modalidade da Formação

A modalidade das formações desenvolvidas pela EAPN Portugal são Contínua/de Atualização, visando complementar e atualizar conhecimentos, assim como desenvolver capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento no âmbito das respetivas atividades profissionais.

Em relação à metodologia aplicada, foram utilizados os Métodos Afirmativos, que são centrados na transmissão de conhecimentos do/a formador/a para o/a formando/a e os Métodos Ativos, em que o/a formando/a é um recurso de aprendizagem e está implicado intelectual, afetiva e emocionalmente neste processo. Para além destes, cada formador/a utilizou um conjunto de metodologias adaptadas à temática e especificidade dos conteúdos abordados.

Todos as formadoras optaram por desenvolver metodologias ativas (trabalhos em grupo, exemplos práticos, role-play) de forma a facilitar a aprendizagem e aquisição de conhecimentos, adaptando os conteúdos às necessidades profissionais dos formandos.

### 2.4. Acompanhamento da Formação

As ações de formação foram acompanhadas pela técnica do Núcleo da Guarda, também Coordenadora Pedagógica da Formação, desde a conceção da ação, ao contacto com formadoras e participantes, assim como esteve a seu cargo o secretariado da formação. O acompanhamento da ação de formação foi sendo sistemático através da organização do dossier técnico-pedagógico, da mediação entre formadores e participantes, na resolução de obstáculos, na avaliação formal das formações e na elaboração do relatório final.

Os formadores tiveram como tarefas a elaboração de um plano de trabalho detalhado da respetiva formação, a apresentação de bibliografia relacionada com o tema e a animação de cada sessão através da utilização de recursos interativos.

### 2.5. Organização da Formação

Em 2014 realizaram-se 7 ações de formação, num total de 110 horas, com a colaboração de 6 formadores e a participação de 106 formandos.

<b>Ação de Formação</b>	<b>N.º Horas</b>	<b>Datas</b>	<b>Horário</b>	<b>Local</b>
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 fevereiro	09h-13h 14h-17h	Escola Superior Tecnologia e Gestão
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	2 e 3 abril	09h30-12h30 14h00-17h00	
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	19 e 20 maio	09h30-12h30 14h00-17h00	
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	13 e 14, 20 e 21, 27 e 28 maio	Pós-laboral: 19h-22h	Instituto Politécnico da Guarda
Intervenção na área da Deficiência em IPSS	24h	19, 20, 26, 27 e 28 junho	Horário misto	
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais – 2º edição	18h	22, 23, 24, 29 e 30 de setembro e 1 outubro	Pós-laboral: 19h-22h	Junta de Freguesia da Guarda
Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos	12h	6 e 13 de novembro	09h30-12h30 14h00-17h00	ESTG Instituto Politécnico da Guarda

Da formação inicialmente prevista realizou-se uma edição extra da formação do Código do Trabalho e não se realizou a formação sobre a sexualidade na deficiência.

## 2.6. Caracterização da intervenção formativa

### ➤ Ação de Formação “Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais”

#### Objetivo geral:

Conhecer genericamente a realidade jurídico-laboral vigente em Portugal.

#### Objetivos específicos:

- Conhecer e saber utilizar a legislação laboral nacional.
- Conhecer as formas de contratação e constituição de relações laborais.
- Reconhecer os direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, no âmbito de uma relação laboral.
- Saber definir o conteúdo de uma relação laboral, quer por ocasião da contratação, quer posteriormente (alterações ao contrato de trabalho).
- Saber marcar e gerir férias, feriados e faltas.
- Conhecer as condições de cessação das relações laborais e os respetivos mecanismos.

### Conteúdos Programáticos

1. A constituição da relação laboral. Formação do contrato de trabalho (contratos por tempo indeterminado e contratos a termo). Direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras;
2. A prestação de trabalho:
  - 2.1 Conteúdo funcional;
  - 2.2 Local de trabalho;
  - 2.3 Horário de trabalho;
  - 2.4 Férias, feriados e faltas
3. Cessação da relação laboral (formas possíveis e mecanismos).

### Metodologia da Formação

Ação de formação baseada nos métodos expositivo e interrogativo; Brainstorming; Trabalhos de grupo e estudo de casos. Avaliação contínua e presencial com análise das seguintes rubricas: a) Interesse demonstrado; b) Participação; e c) Conhecimentos apreendidos.

### Formador

Artur Seguro Pereira: Formador e Advogado, na cidade da Guarda e em Coimbra, titular do grau de Mestre, atribuído em 2010, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

### Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação 23 formandos, dos quais 21 Mulheres e 2 Homens, 22 representantes de 19 entidades, de entre as quais 8 Associações, 7 Centros Sociais e Paroquiais 2 Santas Casas da Misericórdia e 2 outras instituições. Destaca-se a presença de 16 Associados, nomeadamente 10 representantes de 8 instituições Associadas e 6 Associados em nome individual. Ao todo estiveram representados 8 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Almeida, Celorico da Beira, Guarda, Sabugal, Seia, Trancoso e Vila Nova de Foz Côa. Os 23 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 20 anos a mais nova e 55 anos a mais velha, embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 36 e os 40 anos, o que revela um corpo técnico já adulto e com experiência profissional.

Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se que o mínimo de escolaridade concentrou-se no 12º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura. No âmbito do ensino superior diversificam-se as áreas de formação, nomeadamente em Serviço Social (9) e Gerontologia Social (4). Havia ainda pessoas com formações tão diversificadas como: Animação Social, Direito, Contabilidade e Gestão Financeira, Sociologia, Educação e Ciência Política. Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições (ver Gráfico 3), os participantes são na sua grande maioria Diretores Técnicos (13) e os restantes diversificam-se por várias funções, umas mais técnicas, tais como Técnica

Superior de Serviço Social (2), Escriturária (3), Técnico de Contabilidade, e outras mais abrangente, nomeadamente: Diretor/a (2) ou Sub-chefe de secção. Registou-se ainda uma pessoa que na altura estava desempregada.

### ➤ Ação de Formação “No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade”

#### Objetivos

- Reconhecer e aceitar a sexualidade como dimensão integrante do ciclo vital;
- Identificar características próprias da manifestação da sexualidade na 3ª idade;
- Debater crenças erróneas e atitudes negativas face às manifestações da sexualidade no idoso;
- Reconhecer e aplicar uma abordagem profissional positiva no que toca às manifestações da sexualidade no idoso institucionalizado.

#### Conteúdos Programáticos

1. Conceito e dimensões da Sexualidade;
2. A sexualidade na 3ª idade: mitos e realidades;
3. A postura do profissional face à manifestação da sexualidade na 3ª idade;
4. Estratégias de abordagem da sexualidade no idoso institucionalizado.

#### Metodologia da Formação

Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (role-play, barómetro de atitudes, trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo, visionamento de trechos de vídeos). Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação sumativa, através de teste escrito no final da ação.

#### Formadora

Sónia Araújo - Psicóloga clínica, Pedagoga (licenciaturas em Psicologia e em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra) e Terapeuta Sexual, pela Sociedade Portuguesa de Sexologia Clínica. É colaboradora da Associação para o Planeamento da Família desde 2001, onde exerce o seu trabalho no âmbito da educação sexual, atendimento e aconselhamento em saúde sexual e reprodutiva com diversos públicos- alvo, dentre os quais se destacam os jovens, os profissionais de saúde e educação e os pais/encarregados de educação. É formadora nas áreas da educação para a saúde, área comportamental e área pedagógica. É autora de referenciais de formação e do Programa de Educação Sexual para o Ensino Profissional português.

### Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação 16 formandos, dos quais todas Mulheres, 15 representantes de 9 entidades, de entre as quais 1 entidade pública, 4 Associações, 3 Centros Sociais e Paroquiais e 1 Santa Casa da Misericórdia. Destaca-se a presença de 5 representantes de 4 instituições Associadas da EAPN Portugal e 3 Associados em nome individual. Ao todo estiveram representados 5 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Celorico da Beira, Guarda, Mêda e Sabugal. Os 16 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 26 anos a mais nova e 55 anos a mais velha, embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 26 e os 35 anos. Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se uma grande amplitude no que respeito ao mínimo e máximo de escolaridade dos participantes, em que o mínimo de escolaridade se situou ao nível do 6º ano e o máximo o Doutoramento, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura. No âmbito do ensino superior diversificam-se as áreas de formação, nomeadamente em Serviço Social (4), Animação Sociocultural (3) e Psicologia (2) e outras áreas como Ciências Sociais e Enfermagem. Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições, os participantes são na sua maioria Diretores Técnicos (5) e Auxiliares de Ação Direta (5) e os restantes diversificam-se por várias funções, tais como Psicóloga (2), Animadora sociocultural (2), Técnica Superior (1) e Professora (1).

### ➤ **Ação de Formação “O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes”**

#### Objetivos Gerais/Específicos:

- Reconhecer e identificar características da sexualidade na adolescência
- Conhecer o funcionamento do aparelho reprodutor masculino e feminino
- Identificar os diversos métodos contraceptivos e eleger os mais adequados a adolescentes
- Reconhecer as manifestações e consequências das principais IST's, bem como as principais formas de transmissão e prevenção.
- Saber como agir face a comportamentos de risco e promover comportamentos preventivos
- Adotar uma postura profissional e atitude positiva face à sexualidade
- Reconhecer e saber aplicar estratégias de trabalho com jovens no âmbito da sexualidade e saúde sexual e reprodutiva

#### Conteúdos Programáticos

- Conceito e Dimensões da Sexualidade
- Alterações da Adolescência: mudanças físicas, psicológicas e sociais
- Manifestações da Sexualidade na Adolescência
- Problemas e necessidades em saúde dos adolescentes
- Quadro ético e deontológico e perfil do profissional
- Estratégias de trabalho com jovens: educação inter-pares e técnicas específicas em educação sexual

- Guião Pedagógico: Técnicas Específicas
- Conceito e pilares do aconselhamento
- Simulação e treino de situações de aconselhamento

### Metodologia da Formação

Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (role-play, barómetro de atitudes, trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo, visionamento de trechos de vídeos).

Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação sumativa, através de teste escrito no final da ação.

### Formadora

Sónia Araújo - Psicóloga clínica, Pedagoga (licenciaturas em Psicologia e em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra) e Terapeuta Sexual, pela Sociedade Portuguesa de Sexologia Clínica. É colaboradora da Associação para o Planeamento da Família desde 2001, onde exerce o seu trabalho no âmbito da educação sexual, atendimento e aconselhamento em saúde sexual e reprodutiva com diversos públicos- alvo, dentre os quais se destacam os jovens, os profissionais de saúde e educação e os pais/encarregados de educação. É formadora nas áreas da educação para a saúde, área comportamental e área pedagógica. É autora de referenciais de formação e do Programa de Educação Sexual para o Ensino Profissional português.

### Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação 13 formandos, dos quais 11 Mulheres e 2 Homens, representantes de 6 entidades, de entre as quais 1 entidade pública, 4 lares de Infância e Juventude e 1 projeto na área da juventude. Destaca-se a presença de 3 instituições Associadas da EAPN Portugal e 7 Associados em nome individual. Ao todo estiveram representados os concelhos de Guarda e Manteigas do Distrito da Guarda.

Os 13 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 26 anos a mais nova e 56 anos a mais velha, embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 31 e os 40 anos. Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se uma grande amplitude no que respeito ao mínimo e máximo de escolaridade dos participantes, em que o mínimo de escolaridade se situou ao nível do 9º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura. No âmbito do ensino superior as áreas de formação dos participantes são Serviço Social (4), Psicologia (4) e Ação Social (1). Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições, os participantes apresentam alguma dispersão em termos de funções, se por um lado há o corpo técnico de Psicólogos, Técnicos Superiores, Educador Social e Coordenador, por outro lado existem as Mães Sociais.

## ➤ Ação de Formação “Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos”

### Objetivos

- Definir conflitos nos seus vários tipos;
- Saber identificar conflitos;
- Conseguir prevenir conflitos evitáveis;
- Antecipar conflitos inevitáveis para melhor os gerir;
- Identificar os diferentes estilos comportamentais;
- Desenvolver a assertividade como forma de resolução eficaz de conflitos;
- Adquirir/melhorar competências comunicacionais positivas;
- Desenvolver competências de Gestor de conflitos;
- Aplicar premissas comunicacionais.

### Conteúdos Programáticos

1. Definição de conflitos;
2. Gestão de conflitos;
3. Estilos típicos de comportamento (passivo, assertivo, agressivo);
4. Assertividade e treino assertivo;
5. Feedback;
6. Premissas comunicacionais.

### Metodologia da Formação

Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo).

Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação sumativa, através de teste escrito no final da ação.

### Formadoras

Patrícia Arrais | Psicóloga Clínica, formadora, Coach e Pracioner de PNL (Programação NeuroLinguística). Tem desenvolvido o seu trabalho em parceria com instituições e organizações, colaborando como técnica e intervindo junto do público-alvo, com clientes e colaboradores/as de organizações do terceiro setor e do mundo empresarial. Tem um Mestrado pela Universidade de Coimbra em Psicologia Clínica, Curso de Mindfulness, Certificação Internacional em Coaching e Certificação Internacional em PNL.

Sandra Ladeiro | Psicóloga, Coach e Formadora. Conta com uma larga experiência no papel de técnica e Diretora Técnica em contexto de IPSS e colabora atualmente com instituições e organizações do

terceiro sector como consultora e formadora. A metodologia adotada na sua abordagem é a Psicologia positiva e o Coaching em prol do Bem-estar e Sucesso. Licenciada pela Universidade de Coimbra em Psicologia, certificada internacionalmente em Programação Neurolinguística e life coaching.

### Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação 11 formandos, dos quais 8 Mulheres e 3 Homens, representantes de 9 entidades, de entre as quais 2 entidades pública, 1 Santa Casa da Misericórdia e 6 IPSS. Destaca-se a presença de 6 instituições Associadas da EAPN Portugal e 1 Associado em nome individual. Estiveram representadas instituições dos concelhos de Almeida, Celorico da Beira, Guarda e Sabugal do Distrito da Guarda. Os 11 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 20 anos a mais nova e 58 anos a mais velha. Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se que o mínimo de escolaridade dos participantes, é o 9º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura. No âmbito do ensino superior, as áreas de formação dos participantes são na sua maioria Serviço Social (5), registando-se formações tão diversas como Gerontologia (1), Educação Física (1), Secretariado (1) e Educação de Infância (1), tal como se pode observar no Gráfico 3. Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições, os participantes apresentam muita dispersão em termos de funções, nomeadamente: Diretor Técnico, Técnico Superior, Educadora de Infância, Secretária da Direção, Técnico de Reinserção Social, Auxiliar de Enfermagem, Encarregada de Setor, Técnica Superior de Serviço Social e Gerontóloga.

### ➤ **Ação de Formação “Intervenção na área da Deficiência em IPSS”**

#### Objetivos:

- Sensibilizar os/as formandos/as para a problemática das deficiências, promovendo a adoção de comportamentos e atitudes pessoais e profissionais mais eficazes;
- Dominar metodologias de intervenção que facilitem a inclusão, autodeterminação, autonomia e adaptação ao contexto social das pessoas com deficiência;
- Conhecer respostas sociais e o seu funcionamento em IPSS de apoio a pessoas com deficiência;
- Identificar formas de atuação eficazes no trabalho em equipa.

#### Conteúdos Programáticos

1. - Etiologia, Características da População e Estratégias de Intervenção nas seguintes problemáticas:
  - PEA's (Perturbações do Espectro do Autismo)
  - Síndrome de Down
  - Paralisia Cerebral
  - Deficiência Mental
  - Limitações Motoras

- Limitações Sensoriais;
- 2. Sensibilização para a diferença;
- 3. O impacto do diagnóstico na família. Do luto à luta para a inclusão social;
- 4. O trabalho de equipa nas IPSS (das equipas multidisciplinares às transdisciplinares);
- 5. A gestão emocional e comportamental dos/as técnicos/as.

### Metodologia da Formação

Formação: As sessões decorrerão com base num pluralismo metodológico, com o recurso a estratégias diversificadas, significativas e motivadoras, de forma a garantir o desenvolvimento dos objetivos delineados, numa vertente teórico/prática: Sessões expositivas (PowerPoint); Grupos de discussão; Sessões práticas de partilha de experiências; Apresentação de vídeos; Atividades lúdicas; Trabalhos de grupo e Tarefas individuais.

Avaliação: Teste de escolha múltipla.

### Formadora

Celmira Macedo - Doutorada na área científica da Educação Especial pela Universidade de Salamanca e especializada em Educação Especial pela ESE de Bragança. Docente do M. E. desde 1992, no Mestrado em Educação Especial no ISCE de Felgueiras e na pós-graduação em Intervenção Precoce no ISCE de Felgueiras/Mangualde. Formadora no âmbito nas necessidades especiais e no projeto Escola de Pais.nee e autora do livro "Escola de Pais.nee - Guia de Formação Parental no âmbito das necessidades especiais". Presidente da Associação LEQUE e Diretora Técnica do Centro de Atendimento/Acompanhamento e Animação para Pessoas com Deficiência (CAAAPD) de Alfândega da Fé. Coordenadora voluntária do SIM-PD (Serviço de Informação e Mediação para Pessoas com Deficiência).

### Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação 13 formandos, dos quais 11 Mulheres e 2 Homens, representantes de 5 entidades, de entre as quais 2 Associações, 2 Centros Sociais e 1 Cooperativa de Reabilitação. Destaca-se a presença de 3 instituições Associadas da EAPN Portugal, com 10 representantes, e 2 Associados em nome individual. Ao todo estiveram representados 5 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Almeida, Guarda, Manteigas e Sabugal.

Os 13 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 26 anos a mais nova e 54 anos a mais velha, embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 26 e os 35 anos. Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se uma grande amplitude no que respeito ao mínimo e máximo de escolaridade dos participantes, em que o mínimo de escolaridade se situou ao nível do 9º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura. No âmbito do ensino

superior, as áreas de formação dos participantes são Serviço Social, Psicologia, Educação, Animação sociocultural e Musicoterapia. Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições, os participantes apresentam alguma dispersão em termos de funções, nomeadamente pelos cargos técnicos (Técnicas Superiores de Serviço Social, Animação e Psicólogas), pelos cargos de serviços gerais (Auxiliar de Serviços Gerais e Ajudante de Ação Direta) ou pelos mais específicos (Monitora, Massagista).

➤ **Ação de Formação “Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais – 2ª edição”**

Objetivo geral:

Conhecer genericamente a realidade jurídico-laboral vigente em Portugal.

Objetivos específicos:

- Conhecer e saber utilizar a legislação laboral nacional.
- Conhecer as formas de contratação e constituição de relações laborais.
- Reconhecer os direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, no âmbito de uma relação laboral.
- Saber definir o conteúdo de uma relação laboral, quer por ocasião da contratação, quer posteriormente (alterações ao contrato de trabalho).
- Saber marcar e gerir férias, feriados e faltas.
- Conhecer as condições de cessação das relações laborais e os respetivos mecanismos.

Conteúdos Programáticos

1. A constituição da relação laboral. Formação do contrato de trabalho (contratos por tempo indeterminado e contratos a termo). Direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras;
2. A prestação de trabalho:
  - 2.1 Conteúdo funcional;
  - 2.2 Local de trabalho;
  - 2.3 Horário de trabalho;
  - 2.4 Férias, feriados e faltas
3. Cessação da relação laboral (formas possíveis e mecanismos).

Metodologia da Formação

Ação de formação baseada nos métodos expositivo e interrogativo; Brainstorming; Trabalhos de grupo e estudo de casos. Avaliação contínua e presencial com análise das seguintes rubricas: a) Interesse demonstrado; b) Participação; e c) Conhecimentos apreendidos.

### Formador

Artur Seguro Pereira: Formador e Advogado, na cidade da Guarda e em Coimbra, titular do grau de Mestre, atribuído em 2010, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

### Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação 15 formandos, dos quais 13 Mulheres e 2 Homens, representantes de 11 entidades, de entre as quais 1 Centro Paroquial, 2 Santas Casas da Misericórdia e 7 IPSS's. Destaca-se a presença de 5 instituições Associadas com 6 representantes. Ao todo estiveram representados 6 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Almeida, Celorico da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Guarda, Sabugal e Seia. Os 15 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 24 anos as mais novas e 57 anos a mais velha, com uma grande dispersão de idades e também de experiência profissional. Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se que o mínimo de escolaridade concentrou-se no 12º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía formação superior. No âmbito do ensino superior os formandos tinham todos formação na área das ciências sociais, nomeadamente em Serviço Social (3) e Gerontologia Social (3). Havia ainda pessoas com formações como: Educação Social, Educação de Infância e Empreendedorismo e Serviço Social. Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições, os participantes são na sua maioria Diretores Técnicos (7) e os restantes diversificam-se por várias funções, algumas delas relacionadas com a parte administrativa das instituições, mas também colaboradoras. Participou ainda um Presidente da Direção da respetiva instituição.

### ➤ **Ação de Formação "Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos"**

#### Objetivos

##### Objetivo geral:

Conhecer as diferentes funções cognitivas e estratégias para as estimular no processo de envelhecimento.

##### Objetivos específicos:

- Saber identificar os fundamentos básicos do funcionamento cerebral e suas funções cognitivas.
- Compilar exemplos de exercícios de estimulação das diversas funções cognitivas.

#### Conteúdos Programáticos

1. Alterações cognitivas no Envelhecimento;
2. A Importância da memória nas outras funções cognitivas;
3. Considerações gerais e estratégias para estimular a memória, atenção, perceção, linguagem, praxias e funções executivas no envelhecimento.

### Metodologia da Formação

Metodologias expositivas e ativas, dinamizadas por grupos de trabalho e a metodologia de avaliação será através da observação e do trabalho de grupo.

### Formadora

Elina Duarte – Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde pela Universidade da Beira Interior com a tese: “Estudo quase experimental de aplicação de um Programa de Reminiscências com idosos residentes em instituição de saúde mental”. Exerceu funções como Psicóloga Clínica na Casa de Saúde Bento Menni, sendo uma das técnicas responsáveis pelo Treino de Memória (sessões de estimulação cognitiva).

### Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação 15 formandos, representantes de 10 entidades, de entre as quais 6 IPSS's, 1 Centro Social/Paroquial, 1 Santa Casa da Misericórdia e uma Autarquia. Destaca-se a participação de 4 Associados da EAPN Portugal em nome individual e 8 representantes de 5 instituições Associadas. Todas as entidades que se fizeram representar pelas formandas têm respostas sociais ligadas aos idosos. Ao todo estiveram representados 6 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Celorico da Beira, Gouveia, Guarda, Sabugal e Vila Nova de Foz Côa e o concelho de Belmonte do Distrito de Castelo Branco. Os 15 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 24 anos a mais nova e 54 anos a mais velha. Já no diz respeito às habilitações curriculares, verifica-se que todos os participantes tinham formação superior, nomeadamente licenciatura. No âmbito do ensino superior diversificam-se as áreas, mas todas inseridas no âmbito das ciências sociais. Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições, os participantes diversificam-se por várias funções – diretores técnicos, animadores, psicólogos, diretora de lar, gerontóloga.

## **3. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO**

No que diz respeito à avaliação das ações de formação realizadas, destacam-se dois momentos de avaliação distintos: a avaliação de desempenho dos/as formandos/as por parte do/a formador/a da ação e a avaliação de reação/satisfação por parte quer dos/as formandos/as quer dos/as formadores/as. A seguir apresentam-se os respetivos resultados, fazendo-se, sempre que se considere pertinente, o destaque da formação a que diz respeito.

### **3.1. Resultados da Avaliação**

### Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho teve um carácter contínuo com base nos critérios: assiduidade, pontualidade, motivação, espírito crítico, iniciativa, participação, relacionamento interpessoal, domínio dos assuntos e desempenho nos exercícios. A avaliação final resultou da média aritmética simples da avaliação de cada critério pelo formador. Os exercícios realizados com vista a uma avaliação do desempenho e conhecimentos adquiridos pelos formandos/as tiveram lugar durante as várias sessões da formação e foram da exclusiva responsabilidade das formadoras, assim como a sua avaliação.

Assim, dos 106 participantes das ações de formação realizadas, todos obtiveram Certificado, dos quais 57 obtiveram classificação final de MUITO BOM (entre 18 a 20 valores) e 49 dos participantes alcançaram como classificação final BOM (entre 14 a 17 valores).

### Avaliação de Reação e Satisfação

A avaliação foi realizada formalmente através da aplicação de um questionário de avaliação final que permitisse fazer um balanço da ação e identificar necessidades de melhoria quer às participantes, quer às formadoras, onde cada um teve oportunidade de opinar acerca da organização e desenvolvimento da formação e ainda deixar sugestões. De forma informal foi sendo feita ao longo da ação uma avaliação dos trabalhos, nomeadamente com as formadoras e as participantes.

Dos 106 participantes das formações realizadas pelo Núcleo da Guarda durante 2014, todos responderam ao questionário de avaliação que foi aplicado no final das formações. São os resultados da análise destes questionários que descrevemos a seguir.

Assim, dos 106 questionários dos participantes, todos afirmaram que a ação de formação que frequentaram foi de encontro às suas expectativas e quase todos justificaram as suas respostas com a importância dos conhecimentos adquiridos que estão intimamente ligados com as suas atividades profissionais, o esclarecimento de dúvidas e a conciliação entre teoria e prática.

Ação de Formação	Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, tirou-me dúvidas relativamente ao funcionamento da instituição (nível, horário, férias);</li> <li>- Sim, pois foi de encontro àquilo que eu como profissional me deparo frequentemente na instituição;</li> <li>- Sim, porque esclareceu muitas das minhas dúvidas e através de dúvidas colocadas pelos colegas também foi possível obter mais conhecimento sobre determinados assuntos;</li> <li>- Sim, adquirir novos conhecimentos, esclareci dúvidas que vão ajudar no meu desempenho no dia a dia;</li> <li>- Sim, de qualquer forma deveria ter sido mais esquematizada;</li> <li>- Sim, adquirir novos conhecimentos;</li> <li>- Sim, permitiu desenvolver conhecimentos sobre dúvidas em relação aos procedimentos inseridos no código do trabalho e aos direitos e deveres dos trabalhadores/empregados;</li> <li>- De um modo geral sim, mas ficaram muitas questões por abordar e muitas dúvidas no ar, porque o</li> </ul>

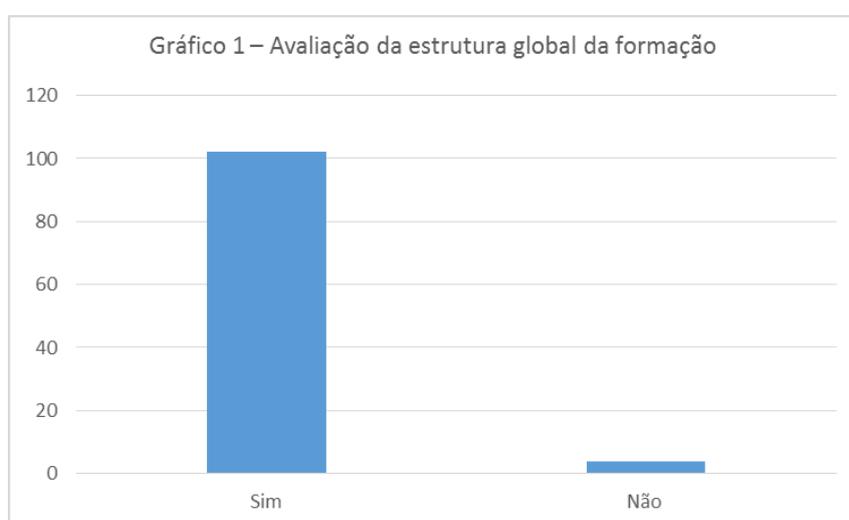
	<p>número de horas foi reduzido;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Na globalidade sim. No entanto, achei que o tempo foi pouco porque alguns assuntos foram falados muito ao de leve;</li> <li>- Sim, foi esclarecedora. Devia ter mais tempo;</li> <li>- Sim, o tempo não foi muito alargado mas as matérias dadas foram úteis;</li> <li>- Sim, no sentido de que foi muito útil para dar resposta a dúvidas frequentes;</li> <li>- Sim, na medida em que permitiu o aprofundamento e angariação de competências no âmbito do direito do trabalho;</li> <li>- Sim, casos práticos do dia a dia;</li> <li>- Sim, esclareceu algumas dúvidas mas não quantas eram desejadas por falta de tempo;</li> <li>- Sim, de certa forma foi um afirmar do conhecimento;</li> <li>- Sim, porque se falou de temas sobre os quais tinha dúvidas;</li> <li>- Sim, esclareceu alguns aspetos;</li> <li>- Sim, consegui esclarecer dúvidas e aprender novos conhecimentos;</li> <li>- Sim, mas foi um pouco repetitiva. Podia ser mais sucinto e mais claro na exposição das matérias;</li> <li>- Sim, adquirindo conhecimentos mais aprofundados sobre os temas falados;</li> <li>- Sim, os conteúdos estavam bem definidos.</li> <li>- Deveria ter sido mais direcionada para a resolução de problemas concretos.</li> </ul>
<p>No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veio a desmistificar certos conceitos, a ter uma abertura mais natural para abordar o tema;</li> <li>- Sim, porque aprendi como reagir em certas situações, que o ignorar o caso não resolve nada e que a comunicação, informação é o mais apropriado;</li> <li>- Fiquei mais esclarecida sobre o assunto e aprofundei aquilo que já sabia;</li> <li>- Foi muito importante para mim;</li> <li>- Sim, veio desconstruir alguns mitos e crenças acerca da sexualidade;</li> <li>- Sim, na medida em que adquiri novas abordagens que desconhecia;</li> <li>- Sim, veio ao encontro do que esperava. Fiquei esclarecida sobre a sexualidade na 3ª idade, que por acaso pensava não ser possível e afinal é;</li> <li>- Sim, uma vez que me fez refletir sobre determinadas atitudes que tenho e que percebi que são menos corretas, aprendi bastante com todos os temas abordados;</li> <li>- Sim, desmistificando crenças e encontrando estratégias para lidar com a sexualidade;</li> <li>- Sim, foi muito dinâmica;</li> <li>- A formação superou as minhas expectativas;</li> <li>- Sim. Consegui adquirir alguma bagagem no âmbito desta temática. As dinâmicas aplicadas contribuíram em muito para exemplificar alguns aspetos da matéria;</li> <li>- Sim, ajudou-me a perceber que apesar da idade a sexualidade faz parte do ser humano e que não deve ser oprimida nem reprimida;</li> <li>- Sim, conseguimos abordar todos os conteúdos e refletir sobre esta temática abertamente;</li> <li>- Sim, porque procurava sobretudo adquirir/consolidar competências relativas a estratégias para tratar/abordar a temática;</li> <li>- Sim, porque serviu para esclarecer dúvidas, desmistificar crenças e aprender conceitos e dinâmicas.</li> </ul>
<p>O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, até superou as minhas expectativas, já que respondeu as minhas dúvidas, abriu novos horizontes e acima de tudo a partilha de experiências da formadora veio enriquecer muito esta formação. É importante, sempre, que as formadoras gostem do que fazem, pois a transmissão de conhecimentos é real e verdadeira, como foi o caso da Dra. Sónia;</li> <li>- No caso específico desta formação, superou as minhas expectativas, pois a formadora, cheia de dinâmica, transmitiu os conceitos de forma clara e deu-nos muitas estratégias para aplicar no trabalho</li> </ul>

	<p>com jovens;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim. Para além do debate e reflexão do tema, foi permitida a clarificação de alguns conceitos. As dinâmicas transmitidas são na minha opinião excelentes para aplicação no contexto;</li> <li>- Sim, porque permitiu obter diversas estratégias para trabalhar questões da sexualidade com adolescentes;</li> <li>- Sim. Ajudou a pensar o tema e a ter a consciência de que como encarregado de educação estamos sempre a falar sobre sexualidade, mesmo nos silêncios, estar atenta a nós próprias, nas nossas atitudes;</li> <li>- Sim, deu-nos métodos para falar sobre sexualidade e perder preconceitos;</li> <li>- Sim, no sentido de compreender melhor a sexualidade e aprender técnicas para a trabalhar;</li> <li>- Sim, poder ter um pouco mais de conhecimento acerca da sexualidade na adolescência;</li> <li>- Sim, porque me vai ajudar a ajudar e compreender melhor os adolescentes e as suas necessidades, muitas vezes entendidas como caprichos;</li> <li>- Sim, superou largamente as minhas expectativas. Penso que seria positivo que se pudesse ter mais horas em diferentes semanas;</li> <li>- Sim, na medida em que foram abordadas temáticas muito importantes;</li> <li>- Sim, veio ao encontro das minhas expectativas, porque para além de ser um tema difícil de debater com os nossos adolescentes, não sabemos o que dizer. Depois desta formação fiquei muito elucidada sobre os problemas da sexualidade na adolescência e como os debater com os adolescentes e fazer a abordagem correta;</li> <li>- Completamente, quer em termos teóricos (abordando os temas que eu mais necessitava) que em termos práticos (foram partilhadas muitas dinâmicas para intervir com adolescentes e não só).</li> </ul>
<p>Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, deu-nos metodologias para praticar e melhorar a forma como encaramos uma situação de conflitos;</li> <li>- De certa forma excedeu as minhas expectativas;</li> <li>- Sim, a saber gerir melhor os conflitos;</li> <li>- A maneira como foi apresentada, a confiança que se gerou entre formadoras e grupo;</li> <li>- Preencheu as expectativas, dado ter ido ao encontro/ter dado resposta às dúvidas existentes no início;</li> <li>- Sim, pela novidade em si e essencialmente pelo contributo enriquecedor e bem transmitido ao formando, levando-o a repensar o eu;</li> <li>- Sim, veio de encontro às minhas expectativas na medida em que adquiri conhecimentos na resolução de conflitos;</li> <li>- Sim, apesar de haver certos conceitos que parecem um pouco abstratos e teóricos, ficando o desafio de conseguir a sua exequibilidade em termos práticos;</li> <li>- Sim. Gosto de conhecer gente nova e principalmente melhorar o conhecimento sobre mim;</li> <li>- Através dela aprendi muito sobre mim e sobre a minha relação com as outras pessoas. Aprendi a refletir sobre os meus valores, as minhas competências e motivação, assim como os meus limites e em como usar tudo isso no dia a dia, na relação com os outros, gerindo ou evitando possíveis conflitos.</li> </ul>
<p>Intervenção na área da Deficiência em IPSS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim foi ao encontro das expectativas, na medida em que fiquei a saber questões muito práticas da intervenção com pessoas com deficiência;</li> <li>- Sim, visto que nós lidamos diariamente com pessoas “deficientes” e tudo aquilo que viemos aprender vai ser útil certamente;</li> <li>- Sim, veio clarificar algumas dúvidas acerca da deficiência, veio dar alguma abertura de mentalidade para perceber o caminho a seguir e perceber também se a nossa atuação vai de encontro àquilo que estudamos;</li> <li>- Sim, relembrando e reforçando conhecimentos adquiridos/perdidos;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, pela forma prática e clara da exposição e pela abertura de diálogo;</li> <li>- Superou as minhas expectativas. É importante que as instituições se juntem para terem as 2mesmas” ou formas corretas de intervenção;</li> <li>- Sim, porque foi uma formação muito abrangente, abordando várias problemáticas;</li> <li>- Sim, gostei muito da maneira como foi dada a formação;</li> <li>- Sim. Proporcionou um maior conhecimento na forma de intervenção com o tipo de população específica;</li> <li>- De gostar de ouvir mais informação para o meu trabalho;</li> <li>- Sim, das melhores que já fiz;</li> <li>- Sim, permitiu consolidar conhecimentos e adquirir outros;</li> <li>- Na motivação, conhecimento, troca de saberes e experiências.</li> </ul>
<p>Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais – 2º edição</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, como diretora técnica tinha muitas dúvidas que deu para esclarecer;</li> <li>- Sim, o tema da ação e todo o seu envolvimento foi bom. Fiquei mais esclarecida sobre algumas questões laborais e para além disso gostei do grupo de trabalho e do formador;</li> <li>- Sim, aprendi muita coisa e tirei muitas dúvidas;</li> <li>- Sim, podendo dizer que superou as expectativas. Os assuntos tratados são muito pertinentes e com as explicações/casos práticos auxiliaram ainda mais;</li> <li>- Sim, permitiu aprofundar conhecimentos sobre legislação laboral;</li> <li>- Sim, veio esclarecer algumas dúvidas e clarificar situações do dia a dia das instituições;</li> <li>- Sim, fiquei informada em relação aos conteúdos do código do trabalho;</li> <li>- Sim, aprendi muito acerca de contratos, pois vim a saber que fui enganada pela entidade empregadora;</li> <li>- Sou escriturária e há uma necessidade de estar informada sobre o código do trabalho;</li> <li>- Sim, porque tratando-se de legislação laboral em que as leis laborais estão em constante mudança é sempre uma mais valia mantermo-nos atualizados;</li> <li>- Sim, aprendi conceitos que desconhecia;</li> <li>- Sim, de modo a que o tema da formação mostrou logo interesse, sendo algo que é necessário estar sempre a par de novas alterações, novos conteúdos;</li> <li>- Sim, na medida em que na minha pratica profissional temos de fazer face a conflitos laborais e fazer corresponder as necessidades da instituição em dar resposta a esses mesmos conflitos;</li> <li>- Preencheu muitas lacunas, é muito útil;</li> <li>- Sim, permitiu-me adquirir conhecimentos que na minha atividade profissional são fundamentais.</li> </ul>
<p>Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, a formadora e o grupo foram dinâmicos com troca de experiências;</li> <li>- Sim, na medida em que foi realçado sobretudo a vertente prática;</li> <li>- Sim, mostrou-nos formas variadas e assuntos variados que podem ser realizados com os utentes dos lares de forma a exercitar a sua mente, tornando-os mais ativos e positivos;</li> <li>- Sim, adquiri novas ideias para trabalhos práticos;</li> <li>- Sim veio porque foi bastante prática para termos uma noção mais clara das várias atividades que podemos desenvolver com os nossos idosos;</li> <li>- Sim, veio acrescentar algumas estratégias, práticas para o trabalho com a população idosa;</li> <li>- Sim, ajudou-me a encontrar novas formas de fazer exercícios com os meus utentes;</li> <li>- Sim;</li> <li>- Sim, permitiu o aperfeiçoamento e aprendizagem de novos conhecimentos;</li> <li>- Sim, consegui adquirir mais conhecimentos e troca de ideias;</li> <li>- Sim, uma formação muito ativa e dinâmica e foi plenamente de acordo às minhas expectativas: novos conhecimentos, novas ideias;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, precisava de mais exemplos de atividades em grupo/dinâmicas;</li> <li>- Sim, enriquecimento pessoal e profissional;</li> <li>- Sim, principalmente no fator prática e nos exercícios propostos;</li> <li>- Sim, correspondeu às minhas expectativas. O facto de ter sido desenvolvido com exercícios práticos, que é que os técnicos precisam, possibilita ainda o desenvolvimento e implementação prática nas nossas instituições.</li> </ul>
--	--

Dos 106 questionários analisados verificou-se que todos os formandos responderam que o planeamento da estrutura global da formação que frequentaram resultou positivamente, à exceção de 4 pessoas (Gráfico 1).



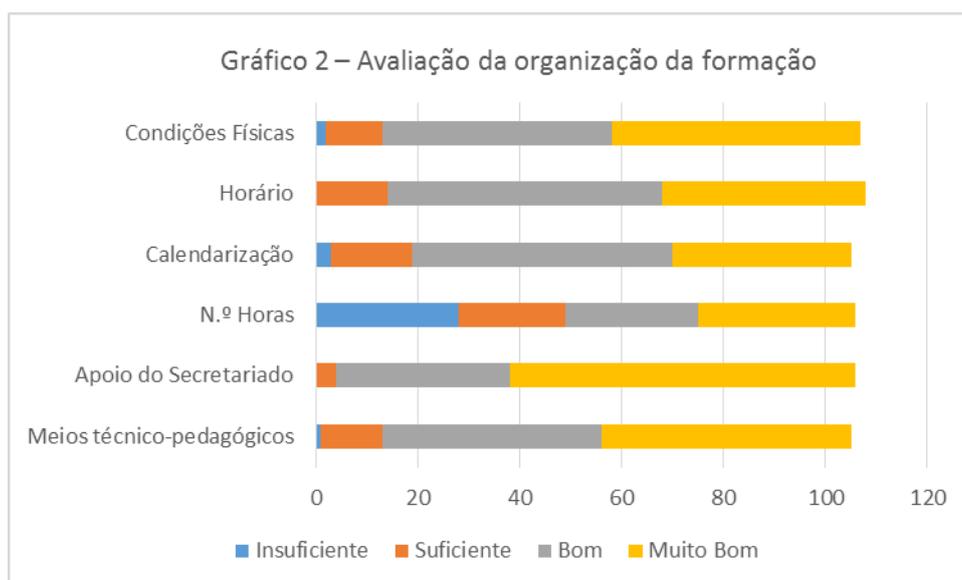
E quase todos justificaram as suas respostas da seguinte forma:

Ação de Formação	Justifique por favor:
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	<p>Sim</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, os conteúdos dados foram excelentes, mas o tempo foi pouco;</li> <li>- Sim, os assuntos claros e pertinentes mas para esta temática era necessário mais tempo;</li> <li>- Foi possível colocar alguns casos práticos entre a parte teórica apresentada;</li> <li>- Foram intercalados momentos teóricos com momentos práticos;</li> <li>- Conseguiu-se ter uma visão mais ampla da legislação e a interligação código do trabalho e BTE;</li> <li>- Porque os princípios base para o conhecimento da forma de perceber a consulta e interpretação do código do trabalho foram obtidos;</li> <li>- Sim, resultou positivamente porque é um tema que abrange muitos temas e que sempre é bom saber interpretar a lei;</li> <li>- Houve uma abrangência muito grande nos temas abordados;</li> <li>- Sim, foi positivo, o formador explicou as dúvidas propostas remetendo para a legislação;</li> <li>- Porque nos ajudou imenso nos problemas surgidos no dia a dia;</li> <li>- Globalmente foi positivo, embora a questão do tempo pudesse melhorar, muito embora os temas sejam muito absorventes;</li> <li>- Em termos de horários, seleção do formador e tempo em que aconteceu</li> </ul>

	<p>Não</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouco tempo e muita dúvida. Mas de resto correu tudo bem;</li> <li>- Não respeitaram o horário, estendendo-se para muito tarde, sem intervalos e muito chato;</li> <li>- Era necessário mais horas de formação.</li> </ul>
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	<p>Sim</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque não houve a monotonia do “blábláblá” e sim jogos para aprender mais com casos práticos;</li> <li>- Porque aprendi mais sobre o assunto;</li> <li>- Aprendi muito sobre esta formação;</li> <li>- Apenas ficou a faltar um pouco acerca das estratégias a utilizar no meio onde trabalhamos</li> <li>- Em relação à ação de formação acho que deveria ter a duração de mais 2 dias para termos desenvolvido mais o tema;</li> <li>- Sim. A formadora teve a capacidade de nos passar a informação através de casos práticos;</li> <li>- Poderia ter sido com maior duração para podermos trabalhar ainda mais este tema;</li> <li>- A própria interação da formadora com os formandos, bem como o próprio conteúdo funcionaram muito bem;</li> <li>- As estratégias utilizadas foram muito dinâmicas;</li> <li>- Sim, resultou porque foi bem planeado, foi de encontro ao que se esperava.</li> </ul> <p>Não</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deveria ser mais 1 dia para que conseguíssemos falar sobre estratégias de educação sexual na 3ª idade.</li> </ul>
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquanto estrutura global poderei dizer que sim, no entanto, fiquei com vontade de mais, muito mais, já que a formadora é ótima e deixou-nos com vontade de mais, sedentos de mais;</li> <li>- A formadora cumpriu os objetivos que tinha proposto no início da formação;</li> <li>- Passou-se de forma geral da teoria para a prática;</li> <li>- No entanto penso que poderia ser organizada por forma a explorar mais aprofundadamente determinadas temáticas por módulos;</li> <li>- Porque foram atingidos os objetivos e tudo correu dentro da normalidade;</li> <li>- Porque me deu métodos de falar aos jovens na sexualidade e ajudou a desmistificar esta realidade humana;</li> <li>- Sim porque a formadora tem grande conhecimento do tema e transmite-o muito bem, mas havia necessidades de mais tempo de formação para explorar mais temas;</li> <li>- O tema é atual e a formadora excelente;</li> <li>- Sim, plenamente tanto nos conteúdos como na maneira como foi dada a própria formação, muito dinâmica;</li> <li>- Foi muito positiva a abordagem do tema e bastante elucidativa.</li> </ul>
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os conteúdos foram abordados, embora que sucintamente, mas de forma motivante, com recurso a exemplos práticos e exercícios. O local era adequado e com condições de aprendizagem;</li> <li>- Para um melhor desempenho;</li> <li>- Foi muito de encontro às dificuldades que se vivem hoje em dia nas instituições;</li> <li>- Porque permitiu o auto-conhecimento;</li> <li>- Alguns testemunhos/experiências de vida;</li> <li>- Sim na medida em que adquiri ferramentas para aplicar no dia a dia;</li> <li>- Sinto-me um pouco confusa, preciso de mais. Gostei;</li> <li>- Porque o cruzamento de métodos/ferramentas apresentadas foi muito vantajoso, permitindo-me adquirir competências e vontade de mudança, de forma a saber identificar, prevenir e adquirir competências de gestor de conflitos.</li> </ul>
Intervenção na área	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muito bem planeada;</li> </ul>

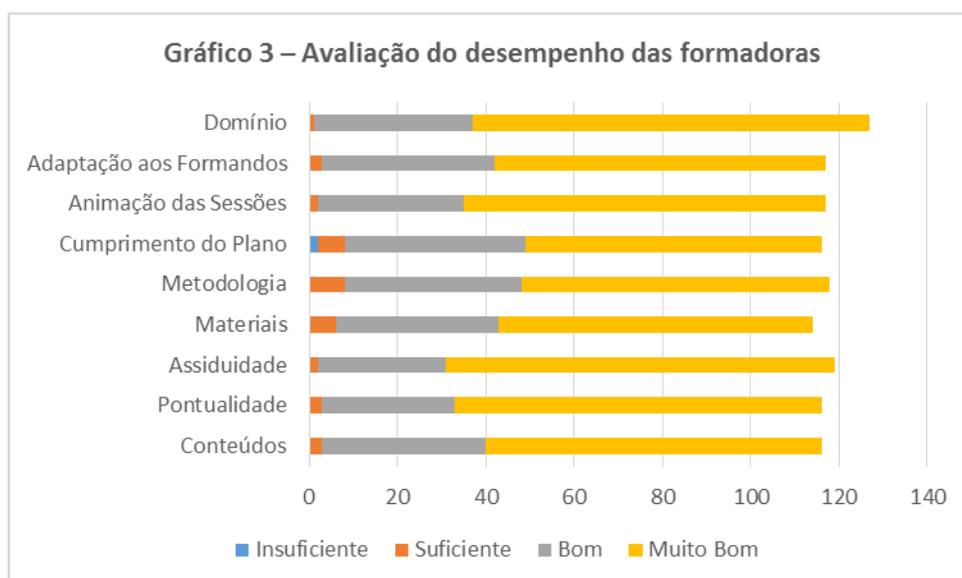
da Deficiência em IPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque foi muito bem estruturada;</li> <li>- Foi acordada mutuamente pelo que tudo correu bem;</li> <li>- Sim porque tudo teve coerência;</li> <li>- Adaptou-se às necessidades de todos os participantes em termos de horários;</li> <li>- Porque preciso sempre de aprender mais;</li> <li>- As sessões foram muito informativas e dinâmicas;</li> <li>- Porque é preciso uma reciclagem de conhecimentos. A troca de conhecimentos e experiências é muito importante.</li> </ul>
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais – 2ª edição	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, exige um pouco de esforço da minha parte para poder articular a vida familiar, mas valeu a pena;</li> <li>- Fiquei mais esclarecida acerca de algumas leis;</li> <li>- Boa organização, grupo simpático o que gerou bom ambiente;</li> <li>- Debateram-se assuntos relevantes para a nossa prática profissional;</li> <li>- Poderia ter uma estrutura mais prática, apesar do esforço constante do formador em apresentar exemplos práticos;</li> <li>- Porque foram elucidadas as dúvidas que tinha;</li> <li>- Éramos poucos e assim as formações são mais aproveitadas;</li> <li>- Sim porque fiquei com a visualização geral do código do trabalho, direitos e deveres;</li> <li>- Porque os temas foram abordados de uma forma muito lógica e com uma sequência que tornou mais fácil a aprendizagem;</li> <li>- Porque ajudou a conhecer e compreender melhor e mais conhecimentos necessários à vida profissional e pessoal;</li> <li>- Pela qualidade do formador, que foi bastante claro e conciso;</li> <li>- O pós-laboral e a distribuição horária estiveram conforme;</li> <li>- Pelo seu método expositivo e argumentativo.</li> </ul>
Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Boa distribuição do tempo;</li> <li>- Tudo decorreu de acordo com uma sequência favorável;</li> <li>- Foi muito bem estruturada;</li> <li>- Foi de encontro às necessidades do grupo;</li> <li>- Houve uma interação dos formandos com a formadora, uma vertente prática muito enriquecedora;</li> <li>- Foram muito bem debatidos os temas e coordenados;</li> <li>- A equipa era ótima e com muita variedade de conhecimento bem como a formadora. Tudo correu muito bem. Teoria e depois a prática conjunta;</li> <li>- Temas apelativos, com exercícios práticos;</li> <li>- Devido às boas dinâmicas do grupo e ao envolvimento do grupo.</li> </ul>

Relativamente às questões mais ligadas com a organização da formação, os formandos avaliaram estes itens da seguinte forma:

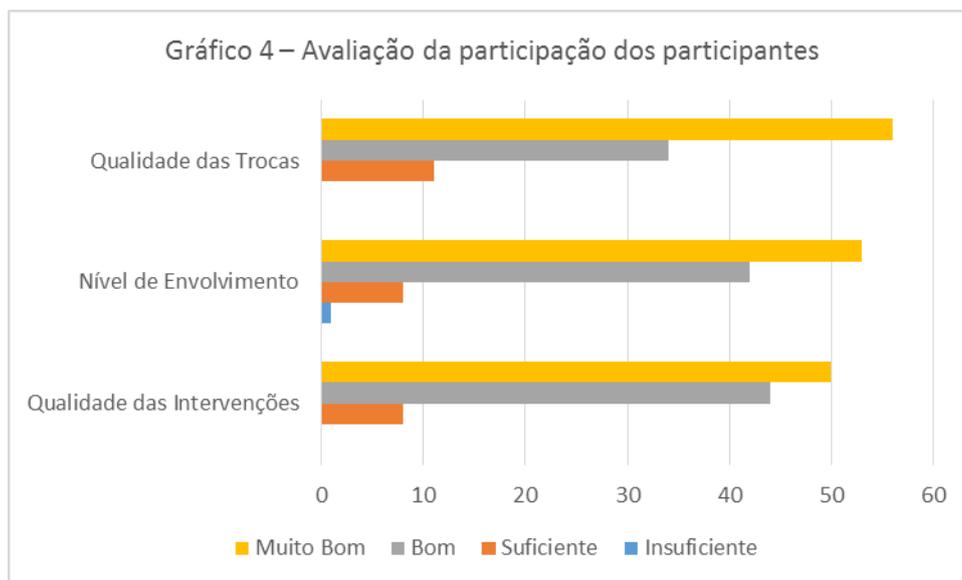


Destacam-se quase todos os itens com avaliação com Muito Bom e Bom, destacando-se com melhor avaliação o apoio prestado pelo secretariado, os meios técnico-pedagógicos e as condições físicas das salas de formação. Os itens do número de horas de formação (em que a maior parte pessoas afirmaram serem necessárias mais horas de formação) é o item com avaliação mais baixa. Já os itens da calendarização e da distribuição do horário foram maioritariamente avaliados com Bom.

Relativamente à avaliação dos formadores das várias ações de formação (num total de 6), destaca-se com uma maioria de avaliação de Muito Bom os itens do domínio das várias temáticas abordadas, da pontualidade e assiduidade, da forma como animaram as sessões de formação, os conteúdos formativos e a adaptação aos formandos, tal como se pode observar no Gráfico 3.



Quando questionados sobre a sua própria participação, os formandos classificaram com Bom e Muito Bom o nível de envolvimento, a qualidade das trocas de informações e a qualidade das suas intervenções, destacando assim o interesse na formação e a importância dos momentos de partilha de experiências (tal como se observa no gráfico em baixo).



Todos os formandos foram unânimes ao responder que consideram que a ação que frequentaram vai ser útil para a sua atividade profissional, exceto para 1 dos participantes (ver Gráfico 5).



**Gráfico 6 – Considera esta acção de formação útil para a sua vida profissional?**

Os formandos foram dando exemplos concretos de como irão aplicar os conhecimentos adquiridos, prendendo-se sobretudo com a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no contexto profissional,

mas também no contexto pessoal. A aplicação destes conhecimentos e metodologias tem como objetivo a melhoria das suas intervenções enquanto técnicos e do aumento da qualidade dos serviços que prestam. Alguns formandos referiram que irão partilhar essa informação com outros colaboradores e colegas.

