
Glossário

Conceito	Explicação
Competência para a acção	<p>Competência para a acção compreende todas as habilidades, competências e experiências de uma pessoa, que lhe possibilita auto-organizar-se para realizar correctamente tarefas práticas, de forma apropriada, intencional, adequada à situação e com responsabilidade.</p> <p>Competência para a acção significa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competência para reconhecer a situação e a necessidade de acção • O conhecimento e competência técnica como base para a tomada de decisão • A competência de avaliar riscos • Assertividade • A competência do controlo <p>Competência para a acção profissional</p> <p>O desenvolvimento da competência para a acção profissional é importante devido aos processos e requisitos de mudança. A competência para a acção profissional pode ser avaliada na sua aplicação concreta ao trabalho. É tarefa da organização defini-la, avaliá-la, confirmá-la, e desenvolvê-la mais.</p> <p>(questionário em competências para a acção e actividade)</p>
Entrevista de avaliação	<p>A entrevista de avaliação é um instrumento para guiar e avaliar os colaboradores. A sua motivação, participação e cooperação pode ser influenciada e os seus perfis de desempenho podem ser-lhes devolvidos. Na realização de conceitos de trabalho modernos que pretendem o uso extensivo do potencial, o foco do instrumento alterou-se para que o apoio de colegas e o desenvolvimento pessoal ganhassem importância.</p> <p>Conteúdo de uma entrevista de avaliação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback sobre o desempenho do colaborador; análise das áreas problemáticas em atingir os objectivos • Forças, fraquezas e satisfação do colaborador • Acordo nos objectivos • Determinação de formação contínua e medidas de apoio <p>As competências comunicacionais das pessoas envolvidas são factores decisivos para o sucesso de uma entrevista de avaliação.</p>
Avaliação de competências	<p>A avaliação de competências torna claro em que áreas um indivíduo pode necessitar de melhorar, adaptar-se a circunstâncias que mudaram ou a novos desenvolvimentos profissionais.</p> <p>Não se trata de medidas standardizadas, mas sim de instrumentos orientados para as forças e fraquezas individuais do colaborador e as necessidades da organização. É vista como uma oportunidade de reconhecer, atempadamente, a necessidade de maior desenvolvimento dos colaboradores e lidar com sucesso face às exigências actuais e futuras dos postos de trabalho.</p>

<p>Coaching</p>	<p>O coaching acompanha cada vez mais as medidas para o trabalho operacional, no que se refere à formação em empresas. Como uma nova forma de formação, pretende promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, através de apoios individuais ou em grupo. O <i>coaching</i> incide nos desenvolvimentos individual e colectivo, para possibilitar processos de mudança, auto-conhecimento e a modificação de comportamentos.</p>
<p>Competências</p>	<p>As competências incluem todas as habilidades para agir e se auto-organizar, que possibilitam ao indivíduo lidar com tarefas e projectos (i.e. relacionadas com a situação e as pessoas envolvidas).</p> <p>As competências abrangem as habilidades, métodos, saberes, experiências, atitudes, necessidades e valores que a pessoa adquire, desenvolve e aplica na vida. Estão ligadas ao indivíduo e à sua capacidade de agir com auto-responsabilidade.</p> <p>As competências têm sempre de ser descritas na relação com as exigências que incidem sobre uma pessoa e a suas habilidades ou potenciais individuais. As competências dependem das condições do meio, para a sua evolução.</p> <p>O desenvolvimento das competências resulta da aprendizagem individual, de processos de desenvolvimento e de diferentes formas de aprendizagem no trabalho e na vida do dia-a-dia.</p> <p>Não se trata só de aquisição ou adaptação de saberes e habilidades. O mais importante é a rapidez no teste da experiência, bem como o desenvolvimento auto-organizado da competência para a acção, de forma a enfrentar as novas exigências e tarefas.</p> <p>A capacidade e a motivação para auto-organizar a aprendizagem e a acção são importantes, mas o desenvolvimento de competências técnicas, metodológicas, sociais e pessoais são também elementos essenciais.</p>
<p>Desenvolvimento cooperativo de competências</p>	<p>O desenvolvimento cooperativo de competências significa a possibilidade de aprender com e a partir do outro, como lidar com problemas, novas tarefas e conflitos.</p> <p>Esta forma específica de desenvolvimento de competências tem lugar, por exemplo, no processo da troca de experiências.</p> <p>A troca de experiências tem um papel importante nas estruturas cooperativas, como grupo de estudo ou redes de trabalho. Aqui a aprendizagem ocorre de duas formas diferentes.</p> <p>O orador expõe a sua definição pessoal do problema e os métodos para lidar com ele. Dificuldades que não tenham sido reconhecidas antes, podem ser salientadas através de perguntas específicas. Os ouvintes ligam o que ouvem com as suas próprias experiências e ficam mais familiarizados com o respectivo problema. Desta forma, as diferentes experiências pessoais e conhecimentos técnicos têm um efeito. Uma tal situação de “dar e receber” é, ao mesmo tempo, uma situação de ensino- aprendizagem; este tipo de aprendizagem só pode ser experienciado em grupos.</p>

