

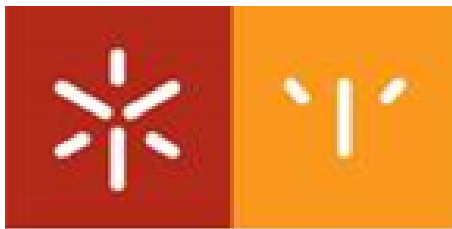


II Congresso Nacional
da Formação Profissional

Transferência da formação para o contexto de trabalho:
abordagens e estratégias de implementação.

O Caso da formação em Trauma.

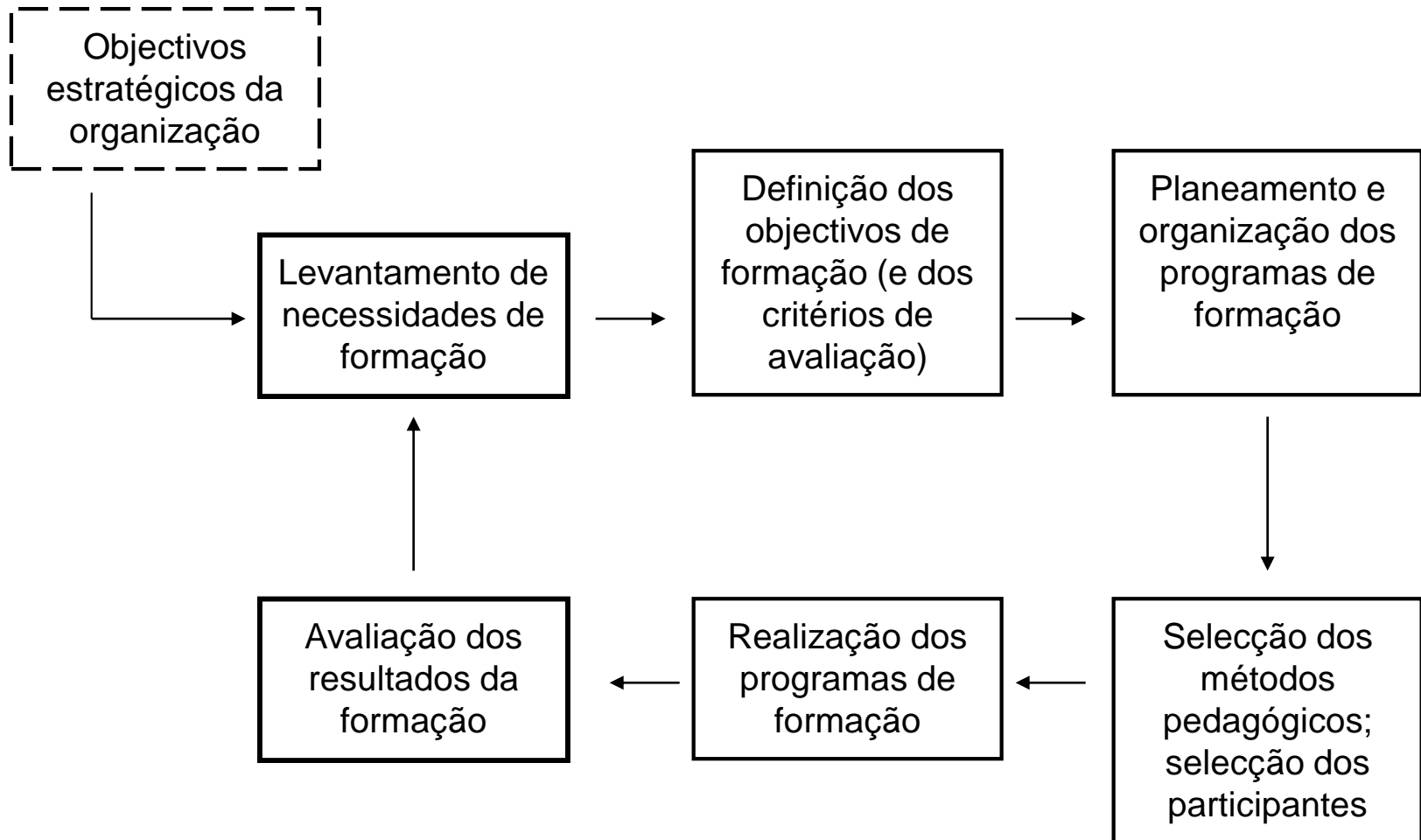
Ana Veloso



Universidade do Minho
Escola de Psicologia



Ciclo da actividade de formação



Avaliação da Formação

Distinguir,

1. avaliação da formação (*training evaluation*)

