



**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local



## **DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES FORMATIVAS DA REDE DE CENTROS DE RECURSOS EM CONHECIMENTO**

Formação Para o Desenvolvimento Regional e Local



**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local

Ficha Técnica

Autor:

Núcleo Distrital de Viseu da REAPN

Título:

Diagnóstico de Necessidades Formativas  
Da Rede de Centros de Recursos em Conhecimento

Data

2009

2



**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local

## **INDICE**

Introdução	4
Metodologia	5
Perfil dos Respondentes ao Inquérito	5
Formação e Necessidades Formativas	9
Outras Necessidades	16
Conclusões	17
Índice de Tabelas e Gráficos	18
Lista das Entidades Respondentes	19
Anexos	20



**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local

## **Introdução**

O Diagnóstico das Necessidades Formativas da Rede CRC estava previsto no Plano de Atividades 2009, do Cluster Formação para o Desenvolvimento Regional e Local, proposto pelo CRC da Artenave Atelier – Associação de Solidariedade.

Da colaboração desta com o Núcleo Distrital de Viseu da REAPN a quem está associada, nasceu este trabalho, cujos resultados vão ser apresentados e discutidos no Workshop “Recursos Humanos e Qualidade nas Organizações do 3º Sector”, a realizar em S. Brás de Alportel, a 11/12/2009, sem prejuízo da sua divulgação e discussão noutros fóruns, designadamente na plataforma da Comunidade de Prática de mesmo nome (FDRL) (<http://elearning.cnqf.org>).

Pela elaboração do questionário e análise das respostas, o nosso muito obrigado à REAPN e ao Dr. José Machado, seu coordenador em Viseu.

Muito obrigado a todos os CRC que nos responderam e as respectivas entidades que constam da página 19.

Carlos Caixas

CRC IN(for)DEMO

(Moimenta da Beira, 18/11/2009)

## Metodologia

Este inquérito foi concebido com o propósito de perceber a sensibilidade das entidades que pertencem à rede CRC relativamente à temática da Formação e quais as principais necessidades formativas que gostariam de ver satisfeitas tanto a nível interno como a nível externo.

Tendo sido enviado via mail a todos os que compõem a rede CRC, das 58 entidades que dela fazem parte actualmente, 25 responderam ao inquérito, sendo, deste modo, este número correspondente a uma amostra de 43,10% do total.

Na primeira parte foram abordadas questões mais internas relativas às entidades, nomeadamente o número de colaboradores, a sua localização geográfica, onde costumam actuar, o ano de adesão à Rede CRC ou o tipo de funcionários a trabalhar nas mesmas, segundo o seu grau académico e a tipologia da sua função. Depois foram feitas questões mais específicas relativas à formação e às necessidades formativas.

## Perfil dos Respondentes ao Inquérito

A tabela 1 mostra que a maioria das empresas respondentes é pequenas empresas, com um número que se situa entre os 10 e os 50 trabalhadores. Houve apenas uma situação em que a recolha foi feita por uma empresa com mais de 250 colaboradores.

Tabela 1 - Respondentes por número de trabalhadores ao serviço

Número de Trabalhadores	Número de Instituições
1 - 10	3
10 - 50	15
51 - 250	5
+ 250	1
NR	1

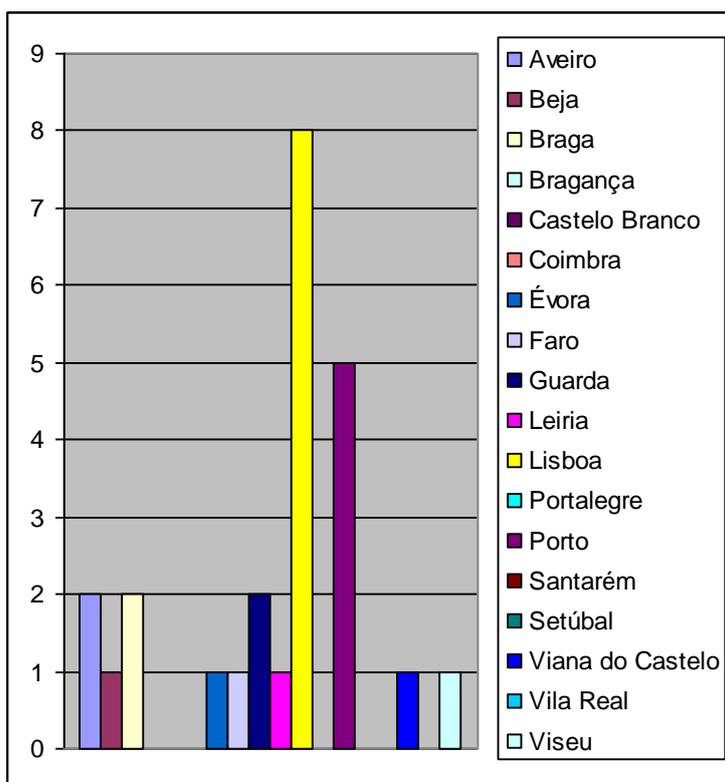
Sendo que este inquérito abrangeu entidades sedeadas em todo o país, nota-se na tabela seguinte alguma dispersão geográfica na distribuição das mesmas. Ainda assim, destaca-se Lisboa, que, por ser a capital e ter um maior número de entidades a pertencerem a esta Rede, esteve também em evidência, com um total de 8 a responder, estando o Porto representado por 4.