Desenvolvimento de competências	<p>Desenvolvimento de competências em formação profissional inclui as competências actuais, adquiridas “em casa” ou num outro local, pelo indivíduo, grupos e organizações. Como constituinte do desenvolvimento pessoal e organizacional, o desenvolvimento de competências é sobretudo identificado, desenvolvido, implementado e julgado no processo de trabalho. Desenvolvimento de competências pode também ser considerado no contexto de processos de mudança (gestão de processos de mudança). O desenvolvimento de competências leva ao aperfeiçoamento e consolidação de extensas competências para a acção profissional.</p> <p>O desenvolvimento de competências é um processo activo que é grandemente formado pelos próprios indivíduos. A aprendizagem auto-gerida tem assim um papel fulcral. Para além da tradicional formação contínua e medidas de qualificação (por exemplo seminários), aprender no processo do trabalho, em particular, contribui para o desenvolvimento de competências. O desenvolvimento de competências no trabalho pressupõe a existência de condições favoráveis à aprendizagem, por exemplo, a existência de liberdade de acção no posto de trabalho e tarefas com problemas que vão para além da actividade rotineira.</p>
Aprendizagem formal	<p>Aprendizagem formal relaciona-se com formação inicial e contínua, onde a aprendizagem é predominantemente conduzida com base em currículos pré-definidos com um público-alvo distintivo e no âmbito de uma estrutura de oferta institucional. A aprendizagem resulta em certificação reconhecida.</p>
Formas de aprendizagem	<p>Formas de aprendizagem, enquanto formas de aprendizagem na organização, referem-se, prioritariamente, ao lado estrutural da organização de aprendizagem. Cria-se uma estrutura para apoiar, promover e procurar aprendizagem - na maioria sob condições didácticas e metodológicas. Para além das formas convencionais de aprendizagem, tais como aulas e seminários, novas formas suplementares de aprendizagem, como círculos de qualidade, “ilhas” de aprendizagem, <i>coaching</i> e comunidades online, conhecem uma utilização crescente, na ligação com novos conceitos de trabalho e organizacionais.</p>
Aprendizagem informal	<p>A aprendizagem informal ocorre no dia-a-dia, fora dos locais de formação formal. Aprende-se informalmente com os problemas e as actividades correntes. É causada por e relaciona-se com as experiências, ocorre parcialmente de forma esporádica e mais ou menos por auto-iniciativa. Os resultados da aprendizagem são frequentemente inconscientes.</p>
Gestão do conhecimento	<p>A gestão operacional do conhecimento significa todos os planos e medidas que ajudam a ligar e desenvolver conhecimentos implícitos e explícitos na organização. A pessoa é central neste processo pois só as pessoas podem iniciar o conhecimento. Os sistemas técnicos apenas armazenam, processam e utilizam dados. A gestão moderna do conhecimento operacional deve desenvolver, identificar e processar sistematicamente novo conhecimento na organização e passá-lo para os departamentos relevantes. Ao mesmo tempo, deve ser possível aos colaboradores aprender e desenvolver novos conhecimentos por si próprios, para benefício de toda a organização. A gestão do conhecimento deve estar em estreita ligação com a gestão operacional da formação.</p>

