



II Congresso Nacional
da Formação Profissional

Avaliação da transferência da aprendizagem para o contexto de trabalho

António Caetano

ISCTE IUL

Instituto Universitário de Lisboa



Transferência da aprendizagem

Aplicação efetiva e continuada no trabalho dos novos conhecimentos (competências) desenvolvidos nas ações de formação.

EFICÁCIA DA FORMAÇÃO

Em que medida a formação
se traduz em **mudanças** no
desempenho?

Estimativas de transferência da aprendizagem

Benson-Armer, 2015	32%
Terry, 2013 (UK)	25%
Tannenbaum, 2002	20%
Wexley & Latham, 2002 - (6 meses)	25%
(12 meses)	15%

EFICÁCIA DA FORMAÇÃO

Em que medida essas
mudanças levam aos
efeitos pretendidos?

Avaliação da formação - Taxonomia



1. Reação

(Kirkpatrick, 1959, 2006; Philips, 2001)

2. Aprendizagem

3. Comportamento

Transferência

4. Resultados

5. ROI Retorno do investimento



Que **fatores** influenciam a
transferência da
aprendizagem?

**Capacidade
para
transferir**

×

**Motivação
para
transferir**

×

**Contexto
de trabalho**

= T

**Capacidade
para
transferir**

×

**Motivação
para
transferir**

×

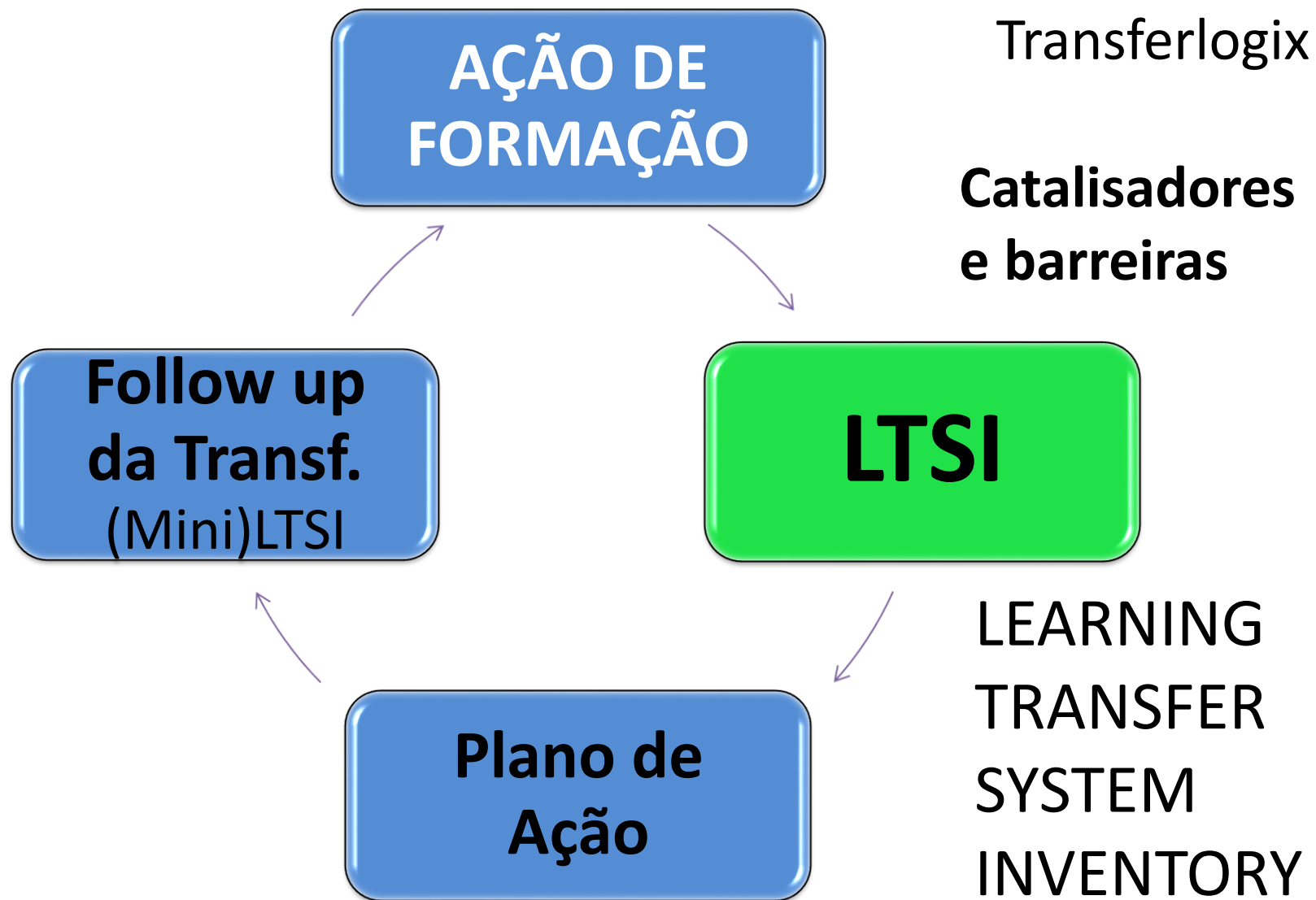
**Contexto
de trabalho**

= T

- **Utilidade** dos Conteúdos
- **Design** da T
- **Capacidade** Pessoal para T
- **Oportunidade** para T

- **Motivação** p/ Transferir
- **Expectativas** Esforço T– D
- **Expectativas** Desempenho – Resultados

- **Feedback/** Coaching
- **Apoio** Colegas
- **Apoio** da Chefia
- **Inércia** da Chefia
- **Resist.** à mudança
- **Resultados** P.Posit
- **Resultados** Pessoais Negativos



Output_Exemplo

Contexto de Trabalho

2.83

Apoio da Chefia:

Em que medida a chefia apoia e reforça a utilização no trabalho do que foi aprendido na formação.



2.99

Este factor é uma **BARREIRA** porque deve ter pontuação **ELEVADA** **BARREIRA**

Inércia da Chefia:

