



C

t



Step by Step

Formação e Consultadoria Lda



# MBA GESTÃO DA FORMAÇÃO ON THE JOB

## DESCRIÇÃO

Assumindo-se as diversas vantagens atribuídas à formação profissional que tem lugar em contexto real de trabalho, importa que o/a Tutor/a detenha os conhecimentos e as competências necessárias para um desempenho eficaz no processo de ensino e de aprendizagem. Para além das competências técnicas, o/a Tutor/a deverá reunir também um conjunto de conhecimentos de ordem pedagógica que o/a habilitem à gestão global do processo formativo.

A Formação em Contexto de Trabalho pode ser um dos melhores métodos de formação porque é um método planeado, organizado e conduzido no próprio local de trabalho, permitindo desenvolver competências e aumentar a produtividade.

Neste processo, o bom desempenho do tutor, enquanto gestor das aprendizagens individuais em contexto de trabalho, é determinante para o alcance do sucesso da FCT. É a ele que compete planificar, acompanhar e orientar o percurso de aprendizagem de cada formando.

Por norma, os tutores de FCT são escolhidos tendo por base a sua experiência e desempenho na organização, mas o sucesso do desempenho do tutor implica mais do que ter bons conhecimentos técnicos sobre a forma de executar determinada função. Implica capacidade para transmitir conhecimentos e competências, o que pode ser aprendido e praticado.

A formação em contexto trabalho (FCT) diz respeito à “actividade desenvolvida no local de trabalho, em que a aprendizagem se processa mediante a execução de tarefas inerentes a uma determinada função”. Na FCT, o/a formador/a utiliza o seu conhecimento profissional, as suas competências no desempenho de uma determinada função, para auxiliar outro profissional a alcançar resultados positivos na realização de novas tarefas.

As pessoas que vão exercer novas competências podem ser novos empregados ou colaboradores de uma empresa, ou poderão vir de outros departamentos ou funções. Em qualquer uma das situações, o processo de formação terá subjacente o estabelecimento de relações. O sucesso da formação depende não apenas das competências técnicas daquele que ensina e mostra como se faz, mas também do modo como se envolve com aquele que aprende e de quem deverá ser parceiro.

O sucesso da FCT está em grande medida comprometido pela capacidade que o formador tiver para transmitir informação de forma adequada. Neste contexto formativo, o tutor facilmente é percebido como um modelo a seguir. Os formandos observam os comportamentos técnicos que terão de repetir para executar uma determinada tarefa, mas estes comportamentos manifestos são acompanhados de uma atitude que os formandos também tenderão a imitar.

O termo FCT deve ser entendido como equivalente a OJT (On-the-job-training). O desenvolvimento desta componente Formativa em Contexto Real de Trabalho pressupõe a assunção, pelo Formador em Contexto Real de Trabalho/Tutor, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, nomeadamente, na orientação pedagógica, bem como no acompanhamento e avaliação dos formandos em situação de trabalho.

No contexto das organizações e empresas a formação dos trabalhadores assume cada vez mais um papel determinante na qualidade do produto ou serviço e na competitividade.

A Formação em Contexto de Trabalho para além de permitir resolver muitos dos problemas de desempenho com que lutam as empresas pode ser um instrumento poderoso para preparar as empresas e organizações para enfrentarem os desafios da globalização e da competição pelos mercados.

Preparar os profissionais das empresas que, muitas vezes de uma forma ocasional e complementar, possam vir a ser chamados para fazer formação em contexto de trabalho. Estes profissionais, quase sempre especialistas altamente credenciados nas suas áreas, têm normalmente pouca ou mesmo nenhuma preparação para fazer formação. Fazem-no quase sempre com muito boa vontade e bom senso e os resultados são evidentemente positivos para as empresas.

No entanto, quando estas actividades são submetidas a uma análise rigorosa evidenciam deficiências, grandes desperdícios de tempo e esforço e dinheiro e uma eficácia relativamente baixa.