Material de aprendizagem	O material de aprendizagem é preparado, de forma didáctica, para a aquisição, de forma independente pelo aprendente, de conteúdos complexos de formação contínua, orientados para a acção.
Organização aprendente	<p>Uma organização aprendente é um sistema de estruturação económica que permite processos de conhecimento e de aprendizagem contínuos entre os colaboradores, grupos e a organização, na sua totalidade. Acontece sobretudo em organizações pouco hierarquizadas, descentralizadas, organizadas em grupos e projectos.</p> <p>Seis dimensões caracterizam uma organização aprendente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A aprendizagem tem um significado estratégico para assegurar a capacidade competitiva (dimensão económica); 2. O trabalho é uno. Solicita e promove, em simultâneo, a aprendizagem (dimensão qualificação); 3. As visões e metas organizacionais são prosseguidas em conjunto; cada colaborador está a aprender e a ensinar ao mesmo tempo (dimensão cultural); 4. A aprendizagem no processo de trabalho está a aumentar. Combinações de locais de aprendizagem com aprendizagem in situ são cada vez mais frequentes (dimensão aprendizagem); 5. Aprendizagem instrutiva é suplementada com aprendizagem construtiva. Combina-se processos de aprendizagem organizada com experienciais (dimensão aprendizagem teórica); 6. O resultado é novas formas e conceitos de aprendizagem (dimensão didáctica e metodológica).
Aprendizagem no processo de trabalho	A aquisição de novo conhecimento no processo de trabalho pode ser promovido por outras formas de aprendizagem, por exemplo, círculos de qualidade, "ilhas" de aprendizagem, trabalho de grupo ou de projecto, procura de soluções e optimização de horários de trabalho.
"Ilhas" de aprendizagem	<p>As "ilhas" de aprendizagem foi introduzida como uma forma de aprendizagem descentralizada para a formação inicial e contínua, no sector empresarial. Principais características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As "ilhas" de aprendizagem são locais de trabalho complementados com materiais de aprendizagem, onde se realiza as tarefas reais do trabalho e se conduz formação • As tarefas laborais são suficientes como critério de trabalho uno; oferecem boas oportunidades de aprendizagem com a sua complexidade, conteúdo problemático, riqueza e variedade. • O trabalho é realizado em grupos, estruturados em equipas de trabalho parcialmente autónomas • As "ilhas" de aprendizagem também podem funcionar como pontos de inovação no processo de trabalho, principalmente para as inovações na organização do trabalho e nas áreas sociais e metodológicas.
Competência metodológica	<p>Competência metodológica descreve a capacidade e a rapidez na aplicação de procedimentos e das técnicas (por exemplo, capacidade para resolver problemas ou capacidade de aprendizagem), que serve para a organização do próprio trabalho, do trabalho de grupo, para o desenvolvimento pessoal e de relações sociais.</p> <p>(questionário em competências técnico-metodológicas)</p>

Análise operacional das necessidades de formação	<p>A análise operacional das necessidades de formação focaliza-se nos requisitos operacionais (salvaguardando a continuidade e o desenvolvimento da organização) e nas necessidades individuais de formação dos colaboradores. As necessidades de formação surgem das exigências de qualificação dos postos de trabalho e dos processos laborais. Existe uma necessidade de formação, se houver uma lacuna entre as exigências para o posto de trabalho e as competências do trabalhador em questão. A análise das necessidades de formação constitui a base para o planeamento da formação contínua. Instrumentos e métodos para a análise operacional das necessidades de formação incluem as exigências, actuais e futuras, do posto de trabalho, bem como as competências dos colaboradores</p>
Formação contínua operacional	<p>O termo formação contínua descreve todo o campo de aprendizagem de adultos, após a formação inicial. A formação profissional contínua, inclui educação contínua, reciclagem e estudo no trabalho.</p> <p>Formação contínua operacional inclui tanto as medidas convencionais de formação contínua, sob a forma de cursos e seminários, como formas de aprendizagem através do trabalho (<i>coaching</i>, círculos de qualidade, comunidades de prática etc.). A aprendizagem informal tem um papel importante nestas formas de formação contínua relacionadas com o trabalho. Conversas técnicas, convenções e outros fóruns de informação devem ser incluídos na formação contínua operacional, se forem oferecidos por empresas.</p>
Gestão operacional da formação	<p>A gestão operacional da formação visa a criação, desenvolvimento, utilização, logística e experiência de tecnologias de informação e comunicação (TIC), incluindo as mais recentes. Ao nível operacional tal significa, em primeiro lugar, a permanente actualização e a expansão da base de conhecimento para os processos de desenvolvimento organizacional e dos recursos humanos, para atingir inovações planeadas de produtos e processos e aumentar as competências dos trabalhadores. A cooperação com outras organizações e instituições em projectos conjuntos e redes de trabalho possibilita a fusão de conhecimentos entre diferentes disciplinas/campos.</p>
Trabalho operacional no campo da formação	<p>Trabalho operacional no campo da formação contém o planeamento, a implementação e a avaliação de todas as medidas de formação profissional e qualificação e formação desde a inicial até ao nível mais avançado. Direciona-se para as aprendizagens formal, organizada e informal. O trabalho operacional no campo da formação é cada vez mais caracterizado por elementos de formação profissional, desenvolvimento pessoal e desenvolvimento organizacional (desenvolvimento dos recursos humanos).</p>
Desenvolvimento organizacional	<p>O desenvolvimento organizacional olha para as estruturas, processos e pessoas nas organizações de uma forma holística e para fazer mudanças no interesse dos objectivos estratégicos da organização e dos seus colaboradores. Os novos conceitos de trabalho e conhecimento, relacionados com as mudanças sociais e operacionais actuais, requerem processos de desenvolvimento organizacional contínuo que são realizados juntos no trabalho operacional no campo da formação, adicionalmente incluindo desenvolvimento pessoal.</p>
Competências pessoais	<p>Competências pessoais, também descritas como de auto-controlo, mostram a rapidez e habilidade em reflectir sobre o seu próprio desenvolvimento, enquadrado por conceitos morais, individuais e sociais. Inclui também atitudes, valores, motivos, auto-confiança, auto-percepção, auto-organização, confiança, responsabilidade e facultades críticas.</p> <p>(questionário em competências sócio-comunicacionais)</p>

