

Entrevista 1 – Gestora de Formação

I – Dados Pessoais

- 1- Idade
- 2- Estado Civil
- 3- Nacionalidade
- 4- Local de Residência
- 5- Número de elementos do agregado familiar
- 6- Número de filhos, caso tenha filhos

II – Dados Académicos

- 7- Grau de Escolaridade mais elevado?
- 8- Áreas de formação de base desse grau de escolaridade?

III – Caracterização Profissional

- 9- Nome da empresa/departamento a que pertence?
- 10- Há quanto tempo trabalha nesse departamento e desempenha esta (s) atividade (s) profissional(ais)/cargo(s)?
- 11- Que atividade (s) profissional (ais) /cargo (s) desempenha na empresa/departamento?
- 12- A (s) atividade (s) profissional (ais) /cargo (s) que desempenha relacionam-se com a sua formação de base?
- 13- Já possuía experiência profissional antes de desempenhar a (s) sua (s) atividade (s) profissional (ais) /cargo (s)?

IV – Caracterização da Formação

- 14- Que género de formações são mais frequentes no Grupo?
- 15- Tendo em conta as formações mencionadas diga, na sua opinião se a empresa devia aplicar outro tipo de formações?
- 16- Quais os principais objetivos da formação?
- 17- A empresa faz registos de formação?
- 18- Como fazem a análise de diagnóstico de formação?
- 19- Porque se faz dessa forma?
- 20- Como se processa a conceção de formação?
- 21- Qual é o carácter das ações de formação?
- 22- A equipa colaboradora participa no processo de conceção de formação? Se sim, como? Se não, porquê?
- 23- A empresa tem em conta a opinião da equipa colaboradora? Se sim, em que medida?
- 24- Quais as dificuldades que sente durante todo o processo de conceção e implementação da formação?
- 25- Na sua opinião, qual a postura da organização perante a formação (reativa, proactiva)?
- 26- Qual a política formativa que segue?
- 27- Que resultados espera obter com a intervenção formativa à luz dos objetivos da empresa?
- 28- Na sua opinião, o documento utilizado para a análise de diagnóstico de formação é suficiente e rigoroso para a identificação de problemas a colmatar e competências profissionais a desenvolver?
- 29- As ações propostas são feitas em conformidade com a estratégia global da organização?
- 30- Há algum tipo de avaliação que verifique as alterações desejadas ao nível dos desempenhos esperados?
- 31- A proposta formativa dá resposta antecipada aos problemas e às competências previamente identificadas?
- 32- Foram aplicados dispositivos de avaliação diagnóstica por forma a identificar o nível de conhecimentos dos participantes nas ações formativas?
- 33- Tendo em conta a dimensão e dinâmica da empresa há, na sua opinião prioridades formativas? (Público/área/empresa)

- 34- Como descreve o investimento na formação que tem sido feito pelo Grupo? Equilibrado para todo o grupo ou segundo problemas das empresas/departamentos que surgem no dia-a-dia?
- 35- Qual tem sido o Público-alvo da formação?
- 36- Há empresas/departamentos do grupo que não têm sido alvo de formação? Porquê?

V- Perceções Perante Atividade(s) Profissional(ais)/Cargo(s) Desempenhado(s)

- 37- No seu entender, quais as competências que são mais importantes no desempenho das suas atividades profissionais/cargos? Porquê?

VI- Perceções Sobre a Mobilização de Competências

- 38- E são essas as competências que mobiliza no desempenho das suas atividades profissionais/cargos? Em que medida?

VII- Perceções e Atitudes Perante Relações no Trabalho

- 39- Como qualifica o seu ambiente de trabalho?
- 40- Como qualifica as relações que mantém com os seus colegas, dentro e fora dos contextos de trabalho?
- 41- Como qualifica as relações que mantém com as chefias, dentro e fora dos contextos de trabalho?
- 42- O que mais valoriza nas relações que mantém no seu local de trabalho?

VIII – Perceções Sobre Posições, Trajetórias e Redes de Sociabilidade

- 43- Como qualificaria a sua trajetória escolaridade/formação? (Trajetória longa, média ou curta)
- 44- E, inerentemente, o que pensa dessa trajetória comparativamente com os seus rendimentos de trabalho? (trabalho altamente remunerado, mediantemente ou mal remunerado).
- 45- O seu percurso formativo reflete-se positivamente no seu trabalho? A que níveis?
- 46- Como definiria as suas relações de Sociabilidade? E relações familiares?
- 47- Desenvolve atividades sociais, culturais e/ou desportivas? Sozinho(a) ou acompanhado(a)?
- 48- No que concerne à sua posição social, como distinguiria? (muito ou pouco reconhecida)
- 49- Pretende alterar a sua posição social? Como?

IX – Situação e Atitudes Face à Formação

- 50- Possui outras formações para além da sua formação de base? Quais?
- 51- Quais as razões que o(a) levou a realizar, ou não realizar, essas formações? (Necessidades decorrentes da função, motivações pessoais, etc.).
- 52- Neste momento está a realizar algum tipo de formação? O que pensa sobre a formação que tem vindo a frequentar? Quais as aspirações profissionais, ou outras, com esta formação?
- 53- No que diz respeito à sua atividade na organização, deseja/preende adquirir conhecimentos noutras áreas? Quais?
- 54- Gostaria de frequentar ações de formação que contribuíssem para o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional. Se sim, que tipo de ações de formação e com que conteúdos?
- 55- Em que regime, frequência e local, gostaria de frequentar essas ações?
- 56- O que pensa da formação em geral?

X – Perceções sobre Formação e Competências do Público-Alvo (colaboradores de diversas áreas)

- 57- No seu entender, quais são as competências que são mais importantes no desempenho das atividades profissionais/cargos da equipa colaboradora do Grupo? Porquê?
- 58- A equipa colaboradora mobiliza essas competências no desempenho das suas atividades profissionais/cargos? Em que medida?
- 59- Como é que os colaboradores e colaboradoras se relacionam entre si?
- 60- Como é que os colaboradores e colaboradoras se relacionam com as chefias?

- 61- Como caracteriza as relações que se desenvolvem entre a equipa colaboradora e as chefias?
- 62- É comum o Grupo criar espaços de sociabilidade internamente e externamente com a equipa colaboradora? Dê exemplos (atividades sociais, culturais, desportivas e outras).
- 63- O relacionamento que tem com a equipa colaboradora é frutífero para o bom desempenho profissional da mesma? Porquê?
- 64- Admitiria que é através do investimento nas redes de sociabilidade e no investimento na e pela formação que se consegue estimular as competências desejadas e, por consequência, melhorar a performance da equipa colaboradora?
- 65- Que tipo(s) de formação pensa serem os mais adequadas para a equipa colaboradora? (Que tipo de formações são prioritárias; os conteúdos de ações; os melhores locais para ocorrer essas ações; em que horários; frequência das ações; ações financiadas ou não, etc.).
- 66- Se pudesse descrever através de uma imagem a relação que os colaboradores mantêm com a formação nesta empresa, que cores/formas usaria?
- 67- Se pudesse descrever através de uma imagem a relação que esta empresa mantém com a formação que cores/formas usaria?