Para que a Formação em Contexto de Trabalho contribua para a saúde e força da empresa é necessário que ela se organize e desenvolva de forma sistemática e estruturada. O conhecimento e a capacidade para desenvolver as práticas preconizadas pela Abordagem Sistémica à Formação e para utilizar as Novas Tecnologias na formação são instrumentos que quando do conhecimento dos formadores e bem utilizados, podem contribuir para a qualidade e eficácia da Formação.



## OBJECTIVOS

Este MBA tem como objetivo dotar os participantes de conhecimentos sobre as melhores práticas de formação em contexto de trabalho.

## DESTINATÁRIOS

Esta formação é imprescindível para todos os profissionais que exercem no desempenho da sua função e do seu departamento, e da organização, formação técnica de “cor business” às suas equipas com o intuito de formar os seus colaboradores de forma a cumprirem os objetivos estabelecidos e aumentar a produtividade.

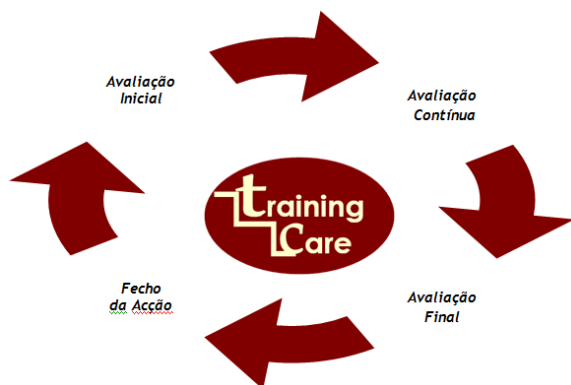
## METODOLOGIA

Para o presente plano de formação, os formadores utilizarão os métodos expositivos, os métodos activos e os métodos interrogativos.

## RECURSOS DIDÁCTICOS

Será entregue um kit de documentação por formando, que inclui: material de apoio diverso (bloco ou folhas para apontamentos, textos, exercícios, etc.) e Manual da Acção de Formação. A formação decorrerá em sala devidamente equipada com capacidade e condições adequadas à dimensão do grupo com Datashow, Quadro Branco ou Flip Chart.

## INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO



Avaliação Inicial	Avaliação do nível de conhecimentos.
Avaliação Continua	A avaliação efectuada assenta nos seguintes critérios: <ul style="list-style-type: none"><li>· Domínio dos assuntos/capacidade de resolução dos problemas;</li><li>· Transferência da aprendizagem para novas situações;</li><li>· Realização de actividades de aferição de conhecimentos: fichas de trabalho, exercícios, análise de casos, etc.;</li><li>· Participação;</li><li>· Nível de responsabilidade demonstrado;</li><li>· Comportamento relacional.</li></ul>
Avaliação Final	A avaliação final é aferida em função dos resultados da aprendizagem que se traduzem com base nos critérios acima referenciados: <ul style="list-style-type: none"><li>· Questionário de avaliação da satisfação do formando da acção de formação;</li><li>· Questionário do formador de avaliação dos formandos.</li></ul>
Fecho da Acção	Atribuição de Certificado de Formação Profissional.

## DURAÇÃO

10 DIAS = 50 horas  
5 h/dia

## HORÁRIO

08:00h - 13:00h

## LOCAL:

LISBOA: 2.500€ por participante. Para a realização deste MBA é necessário reunir 10 participantes. Riviera Hotel Carcavelos. Rua Bartolomeu Dias, Junqueiro, 2775-551 Carcavelos. Portugal.  
Tel: +351 214 586 600. Fax: +351 214 586 619. Email: reservas@rivierahotel.pt

LUANDA ( nas instalações do Cliente mediante pedido de proposta comercial)

## CALENDARIZAÇÃO:

11/08/2014 - 30/08/2014 (ou noutra data a combinar com o cliente)

# Plano de Curso

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

### 1. O TUTOR E A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO

#### 1.1. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL - BREVE ENQUADRAMENTO

- Historial;
- A formação profissional inicial;
- O conceito de formação profissional;
- A formação profissional nas organizações.