Ação de Formação	De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta ação de formação?
<p>Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar os conteúdos na instituição, de forma correta;</li> <li>- Aplicar de forma correta a legislação e código do trabalho;</li> <li>- Aplicando-os na instituição o que aprendi;</li> <li>- Transmiti-los e aplicar na instituição onde trabalho;</li> <li>- No local de trabalho;</li> <li>- Utilizando os meios legais sobre o relacionamento com os trabalhadores da instituição nas diversas dúvidas sobre direitos dos trabalhadores;</li> <li>- Aprendeu-se a interpretar a lei;</li> <li>- Todos estes conhecimentos vão ser muito úteis no desempenhar da minha função;</li> <li>- Reanalisar algumas situações na instituição;</li> <li>- Pretendo aplicar os conhecimentos na IPSS onde trabalho;</li> <li>- Desenvolvimento e atualização de conhecimentos e/ou competências;</li> <li>- No dia a dia da instituição;</li> <li>- Sempre que na instituição for necessário;</li> <li>- Implementando conhecimentos;</li> <li>- Todos os dias irei aplicar pois faço a gestão de recursos humanos;</li> <li>- Aplicar no dia a dia, tirar dúvidas a colaboradores;</li> <li>- Na vida quotidiana laboral do meu local de trabalho.</li> </ul>
<p>No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos problemas que forem surgindo no trabalho;</li> <li>- Aplicar todos os dias, consoante as situações que aparecerem;</li> <li>- No caso de me aparecer um problema deste género penso que estou mais esclarecida para o fazer;</li> <li>- Gostei muito de aprender novas coisas que de alguma forma para alguém ainda é um tabu;</li> <li>- Criando sessões de debate de forma a ajudar colaboradoras, clientes e elementos da direção a perceber a sexualidade como fonte do desenvolvimento humano saudável;</li> <li>- Não os vou aplicar em contexto profissional, mas fiquei com uma abordagem mais vasta e de situações que desconhecia;</li> <li>- Pretendo aplicar nos casos que me aparecem no dia a dia;</li> <li>- Colocar em prática no contexto institucional o que aprendi;</li> <li>- No quotidiano institucional, com todas as questões que vão surgindo e são necessárias gerir no dia a dia;</li> <li>- Posso aplicar as dinâmicas de grupo realizadas na formação;</li> <li>- Pretendo aplicar os conhecimentos que adquiri nesta formação no dia a dia com os idosos;</li> <li>- As dinâmicas aplicadas/demonstradas na ação irei aplicar/desenvolver junto dos idosos por forma a quebrar alguns tabus que ainda existem;</li> <li>- Identificar casos nas instituições que trabalho e tentar ajudar com a informação que adquiri nesta formação;</li> <li>- No dia a dia com situações que possam surgir relacionadas com este tema e ainda passagem de conhecimentos para outras colaboradoras;</li> <li>- Na lecionação de aulas a estudantes do curso de enfermagem e na execução de sessões de</li> </ul>

	<p>esclarecimento e sensibilização em lares;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Em contexto de formação e em contexto pessoal/familiar e social.</li> </ul>
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Com os nossos jovens na instituição, através das estratégias que aprendemos com a Sónia;</li> <li>- Aplicando as técnicas/estratégias apresentadas ao longo da formação;</li> <li>- Na medida em que os utentes do lar onde trabalho são maioritariamente adolescentes e já colocam estas questões, torna-se imperativo a aplicação dos conhecimentos;</li> <li>- Abordando e explorando questões de sexualidade com os adolescentes;</li> <li>- No dia a dia, falar abertamente e sem medos sobre a sexualidade aos meus filhos, sem medo de dizer muitas "asneiras", preconceitos;</li> <li>- O melhor que for capaz nas respostas aos jovens que estão comigo nesta dinâmica;</li> <li>- Ao nível do aconselhamento acerca da temática;</li> <li>- Poder ajudar os adolescentes a terem outra visão da sexualidade na adolescência;</li> <li>- No trabalho com jovens adolescentes, na tentativa de abrir horizontes e poder ajudar na vivência mais saudável e equilibrada da sua sexualidade;</li> <li>- É aplicável na minha instituição quando os alunos me abordam no gabinete de apoio ao aluno;</li> <li>- Através da abordagem dos temas da sexualidade da maneira correta que me foi transmitida;</li> <li>- Realizando sessões com colegas profissionais e dinamizando algumas das atividades com as crianças/jovens.</li> </ul>
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No trabalho diário;</li> <li>- De forma a poder gerir com mais consistência os conflitos presentes em contexto de institucionalização de jovens;</li> <li>- Com assertividade e tolerância;</li> <li>- De forma assertiva;</li> <li>- Alteração de comportamento por via do uso das técnicas aprendidas;</li> <li>- Melhorar o relacionamento da minha pessoa comigo mesma, melhorar o relacionamento para com os outros – comportamento gera comportamento;</li> <li>- Aplicar no meu contexto de trabalho;</li> <li>- Pretendo aplicar ao nível pessoal e profissional;</li> <li>- No dia a dia em diversas situações de conflito que vão surgindo;</li> <li>- Vou tentar começar a pensar antes para que a campanha toque no princípio;</li> <li>- Pretendo aplicar os conhecimentos adquiridos de modo a melhorar as minhas técnicas/métodos enquanto mediado na gestão de conflitos.</li> </ul>
Intervenção na área da Deficiência em IPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Na prática profissional: intervenção e formação;</li> <li>- Ficamos sempre mais enriquecidos a nível de conhecimentos e conteúdos que podemos aplicar num simples jogo;</li> <li>- No trabalho e na vida;</li> <li>- Informar os meus colegas dos conteúdos que aprendi nesta formação para utilizarmos novas práticas e recursos;</li> <li>- Profissionalmente na minha área de trabalho;</li> <li>- Aplicar no meu contexto de trabalho;</li> <li>- Aplicando-os segundo as necessidades de cada jovem;</li> <li>- Desenvolver dinâmicas que ouvi;</li> <li>- Pretendo aplicar no meu contexto de trabalho;</li> <li>- No dia a dia;</li> <li>- No meu dia a dia, trabalho e família.</li> </ul>
Código do Trabalho:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tentar esclarecer algumas dúvidas por parte das colaboradoras e para meu conhecimento geral;</li> </ul>

<p>conhecimentos essenciais para as organizações sociais – 2º edição</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Na relação com os colaboradores que trabalham na instituição;</li> <li>- Pessoalmente abrindo uma empresa mais dentro do assunto;</li> <li>- No dia a dia do meu trabalho, gerindo a equipa de trabalho multidisciplinar;</li> <li>- Em contexto de trabalho;</li> <li>- Na prática diária na instituição que representou;</li> <li>- Nas dúvidas que as colegas possam pôr e possa ajudar;</li> <li>- Na minha vida profissional;</li> <li>- Alertando quem de direito;</li> <li>- No desempenho das minhas funções profissionais e até mesmo pessoais;</li> <li>- Aplicar os conhecimentos adquiridos na vida profissional e na vida pessoal perante situações sem saber como lidar;</li> <li>- Melhorando o funcionamento da instituição da instituição aplicando as normativas legais;</li> <li>- Sempre que for necessário na minha vida profissional e pessoal;</li> <li>- Sempre que necessário no exercício da minha atividade profissional.</li> </ul>
<p>Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ao longo da intervenção desenvolvida nas sessões semanais dos lares das instituições na qual desenvolvo o meu trabalho;</li> <li>- Criando/usando jogos que obriguem o utente a pensar/usar o cérebro;</li> <li>- Pondo em prática os conhecimentos adquiridos;</li> <li>- Colocando em prática muitos dos exemplos apresentados tanto pelos colegas como pela formadora;</li> <li>- No meu local de trabalho;</li> <li>- Aplicação dos conhecimentos adquiridos na instituição onde estou inserida;</li> <li>- Aplicando algumas ideias no trabalho;</li> <li>- Colocando em prática novas ideias adquiridas;</li> <li>- Preciso muito na vida prática técnicas de estimulação com animação;</li> <li>- Pôr em prática as estratégias aprendidas;</li> <li>- Colocando-os em prática na minha atividade profissional;</li> <li>- A realização do manual de exercícios cognitivos, através da nossa colaboração, permitirá a prática dos mesmos nas nossas instituições.</li> </ul>

Quando lhes foi solicitado para referirem as melhorias a introduzir nas ações de formação frequentadas e deixarem sugestões, os participantes afirmaram, de acordo com a ação em que participaram:

Ação de Formação	Melhorias	Sugestões/Comentários
<p>Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Na questão das horas / Aumento do tempo de formação / Tendo mais horas para se abordarem melhor os temas / Ter mais horas de formação (IIIIIIII)</li> <li>- Mais tempo porque houve muitas questões e não foi possível abordar tudo / Tendo mais tempo para expor e solucionar dúvidas concretas do dia a dia do nosso trabalho / Mais tempo para abordar os conteúdos / Devido ao grande número de dúvidas que surgiram faltou tempo para todas ficarem esclarecidas;</li> <li>- Esquematizar a matéria e ter as leis mais importantes separadamente das outras;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar continuidade à formação;</li> <li>- Voltar a fazer uma nova ação de formação mas com um horário mais alargado;</li> <li>- O grupo por ser demasiado grande e por ter elementos que não respeitaram os tempos de aprendizagem colocando questões de forma constante e com ruído perturbou muito a formação.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direcionar-se mais para o esclarecimento de dúvidas concretas;</li> <li>- Repetiu muitas vezes a mesma matéria. Deveria ser mais claro e menos repetitivo;</li> <li>- Reduzir o número de participantes e aumentar o número de horas.</li> </ul>	
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais horas (III) / Mais tempo / Ser mais longa;</li> <li>- Explorando mais as formas de atuar do profissional. Desenvolver um programa sobre a sexualidade, adequado à população idosa residente em meio rural, tendo em conta que são resistentes à mudança e veem a sexualidade como um tabu;</li> <li>- Mais dias de formação para podermos elaborar um plano;</li> <li>- Poderia ser melhorada a nível de horas de formação, ficaram ainda por falar sobre estratégias / Com o aumento da carga horária para se poder diversificar e treinar as estratégias/metodologias / Se fosse mais um dia para completar alguns conteúdos;</li> <li>- Dar continuidade a esta ação de formação com o desenvolvimento do ponto: estratégias possíveis de ser trabalhadas;</li> <li>- Fornecer algum material pedagógico antes da formação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nova formação para dar continuidade a este tema;</li> <li>- Fazer um plano de educação sexual;</li> <li>- Temática muito interessante. Sugeria a continuidade da formação na sua parte prática;</li> <li>- Um médico abordar paralelamente estas questões mais relacionadas com os fármacos e com situações mais específicas da saúde;</li> <li>- Marcar nova formação para consolidar conhecimentos e avaliar o que mudou na prática profissional de cada formando. Explorar mais as dinâmicas de grupo.</li> </ul>
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poderia ser efetuada por módulos;</li> <li>- Os conteúdos foram abordados de forma clara mas talvez pudesse existir uma continuação do tema, com mais horas de formação;</li> <li>- A carga horária deveria ser superior – 24 horas;</li> <li>- Poderia ser mais longa por forma a permitir uma abordagem mais ampla de determinados assuntos;</li> <li>- Mais tempo de formação para trabalhar melhor as metodologias;</li> <li>- Poder haver mais horas;</li> <li>- Na minha opinião deveria ser mais horas de formação, em períodos desfasados por temáticas;</li> <li>- Com mais horas. Embora a formadora tivesse o cuidado de abordar todos os aspetos do tema da melhor maneira e de uma forma muito elucidativa, era necessário mais tempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PNL (II);</li> <li>- Coching;</li> <li>- Gestão de conflitos (II);</li> <li>- Condições e direitos dos trabalhadores em IPSS;</li> <li>- Abordar outros conteúdos ligados a esta temática da educação sexual;</li> <li>- Parabéns à formadora pelo excelente trabalho que faz. Uma formação de 2 dias para os nossos adolescentes com a formadora Sónia;</li> <li>- Pouco tempo de formação;</li> <li>- O tema merecia mais horas de formação, não em dias seguidos, mas talvez 2 dias por semana, pelo menos mais 12 horas;</li> <li>- Fazer uma nova formação com mais horas para que a formadora possa aprofundar mais alguns temas.</li> </ul>
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Com recurso a vídeo projeção/recursos áudio;</li> <li>- Haver mais casos práticos e aumento do número de horas;</li> <li>- Continuação da formação “Gestão de conflitos – casos práticos”;</li> <li>- Haver o módulo II desta formação com casos mais práticos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acho que a avaliação por escrito não era necessária;</li> <li>- Mais formação em horário pós-laboral desenvolvida pela EAPN, poi nem sempre é possível conseguir dispensa do trabalho</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ainda mais prática; não deixar tanta avaliação para o fim da formação;</li> <li>- Com continuação;</li> <li>- Havendo uma componente mais prática na gestão de conflitos específicos, porque às vezes a teoria nem sempre pode ser aplicada num contexto prático específico.</li> </ul>	para frequentar formação em horário laboral.
Intervenção na área da Deficiência em IPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não pode ser melhorada;</li> <li>- Dando mais conteúdos de desenvolvimento de atividades, exercícios práticos para trabalhar diretamente com as pessoas com deficiência;</li> <li>- Deveria ter mais horas de formação;</li> <li>- Proponho uma sessão de debate com as várias instituições sobre as boas-práticas que cada um faz;</li> <li>- Mais horas de formação;</li> <li>- Aumentando o número de horas;</li> <li>- Só tenho pena de não serem mais horas;</li> <li>- Uma maior carga horária, para permitir uma maior discussão de casos práticos e um maior aprofundamento das problemáticas;</li> <li>- Poderia ter mais horas. Foi pouco tempo para muitos conhecimentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formação no seguimento desta - Intervenção nas diferentes áreas (psicologia, fisioterapia, terapia da fala...) para trabalhar com pessoas com deficiência;</li> <li>- Torná-la mais próxima de nós e mais frequente;</li> <li>- A Cátia é muito empenhada e encontra sempre formações motivadoras e importantes;</li> <li>- Poderiam ser realizadas mais formações na área da deficiência;</li> <li>- Mais horas de formação e mais formações nestas áreas;</li> <li>- Mais formação nesta área;</li> <li>- Mais formação na área, ainda há muito a aprender. Formação na área da saúde mental e Língua Gestual Portuguesa.</li> </ul>
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais – 2º edição	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penso que foi muito bom, não cansou, o tempo passou-se bem;</li> <li>- Mais horas / Talvez mais horas, não tendo sido abordado mais a fundo alguns artigos / Talvez com mais horas de formação / Ser mais tempo / Talvez mais tempo visto que foram sugeridas muitas questões / Mais horas;</li> <li>- Neste momento não vejo nenhum assunto a melhorar;</li> <li>- Utilização ainda de mais casos práticos / Tornar a formação com mais casos práticos e discutidos entre os participantes / Através do tratamento de mais estudos de caso;</li> <li>- Estar ao dispor, quando terminada, para colocarmos dúvidas que possam aparecer;</li> <li>- No meu lugar estar o presidente da instituição também e diretora técnica, ou então todos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuem assim, obrigada;</li> <li>- Possa haver mais formações nesta área;</li> <li>- Fazerem mais formações, mas perto do local de trabalho ou nas aldeias;</li> <li>- Que todas as entidades dessem aos seus funcionários todos os direitos. Esta formação feita ao final do dia não tem o mesmo rendimento;</li> <li>- De uma forma global considero que a formação correspondeu às expectativas;</li> <li>- Foi bom.</li> </ul>
Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talvez a apresentação dos exemplos de atividades ser posterior à realização dos exercícios práticos;</li> <li>- Foi muito boa;</li> <li>- Trabalhar mais atividades. Conforme fizemos um manual de atividades, fazer o mesmo elaborando um plano de estimulação cognitiva, organizando diversas atividades para pessoas com demências;</li> <li>- Ter uma carga horária maior / Ser mais horas para</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adorei. Parabéns equipa!</li> <li>- Muito bom.</li> </ul>

	elaborar e trocar mais ideias, assim como aprofundar mais os temas / Mais tempo seria melhor, haveria muito mais troca de informação; - Ter continuidade.	
--	--	--

Para a execução das ações de formação foram contratados 6 formadores que também avaliaram a sua performance na formação, assim como os formandos e o desenvolvimento dos conteúdos.

Já no que diz respeito aos participantes, os formadores consideram muito boa a adequação do perfil dos formados à formação, assim como a sua motivação e o espírito crítico dos formandos, o surgimento de novas ideias e o espírito de trabalho em equipa. Indicaram uma boa participação dos formandos, motivados e com interesse nas temáticas. De acordo com os próprios formadores, utilizaram metodologias mais participativas, de forma a facilitar a interiorização dos conceitos e permitir a troca de experiências, e consideraram ter havido uma boa adaptação dos planos de formação às expectativas dos formandos.

### 3.2. Desistências e Ocorrências

Ação de Formação	Desistências e Ocorrências
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	Durante esta Ação de Formação não se registaram desistências, apenas há a registar que houve 2 participantes inscritas que não chegaram a participar por motivos de saúde.
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	Durante esta Ação de Formação não se registaram ocorrências nem desistências.
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	Durante esta Ação de Formação não se registaram ocorrências nem desistências
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	Durante esta Ação de Formação não se registaram ocorrências nem desistências.
Intervenção na área da Deficiência em IPSS	Durante esta Ação de Formação registou-se uma desistência de uma formanda antes da ação ter início por indisponibilidade compatível com a atividade profissional. Em termos de ocorrências regista-se alterações ao nível dos horários e calendarização inicialmente definida para compatibilização com disponibilidade de formandos e formadora.
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais – 2ª edição	Durante esta Ação de Formação não se registaram desistências, apenas há a registar que houve 1 participante inscrita que não chegou a participar.
Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos	Durante esta Ação de Formação não se registaram ocorrências nem desistências.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que de forma geral o Plano de Formação de 2014 cumpriu os seus objetivos e executou-se a oferta formativa planeada em 90%, uma vez que houve uma ação de formação que não se realizou e houve outra que se realizou uma edição extraordinária devido ao excesso de procura.

A avaliação de todas as formações foi muito positiva, com as pessoas a destacar os conteúdos formativos interessantes para a sua atividade profissional, a qualidade dos formadores, a importância da partilha e troca de informações e as aprendizagens específicas nos variados temas abordados, indo assim as ações de formação ao encontro das suas expectativas.

Registaram-se ainda algumas melhorias que irão ser tidas em conta nas próximas ações de formação, nomeadamente:

- Aumentar a carga horária das formações, ou então dar continuidade às ações, ou ainda fazer as formações por módulos complementares espaçados no tempo, de modo a conseguir incluir mais atividades e exercícios práticos.
- Sempre que seja necessário alterar datas e/ou horários promover a negociação entre o formador e os formandos para compatibilizar as respetivas disponibilidades;
- Necessidade de os/as formadores/as explicarem não só os objetivos da formação, mas também explicitarem os processos de avaliação no início das formações;
- Atenção para o facto de as formações em horário pós-laboral registarem índices mais baixos de assiduidade e pontualidade por parte dos formandos;
- Abordagem de mais casos práticos e utilização de exemplos específicos da área das instituições.
- As ações de formação devem-se limitar a um máximo de 20/22 formandos;
- Selecionar a informação mais relevante no que diz respeito aos conteúdos programáticos para entregar/facilitar aos formandos no decorrer da formação.
- Necessidade de organizar mais ações de formação na área da deficiência.



---

## RELATÓRIO DE FORMAÇÃO

# “Código do trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais”

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Caraterização da Ação de Formação</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivos	3
1.2. Público-Alvo	3
1.3. Modalidade de Formação	3
1.4. Forma de Organização	3
1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas	3
1.6. Caraterização da Intervenção formativa	4
1.6.1. Divulgação da Ação de Formação	5
1.6.2. Seleção do Formador	5
1.6.3. Metodologias de Formação	5
1.7. Execução da Formação	5
1.8. Perfil dos Formandos	5
<b>2. Avaliação da Ação de Formação</b>	<b>8</b>
2.1. Avaliação de Desempenho	8
2.2. Avaliação da Formação pelos Formandos	8
2.3. Avaliação da Formação pelo Formador	12
2.4. Grelha de Observação - Coordenadora Pedagógica	13
2.5. Ocorrências e Desistências	14
<b>3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas</b>	<b>14</b>

## 1. Introdução

Nesta ação de formação irão analisaram-se as questões fundamentais do Direito Laboral nacional na perspetiva da sua aplicação prática às realidades vividas nas Organizações Sociais.

### 1.1. Objetivos

#### Objetivo geral:

Conhecer genericamente a realidade jurídico-laboral vigente em Portugal.

#### Objetivos específicos:

- Conhecer e saber utilizar a legislação laboral nacional.
- Conhecer as formas de contratação e constituição de relações laborais.
- Reconhecer os direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, no âmbito de uma relação laboral.
- Saber definir o conteúdo de uma relação laboral, quer por ocasião da contratação, quer posteriormente (alterações ao contrato de trabalho).
- Saber marcar e gerir férias, feriados e faltas.
- Conhecer as condições de cessação das relações laborais e os respetivos mecanismos.

### 1.2. Público-Alvo

Os destinatários desta formação foram: Técnicos, Diretores Técnicos, Gestores e Dirigentes de organizações com respostas sociais.

### 1.3. Modalidade de Formação

Formação contínua / de atualização.

### 1.4. Forma de Organização

Formação presencial (todos os participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação).

### 1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas:

\_ Intervenção Família/Comunidade

- \_ Envelhecimento
  - \_ Saúde Mental
  - \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
  - \_ Pobreza/Exclusão Social
  - \_ Gestão de Conflitos
- Aspetos organizativos das ações de formação:
- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
  - \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
  - \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
  - \_ Com formato de Formação em sala (69)
  - \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
  - \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresenta como oferta formativa:

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

*Auto-financiadas*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

### 1.6. Caracterização da Intervenção formativa

Esta ação de formação insere-se na área 762 – Trabalho Social e Orientação.

Os conteúdos programáticos, definidos pelo formador, foram:

1. A constituição da relação laboral. Formação do contrato de trabalho (contratos por tempo indeterminado e contratos a termo). Direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras;
2. A prestação de trabalho:

- 2.1 Conteúdo funcional;
- 2.2 Local de trabalho;
- 2.3 Horário de trabalho;
- 2.4 Férias, feriados e faltas
- 3. Cessação da relação laboral (formas possíveis e mecanismos).

#### **1.6.1. Divulgação da Ação de Formação**

A divulgação desta Ação de Formação foi realizada através do envio de cerca de 600 e-mails individuais e institucionais. Para além disso foi enviada informação sobre esta formação para a comunicação social local, publicada no site da EAPN Portugal e no blog Flash Rede e ainda foram afixadas informações na vitrine do Núcleo.

#### **1.6.2. Seleção do Formador**

O formador é especialista na área e foi-nos referenciado por uma associada em nome individual por ser da região.

**Artur Seguro Pereira:** Formador e Advogado, na cidade da Guarda e em Coimbra, titular do grau de Mestre, atribuído em 2010, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

#### **1.6.3. Metodologias de Formação**

Ação de formação baseada nos métodos expositivo e interrogativo; Brainstorming; Trabalhos de grupo e estudo de casos. Avaliação contínua e presencial com análise das seguintes rubricas: a) Interesse demonstrado; b) Participação; e c) Conhecimentos apreendidos.

#### **1.7. Execução da Formação**

A ação de formação “Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais” teve a duração total de 14 horas, decorreu nos dias 26 e 27 de fevereiro de 2014, na Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda. Desenvolveram-se 7 horas de formação por dia em horário laboral das 9h30 às 13h00 e das 14h00 às 17h30.

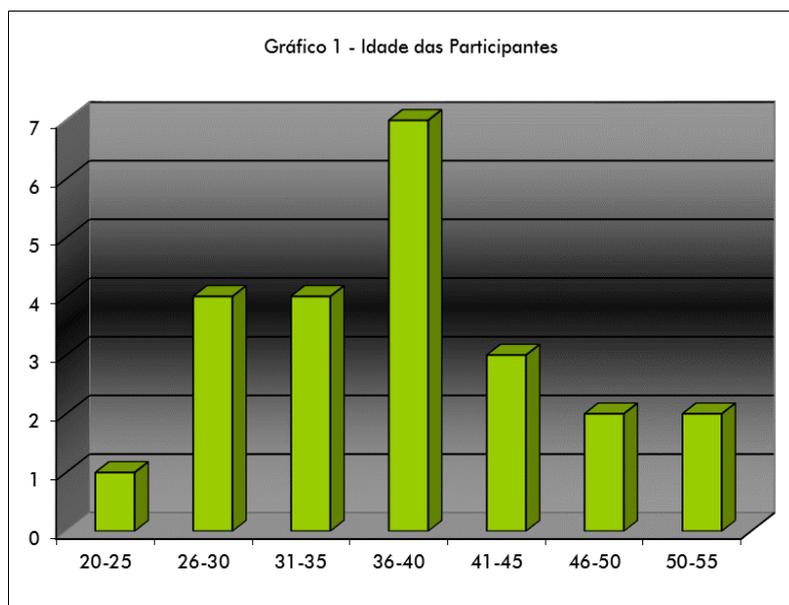
No total participaram 23 formandos, que foram selecionados segundo os critérios: condição da associação perante a EAPN Portugal, número de ordem de receção da candidatura, número de inscrições por instituição e Distrito.

#### **1.8. Perfil dos Formandos**

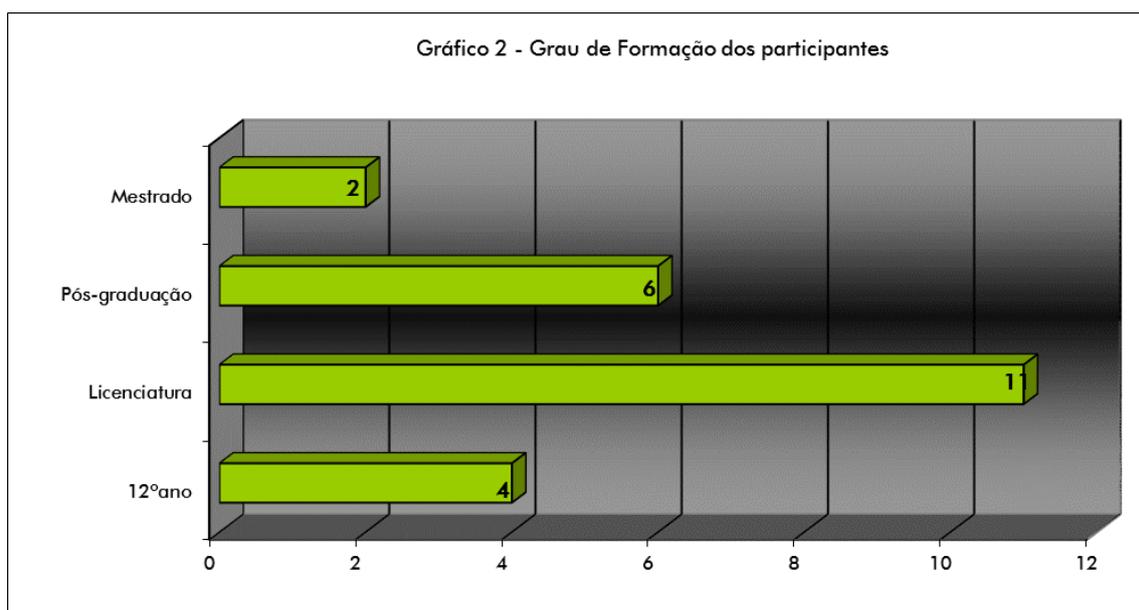
No total participaram nesta Ação de Formação **23 formandos**, dos quais 21 Mulheres e 2 Homens, 22 representantes de 19 entidades, de entre as quais 8 Associações, 7 Centros Sociais e Paroquiais 2 Santas Casas da Misericórdia e 2 outras instituições. Destaca-se a presença de 16 Associados, nomeadamente 10 representantes de 8 instituições Associadas e 6 Associados em nome individual. Ao

todo estiveram representados 8 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Almeida, Celorico da Beira, Guarda, Sabugal, Seia, Trancoso e Vila Nova de Foz Côa

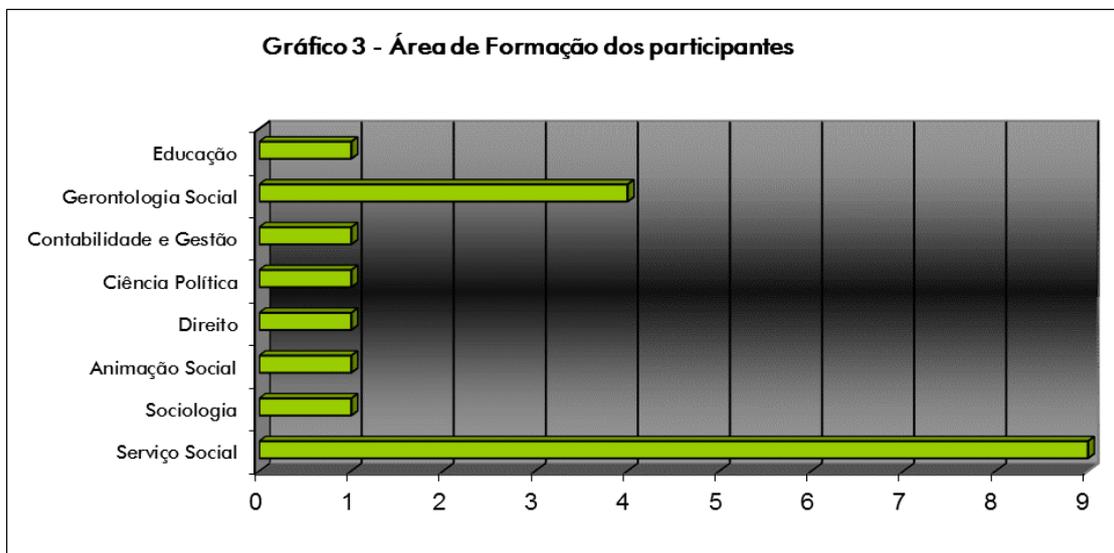
Os 23 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 20 anos a mais nova e 55 anos a mais velha (ver Gráfico 1), embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 36 e os 40 anos, o que revela um corpo técnico já adulto e com experiência profissional.



Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se que o mínimo de escolaridade concentrou-se no 12º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura (ver Gráfico 2).

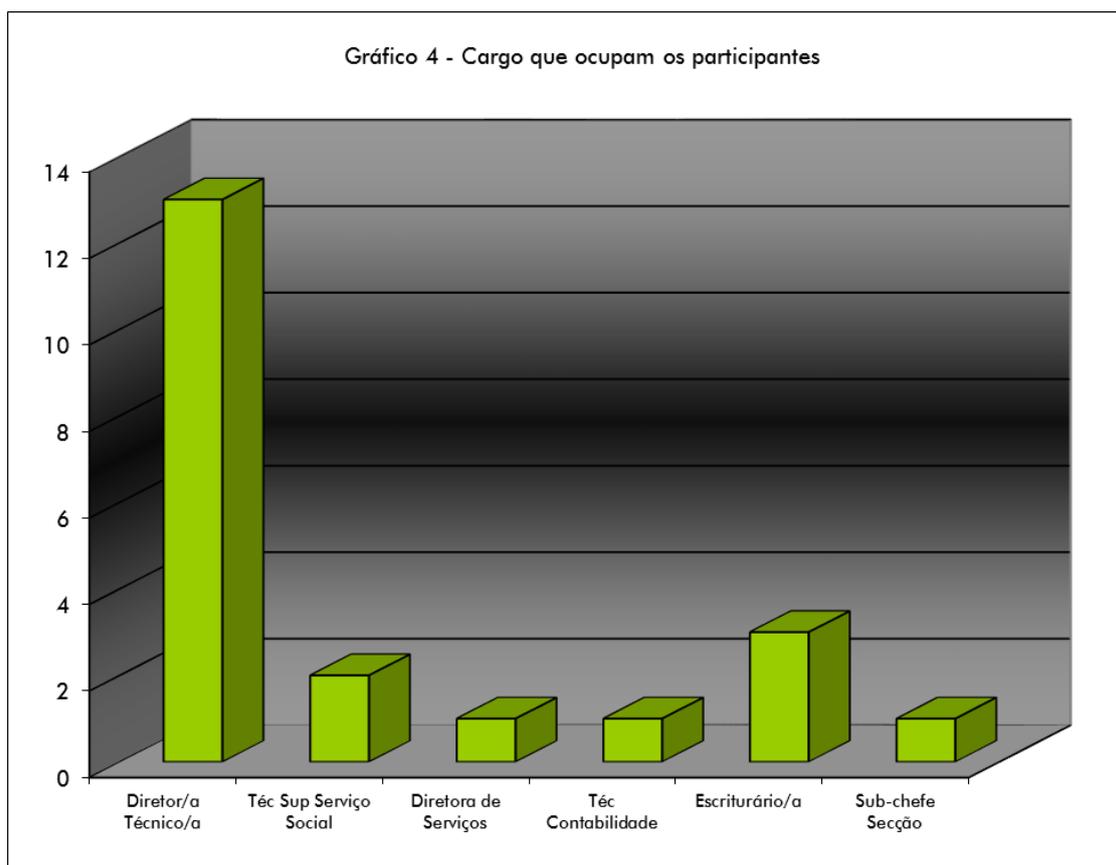


No âmbito do ensino superior diversificam-se as áreas de formação (tal como se pode observar no Gráfico 3), nomeadamente em Serviço Social (9) e Gerontologia Social (4). Havia ainda pessoas com formações tão diversificadas como: Animação Social, Direito, Contabilidade e Gestão Financeira, Sociologia, Educação e Ciência Política.



Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições (ver Gráfico 3), os participantes são na sua grande maioria Diretores Técnicos (13) e os restantes diversificam-se por várias funções, umas mais técnicas, tais como Técnica Superior de Serviço Social (2), Escriturária (3), Técnico de Contabilidade, e outras mais abrangente, nomeadamente: Diretor/a (2) ou Sub-chefe de secção. Registou-se ainda uma pessoa que na altura estava desempregada.

Gráfico 4 - Cargo que ocupam os participantes



## 2. Avaliação da Ação de Formação

A ação de formação “Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais” contemplou uma avaliação *on going* ao longo do desenvolvimento da mesma, através de vários instrumentos: grelha de observação pela diretora pedagógica, avaliação contínua da prestação dos formandos, avaliação final pelos formandos e pela formadora.

### 2.1. Avaliação de desempenho

No que diz respeito à avaliação dos formandos, por parte do formador, da sua prestação na formação, e que contou com exercícios de grupo e um momento de avaliação mais formal, constata-se que 22 dos formandos obtiveram uma avaliação de Bom (14 a 17 valores) e 1 formando a pontuação de Muito Bom (18 a 20 valores).

### 2.2. Avaliação da formação pelos formandos

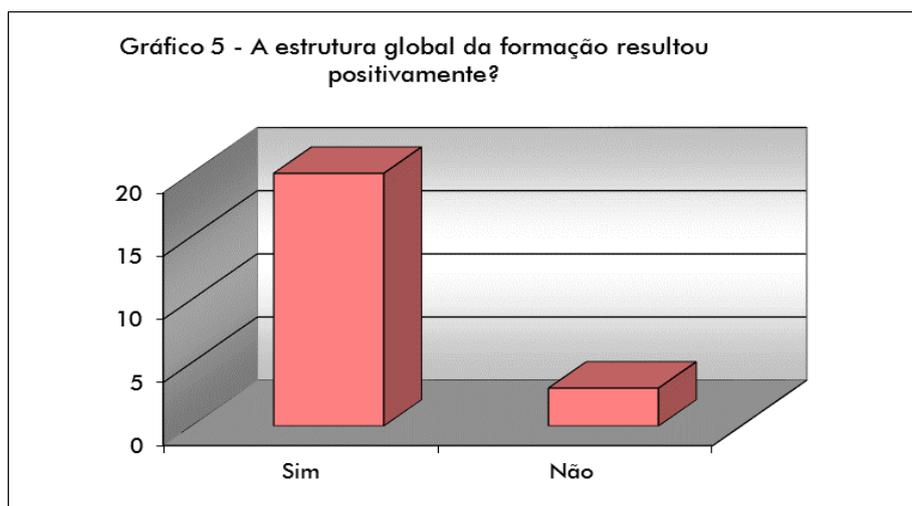
No total foram recolhidos 23 questionários de avaliação preenchidos pelos formandos acerca do desenvolvimento desta Ação de Formação.

Acerca do cumprimento das expectativas, todos consideraram que a formação foi de encontro às suas expectativas nomeadamente pela aquisição de conhecimentos, tais como a interpretação das leis, e pelo esclarecimento de dúvidas relacionadas com os conteúdos programáticos.

Os participantes justificaram as suas respostas, nomeadamente:

Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, tirou-me dúvidas relativamente ao funcionamento da instituição (nível, horário, férias);</li> <li>- Sim, pois foi de encontro àquilo que eu como profissional me deparo frequentemente na instituição;</li> <li>- Sim, porque esclareceu muitas das minhas dúvidas e através de dúvidas colocadas pelos colegas também foi possível obter mais conhecimento sobre determinados assuntos;</li> <li>- Sim, adquiri novos conhecimentos, esclareci dúvidas que vão ajudar no meu desempenho no dia a dia;</li> <li>- Sim, de qualquer forma deveria ter sido mais esquematizada;</li> <li>- Sim, adquiri novos conhecimentos;</li> <li>- Sim, permitiu desenvolver conhecimentos sobre dúvidas em relação aos procedimentos inseridos no código do trabalho e aos direitos e deveres dos trabalhadores/empregados;</li> <li>- De um modo geral sim, mas ficaram muitas questões por abordar e muitas dúvidas no ar, porque o número de horas foi reduzido;</li> <li>- Na globalidade sim. No entanto, achei que o tempo foi pouco porque alguns assuntos foram falados muito ao de leve;</li> <li>- Sim, foi esclarecedora. Devia ter mais tempo;</li> <li>- Sim, o tempo não foi muito alargado mas as matérias dadas foram úteis;</li> <li>- Sim, no sentido de que foi muito útil para dar resposta a dúvidas frequentes;</li> <li>- Sim, na medida em que permitiu o aprofundamento e angariação de competências no âmbito do direito do trabalho;</li> <li>- Sim, casos práticos do dia a dia;</li> <li>- Sim, esclareceu algumas dúvidas mas não quantas eram desejadas por falta de tempo;</li> <li>- Sim, de certa forma foi um afirmar do conhecimento;</li> <li>- Sim, porque se falou de temas sobre os quais tinha dúvidas;</li> <li>- Sim, esclareceu alguns aspetos;</li> <li>- Sim, consegui esclarecer dúvidas e aprender novos conhecimentos;</li> <li>- Sim, mas foi um pouco repetitiva. Podia ser mais sucinto e mais claro na exposição das matérias;</li> <li>- Sim, adquirindo conhecimentos mais aprofundados sobre os temas falados;</li> <li>- Sim, os conteúdos estavam bem definidos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deveria ter sido mais direcionada para a resolução de problemas concretos.</li> </ul>

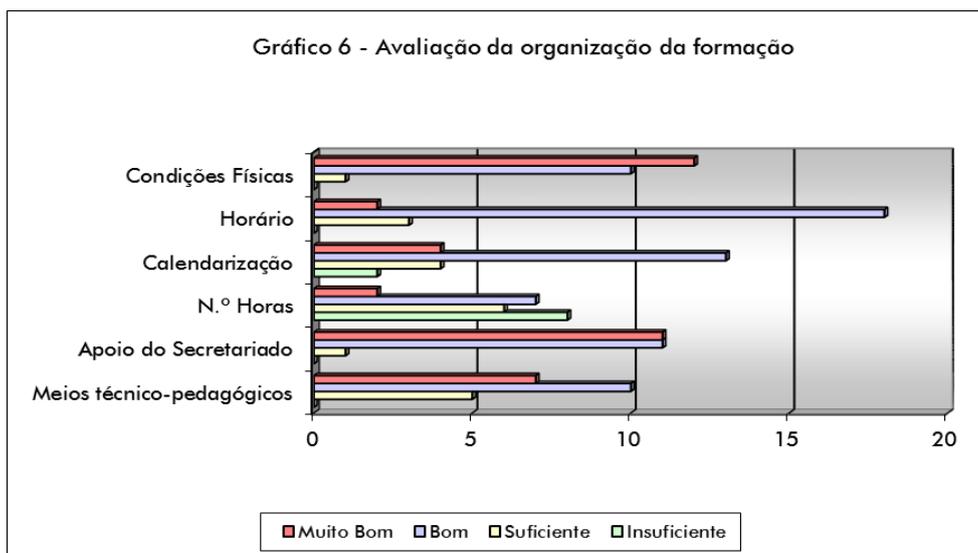
Em relação à estrutura global da ação de formação, a maioria dos formandos (20) responderam que o seu planeamento resultou positivamente e apenas 3 pessoas não concordaram com este planeamento, porque gostariam que a formação tivesse mais horas para aprofundar temáticas (Gráfico 5).



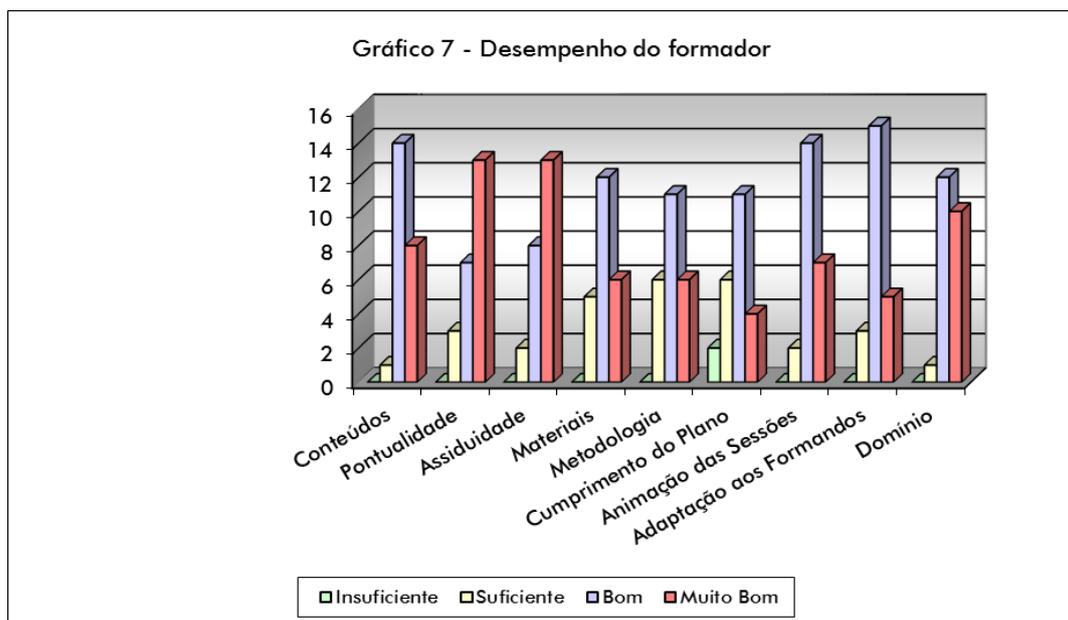
Os formandos apresentaram as suas justificações:

Justifique por favor:	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, os conteúdos dados foram excelentes, mas o tempo foi pouco;</li> <li>- Sim, os assuntos claros e pertinentes mas para esta temática era necessário mais tempo;</li> <li>- Foi possível colocar alguns casos práticos entre a parte teórica apresentada;</li> <li>- Foram intercalados momentos teóricos com momentos práticos;</li> <li>- Conseguiu-se ter uma visão mais ampla da legislação e a interligação código do trabalho e BTE;</li> <li>- Porque os princípios base para o conhecimento da forma de perceber a consulta e interpretação do código do trabalho foram obtidos;</li> <li>- Sim, resultou positivamente porque é um tema que abrange muitos temas e que sempre é bom saber interpretar a lei;</li> <li>- Houve uma abrangência muito grande nos temas abordados;</li> <li>- Sim, foi positivo, o formador explicou as dúvidas propostas remetendo para a legislação;</li> <li>- Porque nos ajudou imenso nos problemas surgidos no dia a dia;</li> <li>- Globalmente foi positivo, embora a questão do tempo pudesse melhorar, muito embora os temas sejam muito absorventes;</li> <li>- Em termos de horários, seleção do formador e tempo em que aconteceu.</li> </ul>
<b>NÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pouco tempo e muita dúvida. Mas de resto correu tudo bem;</li> <li>- Não respeitaram o horário, estendendo-se para muito tarde, sem intervalos e muito chato;</li> <li>- Era necessário mais horas de formação.</li> </ul>

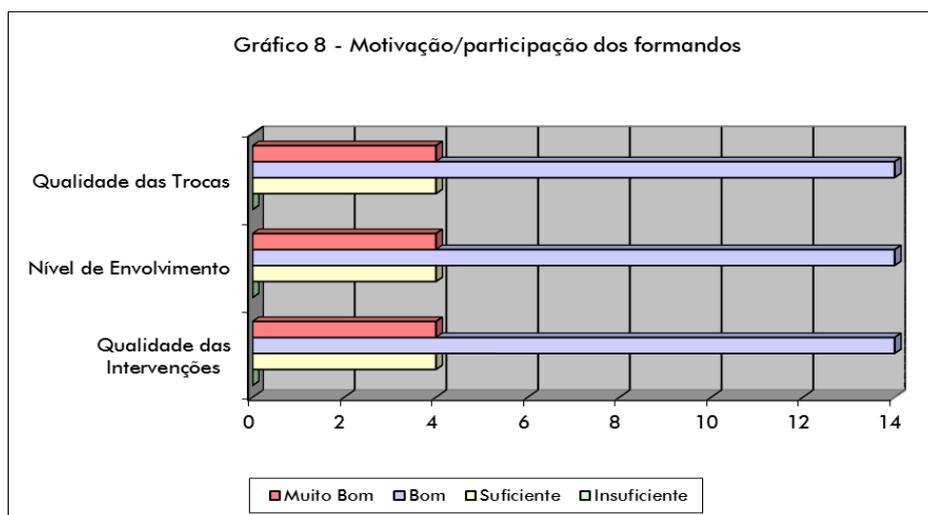
Também se solicitou aos formandos para avaliarem os aspetos logísticos da ação de formação (Gráfico 6), destacando-se uma avaliação da maioria dos itens com bom, nomeadamente a calendarização, o horário e os meios técnico-pedagógicos disponíveis; foram melhor avaliados os critérios do apoio do secretariado e as condições físicas da sala de formação; o número de horas de formação foi o item com mais dispersão revelando alguma insatisfação.



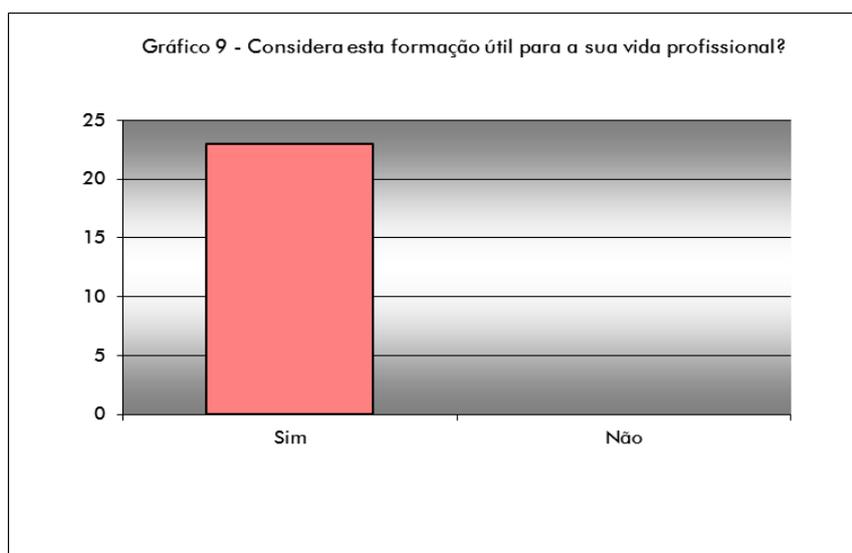
Sobre o funcionamento da formação, os formandos avaliaram o desempenho do formador com uma larga maioria de muito bom e bom em quase todos os itens, onde se destacaram as questões da assiduidade e pontualidade, o domínio das temáticas abordadas e os conteúdos (Gráfico 7).



Já no que diz respeito à participação dos próprios formandos, houve uma maioria de avaliação de bom em todos os itens (Gráfico 8), nomeadamente na qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais, no nível de envolvimento e qualidade das suas intervenções.



Quando se questionou se a formação seria útil para a sua vida profissional, todos responderam que sim (Gráfico 9).



No quadro a seguir explicam-se de que forma irão aplicar os conhecimentos adquiridos:

De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta acção de formação?
- Aplicar os conteúdos na instituição, de forma correta;
- Aplicar de forma correta a legislação e código do trabalho;
- Aplicando-os na instituição o que aprendi;
- Transmiti-los e aplicar na instituição onde trabalho;
- No local de trabalho;
- Utilizando os meios legais sobre o relacionamento com os trabalhadores da instituição nas diversas dúvidas sobre direitos dos trabalhadores;
- Aprendeu-se a interpretar a lei;
- Todos estes conhecimentos vão ser muito úteis no desempenhar da minha função;

- Reanalisar algumas situações na instituição;
- Pretendo aplicar os conhecimentos na IPSS onde trabalho;
- Desenvolvimento e atualização de conhecimentos e/ou competências;
- No dia a dia da instituição;
- Sempre que na instituição for necessário;
- Implementando conhecimentos;
- Todos os dias irei aplicar pois faço a gestão de recursos humanos;
- Aplicar no dia a dia, tirar dúvidas a colaboradores;
- Na vida quotidiana laboral do meu local de trabalho.

Os formandos indicaram também em que medida esta formação poderia ser melhorada:

- Na questão das horas / Aumento do tempo de formação / Tendo mais horas para se abordarem melhor os temas / Ter mais horas de formação (IIIIIIII)
- Mais tempo porque houve muitas questões e não foi possível abordar tudo / Tendo mais tempo para expor e solucionar dúvidas concretas do dia a dia do nosso trabalho / Mais tempo para abordar os conteúdos / Devido ao grande número de dúvidas que surgiram faltou tempo para todas ficarem esclarecidas;
- Esquematizar a matéria e ter as leis mais importantes separadamente das outras;
- Direcionar-se mais para o esclarecimento de dúvidas concretas;
- Repetiu muitas vezes a mesma matéria. Deveria ser mais claro e menos repetitivo;
- Reduzir o número de participantes e aumentar o número de horas.

E no final do questionário deixaram algumas sugestões e comentários:

- Dar continuidade à formação;
- Voltar a fazer uma nova ação de formação mas com um horário mais alargado;
- O grupo por ser demasiado grande e por ter elementos que não respeitaram os tempos de aprendizagem colocando questões de forma constante e com ruído perturbou muito a formação.

### 2.3. Avaliação da formação pelo formador

Já no que concerne à avaliação que o formador fez da formação, destaca-se a atribuição máxima da avaliação aos pontos referentes ao apoio prestado pelo secretariado e a disponibilidade da coordenadora pedagógica, assim como o local de realização da formação; já com a avaliação de Bom surgem os itens da suficiência dos meios técnico-pedagógicos e calendarização da formação; com a avaliação de suficiente surge a distribuição do horário e com pontuação mais negativa a suficiência do número de horas de formação. O formador reforça como proposta de melhoria o aumento da carga horária no caso de o número de formandos ser tão grande e com menos horas por dia.

Ao nível da prestação dos formandos, o formador destacou todos os critérios com a melhor pontuação (Muito Bom), nomeadamente: assiduidade, adequação do perfil dos formandos à formação, curiosidade

sobre o tema, solicitação de mais informação, motivação, participação, espírito crítico e surgimento do espírito de trabalho em equipa. Os critérios de pontualidade foi avaliado com Bom e o surgimento de ideias para a realização de iniciativas inter-institucionais teve uma avaliação de Suficiente. O formador acrescentou que os formandos demonstraram muito interesse o que gerou discussões interessantes.

Ao nível do programa o formador posicionou-se no meio entre uma metodologia mais participativa e uma metodologia mais expositiva (nível 3, em que 1 é + expositivo e 5 + participativo) e refere que as estratégias adotadas para dinamizar as sessões passaram por ir de encontro às dúvidas dos formandos. O formador acrescentou que as metodologias escolhidas foram condicionadas pelos formandos que lidam com a matéria diretamente e dessa forma têm dúvidas muito concretas, daí a opção por acompanhar essas dúvidas.

O formador refere ainda que houve uma boa (4 numa escala de 1 a 5) correspondência do plano de formação com a expectativa das formandas e deixa como sugestões para futuras formações: questões mais específicas de direito do trabalho, nomeadamente CCT's aplicáveis, cessação da relação laboral e parentalidades.

#### 2.4. Grelha de Observação da Diretora Pedagógica

Ao nível da compreensão, a Coordenadora Pedagógica avaliou todos os itens com bom e muito (nomeadamente 4 e 5, numa escala em que 1 é menor grau e 5 maior grau), destacando-se com melhor pontuação o equipamento técnico-pedagógico (com o apoio do IPG) e a dinâmica/interação com os formandos/as (com o esclarecimento de dúvidas), a clareza na apresentação de conteúdos, os *timings* da formação, os métodos de formação e os materiais de apoio à formação (referências aos documentos de consulta). Já os critérios da explicitação dos objetivos e qualidade das apresentações (não foi muito original devido aos conteúdos da formação), foram avaliados apenas com suficiente.

Já ao nível da aplicação, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), pois o formador utilizou casos práticos para explicar a matéria e promoveu a participação dos formandos. Ao nível da síntese todos os itens foram avaliados com bom (4) e muito bom (5), destacando-se como mais positivo a disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas.

No que diz respeito à avaliação os itens foram avaliados com bom (4), nomeadamente porque as metodologias de avaliação se adequaram aos conteúdos e metodologias da formação, embora fosse importante explicar o processo de avaliação no início da formação.

Ao nível dos formandos, as avaliações variaram entre bom (4) e muito bom (5), destacando-se a adequação do perfil de formandos à formação, a assiduidade, a motivação, a curiosidade sobre o tema (procurando esclarecer dúvidas) e a participação ativa.

Por último, ao nível do formador, todos os itens foram avaliados com bom (4) e muito bom (5), sendo importante destacar a sua preocupação por ir de encontro à área social, a sua motivação e participação, a disponibilidade e proximidade com os formandos.

## 2.5. Ocorrências e Desistências

Durante esta Ação de Formação não se registaram desistências, apenas há a registar que houve 2 participantes inscritas que não chegaram a participar por motivos de saúde.

## 3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas

Atendendo à avaliação da formação, é importante registar algumas melhorias para próximas formações:

- As ações de formação devem-se limitar a um máximo de 20/22 formandos;
- Aumento do número de horas de formação para formações cujos temas levantam tantas dúvidas entre os participantes;
- Selecionar a informação mais relevante no que diz respeito aos conteúdos programáticos para entregar/facilitar aos formandos no decorrer da formação;
- Importância dos formadores explicarem não só os objetivos da formação, mas também os processos de avaliação logo no início das sessões de formação;
- Realizar uma formação de continuidade (referido quer pelo formador, para explorar mais temáticas dentro do tema, quer pelos participantes).



---

## RELATÓRIO DE FORMAÇÃO

# “No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade”

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Caraterização da Ação de Formação</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivos	3
1.2. Público-Alvo	3
1.3. Modalidade de Formação	3
1.4. Forma de Organização	3
1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas	3
1.6. Caraterização da Intervenção formativa	4
1.6.1. Divulgação da Ação de Formação	4
1.6.2. Seleção do Formador	5
1.6.3. Metodologias de Formação	5
1.7. Execução da Formação	5
1.8. Perfil dos Formandos	5
<b>2. Avaliação da Ação de Formação</b>	<b>8</b>
2.1. Avaliação de Desempenho	8
2.2 Avaliação da Formação pelos Formandos	8
2.3. Avaliação da Formação pelo Formador	12
2.4. Grelha de Observação - Coordenadora Pedagógica	13
2.5 Ocorrências e Desistências	14
<b>3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas</b>	<b>14</b>

## 1. Introdução

A sexualidade na 3ª Idade é uma temática que ainda hoje levanta muitas questões práticas quando falamos em idosos institucionalizados. Esta ação de formação procurou desmistificar preconceitos e ajudar os profissionais a integrar de forma positiva e natural esta área da vida dos seus utentes.

### 1.1. Objetivos

- Reconhecer e aceitar a sexualidade como dimensão integrante do ciclo vital;
- Identificar características próprias da manifestação da sexualidade na 3ª idade;
- Debater crenças erróneas e atitudes negativas face às manifestações da sexualidade no idoso;
- Reconhecer e aplicar uma abordagem profissional positiva no que toca às manifestações da sexualidade no idoso institucionalizado.