Tabela 2 - Proveniência dos respondentes ao inquérito

<b>Proveniência</b>	<b>Número de Respostas</b>
Aldeia Viçosa	1
Caldas da Rainha	1
Covilhã	1
Évora	1
Faro	1
Guimarães	1
Lisboa	8
Mértola	1
Moimenta da Beira	1
Oliveira de Azeméis	1
Paços de Ferreira	1
Porto	4
São João da Madeira	1
Viana do Castelo	1
Vila Nova de Famalicão	1
<b>TOTAL: 25</b>	

Fazendo a mesma avaliação, mas agora ao nível distrital, nota-se que, à semelhança do que espelhou a tabela anterior, Lisboa aparece na linha da frente, seguida pelo Porto. Além destes distritos, não houve nenhum que se destacasse particularmente

Gráfico 1 - Respondentes por distrito



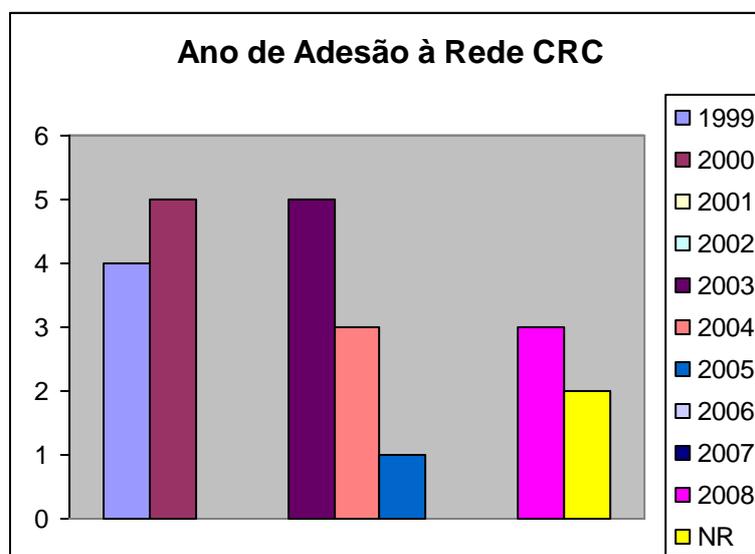
Apesar de o número de instituições que responderam ao inquérito ter sido de 25 há que notar que a pergunta seguinte é de resposta múltipla, pelo que a maioria dos inquiridos actua em mais do que uma área na sua esfera de intervenção. Sendo assim, das 23 respostas obtidas, verificamos que 15 instituições têm uma natureza geográfica nacional, abrangendo de algum modo todo o território português. Em simultâneo 13 têm uma área de actuação regional, enquanto 6 abrangem o espaço europeu ou mundial. Podemos ainda notar que apenas 7 têm uma esfera de actuação na freguesia a que pertencem, trabalhando mais nas realidades locais.

Tabela 3 - Área de actuação

Âmbito de actuação	Número de instituições
Freguesia	7
Concelhia	9
Distrital	11
Regional	13
Nacional	15
Internacional	6

Em termos de data de adesão à rede CRC, nota-se que a maioria dos respondentes está nela integrada praticamente desde os anos iniciais. Em 1999 aderiram 4 entidades e em 2000 aderiram 5. No entanto, a rede tem vindo a crescer ao longo do tempo, sendo possível constatar que em 2007 e 2008 houve um total de 5 entidades a aderir. É importante referir que estes dados se referem apenas às entidades que responderam ao inquérito, não espelhando a realidade de toda a Rede.

Gráfico 2



No que diz respeito às áreas académicas dos profissionais a exercer funções, destaca-se a área das engenharias, com um total de 68 colaboradores, seguida pela Gestão, com 40. Há a realçar que a categoria “Outras” refere-se a áreas tão abrangentes como a de bibliotecário, rececionista, auxiliar, gestor de recursos humanos, secretariado, contabilista, técnico de design ou técnico de qualidade, por exemplo, apresentando por esse motivo números bastante superiores.