#### 1.2. PERCURSOS FORMATIVOS E A FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO

- O conceito de formação profissional em contexto de trabalho;
- A formação em contexto de trabalho nas organizações;
- O contributo da formação em contexto de trabalho para o enriquecimento dos percursos formativos.

#### 1.3. CARACTERÍSTICAS DA FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO

- Objectivos da formação em contexto de trabalho;
- Articulação educação - formação - trabalho;
- Ambientes propícios à formação em contexto de trabalho.

#### 1.4. PERFIL DO TUTOR EM CONTEXTO REAL DE TRABALHO

- Estruturação de perfis de formação;
- A importância da estruturação de perfis de formação;
- O conceito de tutor;
- Evolução do conceito de tutor.
- Actividades do tutor
- Actividade - planeamento/organização;
- Actividade - desenvolvimento;
- Actividade - avaliação.
- Competências do tutor
- Competências ao nível dos “saberes”;
- Competências ao nível do “saber-fazer”;
- Competências ao nível do “saber-ser”.
- Acompanhamento da FCT e avaliação das aprendizagens - dispositivo documental
- O contrato de aprendizagem;
- Roteiro de actividades;
- Ficha de assiduidade/avaliação.
- Enquadramento regulamentar da actividade do tutor
- A certificação profissional
- O certificado de formação profissional;
- O certificado de aptidão profissional ;
- A certificação do/a tutor/a.
- Exercício 1 - “planeamento / organização de sessão de formação”
- Exercício 2 - “a sua organização possui condições propícias à realização de fct?”
- Exercício 3 - “autoavaliação de competências”
- Teste de avaliação da aprendizagem

### 2. O PROCESSO DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO

#### 2.1. TEORIAS E MODELOS DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

- Conceitos e domínios de aprendizagem;
- Teorias da Aprendizagem:
- Teorias Comportamentalistas;
- Teorias Cognitivistas;
- Teorias Construtivistas;
- Teorias Humanistas.

#### 2.2. A APRENDIZAGEM DOS ADULTOS

- Características da aprendizagem dos adultos;
- Factores facilitadores e inibidores da aprendizagem dos adultos;
- motivação intrínseca e extrínseca.

#### 2.3. PLANOS INDIVIDUAIS DE APRENDIZAGEM

- Planos individuais de aprendizagem:
- O que é um plano individual de aprendizagem e quais as principais Vantagens?