### 1.2. Público-Alvo

Os destinatários desta formação foram: Técnicos, Diretores Técnicos, Dirigentes e Colaboradores das instituições com respostas sociais para idosos.

### 1.3. Modalidade de Formação

Formação contínua / de atualização.

### 1.4. Forma de Organização

Formação presencial (todos os participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação).

### 1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas:
  - \_ Intervenção Família/Comunidade
  - \_ Envelhecimento
  - \_ Saúde Mental
  - \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
  - \_ Pobreza/Exclusão Social
  - \_ Gestão de Conflitos
- Aspetos organizativos das ações de formação:

- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
- \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
- \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
- \_ Com formato de Formação em sala (69)
- \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
- \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresenta como oferta formativa:

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

*Auto-financiadas*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

## 1.6. Caracterização da Intervenção formativa

Esta ação de formação insere-se na área 762 – Trabalho Social e Orientação.

Os conteúdos programáticos, definidos pela formadora, foram:

1. Conceito e dimensões da Sexualidade;
2. A sexualidade na 3ª idade: mitos e realidades;
3. A postura do profissional face à manifestação da sexualidade na 3ª idade;
4. Estratégias de abordagem da sexualidade no idoso institucionalizado.

### 1.6.1. Divulgação da Ação de Formação

A divulgação desta Ação de Formação foi realizada através do envio de cerca de 500 e-mails individuais e institucionais. Para além disso foi enviada informação sobre esta formação para a comunicação social local, publicada no site da EAPN Portugal e no blog Flash Rede e ainda foram afixadas informações na vitrine do Núcleo.

### **1.6.2. Seleção da Formadora**

A formadora é especialista na área da sexualidade, para além de ter uma vasta experiência na intervenção social. Sendo da Região Centro é uma mais-valia na questão da proximidade dos contextos sociais e nas deslocações até à Guarda.

**Sónia Araújo** - Psicóloga clínica, Pedagoga (licenciaturas em Psicologia e em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra) e Terapeuta Sexual, pela Sociedade Portuguesa de Sexologia Clínica. É colaboradora da Associação para o Planeamento da Família desde 2001, onde exerce o seu trabalho no âmbito da educação sexual, atendimento e aconselhamento em saúde sexual e reprodutiva com diversos públicos- alvo, dentre os quais se destacam os jovens, os profissionais de saúde e educação e os pais/encarregados de educação. É formadora nas áreas da educação para a saúde, área comportamental e área pedagógica. É autora de referenciais de formação e do Programa de Educação Sexual para o Ensino Profissional português.

### **1.6.3. Metodologias de Formação**

Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (role-play, barómetro de atitudes, trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo, visionamento de trechos de vídeos).

Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação sumativa, através de teste escrito no final da ação.

### **1.7. Execução da Formação**

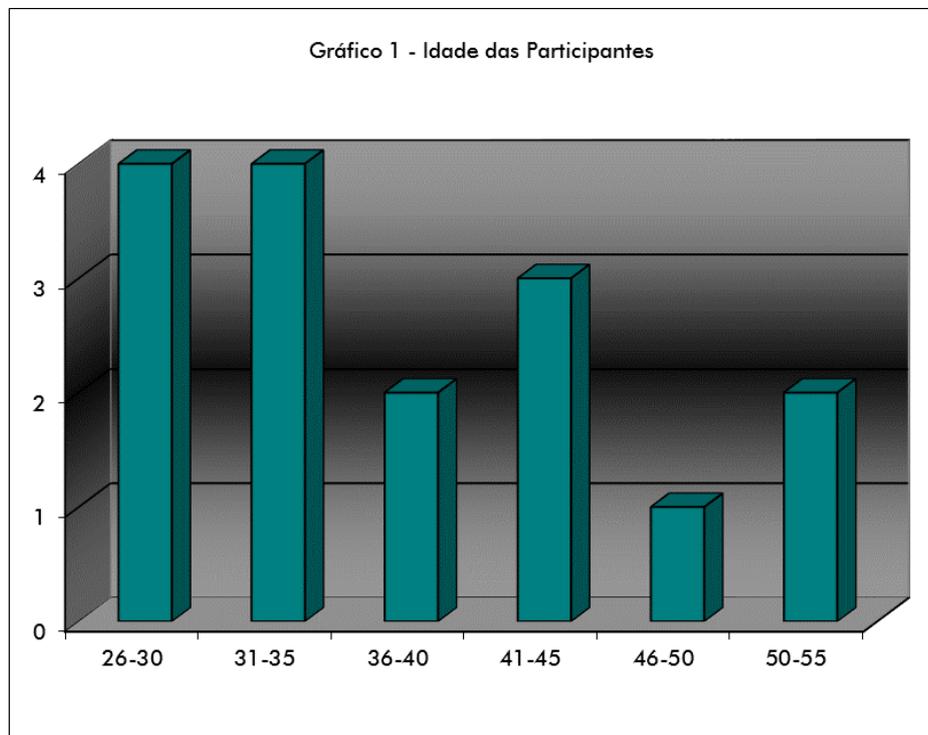
A ação de formação “No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade” teve a duração total de 12 horas, decorreu nos dias 2 e 3 de abril de 2014, na Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda. Desenvolveram-se 6 horas de formação por dia em horário laboral das 9h30 às 12h30 e das 14h00 às 17h00.

No total participaram 16 formandos, que foram selecionados segundo os critérios: condição da associação perante a EAPN Portugal, número de ordem de receção da candidatura, número de inscrições por instituição e Distrito.

### **1.8. Perfil dos Formandos**

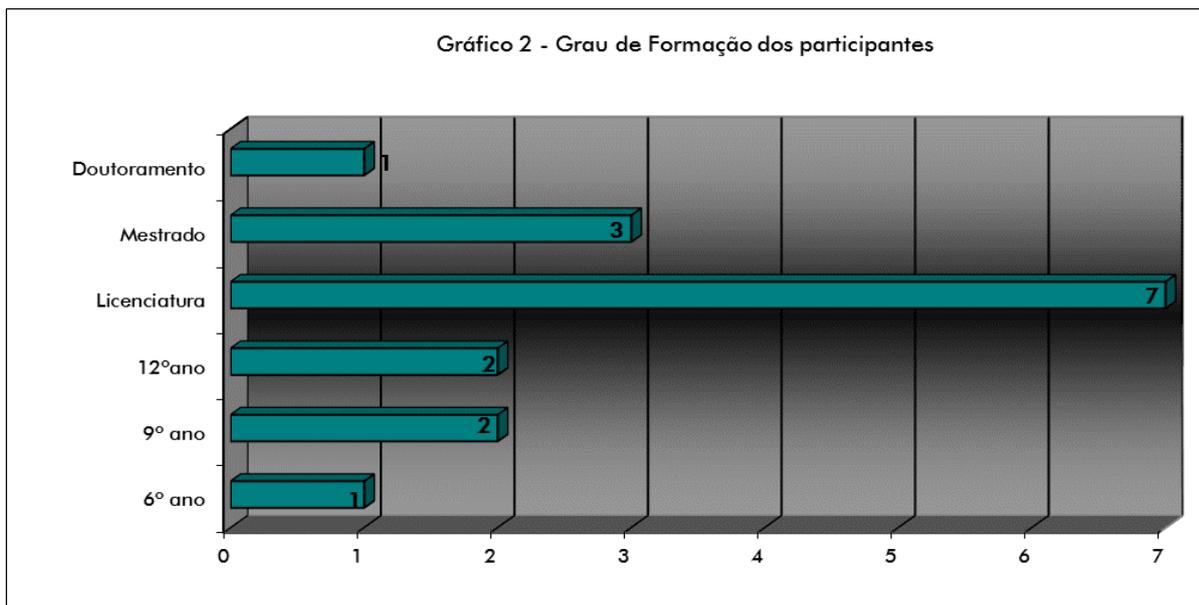
No total participaram nesta Ação de Formação **16 formandos**, dos quais todas Mulheres, 15 representantes de 9 entidades, de entre as quais 1 entidade pública, 4 Associações, 3 Centros Sociais e Paroquiais e 1 Santa Casa da Misericórdia. Destaca-se a presença de 5 representantes de 4 instituições Associadas da EAPN Portugal e 3 Associados em nome individual. Ao todo estiveram representados 5 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Celorico da Beira, Guarda, Mêda e Sabugal.

Os 16 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 26 anos a mais nova e 55 anos a mais velha (ver Gráfico 1), embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 26 e os 35 anos.



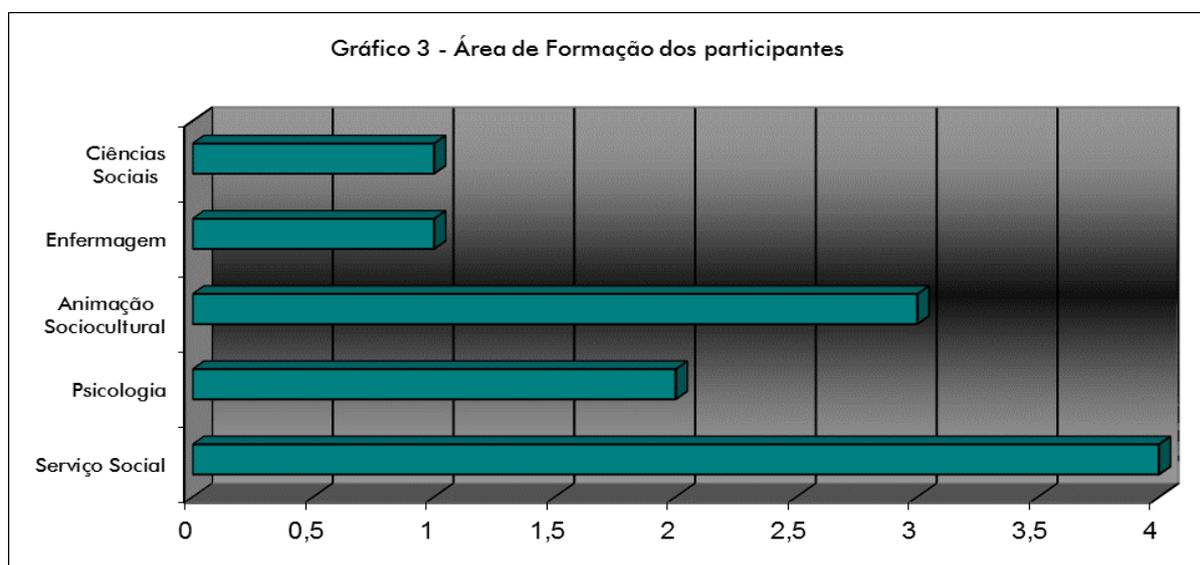
Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se uma grande amplitude no que respeito ao mínimo e máximo de escolaridade dos participantes, em que o mínimo de escolaridade se situou ao nível do 6º ano e o máximo o Doutoramento, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura (ver Gráfico 2).

Gráfico 2 - Grau de Formação dos participantes



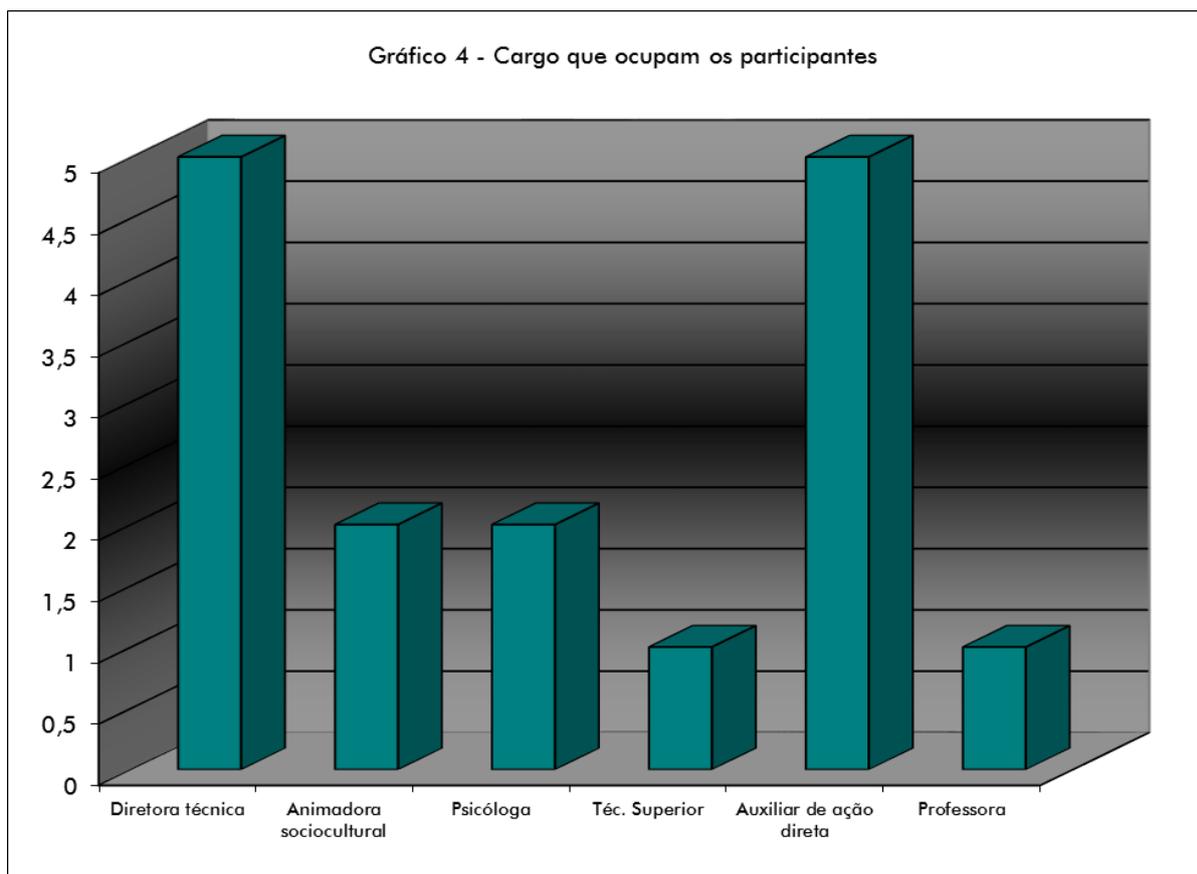
No âmbito do ensino superior diversificam-se as áreas de formação (tal como se pode observar no Gráfico 3), nomeadamente em Serviço Social (4), Animação Sociocultural (3) e Psicologia (2) e outras áreas como Ciências Sociais e Enfermagem.

Gráfico 3 - Área de Formação dos participantes



Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições (ver Gráfico 4), os participantes são na sua maioria Diretores Técnicos (5) e Auxiliares de Ação Direta (5) e os restantes diversificam-se por várias funções, tais como Psicóloga (2), Animadora sociocultural (2), Técnica Superior (1) e Professora (1).

Gráfico 4 - Cargo que ocupam os participantes



## 2. Avaliação da Ação de Formação

A ação de formação “Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais” contemplou uma avaliação *on going* ao longo do desenvolvimento da mesma, através de vários instrumentos: grelha de observação pela diretora pedagógica, avaliação contínua da prestação dos formandos, avaliação final pelos formandos e pela formadora.

### 2.1. Avaliação de desempenho

No que diz respeito à avaliação dos formandos, por parte do formador, da sua prestação na formação, e que contou com exercícios de grupo e um momento de avaliação mais formal, constata-se que 6 dos formandos obtiveram uma classificação de Bom (14 a 17 valores) e 10 formando a pontuação de Muito Bom (18 a 20 valores).

### 2.2. Avaliação da formação pelos formandos

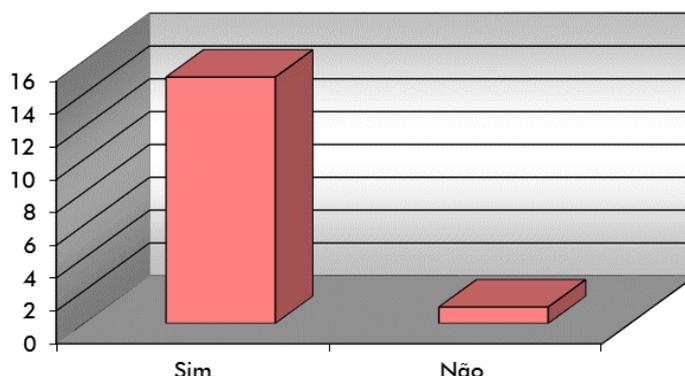
No total foram recolhidos 16 questionários de avaliação preenchidos pelos formandos acerca do desenvolvimento desta Ação de Formação.

Acerca do cumprimento das expectativas, todos consideraram que a formação foi de encontro às suas expectativas nomeadamente porque clarificou conceitos e desmistificou crenças erradas acerca da sexualidade na 3ª idade. Os participantes justificaram as suas respostas, nomeadamente:

Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veio a desmistificar certos conceitos, a ter uma abertura mais natural para abordar o tema;</li> <li>- Sim, porque aprendi como reagir em certas situações, que o ignorar o caso não resolve nada e que a comunicação, informação é o mais apropriado;</li> <li>- Fiquei mais esclarecida sobre o assunto e aprofundei aquilo que já sabia;</li> <li>- Foi muito importante para mim;</li> <li>- Sim, veio desconstruir alguns mitos e crenças acerca da sexualidade;</li> <li>- Sim, na medida em que adquiri novas abordagens que desconhecia;</li> <li>- Sim, veio ao encontro do que esperava. Fiquei esclarecida sobre a sexualidade na 3ª idade, que por acaso pensava não ser possível e afinal é;</li> <li>- Sim, uma vez que me fez refletir sobre determinadas atitudes que tenho e que percebi que são menos corretas, aprendi bastante com todos os temas abordados;</li> <li>- Sim, desmistificando crenças e encontrando estratégias para lidar com a sexualidade;</li> <li>- Sim, foi muito dinâmica;</li> <li>- A formação superou as minhas expectativas;</li> <li>- Sim. Consegui adquirir alguma bagagem no âmbito desta temática. As dinâmicas aplicadas contribuíram em muito para exemplificar alguns aspetos da matéria;</li> <li>- Sim, ajudou-me a perceber que apesar da idade a sexualidade faz parte do ser humano e que não deve ser oprimida nem reprimida;</li> <li>- Sim, conseguimos abordar todos os conteúdos e refletir sobre esta temática abertamente;</li> <li>- Sim, porque procurava sobretudo adquirir/consolidar competências relativas a estratégias para tratar/abordar a temática;</li> <li>- Sim, porque serviu para esclarecer dúvidas, desmistificar crenças e aprender conceitos e dinâmicas.</li> </ul>

Em relação à estrutura global da ação de formação, a esmagadora maioria dos formandos (15) responderam que o seu planeamento resultou positivamente e apenas 1 pessoa não concordou com este planeamento, porque considera que esta formação deveria ter mais horas (Gráfico 5).

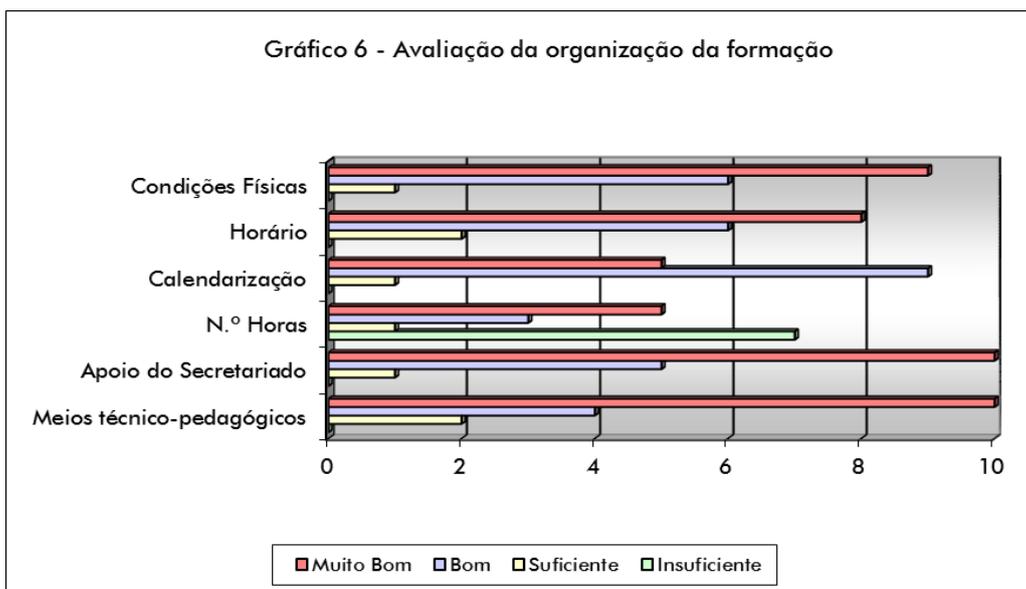
Gráfico 5 - A estrutura global da formação resultou positivamente?



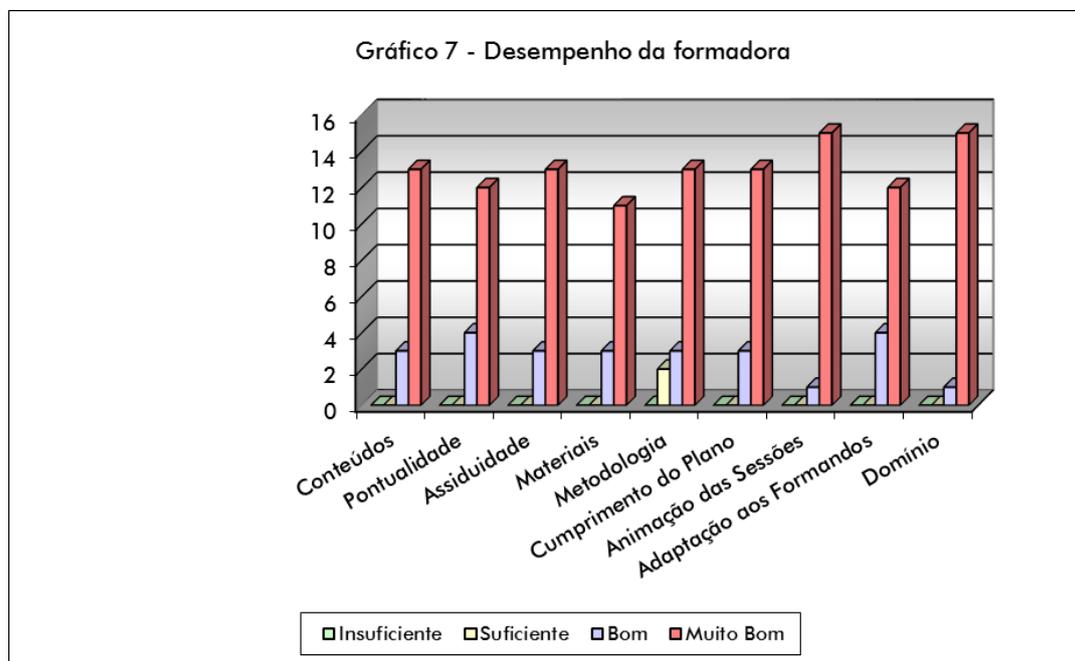
Os formandos apresentaram as suas justificações:

Justifique por favor:	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque não houve a monotonia do "blábláblá" e sim jogos para aprender mais com casos práticos;</li> <li>- Porque aprendi mais sobre o assunto;</li> <li>- Aprendi muito sobre esta formação;</li> <li>- Apenas ficou a faltar um pouco acerca das estratégias a utilizar no meio onde trabalhamos</li> <li>- Em relação à ação de formação acho que deveria ter a duração de mais 2 dias para termos desenvolvido mais o tema;</li> <li>- Sim. A formadora teve a capacidade de nos passar a informação através de casos práticos;</li> <li>- Poderia ter sido com maior duração para podermos trabalhar ainda mais este tema;</li> <li>- A própria interação da formadora com os formandos, bem como o próprio conteúdo funcionaram muito bem;</li> <li>- As estratégias utilizadas foram muito dinâmicas;</li> <li>- Sim, resultou porque foi bem planeado, foi de encontro ao que se esperava.</li> </ul>
<b>NÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deveria ser mais 1 dia para que conseguíssemos falar sobre estratégias de educação sexual na 3ª idade.</li> </ul>

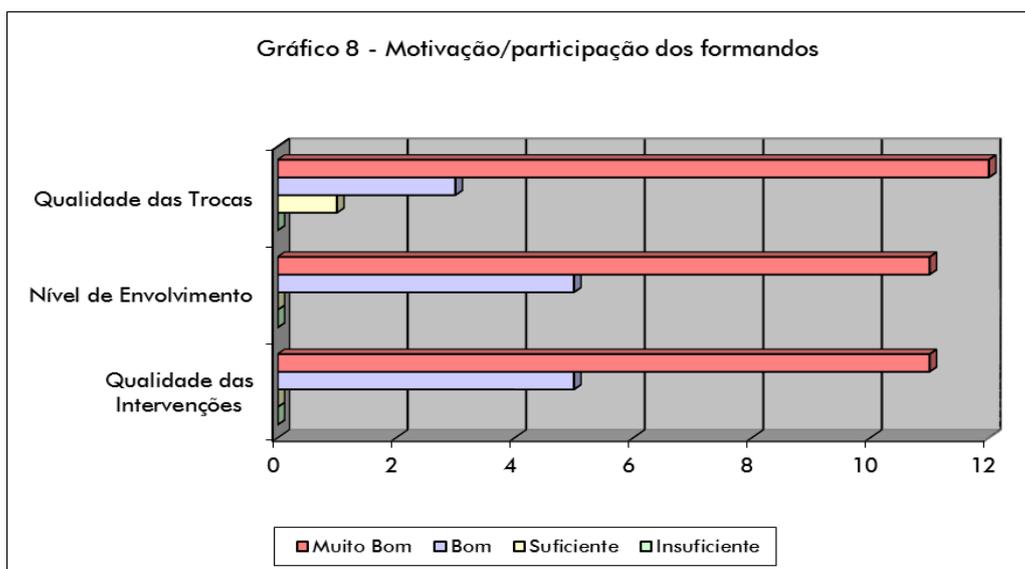
Também se solicitou aos formandos para avaliarem os aspetos logísticos da ação de formação (Gráfico 6), destacando-se uma avaliação da maioria dos itens com muito bom, nomeadamente os meios técnico-pedagógicos disponíveis, o apoio do secretariado, as condições físicas da sala de formação e o horário; os critérios da calendarização e do número de horas de formação tiveram avaliações mais dispersas, chegando o número de horas a registar insuficientes.



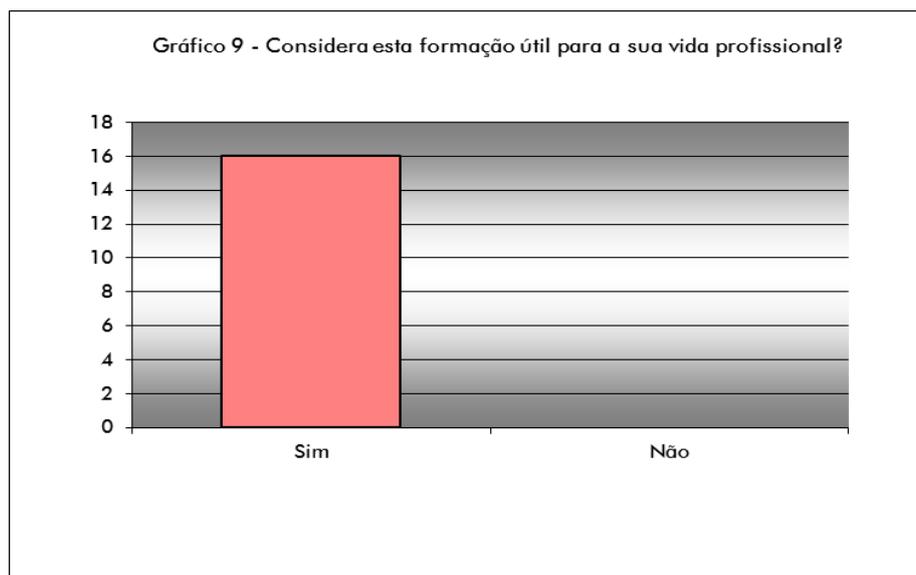
Sobre o funcionamento da formação, os formandos avaliaram o desempenho da formadora com uma larga maioria de muito bom todos os itens, onde se destacaram as questões do domínio das temáticas abordadas, dos conteúdos, as metodologias utilizadas e a forma como animou as sessões, para além da assiduidade e pontualidade (Gráfico 7).



Já no que diz respeito à participação dos próprios formandos, houve uma maioria de avaliação de muito bom em todos os itens (Gráfico 8), nomeadamente na qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais, no nível de envolvimento e qualidade das suas intervenções.



Quando se questionou se a formação seria útil para a sua vida profissional, todos responderam que sim (Gráfico 9).



No quadro a seguir explicam-se de que forma irão aplicar os conhecimentos adquiridos:

**De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta acção de formação?**

- Nos problemas que forem surgindo no trabalho;
- Aplicar todos os dias, consoante as situações que aparecerem;
- No caso de me aparecer um problema deste género penso que estou mais esclarecida para o fazer;
- Gostei muito de aprender novas coisas que de alguma forma para alguém ainda é um tabu;
- Criando sessões de debate de forma a ajudar colaboradoras, clientes e elementos da direcção a perceber a sexualidade como fonte do desenvolvimento humano saudável;
- Não os vou aplicar em contexto profissional, mas fiquei com uma abordagem mais vasta e de situações que

desconhecia;

- Pretendo aplicar co os casos que me aparecem no dia a dia;
- Colocar em prática no contexto institucional o que aprendi;
- No quotidiano institucional, com todas as questões que vão surgindo e são necessárias gerir no dia a dia;
- Posso aplicar as dinâmicas de grupo realizadas na formação;
- Pretendo aplicar os conhecimentos que adquiri nesta formação no dia a dia com os idosos;
- As dinâmicas aplicadas/demonstradas na ação irei aplicar/desenvolver junto dos idosos por forma a quebrar alguns tabus que ainda existem;
- Identificar casos nas instituições que trabalho e tentar ajudar com a informação que adquiri nesta formação;
- No dia a dia com situações que possam surgir relacionadas com este tema e ainda passagem de conhecimentos para outras colaboradoras;
- Na lecionação de aulas a estudantes do curso de enfermagem e na execução de sessões de esclarecimento e sensibilização em lares;
- Em contexto de formação e em contexto pessoal/familiar e social.

Os formandos indicaram também em que medida esta formação poderia ser melhorada:

- Mais horas (III) / Mais tempo / Ser mais longa;
- Explorando mais as formas de atuar do profissional. Desenvolver um programa sobre a sexualidade, adequado à população idosa residente em meio rural, tendo em conta que são resistentes à mudança e veem a sexualidade como um tabu;
- Mais dias de formação para podermos elaborar um plano;
- Poderia ser melhorada a nível de horas de formação, ficaram ainda por falar sobre estratégias / Com o aumento da carga horária para se poder diversificar e treinar as estratégias/metodologias / Se fosse mais um dia para completar alguns conteúdos;
- Dar continuidade a esta ação de formação com o desenvolvimento do ponto: estratégias possíveis de ser trabalhadas;
- Fornecer algum material pedagógico antes da formação.

E no final do questionário deixaram algumas sugestões e comentários:

- Nova formação para dar continuidade a este tema;
- Fazer um plano de educação sexual;
- Temática muito interessante. Sugeria a continuidade da formação na sua parte prática;
- Um médico abordar paralelamente estas questões mais relacionadas com os fármacos e com situações mais específicas da saúde;
- Marcar nova formação para consolidar conhecimentos e avaliar o que mudou na prática profissional de cada formando. Explorar mais as dinâmicas de grupo.

### **2.3. Avaliação da formação pela formadora**

No que concerne à avaliação que a formadora fez da formação, destaca-se a atribuição máxima da avaliação a todos os critérios, nomeadamente: suficiência dos meios técnico-pedagógicos, apoio

prestado pelo secretariado e a disponibilidade da coordenadora pedagógica, calendarização da formação, distribuição do horário e local de realização da formação; com a avaliação de Bom surge o número de horas de formação, que na opinião da formadora aumentar um pouco a carga horária poderia ser uma proposta de melhoria para esta formação.

Ao nível da prestação dos formandos, a formadora destacou todos os critérios com a melhor pontuação (Muito Bom), nomeadamente: assiduidade, pontualidade, adequação do perfil dos formandos à formação, curiosidade sobre o tema, motivação, participação, espírito crítico e surgimento do espírito de trabalho em equipa. Apenas os critérios de solicitação de mais informação e surgimento de ideias para a realização de iniciativas inter-institucionais foram avaliados com Bom. A formadora acrescentou ainda que a postura, motivação e proatividade do grupo foi muito facilitadora das dinâmicas de grupo propostas e da concretização das atividades e objetivos pedagógicos.

Ao nível do programa a formadora posicionou as metodologias utilizadas mais participativas (nível 5, em que 1 é + expositivo e 5 + participativo) e refere que as estratégias adotadas para dinamizar as sessões passaram pelo brainstorming, debate, barómetro de atitudes, trabalhos de grupo, quebra-gelo e role-play/análise de casos. A formadora referiu que foram escolhidas metodologias que permitem reavaliar a postura dos profissionais em termos de crenças erróneas e atitudes desfavoráveis à sexualidade, bem como treinar competências.

A formadora referiu também que houve uma muito boa (5 numa escala de 1, menor grau, a 5, maior grau) correspondência do plano de formação com a expectativa das formandas e deixa como sugestão para uma futura formação: Estratégias de Educação Sexual. A formadora referiu ainda na folha de avaliação dos formandos que o grupo era muito participativo e interessado e propôs uma nova ação para desenhar projetos de educação sexual para a 3ª idade.

#### **2.4. Grelha de Observação da Diretora Pedagógica**

Ao nível da compreensão, a Coordenadora Pedagógica avaliou todos os itens com bom e muito (nomeadamente 4 e 5, numa escala em que 1 é menor grau e 5 maior grau), destacando-se com melhor pontuação a clareza na apresentação de conteúdos (muito explícita) e o equipamento técnico-pedagógico (com o apoio do IPG), enquanto os critérios de explicitação dos objetivos, qualidade das apresentações (powerpoint e dinâmicas), os *timings* e métodos de formação e a dinâmica/interação com os formandos/as foram avaliados com Bom.

Já ao nível da aplicação, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), pois a formadora utilizou muitos exercícios e casos práticos para explicar a matéria e promoveu a participação dos formandos,

fazendo uma boa ponte entre a teoria e a prática. Ao nível da síntese todos os itens foram avaliados com bom (4), destacando-se como mais positivo a disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas.

No que diz respeito à avaliação os itens foram avaliados com bom (4), nomeadamente porque as metodologias de avaliação se adequaram aos conteúdos e metodologias da formação. Ao nível dos formandos, as avaliações variaram entre bom (4) e muito bom (5), destacando-se a adequação do perfil de formandos à formação, a curiosidade sobre o tema e a participação ativa.

Por último, ao nível da formadora, todos os itens foram avaliados com bom (4) e muito bom (5), sendo importante destacar a sua motivação, participação, a disponibilidade e a simpatia e interação com os formandos.

## 2.5. Ocorrências e Desistências

Durante esta Ação de Formação não se registaram desistências nem ocorrências.

## 3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas

Atendendo à avaliação da formação, é importante registar algumas melhorias para próximas formações:

- Quer os formandos, quer a própria formadora consideraram que esta formação deveria ter um maior número de horas. No entanto, está prevista a realização de uma formação extra para corresponder às expectativas dos formandos, já no 2º semestre. Esta formação deverá centrar-se mais na questão das estratégias/competências que o profissional deverá utilizar para lidar com a questão da sexualidade e na elaboração de planos de educação sexual.



## RELATÓRIO DE FORMAÇÃO

### “O Bê-à-Bá da sexualidade na adolescência”

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Caracterização da Ação de Formação</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivos	3
1.2. Público-Alvo	3
1.3. Modalidade de Formação	3
1.4. Forma de Organização	3
1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas	3
1.6. Caracterização da Intervenção formativa	4
1.6.1. Divulgação da Ação de Formação	5
1.6.2. Seleção do Formador	5
1.6.3. Metodologias de Formação	5
1.7. Execução da Formação	5
1.8. Perfil dos Formandos	6
<b>2. Avaliação da Ação de Formação</b>	<b>8</b>
2.1. Avaliação de Desempenho	8
2.2. Avaliação da Formação pelos Formandos	8
2.3. Avaliação da Formação pelo Formador	13
2.4. Grelha de Observação - Coordenadora Pedagógica	13
2.5. Ocorrências e Desistências	14
<b>3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas</b>	<b>14</b>

## 1. Introdução

Para preparar todos os profissionais que diariamente se confrontam com esta importante componente da educação e formação das crianças e jovens, organizou-se esta ação de formação “O Bê-à-Bá da sexualidade da adolescência” que procurou ir de encontro às suas necessidades e dar-lhes as ferramentas que necessitam para melhorar a sua intervenção junto destes públicos.

### 1.1. Objetivos

- Reconhecer e identificar características da sexualidade na adolescência
- Conhecer o funcionamento do aparelho reprodutor masculino e feminino
- Identificar os diversos métodos contraceptivos e eleger os mais adequados a adolescentes
- Reconhecer as manifestações e consequências das principais IST's, bem como as principais formas de transmissão e prevenção.
- Saber como agir face a comportamentos de risco e promover comportamentos preventivos
- Adotar uma postura profissional e atitude positiva face à sexualidade
- Reconhecer e saber aplicar estratégias de trabalho com jovens no âmbito da sexualidade e saúde sexual e reprodutiva

### 1.2. Público-Alvo

Os destinatários desta formação foram: Técnicos, Diretores, Coordenadores, Dirigentes e outros Colaboradores das Instituições com respostas sociais para crianças e jovens, de Projetos de Intervenção Social e outras organizações ligadas à infância e juventude.

### 1.3. Modalidade de Formação

Formação contínua / de atualização.

### 1.4. Forma de Organização

Formação presencial (todos os participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação).

### 1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas:

\_ Intervenção Família/Comunidade

- \_ Envelhecimento
  - \_ Saúde Mental
  - \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
  - \_ Pobreza/Exclusão Social
  - \_ Gestão de Conflitos
- Aspetos organizativos das ações de formação:
- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
  - \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
  - \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
  - \_ Com formato de Formação em sala (69)
  - \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
  - \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresenta como oferta formativa:

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

*Auto-financiadas*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

### 1.6. Caracterização da Intervenção formativa

Esta ação de formação insere-se na área 762 – Trabalho Social e Orientação.

Os conteúdos programáticos, definidos pela formadora, foram:

- Conceito e Dimensões da Sexualidade
- Alterações da Adolescência: mudanças físicas, psicológicas e sociais
- Manifestações da Sexualidade na Adolescência
- Problemas e necessidades em saúde dos adolescentes

- Quadro ético e deontológico e perfil do profissional
- Estratégias de trabalho com jovens: educação inter-pares e técnicas específicas em educação sexual
- Guião Pedagógico: Técnicas Específicas
- Conceito e pilares do aconselhamento
- Simulação e treino de situações de aconselhamento

#### **1.6.1. Divulgação da Ação de Formação**

A divulgação desta Ação de Formação foi realizada através do envio de cerca de 500 e-mails individuais e institucionais. Para além disso foi enviada informação sobre esta formação para a comunicação social local, publicada no site da EAPN Portugal e no blog Flash Rede e ainda foram afixadas informações na vitrine do Núcleo.

#### **1.6.2. Seleção da Formadora**

A formadora é especialista na área da sexualidade, para além de ter uma vasta experiência na intervenção social. Sendo da Região Centro é uma mais-valia na questão da proximidade dos contextos sociais e nas deslocações até á Guarda.

**Sónia Araújo** - Psicóloga clínica, Pedagoga (licenciaturas em Psicologia e em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra) e Terapeuta Sexual, pela Sociedade Portuguesa de Sexologia Clínica. É colaboradora da Associação para o Planeamento da Família desde 2001, onde exerce o seu trabalho no âmbito da educação sexual, atendimento e aconselhamento em saúde sexual e reprodutiva com diversos públicos- alvo, dentre os quais se destacam os jovens, os profissionais de saúde e educação e os pais/encarregados de educação. É formadora nas áreas da educação para a saúde, área comportamental e área pedagógica. É autora de referenciais de formação e do Programa de Educação Sexual para o Ensino Profissional português.

#### **1.6.3. Metodologias de Formação**

Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (role-play, barómetro de atitudes, trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo, visionamento de trechos de vídeos).

Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação sumativa, através de teste escrito no final da ação.

### **1.7. Execução da Formação**

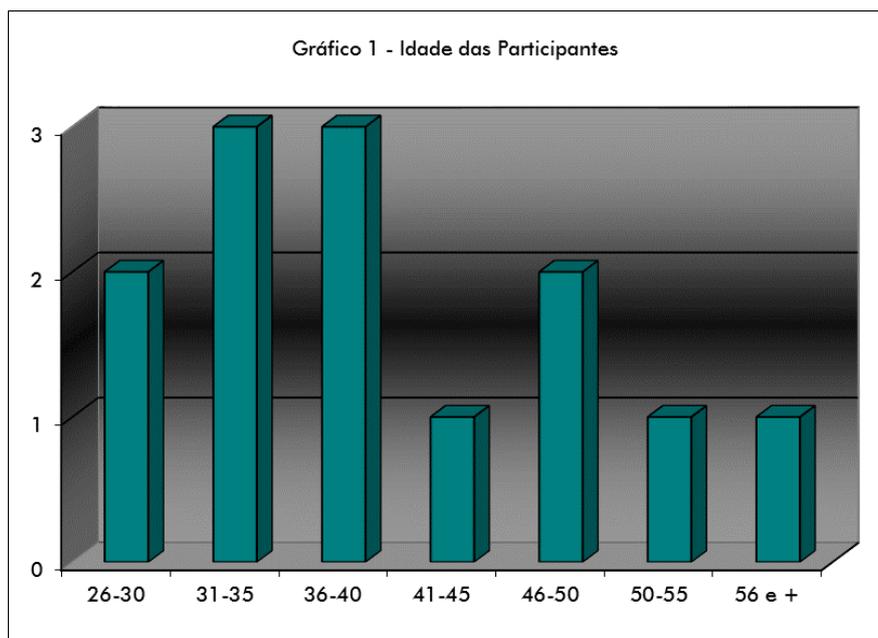
A ação de formação “O Bê-à-Bá da sexualidade da adolescência” teve a duração total de 12 horas, decorreu nos dias 19 e 20 de maio de 2014, na Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda. Desenvolveram-se 6 horas de formação por dia em horário laboral das 9h30 às 12h30 e das 14h00 às 17h00.

No total participaram 13 formandos, que foram selecionados segundo os critérios: condição da associação perante a EAPN Portugal, número de ordem de receção da candidatura, número de inscrições por instituição e Distrito.

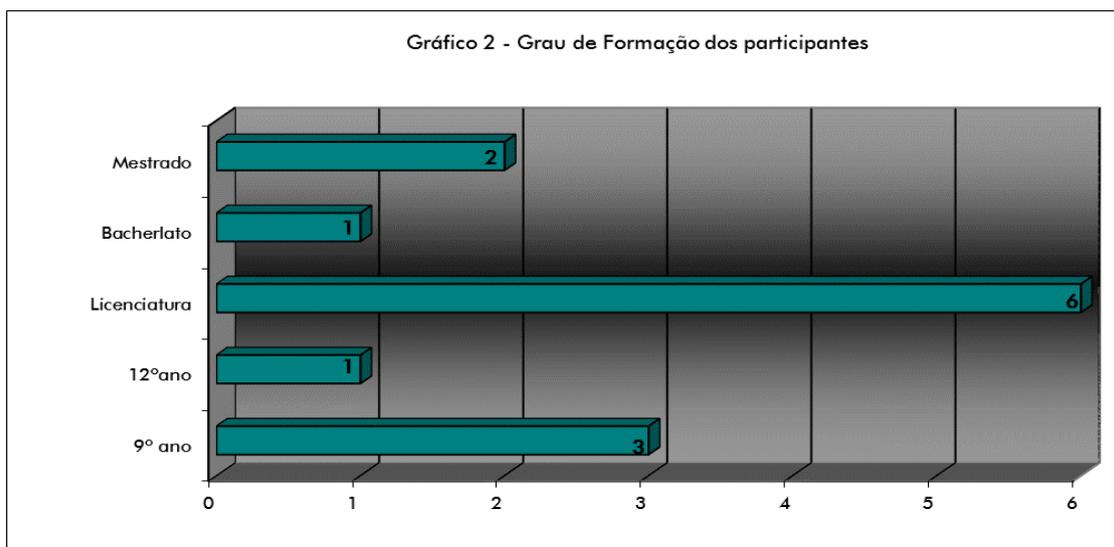
### 1.8. Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação **13 formandos**, dos quais 11 Mulheres e 2 Homens, representantes de 6 entidades, de entre as quais 1 entidade pública, 4 lares de Infância e Juventude e 1 projeto na área da juventude. Destaca-se a presença de 3 instituições Associadas da EAPN Portugal e 7 Associados em nome individual. Ao todo estiveram representados os concelhos de Guarda e Manteigas do Distrito da Guarda.

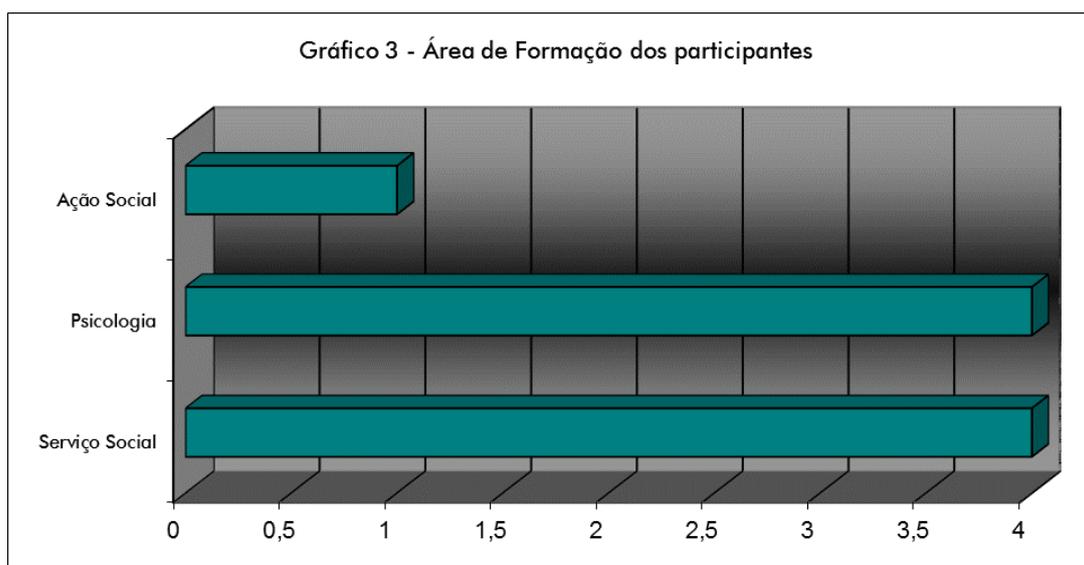
Os 13 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 26 anos a mais nova e 56 anos a mais velha (ver Gráfico 1), embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 31 e os 40 anos.



Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se uma grande amplitude no que respeito ao mínimo e máximo de escolaridade dos participantes, em que o mínimo de escolaridade se situou ao nível do 9º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura (ver Gráfico 2).

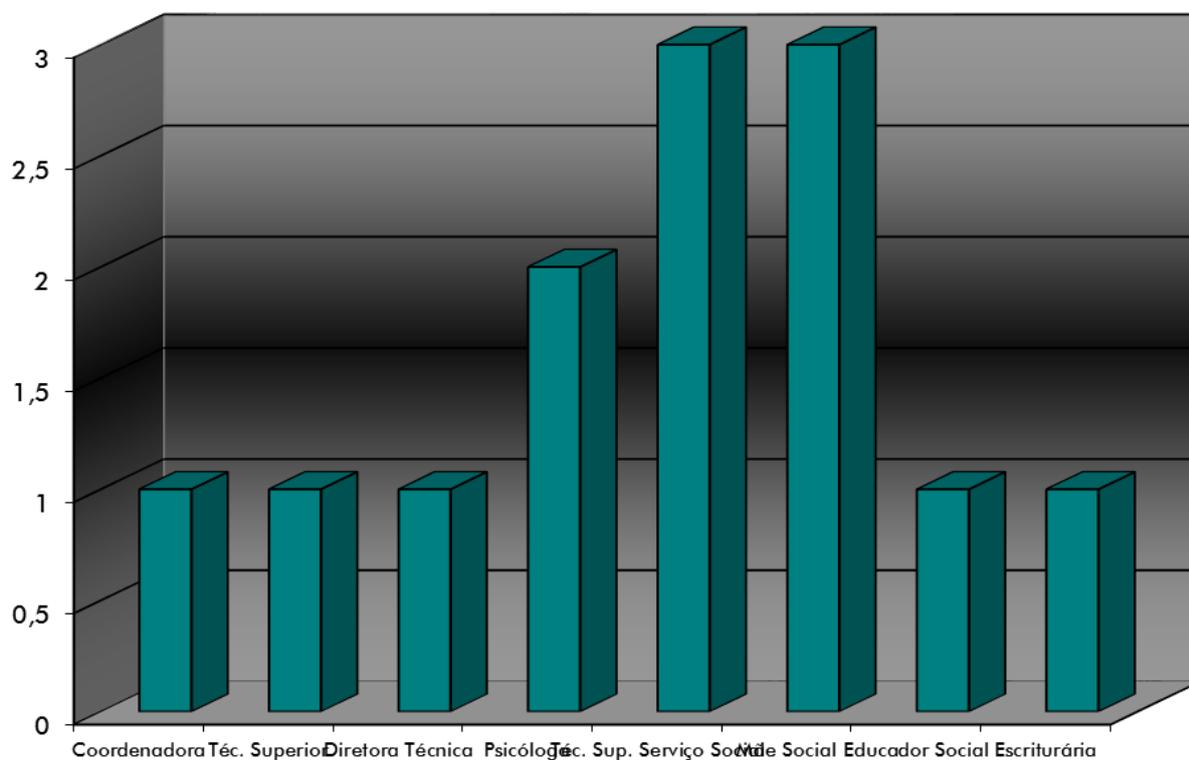


No âmbito do ensino superior as áreas de formação dos participantes são Serviço Social (4), Psicologia (4) e Ação Social (1), tal como se pode observar no Gráfico 3.



Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições (ver Gráfico 4), os participantes apresentam alguma dispersão em termos de funções, se por um lado há o corpo técnico de Psicólogos, Técnicos Superiores, Educador Social e Coordenador, por outro lado existem as Mães Sociais.

Gráfico 4 - Cargo que ocupam os participantes



## 2. Avaliação da Ação de Formação

A ação de formação “O Bê-à-Bá da sexualidade da adolescência” contemplou uma avaliação *on going* ao longo do desenvolvimento da mesma, através de vários instrumentos: grelha de observação pela diretora pedagógica, avaliação contínua da prestação dos formandos, avaliação final pelos formandos e pela formadora.

### 2.1. Avaliação de desempenho

No que diz respeito à avaliação dos formandos, por parte da formadora, da sua prestação na formação, e que contou com exercícios de grupo e um momento de avaliação mais formal, constata-se que todos os formandos obtiveram uma classificação de Muito Bom (18 a 20 valores).

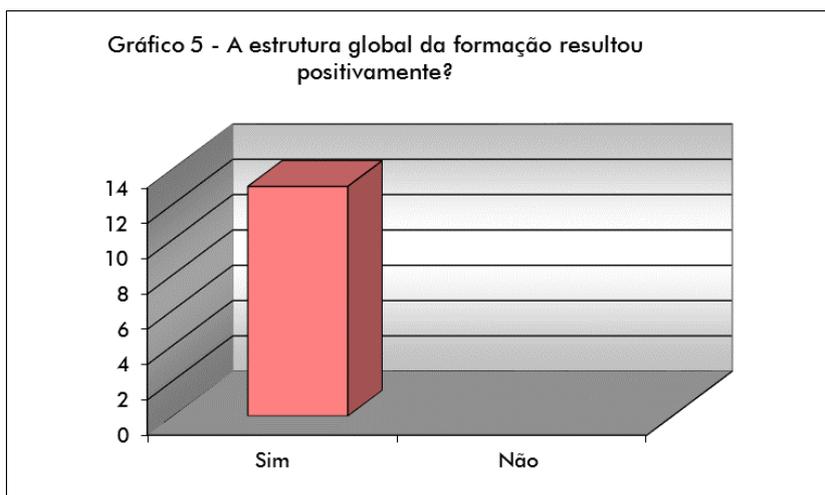
### 2.2. Avaliação da formação pelos formandos

No total foram recolhidos 13 questionários de avaliação preenchidos pelos formandos acerca do desenvolvimento desta Ação de Formação.

Acerca do cumprimento das expectativas, todos consideraram que a formação foi de encontro às suas expectativas nomeadamente porque conseguiram adquirir estratégias de intervenção com os adolescentes. Os participantes justificaram as suas respostas, nomeadamente:

Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, até superou as minhas expectativas, já que respondeu as minhas dúvidas, abriu novos horizontes e acima de tudo a partilha de experiências da formadora veio enriquecer muito esta formação. É importante, sempre, que as formadoras gostem do que fazem, pois a transmissão de conhecimentos é real e verdadeira, como foi o caso da Dra. Sónia;</li> <li>- No caso específico desta formação, superou as minhas expectativas, pois a formadora, cheia de dinâmica, transmitiu os conceitos de forma clara e deu-nos muitas estratégias para aplicar no trabalho com jovens;</li> <li>- Sim. Para além do debate e reflexão do tema, foi permitida a clarificação de alguns conceitos. As dinâmicas transmitidas são na minha opinião excelentes para aplicação no contexto;</li> <li>- Sim, porque permitiu obter diversas estratégias para trabalhar questões da sexualidade com adolescentes;</li> <li>- Sim. Ajudou a pensar o tema e a ter a consciência de que como encarregado de educação estamos sempre a falar sobre sexualidade, mesmo nos silêncios, estar atenta a nós próprias, nas nossas atitudes;</li> <li>- Sim, deu-nos métodos para falar sobre sexualidade e perder preconceitos;</li> <li>- Sim, no sentido de compreender melhor a sexualidade e aprender técnicas para a trabalhar;</li> <li>- Sim, poder ter um pouco mais de conhecimento acerca da sexualidade na adolescência;</li> <li>- Sim, porque me vai ajudar a ajudar e compreender melhor os adolescentes e as suas necessidades, muitas vezes entendidas como caprichos;</li> <li>- Sim, superou largamente as minhas expectativas. Penso que seria positivo que se pudesse ter mais horas em diferentes semanas;</li> <li>- Sim, na medida em que foram abordadas temáticas muito importantes;</li> <li>- Sim, veio ao encontro das minhas expectativas, porque para além de ser um tema difícil de debater com os nossos adolescentes, não sabemos o que dizer. Depois desta formação fiquei muito elucidada sobre os problemas da sexualidade na adolescência e como os debater com os adolescentes e fazer a abordagem correta;</li> <li>- Completamente, quer me termos teóricos (abordando os temas que eu mais necessitava) que em termos práticos (foram partilhadas muitas dinâmicas para intervir com adolescentes e não só).</li> </ul>

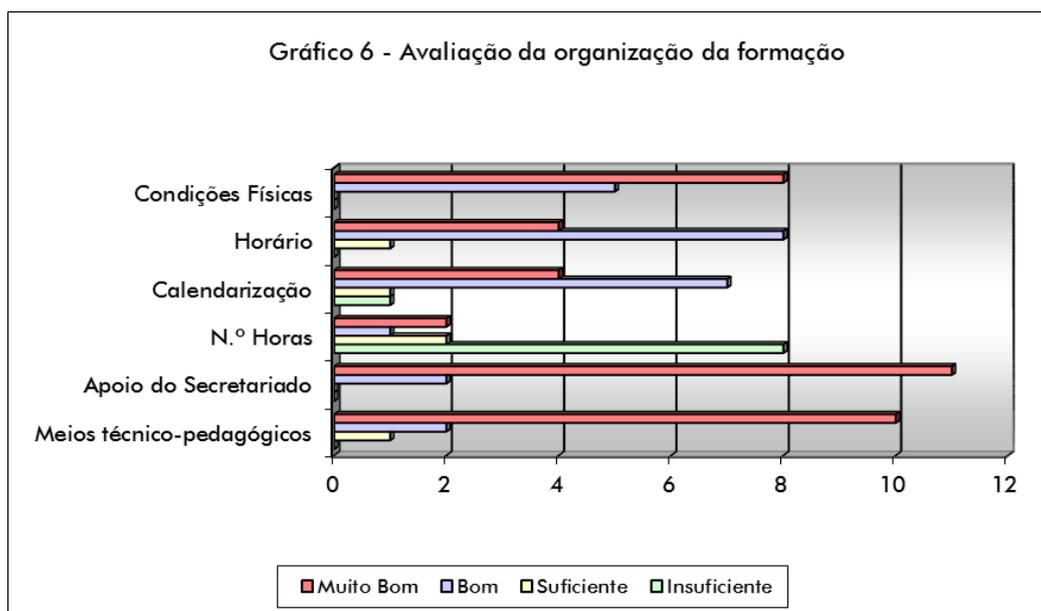
Em relação à estrutura global da ação de formação, todos os formandos responderam que o seu planeamento resultou positivamente (Gráfico 5).