Tabela 4 - Área académica dos técnicos da instituição

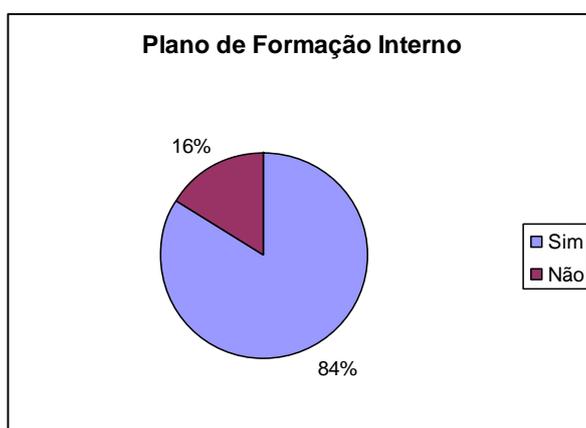
Área Académica	Número de técnicos
Animação Cultural	18
Economia	14
Educação	27
Engenharias	68
Gestão	40
Informática	23
Psicologia	31
Serviço Social	6
Sociologia	18
Outras	105

### Formação e Necessidades Formativas

Neste capítulo é feita uma análise exaustiva no que diz respeito à formação e às necessidades formativas das entidades pertencentes à rede CRC.

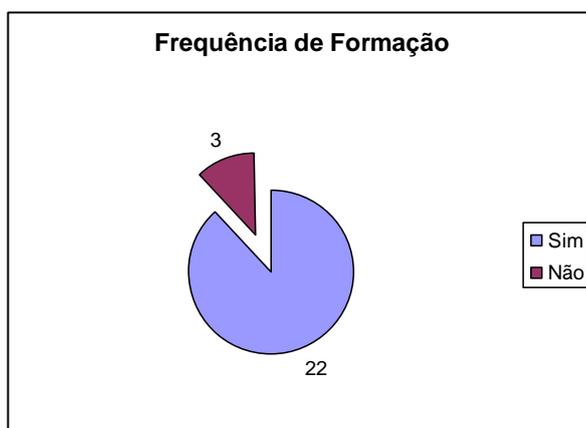
Das 25 empresas em causa que responderam à questão seguinte, 21 têm plano de formação interno, correspondendo a 84% do total.

Gráfico 3



Em relação à frequência de formação, a maioria das mesmas tem frequentado acções de formação nos últimos anos. Será importante referir que 3 entidades do universo em questão não participarem em acções desta natureza.

Gráfico 4



A tabela seguinte mostra-nos o cargo ocupado pelos funcionários que frequentam regularmente acções de formação nas entidades em questão. Assim, de acordo com os respondentes, a maioria dos funcionários em causa são os técnicos superiores, seguidos dos dirigentes e dos profissionais altamente qualificados. Assim, apesar de 4 entidades considerarem que no seu interior todos os funcionários participam em acções de formação, podemos concluir que não há grande aposta nesta área no que diz respeito aos auxiliares e, em geral, às pessoas com menores qualificações.

Tabela 5 - Cargo dos funcionários a frequentar as acções de formação

Cargo	Número de funcionários
Dirigentes	6
Técnicos Superiores	14
Quadros Médios	4
Encarregados	0
Profissionais Altamente Qualificados	6
Profissionais Qualificados	5
Profissionais Semi Qualificados	2
Profissionais Não Qualificados	0
Auxiliares	1
Todos	4
NR	5

De entre as acções frequentadas pelos colaboradores de cada empresa, destacam-se as seguintes:

- Tratamento Documental;
- Técnicas de Secretariado;
- Técnicas de Atendimento ao Público;
- Higiene e Segurança no Trabalho;
- Formação Pedagógica;
- Nutrição para Bebés, Adolescentes e Idosos;
- Estilos de Vida Saudáveis;
- Trabalho em Rede;
- Intervenção com Crianças e Jovens;
- Snoezelen;
- Formação em Voluntariado;
- HACCP;
- Higiene e Segurança Alimentar;
- Auditoria;
- Informática;
- Gestão de Equipas de Trabalho;
- Gestão de Projectos;
- Mediação Cursos EFA;
- Expressão Dramática;
- Multimédia;
- Gestão de Conflitos;
- Gestão de Qualidade;
- RVCC;
- Contabilidade;
- Empreendedorismo e Dinamização Económica Local;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Criatividade, Inovação e Desenvolvimento Regional;
- Legislação Laboral;
- Inglês;
- Socorrismo;
- Marketing.