- Etapas de construção de um plano individual de aprendizagem;
  - Critérios de elaboração de um plano individual de aprendizagem.
  - Acompanhamento individualizado dos planos de aprendizagem:
  - Competências do tutor para um acompanhamento eficaz;
  - A relação entre o tutor e o formando;
  - O processo de acompanhamento e de avaliação;
  - Factores para um acompanhamento eficaz.
  - Exercício 1 - “definir um plano individual de aprendizagem”
  - Teste de avaliação da aprendizagem
- 3.A RELAÇÃO PEDAGÓGICA EM CONTEXTO DE TRABALHO**
- 3.1. ESTABELECEER UMA RELAÇÃO PEDAGÓGICA**
- Definição de papéis;
  - A natureza da relação;
  - Janela de Johari - compreender melhor as relações.
- 3.2. ESTABELECEER UMA RELAÇÃO PEDAGÓGICA**
- Comunicação efectiva;
  - Condições para comunicar;
  - Saber ouvir;
  - Tipos de perguntas;
  - Dar e receber feedback;
  - Ser assertivo;
  - O que dificulta a comunicação;
  - Como vencer as barreiras à comunicação;
  - Estilos de comunicação.
- 3.3. A LIDERANÇA**
- Liderança e mobilização de equipas;
  - Estilos de liderança e seus efeitos na prática pedagógica;
  - Características de um líder.
- 3.4. CONFLITO NO CONTEXTO INTERPESSOAL**
- O conflito;
  - Estratégias para a resolução de conflitos;
  - Estilo colaborativo - a solução ganhadora;
  - Negociar uma solução.
- 3.5. DIFERENTES GERAÇÕES EM FORMAÇÃO**
- A especificidade do jovem e do adulto na formação em contexto real de trabalho;
  - Estratégias de relação e comunicação.
- 3.6. DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL**
- Aprendizagem ao longo da vida;
  - Planeamento estratégico pessoal.
  - Exercício 1 - questionário para auto-avaliação: «está preparado/a para ser formador/a em contexto real de trabalho»
  - Exercício 2 - questionário de auto-avaliação: «inventário da assertividade»
  - Exercício 3 - questionário de auto-avaliação: «inventário do estilo de comunicação»
  - Jogos pedagógico 1 - «desenhe uma árvore»
  - Jogos pedagógico 2 - «diferenciar comportamentos não verbais assertivos de comportamentos agressivos ou de submissão»
  - Jogos pedagógico 3 - «negociar para minimizar diferenças»
  - Exercícios de reforço de competências 1 - «actividade: como ultrapassar barreiras à escuta efectiva?»
  - Exercícios de reforço de competências 2 - «actividade: transformação de perguntas»
  - Exercícios de reforço de competências 3 - «actividade: construção de frases assertivas»
  - Exercícios de reforço de competências 4 - «actividade: quando a liderança não é necessária»
  - Exercícios de reforço de competências 5 - «actividade: consequências de um conflito» & actividade\_conflicto\_estudo\_de\_caso

- Exercícios de reforço de competências 6- «actividade: adoptar uma estratégia colaborativa para solução de ganhos mútuos face a conflitos»
- Exercícios de reforço de competências 7- «actividade: quais são as minhas perspectivas em relação ao exercício da actividade de formador em contexto real de trabalho?»

- Teste de avaliação da aprendizagem

#### 4. MÉTODOS, TÉCNICAS PEDAGÓGICAS E SUPORTES DIDÁCTICOS EM CONTEXTO DE TRABALHO

##### 4.1. ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO BASEADAS NAS TEORIAS DA APRENDIZAGEM

- Objectivos, estratégias e métodos/ técnicas pedagógicos.
- Características de análise de uma estratégia de formação:
  - Melhor prática; teoria da aprendizagem; caminhos históricos; aplicações;
  - Papel dos participantes; natureza da motivação; perfil dos participantes;
  - Papel do facilitador; pontos fortes; pontos fracos.
- Visão global em torno das características de análise das estratégias de Formação, sustentadas nas teorias da aprendizagem:
  - Estratégia comportamentalista;
  - Estratégia cognitivista;
  - Estratégia interrogativa;
  - Estratégia dos modelos mentais;
  - Estratégia da dinâmica de grupo;
  - Estratégia da realidade virtual;
  - Estratégia holística.
- Critérios de escolha e utilização de estratégias de formação.

##### 4.2. UTILIZAÇÃO DE MÉTODOS E TÉCNICAS PEDAGÓGICAS

- Condições de aprendizagem e o processo da formação.
- O processo de formação.
- Introdução aos métodos pedagógicos.
- Descrição dos métodos pedagógicos.
- selecção de métodos pedagógicos:
  - Critérios de selecção de métodos;
  - Análise as vantagens e desvantagens;
  - Descrição do propósito de cada método e de quando a sua Utilização é adequada para comunicar um determinado conteúdo.
- Correspondência entre métodos pedagógicos e resultados desejados.
- Critérios para determinar se uma ajuda de trabalho para FCT é necessária.
- Aspectos relevantes de métodos de formação utilizados em FCT:
  - Exposição oral;
  - Formação em pequenos grupos;
  - Demonstração;
  - Visita de estudo;
  - Modelo de comportamento;
  - Estudo de caso;
  - Grupos de trabalho;
  - Incidentes críticos;
  - Brainstorming;
  - Role play.