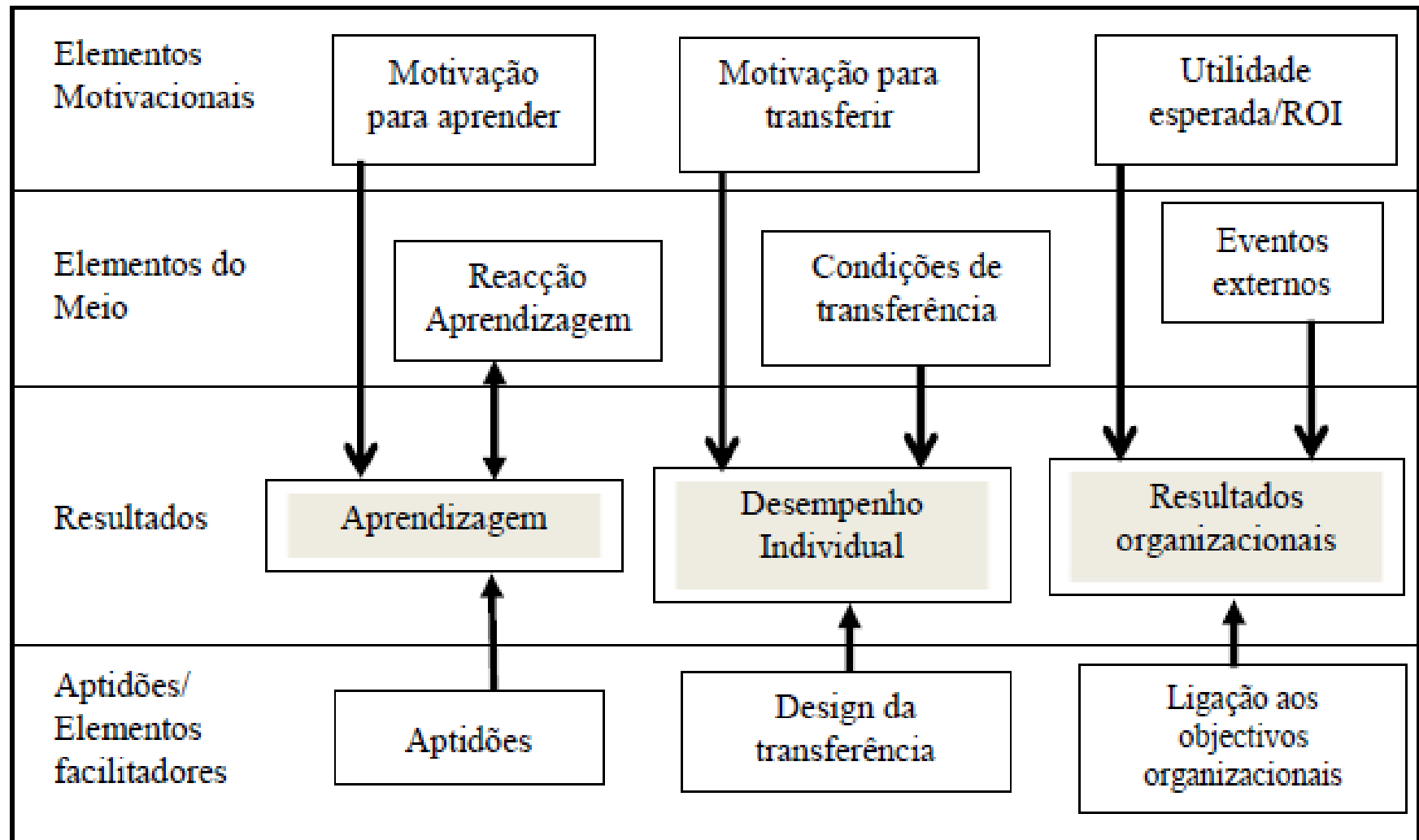
averiguar se a formação cumpriu os seus objectivos, i.é., se o conteúdo e o desenho de uma acção de formação teve sucesso, houve mudança no formando ao nível das suas habilidades (skills) ou conhecimento e se se verificaram alterações na organização em que este se integra.

2. eficácia da formação (*training effectiveness*).

procura identificar as razões porque a formação tem impacto sendo as características dos formandos e o apoio da gestão à formação, os factores que mais atenção têm recebido dos investigadores (Kraiger, McLinden & Casper, 2004, p. 341).

Modelo de Holton

(1996, p. 17)



Avaliação da Transferência do Conhecimento para o Posto de Trabalho

Metodologia

1. Focus group a dirigentes

Conhecer a percepção dos dirigentes relativamente à Formação, ao processo de alocação dos colaboradores ao plano de formação e à identificação de factores facilitadores e inibidores da transferência da aprendizagem.