Todos os 22 colaboradores que responderam à questão relativa aos motivos da importância da formação para o posto de trabalho consideraram que o aperfeiçoamento de competências e a aquisição de novos conhecimentos são as vantagens que trazem da mesma. A especialização numa área específica e a progressão na carreira não são vistas pela maioria dos respondentes como consequências imediatas da participação.

Tabela 6 - Motivos pelos quais a formação é importante

Motivos de Importância da Formação	Número de Respostas (N=22)
Aperfeiçoamento de competências	22
Aquisição de novos conhecimentos	22
Especialização numa determinada área	14
Progressão na carreira	11

A questão seguinte visava perceber quais as áreas prioritárias para cada entidade no que à formação diz respeito. Cada um poderia escolher 5 possibilidades por ordem de preferência de acordo com as áreas apresentadas à frente. Deste modo, a área das Novas Tecnologias/ Informática foi a mais escolhida, sendo que 15 dos 18 colaboradores que responderam à questão a colocaram nas suas prioridades, sendo que 6 a consideraram a mais importante. As Políticas Sociais, a Gestão Documental e a Gestão de Recursos Humanos, o Planeamento e Concepção de Projectos e as Fontes de Financiamento e Rentabilização de Recursos aparecem igualmente como áreas bem cotadas neste panorama.

Tabela 7- Necessidades formativas por área prioritária (N=18)

Áreas de formação	1	2	3	4	5
Novas Tecnologias / Informática	6	3	1	2	3
Geriatricia	-	-	-	-	-
Toxicodependência	-	-	1	-	-
Crianças / Jovens (geral)	-	-	-	-	1
Menores em Risco	-	-	-	-	-
Violência Familiar	-	-	-	-	-
Intervenção Família / Comunidade	-	-	1	-	-
Delinquência Juvenil	-	-	-	-	-
Mediação Familiar	-	1	-	-	-
Direito do Trabalho	-	-	-	-	-
Gestão de Recursos Humanos	-	2	2	3	1
Gestão Documental	-	2	3	2	2
Marketing	-	1	-	2	2
Emprego (como procurar?)	-	1	1	-	-
Habitação	-	-	-	-	-
Minorias Étnicas / Imigração	-	-	-	-	-
Direitos Humanos e Cidadania	-	-	1	-	-
Pessoas com Deficiência	2	-	-	-	-
Políticas Sociais	2	1	2	2	3
Trabalho em rede	1	1	-	2	2
Fontes de Financiamento e Rentabilização de Recursos	2	2	3	-	-
Economia Social	2	1	-	2	1
Planeamento e Concepção de Projectos	1	2	2	1	1
Línguas	-	1	1	2	1
Outras					
- Produção Agrícola; Acreditação de Entidades Formadoras	2				
- Acreditação de Entidades Formadoras					1

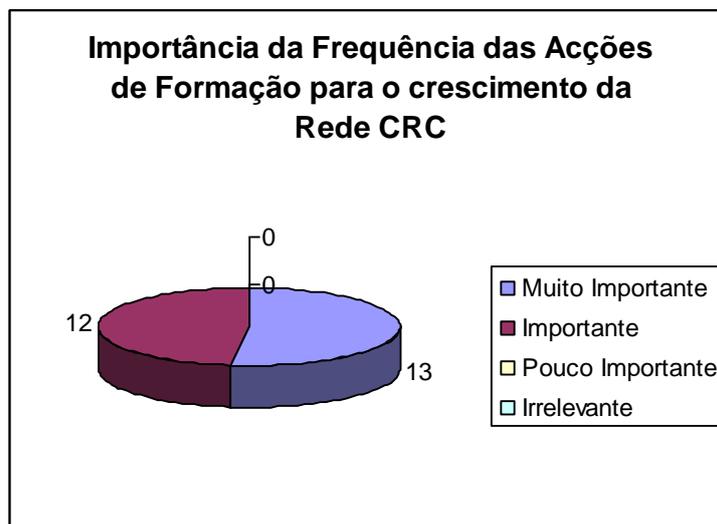
Considerámos também importante perceber a sensibilidade das entidades que responderam ao inquérito relativamente às necessidades sentidas pela comunidade que os rodeia no que à formação diz respeito. Assim, dos 15 indivíduos que responderam, 14 consideraram que as Novas Tecnologias / Informática devem constituir um motivo de preocupação, assumindo esta área especial destaque, com 9 pessoas a colocarem-na no topo das prioridades. As Línguas, o Trabalho em Rede e as Técnicas de Procura de Emprego são também áreas em destaque.

