

Fora de Série RH

Número #07
Abril 2011

Formação



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DOS GESTORES E TÉCNICOS
DOS RECURSOS HUMANOS



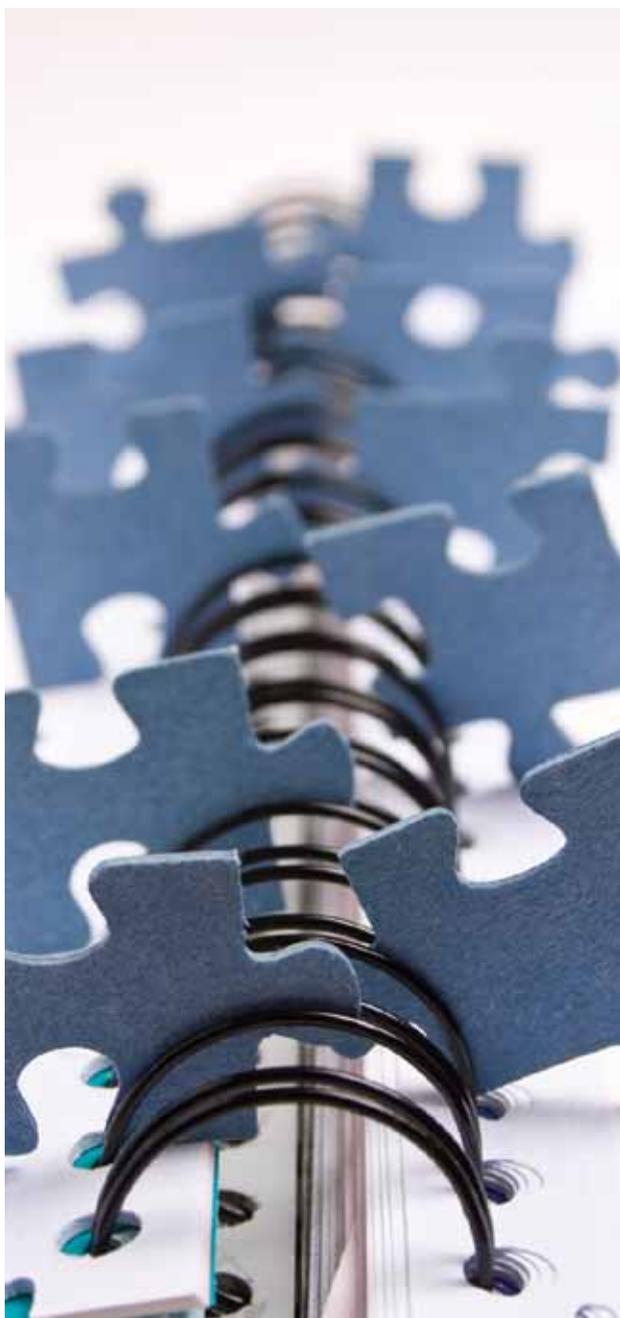
A televisão dos Recursos Humanos
www.rhtv.com.pt



Formação

Fora de Série RH

Número #07 | Abril 2011



04 Notícias

06 Introdução

Qualidade da formação
e redução de custos

08 Egor

Fator crítico para o sucesso

10 Companhia Própria

Por que não chama o Alfiate?

12 Contributos

Paradoxo Humano
Inedem

13 ISPA Corporate Solutions

Desenvolvemos Competências
Humanizadas

14 Contributos

TÜV
Psicoforma

15 Profiforma

Um verdadeiro desafio e vantagem
à distância de um 'click'

16 Contributos

EIC
Soluções Qualidade

18 Crónica

Apostar na Formação

FICHA TÉCNICA

Fora de Série RH

Abril 2011

tema
central

Propriedade:
Tema Central, Lda.
Rua Latino Coelho, nº87, Sala 33
1050-134 Lisboa
T. 213 502 532; F. 213 502 532

Diretora: Catarina Guerra Barosa
c.barosa@moonmedia.info

Redação: Cátia Pereira, c.pereira@moonmedia.info; Duarte Albuquerque Carreira, da.carreira@moonmedia.info

Colaboraram nesta Edição: Companhia Própria, Egor, EIC, Inedem, ISPA, Paradoxo Humano, Profforma, Psicoforma, Soluções Qualidade, TÜV

Projeto Gráfico e Paginação:
Design e Forma, comercial@designforma.com

Fotografia de Capa: Fotolia

PUBLICIDADE

Account: Ana Rita Vieira
a.vieira@moonmedia.info, Tlm. 966 505 280

Impressão: Multitema, Rua do Cerco do Porto, 365, 4300-119 Porto

Tiragem Média: 15.000 exemplares

Distribuição: Vasp - Venda Seca
2739-511 Aguaiã Cacém



Prisma apoia formação com medida de combate à crise

Prisma, Instituto de Formação, acaba de lançar duas iniciativas que visam apoiar e fomentar a obtenção de conhecimentos dos gestores de projetos em Portugal, num momento em que o país atravessa uma situação económica complexa. “Ciente de que estamos num ano particularmente difícil, com orçamentos reduzidos mas também onde a exigência e o rigor profissional dos Recursos Humanos são fundamentais para o sucesso das organizações, a Prisma decidiu lançar duas iniciativas que motivem e inspirem a aquisição de competências em gestão de projetos, de forma séria e idónea”, afirma Sónia Rosa, diretora geral da Prisma. Neste sentido, a Prisma irá financiar, até setembro de 2011, o curso ‘Basics of Project Management’ (BPM). Este curso, que marca o início do processo formal de aquisição de competências dos gestores profissionais de projetos, terá a duração de 18 horas e atribui 18 PDU’s.

Santander Totta apoia ‘Job Party’

Como fazer um currículo, estar numa entrevista ou procurar emprego são alguns dos temas mais importantes quando se está prestes a entrar no mercado de trabalho. A Fórum Estudante, o Santander Totta e a Ray Human Capital vão ajudar a responder a estas questões através do evento ‘Job Party’, que irá decorrer até maio em várias universidades portuguesas. A participação é gratuita mas cada Job Party está limitado a 50 participantes. Quem conseguir inscrever-se a tempo ganha ainda direito ao kit do 1º Emprego. Complementar a esta iniciativa, foi o lançamento do 2º Guia do 1º Emprego pelo Santander Totta e a Fórum Estudante. Este guia também disponibiliza informações úteis e práticas para apresentar um bom Curriculum Vitae, para escrever uma apelativa carta de apresentação e para ter o comportamento adequado numa entrevista de emprego. Fazem parte desta edição outros conteúdos imprescindíveis como as entrevistas concedidas por Valter Lemos, Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, e por Isabel Viegas, Diretora Coordenadora de Recursos Humanos do Santander Totta.



