



## **POLÍTICA DE FORMAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE AQUILA**

Numa época em que a capacidade de adaptação à mudança continua a ser, cada vez mais, uma componente essencial do sucesso, levar em consideração as necessidades dos colaboradores, alinhadas com os objetivos da organização, é mais do que desejável para alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e eficiência compatíveis com os desafios com que diariamente se confrontarão.

Deste modo, é preciso ter presente que a formação deve ser encarada tendo sempre em vista a melhoria contínua, processo esse que só é possível de alcançar com o empenho de todos, incluindo a gestão de topo, de modo a que o compromisso seja assumido em equipa e não apenas por cada trabalhador individualmente.

Nestes termos será prioritário para a área formativa as seguintes matérias: comunicação; qualidade; participação; sustentabilidade; potenciar o capital humano, que irá privilegiar as seguintes acções:

- Diagnosticar as lacunas de recursos humanos e suprir as carências em áreas essenciais ao cumprimento da missão da UNAQ;
- Aperfeiçoar o programa de formação, de acordo com as prioridades estratégicas;
- Estimular a articulação entre a investigação e o conhecimento produzido e a formação interna e externa;
- Promover iniciativas internas de reflexão e debate sobre as diversas competências da UNAQ.

O processo formativo deverá desdobrar-se em três planos:

- A aprendizagem (elevantar as competências dos trabalhadores e otimizar o desempenho);
- O contexto de trabalho (aplicar os conhecimentos e partilhar os saberes adquiridos);
- O desempenho organizacional (aumentar o grau de motivação e eficiência).

A formação profissional consiste na vertente da gestão de recursos humanos decisiva para a modernização, inovação e melhoria da qualidade da prestação dos serviços. A implementação de novos modelos de comportamento, de liderança e de comunicação interpessoal, as questões ligadas à temática da eficácia, eficiência e produtividade, assim como a célere evolução das tecnologias de informação (TIC), exigem actualização permanente, através de um sistema de formação contínua ao longo da carreira profissional dos trabalhadores. Também os novos métodos de trabalho, mais complexos e de elevada tecnicidade, assim como a necessidade de novas práticas

de gestão e actuação, tornam indispensável habilitar os trabalhadores de conhecimentos e competências, por forma a responderem com sucesso às dificuldades que, não raro, os processos de mudança encerram.

Tendo presente que o desenvolvimento das pessoas sustenta o crescimento das organizações, ao garantir que, nos momentos mais críticos, o capital humano seja o diferencial na identificação e resolução de problemas este plano de formação foi delineado procurando conciliar as exigências dos serviços com as necessidades de formação manifestadas pelos trabalhadores, com vista ao cabal desenvolvimento da sua atividade nos respetivos postos de trabalho.

Quanto à estrutura da formação optou-se pela modalidade de formação contínua, de forma a promover a actualização dos conhecimentos, adequando o desempenho às inovações e a valorizar, pessoal e profissionalmente, o pleno exercício de funções nas respetivas carreiras.

A formação profissional para dirigentes incluirá as seguintes áreas de competências:

- Organização e actividade administrativa;
- Gestão de pessoas e liderança;
- Gestão de recursos humanos, orçamentais, materiais e tecnológicos;
- Informação e conhecimento;
- Qualidade, inovação e modernização
- Gestão estratégica, a simplificação e modernização administrativas;
- Inovação, a aplicação de metodologias de trabalho optimizadas por tecnologias de informação.

No que concerne à metodologia a seguir, irá ser adoptada uma metodologia activa que permita e fomenta o desenvolvimento e a interactividade entre todos os intervenientes no processo formativo. Este será o método privilegiado, podendo igualmente, em situações específicas e concretas, ser utilizado o método expositivo, em virtude das temáticas a ministrar.

A operacionalização do presente Plano de Formação prevê ainda que finda cada acção de formação será efectuada por cada formando uma avaliação de satisfação da mesma, sem prejuízo de ser realizado, pelo superior hierárquico dos formandos, uma avaliação do impacto e eficácia da formação para o serviço seis meses após a sua conclusão.