Tabela 8 - Áreas temáticas mais importantes para a população residente na região (N=15)

Áreas de formação	1	2	3	4	5
Novas Tecnologias / Informática	9	2	1	1	1
Geriatría	-	-	-	-	-
Alcoolismo / Toxicodependência (prevenção)	1	-	-	1	-
Crianças / Jovens (perspectiva geral)	-	-	1	-	1
Gestão Doméstica	-	-	-	1	3
Violência Familiar	-	1	-	-	-
Gestão Financeira	-	2	1	-	-
Direito do Trabalho	1	-	-	3	1
Gestão de Recursos Humanos	-	-	2	2	1
Marketing	2	-	1	2	1
Emprego (como procurar)	1	4	1	1	-
Direitos Humanos e Cidadania	-	-	1	-	-
Políticas Sociais em Portugal	-	-	-	1	1
Trabalho em Rede	-	4	-	1	2
Economia Social	-	1	-	-	1
Planeamento / Concepção de Projectos Sociais	-	-	2	-	-
Metodologias e Orçamentos Participativos	-	-	1	1	1
Línguas	-	1	4	1	2
Outras (Produção Agrícola e Animal)	1	-	-	-	-

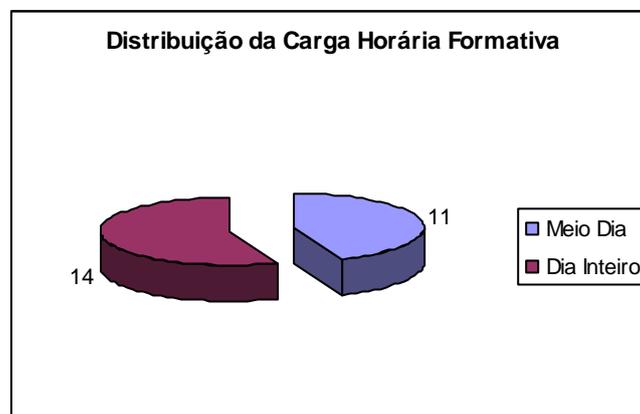
A questão seguinte visava perceber até que ponto a frequência de formação poderá levar ao crescimento e desenvolvimento da Rede CRC. Assim, 13 pessoas consideraram que aquela é um factor decisivo, considerando-a muito importante, enquanto 12 a consideraram importante.

Gráfico 5



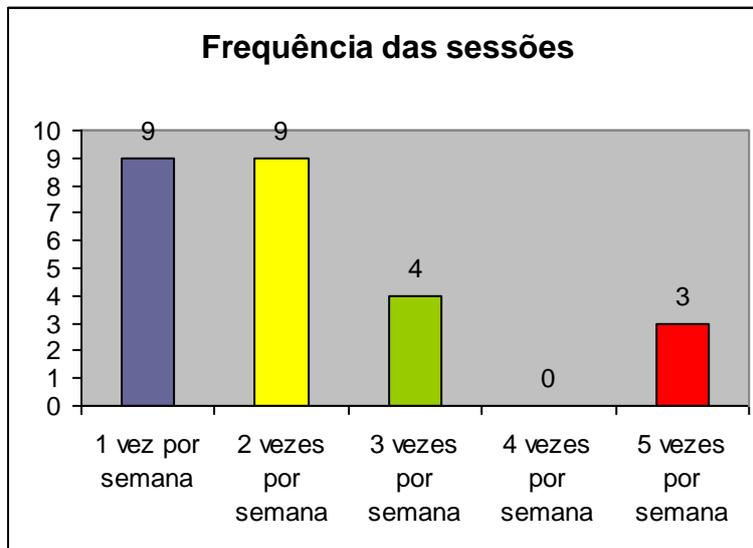
Quanto à distribuição da carga horária formativa, a maior parte das pessoas considerou que eram preferíveis acções de “Dia inteiro”, com o objectivo de potenciar um maior aprofundamento do trabalho diário.