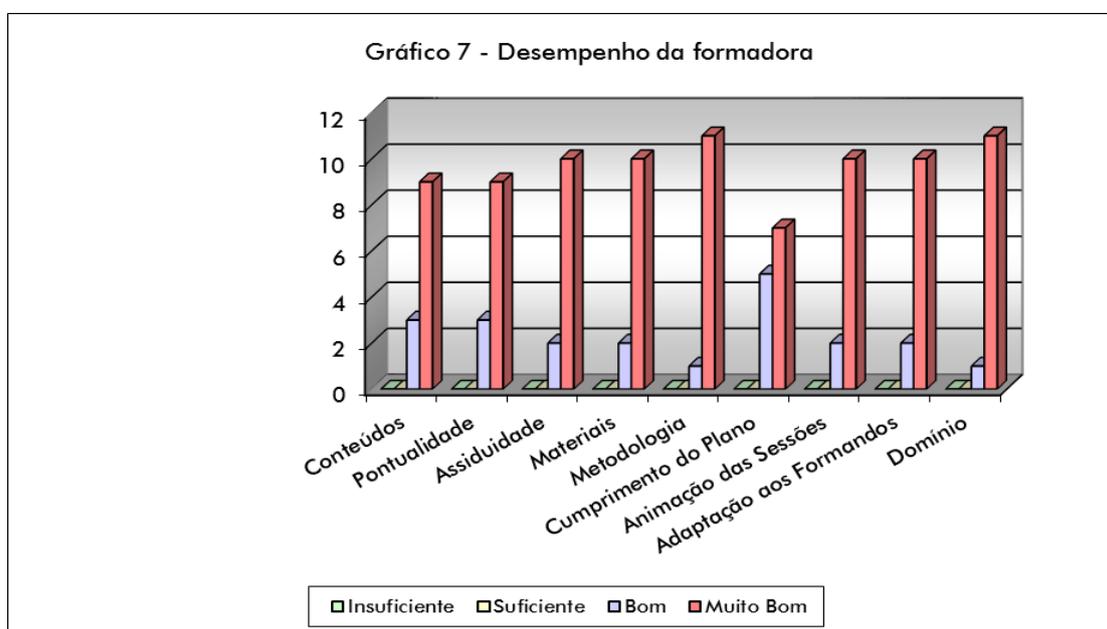
Os formandos apresentaram as suas justificações:

Justifique por favor:	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquanto estrutura global poderei dizer que sim, no entanto, fiquei com vontade de mais, muito mais, já que a formadora é ótima e deixou-nos com vontade de mais, sedentos de mais;</li> <li>- A formadora cumpriu os objetivos que tinha proposto no início da formação;</li> <li>- Passou-se de forma geral da teoria para a prática;</li> <li>- No entanto penso que poderia ser organizada por forma a explorar mais aprofundadamente determinadas temáticas por módulos;</li> <li>- Porque foram atingidos os objetivos e tudo correu dentro da normalidade;</li> <li>- Porque me deu métodos de falar aos jovens na sexualidade e ajudou a desmistificar esta realidade humana;</li> <li>- Sim porque a formadora tem grande conhecimento do tema e transmite-o muito bem, mas havia necessidades de mais tempo de formação para explorar mais temas;</li> <li>- O tema é atual e a formadora excelente;</li> <li>- Sim, plenamente tanto nos conteúdos como na maneira como foi dada a própria formação, muito dinâmica;</li> <li>- Foi muito positiva a abordagem do tema e bastante elucidativa.</li> </ul>

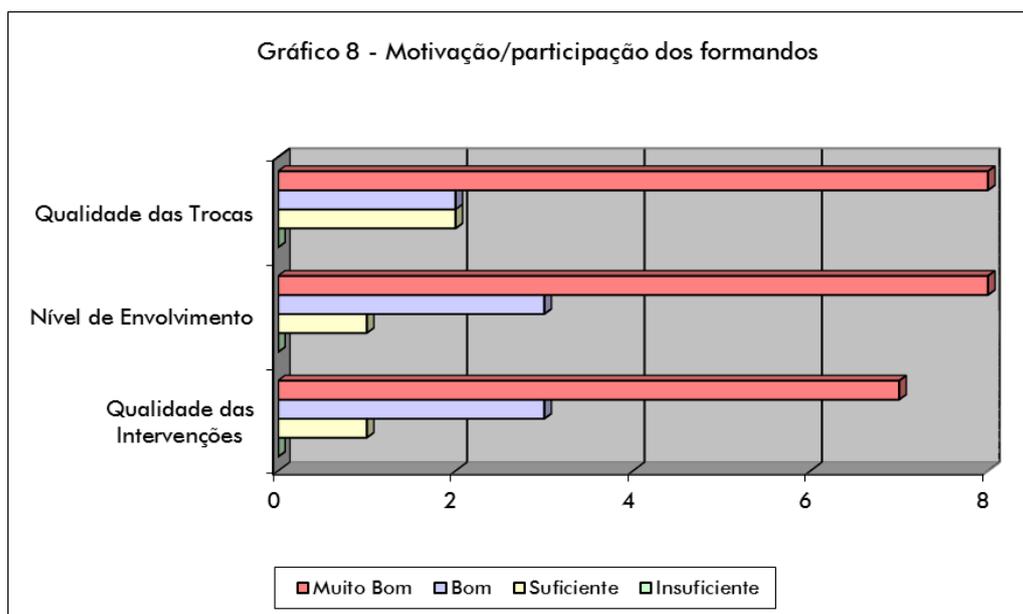
Também se solicitou aos formandos para avaliarem os aspetos logísticos da ação de formação (Gráfico 6), destacando-se uma avaliação da maioria dos itens com muito bom, nomeadamente os meios técnico-pedagógicos disponíveis, o apoio do secretariado e as condições físicas da sala de formação; já o horário e a calendarização foram classificados de bom e o número de horas de formação o critério que apresentou uma maioria de insuficientes.



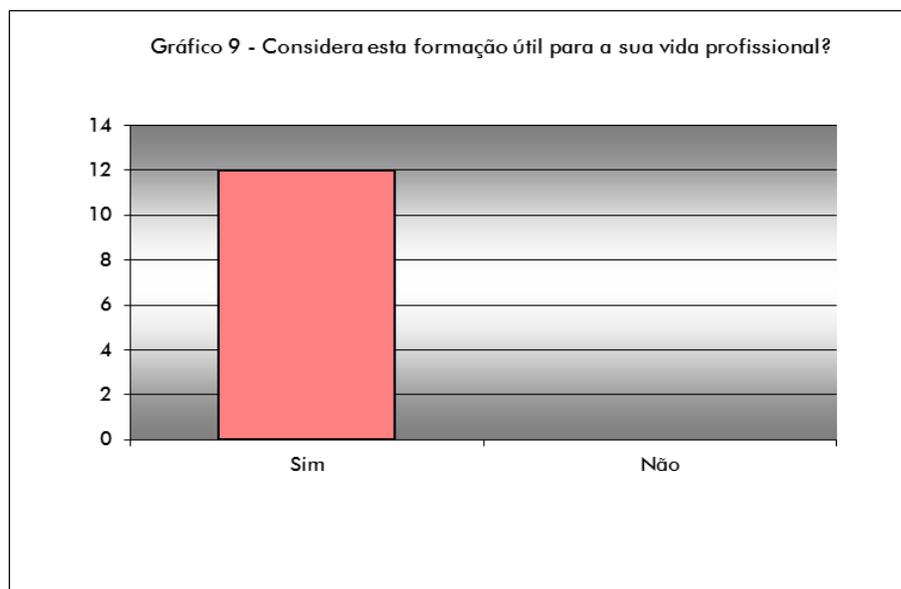
Sobre o funcionamento da formação, os formandos avaliaram o desempenho da formadora com uma larga maioria de muito bom em todos os itens, onde se destacaram as questões do domínio das temáticas abordadas, dos conteúdos, as metodologias utilizadas e a forma como animou as sessões, para além da assiduidade e pontualidade (Gráfico 7).



Já no que diz respeito à participação dos próprios formandos, houve uma maioria de avaliação de muito bom em todos os itens (Gráfico 8), nomeadamente na qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais, no nível de envolvimento e qualidade das suas intervenções.



Quando se questionou se a formação seria útil para a sua vida profissional, todos responderam que sim (Gráfico 9).



No quadro a seguir explicam-se de que forma irão aplicar os conhecimentos adquiridos:

**De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta ação de formação?**

- Com os nossos jovens na instituição, através das estratégias que aprendemos com a Sónia;
- Aplicando as técnicas/estratégias apresentadas ao longo da formação;
- Na medida em que os utentes do lar onde trabalho são maioritariamente adolescentes e já colocam estas questões, torna-se imperativo a aplicação dos conhecimentos;

- Abordando e explorando questões de sexualidade com os adolescentes;
- No dia a dia, falar abertamente e sem medos sobre a sexualidade aos meus filhos, sem medo de dizer muitas “asneiras”, preconceitos;
- O melhor que foi capaz nas respostas aos jovens que estão comigo nesta dinâmica;
- Ao nível do aconselhamento acerca da temática;
- Poder ajudar os adolescentes a terem outra visão da sexualidade na adolescência;
- No trabalho com jovens adolescentes, na tentativa de abrir horizontes e poder ajudar na vivência mais saudável e equilibrada da sua sexualidade;
- É aplicável na minha instituição quando os alunos me abordam no gabinete de apoio ao aluno;
- Através da abordagem dos temas da sexualidade da maneira correta que me foi transmitida;
- Realizando sessões com colegas profissionais e dinamizando algumas das atividades com as crianças/jovens.

Os formandos indicaram também em que medida esta formação poderia ser melhorada:

- Poderia ser efetuada por módulos;
- Os conteúdos foram abordados de forma clara mas talvez pudesse existir uma continuação do tema, com mais horas de formação;
- A carga horária deveria ser superior – 24 horas;
- Poderia ser mais longa por forma a permitir uma abordagem mais ampla de determinados assuntos;
- Mais tempo de formação para trabalhar melhor as metodologias;
- Poder haver mais horas;
- Na minha opinião deveria ser mais horas de formação, em períodos desfasados por temáticas;
- Com mais horas. Embora a formadora tivesse o cuidado de abordar todos os aspetos do tema da melhor maneira e de uma forma muito elucidativa, era necessário mais tempo.

E no final do questionário deixaram algumas sugestões e comentários:

- PNL (II);
- Coching;
- Gestão de conflitos (II);
- Condições e direitos dos trabalhadores em IPSS;
- Abordar outros conteúdos ligados a esta temática da educação sexual;
- Parabéns à formadora pelo excelente trabalho que faz. Uma formação de 2 dias para os nossos adolescentes com a formadora Sónia;
- Pouco tempo de formação;
- O tema merecia mais horas de formação, não em dias seguidos, mas talvez 2 dias por semana, pelo menos mais 12 horas;
- Fazer uma nova formação com mais horas para que a formadora possa aprofundar mais alguns temas.

### 2.3. Avaliação da formação pela formadora

No que concerne à avaliação que a formadora fez da formação, destaca-se a atribuição máxima da avaliação a todos os critérios, nomeadamente: suficiência dos meios técnico-pedagógicos, apoio

prestado pelo secretariado e a disponibilidade da coordenadora pedagógica, calendarização da formação, distribuição do horário e local de realização da formação; com a avaliação de Bom surge o número de horas de formação, que na opinião da formadora aumentar um pouco a carga horária poderia ser uma proposta de melhoria para esta formação.

Ao nível da prestação dos formandos, a formadora destacou todos os critérios com a melhor pontuação (Muito Bom), nomeadamente: assiduidade, pontualidade, adequação do perfil dos formandos à formação, curiosidade e solicitação de mais informação sobre o tema, motivação, participação, espírito crítico e surgimento do espírito de trabalho em equipa. Apenas o critério de surgimento de ideias para a realização de iniciativas inter-institucionais foi avaliado com Suficiente. A formadora acrescentou ainda que a postura muito ativa, participativa e interessada, tendo funcionado como catalisador da ação.

Ao nível do programa a formadora posicionou as metodologias utilizadas mais participativas (nível 5, em que 1 é + expositivo e 5 + participativo) e refere que as estratégias adotadas para dinamizar as sessões passaram pelo brainstorming, trabalho de grupo, caixa de perguntas, carrossel, barómetro de atitudes, role-play, entre outras. A formadora referiu que foram escolhidas estas metodologias tendo por base o facto de os formandos pretenderem aprender estratégias práticas de trabalho com adolescentes.

A formadora referiu também que houve uma muito boa (5 numa escala de 1, menor grau, a 5, maior grau) correspondência do plano de formação com a expectativa das formandas e deixa como sugestão para novas formações uma maior carga horária.

#### **2.4. Grelha de Observação da Diretora Pedagógica**

Ao nível da compreensão, a Coordenadora Pedagógica avaliou todos os itens com bom e muito (nomeadamente 4 e 5, numa escala em que 1 é menor grau e 5 maior grau), destacando-se com muito bom a clareza na apresentação de conteúdos (muito explícita) e o equipamento técnico-pedagógico (com o apoio do IPG), a bibliografia/informação adicional e a dinâmica/interação com os formandos/as, enquanto os critérios de explicitação dos objetivos, a qualidade das apresentações, os *timings* e métodos de formação foram avaliados com bom.

Já ao nível da aplicação, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), pois a formadora utilizou muitos exercícios e casos práticos para explicar a matéria e promoveu a participação dos formandos, fazendo uma boa ponte entre a teoria e a prática. Ao nível da síntese todos os itens foram avaliados com muito bom (5), destacando-se como mais positivo a disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas.

No que diz respeito à avaliação os itens foram avaliados com bom (4), nomeadamente porque as metodologias de avaliação se adequaram aos conteúdos e *timings* da formação. Ao nível dos

formandos, as avaliações variaram entre bom (4) e muito bom (5), destacando-se como muito bom a adequação do perfil de formandos à formação, a curiosidade sobre o tema, a motivação e a participação ativa.

Por último, ao nível da formadora, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), sendo importante destacar a sua motivação, participação, a disponibilidade e a simpatia e interação com os formandos.

### **2.5. Ocorrências e Desistências**

Durante esta Ação de Formação não se registaram desistências nem ocorrências.

## **3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas**

Atendendo à avaliação da formação, é importante registar algumas melhorias para próximas formações:

- Aumentar a carga horária da formação e organizar a mesma por módulos/temáticas mais espaços no tempo.
- Pretende-se organizar uma formação de continuidade a desenvolver no 2º semestre com a mesma formadora para aprofundar algumas temáticas.



---

## RELATÓRIO DE FORMAÇÃO

**“Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos”**

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Caracterização da Ação de Formação</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivos	3
1.2. Público-Alvo	3
1.3. Modalidade de Formação	3
1.4. Forma de Organização	3
1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas	3
1.6. Caracterização da Intervenção formativa	4
1.6.1. Divulgação da Ação de Formação	5
1.6.2. Seleção do Formador	5
1.6.3. Metodologias de Formação	5
1.7. Execução da Formação	5
1.8. Perfil dos Formandos	6
<b>2. Avaliação da Ação de Formação</b>	<b>8</b>
2.1. Avaliação de Desempenho	8
2.2. Avaliação da Formação pelos Formandos	8
2.3. Avaliação da Formação pelo Formador	12
2.4. Grelha de Observação - Coordenadora Pedagógica	13
2.5. Ocorrências e Desistências	14
<b>3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas</b>	<b>14</b>

## 1. Introdução

Os conflitos são uma realidade inevitável nos relacionamentos interpessoais, sendo comuns no quotidiano de qualquer organização. Dispor das melhores estratégias para obter os melhores resultados revela-se por isso uma exigência para todos/as os/as profissionais que trabalham na área social. Na formação “Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos”, com um carácter eminentemente prática, deu-se a conhecer ferramentas mais eficazes e treinaram-se as competências mais eficientes.

### 1.1. Objetivos

- Definir conflitos nos seus vários tipos;
- Saber identificar conflitos;
- Conseguir prevenir conflitos evitáveis;
- Antecipar conflitos inevitáveis para melhor os gerir;
- Identificar os diferentes estilos comportamentais;
- Desenvolver a assertividade como forma de resolução eficaz de conflitos;
- Adquirir/melhorar competências comunicacionais positivas;
- Desenvolver competências de Gestor de conflitos;
- Aplicar premissas comunicacionais.

### 1.2. Público-Alvo

Os destinatários desta formação foram: Técnicos, Diretores Técnicos, Dirigentes de instituições com respostas sociais; Coordenadores e/ou Diretores de Projetos e/ou Departamentos/Serviços; Gestores de Recursos Humanos.

### 1.3. Modalidade de Formação

Formação contínua / de atualização.

### 1.4. Forma de Organização

Formação presencial (todos os participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação).

### 1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas:

- \_ Intervenção Família/Comunidade
  - \_ Envelhecimento
  - \_ Saúde Mental
  - \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
  - \_ Pobreza/Exclusão Social
  - \_ Gestão de Conflitos
- Aspectos organizativos das ações de formação:
- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
  - \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
  - \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
  - \_ Com formato de Formação em sala (69)
  - \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
  - \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresenta como oferta formativa:

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

*Auto-financiadas*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

### 1.6. Caracterização da Intervenção formativa

Esta ação de formação insere-se na área 762 – Trabalho Social e Orientação.

Os conteúdos programáticos, definidos pela formadora, foram:

7. Definição de conflitos;
8. Gestão de conflitos;
9. Estilos típicos de comportamento (passivo, assertivo, agressivo);

10. Assertividade e treino assertivo;
11. Feedback;
12. Premissas comunicacionais.

### **1.6.1. Divulgação da Ação de Formação**

A divulgação desta Ação de Formação foi realizada através do envio de cerca de 500 e-mails individuais e institucionais. Para além disso foi enviada informação sobre esta formação para a comunicação social local, publicada no site da EAPN Portugal e no blog Flash Rede e ainda foram afixadas informações na vitrine do Núcleo.

### **1.6.2. Seleção das Formadoras**

As formadoras selecionadas são Psicólogas, Coachs e PNL Practitioners, para além de Associadas da EAPN, e têm uma vasta experiência não só em formação, mas concretamente nestas áreas de formação.

**Patrícia Arrais** | Psicóloga Clínica, formadora, Coach e Practitioner de PNL (Programação NeuroLinguística). Tem desenvolvido o seu trabalho em parceria com instituições e organizações, colaborando como técnica e intervindo junto do público-alvo, com clientes e colaboradores/as de organizações do terceiro setor e do mundo empresarial. Tem um Mestrado pela Universidade de Coimbra em Psicologia Clínica, Curso de Mindfulness, Certificação Internacional em Coaching e Certificação Internacional em PNL.

**Sandra Ladeiro** | Psicóloga, Coach e Formadora. Conta com uma larga experiência no papel de técnica e Diretora Técnica em contexto de IPSS e colabora atualmente com instituições e organizações do terceiro sector como consultora e formadora. A metodologia adotada na sua abordagem é a Psicologia positiva e o Coaching em prol do Bem-estar e Sucesso. Licenciada pela Universidade de Coimbra em Psicologia, certificada internacionalmente em Programação Neurolinguística e life coaching.

### **1.6.3. Metodologias de Formação**

Método expositivo, método interrogativo (debates e diálogos) e método ativo (trabalhos de grupo, jogos pedagógicos e dinâmicas de grupo).

Avaliação formativa, através da participação e assiduidade dos formandos; avaliação sumativa, através de teste escrito no final da ação.

### **1.7. Execução da Formação**

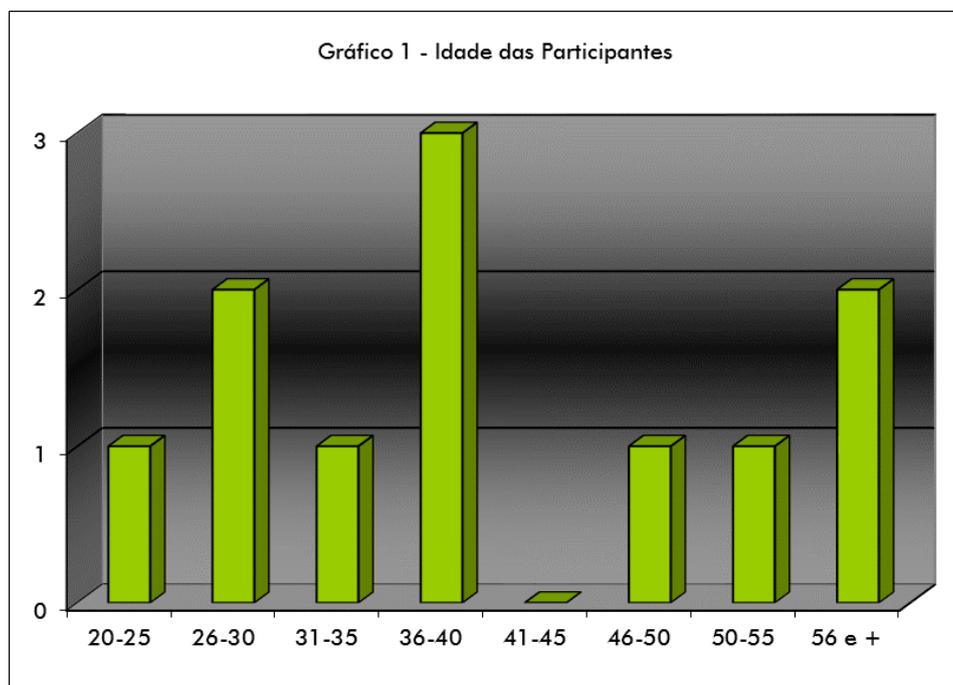
A ação de formação “Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos” teve a duração total de 18 horas, decorreu nos dias 13, 14, 20, 21, 27 e 28 de maio de 2014, na Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda. Desenvolveram-se 3 horas de formação por dia em horário pós-laboral das 19h00 às 22h00.

No total participaram 11 formandos, que foram selecionados segundo os critérios: condição da associação perante a EAPN Portugal, número de ordem de receção da candidatura, número de inscrições por instituição e Distrito.

### 1.8. Perfil dos Formandos

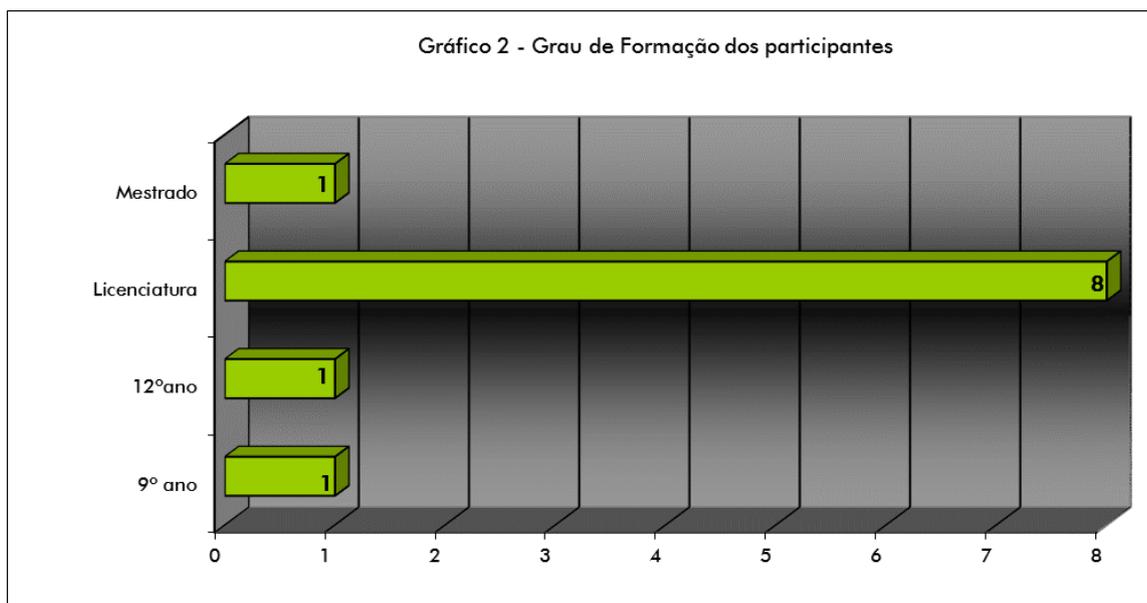
No total participaram nesta Ação de Formação **11 formandos**, dos quais 8 Mulheres e 3 Homens, representantes de 9 entidades, de entre as quais 2 entidades pública, 1 Santa Casa da Misericórdia e 6 IPSS. Destaca-se a presença de 6 instituições Associadas da EAPN Portugal e 1 Associado em nome individual. Estiveram representadas instituições dos concelhos de Almeida, Celorico da Beira, Guarda e Sabugal do Distrito da Guarda.

Os 11 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 20 anos a mais nova e 58 anos a mais velha (ver Gráfico 1).



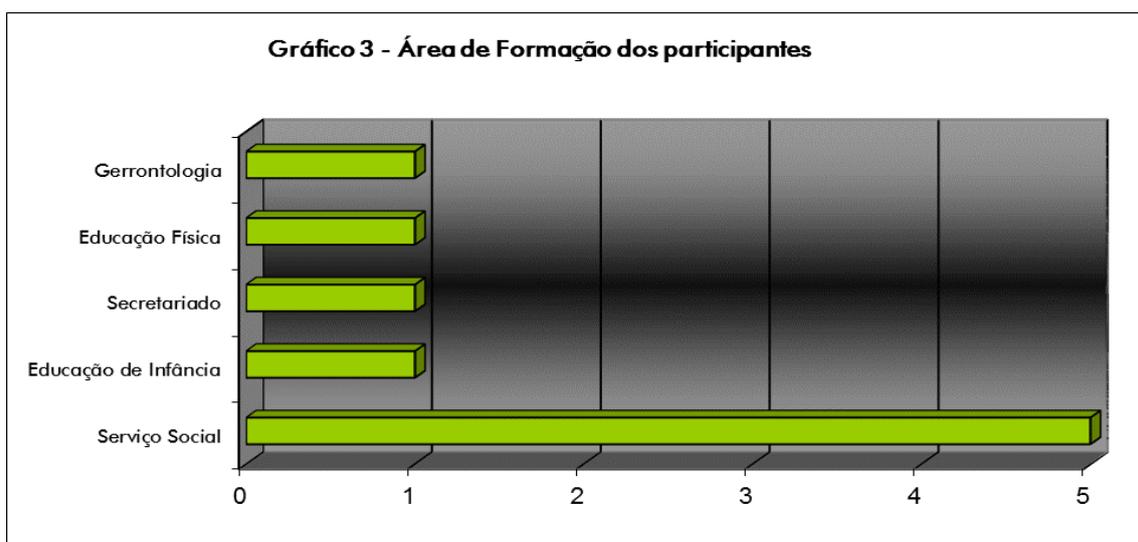
Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se que o mínimo de escolaridade dos participantes, é o 9º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura (ver Gráfico 2).

Gráfico 2 - Grau de Formação dos participantes



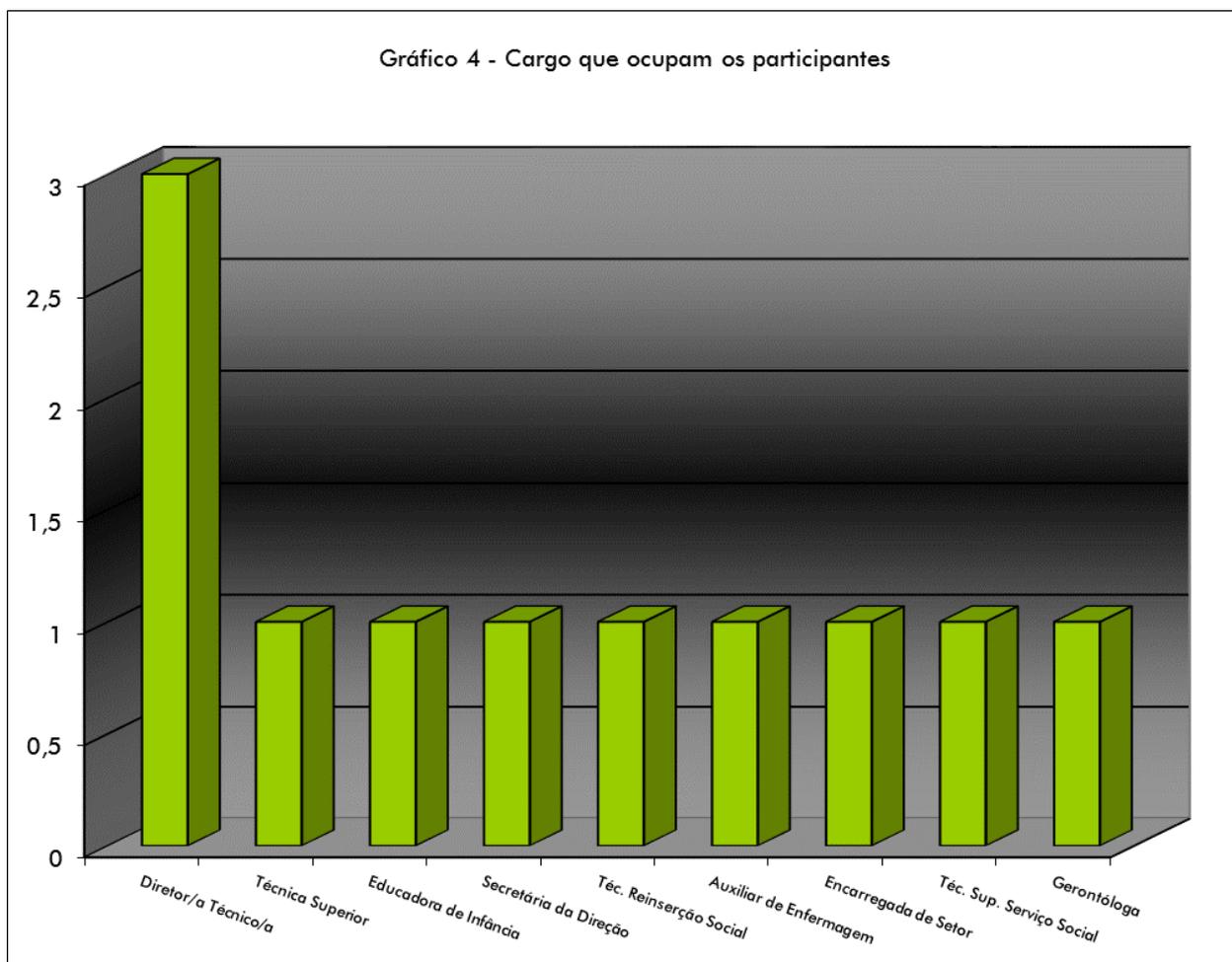
No âmbito do ensino superior, as áreas de formação dos participantes são na sua maioria Serviço Social (5), registando-se formações tão diversas como Gerontologia (1), Educação Física (1), Secretariado (1) e Educação de Infância (1), tal como se pode observar no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Área de Formação dos participantes



Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições (ver Gráfico 4), os participantes apresentam muita dispersão em termos de funções, nomeadamente: Diretor Técnico, Técnico Superior, Educadora de Infância, Secretária da Direção, Técnico de Reinserção Social, Auxiliar de Enfermagem, Encarregada de Setor, Técnica Superior de Serviço Social e Gerontóloga.

Gráfico 4 - Cargo que ocupam os participantes



## 2. Avaliação da Ação de Formação

A ação de formação “Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos” contemplou uma avaliação *on going* ao longo do desenvolvimento da mesma, através de vários instrumentos: grelha de observação pela diretora pedagógica, avaliação contínua da prestação dos formandos, avaliação final pelos formandos e pela formadora.

### 2.1. Avaliação de desempenho

No que diz respeito à avaliação dos formandos, por parte da formadora, da sua prestação na formação, e que contou com exercícios de grupo e um momento de avaliação mais formal, constata-se que 2 formandos obtiveram classificação de Bom (14 a 17 valores) e 9 formandos obtiveram a classificação de Muito Bom (18 a 20 valores).

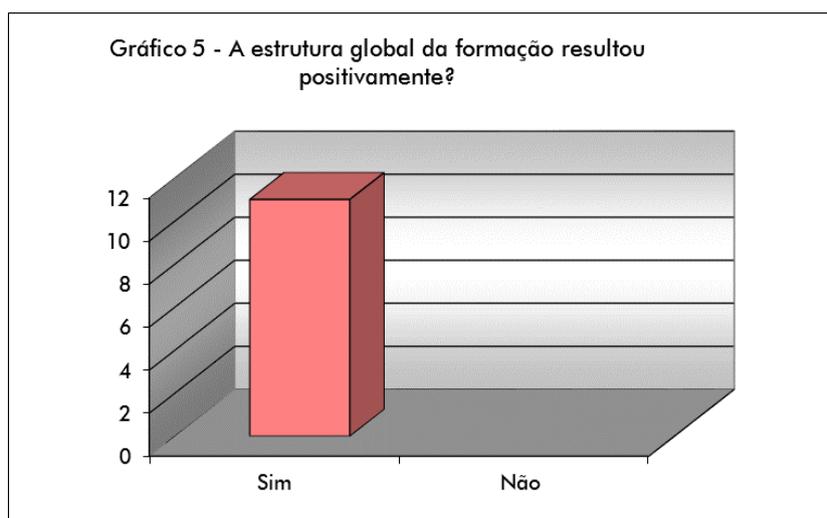
### 2.2. Avaliação da formação pelos formandos

No total foram recolhidos 11 questionários de avaliação preenchidos pelos formandos acerca do desenvolvimento desta Ação de Formação.

Acerca do cumprimento das expectativas, todos consideraram que a formação foi de encontro às suas expectativas nomeadamente porque não só adquiriram conhecimentos na gestão de conflitos, como também houve tempo e espaço para refletirem sobre si próprios. Os participantes justificaram as suas respostas, nomeadamente:

Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, deu-nos metodologias para praticar e melhorar a forma como encaramos uma situação de conflitos;</li> <li>- De certa forma excedeu as minhas expectativas;</li> <li>- Sim, a saber gerir melhor os conflitos;</li> <li>- A maneira como foi apresentada, a confiança que se gerou entre formadoras e grupo;</li> <li>- Preencheu as expectativas, dado ter ido ao encontro/ter dado resposta às dúvidas existentes no início;</li> <li>- Sim, pela novidade em si e essencialmente pelo contributo enriquecedor e bem transmitido ao formando, levando-o a repensar o eu;</li> <li>- Sim, veio de encontro às minhas expectativas na medida em que adquiri conhecimentos na resolução de conflitos;</li> <li>- Sim, apesar de haver certos conceitos que parecem um pouco abstratos e teóricos, ficando o desafio de conseguir a sua exequibilidade em termos práticos;</li> <li>- Sim. Gosto de conhecer gente nova e principalmente melhorar o conhecimento sobre mim;</li> <li>- Através dela aprendi muito sobre mim e sobre a minha relação com as outras pessoas. Aprendi a refletir sobre os meus valores, as minhas competências e motivação, assim como os meus limites e em como usar tudo isso no dia a dia, na relação com os outros, gerindo ou evitando possíveis conflitos.</li> </ul>

Em relação à estrutura global da ação de formação, todos os formandos responderam que o seu planeamento resultou positivamente (Gráfico 5).



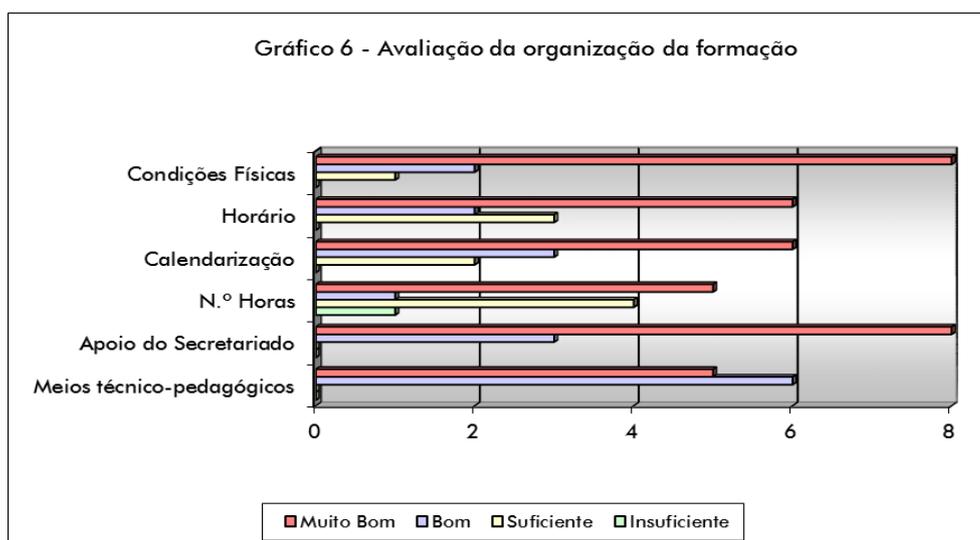
Os formandos apresentaram as suas justificações:

Justifique por favor:	
<b>SIM</b>	- Os conteúdos foram abordados, embora que sucintamente, mas de forma motivante, com recurso a

exemplos práticos e exercícios. O local era adequado e com condições de aprendizagem;

- Para um melhor desempenho;
- Foi muito de encontro às dificuldades que se vivem hoje em dia nas instituições;
- Porque permitiu o auto-conhecimento;
- Alguns testemunhos/experiências de vida;
- Sim na medida em que adquiri ferramentas para aplicar no dia a dia;
- Sinto-me um pouco confusa, preciso de mais. Gostei;
- Porque o cruzamento de métodos/ferramentas apresentadas foi muito vantajoso, permitindo-me adquirir competências e vontade de mudança, de forma a saber identificar, prevenir e adquirir competências de gestor de conflitos.

Também se solicitou aos formandos que avaliassem os aspetos logísticos da ação de formação (Gráfico 6), destacando-se uma avaliação da maioria dos itens com muito bom, nomeadamente as condições físicas da sala de formação, o apoio do secretariado, o horário e a calendarização, apenas o número de horas de formação foi o critério que apresentou mais dispersão de avaliação entre suficiente e muito bom.



Sobre o funcionamento da formação, os formandos avaliaram o desempenho das formadoras com uma larga maioria de muito bom em todos os itens, onde se destacaram as questões do domínio das temáticas abordadas, a adaptação aos formandos, as metodologias utilizadas e a forma como animaram as sessões, para além da assiduidade e pontualidade (ver Gráficos 7 e 8).

Gráfico 7 - Desempenho da formadora - Patrícia Arrais

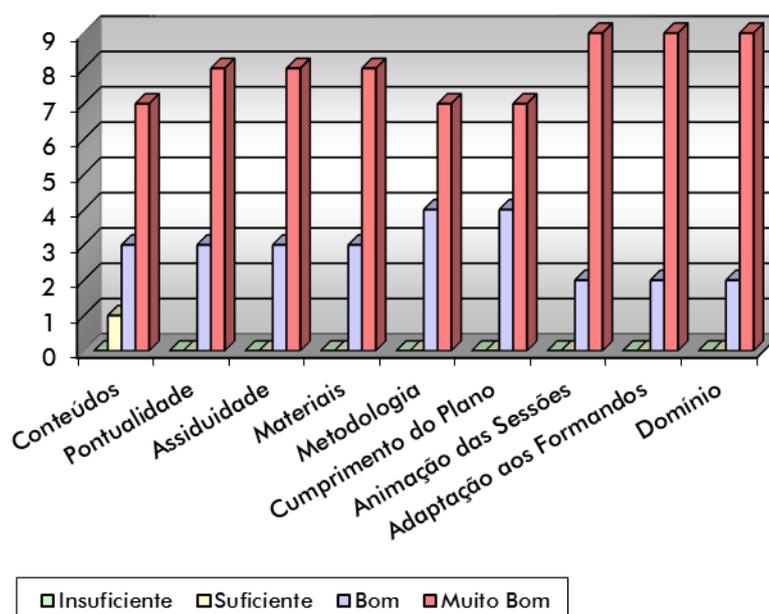
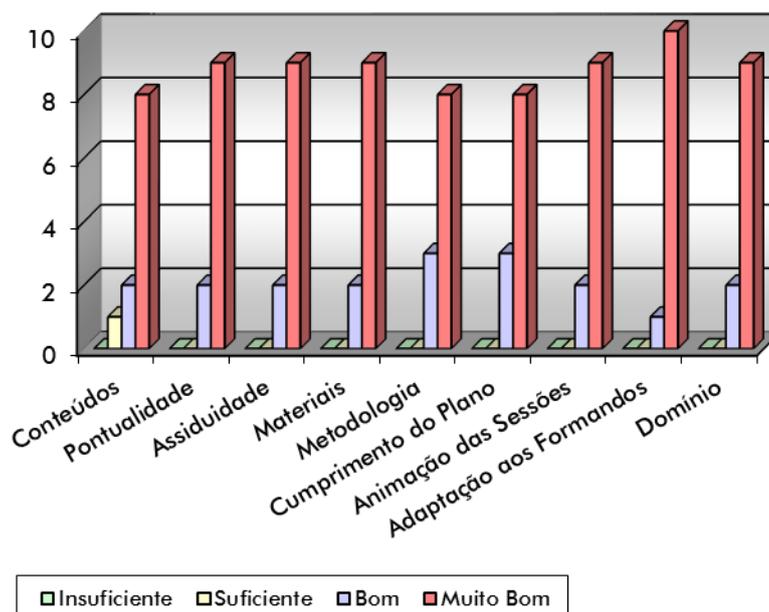
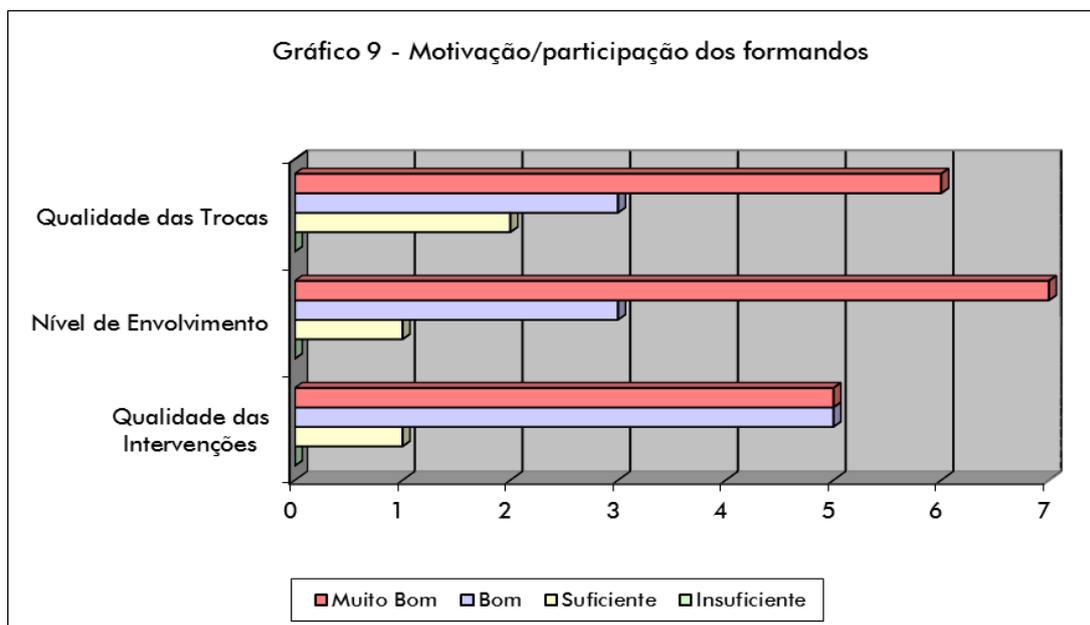


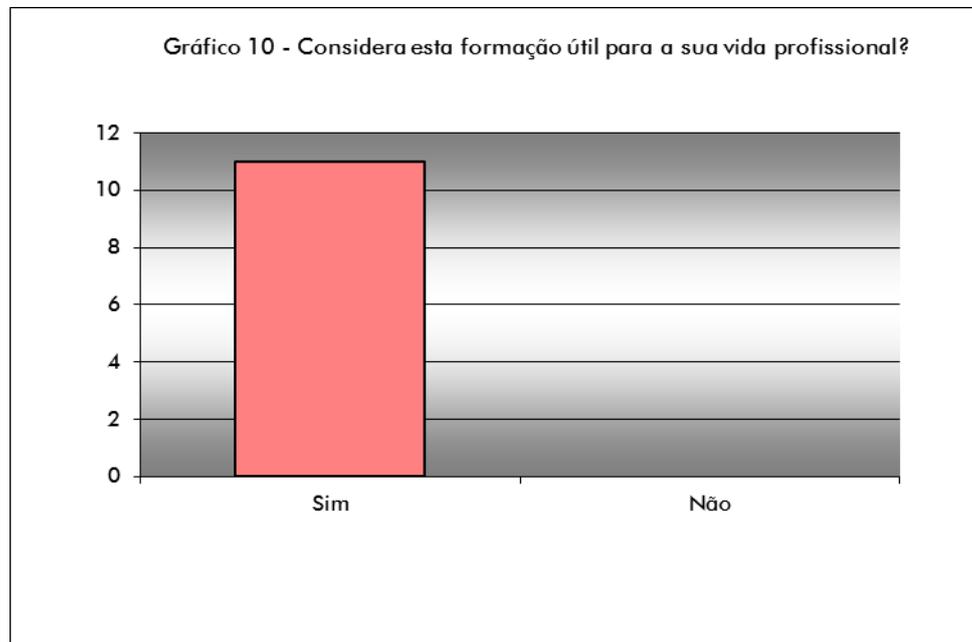
Gráfico 8 - Desempenho da formadora - Sandra Ladeira



Já no que diz respeito à participação dos próprios formandos, houve uma maioria de avaliação de muito bom em todos os itens (Gráfico 9), nomeadamente na qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais e no nível de envolvimento, e uma dispersão entre bom e muito bom na qualidade das suas intervenções.



Quando se questionou se a formação seria útil para a sua vida profissional, todos responderam que sim (Gráfico 10).



No quadro a seguir explicam-se de que forma irão aplicar os conhecimentos adquiridos:

**De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta acção de formação?**

- No trabalho diário;
- De forma a poder gerir com mais consistência os conflitos presentes em contexto de institucionalização de jovens;
- Com assertividade e tolerância;
- De forma assertiva;
- Alteração de comportamento por via do uso das técnicas aprendidas;
- Melhorar o relacionamento da minha pessoa comigo mesma, melhorar o relacionamento para com os outros – comportamento gera comportamento;
- Aplicar no meu contexto de trabalho;
- Pretendo aplicar ao nível pessoal e profissional;
- No dia a dia em diversas situações de conflito que vão surgindo;
- Vou tentar começar a pensar antes para que a campanha toque no princípio;
- Pretendo aplicar os conhecimentos adquiridos de modo a melhorar as minhas técnicas/métodos enquanto mediado na gestão de conflitos.

Os formandos indicaram também em que medida esta formação poderia ser melhorada:

- Com recurso a vídeo projeção/recursos áudio;
- Haver mais casos práticos e aumento do número de horas;
- Continuação da formação “Gestão de conflitos – casos práticos”;
- Haver o módulo II desta formação com casos mais práticos;
- Ainda mais prática; não deixar tanta avaliação para o fim da formação;
- Com continuação;
- Havendo uma componente mais prática na gestão de conflitos específicos, porque às vezes a teoria nem sempre pode ser aplicada num contexto prático específico.

E no final do questionário deixaram algumas sugestões e comentários:

- Acho que a avaliação por escrito não era necessária;
- Mais formação em horário pós-laboral desenvolvida pela EAPN, poi nem sempre é possível conseguir dispensa do trabalho para frequentar formação em horário laboral.

### **2.3. Avaliação da formação pelas formadoras**

No que concerne à avaliação que as formadoras realizaram da ação de formação, destaca-se a atribuição máxima da avaliação a todos os critérios, nomeadamente: suficiência dos meios técnico-pedagógicos, apoio prestado pelo secretariado e a disponibilidade da coordenadora pedagógica, calendarização da formação, distribuição do horário e local de realização da formação; com a avaliação de Bom surgiu apenas o número de horas de formação, por parte da formadora Sandra Ladeiro, que justifica que o tema do seu módulo é muito vasto e sugere que se aumente o número de horas da formação ou então se criem 2 níveis de formação.

Ao nível da prestação dos formandos, as formadoras destacaram todos os critérios com boa pontuação (entre Bom e Muito Bom), destacando com melhor: adequação do perfil dos formandos à formação, curiosidade e solicitação de mais informação sobre o tema, motivação, participação, e surgimento do espírito de trabalho em equipa; com avaliação bom ficaram os critérios de assiduidade, pontualidade e espírito crítico. Apenas o critério de surgimento de ideias para a realização de iniciativas inter-institucionais foi avaliado por ambas as formadoras com Suficiente. A formadora Patrícia Arrais acrescentou ainda que o espírito crítico, a participação e a motivação foram uma constante durante a formação, tornando-a mais dinâmica, mais profícua e por isso mais enriquecedora.

Ao nível do programa as formadoras posicionaram-se em diferentes níveis relativamente aos métodos utilizados (1 é + expositivo e 5 + participativo), se Patrícia Arrais se colocou no nível 5, Sandra Ladeiro posicionou-se no nível 4, no entanto, ambas refletem que as metodologias utilizadas são mais participativas. Para dinamizar as sessões as formadoras privilegiaram as dinâmicas e exercícios em grupo para melhor consolidação dos conteúdos teóricos, assim como brainstorming, role-play e estudos de caso. As formadoras referiram que as metodologias e estratégias adotadas foram escolhidas de acordo com as expectativas dos formandos/as aferidas no primeiro dia de formação e que, simultaneamente, permitissem aos formandos uma maior aplicabilidade dos conceitos e ferramentas e facilitasse a utilização dos mesmos em contexto profissional.

Ambas as formadoras referiram que houve uma muito boa (5 numa escala de 1, menor grau, a 5, maior grau) correspondência do plano de formação com a expectativa das formandas e articulação entre módulos. No final deixam como sugestão: aumento do número de horas de formação e/ou divisão da formação em níveis e ainda o tema do Desenvolvimento pessoal para melhoria do desempenho profissional para desenvolver numa próxima ação de formação.

#### **2.4. Grelha de Observação da Diretora Pedagógica**

Ao nível da compreensão, a Coordenadora Pedagógica avaliou todos os itens com bom e muito (nomeadamente 4 e 5, numa escala em que 1 é menor grau e 5 maior grau), destacando-se com muito bom a qualidade das apresentações (com recurso a apresentações em prezi), a dinâmica/interação com os formandos/as e o equipamento técnico-pedagógico (com o apoio do IPG), enquanto os critérios de explicitação dos objetivos, a clareza na apresentação de conteúdos e os métodos de formação foram avaliados com bom.

Já ao nível da aplicação, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), pois as formadoras utilizou muitos exercícios e casos práticos para explicar a matéria e promoveu a participação dos formandos, fazendo uma boa ponte entre a teoria e a prática. Ao nível da síntese todos os itens foram avaliados com bom (4), destacando-se como mais positivo a capacidade de síntese.

No que diz respeito à avaliação os itens foram avaliados com bom (4), nomeadamente as metodologias de avaliação e a sua adequação aos conteúdos e formandos. No entanto, avaliou-se com grau 3 a explicitação do processo de avaliação.

Ao nível dos formandos, as avaliações variaram entre suficiente (3) e muito bom (5), destacando-se como muito bom a adequação do perfil de formandos à formação, a curiosidade sobre o tema e a motivação; com avaliação bom surge a participação, o espírito crítico e o trabalho em equipa; já com avaliação suficiente ficaram os critérios de assiduidade e pontualidade, talvez relacionados com o horário pós-laboral da formação.

Por último, ao nível das formadoras, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), sendo importante destacar a sua motivação, participação e a disponibilidade na interação com os formandos.

## 2.5. Ocorrências e Desistências

Durante esta Ação de Formação não se registaram desistências nem ocorrências.

## 3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas

Atendendo à avaliação da formação, é importante registar algumas melhorias para próximas formações:

- Necessidade de os/as formadores/as explicitarem os processos de avaliação no início da mesma;
- Atenção para o facto de as formações em horário pós-laboral registarem índices mais baixos de assiduidade e pontualidade por parte dos formandos;
- Aumento do número de horas de formação e/ou divisão da formação por níveis;
- Realizar uma ação de formação de continuação com uma vertente mais prática.



---

## RELATÓRIO DE FORMAÇÃO

### “Intervenção na área da Deficiência em IPSS”

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Caraterização da Ação de Formação</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivos	3
1.2. Público-Alvo	3
1.3. Modalidade de Formação	3
1.4. Forma de Organização	3
1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas	3
1.6. Caraterização da Intervenção formativa	4
1.6.1. Divulgação da Ação de Formação	5
1.6.2. Seleção do Formador	5
1.6.3. Metodologias de Formação	5
1.7. Execução da Formação	5
1.8. Perfil dos Formandos	6
<b>2. Avaliação da Ação de Formação</b>	<b>8</b>
2.1. Avaliação de Desempenho	8
2.2. Avaliação da Formação pelos Formandos	8
2.3. Avaliação da Formação pelo Formador	12
2.4. Grelha de Observação - Coordenadora Pedagógica	13
2.5.1 Ocorrências e Desistências	14
<b>3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas</b>	<b>14</b>

## 1. Introdução

A ação de formação “Intervenção na área da deficiência em IPSS” foi pensada para providenciar os conhecimentos básicos para todos os profissionais que intervêm junto de pessoas com deficiência no âmbito das respostas sociais.

