



## II Encontro Nacional de Formadores

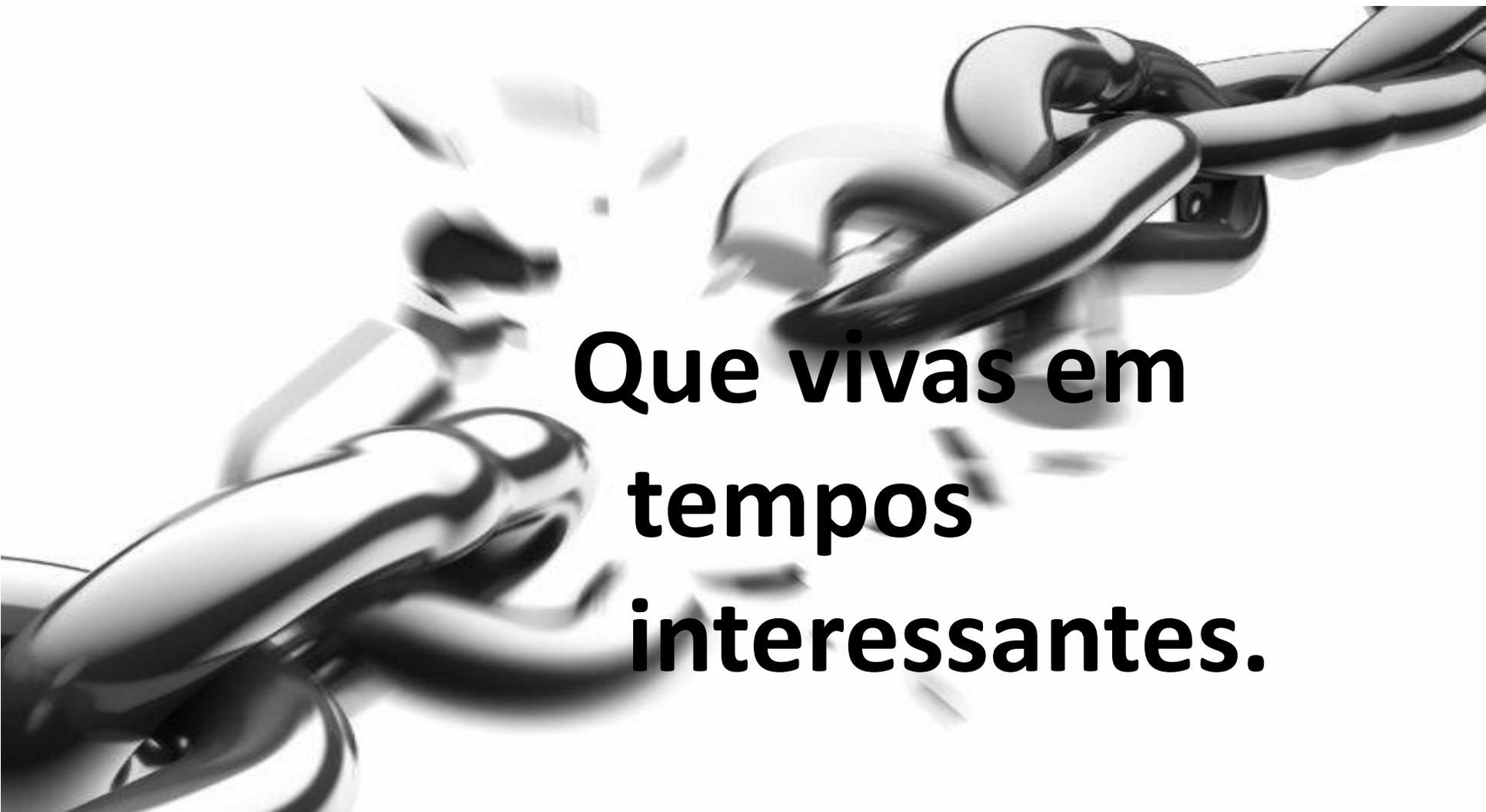
**18 . NOV . Vila do Conde**

Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão  
Instituto Politécnico do Porto



# A Tradicional Maldição Chinesa





**Que vivas em  
tempos  
interessantes.**

# O que é a Mudança?



“Mudança é o  
**processo**  
onde o futuro  
invade nossas  
vidas.”

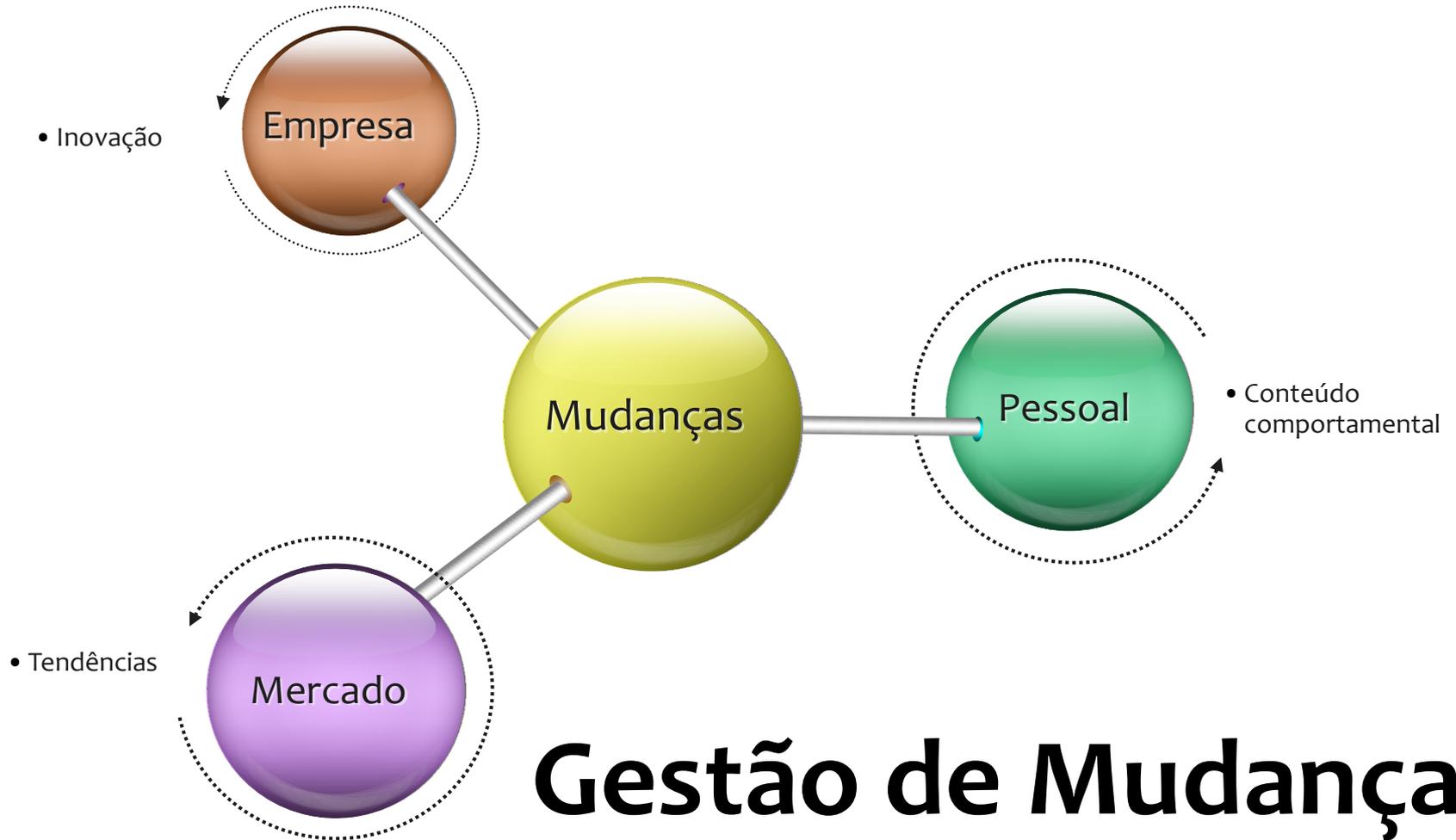
- Alvin Toffler

# Quem inventou esta tal de Mudança?

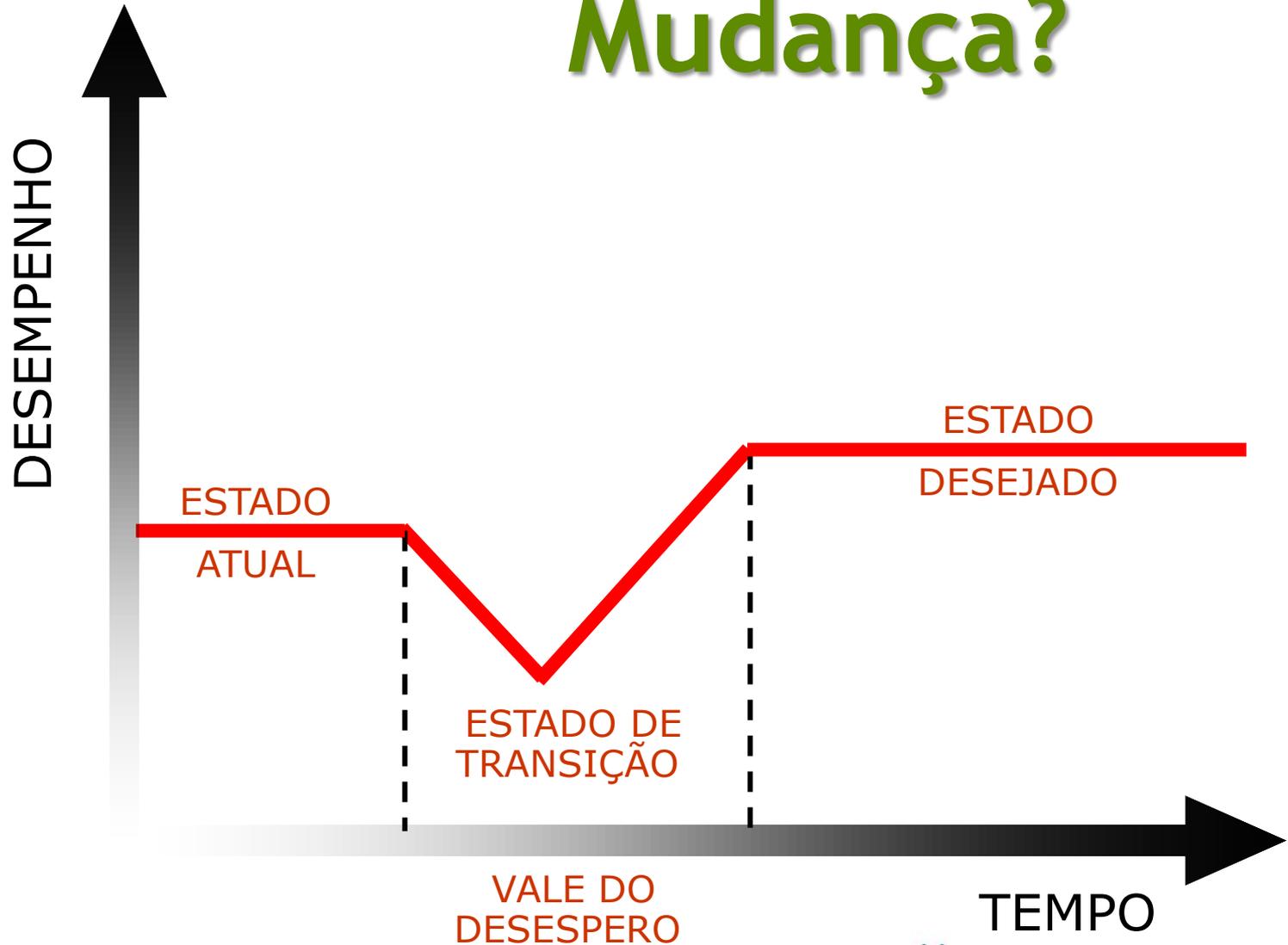


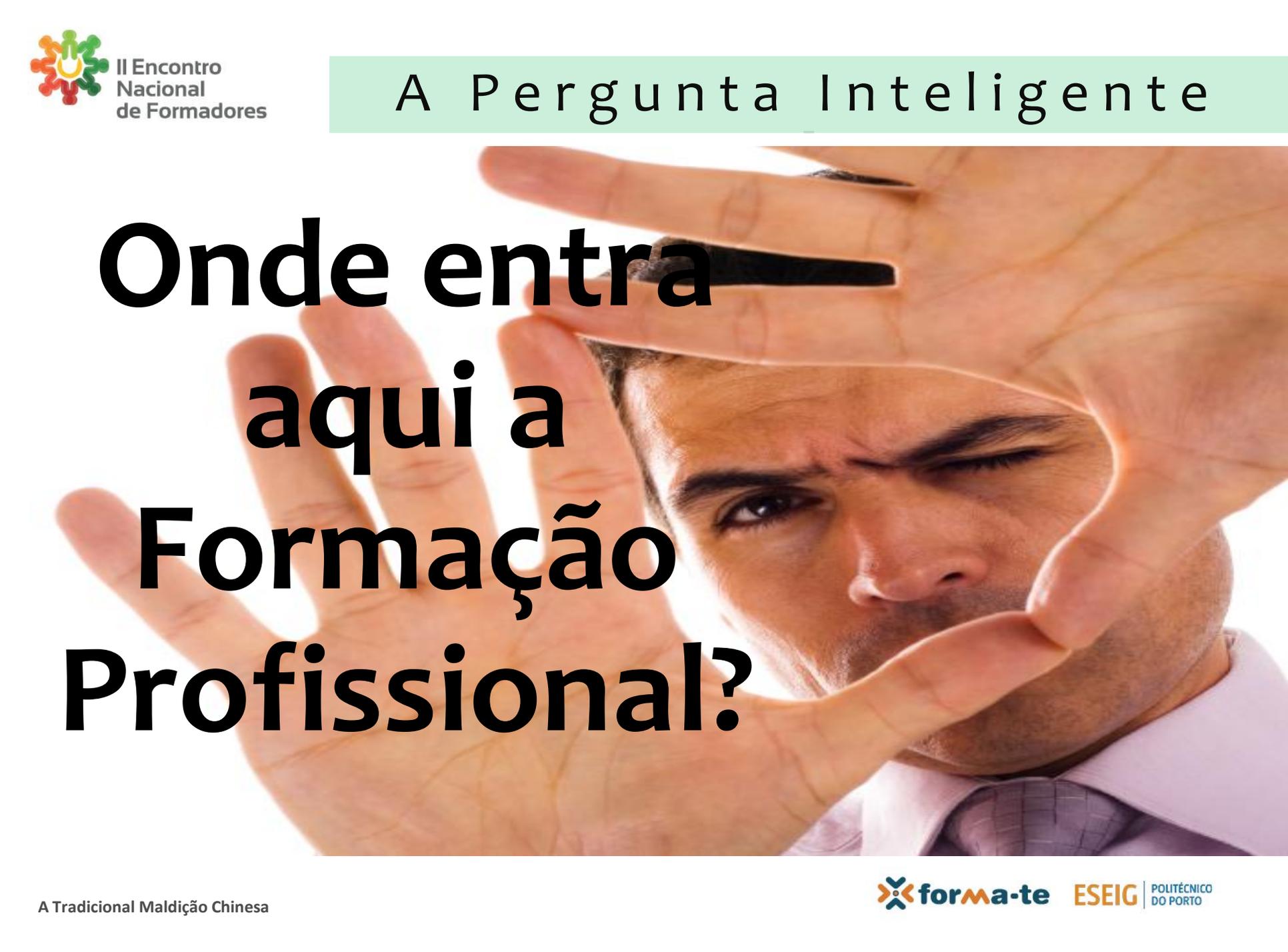


**Muros** foram derrubados;  
**Fronteiras** desapareceram;  
**Distâncias** encolheram;  
**Diversidade**: de inconveniente a altamente desejável;  
**O cliente** tornou-se “o mais importante”;  
**Meio ambiente** virou preocupação;  
**Qualidade de vida** tornou-se uma aspiração;  
**Concorrência** ficou mais desperta;  
E as **horas** ficaram mais curtas.....



# O Que Parece a Mudança?





**Onde entra  
aqui a  
Formação  
Profissional?**

**A Formação Profissional** pode ser definida como uma ferramenta que permite melhorar os conhecimentos (**saber-saber**), desenvolver capacidades (**saber-fazer**) e suscitar comportamentos, atitudes e actividades (**saber-ser, saber-estar, saber evoluir**).

# Evidências de alta performance

**Comportamentos positivos**

**Aumento de produtividade**

**Mais qualidade/Menos falhas**

**Redução de custos**

**Aumento de receitas**

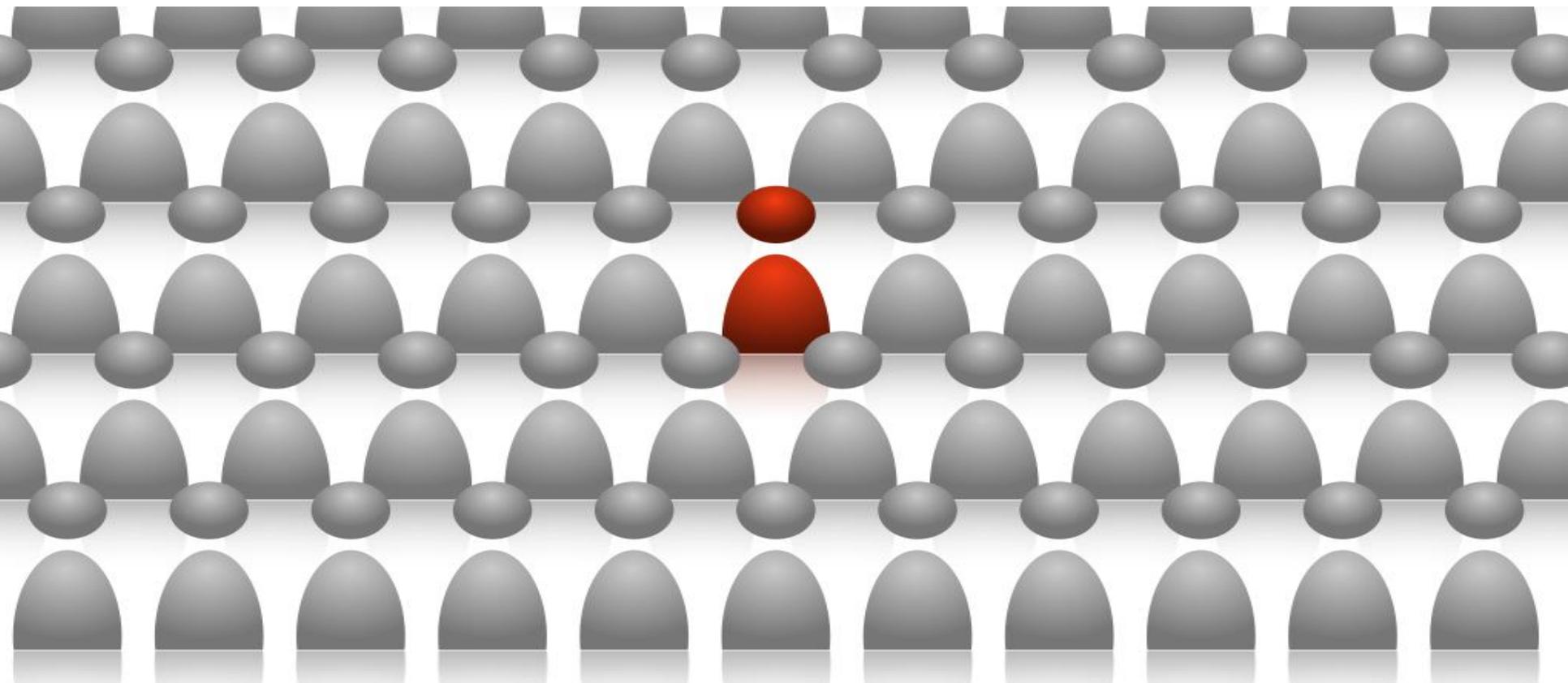
**Maior nível de comprometimento**

**Satisfação de cliente**



**“Quando o ritmo de mudança dentro da empresa for ultrapassado pelo ritmo da mudança fora dela, o fim está próximo.”**

**—Jack Welch**



O **FORMADOR** tem um papel cada vez mais essencial nestes **novos CONTEXTOS...**

# 6 dicas de valorização e sucesso

1. Definir  
resultados  
para o  
negócio

2. Desenhar  
uma  
experiência  
completa

3.  
Direccionar  
a aplicação

4. Transferir  
a aprendiza-  
gem

5. Apoiar a  
performan-  
ce

6.  
Documentar  
resultados

# 1

**Determinar os resultados  
para o negócio**



## Comece pelo fim

Experiências  
necessárias para  
produzir as  
mudanças

Mudanças  
indispensáveis de  
comportamentos  
/ações

Resultados  
esperados  
de negócios

# Ciclo de planeamento dos resultados

Que necessidades do negócio serão alcançadas?

1

O que os participantes vão realizar melhor e de forma diferente?

2

O quê ou quem poderá confirmar essas mudanças?

3

Quais são os critérios específicos de sucesso?

4

# Algumas armadilhas...

1. Formação como solução para tudo;
2. Ter um programa só por ter um programa;
3. Confusão entre meio e fim;
4. Intenção louvável;
5. Inputs inadequados;



# Desenhar uma experiência completa

# 2



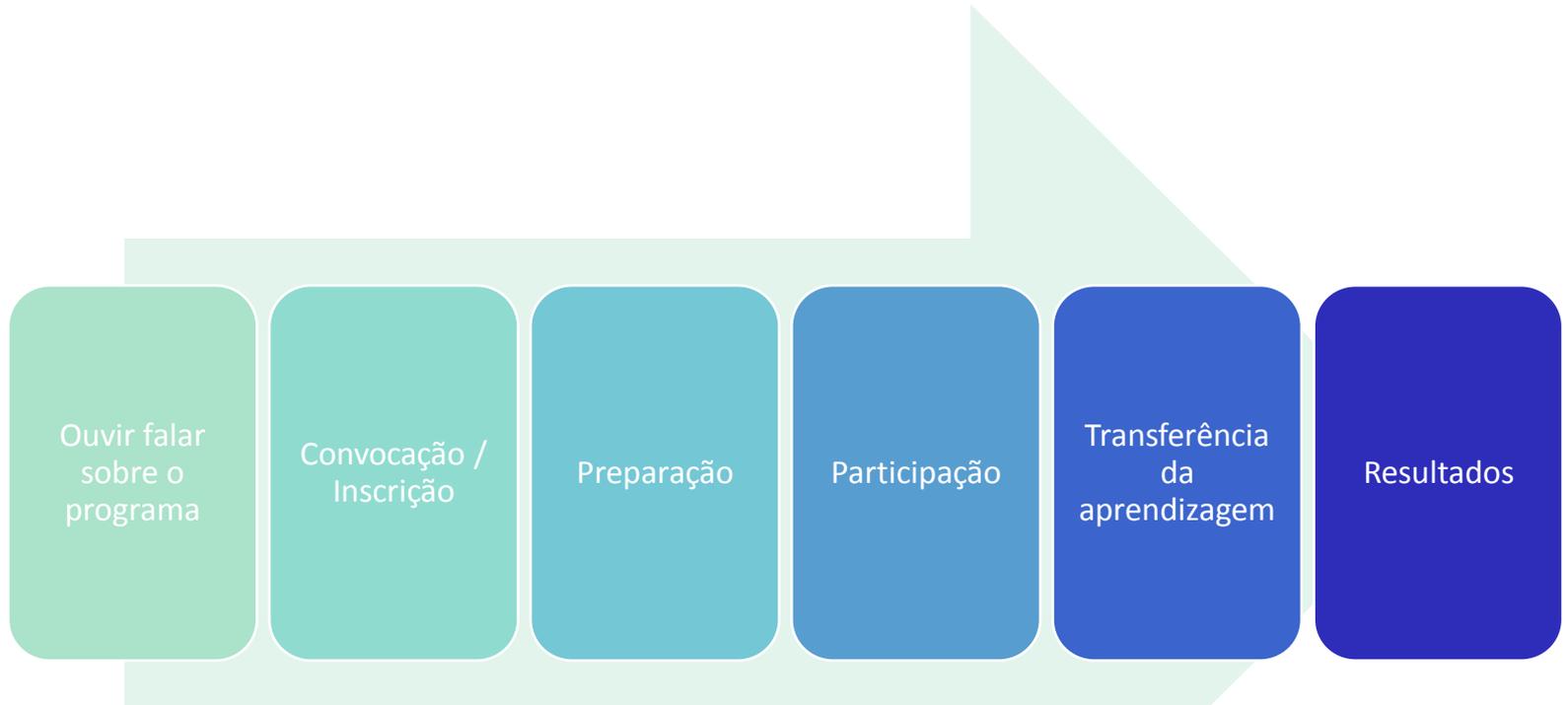
# Resultado x Processo

“ Eu penso que o Formador poderia ser mais específico no segundo passo.”



“I think you should be more explicit here in step two.”

# Aprendizagem como um processo e não um acto isolado



# Direccionar a aplicação

3





**Aptidões**

**Habilidades**

**Competência Pessoal**

**Conhecimento**

**Potencial**

## Desenvolver – Capacitar - Integrar



# Transferir a aprendizagem

# 4

## Definir a transferência da aprendizagem



# Dar apoio à performance

# 5



# Documentar resultados

6



Aprendizagem não é o armazenamento passivo de informação, mas a activa criação e aplicação de conhecimento.



# 次女勢



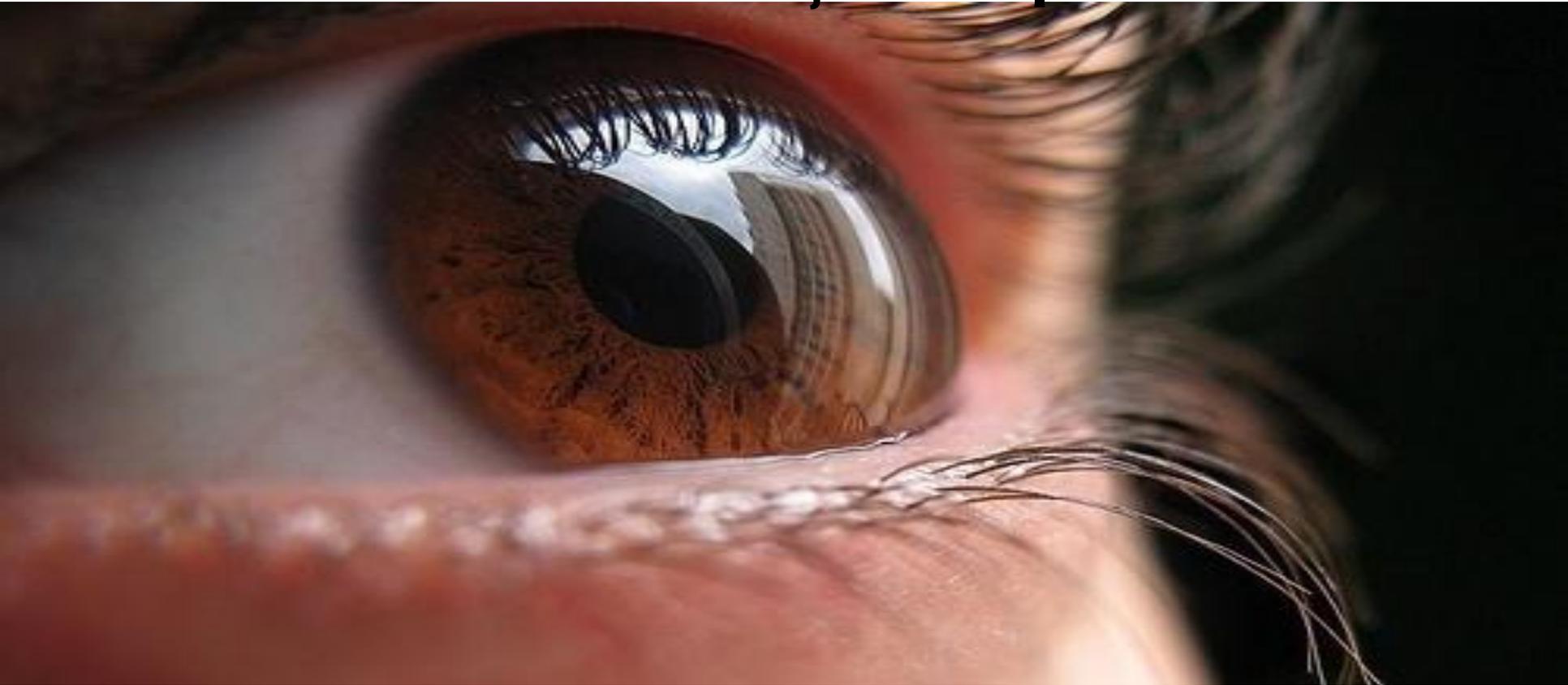
# Adapte-se ou Morra





**Que vivas em  
tempos  
interessantes.**

# Maldição ou Bênção? Ameaça ou oportunidade?



O que difere uma maldição de uma bênção, resume-se apenas no olhar daquele que vê **problemas** ao invés de **oportunidades**.

**São dois lados de uma mesma moeda.**

# Os dois lados da mesma moeda...



**E no seu caso, o que  
escolhe?  
... Maldição ou  
Benção?**



Muito  
Obrigada!