Gráfico 6



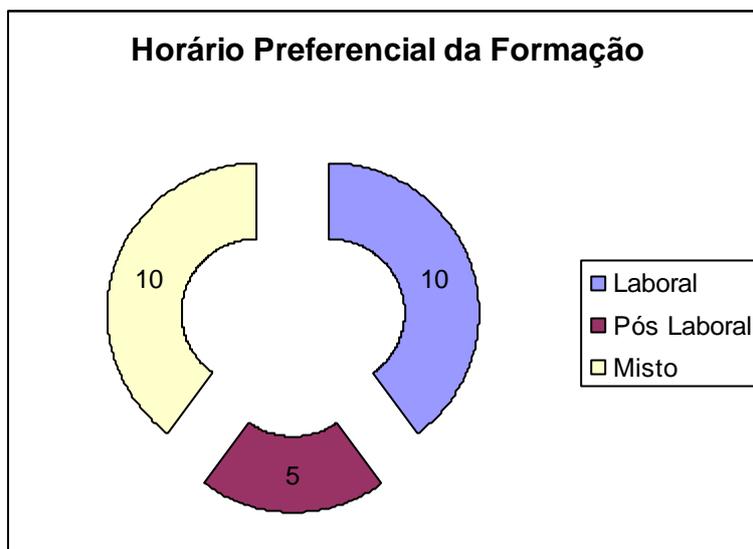
No que diz respeito à frequência das sessões, a maioria considerou que estas deveriam ser no máximo 1 ou 2 vezes por semana (9 votos para cada). A canalização de mais dias semanais para a participação em acções poderia influir de forma negativa no trabalho diário que é necessário realizar no interior de cada organização, sendo esse o motivo pelo qual as restantes opções não foram tão consideradas.

Gráfico 7



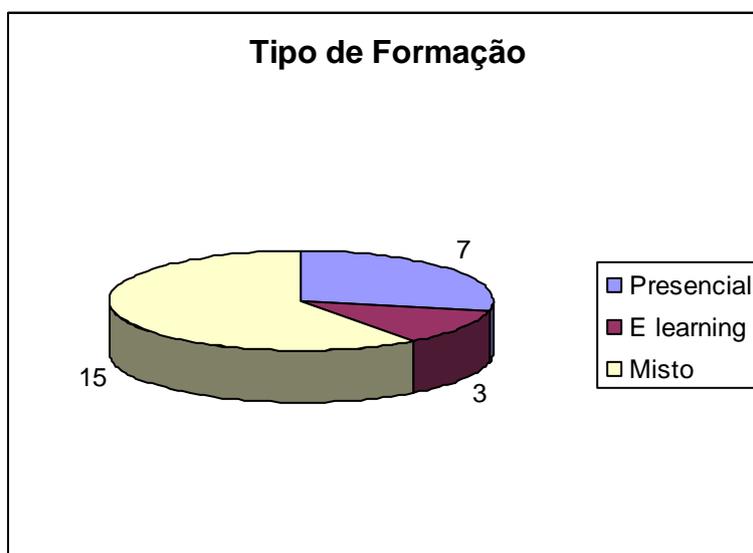
Como podemos ver no gráfico seguinte, 10 indivíduos pensam que o melhor horário para a frequência de formação é o laboral, sendo que o mesmo número considera ser preferível intercalar os 2 horários em causa.

Gráfico 8



15 pessoas consideram que seria bom intercalar a formação presencial com a *e-learning*, o que revela um crescimento da adesão e da confiança nas novas tecnologias como forma de potenciar o trabalho em rede.

Gráfico 9



A tabela seguinte revela que a maioria dos respondentes vê nos exercícios e trabalhos práticos a melhor forma de considerar uma formação apetecível e proveitosa, seguida dos métodos de casos, jogos de simulação e trabalhos de grupo e das pedagogias de projecto e de autoscopia. Apenas 8 pessoas mostraram interesse no recurso aos métodos expositivos, o que mostra que há uma preferência pela utilização da prática em detrimento da teoria.

Tabela 9 - Metodologias preferenciais a utilizar

Metodologias	Número de Respostas
Recurso a métodos expositivos	8
Recurso a exercícios e trabalhos práticos	22
Recurso a métodos dedutivos e indutivos	3
Recurso a pedagogias de projecto e de autoscopia	13
Recurso a métodos de casos, jogos de simulações e trabalhos de grupo	16

### Outras Necessidades

Apesar de não estar muito interligada com os objectivos do inquérito, pensámos ser pertinente, na medida em que poderá ser uma aposta futura para o desenvolvimento da Rede CRC, perceber até que ponto os parceiros envolvidos vêm como importante a criação de um Observatório Nacional para o Terceiro Sector. Sendo que, segundo a escala em causa, o 1 é considerado pouco importante e o 5 muito importante, é possível constatar que o nível das

**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local

respostas não poderia ser mais positivo, uma vez que 11 pessoas consideraram ser este um factor fundamental.