2. Questionário a formandos (LTSI, Velada, Caetano, Bates & Holton, 2009)

Dirigentes

Facilitadores da aprendizagem identificados

- motivação e capacidade de aprendizagem do formando;
- organização da formação;
- desenho à medida (adequação dos programas ao publico alvo, orientação pratica/aplicabilidade dos conhecimentos desenvolvidos);
- perfil do formador;
- relacionamento entre pares durante a acção de formação (constituição dos grupos),
- papel das chefias directas (fomentando a mudança de comportamentos, criando um ambiente propicio à aplicação de novos conhecimentos, manifestando o seu apoio inequívoco à formação) e
- a proximidade da formação à realidade organizacional.

Dirigentes

Obstáculos à eficácia da formação:

- o volume e a especificidade do trabalho a realizar;
- a escassez de recursos materiais e humanos que condiciona a disponibilidade de participação e mudança;
- os horários e dias não consecutivos da formação
- a desarticulação entre o que é desenvolvido em formação e a possibilidade de aplicação de novos procedimentos aprendidos ou do choque entre o que é aprendido e os princípios e procedimentos internos (*“queremos fazer bem e não nos deixam”*).
- o papel das chefias que não dispõe de tempo e de informação (sobre os conteúdos dos programas) suficientes para apoiar a alteração de comportamentos.
- E, em termos da própria cultura organizacional, menor tolerância ao erro que se expressa por uma crítica fácil e desmotivadora da utilização de novos conhecimentos, quer pelas chefias quer pelos pares.

Colaboradores

Resultados do LTSI

- Manifestam expectativas positivas quanto à sua capacidade individual para transferir ou seja, para mudarem o seu comportamento e alterarem o seu desempenho. Expressam motivação (moderada) para o fazer.
- Referem também como um dos factores facilitadores, o apoio dos supervisores (chefias).
- Reconhecem que a formação, ao nível do seu desenho, bem como o seu posto de trabalho, apresentam características que facilitam, caso o pretendam, a aplicação dos conhecimentos adquiridos.
- **Não** encontram **consequências positivas** individuais para a alteração dos seus comportamentos nem identificam qualquer **penalização** caso decidam não transferir.



European Trauma Course

The Team Approach



European Society of Anaesthesiology

ESA



O Curso Europeu de Trauma (ECT)

Objectivos



Criar um curso que reflectisse a abordagem clinica em centros de trauma europeus.

Especificamente,

Desenvolvimento de competências de trabalho em equipa e de liderança para além de conhecimento médico e técnicas clinicas.

Ou seja , competências não técnicas (competências interpessoais, comunicação, trabalho em equipa, liderança) e competências cognitivas (tomada de decisão, percepção situacional – *situation awareness*)

O Curso Europeu de Trauma (ECT)



Apresentação

Princípios educacionais

Métodos Pedagógicos

Destinatários

Duração

Conteúdos Programáticos

Avaliação

Equipa

Organização

Métodos Pedagógicos

Caso Clínico



Métodos Pedagógicos

Caso Clínico



Conteúdos Programáticos

“colocação de dreno pleural com modelo animal “



Conteúdos Programáticos

“colocação de dreno pleural com modelo animal “



Avaliação

Feedback



Equipa Director, Formadores e Apoio



Planeamento e realização



Reuniões com instrutores: preparação prévia; no final de cada dia de formação, no final do curso

Tutoria: 1 instrutor/2 instruendos

Tempo: gestão rigorosa do tempo das sessões, início e final dos dias

Treino das sessões

Factores de Sucesso

O planeamento do curso em especial as reuniões de preparação e acompanhamento dos instrutores.

Princípios/Critérios homogéneos de todos os elementos da Equipa

O rácio de instrutores/instruendos.

O processo de tutoria dos candidatos .

A estrutura do curso sempre centrada nos princípios de aprendizagem do adulto.

O papel relevante do feedback ao longo do curso.

ETC Exemplo

Facilitadores da aprendizagem identificados

- motivação e capacidade de aprendizagem do formando;
- organização da formação;
- desenho à medida (adequação dos programas ao publico alvo, orientação pratica/aplicabilidade dos conhecimentos desenvolvidos);
- perfil do formador;
- relacionamento entre pares durante a acção de formação (constituição dos grupos),
- papel das chefias directas (fomentando a mudança de comportamentos, criando um ambiente propicio à aplicação de novos conhecimentos, manifestando o seu apoio inequívoco à formação) e
- a proximidade da formação à realidade organizacional.

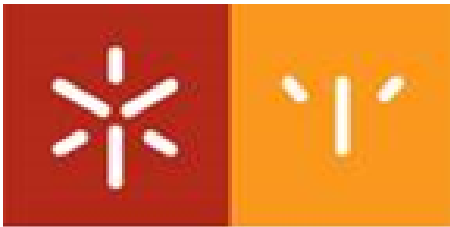


II Congresso Nacional
da Formação Profissional

O Caso da formação em Trauma.

Ana Veloso

alveloso@psi.uminho.pt



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