##### 4.3. CONCEPÇÃO DE SUPORTES DIDÁCTICOS PARA FCT

- Recursos didácticos, métodos e suportes físicos.
- Modelos sistémicos de concepção de materiais para FCT.
- Modelo de desenvolvimento dapper para FCT:
  - Fase de identificação de necessidades;
  - Fase de análise do perfil do formando, das tarefas e do ambiente de trabalho;
  - Fase de preparação da formação;
  - O como desenvolver uma apropriada sequência de actividades;
  - O concepção de materiais específicos para FCT: plano de tópicos;

- Listas de verificação (checklists); planos de inquérito para Planificação da aprendizagem em formação (ILP); contratos de Aprendizagem; guiões de entrevista; roteiros de leitura; documentos E análise de casos.
  - Fase de apresentação da formação.
  - Fase de avaliação dos resultados.
  - Os níveis de avaliação de Kirkpatrick em FCT:
    - nível 1 - avaliação das reacções;
    - nível 2 - avaliação da aprendizagem;
    - nível 3 - avaliação da mudança de comportamento;
    - nível 4 - avaliação dos resultados da organização.
- 4.4. EXPLORAÇÃO PEDAGÓGICA DE SUPORTES DIDÁCTICOS EM FCT
- Escolha do cenário de formação :
  - Categorias de “meios de formação para aprendizagem a distância” utilizados na FCT;
  - Formação just-in-time em contexto real de trabalho;
  - Objectivos, suportes didácticos e as estratégias.
  - Critérios de selecção de meios de formação.
  - Integração de media de aprendizagem a distância em FCT.
  - Selecção de media em contexto de aprendizagem a distância.
  - Construção de ferramentas adicionais de suporte à FCT:
  - Ajudas ao desempenho do trabalho (JOB AIDS);
  - Tabelas de decisão;
  - Memorandos de política e de procedimentos;
  - Manuais de procedimentos;
  - Sistemas inteligentes;
  - Electronic performance support systems (EPSS);
  - Realidade virtual - sistemas de simulação.
  - Exercício 1 - “análise de estudos de caso 1 e 2”
  - Exercício 2 - “implicação dos métodos pedagógicos na acção do tutor em fct”
  - Exercício 3 - “construção de recursos didácticos para formação em contexto de trabalho”
  - Exercício 4 - “utilização pedagógica de recursos didácticos na formação em contexto de trabalho”
  - Teste de avaliação da aprendizagem
5. CONCEPÇÃO DA FORMAÇÃO EM CONTEXTO DE TRABALHO
- Introdução histórica à formação em contexto de trabalho (FCT);
  - Introdução histórica à formação em contexto de trabalho (FCT);
  - Os resultados da investigação sobre a FCT;
  - Os fundamentos da FCT;
  - A FCT e as NTI;
  - Fundamentos da abordagem sistémica à formação (ASF);
  - As fases da ASF:
    - análise;
    - projecto;
    - desenvolvimento;
    - implementação;
    - avaliação.
  - Exercício 1 - exemplos vividos de fct
  - Exercício 1 - novas tecnologias
  - Exercício 3 e 4 - listagem de funções e tarefas
  - Exercício 5 e 6 - sequência de trabalho e os media mais adequados
  - Exercício 7 - actividades de aprendizagem
  - Exercício 8 - esboçar um plano de gestão de um curso
  - Teste de avaliação da aprendizagem
6. ORGANIZAÇÃO E CONDUÇÃO DE FORMAÇÃO EM CONTEXTO REAL DE TRABALHO COM RECURSO A FERRAMENTAS AVANÇADAS.
- 6.1. ORGANIZAR E CONDUZIR PERCURSOS FORMATIVOS EM CONTEXTO REAL DE TRABALHO
- Definição dos objectivos de formação;

- Planeamento de actividades de formação;
  - Avaliação e assessment.
- 6.2. MOTIVAR NO CONTEXTO REAL DE TRABALHO
- Elementos e factores de motivação ao nível de ambiente de trabalho;
  - Factores de stress, autonomia e segurança/conforto na aprendizagem;
  - Conceber conteúdos para a formação utilizando as novas tecnologias.
- 6.3. UTILIZAR FERRAMENTAS AVANÇADAS DE FORMAÇÃO NA FORMAÇÃO EM CONTEXTO REAL DE TRABALHO
- Ferramentas e plataformas de construção de materiais pedagógicos;
  - Meios materiais e equipamentos;
  - Harmonização de percursos.
  - Exercício 1 - “definir objectivos operacionais”
  - Exercício 2 - “organizar a formação sequencialmente”
  - Exercício 3 - “técnicas e instrumentos de avaliação”
  - Exercício 4 - “o que o(a) motiva para aprender?”
  - Exercício 5 - “está stressado(a)?”
  - Exercício 6- “quais são os seus stressores?”
  - Exercício 7 - “como lidar com o stress dos formandos?”
  - Exercício 8 - “curso de formação em fct”
  - Teste de avaliação da aprendizagem
7. FECHO DA ACÇÃO E AVALIAÇÃO REACTIVA DA FORMAÇÃO





## CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DO PARTICIPANTE

A Training Care está a desenhar o plano de formação para valorizar as suas competências e melhorar os seus conhecimentos. No sentido de analisar os conhecimentos que possui, agradecemos que preencha este questionário. **Obrigado!**

PERFIL DO PARTICIPANTE	
Curso:	
Empresa:	
Nome Completo:	
Cargo:	
Telefone:	
Email:	
Naturalidade:	
Nacionalidade:	
Nº BI /Cartão Cidadão:	
Data de Nascimento:	
HABILITAÇÕES LITERARIAS / ACADEMICAS	
CONHECIMENTOS E ACTIVIDADE PROFISSIONAL	
Descreva resumidamente a sua atividade profissional e quais os seus conhecimentos sobre o tema do curso:	
OBJECTIVOS	
Aponte de uma forma resumida quais os seus objetivos com este curso:	

A Training Care garante a confidencialidade dos dados que constam neste documento.



## TERMO DE ADJUDICAÇÃO

### Empresa

Nome da Empresa: .....		
Responsável de Formação: .....	Email: .....	
Morada: .....		
Código Postal: .....	Localidade: .....	Contribuinte N°: .....
Telefone: .....	Fax: .....	

### Participantes

Nome do Participante 1: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 2: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 3: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 4: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 5: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 6: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 7: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 8: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 9: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

Nome do Participante 10: .....		
Função: .....	Email: .....	Telefone: .....

# Plano de Curso



### Condições de participação:

- Os Valores apresentados incluem: Documentação de Apoio e Certificado de Participação.
- O número de participantes é limitado até 10 participantes.
- A Empresa Cliente poderá substituir um participante que não possa estar presente, por outro com o mesmo perfil.
- A calendarização do curso será acordada conforme a disponibilidade do Cliente e a Training Care.
- O pagamento da Inscrição deverá ser efetuado por transferência bancária antes da data de início.

Todos os dados fornecidos são considerados confidenciais e não serão facultados a entidades terceiras.

Para mais informações contacte o nosso Departamento Comercial: [trainingcare@trainingcare.pt](mailto:trainingcare@trainingcare.pt)

### Valor de inscrição:

Por participante é de **2.500€00** (dois mil e quinhentos euros)

### Pagamento:

- Training Care – Formação e Consultadoria Lda com o IBAN: PT50 0010 0000 4131 0990 0015 1 , Conta: 3-4131099-000-001, do Banco BPI S.A.

### Autorização do cliente:

Por favor devolva este documento assinado, confirmando todas as condições descritas por por Email para: [trainingcare@trainingcare.pt](mailto:trainingcare@trainingcare.pt)

O Cliente

Data

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_