Tabela 10 - Pertinência de criação de um Observatório Nacional para o Terceiro Sector

Prioridades	Número de Respostas
1	-
2	-
3	7
4	7
5	11

## CONCLUSÕES

Este pequeno trabalho teve como principal objectivo fornecer algumas noções básicas sobre o funcionamento da rede de Centro de Recursos em Conhecimento e perceber até que ponto é que os seus membros se identificavam com a componente formativa, detectando quais as principais necessidades sentidas neste campo. Dentro de um conjunto de entidades muito heterogéneas entre si, e provenientes de um espaço geográfico lato ao nível nacional, foi possível constatar algumas respostas coincidentes nesse âmbito, sendo possível referir uma centralização na área da Informática e das Novas Tecnologias como elemento fundamental para o desenvolvimento do trabalho. Como tal, considerou-se fundamental a aposta na formação nessa área.

Foi também possível perceber que, apesar da maioria das entidades apostarem na formação e muitas terem planos de formação interna, a aposta na formação para técnicos e dirigentes é muito superior quando comparada com aquela que é dada a trabalhadores auxiliares.

De resto, a formação é vista como um elemento fundamental para o crescimento da rede CRC, havendo já por parte dos parceiros da mesma, uma aposta na formação à distância, com a metodologia *e-learning* a funcionar nalgumas situações. Além disso, a aposta em métodos práticos de ensino é vista como uma hipótese mais viável no desenvolvimento das acções.

Em suma, a formação no seu todo é vista como um bem essencial para aperfeiçoar competências e aprofundar conhecimentos, sendo que uma aposta global e coerente nesse capítulo só poderá levar a um crescimento individual dos trabalhadores enquanto profissionais e colectivo das entidades em si.



## ÍNDICE DE TABELAS E GRÁFICOS

### TABELAS

- Tabela 1 - Respondentes por número de trabalhadores ao serviço
- Tabela 2 - Proveniência dos respondentes ao inquérito
- Tabela 3 - Área de actuação
- Tabela 4 - Área académica dos técnicos da instituição
- Tabela 5 - Cargo dos funcionários a frequentar as acções de formação
- Tabela 6 - Motivos pelos quais a formação é importante
- Tabela 7 - Necessidades formativas por área prioritária (N=18)
- Tabela 8 - Áreas temáticas mais importantes para a população residente na região (N=15)
- Tabela 9 - Metodologias preferenciais a utilizar
- Tabela 10 - Pertinência de criação de um Observatório Nacional para o Terceiro Sector

### GRÁFICOS

- Gráfico 1 - Respondentes por Distrito
- Gráfico 2 - Ano de Adesão à Rede CRC
- Gráfico 3 - Plano de Formação Interno
- Gráfico 4 - Frequência de Formação
- Gráfico 5 - Importância da Frequência de Acções de Formação para o crescimento da Rede CRC
- Gráfico 6 - Distribuição da Carga Horária Formativa
- Gráfico 7 - Frequência das Sessões
- Gráfico 8 - Horário Preferencial da Formação
- Gráfico 9 - Tipo de Formação



**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local

## LISTA DAS ENTIDADES RESPONDENTES

Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo, SA  
Agência Nacional para a Qualificação, IP  
Artenave, Atelier - Associação de Solidariedade  
Associação Cultural e de Educação Popular de Viana do Castelo  
Associação Empresarial de Paços de Ferreira  
Associação Empresarial de Portugal  
Associação Empresarial para a Covilhã, Belmonte e Penamacor  
Associação para o Desenvolvimento das Comunidades Locais  
Associação para o Estudo e Defesa do Património Natural e Cultural do Concelho de Mértola  
Associação Promotora do Ensino dos Cegos  
Autoridade para as Condições de Trabalho  
Centro de Apoio Tecnológico à Indústria Metalomecânica  
Centro de Formação Agrícola da Guarda  
Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica  
Centro de Formação Profissional de Faro  
Centro de Formação Profissional para a Indústria Cerâmica  
Centro de Formação Profissional para a Qualidade  
Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins  
Centro Tecnológico do Calçado de Portugal  
CITEVE  
Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologia de Produção Aveiro Norte  
Fundação para a Divulgação das Tecnologias de Informação  
Instituto da Segurança Social, IP  
Primus - Promoção e Desenvolvimento Regional, SA  
Sociedade Portuguesa de Inovação



**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local

## **ANEXO**

**DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES FORMATIVAS INSTITUCIONAIS DA REDE CRC**

Este questionário destina-se a efectuar um levantamento das necessidades formativas e outras, **nas Organizações** do território nacional que integram a Rede de Centros de Recursos em Conhecimento (CRC). Os resultados obtidos, após análise dos questionários recepcionados, serão apresentados pelo cluster “Formação para o Desenvolvimento Regional e Local”. É garantida a confidencialidade das respostas bem como o anonimato. O tratamento do inquérito será efectuado com o maior rigor e seriedade.