Formação em coaching mais reconhecida em todo o Mundo chegou a Portugal

‘The Art and Science of Coaching’ (TASC), programa de formação em coaching mais reconhecido em todo Mundo e certificado pela International Coach Federation (ICF) já está disponível em Portugal. Desenvolvido pela Erickson College International, o TASC chega ao nosso país através de uma parceria desenvolvida entre aquela prestigiada instituição de formação canadiana, que conta com mais de 20 anos de investigação e experiência na área do Desenvolvimento Humano, e a portuguesa BBM – Beyond Bright Minds. Segundo Sílvia Viola, responsável da BBM, uma das grandes vantagens da Erickson College International é tratar-se de “uma grande multinacional de coaching e uma porta para

a internacionalização, o que é de particular relevância para países como Portugal, nomeadamente na sua política de expansão de saídas profissionais.” O programa é idêntico em todo o Mundo e pode ser feito nas modalidades online ou presencial em qualquer um dos 30 países onde a Erickson College já se encontra representada, como por exemplo, Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Noruega, Sérvia, Polónia, Brasil, Singapura, China, entre outros. Com onze anos de existência e mais de 8 000 profissionais já formados em todo o mundo, este programa é mais do que uma mera formação de Coaching, uma vez que os conhecimentos adquiridos em ‘The Art and Science of Coaching’ permitem a sua aplicação a todas as outras atividades e áreas profissionais, tomando-o complementar das mesmas..

Plano de formação para 2011 da IncubiT

A IncubiT, empresa de Matosinhos que tem como grande área de atuação o empreendedorismo, apresentou recentemente o seu plano de formação para 2011, documento que se traduz numa oferta pensada e organizada de modo a desenvolver competências técnicas e comportamentais consideradas fundamentais para os empreendedores. De assinalar que a formação na IncubiT tem ainda a particularidade de ser realizada em contextos práticos, estando sempre presente a realidade profissional e o percurso individual de cada um dos intervenientes, de modo a explorar e a desenvolver essas competências. A oferta formativa apresentada está organizada em torno dos cursos “Empreendedorismo” e ‘Daily Management 4 Entrepreneurs’, sendo que contempla ainda ‘workshops’ e a área de formação pedagógica. O objetivo dessa oferta, segundo os responsáveis da empresa, é “contribuir para a valorização do potencial humano dos clientes e, em consequência, para o seu crescimento”, além de assumir-se como “uma mais-valia para as empresas em que se integram e para a comunidade”. A formação que integra o plano para 2011 é da iniciativa da IncubiT e, em alguns casos, funciona em parceria com outras empresas e também com diversas instituições, como a Universidade de Aveiro, a Universidade do Minho, a Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão (ESEIG) do Instituto Politécnico do Porto, o Instituto Politécnico de Coimbra e a Universidade Lusófona do Porto.



Vantagem+ lança “Training Pack”

A Vantagem+, empresa de consultoria na área da Formação Empresarial, acaba de anunciar a sua nova oferta formativa reunida num pacote promocional denominada de “Training Pack”. Num mercado global, as funções dentro das empresas assumem uma crescente complexidade e versatilidade, tornando indispensável um planeamento rigoroso ao nível do desenvolvimento do colaborador, que seja suportado por um plano formativo abrangente. Neste âmbito, a Vantagem+ lança a sua primeira ação promocional, “Training Pack”, que engloba um conjunto de cinco seminários, cujos temas se vão incidir em Comunicação & Inovação Empresarial. Com uma duração de aproximadamente 49 horas, este Training Pack irá responder de forma efetiva à necessidade de formação de cada empresa e permitirá através de um corpo de oradores conceituados responder às necessidades crescentes no que se refere à Comunicação e Inovação Empresarial junto de públicos diversificados.



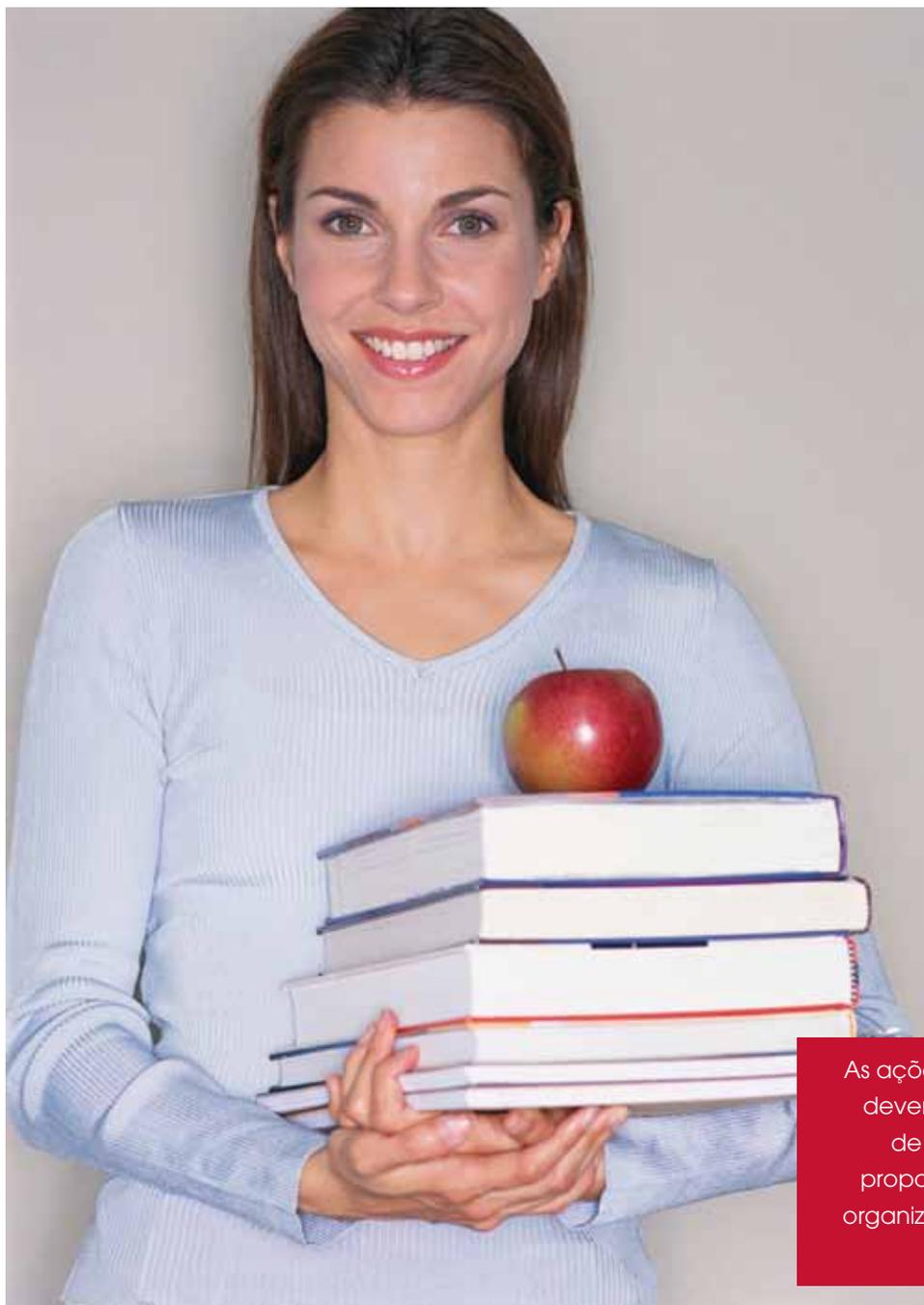
Nova Etapa lança curso sobre postura profissional

Ser confiável, responsável e dinâmico é um fator fundamental no recrutamento, seja de gestores de topo, seja de quadros médios ou de base. Para orientar no caminho para uma boa postura profissional, a Nova Etapa criou um curso em e-learning sobre o tema. “Mais do que inata, resultado do conhecimento de regras de educação e senso comum, a postura profissional pode ser aprendida, desenvolvida e trabalhada. É fundamental que o seja, no âmbito de uma carreira profissional de sucesso”, defende António Mão-de-Ferro, diretor geral da Nova Etapa. O curso, de 21 horas, pretende ajudar os formandos a perceber a importância de uma boa postura profissional como fator diferenciador, não só de si próprios, mas da empresa em que estão inseridos, como uma imagem positiva é fundamental neste âmbito, ou como adaptar a postura profissional a diferentes situações ou clientes. Os cursos são em formato e-learning e têm como base um método pedagógico que conjuga autoestudo com interação, avançando de acordo com o ritmo e disponibilidade de cada formando.

SIM, É POSSÍVEL

Qualidade da formação e redução de custos

É possível incrementar a qualidade da formação profissional num contexto de redução de custos? Sim, é possível.



De acordo com o Global Annual CEO Survey promovido pela PwC, as principais preocupações atuais dos líderes das principais empresas em todo o Mundo centram-se em questões fundamentais de flexibilização das estruturas das organizações e na mobilização de competências e do talento dos seus colaboradores - i.e., por um lado, como reduzir custos e delegar atividades 'non core' a especialistas externos e, por outro, como aceder e valorizar o talento dos seus profissionais.

De facto, a incerteza do atual contexto económico e financeiro, a redução das margens de lucro e as flutuações dos mercados são fatores que contribuem para a necessidade das empresas concentrarem a utilização plena de todos os seus recursos em torno do seu 'core business', mas também por isso e pela crescente preocupação, em todas as indústrias, pela valorização do talento do seu capital humano, impõe-se uma gestão especializada, 'state-of-the-art', da sua função de formação profissional.

De facto, as necessidades das empresas

As ações de formação profissional devem ser sempre enquadradas de acordo com o retorno que proporcionem a toda a estrutura organizacional e às pessoas que a constituem e a mobilizam.

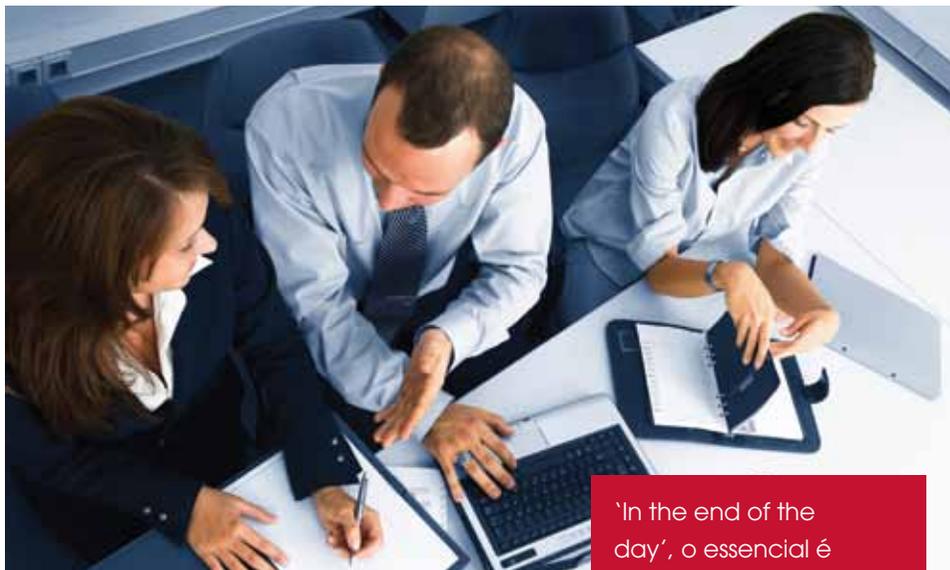
no desenvolvimento ativo e empenhado dos seus colaboradores nunca foram tão vitais como hoje, refletindo-se no plano estratégico das organizações tanto mais quanto maior for a sua necessidade de inovar e potenciar o crescimento da sua atividade. Seja para preservar ou promover uma forte cultura empresarial, assente em modelos firmes de competências ou ainda como parte integrante dos modelos de desenvolvimento de negócio, as ações de formação profissional devem ser sempre enquadradas de acordo com o retorno que proporcionem a toda a estrutura organizacional e às pessoas que a constituem.

Neste contexto, a gestão das políticas e práticas de formação e desenvolvimento constitui uma oportunidade para as empresas centrarem o seu pensamento no esforço de inovar nas suas operações, externalizando funções de administração da formação profissional, parcial ou integralmente, em parte ou em todos os domínios estratégicos, operacionais ou exclusivamente administrativos, de forma temporária ou permanente.

Não é por isso surpreendente que se considere expectável que o 'learning outsourcing' cresça quase 20%, a nível global, nos próximos anos, representando cada vez mais, segundo vários estudos internacionais e tendo em conta os desafios que se colocam às empresas, a principal tendência de futuro no âmbito do 'HR outsourcing'.

Especialistas em formação profissional e em desenvolvimento do capital humano poderão ajudar as empresas a compreender de que forma podem obter maior retorno dos seus planos de formação, através de um diagnóstico completo de todo o processo formativo, incluindo a análise dos gastos de gestão e administrativos, investimento aplicado na construção de soluções pedagógicas internas e externas, bem como enquadrar as práticas dessa organização com as melhores práticas numa lógica de 'benchmarking'.

É irreversível o caminho que iniciámos



'In the end of the day', o essencial é determinar qual o retorno efetivo obtido pelas organizações com o seu investimento em formação profissional.

no sentido de uma economia cada vez mais interdependente e colaborativa, na qual as empresas partilham redes, cada vez mais vastas, de conhecimento e de práticas, que lhes permitem mitigar riscos operacionais, legais e de negócio, reduzir estruturas e cursos e aceder ao que de melhor se faz, em cada área, sem que tal tenha de implicar significativos ou proibitivos investimentos, qualquer que seja a dimensão da sua estrutura ou as complexidades das suas necessidades. Por exemplo, porque não reduzir o custo de tecnologia e de estrutura administrativa relacionada com a gestão da formação? Implementar, manter e/ou gerir um sistema de gestão da formação - seja apenas na perspetiva da sua gestão administrativa, seja no contexto da administração do próprio ciclo de aprendizagem - implica custos que poderão ser muito significativos para uma organização, numa perspetiva 'stand-alone'. Esses custos podem ser partilhados por várias entidades e administrados por um 'outsourcer', com evidentes sinergias e externalidades positivas.

Ou, porque não, encarar a formação claramente como uma necessidade e não uma atividade estratégica? O que, podendo ser discutível, poderá tão-somente corresponder a perspetivar, pelo lado positivo, que muitas empresas preferem concentrar-se no desenvolvimento e promoção do seu negócio, centrando-

-se na inovação e delegando a gestão da formação para 'learning outsourcers'.

Ou ainda, porque não perspetivar a formação como uma oportunidade de negócio para a empresa? Já que, face ao crescente número de empresas que, dispondo de propriedade intelectual e competências valorizadas no mercado, reconhecem que poderão transformar esse conhecimento em valor efetivo de mercado, apoiando-se em especialistas para desenvolver e gerir academias e escolas de formação, enquanto os profissionais das empresas se centram na conceção e desenvolvimento pedagógico. Não se trata apenas de reduzir custos. Trata-se de valorizar oportunidades de negócio. Afinal, 'in the end of the day', o essencial é determinar qual o retorno efetivo obtido pelas organizações com o seu investimento em formação bem como o aproveitamento do potencial dos seus colaboradores, das suas competências e da mobilização das suas energias em torno do seu desenvolvimento e da maior eficiência das empresas. **FS**

Fator crítico para o sucesso

O desenvolvimento das competências é um fator de sucesso na gestão da crise. Como alguém dizia, “tire o S da Crise: ou seja, Crie!”.

Castigados por uma crise sem precedentes (econômica, política e em breve social) a formação assume nos tempos que correm um fator crítico para o sucesso de pessoas e organizações. Períodos conturbados como este conduzem frequentemente as organizações a baixarem o seu investimento nas pessoas e consequentemente a colocarem-se mais vulneráveis à turbulência dos mercados. Escolhas erradas que a longo prazo se pagam caras, fragilizam a organização e constituem verdadeiros obstáculos ao desenvolvimento de talentos e de resultados. A aposta no capital humano das organizações é estratégica e determinante para darmos “um pontapé na crise”. As pessoas têm medo, a única certeza que têm é que o futuro é cada vez mais incerto. Mudar este rumo implica dotar as pessoas de mais e melhores competências e isso obtém-se através de formação. Longe das “lavagens cerebrais” dos livros de auto ajuda, a formação profissional, seja em contexto ‘indoor’ ou ‘outdoor’, é uma ferramenta essencial para alavancar a mudança. Por exemplo, a auto confiança surge como um aspeto crítico na capacidade de resposta às adversidades, frequentes nestes períodos de crise. Estar preparado para fazer acontecer implica garantir que as nossas competências são as necessárias.

O Grupo Egor conta com 25 anos de experiência na área do desenvolvimento organizacional. Orgulhamo-nos de colaborar com os grupos empresariais mais sólidos deste país, baseamos a nossa atuação num conhecimento profundo do negócio dos nossos clientes, na formação dos nossos consultores, em metodologias inovadoras e abrangentes que nos permitem a obtenção de resultados.

Atuamos como parceiros, estamos envolvidos na estratégia e apoiamos a concretização dos objetivos dos nossos clientes. Contribuímos para elevar os padrões de desempenho das equipas e potenciamos o sucesso das organizações. Sabemos que as pessoas apenas maximizam as suas competências quando estão bem enquadradas na função.

Os nossos programas comportamentais desafiam o ‘status quo’,

Longe das “lavagens cerebrais” dos livros de auto ajuda, a formação profissional é uma ferramenta essencial para alavancar a mudança.



Rosa Maria Silva
Diretora Geral Egor Consulting

apostamos em diagnósticos sustentados junto de ‘key people e key performers’, validamos as nossas soluções com instrumentos de análise que nos permitem conhecer com rigor os perfis a formar, desenhamos as nossas ações apostando em metodologias inovadoras, como: o ginásio de emoções, de ‘briefings out of the box’, o ‘business show’, o ‘talent academy’, o ‘gourmet challenge’, o lobos do mar, entre outros.

Garantimos a customização das nossas intervenções, acompanhamos o processo desde a sua comunicação, avaliação do impacto e ‘follow up’. Promovemos experiências únicas que potenciam resultados sólidos e duradouros.

É em períodos de crise, como o que estamos a viver, que se torna determinante as empresas atraírem e reterem o Talento. Reduzir a remuneração, baixar os incentivos e “cortar”na formação apenas irá conduzir os ‘top performers’ até à concorrência mais atenta.

Apoiar as pessoas neste momento implica necessariamente motivar para envolver (ou seja, garantir que todos compreendem as mudanças), formar para desenvolver (atribuir as competências necessárias à função ou a novas tarefas), ganhar notoriedade para atrair o talento - este será o grande desafio das empresas no futuro. **FS**

inspiramos
pessoas
transformamos
culturas

egor
FORMAÇÃO

UMA **NOVA OPORTUNIDADE**
NA TUA **CARREIRA**

Oferta

inter empresas 2011

**FORMAÇÃO PEDAGÓGICA INICIAL
DE FORMADORES**

CURSO HOMOLOGADO PELO I.E.F.P. (ATRIBUIÇÃO DE CAP)

Horário: **Pós-Laboral e Laboral**

Informações e inscrições:

Telf.: **+351 213 872 018**

E-mail: **formacao@egor.pt**

egor ANOS
25
GRUPO EGOR |
PESSOAS E NEGÓCIOS

Por que não chama o Alfaiate?

A nossa proposta de valor dirige-se a clientes e parceiros que privilegiam e valorizam um serviço inovador, desenhado à medida e que por isso apostam numa relação de longo prazo, que se baseia na exclusividade do nosso e do seu 'know-how' e na conceção de soluções formativas 'tailor made'.



Na Companhia Própria a palavra alfaiate assenta que nem uma luva, uma vez que somos alfaites da formação profissional, especialistas em soluções de gestão empresarial, a nossa oferta formativa é totalmente desenhada à medida das necessidades e especificidades de cada cliente.

Alfaiate (em francês: 'tailleur') é um profissional especializado que exerce uma arte, que consiste na criação de roupas de forma artesanal e sob medida, ou seja, exclusivamente de acordo com as medidas e preferências de cada pessoa, sem o uso padronizado de numeração preexistente.

Na Companhia Própria a palavra alfaiate assenta que nem uma luva, uma vez que somos alfaites da formação profissional, especialistas em soluções de gestão empresarial, a nossa oferta formativa é totalmente desenhada à medida das necessidades e especificidades de cada cliente.

A nossa proposta de valor dirige-se a clientes e parceiros que privilegiam e valorizam um serviço inovador, desenhado à medida e que por isso apostam numa relação de longo prazo, que se baseia na exclusividade do nosso e do seu 'know-how' e na conceção de soluções formativas 'tailor made', apostando

em metodologias próprias e pró-ativas como o 'experiential learning' (dizes e eu esqueço, demonstras e eu lembro, envolves-me e eu compreendo).

Esta é uma profissão para apaixonados por formação profissional, transformando conhecimentos, capacidades e competências em valor para as organizações onde intervimos. A nossa metodologia pedagógica de intervenção formativa opera num ciclo constituído por três fases sequenciais: diagnóstico, formação e 'follow up'.

Na atual situação de crise económica que o Mundo empresarial atravessa, investir hoje no desenvolvimento das competências dos seus Recursos Humanos é o fator crítico de sucesso e revelar-se-á a vantagem competitiva da sua empresa na consolidação do seu negócio no seu mercado.

Esta mensagem não é de toda uma novidade, mas caro diretor de Recursos Humanos é preciso ir mais longe e por outros caminhos para alcançar este objetivo, a palavra-chave é eficácia na aprendizagem e nos resultados, uma vez que precisa de avaliar qual o conhecimento retido dos seus colaboradores após a formação e qual o retorno do investimento para a sua empresa em cada projeto formativo.

É uma mudança de paradigma na abordagem aos projetos de formação, focando a sua decisão na escolha de um fornecedor que lhe permita obter resultados mensuráveis em detrimento de soluções 'standard' e de baixo custo.

Neste contexto, a Companhia Própria posiciona-se como especialista de soluções personalizadas à sua empresa, que resolve com eficácia os seus problemas, contribuindo de forma diferenciadora para a otimização dos seus resultados, transformando o défice de competências dos seus colaboradores em alavancas de sucesso, porque sabemos que você e a sua empresa são únicos e que por isso, devem ter uma abordagem também ela única.

Da nossa parte, criamos e produzimos conteúdos a partir dos interesses e desejos dos nossos clientes, partilhando experiências únicas e ofertas de formação com resultados mensuráveis. Experimente, talvez lhe sirva... **FS**

[**CompanhiaPRÓPRIA**]
formação & consultoria

TAPO DE

soluções de formação à medida da sua empresa



Companhia Própria
Formação e Consultoria, Lda.

Parque das Nações
Alameda dos Oceanos, nº 142, 1º A
1990-502 Lisboa

Tel: 218 967 200 Fax: 218 967 202

www.companhiapropria.pt

PARADOXO HUMANO

Inovação, Rigor e Paixão

A Paradoxo intensifica as suas atividades nas áreas da comunicação e do contacto com o cliente. Numa altura em que as empresas procuram aumentar os seus negócios e volume de faturação, a Paradoxo responde às solicitações dos seus clientes e disponibiliza soluções inovadoras nas áreas da relação com o cliente, das redes de contactos, do protocolo empresarial e do 'media training'. Adaptáveis e ajustáveis, em função dos objetivos e características de cada projeto, a implementação destas soluções fortalece o alinhamento de colaboradores e equipas, de modo a traduzirem os valores e princípios corporativos nos contactos que estabelecem com clientes e com o mercado. A notoriedade e visibilidade da identidade e imagem corporativa são igualmente acentuadas. A Paradoxo é uma empresa de consultoria e assessoria em formação, aprendizagem e gestão do conhecimento. Entre os seus clientes contam-se algumas das maiores empresas dos setores da energia, financeiro, tecnológico, construção, indústria, transportes e águas e resíduos, bem como da Administração Pública. O controlo de qualidade, a inovação das soluções, o rigor e a paixão que coloca na realização e acompanhamento dos projetos, a atualização técnico-metodológica das suas ferramentas de intervenção e a qualificação e formação dos seus colaboradores e parceiros são os fatores críticos do sucesso de que a Paradoxo tanto se orgulha. É certificada ininterruptamente pela DGERT desde 2002 e tem o seu curso de formação pedagógica inicial de formadores com componente à distância homologado pelo IIEFP. **FS**

Texto: Paradoxo Humano



inedem
Instituto de Estudos
para o Desenvolvimento Empresarial

Growing with heart

**Funcionam as suas actuais
estratégias de formação?**

**Faça o que já fizeram algumas das grandes empresas
em Portugal, fale connosco e saia da zona de conforto**

*"Se fizer como sempre fez,
terá sempre o mesmo resultado"*

geral@inedem.com

LISBOA | Tel. +351.213258840
PORTO | Tel. +351.222016069

www.inedem.com

Paradoxo Humano
Training, Coaching and Consulting



Estamos de Parabéns!...

Graças aos desafios dos
nossos Clientes e ao apoio
dos nossos Parceiros
e Colaboradores
atravessámos 10 anos
a criar caminhos e soluções
com paixão e entusiasmo.

Estamos todos de Parabéns.



Edifício Atrium Saldanha, Praça Duque de Saldanha, nº 1, 3º L. 1050-094 Lisboa
Tel: +351.213.536.021 | Fax: +351.213.537.024 | Tlm: +351.919.268.287
Email: paradoxo@paradoxohumano.com | Site: www.paradoxohumano.com

INEDEM

Soluções práticas e eficazes

O Inedem está a crescer com força dentro das grandes organizações nacionais devido a três grandes especializações: formações financeiras, soluções na área comportamental e formações comparativas Portugal-Espanha. A sua persistência em encontrar soluções práticas e eficazes para o desenvolvimento de pessoas e organizações tem conquistado a confiança de grandes empresas de vários setores de atividade: banca, indústria farmacêutica, software de gestão e grandes sociedades de advogados. Na parte financeira, o Inedem conta com uma grande experiência no ensino direto e prático da contabilidade a diretores e quadros superiores. Na vertente comportamental, o Inedem proporciona soluções integradas e eficazes na mudança efetiva de atitudes e comportamentos, combinando intervenções que vão desde a formação em sala, ao coaching (individual e de equipa), sempre suportadas pela utilização de ferramentas de diagnóstico únicas em Portugal. Venha conhecer-nos sem compromisso e confira a nossa qualidade de serviço. **FS**

Texto: INEDEM

Desenvolvemos Competências Humanizadas



Com as nossas soluções de formação pretendemos responder a necessidades específicas destinadas a quadros médios e superiores das empresas, executivos, gestores e empresários. Trazemos assim o conhecimento e a experiência do ISPA-IU para o universo da gestão e organização das empresas, no qual a psicologia é, reconhecidamente, uma vertente cada vez mais necessária como base das competências que são exigidas na fase atual do mercado empresarial.

As soluções de formação que disponibilizamos este ano incluem liderança e autenticidade, liderança e confiança, problemas complexos/ soluções simples, 'systemic management', gestão de equipas de projeto, gestão pela inovação e

liderança empreendedora, gestão de informações nas organizações do século XXI e, ainda, gestão do bem-estar profissional e resultados: binómio (im)possível? Nas modalidades intra e inter, são soluções intraempresa dirigidas a problemas de gestão e liderança, com duração variável, onde a flexibilidade e a customização são ponto de partida para dar resposta às questões que se colocam aos gestores na era inforrelacional. Nos nossos programas oferecemos um espaço diferenciado de reflexão e de partilha de experiências que, a partir das contribuições específicas da psicologia, se orientam para a ação e para a transformação pessoal e organizacional, porque acreditamos que são as pessoas que contribuem para a diferenciação das organizações. **FS**

Texto: ISPA - Instituto Universitário

ISPA - Instituto Universitário

Com quase 50 anos, o ISPA-Instituto Universitário resultou da evolução da mais antiga escola superior de psicologia do País, diversificando a sua oferta formativa e abrindo-se a novas áreas do conhecimento e ensino. O seu Departamento de Formação Permanente (DFP/ISPA-IU), inserido nas atividades de extensão universitária, tem a missão de desenvolver formação e consultoria dirigida a profissionais. Os seus clientes são as organizações que querem investir do desenvolvimento profissional dos seus colaboradores e que pretendem parcerias com uma entidade formadora inserida numa instituição universitária de referência.

**CORPORATE
SOLUTIONS**



departamento de formação permanente
desenvolvemos competências humanizadas

OFERTA FORMATIVA

Liderança e Autenticidade
Liderança e Confiança
Problemas Complexos, Soluções Simples
Systemic Management
Gestão de Equipas de Projecto
Gestão pela Inovação e Liderança Empreendedora
Gestão de Informações nas Organizações do Século XXI
Gestão do Bem-Estar Profissional e Resultados: Binómio (im)possível?

PRÓXIMAS ACÇÕES

Gestão de Informações nas Organizações do Século XXI
4 a 18 de Maio

Gestão do Bem-Estar Profissional e Resultados: Binómio (im)possível?
12 e 13 de Maio

Problemas Complexos, Soluções Simples
14,15, e 16 de Junho

Gestão pela Inovação e Liderança Empreendedora
20, 21 e 22 de Junho



ISPA Instituto Universitário
DFP
Departamento
de Formação
Permanente

Mais informações: dfp@ispa.pt | Sílvia Ramalho | 218 811 723

TÜV RHEINLAND PORTUGAL

Formação Especializada: Uma Necessidade Atual

Tendo em conta as graves carências ao nível da formação e especialização profissional existentes no nosso país, a TÜV Rheinland Portugal, enquanto entidade formadora reconhecida pela DGERT, tem apostado nas formações especializadas, em pós-graduações e na denominada formação intraempresa, diferenciando-se assim da habitual oferta do mercado. Com especial incidência nos domínios da energia, qualidade, ambiente e segurança, a TÜV Rheinland Portugal procede à elaboração de programas de formação adaptados às necessidades específicas das organizações e dos profissionais que a procuram. É sentida cada vez mais a necessidade da criação de diversos cursos de formação intraempresa para organizações nacionais e internacionais, costumizando os seus programas às necessidades das empresas, respondendo às suas necessidades com total flexibilidade e um claro enfoque numa proposta de elevado valor acrescentado e de satisfação dos clientes. **FS**

Texto: TÜV Rheinland Portugal



FORMAÇÃO	INÍCIO	LOCAL	CARGA HORÁRIA
Pós-Graduação em Energias Renováveis	14.Abr	Lisboa	196 h. + Projecto
A Norma OHSAS 18001 / NP 4397	16.Abr	Aveiro	8 h.
NOVO Gestão de Risco em Projectos de Energias Renováveis	16.Abr	Lisboa	24 h.
Gestão de Sistemas Ambientais *	28.Abr	Lisboa	72 h.
Pós-Graduação em Energias Renováveis	29.Abr	Viseu	196 h. + Projecto
Pós-Graduação em Integração de Sistemas de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança *	29.Abr	Viseu	288 h. + Projecto
Pós-Graduação em Energias Renováveis	29.Abr	Lisboa	196 h. + Projecto
Pós-Graduação em Integração de Sistemas de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança *	29.Abr	Lisboa	288 h. + Projecto
Gestão de Sistemas da Qualidade *	29.Abr	Viseu	68 h.
Gestão de Sistemas da Qualidade *	29.Abr	Lisboa	68 h.

PARA MAIS INFORMAÇÕES:

[T] 21 413 70 50

[F] 21 413 70 60

[e] akademie@pt.tuv.com



www.tuv.pt

DGERT TÜV (*) Cursos com acesso à Certificação de Pessoas

PSICOFORMA

Organizações mais competitivas, produtivas e eficazes

A formação deve ser considerada uma responsabilidade única da empresa? Considera-se que dela depende a iniciativa e o efeito, a causa e a consequência, o motivo e o proveito. Muitos defenderão esta premissa, mas outros, porém, (cada vez em maior número), consideram dever-se dar lugar à responsabilidade individual, convergente com o interesse organizacional. Acreditamos, na Psicoforma, que para que tal seja possível, no processo formativo o indivíduo deve ser conduzido a refletir sobre a sua relação com a empresa, sobre o seu crescimento enquanto indivíduo, nunca separado do profissional, para a partir desta reflexão ser incentivado a participar, ativamente, nesse processo de mudança e crescimento, cultivando simultaneamente o espírito de compromisso. Transformando comportamentos e atitudes, através da formação, trabalhando as componentes psicossociais e organizacionais, permitiremos devolver ao indivíduo o significado da importância que este deve refletir para a sua empresa, assumindo este as responsabilidades na sua mudança e desenvolvimento. É esta a aposta de parceria que propomos ao mercado. Encarando soluções que apostam na construção de organizações mais competitivas, mais produtivas, mais eficazes, a Psicoforma centra, de uma forma cada vez mais vincada, a sua ação na pessoa, através de soluções que apontam para a criação de valor no indivíduo, estimulando a sua identificação com a cultura organizacional, acima de tudo, elevando o grau de compromisso consigo e com a sua empresa. **FS**

Texto: Psicoforma, empresa do grupo Randstad

psico·forma

psicologia | desenvolvimento

A Parceria que estabelecermos com os nossos Clientes leva-nos a **PECAR** pela Excelência.

Promovemos o Sucesso porque partilhámos dos seguintes Valores:

- Flexão** | na entrega aos projectos que desenvolvemos
- Experiência** | pelo Know How acumulado ao longo dos anos
- Criatividade** | nas abordagens metodológicas adoptadas
- Atitude Positiva** | com que encaramos os desafios
- Resultados** | um compromisso que assumimos com os nossos Clientes

<p>SOLUÇÕES DE ACTUAÇÃO</p> <p>Formação</p> <ul style="list-style-type: none"> Formação à Medida Formação Inter-empresas Programas Outdoor <p>Consultoria</p>	<p>ÁREAS DE INTERVENÇÃO</p> <p>Direito e Gestão</p> <p>Financeira</p> <p>Gestão de Recursos Humanos</p> <p>Formação de</p>	<p>Serviço ao Cliente</p> <p>Desenvolvimento</p> <p>Competências pessoais</p> <p>Liderança</p> <p>Comercial</p>
---	---	--

Inspiramos a mudança e o desenvolvimento do capital humano, para acrescentar valor às organizações.

Porque as pessoas fazem a diferença.

www.psicoforma.pt

Lisboa T. (+351) 217 611 700

Porto T. (+351) 228 118 026

comercial@psicoforma.pt



Um verdadeiro desafio e vantagem à distância de um 'click'

À distância de um 'click' podemos hoje atualizar os nossos conhecimentos, fazendo buscas na Internet, aderindo às redes de contacto(s) e/ou a formações à distância, entrando e fazendo parte no que já é considerado o nosso novo mundo.

O uso de 'smartphones', 'netbooks', 'laptops', 'iPad's', será uma das tendências de que estamos a falar. Tendências estas que constituem um verdadeiro desafio e que podem trazer inúmeras vantagens. Assim se criam novas formas de comunicação e de adesão ao conhecimento, assim surgem novas modas, assim nos vamos habituando a novos estilos de comportamento.

O ensino à distância tem vindo progressivamente a ser adotado pelas instituições académicas e a ter a adesão dos particulares e das organizações, por adaptação aos novos ritmos de vida, por economia de tempo, por economia de custos, e até mesmo por razões de comodidade, sendo certo que as novas vias de comunicação abriam totalmente o acesso a esta modalidade. Avaliando-se as grandes vantagens deste regime de formação, apontamos o acesso no momento desejado ou possível, e as poupanças consequentes. O sistema tem vindo a sofrer evoluções consideráveis, pelo que se tem apostado em conteúdos que se apresentam de forma sofisticada tecnologicamente, apelativa e dinâmica.



Hoje a formação à distância, na rede ou fora dela, num 'twitter' com propósitos pedagógicos, ou muitos outros meios, aparece como um novo mundo, tornando-se inquestionável o facto de transferir um valor de reconhecimento universal. **FS**

Texto: Cátia Lopes, Profiforma



FORMAÇÃO DE EXCELÊNCIA

CURSOS A INICIAR BREVEMENTE

- **Toxicodependências:** Conceitos e Estratégias de Intervenção
- **Curso de Formação Parental**
- **Bullying**
- **Processos de Recrutamento, Selecção e Acolhimento de Novos Colaboradores**
- **WISC-III** (Escala De Inteligência Weschster Para Crianças) **B-LEARNING**
- **Curso de Jogos Pedagógicos e Dinâmica de Grupos**
- **Curso de Gerontologia Social**
- **Educação Sexual em Contexto Escolar** - Curso Acreditado pelo CCPFC **E-LEARNING**

Consulte a nossa oferta formativa em:

www.primetrainingcenter.com



eic
Formação

Levantamento
de necessidades

Ajudamo-lo a gerir
e avaliar a formação!

Contacte-nos!

Telf.: 214 259 965
Fax.: 214 259 891
eicformacao@eicformacao.pt
www.eicformacao.pt

FORMAÇÃO À MEDIDA

Sem mapa de impactos não há formação à medida

Hoje todos queremos algo personalizado ao preço da produção em massa e a evolução tecnológica veio em muitos casos permitir isso mesmo. É senso comum que formação à medida implica levantamento de necessidades. Já não é tão claro que levantamento de necessidades não é, não pode ser, um olhar atento para os catálogos das entidades formadoras. De facto nem pode ser um ajustar de uma análise das necessidades detetadas à oferta formativa. Formação à medida implica mapa de impactos e comprometimento:

- Mapa de impactos para que seja claro para o formador o que precisa de aprender e/ou melhorar, para que seja claro para a sua estrutura o que é espectável acontecer no pós formação;
- Comprometimento para que todos os atores envolvidos na mudança/melhoria se sintam parte do processo. Mapa de impactos ainda para que o formador saiba o que e como tem que entregar. Para que o formador seja um agente facilitador das ações pós formação. Formação à medida implica, portanto, levantamento de necessidades, definição dos impactos esperados e dos respetivos indicadores de medição dos resultados. Implica promoção do comprometimento de todos os atores envolvidos – formandos, hierarquias e formador. 

Texto: Pedro Castaño

CONSULTORIA DE FORMAÇÃO

Não se faz formação profissional com impacto sem consultoria

Os quatro níveis de avaliação de Kirkpatrick estão hoje padronizados, apesar de cada vez mais autores falarem no ROI da formação como um 5º nível. Kirkpatrick escreveu, aliás, que nunca falou em níveis mas em momentos, e esclareceu que não falava de questões semânticas. As organizações procuram frequentemente saber como e quando a avaliação da formação pode acontecer. A mensagem mais difícil de passar, nestes 20 anos de consultoria é que depende. Depende de tantas variáveis que só com uma análise casuística pode determinar a resposta. Vejo o papel do consultor como o de alguém que olha desapassionadamente para uma realidade e a analisa com base na sua experiência em muitas organizações e no seu conhecimento. Para que haja impacto da formação é necessário haver consultoria. A formação é muito mais que o momento da entrega. Vai do levantamento à avaliação, passando pela conceção. Muitos paradigmas terão que mudar até esta perspetiva estar generalizada. Nas empresas e nos formadores. 

Texto: Pedro Castaño



eic
Formação

A eic Formação tem todas as soluções à medida da sua Empresa!

Venha conhecer-nos

Apresente-nos as suas necessidades

Cumpriremos os nossos,
mas sobretudo os vossos objectivos!

Telf.: 214 259 965
Fax.: 214 259 891
eicformacao@eicformacao.pt
www.eicformacao.pt

Boot Camp de Vendas
Treino de alta performance para vendedores

05 Maio
Academia
Sporting Puma

Informações:
Ricardo Gamito
214 259 818 / 924 184 572
ricardo.gamito@solucoesqualidade.com
www.solucoesqualidade.com

FORMAÇÃO 'OUTDOOR'

A importância da formação vivencial

A Formação vivencial ganhou uma importância crescente no desenvolvimento profissional das pessoas e das organizações porque permite pôr em prática, num curto espaço de tempo, os princípios do ciclo de aprendizagem de Kolb. Aprender é sempre um ato que advém da abstração – reflexão – sobre o significado das experiências vividas, sejam elas planeadas ou acidentais. Sabemos que na aplicação das generalizações efetuadas o conhecimento acaba por não ser transferido para uma prática que se pretendia alterada. C.Argyris e D. Schön propuseram o duplo ciclo de aprendizagem onde, para além do 1º ciclo, no qual se detetam necessidades e se melhora, há um 2º ciclo que questiona o enquadramento dessa aprendizagem levando ao processo de resolução de problemas e de tomada de decisão. O 'double loop' acontece quando é questionado o próprio enquadramento da problemática. É neste contexto que a formação vivencial é potenciada, porque permite simulações que levem ao cumprimento de ambos os ciclos, não dispensando, claro, a transferência da aprendizagem em contexto real de trabalho, porque é apelativa, de curta duração, motivadora. Permite relevar processos e facilita a predisposição para a mudança. **FS**

Texto: Pedro Castaño

ROI DA FORMAÇÃO

A Avaliação da Formação

Durante muito tempo os profissionais da formação consideraram que o 1º nível avaliava a formação. Mas, de facto, ele é essencialmente subjetivo. Só porque a reação inicial de alguém foi positiva, não significa que a sua ação de volta ao trabalho vá ser diferente – especialmente se as condições de trabalho não mudaram para acomodar qualquer nova aprendizagem que as pessoas tenham ganho. É por esta razão que as avaliações em todos os níveis devem ser realizadas e não apenas num deles, e se houver um ROI positivo, e níveis 1 e 2 positivos mas avaliação negativa no nível 3, então tudo leva a crer que o problema não é com a formação, mas com os sistemas da organização e dos processos que vão de alguma forma bloquear a aplicação do que foi ensinado (ou porque a formação estava errada, portanto, um problema com as necessidades de formação do sistema de análise, ou os processos estão desatualizados e incompatíveis com novas formas de fazer as coisas). E esses fatores podem ser mais críticos que a própria ação. Basta olhar para as experiências de Hawthorne para entender isso. **FS**

Texto: Pedro Castaño

Acredita que a Formação acrescenta valor às Organizações?

Nós acreditamos!

Tel.: +351 214 259 819
Fax.: +351 214 259 891
correio@solucoesqualidade.com
www.solucoesqualidade.com



Paulo Ferrão
Diretor Nacional do Programa MIT Portugal

Apostar na formação

O desenvolvimento de Recursos Humanos altamente qualificados é viável. Quando promovido em conjunto com as melhores instituições a nível mundial, pode ser uma porta relevante para a internacionalização da nossa economia.

A atual conjuntura global impõe novos desafios às empresas e à sua eficácia económica e ambiental. O desenvolvimento de países emergentes, como os chamados BRIC (Brasil, Rússia, Índia e China), exerce uma pressão crescente sobre os recursos naturais e aumenta a oferta de mão de obra pouco qualificada, provocando uma deslocalização das indústrias dependentes destes fatores. Esta pressão apela ao favorecimento do desenvolvimento de tecnologias, processos e sistemas que conduzam a uma maior produtividade dos recursos, como a promoção da eficiência energética, de novas formas de mobilidade e da informatização de serviços para a desmaterialização da economia.

Em Portugal, uma oportunidade consiste em encontrar nichos de mercado através da maior produtividade das indústrias tradicionais e da sua especialização, da busca de nichos com grande valor acrescentado, como as indústrias derivadas da bioengenharia, ou a integração otimizada de tecnologias para disponibilizar serviços diferenciados, como os sistemas sustentáveis de energia e mobilidade. Para apoiar tais desenvolvimentos é necessário dispor de mão de obra altamente especializada, capaz de gerar e utilizar as novas tecnologias e dotada de uma visão que permita adaptar as tecnologias à solução de

problemas locais em qualquer parte do Mundo. A aposta das empresas terá por isto de passar pela contratação de quadros muito qualificados e pela formação contínua num contexto internacional, com valores comportáveis. O estabelecimento de parcerias como o Programa MIT Portugal (MPP) visa atender a estas necessidades, ao oferecer formação em conjunto com as melhores universidades do Mundo sem o custo de deslocações prolongadas ao estrangeiro.

Desde a sua criação, há quase cinco anos, o MPP tem-se dedicado à formação de Recursos Humanos altamente qualificados – os futuros líderes empresariais e académicos do país. Sejam jovens doutorandos ou profissionais em formação contínua, encontram nos cursos oferecidos formação de excelência voltada para o desenvolvimento da sua capacidade empreendedora, em parceria com a indústria e a custos suportáveis. Tal relação custo/ benefício é possível ao aliar a parceria com o Massachusetts Institute of Technology (MIT) à competência nacional existente nas universidades portuguesas, nas quais o programa está baseado.

As áreas oferecidas atendem à necessidade de criação de nichos. Os desafios da produção encontram resposta nos cursos de Design, Engenharia do Produto e Fabrico Avançado. As novas energias e transportes estão cobertos pelas áreas de Sistemas Sustentáveis de Energia e Sistemas de Transporte, e as novas tecnologias em medicina regenerativa e biologia são desenvolvidas nos cursos de Bioengenharia. Com o apoio de universidades e empresas parceiras, consegue-se assim oferecer uma formação de excelência de nível internacional nas universidades portuguesas. 

É necessário dispor de mão de obra altamente especializada, capaz de gerar e utilizar as novas tecnologias e dotada de uma visão que permita adaptar as tecnologias à solução de problemas locais em qualquer parte do Mundo.



ENFRENTA O FINAL DO ANO COM A ENERGIA DO PRINCÍPIO

→ OUVES O TEU CORPO

HOLMES PLACE

Health Clubs

ONE LIFE. LIVE IT WELL.



Step



Body Combat



Body Jam

holmesplace.pt

Condições: Esta promoção equivale a um cartão que se poderá trocar por serviços Holmes Place, cursos ou qualquer tratamento Zensations. O cartão só poderá ser utilizado pelo titular ou por qualquer outra pessoa a quem este designo. Em todo o caso, será válido unicamente no clube de inscrição antes do dia 30 de Dezembro de 2010. Campanha válida até 30 de Novembro de 2010 e não acumulável com qualquer outra campanha ou oferta em vigor. Válida para novos sócios maiores de 16 anos. Não válida para ex-sócios que cancelaram a sua inscrição há menos de 3 meses. Consulta as condições no teu clube de inscrição.