Em que medida os colaboradores percebem respostas negativas por parte da chefia quando utilizam as competências desenvolvidas na formação.



1.51

Este factor é um **CATALISADOR** porque deve ter pontuação **BAIXA** **CATALISADOR**

Apoio dos Colegas:

Em que medida os colegas reforçam e apoiam a utilização no trabalho do que foi aprendido na formação.



3.41

Este factor é um **CATALISADOR** **FRACO** porque deve ter pontuação **ELEVADA** **CATALISADOR FRACO**

Resultados Pessoais Positivos:

Grau em que a utilização no trabalho do que foi aprendido na formação conduz a resultados pessoais positivos.



4.09

Este factor é um **CATALISADOR** porque deve ter pontuação **ELEVADA** **CATALISADOR**

Resultados Pessoais Negativos:

Em que medida os colaboradores acreditam que não utilizar no trabalho as competências desenvolvidas na formação conduzirá a resultados pessoais negativos.



2.30

Este factor é uma **BARREIRA** porque deve ter pontuação **ELEVADA** **BARREIRA**

Feedback e Coaching:

Em que medida os colaboradores recebem feedback e coaching para melhorar o seu desempenho no trabalho.



3.39

Este factor é um **CATALISADOR** **FRACO** porque deve ter pontuação **ELEVADA** **CATALISADOR FRACO**

Resistência à Mudança:

Em que medida as normas prevalentes no grupo dominante são percebidas pelos colaboradores para resistir ou evitar a utilização no trabalho das competências desenvolvidas na formação.



2.09

Este factor é um **CATALISADOR** **FRACO** porque deve ter pontuação **BAIXA** **CATALISADOR**

- 1. Diagnosticar a transferência**
- 2. Implementar estratégias de melhoria da transferência**
- 3. Envolver as chefias e melhorar o suporte no contexto de trabalho**
- 4. Métodos quantitativos e qualitativos**

Questões ?

antonio.caetano@iscte.pt

Avaliação da Formação

ESTUDOS EM
ORGANIZAÇÕES PORTUGUESAS

António Caetano [coordenação]