Desenvolvimento dos recursos humanos	O desenvolvimento de competências relaciona-se operacionalmente com o desenvolvimento dos recursos humanos e a sua optimização para atingir os objectivos organizacionais. O desenvolvimento dos RH é um factor decisivo de sucesso estratégico para a competitividade da organização. Tem que assegurar o permanente equilíbrio entre os objectivos da organização e os do pessoal, da formação e educação operacional e sintetiza todas as medidas de formação contínua. O desenvolvimento dos RH está intimamente ligado ao aperfeiçoamento organizacional e ao trabalho operacional no campo da formação. Medidas e conceitos para o desenvolvimento dos RH orientam-se sobretudo para os requisitos pessoais dos colaboradores. A formação, neste contexto, já não é sobretudo técnica, mas é cada vez mais concebida como desenvolvimento extensivo de competências.
Qualificação	Qualificação representa habilidades, conhecimento e competências no que se refere à sua utilidade para certas actividades ou profissões. Qualificações são determinadas a partir do, e não sujeitas ao, ponto de vista da procura. Estão subordinadas às competências profissionais e competências para a acção profissional ou podem ser vistas como os seus elementos integrantes.
Aprendizagem auto-organizada	Aprendizagem auto-organizada , ao contrário da aprendizagem auto-gerida, significa que as infra-estruturas e as estruturas organizacionais da aprendizagem são determinadas essencialmente pelos próprios aprendentes. Para além da estrutura, os aprendentes decidem quais os objectivos e conteúdos do processo de aprendizagem, assim como os métodos, instrumentos e ajuda para regular a aprendizagem.
Aprendizagem auto-gerida	Aprendizagem auto-gerida significa auto-controlo independente dos processos de aprendizagem. O aprendente determina sozinho os objectivos e conteúdos do processo de aprendizagem e os correspondentes métodos, instrumentos e ajuda, numa estrutura pré-definida. Ao contrário da aprendizagem auto-organizada, a estrutura de acção só é parcialmente determinada pelo próprio aprendente, mas é essencialmente organizada a partir do exterior.
PME	A categoria de micro, pequena e médias empresas (PME) consiste em empresas que empregam menos de 250 colaboradores, e que têm um volume de negócios anual que não exceda 50 milhões euros, ou um balanço total anual que não exceda 43 milhões euros”.
Competências sociais	Competências sociais descrevem a rapidez e a capacidade de resolver conflitos, formar, manter e compreender relações sociais e interesses e a capacidade para a comunicação, cooperação e informação. (questionário em competências socio-comunicacionais)
Economia social	A economia social , sector sem fins lucrativos, tem as suas raízes no empreendedorismo, baseia-se em valores democráticos que procuram melhorar as condições sociais, económicas e ambientais das comunidades, muitas vezes centrada nos seus membros mais carenciados. A economia social refere-se a um terceiro sector na economia entre o sector privado, dos negócios e o sector público, estatal. Inclui organizações como cooperativas, organizações não-governamentais e as misericórdias.
Competências técnicas	Competências técnicas são compreendidas como a rapidez e capacidade para resolver problemas e tarefas específicas do posto de trabalho, com base no conhecimento técnico existente e competências disponíveis de uma maneira directa, própria e metodológica, e avaliar os resultados de forma independente. (questionário em competências técnico-metodológicas)

Modelos de trabalho favoráveis à aprendizagem	<p>O termo “trabalho favorável à aprendizagem” significa as condições e possibilidades para facilitar a aprendizagem no processo de trabalho.</p> <p>A organização do trabalho favorável à aprendizagem é determinada pelo perfil da organização, tal como o tamanho da planta ou ramo, o tipo de tarefas práticas e a organização do trabalho.</p> <p>Os requisitos concretos do posto de trabalho e os perfis de competências dos colaboradores formam uma base essencial para o desenvolvimento do local de trabalho como um local de aprendizagem.</p> <p>O trabalho é então particularmente favorável à aprendizagem, coloca problemas, é variável, pode ser adaptado individualmente e cobre acções completas. Para além disso, a liberdade de movimento dos colaboradores e o apoio e reconhecimento dos seus colegas e supervisores são importantes para agarrar as oportunidades de aprendizagens.</p> <p>O ponto de partida para os processos de aprendizagem operacionais dos supervisores é a análise das possibilidades de aprendizagem em diferentes postos de trabalho e a identificação das condições que impedem ou promovem a aprendizagem.</p>
--	--