### 1.1. Objetivos

- Sensibilizar os/as formandos/as para a problemática das deficiências, promovendo a adoção de comportamentos e atitudes pessoais e profissionais mais eficazes;
- Dominar metodologias de intervenção que facilitem a inclusão, autodeterminação, autonomia e adaptação ao contexto social das pessoas com deficiência;
- Conhecer respostas sociais e o seu funcionamento em IPSS de apoio a pessoas com deficiência;
- Identificar formas de atuação eficazes no trabalho em equipa.

### 1.2. Público-Alvo

Os destinatários desta formação foram: Técnicos, Diretores Técnicos, Dirigentes e Colaboradores das instituições com respostas sociais que integrem pessoas com deficiência.

### 1.3. Modalidade de Formação

Formação contínua / de atualização.

### 1.4. Forma de Organização

Formação presencial (todos os participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação).

### 1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas:
  - \_ Intervenção Família/Comunidade
  - \_ Envelhecimento
  - \_ Saúde Mental
  - \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
  - \_ Pobreza/Exclusão Social

\_ **Gestão de Conflitos**

- **Aspetos organizativos das ações de formação:**

- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
- \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
- \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
- \_ Com formato de Formação em sala (69)
- \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
- \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresenta como oferta formativa:

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

<b>Ação de Formação</b>	<b>N.º de Horas</b>	<b>Datas Previstas</b>
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

*Auto-financiadas*

<b>Ação de Formação</b>	<b>N.º de Horas</b>	<b>Datas Previstas</b>
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

### 1.6. Caracterização da Intervenção formativa

Esta ação de formação insere-se na área 762 – Trabalho Social e Orientação.

Os **conteúdos programáticos**, definidos pela formadora, foram:

**13.** - Etiologia, Características da População e Estratégias de Intervenção nas seguintes problemáticas:

- PEA's (Perturbações do Espectro do Autismo)
- Síndrome de Down
- Paralisia Cerebral
- Deficiência Mental
- Limitações Motoras
- Limitações Sensoriais;

**14.** Sensibilização para a diferença;

15. O impacto do diagnóstico na família. Do luto à luta para a inclusão social;
16. O trabalho de equipa nas IPSS (das equipas multidisciplinares às transdisciplinares);
17. A gestão emocional e comportamental dos/as técnicos/as.

#### **1.6.1. Divulgação da Ação de Formação**

A divulgação desta Ação de Formação foi realizada através do envio de cerca de 500 e-mails individuais e institucionais. Para além disso foi enviada informação sobre esta formação para a comunicação social local, publicada no site da EAPN Portugal e no blog Flash Rede e ainda foram afixadas informações na vitrine do Núcleo.

#### **1.6.2. Seleção da Formadora**

A formadora é especialista na área da deficiência, tendo uma vasta experiência neste domínio e sendo mesmo dirigente de uma instituição com respostas sociais para pessoas com deficiência. Para além disso é da região do Interior, está familiarizada com o contexto institucional da região e próxima geograficamente da Guarda.

**Celmira Macedo** - Doutorada na área científica da Educação Especial pela Universidade de Salamanca e especializada em Educação Especial pela ESE de Bragança. Docente do M. E. desde 1992, no Mestrado em Educação Especial no ISCE de Felgueiras e na pós-graduação em Intervenção Precoce no ISCE de Felgueiras/Mangualde. Formadora no âmbito nas necessidades especiais e no projeto Escola de Pais.nee e autora do livro "Escola de Pais.nee - Guia de Formação Parental no âmbito das necessidades especiais". Presidente da Associação LEQUE e Diretora Técnica do Centro de Atendimento/Acompanhamento e Animação para Pessoas com Deficiência (CAAAPD) de Alfândega da Fé. Coordenadora voluntária do SIM-PD (Serviço de Informação e Mediação para Pessoas com Deficiência).

#### **1.6.3. Metodologias de Formação**

**Formação:** As sessões decorrerão com base num pluralismo metodológico, com o recurso a estratégias diversificadas, significativas e motivadoras, de forma a garantir o desenvolvimento dos objetivos delineados, numa vertente teórico/prática: Sessões expositivas (PowerPoint); Grupos de discussão; Sessões práticas de partilha de experiências; Apresentação de vídeos; Atividades lúdicas; Trabalhos de grupo e Tarefas individuais.

**Avaliação:** Teste de escolha múltipla.

#### **1.7. Execução da Formação**

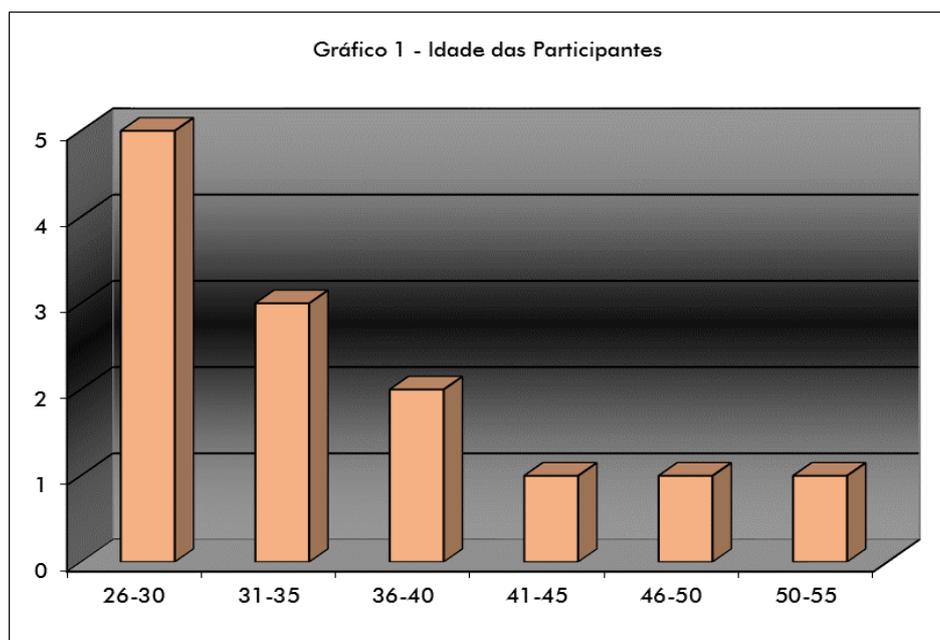
A ação de formação "Intervenção na área da deficiência em IPSS" teve a duração total de 24 horas, decorreu nos dias 19, 20, 26, 27 e 28 de junho de 2014, em horário misto – laboral e pós-laboral, na Sala 66 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda.

No total participaram 13 formandos, que foram selecionados segundo os critérios: condição da associação perante a EAPN Portugal, número de ordem de receção da candidatura, número de inscrições por instituição e Distrito.

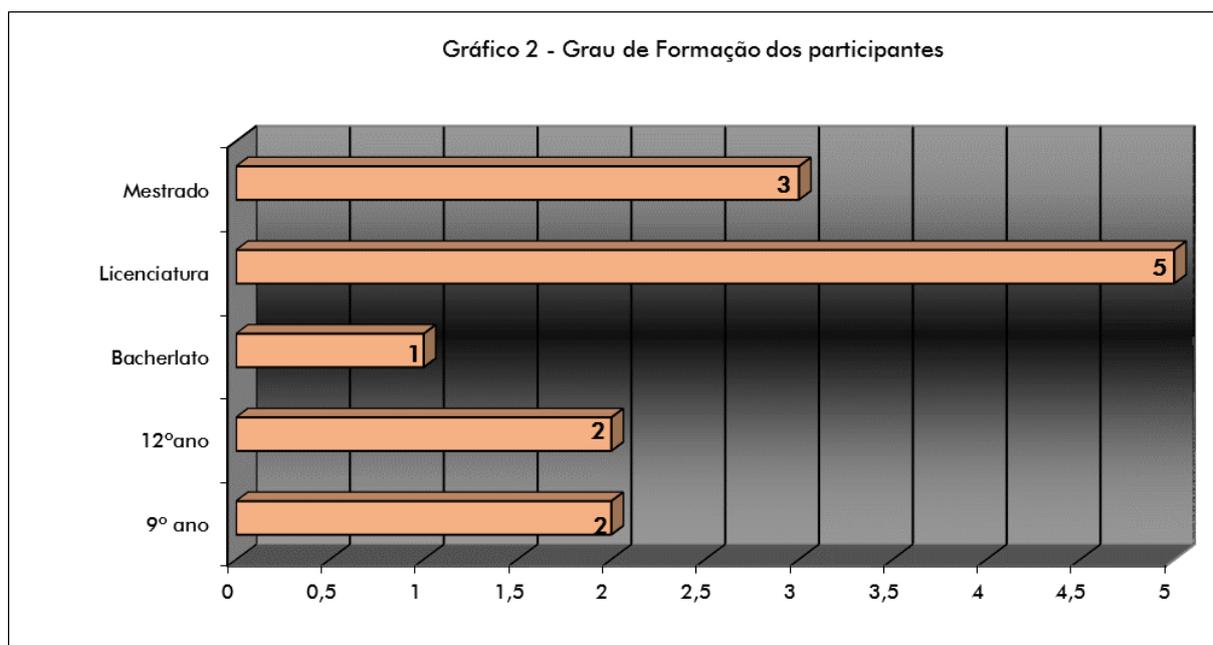
### 1.8. Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação **13 formandos**, dos quais 11 Mulheres e 2 Homens, representantes de 5 entidades, de entre as quais 2 Associações, 2 Centros Sociais e 1 Cooperativa de Reabilitação. Destaca-se a presença de 3 instituições Associadas da EAPN Portugal, com 10 representantes, e 2 Associados em nome individual. Ao todo estiveram representados 5 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Almeida, Guarda, Manteigas e Sabugal.

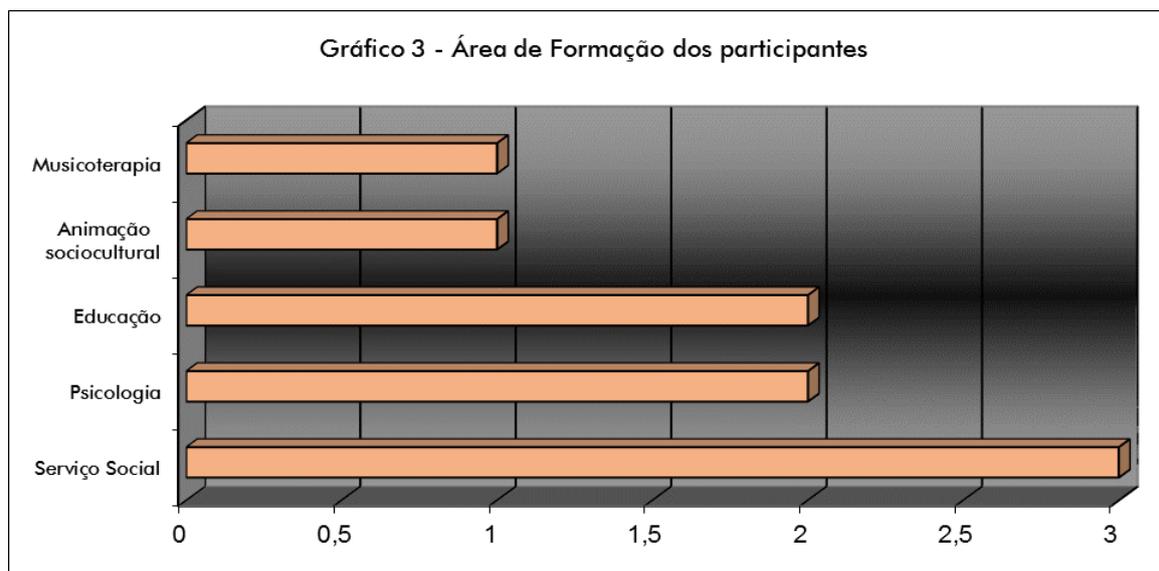
Os 13 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 26 anos a mais nova e 54 anos a mais velha (ver Gráfico 1), embora a maioria dos participantes tenha idades entre os 26 e os 35 anos.



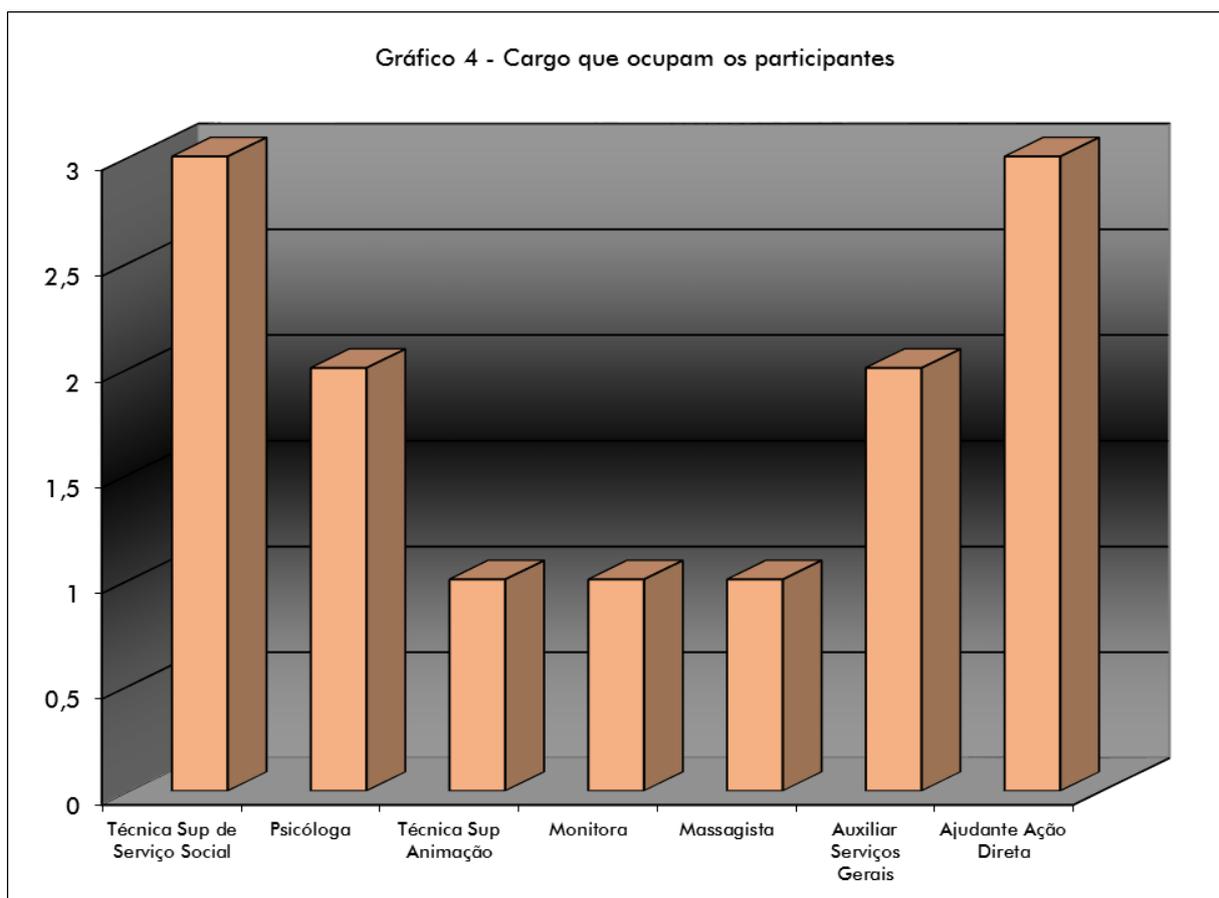
Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se uma grande amplitude no que respeito ao mínimo e máximo de escolaridade dos participantes, em que o mínimo de escolaridade se situou ao nível do 9º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía licenciatura (ver Gráfico 2).



No âmbito do ensino superior, as áreas de formação dos participantes são Serviço Social, Psicologia, Educação, Animação sociocultural e Musicoterapia, tal como se pode observar no Gráfico 3.



Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições (ver Gráfico 4), os participantes apresentam alguma dispersão em termos de funções, nomeadamente pelos cargos técnicos (Técnicas Superiores de Serviço Social, Animação e Psicólogas), pelos cargos de serviços gerais (Auxiliar de Serviços Gerais e Ajudante de Ação Direta) ou pelos mais específicos (Monitora, Massagista).



## 2. Avaliação da Ação de Formação

A ação de formação “Intervenção na área da deficiência em IPSS” contemplou uma avaliação *on going* ao longo do desenvolvimento da mesma, através de vários instrumentos: grelha de observação pela diretora pedagógica, avaliação contínua da prestação dos formandos, avaliação final pelos formandos e pela formadora.

### 2.1. Avaliação de desempenho

No que diz respeito à avaliação dos formandos, por parte da formadora, da sua prestação na formação, e que contou com exercícios de grupo e um momento de avaliação mais formal, constata-se que 6 formandos obtiveram uma classificação de Bom (14 a 17 valores) e 7 formandos alcançaram a classificação de Muito Bom (18 a 20 valores).

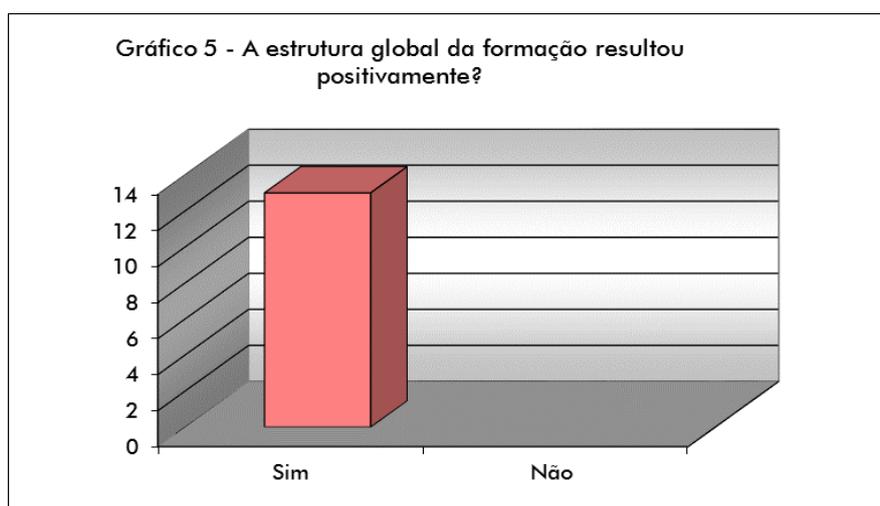
### 2.2. Avaliação da formação pelos formandos

No total foram recolhidos 13 questionários de avaliação preenchidos pelos formandos acerca do desenvolvimento desta Ação de Formação.

Acerca do cumprimento das expectativas, todos consideraram que a formação foi de encontro às suas expectativas nomeadamente porque recordaram conhecimentos e adquiriram novos. Os participantes justificaram as suas respostas, nomeadamente:

Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim foi ao encontro das expectativas, na medida em que fiquei a saber questões muito práticas da intervenção com pessoas com deficiência;</li> <li>- Sim, visto que nós lidamos diariamente com pessoas “deficientes” e tudo aquilo que viemos aprender vai ser útil certamente;</li> <li>- Sim, veio clarificar algumas dúvidas acerca da deficiência, veio dar alguma abertura de mentalidade para perceber o caminho a seguir e perceber também se a nossa atuação vai de encontro àquilo que estudamos;</li> <li>- Sim, relembando e reforçando conhecimentos adquiridos/perdidos;</li> <li>- Sim, pela forma prática e clara da exposição e pela abertura de diálogo;</li> <li>- Superou as minhas expectativas. É importante que as instituições se juntem para terem as “mesmas” ou formas corretas de intervenção;</li> <li>- Sim, porque foi uma formação muito abrangente, abordando várias problemáticas;</li> <li>- Sim, gostei muito da maneira como foi dada a formação;</li> <li>- Sim. Proporcionou um maior conhecimento na forma de intervenção com o tipo de população específica;</li> <li>- De gostar de ouvir mais informação para o meu trabalho;</li> <li>- Sim, das melhores que já fiz;</li> <li>- Sim, permitiu consolidar conhecimentos e adquirir outros;</li> <li>- Na motivação, conhecimento, troca de saberes e experiências.</li> </ul>

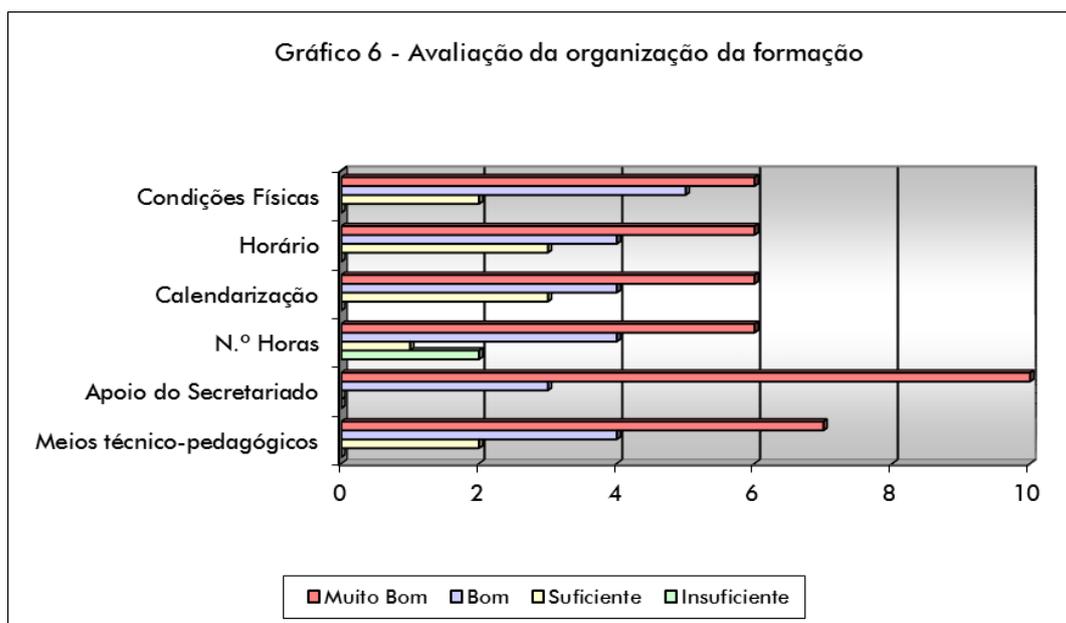
Em relação à estrutura global da ação de formação, todos os formandos responderam que o seu planeamento resultou positivamente (Gráfico 5).



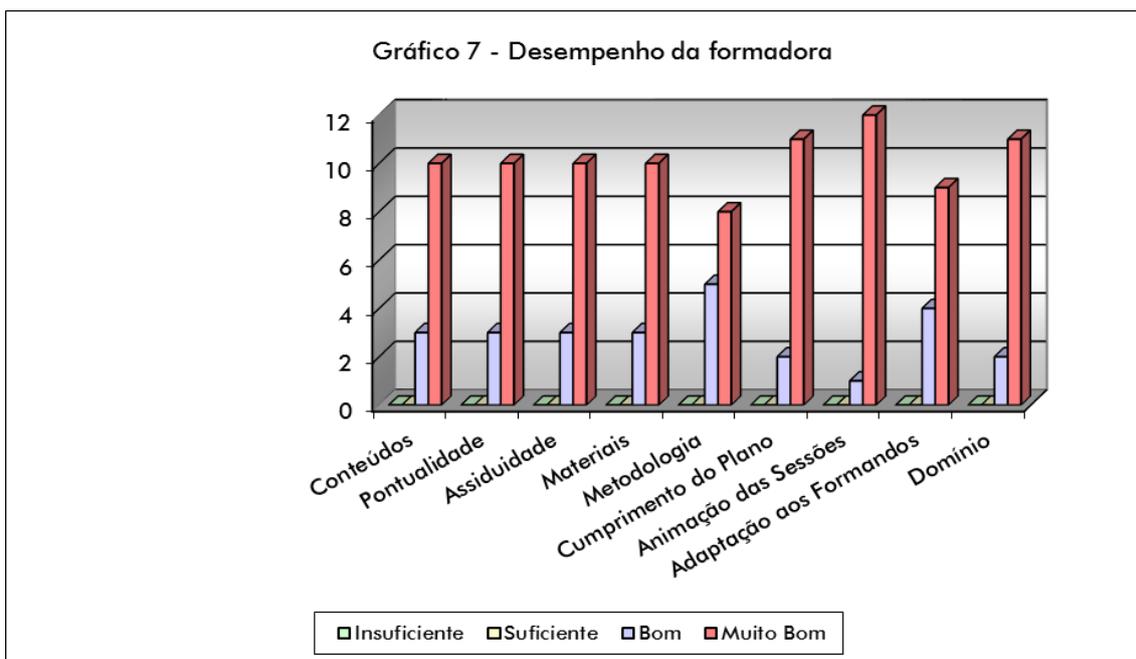
Os formandos apresentaram as suas justificações:

Justifique por favor:	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muito bem planeada;</li> <li>- Porque foi muito bem estruturada;</li> <li>- Foi acordada mutuamente pelo que tudo correu bem;</li> <li>- Sim porque tudo teve coerência;</li> <li>- Adaptou-se às necessidades de todos os participantes em termos de horários;</li> <li>- Porque preciso sempre de aprender mais;</li> <li>- As sessões foram muito informativas e dinâmicas;</li> <li>- Porque é preciso uma reciclagem de conhecimentos. A troca de conhecimentos e experiências é muito importante.</li> </ul>

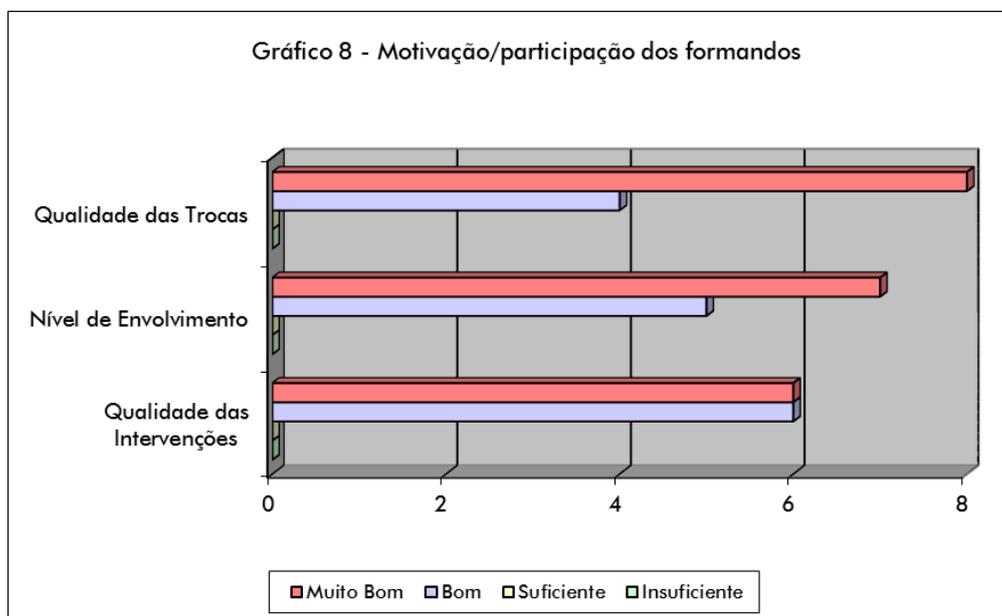
Também se solicitou aos formandos para avaliarem os aspetos logísticos da ação de formação (Gráfico 6), destacando-se uma avaliação da maioria dos itens com muito bom, nomeadamente o apoio do secretariado, os meios técnico-pedagógicos disponíveis, as condições físicas da sala de formação, o horário, a calendarização e o número de horas de formação (único critério a registar opiniões de insuficientes).



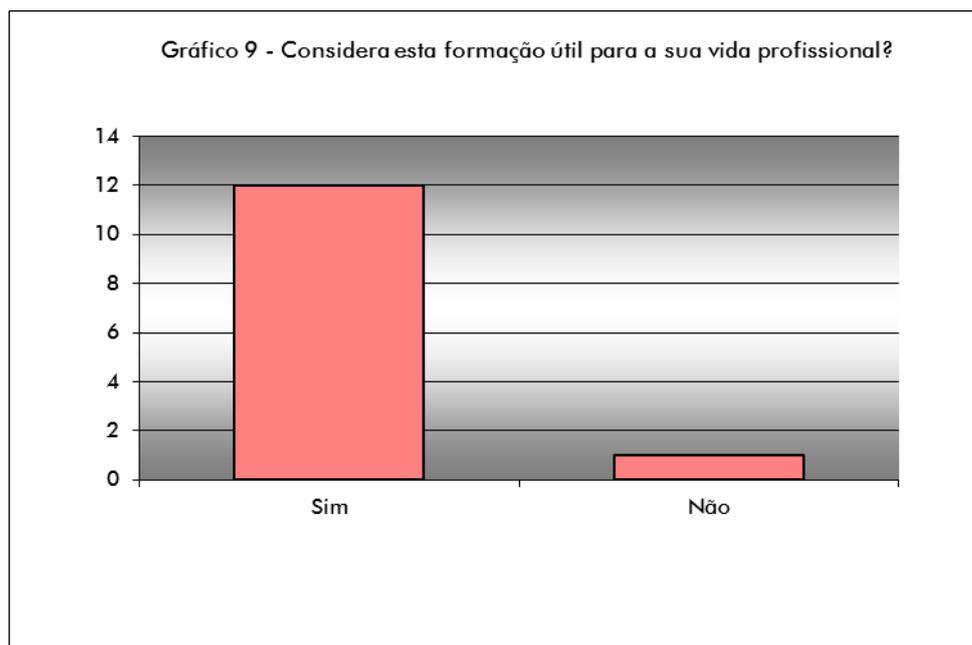
Sobre o funcionamento da formação, os formandos avaliaram o desempenho da formadora com uma larga maioria de muito bom em todos os itens, onde se destacaram a forma como animou as sessões, o domínio das temáticas abordadas, o cumprimento do plano de formação, os conteúdos, a assiduidade e pontualidade (Gráfico 7).



Já no que diz respeito à participação dos próprios formandos, houve uma maioria de avaliação de muito bom em todos os itens (Gráfico 8), nomeadamente na qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais e no nível de envolvimento e uma dispersão entre bom e muito bom no que diz respeito à qualidade das suas intervenções.



Quando se questionou se a formação seria útil para a sua vida profissional, apenas uma pessoa referiu que não irá aplicar na sua atividade profissional porque atualmente não está a trabalhar com este tipo de público-alvo (Gráfico 9).



No quadro a seguir explicam-se de que forma irão aplicar os conhecimentos adquiridos:

<b>De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta acção de formação?</b>
- Na prática profissional: intervenção e formação;
- Ficamos sempre mais enriquecidos a nível de conhecimentos e conteúdos que podemos aplicar num simples jogo;
- No trabalho e na vida;
- Informar os meus colegas dos conteúdos que aprendi nesta formação para utilizarmos novas práticas e recursos;
- Profissionalmente na minha área de trabalho;
- Aplicar no meu contexto de trabalho;
- Aplicando-os segundo as necessidades de cada jovem;
- Desenvolver dinâmicas que ouvi;
- Pretendo aplicar no meu contexto de trabalho;
- No dia a dia;
- No meu dia a dia, trabalho e família.

Os formandos indicaram também em que medida esta formação poderia ser melhorada:

- Não pode ser melhorada;
- Dando mais conteúdos de desenvolvimento de atividades, exercícios práticos para trabalhar diretamente com as pessoas com deficiência;
- Deveria ter mais horas de formação;
- Proponho uma sessão de debate com as várias instituições sobre as boas-práticas que cada um faz;
- Mais horas de formação;
- Aumentando o número de horas;
- Só tenho pena de não serem mais horas;

- Uma maior carga horária, para permitir uma maior discussão de casos práticos e um maior aprofundamento das problemáticas;
- Poderia ter mais horas. Foi pouco tempo para muitos conhecimentos.

E no final do questionário deixaram algumas sugestões e comentários:

- Formação no seguimento desta - Intervenção nas diferentes áreas (psicologia, fisioterapia, terapia da fala...) para trabalhar com pessoas com deficiência;
- Torná-la mais próxima de nós e mais frequente;
- A Cátia é muito empenhada e encontra sempre formações motivadoras e importantes;
- Poderiam ser realizadas mais formações na área da deficiência;
- Mais horas de formação e mais formações nestas áreas;
- Mais formação nesta área;
- Mais formação na área, ainda há muito a aprender. Formação na área da saúde mental e Língua Gestual Portuguesa.

### 2.3. Avaliação da formação pela formadora

A formadora fez uma boa avaliação geral desta ação de formação. Destaca-se a atribuição máxima da avaliação aos critérios: nomeadamente: meios técnico-pedagógicos, apoio prestado pelo secretariado e disponibilidade da coordenadora pedagógica; com a avaliação de Bom surge a calendarização da formação, distribuição do horário e o local de realização da formação; com suficiente surge o número de horas de formação que, na opinião da formadora, face à quantidade de temas tratados e interesse manifestado pelos formandos, deveria ser aumentado.

Ao nível da prestação dos formandos, a formadora avaliou os vários critérios com Bom e Muito Bom, nomeadamente, com a melhor pontuação surge: assiduidade, adequação do perfil dos formandos à formação, solicitação de mais informação sobre o tema e surgimento de ideias para a realização de iniciativas inter-institucionais; com Bom foram classificados os critérios de pontualidade, curiosidade, motivação, participação, espírito crítico e surgimento do espírito de trabalho em equipa. A formadora acrescentou ainda que a postura dos formandos influenciou as sessões no incremento do interesse e motivação ao longo das mesmas.

Ao nível do programa a formadora posicionou as metodologias utilizadas mais participativas (nível 4, em que 1 é + expositivo e 5 + participativo) e refere que as estratégias adotadas para dinamizar as sessões passaram por: Exemplos práticos/estratégias de atuação em contexto, dinâmicas de grupo, visualização de filmes, grupos de discussão e tarefas de grupo. A formadora referiu que foram escolhidas estas metodologias pois os formandos eram profissionais no terreno que necessitam de exemplos práticos de como agir no seu contexto de trabalho e no exercício das suas funções numa perspetiva de melhoria constante.

A formadora referiu também que houve uma muito boa (5 numa escala de 1, menor grau, a 5, maior grau) correspondência do plano de formação com a expectativa dos formandos e deixa como sugestão para novas formações: Intervenção em Pessoas com limitações auditivas (Iniciação à Língua Gestual Portuguesa); Assessoria técnica e boas práticas em IPSS e Dinamizar o trabalho em equipa em IPSS.

#### **2.4. Grelha de Observação da Diretora Pedagógica**

Ao nível da compreensão, a Coordenadora Pedagógica avaliou todos os itens com bom e muito (nomeadamente 4 e 5, numa escala em que 1 é menor grau e 5 maior grau), destacando-se com muito bom a explicitação dos objetivos, a clareza na apresentação de conteúdos, o equipamento técnico-pedagógico (com o apoio do IPG), os materiais de apoio à formação (cedidos posteriormente em formato DVD) e a dinâmica/interação com os formandos/as; com classificação de bom ficaram os critérios da qualidade das apresentações, os *timings* e métodos de formação e a bibliografia/informação adicional.

Já ao nível da aplicação, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), pois a formadora envolveu os formandos, fazendo uma boa ponte entre a teoria e a prática, no entanto podia ser melhorado ao nível da experimentação de exercícios práticos. Ao nível da síntese todos os itens foram avaliados com bom (4), destacando-se a disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas. No que diz respeito à avaliação os itens foram avaliados com bom (4), nomeadamente porque as metodologias de avaliação se adequaram aos conteúdos e *timings* da formação.

Ao nível dos formandos, as avaliações variaram entre bom (4) e muito bom (5), destacando-se como muito bom a adequação do perfil de formandos à formação, a curiosidade sobre o tema, a motivação, a participação ativa e o espírito crítico. Por último, ao nível da formadora, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), sendo importante destacar a sua atitude pró-ativa, a participação, a disponibilidade e a simpatia e interação com os formandos.

#### **2.5. Ocorrências e Desistências**

Durante esta Ação de Formação registou-se uma desistência de uma formanda antes da ação ter início por indisponibilidade compatível com a atividade profissional.

Em termos de ocorrências regista-se alterações ao nível dos horários e calendarização inicialmente definida para compatibilização com disponibilidade de formandos e formadora.

### **3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas**

Atendendo à avaliação da formação, é importante registar algumas melhorias para próximas formações:

- Atendendo à quantidade de conteúdos e formativos e também ao interesse manifestado pelos formandos, quer a formadora quer os formandos são da opinião que esta formação deveria ter mais horas;
- Sempre que seja necessário alterar datas e/ou horários promover a negociação entre o formador e os formandos para compatibilizar as respetivas disponibilidades;
- Necessidade de organizar mais ações de formação na área da deficiência.



## RELATÓRIO DE FORMAÇÃO

# “Código do trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais” – 2ª Edição

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Caracterização da Ação de Formação</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivos	3
1.2. Público-Alvo	3
1.3. Modalidade de Formação	3
1.4. Forma de Organização	3
1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas	3
1.6. Caracterização da Intervenção formativa	4
1.6.1. Divulgação da Ação de Formação	5
1.6.2. Seleção do Formador	5
1.6.3. Metodologias de Formação	5
1.7. Execução da Formação	5
1.8. Perfil dos Formandos	5
<b>2. Avaliação da Ação de Formação</b>	<b>8</b>
2.1. Avaliação de Desempenho	8
2.2. Avaliação da Formação pelos Formandos	8
2.3. Avaliação da Formação pelo Formador	12
2.4. Grelha de Observação - Coordenadora Pedagógica	13
2.5. Ocorrências e Desistências	14
<b>3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas</b>	<b>14</b>

## 1. Introdução

Nesta ação de formação irão analisaram-se as questões fundamentais do Direito Laboral nacional na perspetiva da sua aplicação prática às realidades vividas nas Organizações Sociais.

### 1.1. Objetivos

#### Objetivo geral:

Conhecer genericamente a realidade jurídico-laboral vigente em Portugal.

#### Objetivos específicos:

- Conhecer e saber utilizar a legislação laboral nacional.
- Conhecer as formas de contratação e constituição de relações laborais.
- Reconhecer os direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras, no âmbito de uma relação laboral.
- Saber definir o conteúdo de uma relação laboral, quer por ocasião da contratação, quer posteriormente (alterações ao contrato de trabalho).
- Saber marcar e gerir férias, feriados e faltas.
- Conhecer as condições de cessação das relações laborais e os respetivos mecanismos.

### 1.2. Público-Alvo

Os destinatários desta formação foram: Técnicos, Diretores Técnicos, Gestores e Dirigentes de organizações com respostas sociais.

### 1.3. Modalidade de Formação

Formação contínua / de atualização.

### 1.4. Forma de Organização

Formação presencial (todos os participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação).

### 1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas:
  - \_ Intervenção Família/Comunidade
  - \_ Envelhecimento

- \_ Saúde Mental
- \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
- \_ Pobreza/Exclusão Social
- \_ Gestão de Conflitos

- Aspetos organizativos das ações de formação:

- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
- \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
- \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
- \_ Com formato de Formação em sala (69)
- \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
- \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresenta como oferta formativa:

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

*Auto-financiadas*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

### 1.6. Caracterização da Intervenção formativa

Esta ação de formação insere-se na área 762 – Trabalho Social e Orientação.

Os conteúdos programáticos, definidos pelo formador, foram:

1. A constituição da relação laboral. Formação do contrato de trabalho (contratos por tempo indeterminado e contratos a termo). Direitos e deveres dos trabalhadores e das entidades empregadoras;

2. A prestação de trabalho:

2.1 Conteúdo funcional;

2.2 Local de trabalho;

2.3 Horário de trabalho;

2.4 Férias, feriados e faltas

3. Cessação da relação laboral (formas possíveis e mecanismos).

#### **1.6.1. Divulgação da Ação de Formação**

A divulgação desta Ação de Formação foi realizada através do envio de cerca de 600 e-mails individuais e institucionais. Para além disso foi enviada informação sobre esta formação para a comunicação social local, publicada no site da EAPN Portugal e no blog Flash Rede e ainda foram afixadas informações na vitrine do Núcleo.

#### **1.6.2. Seleção do Formador**

O formador é especialista na área e foi-nos referenciado por uma associada em nome individual por ser da região.

**Artur Seguro Pereira:** Formador e Advogado, na cidade da Guarda e em Coimbra, titular do grau de Mestre, atribuído em 2010, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

#### **1.6.3. Metodologias de Formação**

Ação de formação baseada nos métodos expositivo e interrogativo; Brainstorming; Trabalhos de grupo e estudo de casos. Avaliação contínua e presencial com análise das seguintes rubricas: a) Interesse demonstrado; b) Participação; e c) Conhecimentos apreendidos.

#### **1.7. Execução da Formação**

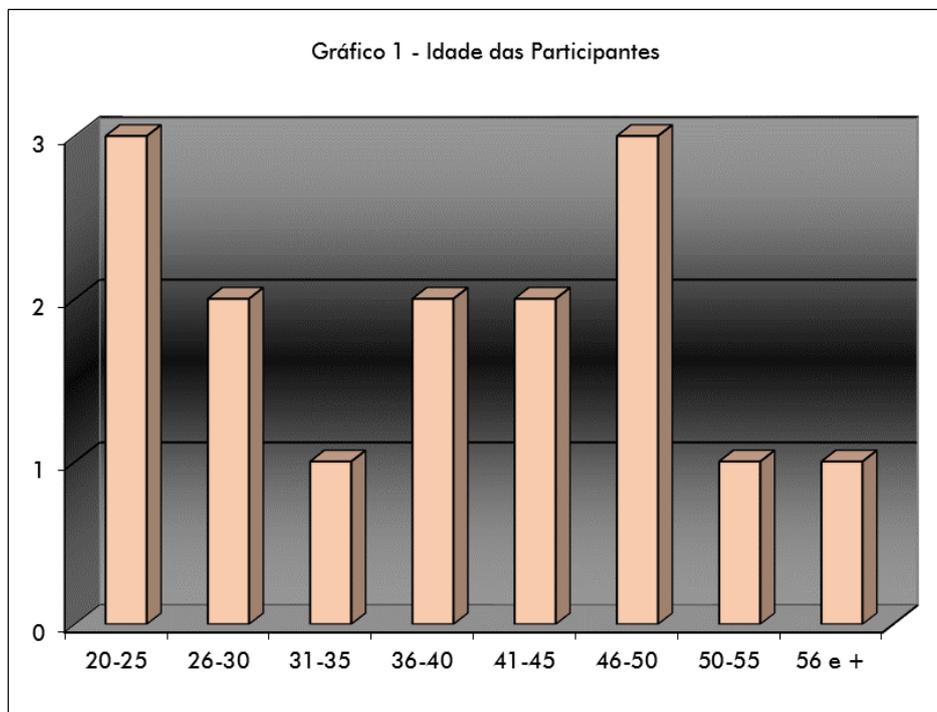
A ação de formação “Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais” – 2ª Edição teve a duração total de 18 horas, decorreu nos dias 22, 23, 24, 29 e 30 de setembro e 1 de outubro de 2014, na Sala de Formação da Junta de Freguesia da Guarda. Desenvolveram-se 3 horas de formação por dia em horário pós-laboral das 19h00 às 22h00.

No total participaram 15 formandos, que foram selecionados segundo os critérios: condição da associação perante a EAPN Portugal, número de ordem de receção da candidatura, número de inscrições por instituição e Distrito.

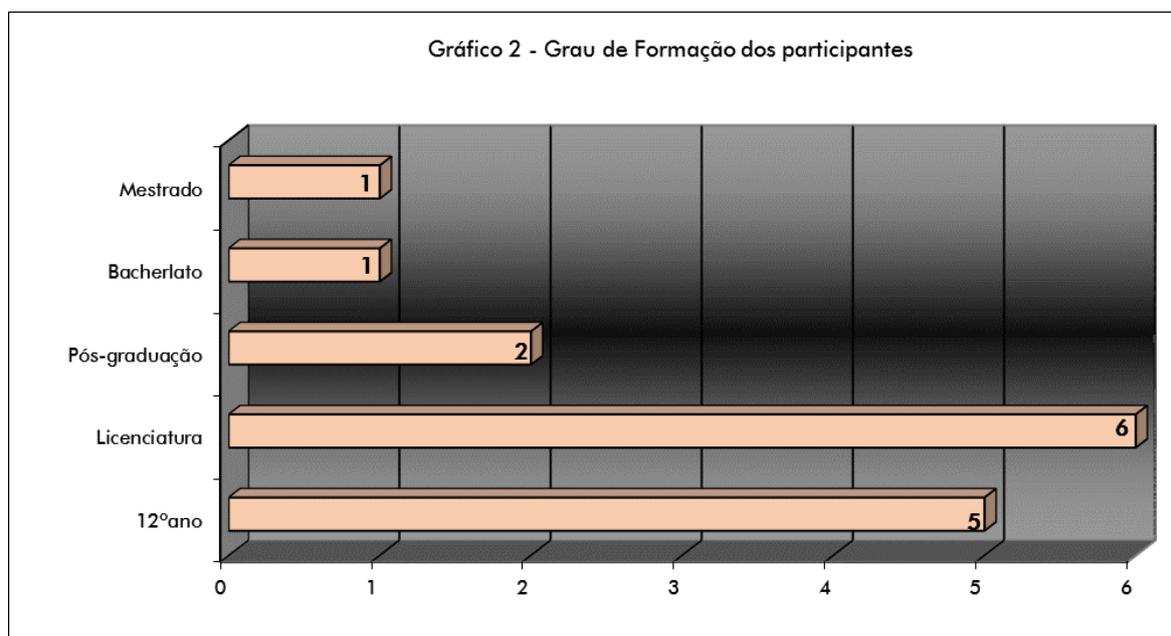
#### **1.8. Perfil dos Formandos**

No total participaram nesta Ação de Formação **15 formandos**, dos quais 13 Mulheres e 2 Homens, representantes de 11 entidades, de entre as quais 1 Centro Paroquial, 2 Santas Casas da Misericórdia e 7 IPSS's. Destaca-se a presença de 5 instituições Associadas com 6 representantes. Ao todo estiveram representados 6 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Almeida, Celorico da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Guarda, Sabugal e Seia.

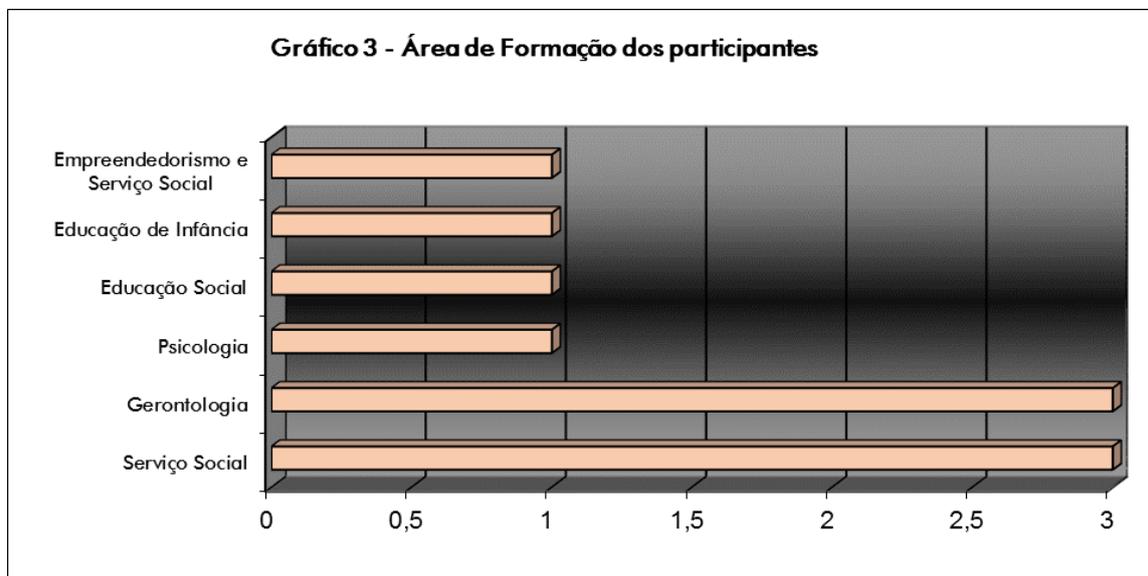
Os 15 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 24 anos as mais novas e 57 anos a mais velha (ver Gráfico 1), com uma grande dispersão de idades e também de experiência profissional.



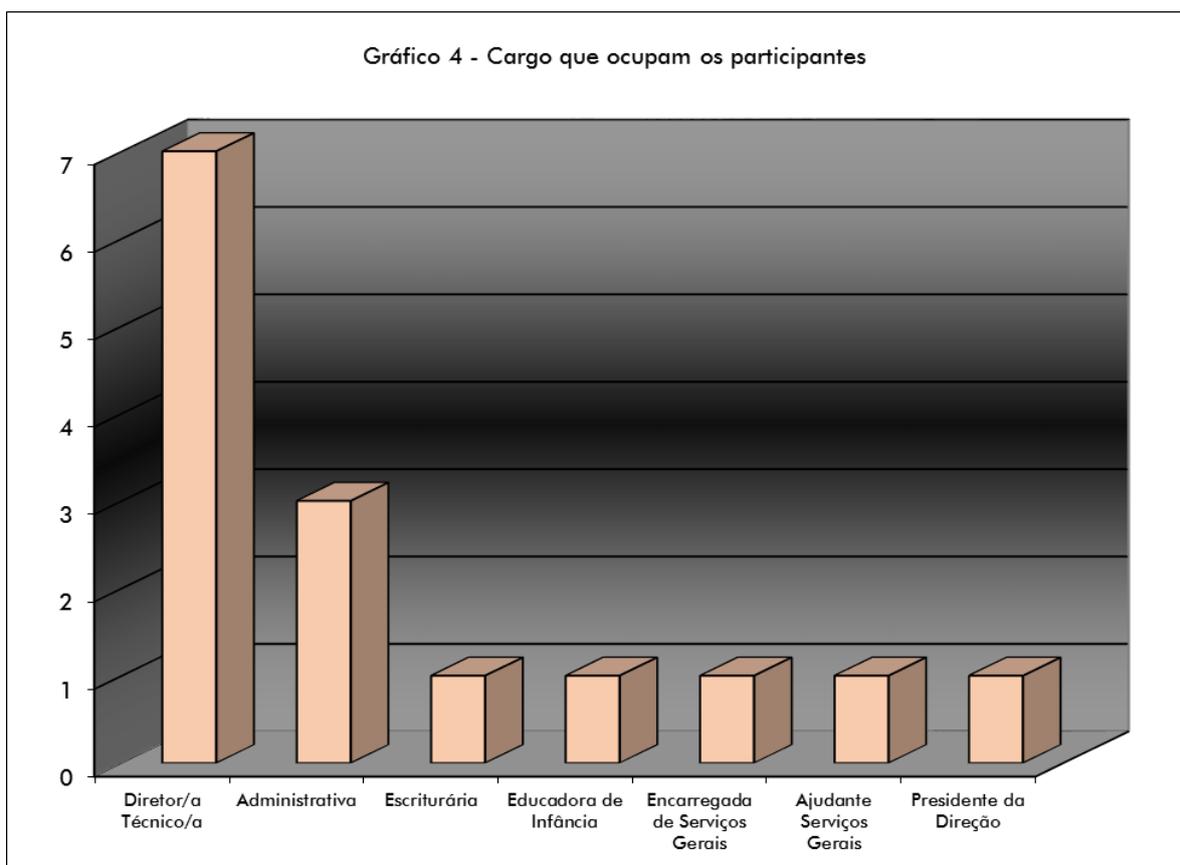
Já no diz respeito à escolaridade, verifica-se que o mínimo de escolaridade concentrou-se no 12º ano e o máximo o Mestrado, sendo que a maioria dos formandos possuía formação superior (ver Gráfico 2).



No âmbito do ensino superior os formandos tinham todos formação na área das ciências sociais (tal como se pode observar no Gráfico 3), nomeadamente em Serviço Social (3) e Gerontologia Social (3). Havia ainda pessoas com formações como: Educação Social, Educação de Infância e Empreendedorismo e Serviço Social.



Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições (ver Gráfico 4), os participantes são na sua maioria Diretores Técnicos (7) e os restantes diversificam-se por várias funções, algumas delas relacionadas com a parte administrativa das instituições, mas também colaboradoras. Participou ainda um Presidente da Direção da respetiva instituição.



## 2. Avaliação da Ação de Formação

A ação de formação “Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais” contemplou uma avaliação *on going* ao longo do desenvolvimento da mesma, através de vários instrumentos: grelha de observação pela diretora pedagógica, avaliação contínua da prestação dos formandos, avaliação final pelos formandos e pela formadora.

### 2.1. Avaliação de desempenho

No que diz respeito à avaliação dos formandos, por parte do formador, da sua prestação na formação, e que contou com exercícios de grupo e um momento de avaliação mais formal, constata-se que 13 dos formandos obtiveram uma avaliação de Bom (14 a 17 valores) e 2 formandos a pontuação de Muito Bom (18 a 20 valores).

### 2.2. Avaliação da formação pelos formandos

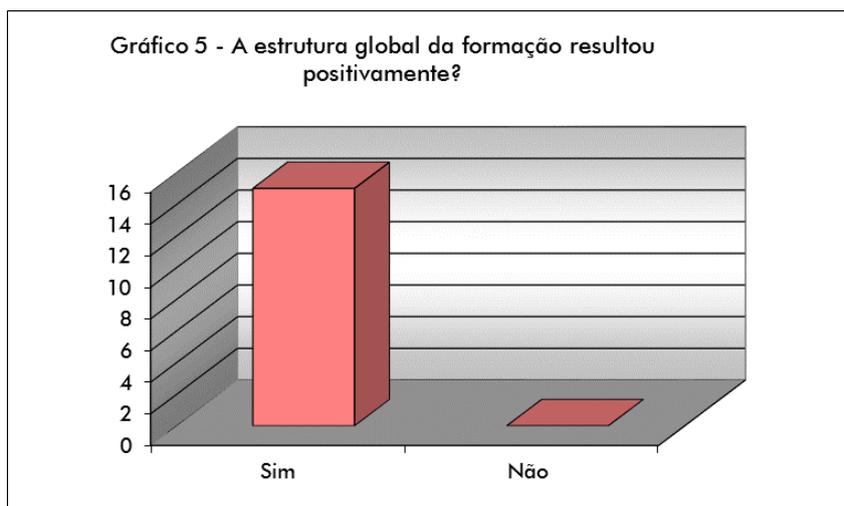
No total foram recolhidos 15 questionários de avaliação preenchidos pelos formandos acerca do desenvolvimento desta Ação de Formação.

Acerca do cumprimento das expectativas, todos consideraram que a formação foi de encontro às suas expectativas pela aquisição de conhecimentos e pelo esclarecimento de dúvidas relacionadas com os conteúdos programáticos. Os participantes justificaram as suas respostas, nomeadamente:

Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, como diretora técnica tinha muitas dúvidas que deu para esclarecer;</li> <li>- Sim, o tema da ação e todo o seu envolvimento foi bom. Fiquei mais esclarecida sobre algumas questões laborais e para além disso gostei do grupo de trabalho e do formador;</li> <li>- Sim, aprendi muita coisa e tirei muitas dúvidas;</li> <li>- Sim, podendo dizer que superou as expectativas. Os assuntos tratados são muito pertinentes e com as explicações/casos práticos auxiliaram ainda mais;</li> <li>- Sim, permitiu aprofundar conhecimentos sobre legislação laboral;</li> <li>- Sim, veio esclarecer algumas dúvidas e clarificar situações do dia a dia das instituições;</li> <li>- Sim, fiquei informada em relação aos conteúdos do código do trabalho;</li> <li>- Sim, aprendi muito acerca de contratos, pois vim a saber que fui enganada pela entidade empregadora;</li> <li>- Sou escriturária e há uma necessidade de estar informada sobre o código do trabalho;</li> <li>- Sim, porque tratando-se de legislação laboral em que as leis laborais estão em constante mudança é sempre uma mais valia mantermo-nos atualizados;</li> <li>- Sim, aprendi conceitos que desconhecia;</li> <li>- Sim, de modo a que o tema da formação mostrou logo interesse, sendo algo que é necessário estar sempre a par de novas alterações, novos conteúdos;</li> <li>- Sim, na medida em que na minha pratica profissional temos de fazer face a conflitos laborais e fazer corresponder as necessidades da instituição em dar resposta a esses mesmos conflitos;</li> <li>- Preencheu muitas lacunas, é muito útil;</li> <li>- Sim, permitiu-me adquirir conhecimentos que na minha atividade profissional são fundamentais.</li> </ul>

Em relação à estrutura global da ação de formação, a maioria dos formandos (20) responderam que o seu planeamento resultou positivamente e apenas 3 pessoas não concordaram com este planeamento, porque gostariam que a formação tivesse mais horas para aprofundar temáticas (Gráfico 5).

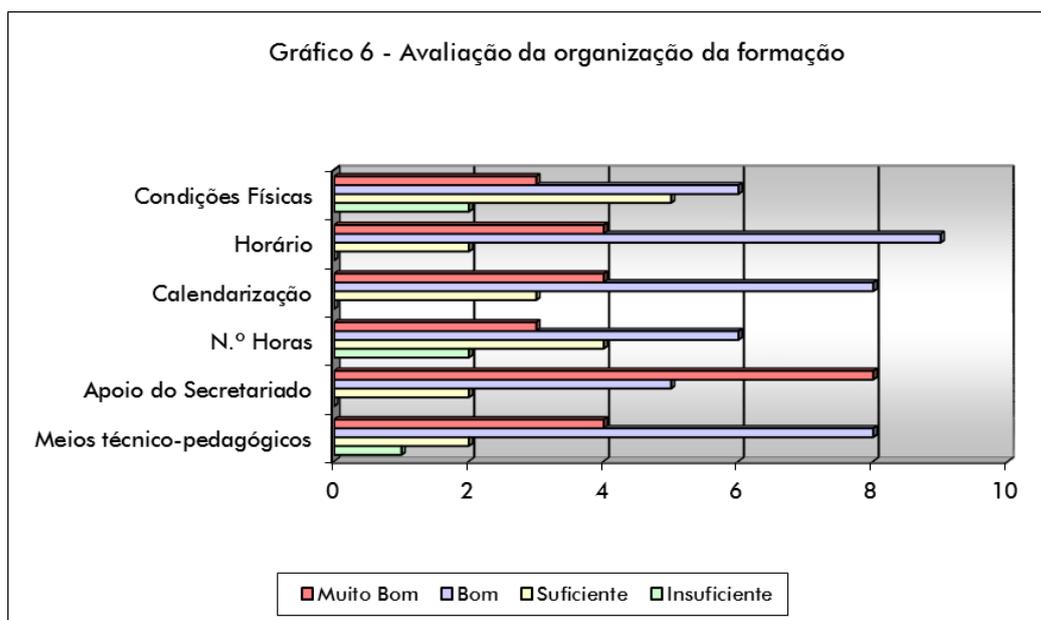
Gráfico 5 - A estrutura global da formação resultou positivamente?



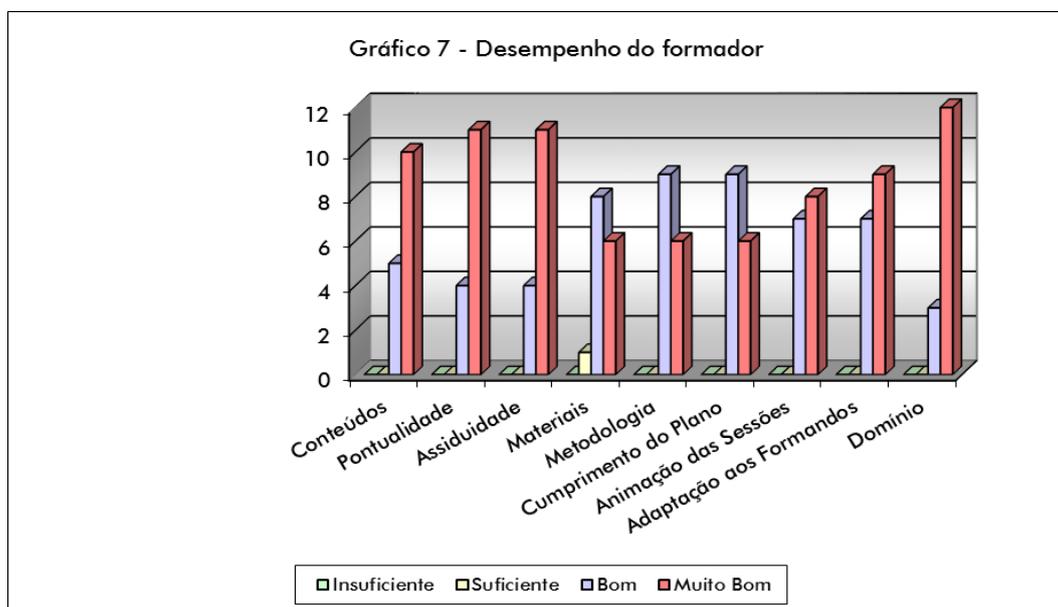
Os formandos apresentaram as suas justificações:

Justifique por favor:	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, exige um pouco de esforço da minha parte para poder articular a vida familiar, mas valeu a pena;</li> <li>- Fiquei mais esclarecida acerca de algumas leis;</li> <li>- Boa organização, grupo simpático o que gerou bom ambiente;</li> <li>- Debateram-se assuntos relevantes para a nossa prática profissional;</li> <li>- Poderia ter uma estrutura mais prática, apesar do esforço constante do formador em apresentar exemplos práticos;</li> <li>- Porque foram elucidadas as dúvidas que tinha;</li> <li>- Éramos poucos e assim as formações são mais aproveitadas;</li> <li>- Sim porque fiquei com a visualização geral do código do trabalho, direitos e deveres;</li> <li>- Porque os temas foram abordados de uma forma muito lógica e com uma sequência que tornou mais fácil a aprendizagem;</li> <li>- Porque ajudou a conhecer e compreender melhor e mais conhecimentos necessários à vida profissional e pessoal;</li> <li>- Pela qualidade do formador, que foi bastante claro e conciso;</li> <li>- O pós-laboral e a distribuição horária estiveram conforme;</li> <li>- Pelo seu método expositivo e argumentativo.</li> </ul>

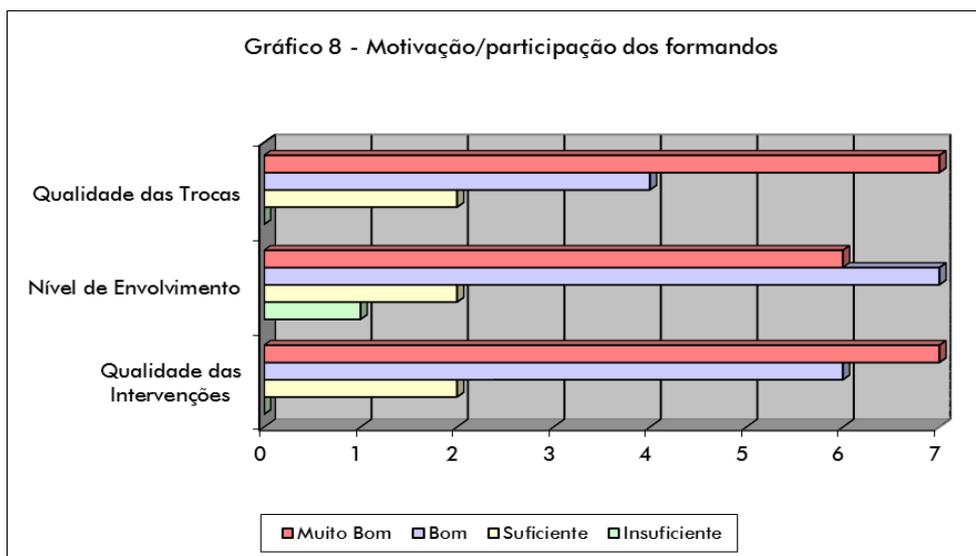
Também se solicitou aos formandos para avaliarem os aspetos logísticos da ação de formação (Gráfico 6), destacando-se uma avaliação da maioria dos itens com bom, nomeadamente a calendarização, o horário e os meios técnico-pedagógicos disponíveis; foram melhor avaliados o apoio do secretariado. Critérios como as condições físicas da sala de formação e o número de horas de formação foram ambíguos, tendo a opinião dos participantes se dispersado entre o insuficiente e o muito bom.



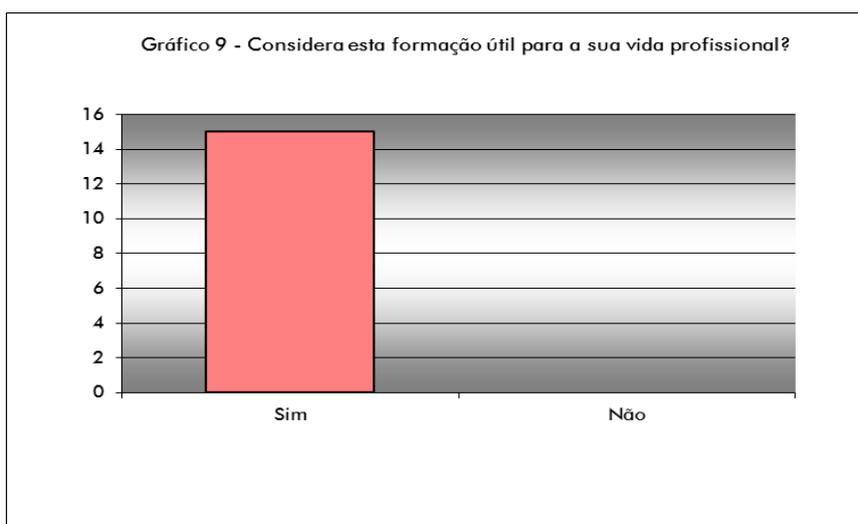
Sobre o funcionamento da formação, os formandos avaliaram o desempenho do formador com uma maioria de muito bom e bom em quase todos os itens, onde se destacaram as questões da assiduidade e pontualidade, os conteúdos e o domínio das temáticas abordadas (Gráfico 7).



Já no que diz respeito à participação dos próprios formandos, houve uma maioria de avaliação de bom e muito bom em todos os itens (Gráfico 8), nomeadamente na qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais, no nível de envolvimento e qualidade das suas intervenções.



Quando se questionou se a formação seria útil para a sua vida profissional, todos responderam que sim (Gráfico 9).



No quadro a seguir explicam-se de que forma irão aplicar os conhecimentos adquiridos:

**De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta acção de formação?**

- Tentar esclarecer algumas dúvidas por parte das colaboradoras e para meu conhecimento geral;
- Na relação com os colaboradores que trabalham na instituição;
- Pessoalmente abrindo uma empresa mais dentro do assunto;
- No dia a dia do meu trabalho, gerindo a equipa de trabalho multidisciplinar;
- Em contexto de trabalho;
- Na prática diária na instituição que representou;
- Nas dúvidas que as colegas possam pôr e possa ajudar;
- Na minha vida profissional;

- Alertando quem de direito;
- No desempenho das minhas funções profissionais e até mesmo pessoais;
- Aplicar os conhecimentos adquiridos na vida profissional e na vida pessoal perante situações sem saber como lidar;
- Melhorando o funcionamento da instituição da instituição aplicando as normativas legais;
- Sempre que for necessário na minha vida profissional e pessoal;
- Sempre que necessário no exercício da minha atividade profissional.

Os formandos indicaram também em que medida esta formação poderia ser melhorada:

- Penso que foi muito bom, não cansou, o tempo passou-se bem;
- Mais horas / Talvez mais horas, não tendo sido abordado mais a fundo alguns artigos / Talvez com mais horas de formação / Ser mais tempo / Talvez mais tempo visto que foram sugeridas muitas questões / Mais horas;
- Neste momento não vejo nenhum assunto a melhorar;
- Utilização ainda de mais casos práticos / Tornar a formação com mais casos práticos e discutidos entre os participantes / Através do tratamento de mais estudos de caso;
- Estar ao dispor, quando terminada, para colocarmos dúvidas que possam aparecer;
- No meu lugar estar o presidente da instituição também e diretora técnica, ou então todos.

E no final do questionário deixaram algumas sugestões e comentários:

- Continuem assim, obrigada;
- Possa haver mais formações nesta área;
- Fazerem mais formações, mas perto do local de trabalho ou nas aldeias;
- Que todas as entidades dessem aos seus funcionários todos os direitos. Esta formação feita ao final do dia não tem o mesmo rendimento;
- De uma forma global considero que a formação correspondeu às expectativas;
- Foi bom.

### **2.3. Avaliação da formação pelo formador**

Já no que concerne à avaliação que o formador fez da formação, destaca-se a atribuição máxima da avaliação aos pontos referentes ao apoio prestado e a disponibilidade da coordenadora pedagógica, assim como o horário e as condições do local de realização da formação; já com a avaliação de Bom surgem os itens da suficiência dos meios técnico-pedagógicos, o número de horas e calendarização da formação; com a avaliação de suficiente surge as condições de luminosidade do espaço, que era insuficiente.

Ao nível da prestação dos formandos, o formador destacou os critérios com melhor pontuação (Muito Bom): adequação do perfil dos formandos à formação, curiosidade sobre o tema, solicitação de mais informação, motivação, participação e surgimento do espírito de trabalho em equipa. Os critérios de

pontualidade, assiduidade e espírito crítico foram avaliados com Bom e o surgimento de ideias para a realização de iniciativas interinstitucionais teve uma avaliação de Suficiente. O formador indica que a interação e curiosidade dos formandos permitiram uma formação dinâmica e pró-ativa.

Ao nível do programa o formador posicionou-se no meio entre uma metodologia mais participativa e uma metodologia mais expositiva (nível 3, em que 1 é + expositivo e 5 + participativo) e refere que as estratégias adotadas para dinamizar as sessões passaram por ir de encontro ao esclarecimento das dúvidas dos formandos.

O formador acrescentou que as metodologias escolhidas procuraram corresponder às expectativas dos formandos, dando as bases sobre a temática abordada. Confirmando-se assim que houve uma boa (5 numa escala de 1 a 5) correspondência do plano de formação com a expectativa das formandas.

#### 2.4. Grelha de Observação da Diretora Pedagógica

Ao nível da compreensão, a Coordenadora Pedagógica avaliou todos os itens com bom (nomeadamente 4, numa escala em que 1 é menor grau e 5 maior grau), destacando-se com melhor pontuação a explicitação dos objetivos, a clareza na apresentação de conteúdos, os métodos e *timings* de formação, o equipamento técnico-pedagógico (com o apoio do IPG), os materiais de apoio à formação (referências aos documentos de consulta) e a dinâmica/interação com os formandos/as (com o esclarecimento de dúvidas). Já os critérios da qualidade das apresentações (não foi muito original devido aos conteúdos da formação) e a bibliografia/informação adicional foram avaliados apenas com suficiente.

Já ao nível da aplicação, todos os itens foram avaliados com bom e muito bom (4 e 5), pois o formador utilizou casos práticos para explicar a matéria e promoveu a participação dos formandos. Ao nível da síntese todos os itens foram avaliados com suficiente (3) e muito bom (5), destacando-se como mais positivo a disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas e com suficiente a elaboração de sínteses parcelares.

No que diz respeito à avaliação os itens foram avaliados com bom (4), nomeadamente porque as metodologias de avaliação se adequaram aos conteúdos e metodologias da formação.

Ao nível dos formandos, as avaliações variaram entre bom (4) destacando-se a adequação do perfil de formandos à formação, a assiduidade, a motivação, a curiosidade sobre o tema (procurando esclarecer dúvidas); já a participação e o espírito crítico por parte dos formandos foram apenas suficientes (3).

Por último, ao nível do formador, todos os itens foram avaliados com bom (4) e muito bom (5), sendo importante destacar a sua preocupação por ir de encontro à área social, a sua motivação e participação, a disponibilidade e proximidade com os formandos.

## 2.5. Ocorrências e Desistências

Durante esta Ação de Formação não se registaram desistências, apenas há a registar que houve 1 participante inscrita que não chegou a participar.

## 3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas

Atendendo à avaliação da formação, é importante registar algumas melhorias para próximas formações:

- Maior número de horas para explorar melhor muitos pormenores relacionados com a legislação laboral;
- Abordagem de mais casos práticos e utilização de exemplos específicos da área das instituições.



---

## RELATÓRIO DE FORMAÇÃO

### “ESTIMULAR A MENTE NO ENVELHECIMENTO: EXERCÍCIOS PRÁTICOS”

## ÍNDICE

	Página
<b>1. Caracterização da Ação de Formação</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivos	3
1.2. Público-Alvo	3
1.3. Modalidade de Formação	3
1.4. Forma de Organização	3
1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas	3
1.6. Caracterização da Intervenção formativa	4
1.6.1. Divulgação da Ação de Formação	5
1.6.2. Seleção da Formadora	5
1.6.3. Metodologias de Formação	5
1.7. Execução da Formação	5
1.8. Perfil dos Formandos	5
<b>4. Avaliação da Ação de Formação</b>	<b>8</b>
2.1. Avaliação de Desempenho	8
2.2. Avaliação da Formação pelos Formandos	8
2.3. Avaliação da Formação pela Formadora	12
2.4. Grelha de Observação - Coordenadora Pedagógica	12
2.5. Ocorrências e Desistências	13
<b>5. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas</b>	<b>13</b>

## 1. Introdução

Ao longo da vida devemos cuidar da mente e do corpo. No entanto, no processo de envelhecimento, torna-se fundamental cuidar da mente, de forma a atrasar a progressão do deterioro cognitivo e a promover o rendimento funcional, a autonomia pessoal nas atividades de vida diária, assim como melhorar a qualidade de vida do idoso e dos seus familiares e/ou cuidadores. Na presente formação pretende-se adquirir conhecimentos acerca das diferentes formas de estimular a mente no envelhecimento, através da realização de atividades práticas que resultarão num manual, elaborado por todos.

### 1.1. Objetivos

#### Objetivo geral:

Conhecer as diferentes funções cognitivas e estratégias para as estimular no processo de envelhecimento.

#### Objetivos específicos:

- Saber identificar os fundamentos básicos do funcionamento cerebral e suas funções cognitivas.
- Compilar exemplos de exercícios de estimulação das diversas funções cognitivas.

### 1.2. Público-Alvo

Os destinatários desta formação foram: Técnicos, Diretores Técnicos, Colaboradores, Dirigentes e Voluntários das Instituições de solidariedade social com respostas sociais para idosos.

### 1.3. Modalidade de Formação

Formação contínua / de atualização.

### 1.4. Forma de Organização

Formação presencial (todos os participantes têm uma presença obrigatória de 80% do total da duração da Ação de Formação).

### 1.5. Diagnóstico de Necessidades Formativas

As necessidades de formação que permitiram a definição das temáticas a desenvolver em 2014 foram identificadas pelos participantes das ações de formação desenvolvidas que responderam ao questionário de Diagnóstico de Necessidades Formativas, realizado durante 2013. No total foram obtidos 94 questionários respondidos e da análise aos resultados deste Diagnóstico foi possível verificar que:

- Áreas temáticas mais enunciadas:

- \_ Intervenção Família/Comunidade
- \_ Envelhecimento
- \_ Saúde Mental
- \_ Planeamento e Avaliação de Projetos
- \_ Pobreza/Exclusão Social
- \_ Gestão de Conflitos

- Aspectos organizativos das ações de formação:

- \_ Distribuição da carga horária de formação por um Dia Inteiro (61)
- \_ Com frequência das sessões de formação por Uma vez por semana (42) ou Duas vezes (42)
- \_ Em que o horário preferencial se distribui pelo Laboral (43) e Pós-laboral (34)
- \_ Com formato de Formação em sala (69)
- \_ Com a utilização de metodologias mais práticas, nomeadamente: Exercícios e trabalhos práticos (59), Métodos de Casos (55) e Métodos expositivos (41)
- \_ Com preferência maioritária para uma divulgação através de E-mail (91).

Assim, para 2014 o Núcleo da Guarda apresenta como oferta formativa:

*Integradas no Acordo com o CDSSG*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
No segredo dos deuses: a sexualidade na 3ª idade	12h	12 e 13 março
O bê-á-bá da Sexualidade nos adolescentes	12h	14 e 15 abril
Intervenção na área da Deficiência em IPSS's	24h	16 e 17, 23 e 24 maio

*Auto-financiadas*

Ação de Formação	N.º de Horas	Datas Previstas
Código do Trabalho: conhecimentos essenciais para as organizações sociais	14h	26 e 27 de Fevereiro
Gestão de Conflitos: seja o/a melhor a resolver conflitos	18h	2 e 3, 9 e 10 maio (pós-laboral)
A sexualidade na deficiência	12h	20 e 21 de Outubro
Mente Ativa no Envelhecimento: Exercícios Práticos	12h + 12h	22 e 23 outubro 28 e 29 outubro e 4 e 5 novembro (pós-laboral)

### 1.6. Caracterização da Intervenção formativa

Esta ação de formação insere-se na área 762 – Trabalho Social e Orientação.

Os conteúdos programáticos, definidos pela formadora, foram:

4. Alterações cognitivas no Envelhecimento;

5. A Importância da memória nas outras funções cognitivas;
6. Considerações gerais e estratégias para estimular a memória, atenção, perceção, linguagem, praxias e funções executivas no envelhecimento.

### **1.6.1. Divulgação da Ação de Formação**

A divulgação desta Ação de Formação foi realizada através do envio de cerca de 600 e-mails individuais e institucionais. Para além disso foi enviada informação sobre esta formação para a comunicação social local, publicada no site da EAPN Portugal e no blog Flash Rede e ainda foram afixadas informações na vitrine do Núcleo.

### **1.6.2. Seleção da Formadora**

A definição desta ação de formação foi realizada com a própria formadora, Elina Duarte, que já foi formadora em várias ações de formação na área temática do envelhecimento. A formadora é da Região e foi referenciada pelo Departamento de Psicologia e Educação da Universidade da Beira Interior.

**Elina Duarte** – Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde pela Universidade da Beira Interior com a tese: “Estudo quase experimental de aplicação de um Programa de Reminiscências com idosos residentes em instituição de saúde mental”. Exerceu funções como Psicóloga Clínica na Casa de Saúde Bento Menni, sendo uma das técnicas responsáveis pelo Treino de Memória (sessões de estimulação cognitiva).

### **1.6.3. Metodologias de Formação**

Metodologias expositivas e ativas, dinamizadas por grupos de trabalho e a metodologia de avaliação será através da observação e do trabalho de grupo.

### **1.7. Execução da Formação**

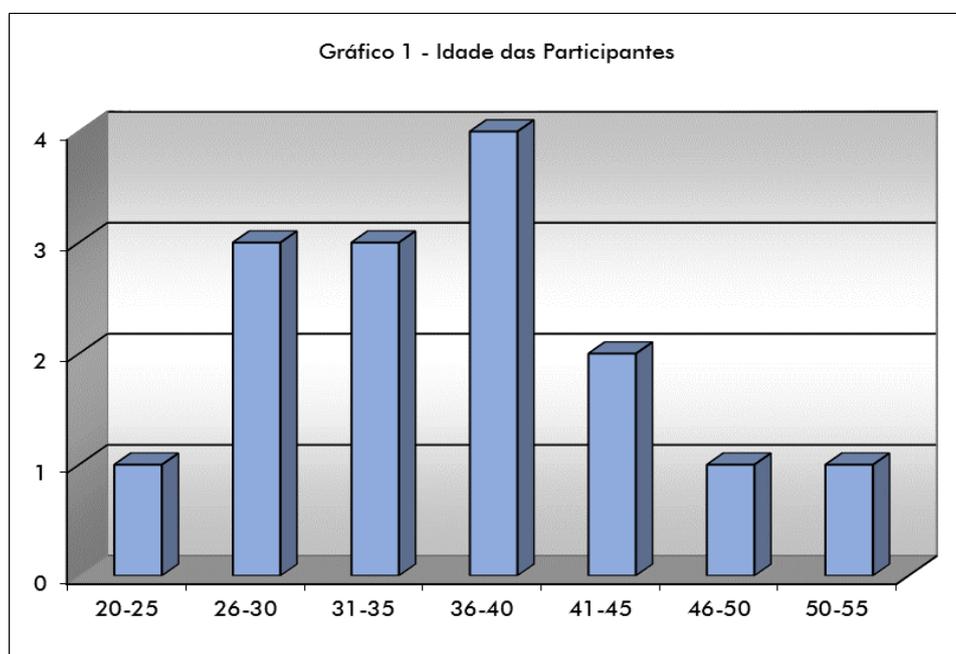
A ação de formação “Estimular a mente no envelhecimento: exercícios práticos” teve a duração total de 12 horas, decorreu nos dias 6 e 13 de novembro de 2014, na Sala 8 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda. Desenvolveram-se 6 horas de formação por dia em horário laboral das 9h30 às 12h30 e das 14h00 às 17h00.

No total participaram 15 formandas, que foram selecionados segundo os critérios: condição da associação perante a EAPN Portugal, número de ordem de receção da candidatura, número de inscrições por instituição e Distrito.

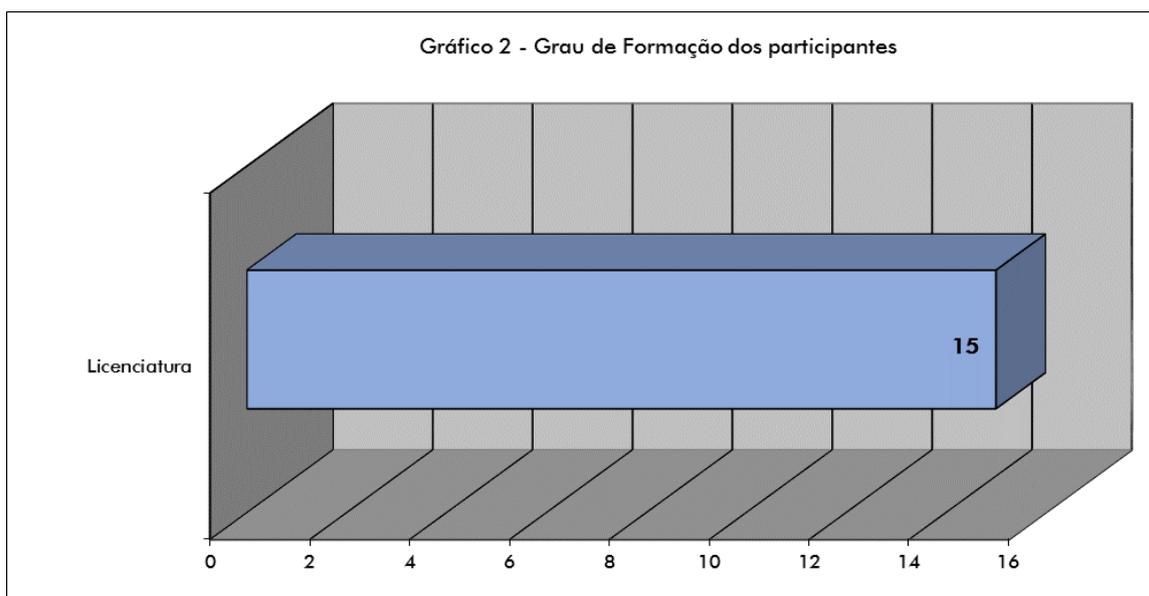
## 1.8. Perfil dos Formandos

No total participaram nesta Ação de Formação **15 formandos**, representantes de 10 entidades, de entre as quais 6 IPSS's, 1 Centro Social/Paroquial, 1 Santa Casa da Misericórdia e uma Autarquia. Destaca-se a participação de 4 Associados da EAPN Portugal em nome individual e 8 representantes de 5 instituições Associadas. Todas as entidades que se fizeram representar pelas formandas têm respostas sociais ligadas aos idosos. Ao todo estiveram representados 6 concelhos do Distrito da Guarda, nomeadamente Aguiar da Beira, Celorico da Beira, Gouveia, Guarda, Sabugal e Vila Nova de Foz Côa e o concelho de Belmonte do Distrito de Castelo Branco.

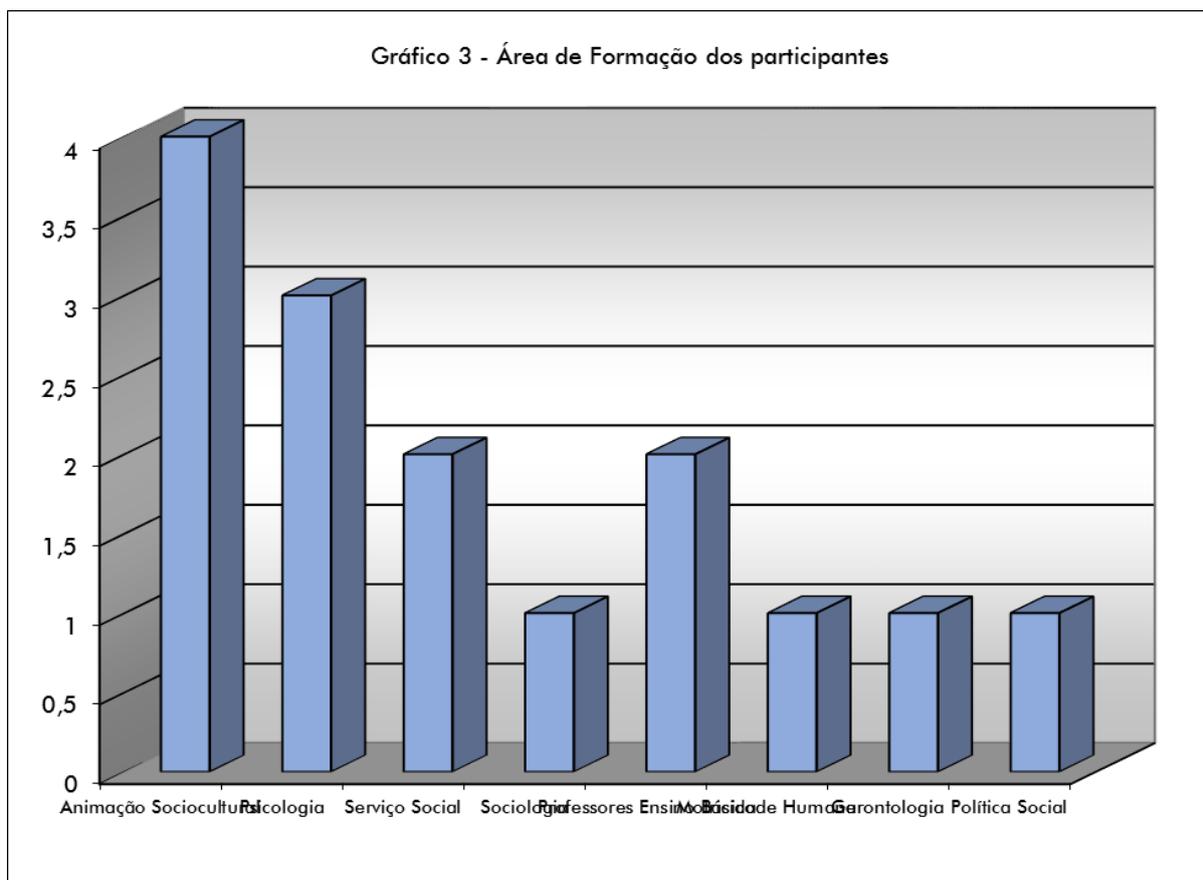
Os 15 formandos tinham idades variadas, compreendidas entre os 24 anos a mais nova e 54 anos a mais velha (ver Gráfico 1).



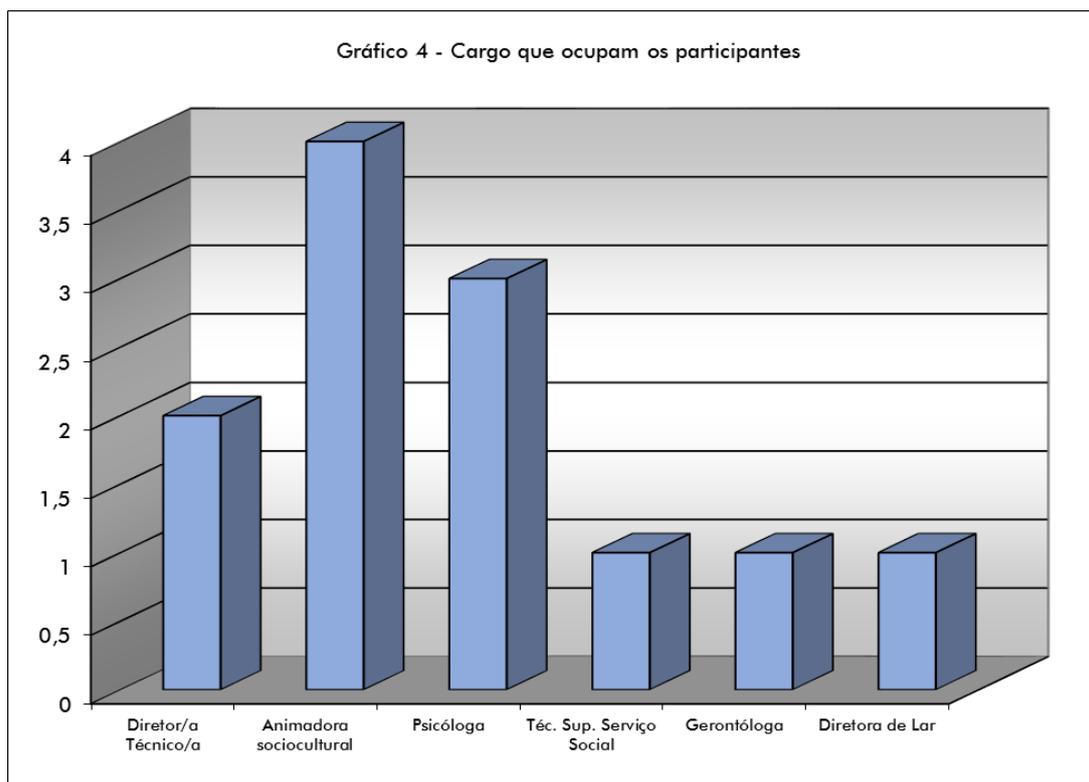
Já no diz respeito às habilitações curriculares, verifica-se que todos os participantes tinham formação superior, nomeadamente licenciatura (ver Gráfico 2).



No âmbito do ensino superior diversificam-se as áreas, mas todas inseridas no âmbito das ciências sociais, tal como se pode verificar no Gráfico 3.



Relativamente aos cargos que ocupam nas suas instituições, os participantes diversificam-se por várias funções (ver Gráfico 4).



## 2. Avaliação da Ação de Formação

A ação de formação “Alterações na demência: estratégias de intervenção” contemplou uma avaliação *on going* ao longo do desenvolvimento da mesma, através de vários instrumentos: grelha de observação pela diretora pedagógica, avaliação contínua da prestação dos formandos, avaliação final pelos formandos e pela formadora.

### 2.1. Avaliação de desempenho

No que diz respeito à avaliação das formandas, por parte da formadora, da sua prestação na formação, e que contou com exercícios de grupo, constata-se que os 15 formandos obtiveram uma avaliação de Muito Bom (18 a 20 valores).

### 2.2. Avaliação da formação pelas formandas

No total foram recolhidos 15 questionários de avaliação preenchidos pelos formandos acerca do desenvolvimento desta Ação de Formação.

Acerca do cumprimento das expectativas, todos consideraram que a formação foi de encontro às suas expectativas nomeadamente pela vertente muito prática da apresentação dos conteúdos e dos exercícios dinamizados. Os participantes justificaram as suas respostas, nomeadamente:

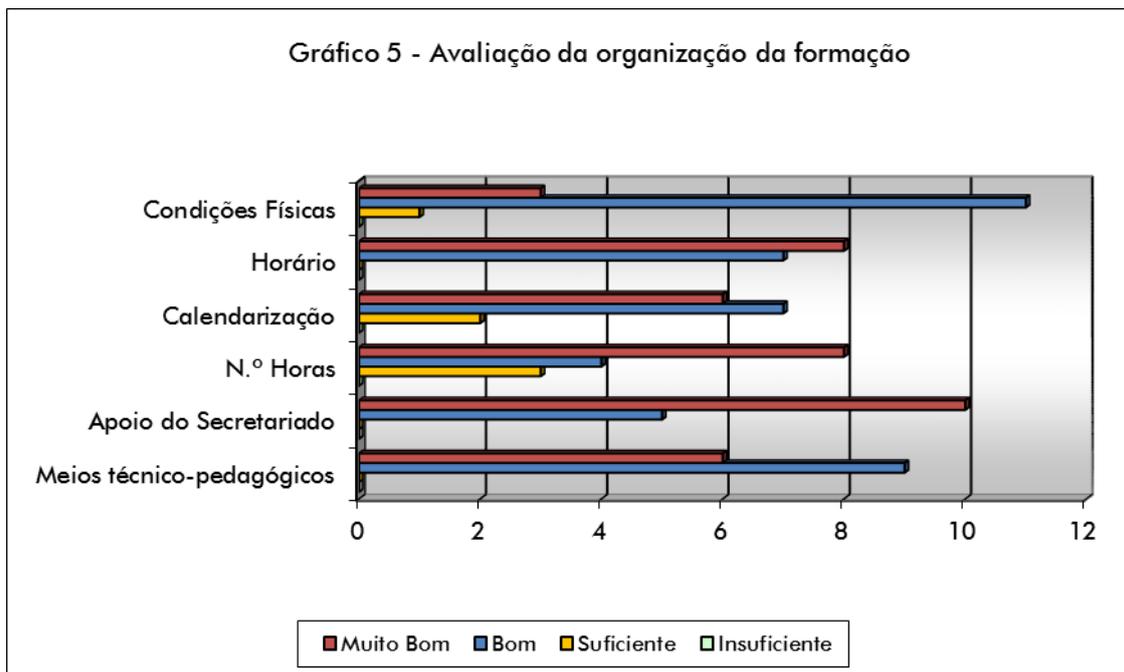
Na sua opinião esta ação de formação veio ao encontro das suas expectativas? De que forma?	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sim, a formadora e o grupo foram dinâmicos com troca de experiências;</li> <li>- Sim, na medida em que foi realçado sobretudo a vertente prática;</li> <li>- Sim, mostrou-nos formas variadas e assuntos variados que podem ser realizados com os utentes dos lares de forma a exercitar a sua mente, tornando-os mais ativos e positivos;</li> <li>- Sim, adquiri novas ideias para trabalhos práticos;</li> <li>- Sim veio porque foi bastante prática para termos uma noção mais clara das várias atividades que podemos desenvolver com os nossos idosos;</li> <li>- Sim, veio acrescentar algumas estratégias, práticas para o trabalho com a população idosa;</li> <li>- Sim, ajudou-me a encontrar novas formas de fazer exercícios com os meus utentes;</li> <li>- Sim;</li> <li>- Sim, permitiu o aperfeiçoamento e aprendizagem de novos conhecimentos;</li> <li>- Sim, consegui adquirir mais conhecimentos e troca de ideias;</li> <li>- Sim, uma formação muito ativa e dinâmica e foi plenamente de acordo às minhas expectativas: novos conhecimentos, novas ideias;</li> <li>- Sim, precisava de mais exemplos de atividades em grupo/dinâmicas;</li> <li>- Sim, enriquecimento pessoal e profissional;</li> <li>- Sim, principalmente no fator prática e nos exercícios propostos;</li> <li>- Sim, correspondeu às minhas expectativas. O facto de ter sido desenvolvido com exercícios práticos, que é que os técnicos precisam, possibilita ainda o desenvolvimento e implementação prática nas nossas instituições.</li> </ul>

Em relação à estrutura global da ação de formação, todos os formandos responderam que o seu planeamento resultou positivamente pela estrutura da formação e a forma como foi dinamizada. Os formandos apresentaram as suas justificações:

Justifique por favor:	
<b>SIM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Boa distribuição do tempo;</li> <li>- Tudo decorreu de acordo com uma sequência favorável;</li> <li>- Foi muito bem estruturada;</li> <li>- Foi de encontro às necessidades do grupo;</li> <li>- Houve uma interação dos formandos com a formadora, uma vertente prática muito enriquecedora;</li> <li>- Foram muito bem debatidos os temas e coordenados;</li> <li>- A equipa era ótima e com muita variedade de conhecimento bem como a formadora. Tudo correu muito bem. Teoria e depois a prática conjunta;</li> <li>- Temas apelativos, com exercícios práticos;</li> <li>- Devido às boas dinâmicas do grupo e ao envolvimento do grupo.</li> </ul>

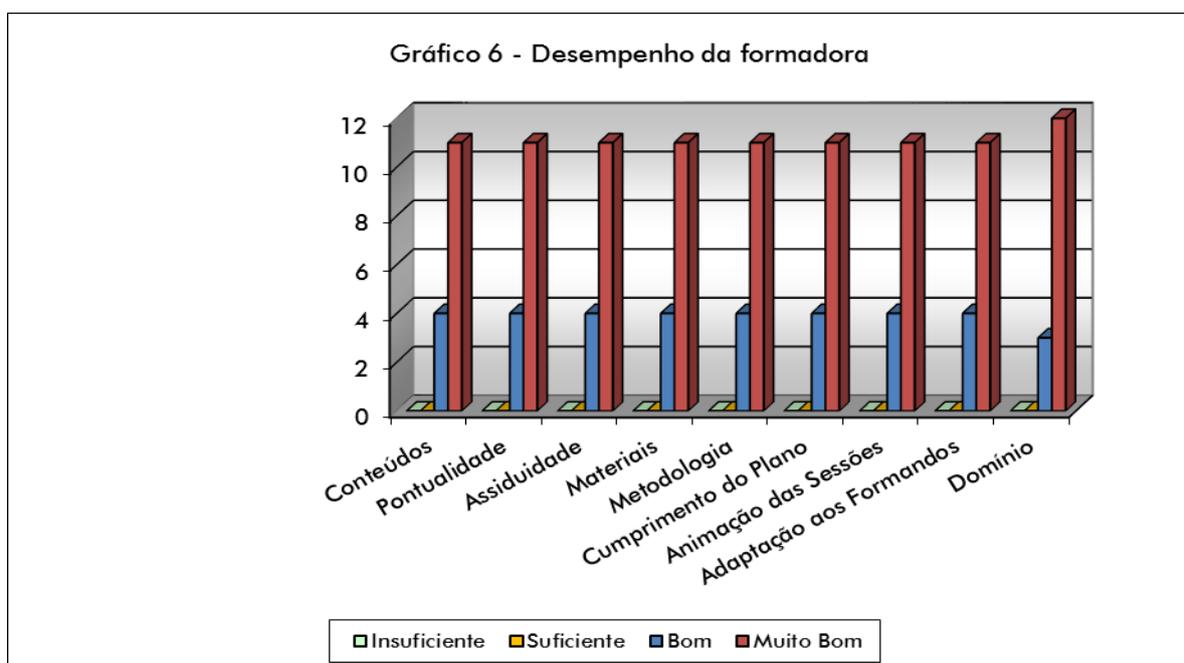
Também se pediu aos formandos para avaliarem os aspetos logísticos da ação de formação (Gráfico 5), destacando-se uma avaliação da maioria dos itens com muito bom e bom, nomeadamente o apoio do secretariado, o número de horas de formação e o horário, as condições físicas da sala de formação, a calendarização e os meios técnico-pedagógicos disponíveis.

Gráfico 5 - Avaliação da organização da formação

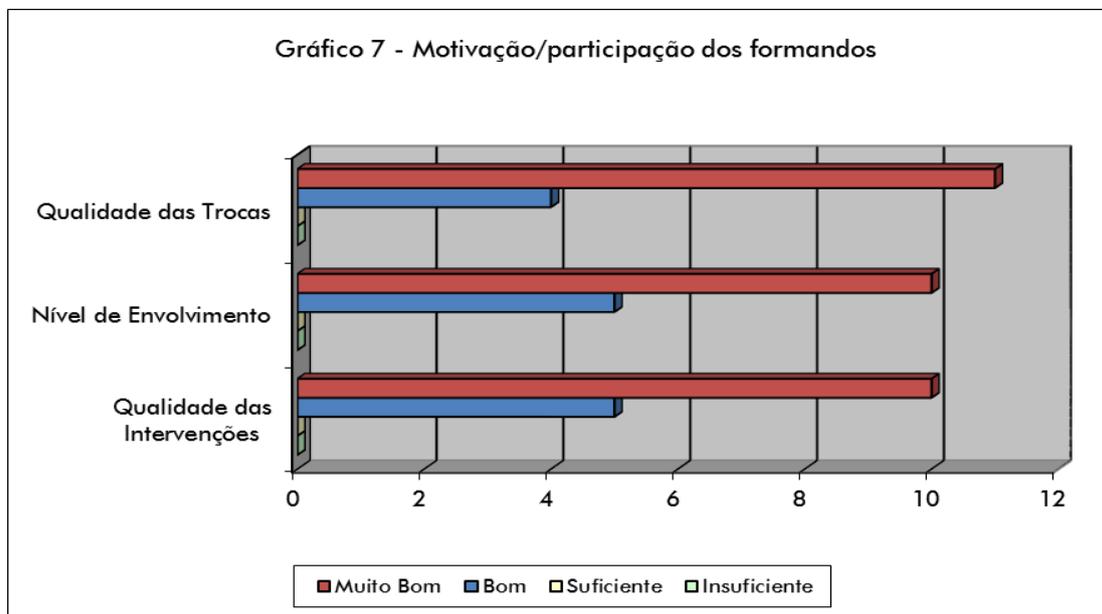


No ponto do funcionamento da formação, os formandos avaliaram o desempenho da formadora com uma larga maioria de muito bom em todos os itens, onde se destacaram as questões do domínio das temáticas abordadas, da assiduidade e pontualidade, da forma como animou as sessões e da sua adaptação dos conteúdos aos formandos, os conteúdos e a metodologia adotada. (Gráfico 6).

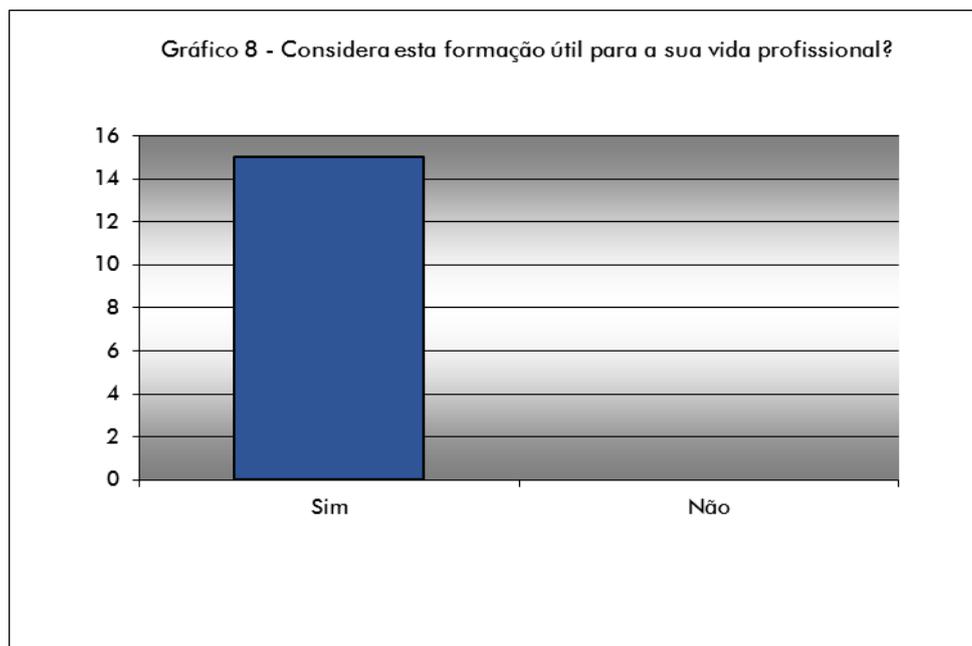
Gráfico 6 - Desempenho da formadora



Já no que diz respeito à participação dos formandos, eles próprios avaliaram a sua prestação com uma maioria de avaliação de muito bom em todos os itens (Gráfico 7), nomeadamente na qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais, no nível de envolvimento e qualidade das suas intervenções.



Quando se questionou se a formação seria útil para a vida profissional das formandas, todos responderam que sim (Gráfico 8).



No quadro a seguir explicam-se de que forma irão aplicar os conhecimentos adquiridos:

### De que forma pretende aplicar os conhecimentos que adquiriu nesta acção de formação?

- Ao longo da intervenção desenvolvida nas sessões semanais dos lares das instituições na qual desenvolvo o meu trabalho;
- Criando/usando jogos que obriguem o utente a pensar/usar o cérebro;
- Pondo em prática os conhecimentos adquiridos;
- Colocando em prática muitos dos exemplos apresentados tanto pelos colegas como pela formadora;
- No meu local de trabalho;
- Aplicação dos conhecimentos adquiridos na instituição onde estou inserida;
- Aplicando algumas ideias no trabalho;
- Colocando em prática novas ideias adquiridas;
- Preciso muito na vida prática técnicas de estimulação com animação;
- Pôr em prática as estratégias aprendidas;
- Colocando-os em prática na minha atividade profissional;
- A realização do manual de exercícios cognitivos, através da nossa colaboração, permitirá a prática dos mesmos nas nossas instituições.

Os formandos indicaram também em que medida esta formação poderia ser melhorada:

- Talvez a apresentação dos exemplos de atividades ser posterior à realização dos exercícios práticos;
- Foi muito boa;
- Trabalhar mais atividades. Conforme fizemos um manual de atividades, fazer o mesmo elaborando um plano de estimulação cognitiva, organizando diversas atividades para pessoas com demências;
- Ter uma carga horária maior / Ser mais horas para elaborar e trocar mais ideias, assim como aprofundar mais os temas / Mais tempo seria melhor, haveria muito mais troca de informação;
- Ter continuidade.

E no final do questionário deixaram algumas sugestões e comentários:

- Adorei. Parabéns equipa!
- Muito bom.

### 2.3. Avaliação da formação pela formadora

Já no que concerne à avaliação que a formadora faz da formação, destaca-se a atribuição máxima da avaliação a todos os pontos referentes à organização da ação (meios técnico-pedagógicos, secretariado calendário, as condições de espaço e acessibilidades).

Ao nível da prestação dos formandos, a formadora destacou com melhor pontuação (Muito Bom) os critérios de assiduidade, a adequação do perfil dos formandos à formação, a curiosidade sobre o tema, a solicitação de mais informação, a motivação, a participação, o espírito crítico, o surgimento do espírito

de trabalho em equipa e de ideias para a realização de iniciativas interinstitucionais. O critério de pontualidade foi o único a ter uma avaliação de Bom. A formadora acrescentou que a motivação e participação dos formandos permitiu uma melhor aprendizagem.

Ao nível do programa a formadora posicionou-se numa metodologia mais participativa (nível 5, em que 1 é + expositivo e 5 + participativo) e refere que as estratégias adotadas para dinamizar as sessões passaram por estratégias expositivas e ativas com recurso a trabalhos de grupo. A formadora acrescenta que as metodologias escolhidas permitiram uma melhor aprendizagem dos conceitos e aplicação prática dos conteúdos.

A formadora refere que houve uma muito boa (5 numa escala de 1 a 5) correspondência do plano de formação com a expectativa das formandas e a articulação entre módulos.

#### 2.4. Grelha de Observação da Diretora Pedagógica

Ao nível da compreensão, a Coordenadora Pedagógica avaliou todos os itens com bom e muito (nomeadamente 4 e 5, numa escala em que 1 é menor grau e 5 maior grau), destacando-se com melhor pontuação a coerência/clareza na apresentação de conteúdos e a dinâmica/interação com os formandos/as (com muita interação entre formandos, um grupo muito dinâmico). Com avaliação de bom ficaram os itens da explicitação dos objetivos, da qualidade das apresentações, os *timings* da formação, os métodos de formação (teoria aliada à prática com exercícios em grupo), o equipamento técnico-pedagógico (com o apoio do IPG), os materiais de apoio à formação (powerpoint, bibliografia e textos de consulta) e a informação adicional (links, exercícios e bibliografia).

Já ao nível da aplicação, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), pois a formadora utilizou exercícios de grupo com partilha de experiências, conseguiu fazer a correspondência entre teoria e prática das instituições, fomentando uma boa participação dos formandos. Ao nível da síntese todos os itens foram avaliados com bom (4), destacando-se como mais positivo a disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas.

Ao nível dos formandos, as avaliações variaram entre bom (4) e muito bom (5), destacando-se muito positivamente (5) a adequação do perfil de formandas à formação, por trabalharem diretamente com a população idosa, a curiosidade sobre o tema, a motivação e a participação, o espírito crítico e o espírito de trabalho em equipa. Com uma avaliação boa (4) as questões da assiduidade e pontualidade e a solicitação de mais informação.

Por último, ao nível da formadora, todos os itens foram avaliados com muito bom (5), sendo importante destacar a sua pontualidade, participação, disponibilidade e motivação, assim como as suas competências sociais (empatia) que muito contribuíram para o bom ambiente e motivação das participantes.

## 2.5. Ocorrências e Desistências

Durante esta Ação de Formação não se registaram ocorrências nem desistências.

## 3. Áreas de Melhoria / Ações Corretivas

Atendendo à avaliação da formação, é importante registar algumas melhorias para próximas formações:

- Aumentar a carga horária da formação ou dar continuidade a esta ação de modo a conseguir incluir mais atividades e exercícios práticos.



# RELATÓRIO

## Encontro Regional do Centro dos Conselhos Consultivos Locais

setembro de 2014

## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

**RELATÓRIO DO ENCONTRO REGIONAL DO CENTRO DOS CONSELHOS CONSULTIVOS LOCAIS**

### AUTOR

**NÚCLEO REGIONAL DO CENTRO DA EAPN PORTUGAL**

### DATA

**JANEIRO DE 2015**

## ÍNDICE

	<b>PÁGINA</b>
1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS	3
3. METODOLOGIA	3
4. PARTICIPANTES	4
5. ENTIDADES QUE COLABORARAM E APOIARAM	5
6. AVALIAÇÃO DO ENCONTRO	5
7. REGISTO FOTOGRÁFICO	6
8. ANEXOS	11

## 1. INTRODUÇÃO

O Encontro Regional do Centro dos Conselhos Consultivos Locais (CCL) teve lugar nos dias 8 e 9 de setembro de 2014, em Leiria, e contou com a participação dos Conselhos Consultivos Locais (CCL) de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu, bem como dos respetivos/as técnicos/as dos Núcleos Distritais e técnica de acompanhamento do Departamento de Desenvolvimento e Formação da EAPN Portugal.

A EAPN Portugal tem privilegiado o trabalho com pessoas em situação de pobreza e/ou exclusão social, procurando envolvê-las nas atividades promovidas pela organização, quer acolhendo propostas e sugestões de melhoria relativamente às medidas de política social de que usufruem, quer procurando responder às necessidades identificadas por essas mesmas pessoas. Este encontro procurou ser uma resposta a isso mesmo. Para além de se constituir como um momento de interação entre os membros dos CCL dos seis distritos e destes com a equipa técnica, foi, igualmente, um momento de aprendizagem e de conhecimento relativamente a experiências de empreendedorismo, de cariz familiar.

## 2. OBJETIVO

Este encontro pretendeu dar continuidade ao I Encontro Regional do Centro, realizado em Castelo Branco, em 2013, e teve como objetivo dar a conhecer experiências de empreendedorismo a nível social, cultural, agrícola e de restauração.

## 3. METODOLOGIA

Após a avaliação do I Encontro Regional do Centro, os membros dos CCLs consideraram importante dar continuidade a esta atividade, agora num outro distrito, tendo sido seleccionado o distrito de Leiria. Neste sentido, o Núcleo Regional do Centro da EAPN Portugal e, em particular, o Núcleo Distrital de Leiria, com o Conselho Consultivo Local, estruturou e organizou um programa para dois dias de visitas, a associações e empresas, com vista a conhecer as suas experiências e trajetórias. Foi sempre estabelecido comunicação com os restantes núcleos, no sentido de, por um lado, colocá-los a par do desenvolvimento da atividade e, por outro, auscultá-los com vista a tomar decisões do ponto de vista logístico. Na organização da atividade contámos, ainda, com o apoio logístico, de 2 instituições associadas da EAPN Portugal.

## 4. PARTICIPANTES

Este Encontro destinou-se a todos os membros do CCL do Centro e respetivos/as técnicos/as dos núcleos distritais da região Centro. Desta forma, participaram nesta iniciativa 21 indivíduos, de acordo com o quadro que apresentamos de seguida.

<b>Membros dos CCL</b>	<b>Técnicos/as da EAPN PT</b>
<b>CCL do Núcleo Distrital de Castelo Branco</b>	
Abel José Araújo	Paula Montez
Maria do Carmo Cabeças	
Lucinda Ribeiro	
<b>CCL do Núcleo Distrital de Coimbra</b>	
Armando Loureiro	Susana Lima
Isabel Oliveira	
Manuela Rodrigues	
<b>CCL do Núcleo Distrital da Guarda</b>	
Joaquim dos Santos	Cátia Azevedo
Maria de Lurdes Pais	
<b>CCL do Núcleo Distrital de Leiria</b>	
Alice Catarino	Patrícia Grilo
Dina Campos	
Jorge Cardinali	
<b>CCL do Núcleo Distrital de Santarém</b>	
Helena Ribeiro	Ricardina Reis
José Belchior	
<b>CCL do Núcleo Distrital de Viseu</b>	
Fernando Loureiro	José Machado
Departamento de desenvolvimento e formação da EAPN PT	Ana Lopes

## 5. ENTIDADES QUE COLABORARAM E APOIARAM A REALIZAÇÃO DO ENCONTRO

### 5.1. Entidades que colaboraram:

- **FRESH FRUIT PORTUGAL**, Projeto de Cariz Familiar com sede na Maceira, Leiria, que se dedica ao cultivo de Physalis
- **NASCENTES DE LUZ** – Associação de Apoio à Família, Maceira

- **DONA HORTA**, Serviço de entrega de produtos frescos e naturais, com sede no Bárrio, Alcobaça. Preparam todas as semanas cabazes de fruta e hortaliças da época e entregam em locais e horários pré-definidos. Este método único reduz significativamente a pegada ecológica associada à distribuição e promove uma maior aproximação entre consumidores e produtores nacionais,
- **VERDENARRATIVA – Associação de Desenvolvimento Sócio-Cultural : Espaço Bairro – espaço associativo e colaborativo**, constituído por clubes e oficinas dedicados aos temas da reutilização, apoio ao estudo, hortas-jardim, costura e artesanato urbano. Um pequeno terreno, com técnicas da permacultura, reciclagem e reutilização de materiais... Também há expositores para artesãos, designers e criadores apresentarem ou venderem os seus artigos. Organizam, ainda, o Novo Mercadinho de Leiria, com periodicidade mensal;
- **INTENSOS SABORES**, Empresa de frutos secos na Maceira. Dedicar-se à transformação de frutos secos, como a torra de pevide, amendoim, pistacho, do tradicional pinhão, a fritura de caju, de amendoim, amêndoa, fava e grão, a cozedura de tremoços, entre outros. Comercializa também produtos que não sofrem qualquer transformação, tais como, a ameixa seca, alperce seco, tâmara seca, passa de uva, amêndoas, sultana, figos secos, etc.;
- **RESTAURANTE Segodim**, em Monte Real - Experiência de **microcrédito**

## 5.2. Associados da EAPN Portugal que apoiaram na organização logística:

- Academia Cultural e Social da Maceira
- Nascentes de Luz

## 6. AVALIAÇÃO DO ENCONTRO

(ver tratamento estatístico dos questionários de avaliação preenchidos pelos/as participantes)

## 7. REGISTO FOTOGRÁFICO

### 7.1. Acolhimento dos Participantes



### 7.2. Visita à Fresh Fruit Portugal



### 7.3. Visita e almoço na cozinha comunitária Nascentes de Luz



### 7.4. Visita à Dona Horta



### 7.5. Vista à VerdeNarrativa



### 7.6. Visita à Intensos Sabores



## 8.ANEXOS

### Anexo 1\_Programa

#### 2.º Encontro regional do centro dos conselhos consultivos locais da EAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza, Portugal

##### PROGRAMA 8 de setembro

10h30 – 11h | Acolhimento dos/as participantes no Núcleo Distrital de Leiria da EAPN Portugal / Rede Europeia Anti-Pobreza

11h20 | **FRESH FRUIT PORTUGAL**, Projeto de Cariz Familiar com sede na Maceira, Leiria, que se dedica ao cultivo de *Physalis*

13h | **Almoço na NASCENTES DE LUZ** – Associação de Apoio à Família, Maceira

15h | **DONA HORTA**, Serviço de entrega de produtos frescos e naturais, com sede no Bário, Alcobaça. Preparam todas as semanas cabazes de fruta e hortaliças da época e entregam em locais e horários pré-definidos. Este método único reduz significativamente a pegada ecológica associada à distribuição e promove uma maior aproximação entre consumidores e produtores nacionais

17h30 | **VERDENARRATIVA** – Associação de Desenvolvimento Sócio-Cultural: Espaço Bairro – espaço associativo e colaborativo, constituído por clubes e oficinas dedicados aos temas da reutilização, apoio ao estudo, hortas-jardim, costura e artesanato urbano. Um pequeno terreno, com técnicas da permacultura, reciclagem e reutilização de materiais... Também há expositores para artesãos, designers e criadores apresentarem ou venderem os seus artigos. Organizam, ainda, o Novo Mercadinho de Leiria, com periodicidade mensal.

19h | Entrada no Hotel D. Dinis

20h | Jantar no restaurante Porto Artur

##### PROGRAMA 9 de setembro

10h | **INTENSOS SABORES**, Empresa de frutos secos na Maceira. Dedicar-se à transformação de frutos secos, como a torra de peride, amendoim, pistacho, do tradicional pinhão, a fritura de caju, de amendoim, amêndoa, fava e grão, a cozedura de tremoços, entre outros. Comercializa também produtos que não sofrem qualquer transformação, tais como, a ameixa seca, alperce seco, tâmara seca, passa de uva, amêndoas, sultana, figos secos, etc.

12h30 | **Almoço no RESTAURANTE** em Monte Real - Experiência de **microcrédito**

14h | **Momento de reflexão e avaliação do Encontro**

15h | **Regresso**

**Objetivo: conhecer experiências de empreendedorismo a nível social, cultural, agrícola e de restauração**



Castelo Branco | Coimbra | Guarda | Leiria | Santarém | Viseu

Anexo 2 \_ Folha de Presenças



2.º Encontro Regional dos Conselhos Consultivos Locais do Centro

Castelo Branco | Coimbra | Guarda | Leiria | Santarém | Viseu

8 e 9 setembro 2014, Leiria

FOLHA DE PRESENCAS

Nome	Distrito	Rubrica
Abel José Martins Araújo	Castelo Branco	<i>Alice Catarino</i>
Alice da Silva Catarino	Leiria	<i>Abel José R. Araújo</i>
Ana Lopes	Porto	<i>[Signature]</i>
Armando Loureiro	Coimbra	<i>[Signature]</i>
Cátia Azevedo	Guarda	<i>[Signature]</i>
Dina Campos	Leiria	<i>Dina Campos</i>
Fernando da Silva Loureiro	Viseu	<i>[Signature]</i>
Helena Ribeiro	Santarém	<i>Helena Ribeiro</i>
Isabel Oliveira	Coimbra	<i>[Signature]</i>
Joaquim Monteiro dos Santos	Guarda	<i>[Signature]</i>
Jorge Cardinali da Silva	Leiria	<i>[Signature]</i>
José Belchior Rafael Silva	Santarém	<i>[Signature]</i>
José Machado	Viseu	<i>[Signature]</i>
Lucinda de Jesus Ribeiro	Castelo Branco	<i>Doente falta</i>
Manuela Rodrigues	Coimbra	<i>[Signature]</i>
Maria de Lurdes Pais	Guarda	<i>[Signature]</i>
Maria do Carmo Cabeças	Castelo Branco	<i>[Signature]</i>
Patrícia Grilo	Leiria	<i>[Signature]</i>
Paula Montez	Castelo Branco	<i>[Signature]</i>
Ricardina Reis	Santarém	<i>[Signature]</i>
Susana Lima	Coimbra	<i>[Signature]</i>

EAPN Portugal | prémio direitos humanos 2010



# RELATÓRIO

## EXPERIÊNCIA-PILOTO

### “COACHING PARA A EMPREGABILIDADE”

## **FICHA TÉCNICA**

### **TÍTULO**

**RELATÓRIO DA EXPERIÊNCIA-PILOTO “COACHING PARA A EMPREGABILIDADE**

### **AUTOR**

**EAPN PORTUGAL / NÚCLEO DISTRITAL DA GUARDA**

### **DATA**

**JANEIRO 2015**

## ÍNDICE

	PÁGINA
1. INTRODUÇÃO	4
2. OBJETIVOS	4
3. METODOLOGIA	5
4. EQUIPA TÉCNICA	5
5. DESTINATÁRIOS /PARTICIPANTES	5
6. PARCEIROS	7
7. DESCRIÇÃO	8
8. AVALIAÇÃO	11
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
10. ANEXOS	14

## 1. INTRODUÇÃO

Desde 2009 que a EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda desenvolve um trabalho contínuo com pessoas em situação de vulnerabilidade social, no âmbito do Conselho Local de Cidadãos, promovendo o empowerment e a participação destas pessoas. Para além do trabalho realizado a nível local pelos Núcleos Distritais, também tem sido dinamizado, no âmbito do Protocolo entre a EAPN Portugal e o IEFP, um conjunto de ações viradas para a empregabilidade destes públicos.

Nascida da conjugação destas duas ações e da necessidade em responder a um problema concreto relacionado com a dificuldade de empregabilidade associada às pessoas em situação de vulnerabilidade social, decidiu-se avançar com uma experiência-piloto que permitisse aliar a necessidade de empregabilidade destas pessoas e a metodologia de Coaching. Assim surgiu a Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” com o intuito de experimentar se pessoas em situação de vulnerabilidade social teriam mais sucesso em termos de empregabilidade se pudessem aceder a sessões de Coaching individualizado.

Esta mesma Experiência-Piloto foi simultaneamente realizada no Núcleo Distrital de Coimbra, uma vez que a atuação deste Núcleo também tinha identificado a problemática da empregabilidade junto destes públicos. Toda a estrutura da Experiência-Piloto foi definida numa estreita colaboração entre os Núcleos de Guarda e Coimbra com as Profissionais de Coaching e as entidades parceiras envolvidas.

Este Relatório pretende apresentar a Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” realizada no Núcleo Distrital da Guarda e mostrar os resultados da mesma, focando a sua descrição e os agentes envolvidos. No final deste Relatório irá fazer-se uma conclusão se esta poderá ser uma nova metodologia a adotar para promover uma maior empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

## 2. OBJETIVOS

No âmbito desta Experiência-Piloto foram definidos como objetivos:

### **Objetivo Geral**

Realizar uma experiência-piloto para analisar o impacto do Coaching na capacidade das pessoas em situação de vulnerabilidade conseguirem alcançar resultados ao nível da empregabilidade.

### **Objetivos Específicos**

- Promover o desenvolvimento do autoconhecimento e o processo de transformação pessoal através das sessões de coaching;

- Fazer o acompanhamento deste processo de transformação pessoal com a disponibilização de um conjunto de ferramentas contínuas de desenvolvimento pessoal e social;
- Ter um grupo de 10 participantes cuja característica comum seja a vulnerabilidade social.

Os objetivos desta atividades concorreram diretamente para a concretização dos objetivos anuais de 2014 do Núcleo Distrital da Guarda:

**Objetivo 4.** Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil;

**Objetivo 5.** Envolver e partilhar responsabilidades: Envolver a sociedade civil, assim como as escolas, no debate sobre o combate à pobreza e exclusão social, sensibilizando para o papel de todos os atores neste combate.

E para os Objetivos Estratégicos da EAPN Portugal:

**Objetivo 4.** Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania

**Objetivo 6.** Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social

### 3. METODOLOGIA

O processo de investigação-ação "constitui uma forma de questionamento reflexivo e coletivo de situações sociais, realizado pelos participantes, com vista a melhorar a racionalidade e a justiça das suas próprias práticas sociais ou educacionais bem como a compreensão dessas práticas e as situações nas quais aquelas práticas são desenvolvidas; trata-se de investigação-ação quando a investigação é colaborativa, por isso é importante reconhecer que a investigação-ação é desenvolvida através da ação (analisada criticamente) dos membros do grupo" (Kemmis and McTaggart, 1988, p.5).

Esta Experiência-Piloto de Coaching para a Empregabilidade é uma experiência de investigação-ação onde se pretende comprovar que através da implementação da metodologia de sessões de Coaching, orientadas para a área da empregabilidade, se poderá aumentar os níveis de empregabilidade das pessoas em situação de vulnerabilidade social.

O Coaching é um processo que consiste em promover as capacidades e o potencial das pessoas. Tem como principal foco ajudar a definir e alcançar objetivos, maximizando o seu desempenho e facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento de novas competências. Neste processo é possível melhorar as experiências de vida, o desempenho profissional e o bem-estar de pessoas, grupos e/ou organizações. O Coaching foca-se em planos de ação que partem da avaliação do momento presente e se focalizam no futuro, recorrendo a metodologias de questionamento, descoberta e reflexão pessoal.

Quando se fala em Coaching, ainda que por vezes disseminada a visão de sessões em grupo, idealmente e com vista a resultados mais sólidos e eficazes, as sessões de Coaching para a empregabilidade devem ser feitas individualmente pois os pontos de partida e de chegada, os planos de ação, os objetivos, as tarefas a implementar, são diferentes de pessoa para pessoa.

A procura de emprego é uma das principais necessidades a partir da idade adulta, desempenhando um papel central nos processos de exclusão/inclusão, na medida em que constitui um elemento integrador para aceder a outros recursos, serviços e direitos que promovem oportunidades de convivência e de coesão social. Consideramos por isso que o Coaching poderá ser uma ferramenta extremamente enriquecedora, que produz um incremento na autoestima e na perspetiva positiva dos participantes.

Estas sessões de Coaching para a Empregabilidade destinam-se a todas as pessoas que querem mudar a sua situação de vida atual, aumentar os seus níveis de qualidade de vida, melhorar as suas competências de procura ativa de emprego e de marketing pessoal, dar um novo rumo à sua vida.

#### 4. EQUIPA TÉCNICA

Esta Experiência-Piloto contou com dois níveis de acompanhamento técnico:

Por um lado a Técnica da EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda que esteve encarregue da preparação logística e organização desta atividade, seja no contacto com as entidades, na disponibilização de todas as condições físico-espaciais para a concretização da ação, seja também na elaboração de todos os materiais de apoio – divulgação, acompanhamento e avaliação;

Por outro lado as Profissionais de Coaching que ficaram responsáveis pela seleção dos participantes, dinamização das sessões individualizadas de Coaching, aplicação de materiais de seleção e avaliação e no apoio à realização de toda a Experiência-Piloto, nomeadamente:

Patrícia Arrais - Psicóloga Clínica, formadora, Coach e Pracioner de PNL (Programação NeuroLinguística). Tem desenvolvido o seu trabalho em parceria com instituições e organizações, colaborando como técnica e intervindo junto do público-alvo, com clientes e colaboradores/as de organizações do terceiro setor e do mundo empresarial. Tem Mestrado em Psicologia Clínica pela Universidade de Coimbra, Curso de Mindfulness, Certificação Internacional em Coaching e Certificação Internacional em PNL.

Sandra Ladeiro - Psicóloga, Coach e Formadora. Conta com uma larga experiência no papel de técnica e Diretora Técnica em contexto de IPSS e colabora atualmente com instituições e organizações do terceiro sector como consultora e formadora. Licenciada em Psicologia pela Universidade de Coimbra, certificada internacionalmente em Programação Neurolinguística e life coaching).

## 5. DESTINATÁRIOS/PARTICIPANTES

O perfil dos destinatários desta Experiência-Piloto, foi definido com as Profissionais de Coach, no sentido de corresponder a um perfil de pessoas cuja principal preocupação fosse encontrar um trabalho. Assim, definiu-se que o perfil ideal seriam: Pessoas desempregadas, em situação de vulnerabilidade social mas que tenham as necessidades básicas colmatadas, que tenham efetivamente o objetivo de sair da situação de desemprego, independentemente da sua idade ou nível de escolaridade; Pessoas ativas, motivadas, comprometidas, trabalhadoras, com algum dinamismo, que procuram mesmo na contrariedade e recetivas a novas metodologias.

Este perfil foi divulgado às entidades parceiras no sentido de identificar pessoas que tivessem estas características para participarem da Experiência-Piloto. No total foram identificados 30 participantes pelas entidades parceiras que correspondiam ao perfil definido. Destes 30 participantes, 16 marcaram presença na entrevista de seleção, sendo que os restantes 14 não participaram por vários motivos: umas não foi possível contactar, outras não compareceram e uma pessoa já estava a trabalhar no momento do contacto. Das 16 pessoas entrevistadas foram selecionadas 10 pessoas para as sessões de Coaching, tendo sido incluídas mais 2 pessoas após duas desistências.

De todas as pessoas entrevistadas, apenas 1 estava a trabalhar, embora num trabalho temporário, e as restantes estavam desempregadas, quase todas tinham família com filhos menores, algumas destas pessoas eram beneficiárias de RSI e todas estas pessoas estavam a ser acompanhadas pelas instituições que as identificaram.

## 6. PARCEIROS

Esta Experiência-Piloto contempla o estabelecimento de uma parceria ativa com entidades cujos públicos de intervenção sejam pessoas em situação de vulnerabilidade social. O objetivo desta parceria é a identificação dos potenciais participantes da atividade e simultaneamente o acompanhamento da Experiência-Piloto para perceberem as potencialidades da mesma e ponderarem a possibilidade de a integrar nas suas práticas de intervenção.

As entidades que no concelho da Guarda aderiram à parceria foram:

- ADM Estrela: IPSS Associada da EAPN Portugal com uma forte intervenção na área da formação profissional de públicos vulneráveis;

- Equipas de Protocolo de Rendimento Social de Inserção (RSI) do Núcleo Desportivo e Social e da CERCIG: intervêm diretamente com famílias beneficiárias do RSI e que incluem uma componente de inserção no mercado laboral;
- Centro Social e Paroquial da Sé: IPSS com intervenção social junto de públicos desfavorecidos
- CLDS Mais Guarda – Acreditar é Fundamental: Projeto que inclui um Gabinete de Empregabilidade

Foram ainda convidadas a juntar-se à parceria: o Município da Guarda, que apesar de ter participado na reunião de apresentação, considerou que não tinha conhecimento/contacto suficiente dos cidadãos suficiente para identifica-los; o Centro de Emprego e Formação Profissional da Guarda que não respondeu ao convite.

## 7. DESCRIÇÃO

A Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” foi desenvolvida num conjunto de etapas que marcaram a evolução da experiência, nomeadamente:

Etapa	Desenvolvimento	Data
1ª Etapa	Sessão de apresentação do projeto às entidades parceiras e explicação da sua colaboração na experiência-piloto	23 abril
2ª Etapa	Identificação dos potenciais participantes, aplicação de questionário inicial e encaminhamento dos mesmos pelas entidades parceiras	Final de maio
3ª Etapa	Entrevistas de seleção de todos os participantes identificados	23 junho
4ª Etapa	Sessões de Coaching individualizado	Junho / julho
5ª Etapa	Avaliação por parte da Equipa; Elaboração de Relatório Final	dezembro

A **1ª Etapa** compreendeu a divulgação da atividade junto das entidades parceiras numa reunião realizada para o efeito, através de uma apresentação em formato Prezi da Experiência-Piloto e da explicação da colaboração de cada parceiro para a atividade. Foi ainda um momento para esclarecimento de dúvidas, definição de datas e partilha de documentos. Posteriormente foi enviado por e-mail a solicitação da formalização de colaboração e a respetiva apresentação da Experiência-Piloto.

Numa **2ª Etapa** foi efetuado a identificação dos potenciais participantes desta Experiência-Piloto, pelos parceiros, que encaixassem no perfil elaborado pela equipa técnica, e contacto com os mesmos para perceber a sua vontade e disponibilidade para participar. Nesta etapa foi necessário que cada pessoa identificada preenchesse um questionário inicial (em Anexo) com perguntas poderosas que já permitiam indicar alguma apetência para a participação nesta atividade. Após os questionários preenchidos pelas entidades parceiras, os mesmos foram devolvidos ao Núcleo da Guarda para serem apreciados pela Equipa Técnica, num total de 30 questionários preenchidos.

A **3ª Etapa** incluiu uma entrevista de seleção a cada um dos potenciais participantes identificados pelas entidades parceiras. Uma vez que o número de pessoas identificadas não era muito elevado, considerou-se importante proceder à entrevista de seleção, para todos terem as mesmas hipóteses de serem selecionados (num total de 30). O Guião de Entrevista que serviu de base à dinamização da mesma foi também elaborado pela Equipa Técnica da Experiência-Piloto (em Anexo).

No final das entrevistas estava definido o grupo de pessoas selecionado para participar nas sessões de Coaching. Nesta etapa foi elaborado um documento e enviado às entidades parceiras para fazer o ponto de situação e informar quais os participantes selecionados.

### 3ª Etapa \_ Seleção dos/as participantes

Nome do Participante	Entrevistas 23 junho 2014	Seleção	Coach
Ana Sofia Achando	Não compareceu à entrevista		
António Carlos dos Santos	Sim	Selecionado para o Projeto	Sandra Ladeiro
António Santos Mota	Não foi possível contactar para entrevista		
Bruno Costa	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro
Carla Carvalho	Sim	Conseguiu trabalho ainda antes de iniciar as sessões.	
Cidália Martins	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Cláudia Eira da Costa	Sim	Lista de Espera	
Cláudia Pinheiro	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Conceição Araújo	Não porque já está a trabalhar.		
Emanuel Almeida	Não foi possível contactar para entrevista		
Fátima Pinto	Não foi possível contactar para entrevista		
Felisberto Costa	Não compareceu à entrevista		
Gorete Sofia Dias	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro
Ilda Margarido	Não mostrou disponibilidade para a entrevista		
Isilda Fernandes	Não compareceu à entrevista		
Joaquim Barbeira Santos	Sim	Selecionado para o Projeto	Patrícia Arrais
Joaquim Monteiro	Sim	Lista de Espera	

José Joaquim Almeida	Não foi possível contactar para entrevista		
Mafalda Costa	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Márcio Santos	Sim	Lista de Espera	
Margarida de Jesus Lopes	Sim	Selecionada para o Projeto	Patrícia Arrais
Maria da Graça Carvalho	Sim	Lista de Espera	
Maria do Rosário Fonseca	Sim	Lista de Espera	
Maria Mendes	Não foi possível contactar para entrevista		
Nadine Lopes	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro
Sandra Rodrigues	Não foi possível contactar para entrevista.		
Sara dos Anjos Alves	Não compareceu à entrevista		
Sónia dos Prazeres	Não foi possível contactar para entrevista		
Soraia Palos	Não foi possível contactar para entrevista		
Tânia Carneiro	Sim	Selecionada para o Projeto	Sandra Ladeiro

A **4ª Etapa** correspondeu ao desenvolvimento das sessões de Coaching individualizadas com as respetivas Profissionais de Coaching. É importante referir um conjunto de aspetos relativamente ao desenvolvimento destas sessões:

- Ficou definido com as Profissionais de Coaching que cada participante iria usufruir de 4 sessões de Coaching individuais para concretizar o seu projeto de empregabilidade; esta limitação do número de sessões teve apenas como base o orçamento disponível para esta Experiência-Piloto;
- As datas das sessões e o período de tempo entre as mesmas foram acordadas com os próprios participantes para que estes tivessem tempo de se preparar para as sessões e de realizar as tarefas que definiu.

#### 4ª Etapa \_ Sessões de Coaching para a empregabilidade individuais

Coach Patrícia Arrais

Nome	Sessões & data				
	Cláudia Pinheiro	1ª X 09.07.2014 Faltou	2ª X 11.07.2014 Faltou	Desistiu	
Mafalda Costa	1ª ✓ 09.07.2014	2ª X (avisou) 11.07.2014 Faltou	2ª ✓ 23.07.2014	3ª ✓ 30.07.2014	4ª ✓ 08.08.2014

Joaquim Barbeira dos Santos	1ª ✓	2ª ✓	3ª ✓	4ª ✓	5ª ✓
	09.07.2014	11.07.2014	23.07.2014	30.07.2014	08.08.2014
Margarida de Jesus Lopes	1ª ✓	2ª ✓	3ª ✓	4ª ✓	5ª ✓
	09.07.2014	11.07.2014	23.07.2014	30.07.2014	08.08.2014
Cidália Martins	1ª ✓	2ª ✓	3ª X	3ª X	Desistiu
	09.07.2014	11.07.2014	23.07.2014 Faltou	30.07.2014	
Graça Carvalho	1ª ✓	2ª ✓	3ª ✓	4ª ✓	
	11.07.2014	23.07.2014	30.07.2014	08.08.2014	

### Coach Sandra Ladeiro

Nome	Datas das sessões			
Tânia Carneiro	09-07-14	16-07-14	23-07-14	06-08-14
António Carlos	09-07-14	16-07-14	23-07-14	06-08-14
Bruno Costa	09-07-14	16-07-14	23-07-14	30-07-14
Nadine Lopes	16-07-14	23-07-14	03-09-14	
Cláudia Eira da Costa	06-08-14	03-09-14	08-10-14	
Graça Carvalho	09-07-14	Passou para a Patrícia		
Gorete Sofia Dias	09-07-14	Começou a trabalhar		

No total participaram nas sessões de Coaching 12 pessoas, 10 foram as inicialmente selecionadas, mas como entretanto 2 pessoas desistiram das sessões, foram integradas 2 pessoas da lista de espera.

A 5ª Etapa e a última desta Experiência-Piloto diz respeito à avaliação de todo o processo, principalmente por quem dele usufruiu, nomeadamente os participantes das sessões de Coaching. Após o término das sessões de Coaching foi aplicado diretamente um questionário de avaliação da participação na Experiência-Piloto "Coaching para a Empregabilidade" (em Anexo) pelas profissionais de Coaching. Após 6 meses do início das sessões de Coaching foi aplicado um questionário de impacto de longo prazo aos mesmos participantes, desta vez via telefone, novamente pelas profissionais de Coaching (em Anexo). No âmbito desta Etapa foi também realizado o presente Relatório.

## 8. AVALIAÇÃO

A avaliação da Experiência-Piloto foi realizada com os próprios participantes, pois foram estes que usufruíram diretamente desta atividade e eles seriam as pessoas mais adequadas para se pronunciarem acerca da mesma.

Assim, definiram-se 2 momentos de avaliação:

- Questionário de avaliação após a última sessão de Coaching
- Questionário de impacto de longo prazo, realizada seis meses após o início da experiência-piloto

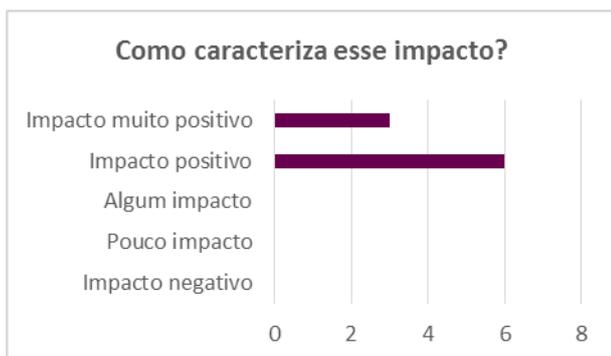
Em ambos os momentos de avaliação foi elaborado um questionário (ambos em Anexo) próprio e aplicado aos participantes diretos das sessões de Coaching. Neste ponto do relatório pretende-se apresentar os resultados da avaliação por parte dos participantes.

É de destacar que em ambos os questionários aplicados, apenas foi possível obter 9 questionários preenchidos e validados num universo de 12 participantes das sessões de Coaching, pois 2 pessoas desistiram sem concluírem o total das sessões de Coaching e 1 pessoa conseguiu encontrar emprego antes de terminarem as sessões de Coaching.

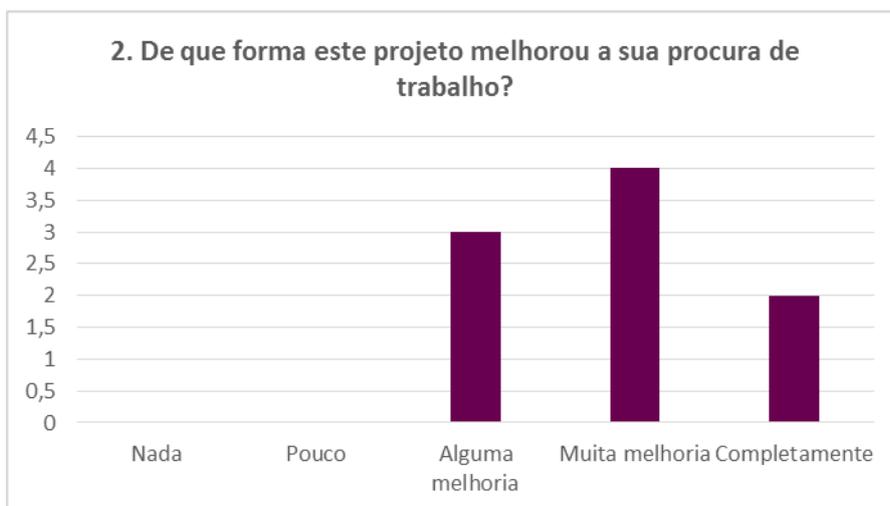
### 8.1. Avaliação imediatamente após a frequência das sessões de Coaching:

A primeira questão centrou-se no impacto da participação neste projeto na vida das pessoas. Todos os participantes que preencheram o questionário foram unânimes em responder que sim.

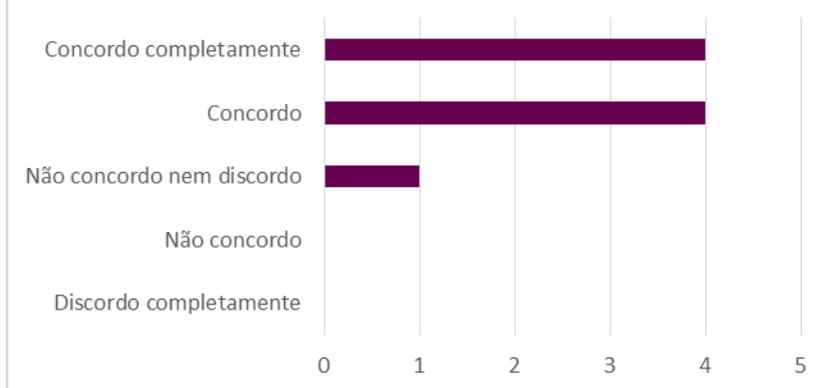
A seguir questionou-se o nível do impacto do projeto e todas as pessoas responderam que o impacto foi positivo.



A segunda questão colocou-se ao nível da melhoria na procura de trabalho, e aqui os participantes dispersaram-se entre a opção “Alguma melhoria”, “Muita melhoria” e os que escolheram “Completamente”.

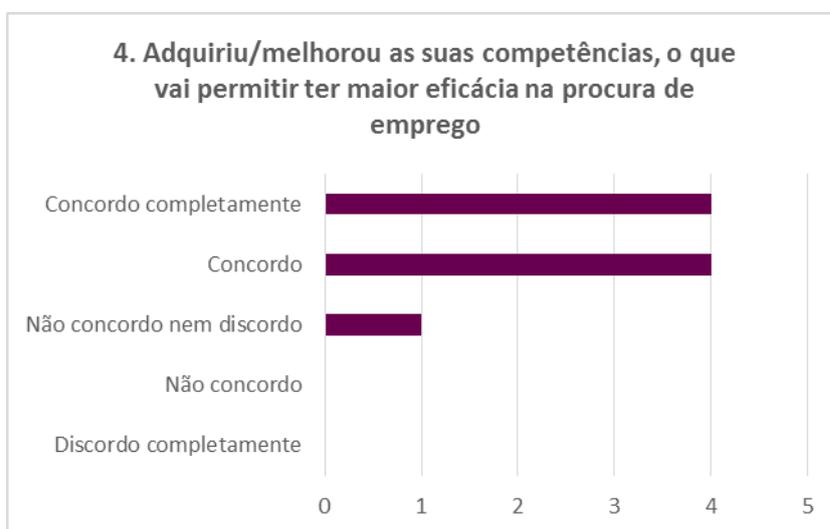


**3. Com a participação neste projeto, aumentou as suas hipóteses de conseguir um emprego num futuro próximo (até 6 meses)**

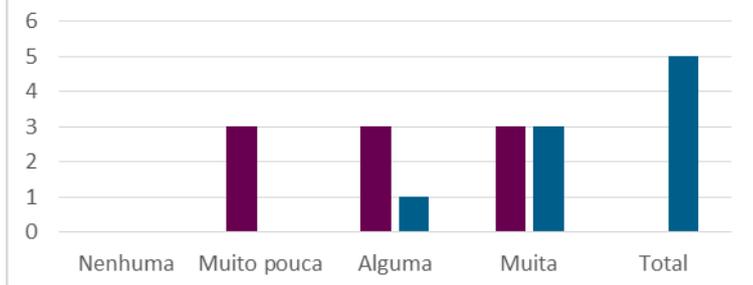


Outra das questões colocadas aos participantes desta Experiência-Piloto foi a avaliação das suas possibilidades de conseguir um trabalho num futuro próximo pelo facto de terem participado nesta iniciativa. Apenas 1 pessoa não tinha uma opinião definida, enquanto que as restantes concordaram com esta afirmação de que esta participação aumentou essa possibilidade.

Perante a afirmação “Adquiriu/melhorou as suas competências, o que vai permitir ter maior eficácia na procura de emprego”, a maioria dos participantes respondeu que concordava, tendo havido uma igual divisão entre os que concordaram e os que concordaram plenamente, e apenas uma pessoa não conseguiu definir a sua opinião.



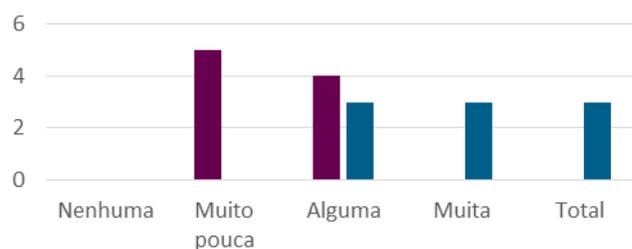
**5 e 6. A sua motivação para procurar emprego antes de participar no projeto e depois de participar no projeto**



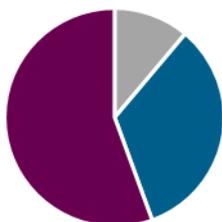
Pediu-se também aos participantes que avaliassem a sua motivação para procurar emprego antes e após a sua participação nesta Experiência-Piloto. Da análise dos dados nota-se um aumento significativo da motivação das pessoas depois de terem passado por esta iniciativa.

Nos mesmos moldes se questionou sobre a confiança na procura de trabalho e mais uma vez se denota nas respostas um aumento na confiança de cada um para a procura de trabalho.

**7 e 8. Confiança para procurar emprego antes e depois de participar no projeto**



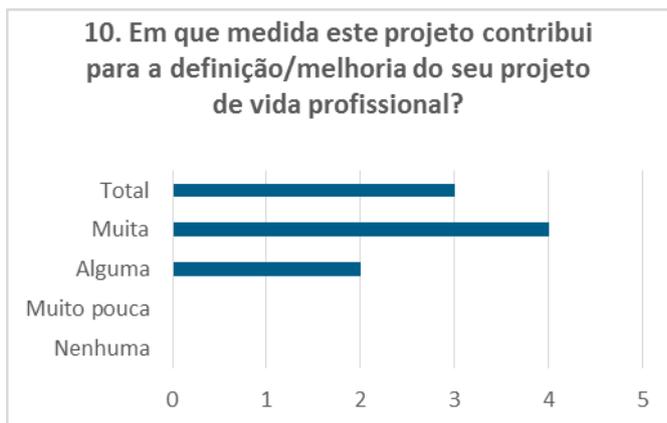
**9. Recomendaria esta metodologia a outras pessoas que procuram emprego?**



■ Nem pensar ■ Provavelmente não ■ Talvez ■ Sim ■ Claro, sem dúvida

Outra das questões colocada aos participantes prendeu-se com a recomendação desta metodologia a outras pessoas que estejam nas mesmas condições de procura de trabalho. A maioria respondeu que sim e apenas uma pessoa ficou na dúvida, tendo respondido um talvez.

Um das últimas questões foi a avaliação do contributo da sua participação nesta Experiência-Piloto para a definição/melhoria do projeto de vida profissional de cada pessoa. As respostas dispersaram-se entre a opção “Alguma” e “Total”.



No final solicitou-se a cada participante para deixar a sua opinião, comentário e/ou sugestão:

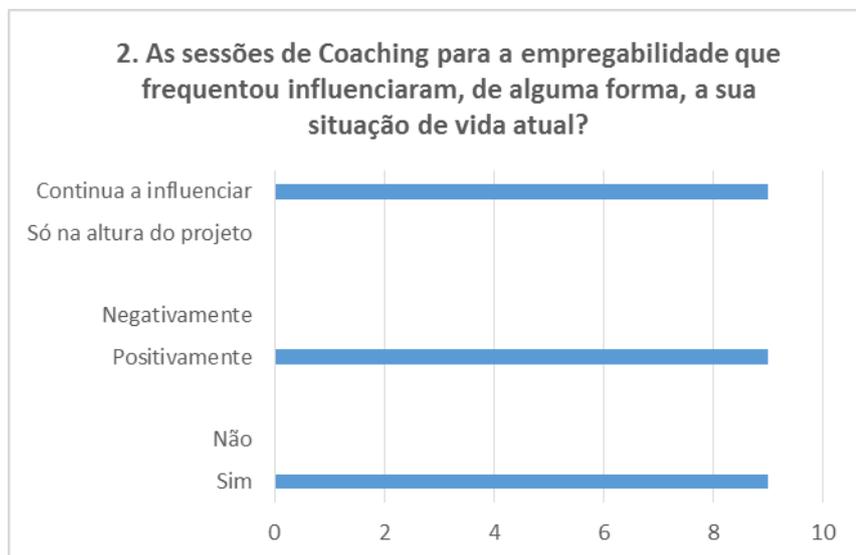
- \_ A minha opinião numa escala de 0-5 é nota 5, pois há um empenho tão grande, tão fora do habitual “que se pega”. É excelente a Dra. Patrícia Arrais, é profissional e ao mesmo tempo amiga.
- \_ Adorei esta experiência, abriu-me horizontes e “encaminhou-me” para caminhos que jamais imaginei seguir. Obrigada.
- \_ Antes de iniciar o projeto esperava que me contactassem no sentido de existir uma vaga, agora sou eu que tomo a iniciativa na procura de emprego.
- \_ Para mim este projeto poderia ser com mais sessões e gostava muito de ter mais sessões, pois ajuda-me imenso, fico com as minhas dúvidas bem esclarecidas.
- \_ Aprendi como agir e falar numa situação de uma entrevista, foi positivo.
- \_ A forma como encarar o impacto positivo de oportunidades e definir objetivos a alcançar.
- \_ Gostei muito, foi um incentivo para andar para a frente e é bom que houvesse mais para outras pessoas. Há pessoas que sabem muitas coisas mas não têm as ferramentas para saber como as usar, como eu!
- \_ Percebi que tenho que resolver outros problemas antes de poder aceitar qualquer trabalho.

## 8.2. Avaliação do impacto do projeto a longo prazo

Iniciou-se por solicitar a cada participante que fizesse uma descrição das sessões de Coaching para a Empregabilidade, tendo sido obtido as seguintes descrições:

Ajuda individualizada que nos permite ganhar autoconfiança e que vai direto ao que precisamos, tem sempre as perguntas certas.
É tipo uma orientação, ajuda para a própria pessoa orientar as suas ideias de acordo com o que realmente quer com o emprego.
São sessões de ajuda que permitem o aumento da autoestima e automotivação. Aprendi muito e gostei de participar numa abordagem diferente da metodologia do Centro de Emprego.
Gostei, incentiva as pessoas mesmo com pessoas desmotivadas como eu estava.
Extremamente positivas. A entrevista foi de tal forma motivadora que mesmo sem saber se seria selecionada cheguei a casa e comecei a colocar as minhas ideias no papel.
Foram produtivas e interessantes.
Proveitosas e muito abertas, muito acessíveis, ajuda-nos a ter mais confiança em nós.

Estimulantes, incentiva as pessoas a serem mais proactivas.  
Ajudou-me a saber o que quero na minha vida.



A segunda questão procurou saber de que forma a participação nesta Experiência-Piloto tinha influenciado a situação em que as pessoas se encontram e se esta influência ainda se mantém passados os 6 meses do início da realização das sessões de Coaching. Tal como se pode observar, todos os participantes responderam que as sessões de Coaching para a Empregabilidade

em que participaram continuam a influenciar positivamente a sua situação de vida atual.

Todas as pessoas justificaram as suas opiniões, nomeadamente:

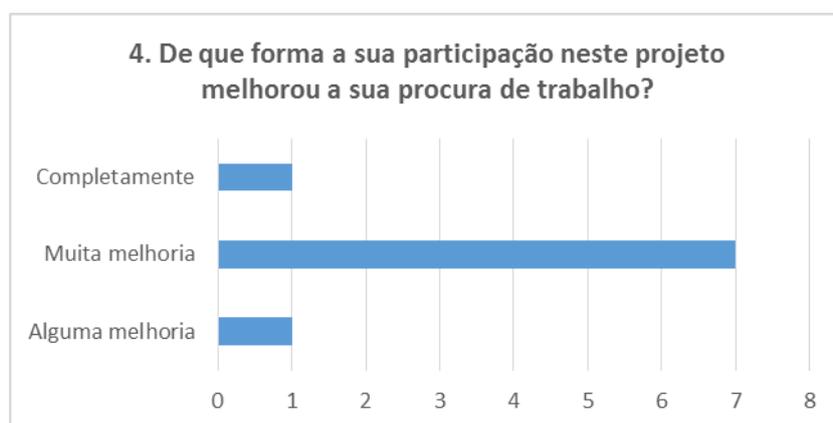
- \_ Consegui definir o que realmente queria e estou à procura de criar o meu próprio emprego
- \_ Gostava de ter podido ter mais sessões, talvez não tenha conseguido usufruir de tudo, foi numa altura difícil para mim... todos os dias me lembro das respostas que encontrei dentro de mim
- \_ Hoje estou no ativo: sou motorista em território nacional
- \_ Se não tivesse sido este tipo de sessões, não estaria aqui neste momento, porque não tinha iniciativa nem vontade de fazer nada. Logo no início tive consciência que era positivo, mudei a forma de pensar de “eles que me arranjem emprego e não tenho que fazer nada” para “eu faço”.
- \_ Continuo a ter o caderninho com os apontamentos “religiosamente” guardado. Já pensei em pedir apoio ao IIEFP mas depois receio que me roubem a ideia. Acredito que um dia vou conseguir por mim
- \_ Mudei partes do comportamento, agora tenho uma procura ativa de trabalho
- \_ Continua a motivar, continuo com motivação para encontrar outro trabalho
- \_ A nível pessoal influenciou positivamente mas a nível profissional não trouxe resultados

A questão seguinte perguntou de forma mais específica o aspeto da frequência das sessões de Coaching que mais impacto teve/continuou a ter na vida das pessoas. Os aspetos identificados foram:

Saber que posso realizar e conseguir os meus sonhos.  
A forma como são colocadas as perguntas e descobrir que realmente as respostas estão todas dentro de mim, grande introspeção.  
O facto de ser individualizado, de tratar cada pessoa de forma individual, ser pessoal. O que me marcou mais foi

e é “nunca desistir”.
Não baixar os braços e continuar sempre em frente, eu estava a fazer o contrário, vivia o meu dia a dia.
Em todos os momentos a coach consegue motivar a pessoa. A motivação continua. “às vezes basta um pequeno empurrãozinho”.
Ver as coisas pelo lado positivo, salientar as qualidades e as coisas boas.
O CV que vou entregar e que já entreguei em vários locais, mostro firmeza, interesse e confiança em mim.
O que me ficou na cabeça foi a história do sapinho. Alertou-me para o facto de estar muito parada e estar mais atenta às oportunidades de emprego.
Saber o que quero e decidir por mim.

Mais uma vez se voltou a questionar as pessoas sobre a forma como a participação neste projeto melhorou a sua procura de emprego e todas as pessoas afirmaram que houve uma melhoria, ainda que esta tenha sido diferente para cada participante, tal como se pode observar no gráfico em baixo.



Pediu-se também aos participantes que especificassem o que mudou concretamente na procura de emprego:

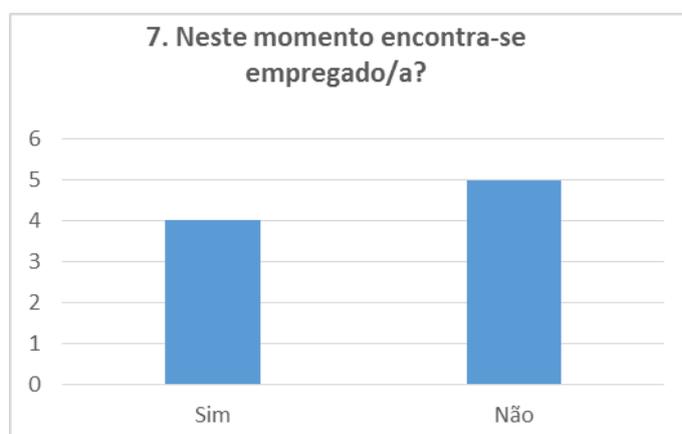
Já não fico à espera.
Fui mais de encontro ao que faz sentido para mim e não qualquer coisa.
Eu já tinha CV, já fazia procura ativa de emprego, mas que mudou mesmo foi a minha atitude, a forma como encarei e me comportei nas entrevistas com muito mais confiança.
Tudo. Financeiramente, vida menos monótona, mais autoestima. Enviar currículos e não desistir após um não e persistir. Estou preparada para tudo.
Houve um ponto ou outro em que fique mais motivada. Ganhei mais motivação na procura.
A maneira de abordar, abordo mais diretamente as pessoas e diversifico a procura.
Ter um CV novo, simples e ir entrega-lo.
Em termos de organização.
Estou a trabalhar sem medo de fazer mais falta em casa.

A questão que se colocou a seguir foi no sentido de identificar evidências sobre a melhoria das possibilidades das pessoas em conseguirem um trabalho.

a) Elaborei o meu CV	4
b) Fiz vários contactos com potenciais empregadores	4
c) Enviei várias candidaturas espontâneas / fui pedir emprego	5
d) Responderam-me / Obtive resposta às minhas candidaturas	4
e) Fui selecionado/a e/ou participei em entrevistas de trabalho	4
f) Já desempenhei algumas funções laborais, ainda que pontualmente	2
g) Consegui arranjar emprego	2
h) Elaborei um projeto pessoal / criei o meu próprio emprego, no qual continuo a trabalhar	2
i) Aumentei a minha rede de contactos	2
j) Melhorei as minhas competências de procura de emprego	
k) Outras	1
- stand by para a criação do próprio emprego com a recuperação de uma fábrica	

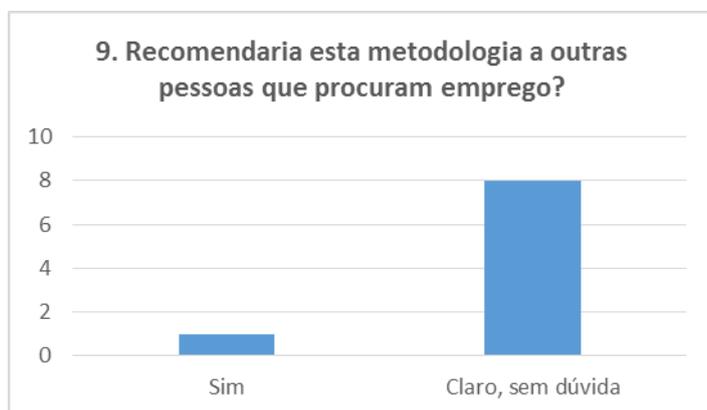
Das opções apresentadas verifica-se que as pessoas se tornaram mais proactivas no sentido de serem elas próprias a procurar o emprego, ampliando as suas ferramentas de procura de emprego e arriscando mais.

A seguir questionou-se cada pessoa acerca da sua atual atividade profissional. Das 9 pessoas que responderam ao questionário, 4 encontram-se colocados no mercado de trabalho, nomeadamente 3 pessoas estão a frequentar o Programa CEI + e 1 pessoa está a trabalhar com um contrato sem termo, enquanto que 5 ainda continuam desempregadas, no entanto 2 delas estão a desenvolver projetos de criação do próprio emprego.



A seguir solicitou-se aos participantes que identificassem os aspetos positivos e os aspetos negativos e/ou a melhorar nesta Experiência-Piloto:

Aspetos Positivos	Aspetos Negativos / A melhorar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconfiança (II) / Ajudou-me a acreditar que sou capaz</li> <li>- Autorreflexão</li> <li>- Ajustado a cada realidade / Individual/personalizado</li> <li>- Motivacional /Motivação (III)</li> <li>- Aumentar a autoestima</li> <li>- Poder ser eu a escolher</li> <li>- A maneira de ver/encarar as coisas</li> <li>- Foi bom em todos os sentidos</li> <li>- Empenho e simpatia</li> <li>- Tornou-me mais proativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais tempo/ mais sessões (II) / a duração muito curta, deveria haver mais sessões</li> <li>- Só da minha parte: problema de compromisso</li> <li>- Haver maior divulgação</li> <li>- Abranger quem tem maiores dificuldades na procura de trabalho e que já desistiu</li> <li>- Nenhum / não houve</li> </ul>



Também neste questionário se perguntou aos participantes se recomendariam esta metodologia a outras pessoas que também estivessem à procura de emprego. Todos foram unânimes em responder que sim e a maioria não tem dúvida acerca desta recomendação.

E solicitou-se que justificassem porque fariam essa recomendação:

Porque acredito que devia ser uma prática comum e todos os desempregados poderem recorrer a estas sessões.
Há muita gente que não sabe procurar emprego, nem as respostas dentro de si e precisa de orientação para si próprio. Acredito que com esta metodologia os níveis de desemprego baixam. Devia haver esta metodologia nos Centros de Emprego.
Acho que esta metodologia é imprescindível para qualquer pessoa que se encontra no desemprego, deveria fazer parte dos procedimentos do Centro de Emprego.
Como tive sucesso sei que os outros também poderiam conseguir.
Há muitas pessoas negativas, pessimistas, estas sessões ajudariam muito essas pessoas em termos de motivação a chegarem mais longe porque muitas vezes estão paradas no cantinho delas.
Não tem nada a perder só a ganhar. Nestas sessões descobrimos coisas sobre nós próprios, conhecemo-nos melhor e valorizamo-nos.
Ajuda-nos a esclarecer, elucidar melhor as nossas ideias, fazer planos de como ir entregar os CV nos locais indicados.
Porque estimula na procura de emprego.
Faz bem.

A última questão solicitou aos participantes que sugerissem formas de melhorar esta Experiência-Piloto e as opiniões das pessoas foram:

- \_ Estava tudo ótimo. Só mesmo abranger mais pessoas;
- \_ Entrar em parceria com o Centro de Emprego e empresas de trabalho temporário;
- \_ Sobre a forma de atuar nada a pontar
- \_ Não ser um projeto-piloto mas sim uma prática comum para chegar a mais gente. Haveria de ser sempre assim no Centro de Emprego
- \_ Nada, está bem como está
- \_ Alargar o número de sessões, arranjar apoio para as pessoas continuas. Na última sessão fiquei um pouco desiludida, parece que houve uma quebra, gostava de ter tido mais sessões.
- \_ Mais sessões, selecionavam primeiro as pessoas que estão desempregadas há mais tempo, são as pessoas que estão mais desmotivadas, são as que precisam mais
- \_ Mais sessões para a pessoa não perder a motivação tão depressa
- \_ Alargando o prazo de acompanhamento, mais sessões
- \_ Continuar como está.

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aplicabilidade do Coaching à área específica da empregabilidade visa concretamente ampliar as possibilidades das pessoas em situação de vulnerabilidade social reforçarem as suas competências e ferramentas no que diz respeito à procura ativa de emprego.

O propósito de realizar esta experiência-piloto teve por base a criação de oportunidades para aquelas pessoas que não têm possibilidade de aceder a serviços de Coaching e assim aumentar as hipóteses destas pessoas serem bem-sucedidas ao nível da sua inserção no mercado de trabalho. O número reduzido de pessoas deveu-se às limitações orçamentais que apenas permitiram a inclusão de 12 pessoas que usufruíram de sessões de Coaching.

Esta Experiência-Piloto é totalmente inovadora e procura ir de encontro aos pressupostos do Coaching exatamente como a metodologia é implementada e utilizada num Processo de Coaching Individualizado, pois define-se claramente a situação futura desejada de cada participante, identificando-se os objetivos e metas de cada um/a num acompanhamento completamente idiossincrático com vista à obtenção de melhores e mais eficazes resultados.

Consideramos que esta Experiência-Piloto foi bem sucedida, no sentido em que provou a eficácia da metodologia do Coaching no apoio à empregabilidade, ao permitir que as pessoas que usufruem destas sessões pudessem ter a oportunidade de definir os seus percursos profissionais e qual o caminho que as

poderia fazer chegar aos seus objetivos laborais. Não foi possível concretizar o objetivo da empregabilidade de todas as pessoas que participaram na Experiência, pois cada pessoa tem o seu ritmo e isso faz também depender o número de sessões de Coaching necessárias para atingir os objetivos. No entanto, a equipa técnica congratula-se com todas as pessoas que conseguiram ingressar no mercado de trabalho, com aquelas que estão a definir projetos de criação do próprio emprego e com todos os que hoje sabem melhor o que querem e como devem lá chegar.

E os próprios participantes provam a eficácia desta metodologia ao afirmarem, mais de meio ano depois de terem iniciado esta Experiência, a forma como esta metodologia influenciou a sua vida e como reforçou a sua autoconfiança e automotivação para se tornarem mais proativas na definição dos seus projetos profissionais e procura de emprego. São os próprios participantes a sugerir a divulgação desta metodologia e a sua adoção por parte das entidades responsáveis pela promoção da empregabilidade, no sentido de abranger um maior número de pessoas que também precisa deste apoio personalizado e incentivador.

Para melhorar esta Experiência-Piloto de Coaching para a Empregabilidade, a equipa técnica deste Projeto deixa um conjunto de sugestões que poderão tornar esta metodologia ainda mais eficaz na concretização do principal de objetivo que é contribuir para a empregabilidade dos participantes:

- \_ Desenvolver uma sessão de formação inicial (de curta duração) para os técnicos das entidades parceiras, no sentido de explicar a forma como se desenvolve esta metodologia e o papel destes ao longo das sessões de Coaching, mas também na identificação das pessoas para participar;
- \_ Contemplar um momento de preparação prévia dos participantes para integrarem esta metodologia e conseguirem realizar as tarefas que eles próprios se propõe fazer;
- \_ Não existir um número predefinido de sessões por cada pessoa, uma vez que cada pessoa tem o seu ritmo e as suas necessidades para desenvolver os seus objetivos e tarefas.

## 10. ANEXOS

## Ficha Técnica do Projeto

### Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade”

<b>Entidade Organizadora</b>	EAPN Portugal / Núcleo Distrital da Guarda
<b>Parceiros</b>	CLDS + Guarda – Acreditar é fundamental Núcleo Desportivo e Social – Protocolo de RSI CERCIG – Protocolo de RSI ADM Estrela
<b>Equipa técnica</b>	Técnica da EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda Coach Patrícia Arrais Coach Sandra Ladeiro
<b>Duração</b>	Abril – Dezembro 2014
<b>Pessoas identificadas pelos parceiros</b>	30
<b>Pessoas selecionadas para entrevista</b>	30
<b>Entrevistas realizadas</b>	16
<b>Selecionados para participar no projeto</b>	10
<b>Pessoa em Lista de Espera</b>	5
<b>Participantes que frequentaram sessões de Coaching</b>	12
<b>Pessoas que desistiram depois de iniciarem as Sessões de Coaching</b>	2
<b>Nº total de sessões de Coaching realizadas</b>	40
<b>Questionário de avaliação respondidos</b>	9
<b>Questionários de avaliação de impacto respondidos</b>	9
<b>Número de pessoas que começaram a trabalhar depois de envolvidas no projeto</b>	6
Após entrevista	1
Após sessões de Coaching	5

## Anexo 1. Questionário inicial de seleção dos candidatos



### Experiência-Piloto "Coaching para a Empregabilidade"

#### - QUESTIONÁRIO INICIAL -

#### Identificação

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Nível de Escolaridade: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Tem pessoas a cargo? \_\_\_\_\_

Morada: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Contactos: Telefone: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

#### Questões

Estaria interessado/a em integrar um projeto onde se pretende ajudar as pessoas a encontrarem um emprego? \_\_\_\_\_

Se sim, estaria disposto/a a dedicar algum do seu tempo para participar num projeto que está provado ser eficaz? \_\_\_\_\_

Continuaria interessado/a caso tivesse que frequentar sessões individuais e realizar tarefas para alcançar \_\_\_\_\_ o \_\_\_\_\_ seu \_\_\_\_\_ objetivo?  
\_\_\_\_\_

Diga-nos por favor quanto tempo (por exemplo n° de horas por semana) está disposto/a a investir neste projeto \_\_\_\_\_

Há quanto tempo está à procura de emprego?

\_\_\_ há menos de 6 meses

\_\_\_ entre 6 meses e 1 ano

\_\_\_ entre 1 e 2 anos

\_\_\_ há mais de 2 anos

Quais das seguintes formas utiliza/utilizou na sua procura de emprego? (pode selecionar mais do que uma opção)

- enviar CV por e-mail
- entregar CV em mãos
- candidatura espontânea (enviar CV mesmo sem estarem a pedir)
- telefonar para um local a perguntar se estão à procura de alguém
- tenho um CV atualizado
- tenho vários CV's feitos
- tenho um CV tipo Europass
- tenho um CV feito por mim
- tenho uma carta de motivação tipo
- por semana envio pelo menos um CV
- falei com os meus amigos para me informarem caso saibam de alguma oferta
- fui a uma entrevista de emprego
- fui a 3 ou mais entrevistas de emprego
- todos os dias vou aos sites de emprego
- 1 vez por semana vou a sites de emprego
- fui-me inscrever/estou inscrito no centro de emprego
- já frequentei cursos de formação
- outro: especificar \_\_\_\_\_

Que dificuldades encontra/encontrou na sua procura de emprego?

- não respondem aos e-mails
- ficam de me dar resposta e nunca dão
- tenho qualificações a mais para o cargo
- tenho qualificações a menos para o cargo
- os horários propostos são muito rígidos
- pedem-me horários de trabalho muito flexíveis
- exigem carro e carta de condução e não tenho
- não tem havido ofertas que se adequem às minhas competências
- dizem-me que sou muito novo/a e não tenho experiência
- dizem-me que tenho muita idade
- não sou recebido/a no locais
- outro: especificar \_\_\_\_\_

Por fim, diga-nos: o que o/a motiva a fazer parte deste projeto? Qual a sua expectativa?

---

## Anexo 2 – Guião de entrevista para seleção dos participantes

### Guião da entrevista

Nome: \_\_\_\_\_ Contacto: \_\_\_\_\_

1. Pode dizer-me, por palavras suas, em que consiste este projeto? O que lhe explicaram?

\_\_\_\_\_

2. O que procura com este projeto?

Justifique: \_\_\_\_\_

3. Se pedisse a algumas pessoas que o/a conhecem bem para o/a descrever, o que diriam de si?

\_\_\_\_\_

4. Conhece alguém que consegue atingir sempre os seus objetivos? S | N

Quem? \_\_\_\_\_

5. Arranjar emprego depende das suas competências? Ou depende mais da sua sorte?

\_\_\_\_\_

6. Acredita que tem as competências necessárias para arranjar um trabalho mesmo no contexto de crise em que nos encontramos? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

7. Considera que o mercado de trabalho ainda tem lugar para si? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

8. Está pronto/a para fazer sacrifícios para conseguir arranjar um trabalho? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

9. Considera-se uma pessoa que se esforça por atingir os seus objetivos? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

10. Consegue lidar facilmente com mudanças na sua vida? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

11. Sente que é capaz de controlar a sua vida? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

12. Considera que por mais que tente, as coisas lhe correm sempre mal? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

13. Fica muito perturbado/a quando algo inesperado acontece? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

14. Considera que tem alguma limitação? S | T | N

Justifique: \_\_\_\_\_

15. O que tem impedido de ter um emprego?

Justifique: \_\_\_\_\_

16. Qual é o emprego que procura?

Justifique: \_\_\_\_\_

17. Como se imagina nesse emprego?

Justifique: \_\_\_\_\_

18. Neste momento o que é mais importante na sua vida além do emprego?

Justifique: \_\_\_\_\_

19. Quais são as características essenciais que procura num emprego?

Justifique: \_\_\_\_\_

20. Se hoje conseguisse encontrar um emprego, o que mudaria na sua vida?

Justifique: \_\_\_\_\_

Observações:

## Anexo 3 - Questionário de Avaliação

### Questionário de Avaliação

Este questionário destina-se a recolher a opinião dos participantes da Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade”. Deve ser preenchido com total honestidade para permitir melhorar o nosso trabalho. Como é anónimo sinta-se à vontade para partilhar a sua opinião sincera. Muito obrigada pela sua colaboração!

*Instruções: coloque um circulo na resposta que melhor reflete a sua opinião.*

1. Este projeto teve impacto na sua vida, tendo em conta a sua situação atual?

Sim                      Não

Se sim, diga-nos como caracteriza esse impacto:

Impacto negativo	Pouco impacto	Algum impacto	Impacto positivo	Impacto muito positivo
1	2	3	4	5

2. De que forma este projeto melhorou a sua procura de trabalho?

Nada	Pouco	Alguma melhoria	Muita melhoria	Completamente
1	2	3	4	5

3. Com a participação neste projeto, aumentou as suas hipóteses de conseguir um emprego num futuro próximo (até 6 meses).

Discordo completamente	Não concordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
1	2	3	4	5

4. Adquiriu/melhorou as suas competências, o que vai permitir ter maior eficácia na procura de emprego.

Discordo completamente	Não concordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. A sua motivação para procurar emprego antes de participar neste projeto era:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

6. A sua motivação para procurar emprego depois de participar neste projeto é:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

7. Antes de participar neste projeto, a sua confiança, para procurar emprego era:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

8. Depois de participar neste projeto, a sua confiança, para procurar emprego é:

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

9. Recomendaria esta metodologia a outras pessoas que procuram emprego?

Nem pensar	Provavelmente não	Talvez	Sim	Claro, sem dúvida
1	2	3	4	5

10. Em que medida este projeto contribuiu para a definição/melhoria do seu projeto de vida profissional?

Nenhuma	Muito Pouca	Alguma	Muita	Total
1	2	3	4	5

Partilhe connosco a sua opinião, comentários e/ou sugestões:

---

## Anexo 4 - Questionário final de impacto a longo prazo

### Questionário | Avaliação do impacto do projeto a longo-prazo

Passado aproximadamente meio ano do início da Experiência-Piloto “Coaching para a Empregabilidade” da qual fez parte, continuamos interessadas em saber qual o real impacto que as sessões tiveram na sua vida, a um nível geral e, em particular, na componente da procura de trabalho.

Habitualmente, quando lemos uma pergunta, a primeira resposta que surge na nossa cabeça é a que melhor descreve a nossa opinião, por isso, solicitamos que não reflita muito em cada questão. O motivo pelo qual lhe pedimos a maior honestidade e sinceridade servirá para melhorar a qualidade deste projeto e assim colocá-lo ao dispor de mais pessoas (mais uma vez, não estamos a avaliá-lo/a a si, nem às suas competências).

Resta-nos agradecer novamente a sua colaboração: Bem-haja!

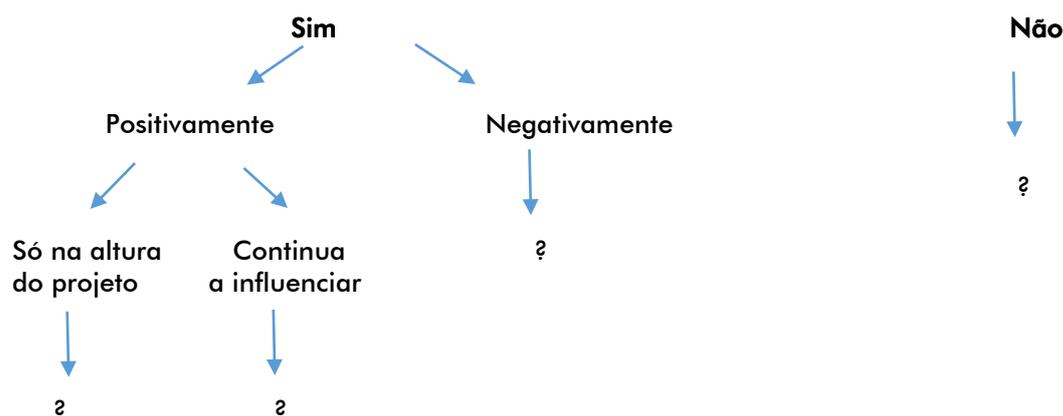
11. Diga-nos, de que forma descreveria as sessões de Coaching para a empregabilidade.

---



---

12. As sessões de Coaching para a empregabilidade que frequentou influenciaram, de alguma forma, a sua situação de vida atual?




---

13. Qual o aspeto abordado nas sessões de Coaching que mais impacto teve/continua a ter, na sua vida atualmente?

---

14. De que forma a sua participação neste projeto melhorou a sua procura de trabalho?

Nada	Pouco	Alguma melhoria	Muita melhoria	Completamente
1	2	3	4	5

15. Por favor descreva concretamente o que mudou na sua procura de trabalho:

---

16. Desde que terminaram as sessões de Coaching que frequentou, conseguiu alguma evidência da melhoria das hipóteses em conseguir um trabalho? (Pode escolher mais do que uma opção)

- a) Elaborei o meu CV \_\_\_
- b) Fiz vários contactos com potenciais empregadores \_\_\_
- c) Enviei várias candidaturas espontâneas / Fui pedir emprego \_\_\_
- d) Responderam-me / Obtive resposta às minhas candidaturas \_\_\_
- e) Fui selecionado/a e/ou participei em entrevistas de trabalho \_\_\_
- f) Já desempenhei algumas funções laborais, ainda que pontualmente \_\_\_
- g) Consegui arranjar trabalho \_\_\_ (que tipo de trabalho \_\_\_\_\_)
- h) Elaborei um projeto pessoal/criei o meu próprio emprego, no qual continuo a trabalhar \_\_\_
- i) Aumentei a minha rede de contactos \_\_\_
- j) Melhorei as minhas competências de procura de trabalho \_\_\_ (especifique, por favor, quais: \_\_\_\_\_)
- k) Outras \_\_\_\_\_

17. Neste momento encontra-se empregado/a?

**Sim** (especificar)

**Não**

18. Este projeto teve aspetos positivos e aspetos a melhorar e que podem até ser considerados negativos. Por favor diga-nos na sua opinião quais foram:

Aspetos Positivos

A melhorar / Aspetos Negativos

---



---



---



---

19. Recomendaria esta metodologia a outras pessoas que procuram emprego?

Nem pensar	Provavelmente não	Talvez	Sim	Claro, sem dúvida
1	2	3	4	5

19.1. Queira, por favor, justificar porque é que recomendaria estas sessões a outras pessoas.

---

20. Por fim, queremos saber a sua opinião sobre a forma como podemos melhorar este projeto. O que pode ser alterado? O que deve ser mudado?

---

O questionário terminou. Obrigada pela sua disponibilidade e sinceridade!



## RELATÓRIO 2014

### GRUPO DE TRABALHO DA QUALIDADE

## Objetivos Estratégicos

**Objetivo 4:** Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

**Objetivo 6:** Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.

## Objetivos Anuais

**Objetivo 2.** Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;

**Objetivo 3.** Formar para inovar: Fornecer ferramentas de apoio ao trabalho técnico e promover a atualização de conhecimentos e aquisição de competências ao quadro técnico e dirigente, colaboradores e voluntários das instituições do Distrito da Guarda.

## Descrição

A EAPN Portugal/Núcleo Distrital da Guarda dinamiza um Grupo de Trabalho na área da Qualidade que pretende ser um espaço de partilha e intercâmbio de ideias, experiências e práticas ligadas aos processos de qualificação das organizações sociais. Este grupo promove diversos momentos de partilha e debate e também a atualização de conhecimentos e aquisição de competências, envolvendo especialistas da área da qualidade das organizações para, em conjunto com as instituições, promover a qualificação das respostas sociais.

No sentido de ir de encontro às expectativas e necessidades das instituições que já iniciaram os seus processos de qualificação ou pretendem vir a fazê-lo, organizou-se no âmbito deste Grupo de Trabalho um Ciclo de Workshops para a Qualificação das Organizações Sociais com workshops temáticos e de curta duração para a abordagem de práticas ligadas à qualificação das organizações sociais, nomeadamente:

Workshop	Data	Local	Dinamizador/es	Participantes
"Inspiração Positiva nas instituições"	9 abril	Instituto Politécnica da Guarda	Patrícia Arrais e Sandra Ladeiro	19
"Como preparar auditorias internas"	13 maio		Ricardo Neves	17
"Ética nas IPSS"	30 junho		Patrícia Arrais e Sandra Ladeiro	13
"Acolhimento e Adaptação à institucionalização"	7 outubro		Patrícia Arrais e Sandra Ladeiro	23

## Objetivos Gerais

- Explorar as temáticas ligadas à área dos processos de qualificação
- Promover o intercâmbio de experiências, materiais e estratégias
- Promover a aquisição de competências específicas na área da qualificação das respostas sociais

## Objetivos Específicos

- Realizar 4 workshops temáticos
- Envolver um mínimo de 12 pessoas por workshop

Cada Workshop tem um conjunto de objetivos específicos, nomeadamente:

Workshop	Objetivos Específicos
"Inspiração Positiva nas instituições"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir para a melhoria da qualidade e bem-estar das instituições participantes;</li> <li>- Melhorar a qualidade dos relacionamentos nas instituições;</li> <li>- Potenciar as qualidades dos/as colaboradores/as das instituições;</li> <li>- Motivar clientes, familiares e colaboradores/as das instituições;</li> <li>- Desenvolver estratégias de motivação idiossincráticas;</li> <li>- Criar e desenvolver um guia de inspiração positiva nas instituições.</li> </ul>
"Como preparar auditorias internas"	<p>No final da ação os participantes devem conseguir responder a algumas questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O que é uma auditoria interna?</li> <li>- Quando se deve realizar uma auditoria interna?</li> <li>- Quem pode e deve realizar a auditoria?</li> <li>- O que são não conformidades?</li> </ul> <p>Para além disso, é também objetivo da ação que os participantes fiquem a conhecer algumas ferramentas utilizadas na realização das auditorias, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Checklist's;</li> <li>- Relatórios das auditorias.</li> </ul>
"Ética nas IPSS"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entender como a ética é um aliado na melhoria da qualidade e bem-estar das instituições;</li> <li>- Cumprir com as orientações e normas da Segurança Social: Visão, Missão e Valores;</li> <li>- Criar e desenvolver um código de ética nas instituições;</li> <li>- Aumentar o compromisso dos stakeholders na Cultura de Ética das instituições.</li> </ul>
"Acolhimento e Adaptação à institucionalização"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refletir sobre as orientações dos Manuais da Qualidade da Segurança Social – Processo-Chave 2;</li> <li>- Partilhar modalidades de acolhimento e de adaptação criativas e eficazes;</li> <li>- Abordar novas formas/metodologias/abordagens de acolhimento e adaptação;</li> <li>- Melhorar os procedimentos de acolhimento e adaptação à institucionalização;</li> <li>- Aumentar os níveis de felicidade do cliente durante todo o processo, à partida desafiante.</li> </ul>

## Destinatários/Participantes

Todos os Workshops tiveram como destinatários: dirigentes, técnicos e colaboradores das organizações com respostas sociais que estejam interessados em promover a qualificação dos seus serviços.

No total dos 4 Workshops participaram 72 pessoas, principalmente técnicos de organizações com respostas sociais do Distrito da Guarda e uma grande parte Associados da EAPN Portugal.

## Metodologia e Planeamento

Em termos metodológicos optou-se por organizar workshops de curta duração, com uma forte componente prática para ir de encontro às necessidades das instituições. Em cada workshop os dinamizadores procuraram desenvolver dinâmicas participativas para envolver os participantes, nomeadamente com a apresentação de vídeos e fotos, os exercícios práticos, os grupos de trabalho e os role-plays.

Já no que diz respeito ao planeamento: inicialmente definiu-se um Ciclo de Workshops temáticos a desenvolver ao longo de 2014; a seguir contactaram-se os dinamizadores e acertaram-se as datas dos vários workshops; juntamente com os dinamizadores elaboraram-se conteúdos e objetivos; fez-se a divulgação do ciclo de workshops e de cada workshop em particular. Prevê-se que no final deste ciclo se faça uma avaliação conjunta dos resultados para planear as atividades no próximo ano.

## Parceiros

- Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda: cedência de sala de formação

## Cronograma

8 abril / 13 maio / 30 junho / 7 outubro de 2014

## Local de Realização

Instituto Politécnico da Guarda – Guarda

## Indicadores de Desempenho

- Realização de Ciclo de Workshops: **4 workshops temáticos**
- N.º total de participantes: **72 participantes**
- N.º total de dinamizadores: **3 dinamizadores externos**

## Resultados

- Manual de Inspiração Positiva nas Instituições
- Documento de Boas-Práticas

## Fontes de Verificação

- Folhas de Presenças
- Registos Fotográfico
- Relatório do Grupo de Trabalho

## Avaliação

Para cada um dos Workshops realizou-se uma avaliação formal através do preenchimento de um questionário de avaliação por parte dos participantes.

Workshop “Inspiração Positiva nas instituições”

Todos os participantes preencheram o respetivo questionário de avaliação para apresentar a sua opinião sobre os trabalhos., dos quais resultaram as seguintes conclusões:

i) A maioria dos participantes (11) já participou em anteriores atividades da EAPN Portugal, no entanto para 7 pessoas esta foi a primeira vez em atividades promovidas pelo Núcleo.

ii) No que diz respeito à avaliação da organização do workshop, destaca-se com muito boa avaliação a pertinência do tema, o secretariado/organização e a qualidade das dinamizadoras (tal como se pode ver no quadro abaixo).

	Muito Bom	Bom	Razoável	Mau
Divulgação	9	8	2	0
Secretariado/Organização	14	3	2	0
Pertinência do tema	15	4	0	0
Qualidade das dinamizadoras	14	5	0	0
Calendarização	11	6	2	0
Cumprimento dos horários	13	6	0	0

Relativamente à concretização das suas expectativas, a grande maioria (14) dos participantes viu as suas expectativas correspondidas e apenas 5 responderam Sim, em parte. Solicitou-se aos participantes que justificassem as suas avaliações:

**Sim, totalmente**

- Foram uma fonte de inspiração para a implementação de algumas atividades no dia a dia das nossas instituições e fonte de motivação pessoal, contagiaram com as dinâmicas e boa disposição;
- Superou as minhas expectativas, adorei! Vou motivada e muito inspirada, vou colocar em prática o que aprendi com toda a certeza;
- Não, o evento excedeu as minhas expectativas! Dinâmicas inovadoras e todas as pequenas coisas juntas fizeram do dia um dia de aprendizagens e experiências fantásticas;
- Vinha à procura de respostas para determinados temas, problemas e levo daqui algumas ferramentas;
- Aprendi imenso, existiu partilha de experiências muito enriquecedoras;
- Foi fantástico e muito inspirador!
- Bastante prático, diversidade de dinâmicas;
- Inspirou totalmente para melhorar atitudes, ter ideias e novas perspetivas;
- Foi acima de tudo uma demonstração de que em nós existe a inspiração que é necessária, basta conseguir canaliza-la da forma mais proveitosa;
- Correspondeu totalmente na medida em que adquiri ferramentas e meios para ter uma inspiração positiva não só a nível profissional mas também pessoal;
- Correspondeu às minhas expectativas no sentido em que consegui adquirir algumas ferramentas de trabalho que certamente irei implementar na instituição onde trabalho;
- Workshop muito dinâmico, levo estratégias para aplicar;
- Foi extremamente dinâmico;
- Correspondeu até acima das expectativas, visto tomar consciência que coloquei na minha “bagagem” competências inspiradoras, aprendizagens que poderão proporcionar mais positividade nos outros.

**Sim, em parte**

- Deviam ser 2 dias, um com estratégias já definidas e trabalhadas e outro dia com estas dinâmicas que foram feitas hoje;
- Mais novidade a nível de estratégias e menos tempo na troca de experiências;
- Pouco tempo para aprofundar temas/temáticas/assuntos, assim como para as dinâmicas;
- Esperava mais fundamentação teórica.

Solicitou-se aos participantes que identificassem os aspetos positivos deste evento e o que pode ser melhorado:

Aspetos positivos	A melhorar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivação e inspiração das formadoras / Boa disposição das formadoras / Motivação da equipa</li> <li>- Dinâmicas de grupo / Dinamismo / Dinâmica (III) / Muito dinâmico (II) / Grupos de trabalho (II)</li> <li>- Qualidade das dinamizadoras / Formadoras fantásticas</li> <li>- Bom ambiente / Relação com as formadoras / Empatia entre as formadoras e o grupo</li> <li>- Criatividade (III)</li> <li>- Interação (II)</li> <li>- Workshop de qualidade positiva</li> <li>- Atenção aos pormenores</li> <li>- Cumprimentos de horários (II)</li> <li>- Foi muito prático (II) / Parte prática</li> <li>- Informativo / Conhecimentos</li> <li>- Forma de comunicar / Facilidade das formadoras em transmitir a sua mensagem</li> <li>- Organização do workshop</li> <li>- Experiências positivas</li> <li>- Participação dos participantes /Envolvimento</li> <li>- Perspetivas de outras instituições / Troca de experiências / Partilha (III)</li> <li>- Fantástico</li> <li>- Não foi monótono</li> <li>- Estratégias divulgadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marcar tempo para a exposição da última atividade de grupo (II)</li> <li>- Espaço onde decorreu a ação deveria ser mais "fora da caixa"</li> <li>- Material fornecido / Mais materiais</li> <li>- Os tempos, hora de almoço</li> <li>- Não tenho nada a melhorar, talvez existirem mais workshops como este</li> <li>- Mais focado nas estratégias</li> <li>- Acho que este workshop podia ser uma formação com mais horas</li> <li>- Ser 2 dias para aprofundar algumas estratégias / Mais tempo (II)</li> <li>- Aprofundamento de conceitos/temáticas</li> <li>- Um pouco mais de fundamentação</li> </ul>

No final do questionário deixou-se um espaço de sugestões de temas para futuras iniciativas, tendo sido obtidas as seguintes sugestões:

- Comunicação e gestão de conflitos / Mediação de conflitos
- Como programar uma reunião
- Coach Laboral (II)
- PNL (II)
- Workshop de Auto-Estima
- Criatividade e Inspiração para trabalhar com crianças e jovens em perigo
- O mesmo workshop com dirigentes associativos

EAPN Portugal / Núcleo Distrital da Guarda

Largo Paço do Bui N.º 19 | 6300-592 Guarda

Telf.: 271 227 506 | Fax: 271 227 507 | Tlm.: 964 764 067 | E-mail: [guarda@eapn.pt](mailto:guarda@eapn.pt)

- Como lidar com comportamentos desajustados nas pessoas portadoras de deficiência
- Dificuldades de aprendizagens / programas e testes de avaliação
- Queremos inspiração positiva II
- A questão da família – abordagens e estratégias
- Dinâmicas de Grupo
- Liderança positiva

### Workshop “Como preparar auditorias internas”

Todos os participantes preencheram o respetivo questionário de avaliação para apresentar a sua opinião sobre os trabalhos., dos quais resultaram as seguintes conclusões:

- i) A maioria dos participantes (10) já participou em anteriores atividades da EAPN Portugal, no entanto para 7 pessoas esta foi a primeira vez em atividades promovidas pelo Núcleo.
- ii) No que diz respeito à avaliação da organização do workshop, destaca-se com uma maioria de muito boa avaliação todos os itens, nomeadamente: a divulgação do workshop, o secretariado/organização, a pertinência do tema, a qualidade do dinamizador, o cumprimento de horários e a calendarização (tal como se pode ver no quadro abaixo). É de destacar que não houve nenhuma avaliação situada nos graus de razoável ou mau.

	Muito Bom	Bom	Razoável	Mau
Divulgação	12	5	0	0
Secretariado/Organização	13	4	0	0
Pertinência do tema	15	2	0	0
Qualidade das dinamizadoras	13	4	0	0
Calendarização	10	7	0	0
Cumprimento dos horários	13	4	0	0

Relativamente à concretização das suas expectativas, a esmagadora maioria (16) dos participantes viu as suas expectativas correspondidas e apenas para uma pessoa as suas expectativas apenas foram parcialmente correspondidas. Solicitou-se aos participantes que justificassem as suas avaliações:

#### **Sim, totalmente**

- O workshop deu oportunidade de conhecer uma nova área que será de intervenção no futuro, com o intuito de como técnico para melhorar a qualidade da minha resposta social;
- O workshop correspondeu às minhas expectativas dado o número de horas reduzido;
- Adequado à realidade pessoal e institucional
- Os objetivos propostos para a ação foram cumpridos. Saí da ação esclarecido;
- Ajudou-me a compreender o que é uma auditoria e quais os moldes a serem seguidos;
- Foi pertinente na medida em que fiquei esclarecida acerca de todo o processo que envolve uma auditoria. Também foi importante o feedback dado pelos colegas com experiência na área;
- O workshop é muito atual, o tema em questão é muito pertinente;
- Esclareceu e lembrou a mente para consequências da qualidade institucional;
- Consolidação e atualização de conhecimentos;
- Deu para recordar/atualizar a orgânica da auditoria interna;
- Permitiu aprofundar conhecimentos acerca do processo de auditoria e como realizar auditorias internas.

<b>Sim, em parte</b>
- Mais exercícios práticos.

Solicitou-se aos participantes que identificassem os aspetos positivos deste evento e o que pode ser melhorado:

Aspetos positivos	A melhorar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevância do tema (III)</li> <li>- Experiência do formador / Disponibilidade do formador / Qualidade do formador / Motivação do formador / Formador</li> <li>- Envolvimento dos participantes (II) / Troca de experiências (III)</li> <li>- Interesse nos casos práticos</li> <li>- Horários (II)</li> <li>- Conforto do espaço</li> <li>- Calendarização</li> <li>- Abordagem do tema / dinâmicas utilizadas</li> <li>- Interação com os formandos</li> <li>- Aposta na componente prática</li> <li>- Temáticas abordadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais exemplos práticos / Casos práticos mais aprofundados</li> <li>- Aumento da carga horária para o tema</li> </ul>

No final do questionário deixou-se um espaço de sugestões de temas para futuras iniciativas, tendo sido obtidas as seguintes sugestões:

- Gestão e elaboração de planos individuais (III)
- Planos de acolhimento/integração
- Gestão de Recursos Humanos
- Demências: Alzheimer
- Atividades de animação sociocultural
- Formação em qualidade
- Auditorias externas
- HACCP (II)
- Formação e Certificação de Auditores
- Higiene e Segurança no Trabalho

### Workshop “Ética nas IPSS”

Quase todos os participantes preencheram o respetivo questionário de avaliação para apresentar a sua opinião sobre os trabalhos, tendo ficado a faltar apenas 1, dos quais resultaram as seguintes conclusões:

- i) A esmagadora maioria dos participantes (11) já participou em anteriores atividades da EAPN Portugal e apenas para 1 pessoa esta foi a primeira vez em atividades promovidas pelo Núcleo.
- ii) No que diz respeito à avaliação da organização do workshop, destaca-se com muito boa avaliação o secretariado/organização, a qualidade das dinamizadoras, o cumprimento de horários, a pertinência do tema e a

divulgação (tal como se pode ver no quadro abaixo). É de destacar que a calendarização foi um item que se dispersou na avaliação, tendo registado avaliação de razoável.

	Muito Bom	Bom	Razoável	Mau
Divulgação	9	3	0	0
Secretariado/Organização	11	1	0	0
Pertinência do tema	9	3	0	0
Qualidade das dinamizadoras	10	2	0	0
Calendarização	6	3	3	0
Cumprimento dos horários	10	1	1	0

Relativamente à concretização das suas expectativas, todos os participantes (12) viram as suas expectativas correspondidas. Solicitou-se aos participantes que justificassem as suas avaliações:

<b>Sim, totalmente</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foi possível a aquisição de conhecimentos para trabalhar um melhor e mais completo código de ética que permitirá a aplicação de um conceito na prática;</li> <li>- Sim, correspondeu às minhas expectativas, na abordagem da temática e no conceito de ética, o que se pode implementar nas instituições;</li> <li>- Foram dadas estratégias concretas para tratar o tema da ética;</li> <li>- Devia ter maior suporte em papel sobre a Ética;</li> <li>- Mostrou totalmente a construção do código envolvente, divulgando várias experiências e práticas;</li> <li>- Aprendi e refleti sobre tudo o que envolve o tema da ética;</li> <li>- Desmistificou e clarificou como abordar a temática da ética no contexto institucional, bem como me elucidou de algumas estratégias a utilizar;</li> <li>- Passou do subjetivo para objetivo "afunilando" o conceito.</li> </ul>

Solicitou-se aos participantes que identificassem os aspetos positivos deste evento e o que pode ser melhorado:

<b>Aspetos positivos</b>	<b>A melhorar</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinamismo do workshop (III) / As dinâmicas (II)</li> <li>- Aplicação de conceitos em situações práticas nas variadas ocasiões</li> <li>- Foi inspirador</li> <li>- Dinamizadoras (II) / As dinamizadoras foram fantásticas / Conhecimento das dinamizadoras</li> <li>- Qualidade do tema / Qualidade</li> <li>- Workshop prático</li> <li>- A forma de apresentação do tema / Métodos utilizados / metodologias utilizada</li> <li>- Partilha de boas práticas (II)</li> <li>- Divulgação</li> <li>- Profissionalismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais tempo</li> <li>- Suporte em papel / Material técnico</li> <li>- Fazer continuação</li> </ul>

No final do questionário deixou-se um espaço de sugestões de temas para futuras iniciativas, tendo sido obtidas as seguintes sugestões:

- Questões legais nas saídas da instituição dos utentes
- Como fazer um manual de maus tratos
- Gestão de IPSS
- Economia Social

#### Workshop “Acolhimento e Adaptação à institucionalização”

Apenas um participante não preencheu o questionário de avaliação, pelo que foram apurados 22 questionários para apresentar a sua opinião sobre os trabalhos, dos quais resultaram as seguintes conclusões:

- i) A grande maioria dos participantes (18) já participou em anteriores atividades da EAPN Portugal, e para apenas 4 pessoas esta foi a primeira vez em atividades promovidas pelo Núcleo.
- ii) No que diz respeito à avaliação da organização do workshop, destaca-se com uma maioria de muito boa avaliação todos os itens, nomeadamente: a pertinência do tema, a qualidade das dinamizadoras e o secretariado/organização, assim como a divulgação do workshop, o cumprimento de horários e a calendarização (tal como se pode ver no quadro abaixo). É de destacar que não houve nenhuma avaliação situada nos graus de razoável ou mau.

	Muito Bom	Bom	Razoável	Mau
Divulgação	12	10	0	0
Secretariado/Organização	13	9	0	0
Pertinência do tema	17	5	0	0
Qualidade das dinamizadoras	14	8	0	0
Calendarização	12	10	0	0
Cumprimento dos horários	12	10	0	0

Relativamente à concretização das suas expectativas, a esmagadora maioria (17) dos participantes viu as suas expectativas correspondidas e apenas para 5 pessoas as suas expectativas apenas foram parcialmente correspondidas. Solicitou-se aos participantes que justificassem as suas avaliações:

#### **Sim, totalmente**

- Vim com o objetivo de assimilar exemplos de boas práticas e experiências que possam enriquecer o meu trabalho diário e isso aconteceu. Obrigada!
- Penso que foi muito produtivo;
- Permitiu adquirir novos elementos para futuras estratégias;
- Foram abordados temas muito interessantes e novos;
- Consegui ver onde posso melhorar;
- Foi possível retirar boas ideias e boas práticas para tornar o acolhimento o mais agradável possível;
- O evento foi bastante interessante e sendo a maioria do evento uma parte prática ajudou a adquirir melhor os conhecimentos;
- Superou as minhas expectativas;
- Maior reflexão sobre a temática;
- Muitas dinâmicas e partilha;
- Pela nova perspetiva com que fiquei da forma como devemos acolher novos utentes e de como podemos facilitar a

sua adaptação, que anteriormente não tinha bem presentes, pequenos pormenores que podem ser fundamentais nestes processos;

- Tema totalmente adequado e ajustado à realidade quotidiana da minha atividade laboral.

#### Sim, em parte

- O tema foi pertinente só que por vezes quando os workshops têm menos participantes as ideias acabam por fluir melhor;

- Permitiu a troca de experiências, troca de ideias e conhecer técnicas de acolhimento;

- Penso que se fossem mais horas seria perfeito, o tema não se esgota;

- Em parte, porque o tema foi na maioria direcionado para a resposta de idosos;

- Não conhecia as dinamizadoras e superaram expectativas.

Solicitou-se aos participantes que identificassem os aspetos positivos deste evento e o que pode ser melhorado:

Aspetos positivos	A melhorar
- Dinâmicas (IIIIIIIIII)	- Gestão do tempo
- Dinamizadoras (IIII)	- Casos mais práticos (II)
- Relação de proximidade / Interação entre participantes e dinamizadoras (II)	- Mais debate
- Partilha de experiências / de ideias (IIIIII)	- Tempo de partilha
- Bom grupo	- Descentralizar da Guarda
- Temas interessantes / Pertinência do tema (II)	- Material da formação
- Abordagem/exposição do tema / Metodologia (IIII)	
- Liberdade/à vontade para falar / Diálogo (III)	
- Conhecer várias realidades	
- Trabalho de equipa / Interação grupal (II)	
- Parte prática	
- Organização (II)	
- Horário	

No final do questionário deixou-se um espaço de sugestões de temas para futuras iniciativas, tendo sido obtidas as seguintes sugestões:

- Direitos e deveres dos clientes/utentes;

- Projetos de vida;

- Acompanhamento no pós-institucionalização;

- Empreendedorismo pessoal;

- Gestão de IPSS;

- Animação de Idosos;

- Sugestões/metodologia/novas regras para as instituições (partilha de ideias com as colegas);

- Repetir os workshops "Ética para as IPSS" e "Inspiração Positiva"

- Ética nas IPSS;

- Gestão de clientes e recursos humanos nas IPSS;

- Inspiração Positiva;

- Demências terceira idade.

## Registo Fotográfico



Workshop "Inspiração Positiva nas Instituições"



Workshop "Ética nas IPSS"



Workshop "Acolhimento e Adaptação à institucionalização"

## Anexo

## Descrição dos Workshops

Workshop	Dinamizadores	Conteúdos Programáticos
"Inspiração Positiva nas instituições"	Patrícia Arrais e Sandra Ladeiro	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introdução ao conceito de Inspiração Positiva;</li> <li>2. Levantamento de Boas Práticas Institucionais;</li> <li>3. Técnicas de criatividade inspiradora;</li> <li>4. Estratégias e Planeamento de atividades de Inspiração Positiva;</li> <li><b>5. Criação de um Guia de Inspiração Positiva para IPSS.</b></li> </ol>
"Como preparar auditorias internas"	Ricardo Neves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introdução ao tema Auditoria Interna</li> <li>- O Auditor/Equipa de Auditoria</li> <li>- Preparação da Auditoria</li> <li>- Realização da Auditoria (simulação/role-play)</li> <li>- Elaboração de Relatório da Auditoria</li> <li>- Conclusões</li> </ul>
"Ética nas IPSS"	Patrícia Arrais e Sandra Ladeiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introdução ao tema "Ética nas IPSS's";</li> <li>- Levantamento de Boas Práticas institucionais;</li> <li>- Estratégias e metodologias para garantir uma cultura de ética nas Instituições;</li> <li>- Elaboração de um código de ética para colaboradores/as, clientes e significativos;</li> <li>- Criação de um Guia de orientação para aumentar o compromisso dos/as colaboradores/as, clientes e significativos nas instituições.</li> </ul>
"Acolhimento e Adaptação à institucionalização"	Patrícia Arrais e Sandra Ladeiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acolhimento aos participantes no Workshop;</li> <li>- Introdução à temática do acolhimento e adaptação à institucionalização;</li> <li>- Reflexão sobre as variáveis preditoras de uma adaptação eficaz;</li> <li>- Levantamento de Boas Práticas institucionais;</li> <li>- Novas formas/metodologias e abordagens de acolhimento e adaptação.</li> </ul>



**RELATÓRIO 2014**

**GRUPO DE TRABALHO DE TÉCNICOS**

**“3ª PARTE DE NÓS”**

## Objetivos Estratégicos

**Objetivo 4:** Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

**Objetivo 6:** Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.

## Objetivos Anuais

**Objetivo 2.** Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;

## Descrição

Este Grupo de Trabalho informal pretende ser um ponto de encontro de técnicos da área social (psicólogos, sociólogos, assistentes sociais, educadores, animadores...), que intervenham no Distrito da Guarda, para reflexão, partilha de experiências e troca de informação que acrescente mais-valia ao trabalho desenvolvido nesta área. O objetivo é que, em conjunto, se partilhem ideias e experiências, dificuldades que enfrentam no dia-a-dia e, em conjunto, se debatam estratégias para melhorar a sua prática profissional.

## Objetivos Gerais

- Dinamizar um Grupo de Técnicos com objetivos e interesses comuns;
- Promover a partilha de experiências, procedimentos e ferramentas técnicas.

## Objetivos Específicos

- Realizar um mínimo de 8 sessões;
- Tornar as sessões mais participadas e com um bom nível de assiduidade dos seus membros;
- Desenvolver algumas temáticas nas sessões a realizar.

## Destinatários/Participantes

Profissionais da área social (psicólogos, sociólogos, assistentes sociais, educadores, animadores, entre outros) do Distrito da Guarda, Associados da EAPN Portugal.

Atualmente o grupo é composto por 9 elementos que se caracterizam por serem todas mulheres, entre os 27 e os 46 anos, com formação em Psicologia, Sociologia, Serviço Social e Ciências Sociais, que desempenham funções em instituições do Distrito da Guarda.

Destas, todas são Associadas EAPN Portugal, quer por representação institucional quer em nome individual e apenas 1 não é Associada. Durante 2014 procedeu-se à saída de 1 membro por indisponibilidade e atualmente 7 dos membros estão desde o início e 2 entraram em Janeiro de 2013.

## Metodologia e Planeamento

No que diz respeito ao planeamento, este Grupo de Trabalho dinamiza sessões mensais, nomeadamente, na terceira terça-feira de cada mês.

Em termos metodológicos, o Grupo definiu que as sessões deveriam possuir vários momentos que contribuíssem para atingir os objetivos propostos. Assim, as sessões serão dinamizadas por vários elementos do grupo, de acordo com as temáticas definidas previamente, ou por dinamizadores externos. Cada membro ficará responsável por uma tarefa definida na reunião anterior, com o intuito de envolver todos na dinamização de cada sessão.

Sempre que possível e que surja a necessidade/oportunidade, serão desenvolvidas atividades abertas à comunidade.

## Parceiros

- Associação do Bairro N. Sra. Fátima: cedência de espaço para realização da atividade "Keep Calm and Enjoy It"

## Cronograma

Fevereiro – Dezembro 2014

## Local de Realização

Guarda

## Indicadores de Desempenho

- N.º de Sessões realizadas e Média de Participantes nas sessões: **11 sessões realizadas com uma média de 7 participantes por sessão**

Data	Horário	Local	N.º de Participantes
4 fevereiro	19h00	Núcleo Distrital da Guarda	7
11 março			9
8 abril			7
29 abril			8
3 junho			8
24 junho			7
10 julho			6
30 setembro			7
21 outubro			5
18 novembro			8
2 dezembro			7

- Perfil do grupo: **9 membros**

- Documentos produzidos: **2 documentos**

- Divulgação de frases inspiradoras
- Outras atividades: **2 Atividades**

“Keep Calm and Enjoy It” (22 março, 14h30, Guarda, com a presença de 20 participantes)

Crochet Social – Pontos de Cristal (iniciativa da Câmara Municipal da Guarda, para a qual este GT contribuiu com uma peça para vestir uma árvore do Jardim Municipal – dezembro 2014)

### Resultados

- Divulgação de Frases Inspiradoras
- Documento com Regras de Funcionamento
- Realização de atividade para o exterior “Keep Calm and Enjoy It”

### Fontes de Verificação

- Folhas de Presença
- Registo Fotográfico

### Avaliação

No final do ano procedeu-se à criação de um instrumento de avaliação para, junto dos membros, fazer o ponto de situação do grupo, nesta sua nova fase, e projetar a continuidade para 2015.

Assim, foram obtidos 9 questionários preenchidos que permitiram chegar aos seguintes resultados:

\_ Os membros avaliam muito positivamente tudo o que ao Grupo de Trabalho diz respeito, destacando-se com unanimidade de avaliação Muito Bom a pertinência deste Grupo e os seus membros. As sessões de trabalho, no que diz respeito aos conteúdos e sua calendarização, também foram bem avaliadas, assim como os temas abordados e as dinâmicas desenvolvidas (Gráfico 1).

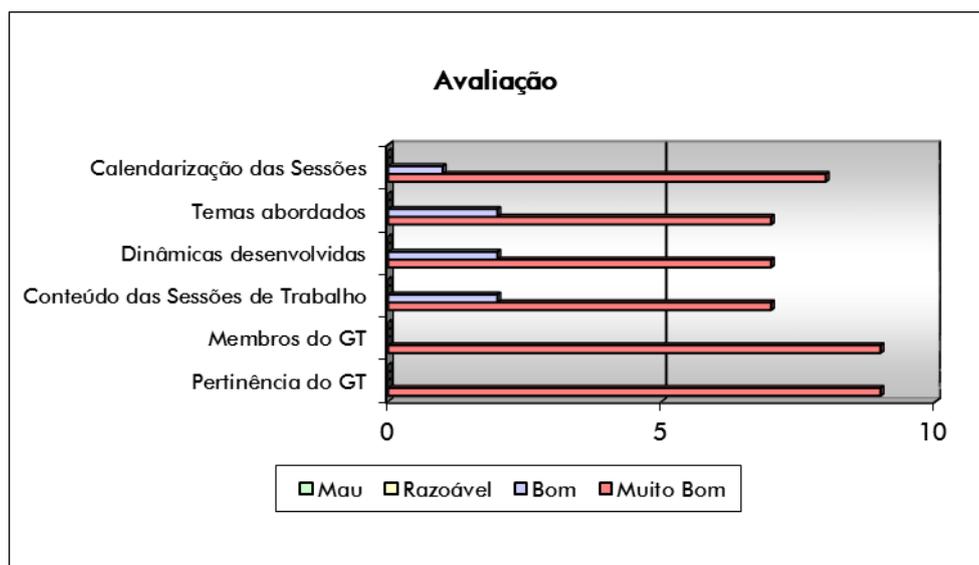


Gráfico 1

\_ Todos os membros foram unânimes em considerar que este Grupo de Trabalho corresponde totalmente às suas expectativas. Algumas pessoas apresentaram as suas justificações:

- \_ Com este grupo, para além da grande partilha que temos, abordamos todos os temas que achamos interessantes para o nosso dia-a-dia;
- \_ Não apenas permite a troca de saberes e experiências, como aprender de forma espontânea;
- \_ É um grupo muito enriquecedor ao nível pessoal e profissional onde debatemos questões e temáticas muito importantes;
- \_ Grupo informal que aborda dinâmicas e temas interessantes; partilha entre os membros do grupo.

\_ A seguir solicitou-se aos membros que indicassem os aspetos mais positivos e menos positivos do Grupo de Trabalho (Tabela 1), destacando-se muito positivamente: a partilha de saberes e experiências entre os membros, a aprendizagem e o enriquecimento, os temas e as dinâmicas abordados e o convívio e a informalidade do grupo. Apenas foram destacados como menos positivos o financiamento disponível e a inexistência de membros masculinos.

Aspetos mais Positivos	Aspetos a Melhorar
Coesão do grupo (III) / grupo unido	Atividades para a comunidade
Membros: empenhados e com interesses comum	Maior diversidade de atividades
Atividades em comum / Atividades internas / Atividades	Convidar mais pessoas / projetos da comunidade para virem apresentar e informar-nos
Companheirismo / Amizade	Compromisso (III)
Partilha (III)	Inovação – atividades externas
Criatividade	
Apoio pessoal / profissional	
Compromisso	
Descobertas	
Tudo muito positivo	
Dinâmicas abordadas	
Fonte de conhecimento	
Temas abordados	
Participação na comunidade	

Tabela 1

\_ Todos os membros consideram que o Plano de Ação de 2014 foi cumprido totalmente. Uma pessoa justificou com a realização de atividades organizadas pelo grupo e pela participação em atividades organizadas por outras entidades.

\_ Todos os membros pretendem continuar no Grupo de Trabalho em 2015.

\_ No final todos aproveitaram para deixar sugestões para o Grupo de Trabalho desenvolver em 2015, nomeadamente:

- \_ Fomentar mais dinâmicas de grupo e quebrar a monotonia relativamente ao espaço do encontro;
- \_ Desenvolvimento de mais atividades abertas ao público em geral;
- \_ Realização de mais atividades dirigidas à comunidade.



Foto\_Grupo



Foto\_Crochet Social



Foto\_Keep Calm and Enjoy It



## RELATÓRIO 2014

# GRUPO DE TRABALHO DO ENVELHECIMENTO ATIVO

## Objetivos Estratégicos

**Objetivo 4:** Estruturar ações/projetos de carácter localizado, dinamizando as sinergias locais e a promoção da cidadania.

**Objetivo 6:** Reforçar a componente de produção de conhecimento e a investigação da EAPN Portugal consolidando o seu papel como entidade de referência nas áreas da pobreza e da exclusão social.

## Objetivos Anuais

**Objetivo 2.** Contribuir para a melhoria contínua da intervenção social: Promover espaços de debate, de partilha e também de aquisição de conhecimentos em áreas temáticas, contribuindo assim para a inovação e melhoria da intervenção realizada;

**Objetivo 4.** Ativar a participação: Promover a participação ativa dos públicos mais vulneráveis à pobreza e exclusão social, mas também de toda a sociedade civil.

## Descrição

Este Grupo de Trabalho pretende dar continuidade à reflexão e debate em torno do envelhecimento ativo, assim como promover a participação e envolvimento das pessoas com mais de 50 anos. Após a sinalização do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações é necessário dar continuidade ao debate e diálogo sobre o envelhecimento não só de forma ativa mas de forma saudável e inclusiva. É neste sentido que o Núcleo Distrital da Guarda tem vindo a promover anualmente este Grupo de Trabalho, no sentido de dinamizar o debate em torno do envelhecimento, não só com as instituições e técnicos que trabalham diariamente na intervenção social, mas com as próprias pessoas que atualmente são idosas ou que o serão em breve.

Para isso definiu em Plano de Ação para 2014 a realização de atividades que fossem de encontro aos objetivos, que se concretizaram na realização de dois fóruns para a participação das pessoas e conhecer a sua perspetiva do envelhecimento ativo e uma mesa redonda sobre os direitos dos idosos, nomeadamente:

Atividade	Data	Local	Presenças
Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"	28 março 14h30	Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço	9 participantes com mais de 50 anos 3 dinamizadoras externas
Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo"	9 outubro 14h30	VIVACI Guarda	40 participantes entre os 48 e 84 anos 2 dinamizadoras internas e 2 externas
Mesa Redonda "Os direitos dos idosos institucionalizados"	18 novembro 14h30	Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço	20 participantes, 4 convidados + Vice-Coordenadora como moderadora

## Objetivo Geral

- Promover o debate e reflexão sobre o envelhecimento ativo num Distrito cada vez mais envelhecido e desertificado, dando protagonismo aos atuais seniores, às suas expectativas e perspetivas de futuro.

### Objetivos Específicos

- Realização de um fórum de discussão sobre o envelhecimento ativo;
- Realização de uma sessão informativa sobre os direitos dos idosos.

### Destinatários/Participantes

Todas as ações deste Grupo de Trabalho foram orientadas para as pessoas com mais de 50 anos do Distrito da Guarda, para além dos Técnicos, colaboradores e Dirigentes das Instituições com respostas sociais para idosos do Distrito da Guarda.

No total das atividades realizadas contou-se com 69 participantes, entre pessoas com mais de 50 anos, técnicos e dirigentes das instituições, para além de 7 dinamizadoras, 4 convidados e 1 moderadora.

### Metodologia e Planeamento

- Planeamento: organização de dois fóruns participativos sobre o envelhecimento ativo, um em cada semestre do ano; organização de uma sessão informativa sobre os direitos dos idosos realizada no semestre de 2014; Reuniões com parceiros.
- Metodologia: para os fóruns foi dinamizada a metodologia do World Café; para a Sessão Informativa foi utilizada a metodologia de mesa redonda com convidados externos.

### Parceiros

- Biblioteca Municipal Eduardo Lourenço: cedência de espaço
- VIVACI: cedência do espaço e contributo para coffee-break
- Casa de Saúde Bento Menni: parceiro na organização do Fórum

### Cronograma

28 março / 9 outubro / 18 novembro 2014

### Local de Realização

Guarda

### Indicadores de Desempenho

- Plano de Ação 2014
- 2 Reuniões com parceiros: Reunião com Carla Costa (CSBM) - 30 julho, 12h, Núcleo e Reunião no VIVACI - 12 setembro, 14h
- Atividades realizadas: 2 Fóruns + 1 Mesa Redonda

## Resultados

- Documento de Conclusões do Fórum
- Continuidade dos Fóruns participativos em 2015
- Ideias de atividades para Plano de Ação 2015

## Fontes de Verificação

- Plano de Ação 2014
- Folhas de Presenças
- Registos Fotográficos
- Relatório do Grupo de Trabalho (ANEXO)

## Avaliação

Destaca-se como muito positivo a realização dos Fóruns participativos e, embora o primeiro não tenha tido a adesão que esperávamos, o segundo foi bem melhor e os contributos que daí se retiraram foram muito interessantes. Todos os participantes parabenizaram a organização e louvaram a iniciativa, pelo que se pretende em 2015 dar continuidade a estes fóruns, até porque o trabalho não está finalizado e era nossa intenção poder realizar estes fóruns noutros concelhos do distrito da Guarda. Também a Mesa Redonda foi muito interessante e como consequência pretende-se continuar a organizar este tipo de eventos de debate e reflexão em torno do envelhecimento, neste registo informal mas com convidados de qualidade e especialistas na área.

## Registo Fotográfico



Fórum "O que eu quero para o meu envelhecimento ativo", 28 março 2014, BMEL Guarda



Fórum “O que eu quero para o meu envelhecimento ativo”, 9 outubro 2014, VIVACI Guarda



Mesa Redonda “Os direitos dos idosos institucionalizados”, 18 novembro, BMEL Guarda