Todos os campos do formulário devem ser preenchidos

**1. Identificação da Instituição:**

Designação:  
Morada :  
Telefone:  
Email: \_\_\_\_\_ Página Web: \_\_\_\_\_  
Actividade Principal :  
CAE                                      N.º de trabalhadores:  
Pessoa de Contacto :

**2. Natureza Geográfica da Actuação**

Freguesia	
Concelhio	
Distrital	
Regional	
Nacional	
Internacional	

**3. Desde quando (ano) está integrado na Rede de Centros de Recurso em Conhecimento ?**

**4. Área Académica/Profissional dos Técnicos da Instituição:**

	N.º
Animação Cultural .....	
Economia .....	
Educação .....	
Engenharias	
Gestão .....	
Informática	



**Cluster:** Formação para o Desenvolvimento Regional e Local

Psicologia .....	
Serviço Social .....	
Sociologia .....	
• Outras. ....	
Quais? _____	

**5. A instituição possui Plano de Formação Interno?**

- Sim   
 Não

**6. Os colaboradores da instituição têm frequentado Formação?**

- Sim   
 Não  (passar para a questão 7)

**6.1- Se sim, quem são os colaboradores que mais têm participado?**

- Dirigentes
- Técnicos Superiores
- Quadros médios
- Encarregados/ Mestres/Contramestres/Chefes de Equipa
- Profissionais Altamente Qualificados
- Profissionais
- Profissionais semi Qualificados
- Profissionais Não Qualificados
- Auxiliares
- Todos

**6.2. Se sim, diga quais as Acções de Formação frequentadas pelos colaboradores da instituição (últimos 2 anos):**

Designação da Acção	2007		2008	
	Nº e cargo dos colaboradores	N.º Horas	Nº e cargo dos colaboradores	N.º Horas

**7. Quais os motivos pelos quais considera importante a frequência de acções formativas?**

- aperfeiçoamento de competências .....
- aquisição de novos conhecimentos .....
- especialização numa determinada área .....
- progressão na carreira .....
- Outra(s). Qual(ais)? .....



**9. Quais são as áreas temáticas que considera serem mais importantes disponibilizar à a população do meio onde a vossa organização actua?**

ÁREAS	Prioridades (Assinale de 1 a 5)
Novas Tecnologias/ Informática	
Geriatría	
Alcoolismo/Toxicodependência (prevenção)	
Crianças/Jovens (perspectiva geral)	
Gestão Doméstica	
Violência Familiar	
Gestão Financeira	
Direito do Trabalho	
Gestão de Recursos Humanos	
Marketing	
Emprego (como procurar?)	
Direitos Humanos e Cidadania	
Políticas Sociais em Portugal (Educação, Emprego...)	
Trabalho em rede	
O 3º Sector/Economia Social	
Planeamento/ Concepção de projectos sociais	
Metodologias e Orçamentos Participativos	
Línguas	
Outras. Quais?	

**10. Em que medida considera que a frequência de Acções de Formação pode ajudar ao crescimento do CRC onde está inserido?**

- Muito importante
- Importante
- Pouco importante
- É irrelevante

**11. Em termos organizativos responda o que considera mais pertinente para cada um dos itens:**

➔ **11.1. Distribuição da Carga Horária**

- Meio Dia   
Dia Inteiro   
Outra  Qual? \_\_\_\_\_

➔ **11.2. Frequências das Sessões**

- Uma vez por semana   
Duas vezes por semana   
Três vezes por semana   
Quatro vezes por semana   
Cinco vezes por semana

➔ **11.3. Horário Preferencial da Formação**

- Laboral   
Pós-Laboral   
Misto (laboral e pós-laboral)

➔ **11.4. Tipo de Formação**

- Presencial   
Elearning   
Ambas

**12. Tendo em conta as áreas assinaladas na questão 6, quais lhe parece que devam ser as metodologias a utilizar na animação das sessões formativas?**

- Recurso a métodos expositivos   
Recurso a exercícios e trabalhos práticos   
Recurso a métodos dedutivos e indutivos   
Recurso a pedagogias de projecto e de autoscopia   
Recurso a métodos de casos, jogos de simulações, trabalhos de grupo   
Outras. Quais ? \_\_\_\_\_

**13. Priorize, de 1 a 5 (sendo 1 pouco importante e 5 muito importante), a pertinência da Criação de 1 Observatório Nacional para o 3º Sector**

**14. Se assim o entender, aproveite o próximo espaço para fazer sugestões e comentários:**

**OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO**