

GLOSSÁRIO DE FORMAÇÃO

Acolhimento - Acções que visam proporcionar ao colaborador um conjunto de referências e conhecimentos, relacionados com o ambiente organizacional e a função, tendo como objectivo apoiar a integração dos candidatos em novas funções e/ou local de trabalho.

Aconselhamento – Processo de apoio ao indivíduo, no âmbito da gestão e desenvolvimento da sua carreira. É directivo, quando o conselheiro procura influenciar fortemente o indivíduo, ou não directivo, quando o conselheiro apresenta apenas sugestões para promover o desenvolvimento do indivíduo.

Aprendizagem Contínua - Capacidade de um indivíduo praticar, no contexto das organizações, uma aprendizagem ao longo da vida, não só ao nível das competências técnicas, mas também, ao nível das competências relacionais. Estas aprendizagens têm implicações tanto em termos individuais (comportamento e desempenho individuais), como em termos organizacionais (desempenho e produtividade organizacionais).

Aptidão/Skill - Habilidade actual de um indivíduo em determinada actividade, adquirida a partir do desenvolvimento de uma aptidão por meio do treino ou da prática.

Avaliação da Eficácia da Formação - Processo Integrado, realizado em quatro etapas de avaliação: a avaliação da reacção, a avaliação da aprendizagem, a avaliação da mudança de comportamentos e a avaliação do impacto organizacional conseguido, traduzido em resultados. Visa a prospecção e identificação do grau de alcance dos objectivos definidos para as acções de formação.

Avaliação de Aprendizagem – Processo de aferição das aquisições e da retenção cognitiva realizada após uma intervenção formativa. É concretizada por meio de provas, simulações e testes padronizados.

Avaliação de Comportamentos – Processo de aferição de mudanças de comportamento no desempenho da actividade profissional, através do qual são prospectados e caracterizados indícios e evidências das mudanças de comportamentos. É frequentemente utilizada para determinar se uma formação resultou em mudanças efectivas de desempenho. São utilizados instrumentos como questionários padronizados, simulações de situações reais, observação directa e entrevistas individuais ou grupais.

Avaliação dos Formandos – Aferição do grau de aquisição de habilidades, conhecimentos ou capacidades dos participantes numa determinada acção de formação.

B-Learning - Ensino que articula sessões presenciais com sessões à distância através da utilização das novas tecnologias, nomeadamente, a internet. As organizações optam, por vezes, pelo regime de formação b-learning, tendo como principal vantagem o ganho de tempo pela redução de carga horária de formação presencial.

Coaching – Processo de orientação personalizada focado no desenvolvimento de competências requeridas para o desempenho de uma actividade, em que o responsável ou os consultores (internos ou externos) - Coach - actuam como facilitadores do desenvolvimento da pessoa - Coachee. É uma ferramenta motivacional que faz uso intensivo das perguntas, do feedback, de informações e dados, de experiências e todos os elementos necessários à prossecução dos objectivos dos planos de desenvolvimento pessoal e profissional. É um instrumento bastante útil para o desenvolvimento de carreira, indicado principalmente para posições de direcção ou liderança.

Competências – Conjunto de atitudes, valores, conhecimentos, habilidades e capacidades que, quando aplicados num determinado contexto, permitem atingir com sucesso os resultados esperados pela organização.

Competências Específicas ou Técnicas – São as competências que dizem respeito ao domínio específico e/ou técnico de uma actividade profissional.

Competências Genéricas ou Transversais – Competências que todos os colaboradores de uma determinada organização devem desenvolver, pois são requeridas em qualquer área ou processo. Derivam da missão, da visão e da estratégia da organização.

Curriculum Vitae - Resumo dos dados pessoais, formação, experiência profissional e outras actividades de desenvolvimento pessoal e profissional desempenhadas por um indivíduo. Transmite a imagem pessoal, qualidades, aptidões e competências que o candidato possui.

Desenvolvimento Profissional - Processo que procura desenvolver e aperfeiçoar as competências, o crescimento profissional e o desempenho do colaborador. Tem como finalidade tornar este apto a assumir funções de responsabilidade crescente na empresa, dando-lhe oportunidade de progredir na sua carreira profissional, acumulando compensações e benefícios compatíveis com o seu desempenho.

Development Center - Plano de formação interligado com os objectivos estratégicos da empresa, focalizado nas necessidades individuais e orientado por um plano de carreiras estruturado.

Diagnóstico de Necessidades – Processo metodológico de recolha e análise de informações para determinar as lacunas de desempenho e necessidades de desenvolvimento de competências, para a realização de uma actividade profissional. Desta forma, é possível planear e executar projectos e programas de formação e desenvolvimento de pessoas.

E-Learning – Expressão que significa “aprendizagem electrónica”. Ensino à distância através da utilização das novas tecnologias, nomeadamente, a internet ou intranet.

Estágio Profissional - Modalidade que tem como objectivo a inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho, promovendo o aumento das possibilidades de emprego.

Feedback – Fornecimento, a um indivíduo ou grupo, de opiniões, percepções e informações sobre a sua actuação ou resultados, a partir das diversas fontes de informação na sua rede de relacionamentos. Utiliza-se como um processo de desenvolvimento pessoal e profissional,

adaptado a vários contextos: formação, entrevista de avaliação, reuniões, entrevistas e coaching.

Formação - Processo formal ou informal de aquisição de conhecimentos, atitudes e comportamentos fundamentais para a actividade no cargo e para desenvolvimento pessoal e organizacional. Os programas de formação são elaborados com o objectivo de desenvolver e instalar competências ou habilidades para o exercício da função ou para funções futuras. (v. Formação Profissional)

Formação-Acção – Conjunto de acções de formação que contemplem uma componente de formação em sala e outra de formação on-job. Estas acções têm como objectivo aferir, ao longo da formação, os resultados conseguidos e as dificuldades encontradas na componente prática, e trabalhar os seus conteúdos na componente teórica, em sala.

Formação à Distância – Acção que se realiza através de um meio de comunicação à distância. Anteriormente era operacionalizada por correspondência através de livros, manuais, cassetes, vídeos, computadores. Hoje a utilização da internet e das intranets proporcionam vastas oportunidades de formação. (v. Formação Não-presencial)

Formação de Base - Formação adquirida nas instituições de ensino Secundário, Médio, Superior ou Técnico especializado.

Formação em Sala – Abordagem mais formal da formação e desenvolvimento, afastando-se do método conceitual/informativo uniforme para todos os públicos. É construída de forma adaptada ao contexto e actividade profissional do formando e promove um ambiente de aprendizagem dinâmico e interactivo. O formador tem um elevado controle sobre a actividade mas não necessariamente, sobre os conteúdos e seus efectivos resultados, uma vez que a dinâmica grupal influencia de forma significativa todo o processo formativo.

Formação Externa - Conjunto de acções de formação conduzidas por formadores externos à organização a que se dirigem, tendo em vista responder às necessidades de formação expressas no “Plano de Formação”.

Formação Interna - Conjunto de acções de formação que visam responder a necessidades de formação expressas no “Plano de Formação”, sendo animadas por colaboradores da própria organização com reconhecida capacidade técnico-pedagógica para tal.

Formação no Local de Trabalho (on job training) - Conjunto de acções de formação desenvolvidas no posto de trabalho de uma dada função por elementos internos ou externos à organização, com o fim de melhorar e aperfeiçoar as competências necessárias ao desempenho das respectivas funções pelo seu titular.

Formação Outdoor – Acção realizada no exterior, fora do ambiente de trabalho, realiza-se através da vivência de situações controladas, visando objectivos de natureza atitudinal e comportamental. Privilegia a metáfora física, com possibilidade de utilização de diversas dinâmicas e ocorre preferencialmente junto à natureza. Esta última característica, tem levado a fortes equívocos entre formação outdoor e actividades de desporto aventura e desportos radicais.

Formação Presencial – Metodologia de formação em que a presença física do formando no local da formação é uma exigência.

Formação Profissional - Esforço planeado de qualquer organização para facilitar e promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores, através da aprendizagem e aquisição de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) pertinentes para um bom desempenho nas respectivas funções.

Formação Técnica – Aprendizagem e aquisição de competências específicas para o desempenho de uma actividade. Tem como objectivo a aquisição de novas técnicas, processos, metodologias ou uso de tecnologias.

Formação Vivencial – Metodologia que envolve de forma activa o formando na experimentação, em regime controlado e previamente estruturado. Utiliza uma reprodução das situações e dinâmicas que permitem ensaiar os objectivos de aprendizagem, de tal forma que o indivíduo possa experimentar o exercício da competência ou habilidade e repeti-lo até atingir o resultado esperado. Pode ser realizada ao ar livre.

Gaps de Competências – Desvios de competências, conhecidos também como “lacunas” de competências. Referem-se às diferenças encontradas entre o nível de competências actual, e o nível de competências requerido. São apurados por via do processo de avaliação de competências e de avaliação da performance e são os principais indicadores e vectores das futuras acções de formação e desenvolvimento.

Identificação das Necessidades de Formação - Conjunto de actividades desenvolvidas no seio da organização, com o objectivo de se determinar quem necessita de formação e quais as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) que deverão ser desenvolvidas com a formação.

Know-How - Conhecimento de como executar uma determinada tarefa.

Learning Organization - Termo baseado na ideia de Chris Argyris, que define as empresas que aprendem à medida que os seus colaboradores vão ganhando novos conhecimentos. Tem por base a correcção dos erros através da reconceptualização das normas empresariais que os causaram.

Objectivo da Formação – Identificação clara, através de verbos de acção, dos resultados que se desejam alcançar, ao nível das habilidades - saber-fazer, do conhecimento - saber-saber e das capacidades - saber-ser, na população-alvo das acções de formação.

Outplacement (Reinserção Profissional) - Resultado global dos processos de reestruturação das organizações, em que é necessário existir separação entre colaboradores e empresa. O objectivo é ajudar os colaboradores a encontrarem uma nova situação profissional. São fornecidos ao indivíduo meios mais eficazes para valorizar a sua personalidade, as suas competências e a sua experiência profissional.

Plano de Acção do Participante – Registo dos objectivos e das respectivas acções a desenvolver pelo participante de uma acção de formação, para documentar as mudanças pós-

formação no desempenho do trabalho. O seu conteúdo baseia-se em áreas específicas de transposição, ou seja, áreas que o indivíduo deseja mudar, promovendo técnicas que possam ser aplicadas quando regressar às suas funções.

Plano de Formação - Conjunto de documentos relativos à formação que incluem:

- a) Sistematização das necessidades de formação identificadas;
- b) Caracterização das acções de formação que podem responder a essas necessidades;
- c) Definição da respectiva calendarização;
- d) Apresentação dos formadores e/ou as entidades formadoras que animarão essas acções;
- e) Estimativa dos custos necessários à realização das acções de formação seleccionadas;
- f) Definição dos objectivos a alcançar em cada acção;
- g) Operacionalização dos respectivos critérios de avaliação e de validação da formação.

Política de Formação - Conjunto de princípios, normas e procedimentos que visam orientar a actividade de formação com vista ao desenvolvimento das competências requeridas pela estratégia e Plano de Negócios da empresa.

População-Alvo – Grupo de pessoas ou grupo funcional a quem se destina um programa de formação. Geralmente é definido com base em aspectos como a área de actuação, a natureza do trabalho, a idade, a formação e as competências essenciais.

Potenciais – Tendências, possibilidades intelectuais e emocionais ainda latentes no indivíduo que, depois de mobilizadas, podem levá-lo a momentos e situações de grande crescimento pessoal e profissional.

Programação Neuro-Linguística (PNL) - Estudo da forma como pensamos e experienciamos a realidade. Programação: termo informático que sugere que podemos eliminar, instalar ou reforçar o nosso "software mental" mudando, assim, a forma como pensamos e, conseqüentemente, a forma como agimos. Neuro: refere-se ao sistema nervoso, à forma como processamos a informação através dos cinco sentidos. Linguística: capacidade de utilizar uma linguagem verbal e não verbal para comunicar interna e externamente; codificar, organizar e atribuir significado às nossas representações internas do mundo.

Reciclagem - Processo formativo orientado para a actualização de competências e/ou skills de uma determinada população alvo, originado por desenvolvimentos e/ou adaptações de tecnologias ou know-how.

Reconversão - Processo formativo orientado para a mudança de carreira profissional, que associa o seu desenvolvimento à aquisição de novas competências.

Responsável da Formação - Titular da função encarregue da elaboração, realização e controlo de aplicação do plano de formação, animação e coordenação da acção dos membros da equipa e ligação com o conjunto dos responsáveis dos serviços utilizadores da formação.

ROI (Return on Investment) – Avaliação comparativa entre os investimentos em formação e os benefícios dos resultados da mesma para a empresa. Medida económico-financeira dos resultados creditáveis de formação e desenvolvimento de pessoas.

Trainees - Jovens que, em geral, frequentam o ensino superior ou são recém-licenciados e, após a aquisição de conhecimentos, ocupam posições técnicas relacionadas com a sua aprendizagem.

Transferência da Formação – Aplicação da formação no desempenho quotidiano da actividade.

Validação da Formação - Processo que visa confirmar se a realização de uma dada acção de formação está efectivamente a contribuir para melhorar o desempenho dos colaboradores nas suas funções.

Workshop - Treino em grupo de acordo com a técnica e temática dominadas pelo formador.