

---

## Glossário

---

Conceito	Explicação
<b>Competência para a acção</b>	<p><b>Competência para a acção</b> 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"> <li>• Competência para reconhecer a situação e a necessidade de acção</li> <li>• O conhecimento e competência técnica como base para a tomada de decisão</li> <li>• A competência de avaliar riscos</li> <li>• Assertividade</li> <li>• A competência do controlo</li> </ul> <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>
<b>Entrevista de avaliação</b>	<p>A <b>entrevista de avaliação</b> 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"> <li>• Feedback sobre o desempenho do colaborador; análise das áreas problemáticas em atingir os objectivos</li> <li>• Forças, fraquezas e satisfação do colaborador</li> <li>• Acordo nos objectivos</li> <li>• Determinação de formação contínua e medidas de apoio</li> </ul> <p>As competências comunicacionais das pessoas envolvidas são factores decisivos para o sucesso de uma entrevista de avaliação.</p>
<b>Avaliação de competências</b>	<p>A <b>avaliação de competências</b> 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>

<b>Coaching</b>	<p>O <b>coaching</b> 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>
<b>Competências</b>	<p>As <b>competências</b> 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>
<b>Desenvolvimento cooperativo de competências</b>	<p>O <b>desenvolvimento cooperativo de competências</b> 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>

<b>Desenvolvimento de competências</b>	<p><b>Desenvolvimento de competências</b> 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>
<b>Aprendizagem formal</b>	<p><b>Aprendizagem formal</b> 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>
<b>Formas de aprendizagem</b>	<p><b>Formas de aprendizagem</b>, 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>
<b>Aprendizagem informal</b>	<p>A <b>aprendizagem informal</b> 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>
<b>Gestão do conhecimento</b>	<p>A <b>gestão</b> operacional do <b>conhecimento</b> 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>

<b>Material de aprendizagem</b>	<b>O material de aprendizagem</b> é preparado, de forma didáctica, para a aquisição, de forma independente pelo aprendente, de conteúdos complexos de formação contínua, orientados para a acção.
<b>Organização aprendente</b>	<p>Uma <b>organização aprendente</b> 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"> <li>1. A aprendizagem tem um significado estratégico para assegurar a capacidade competitiva (dimensão económica);</li> <li>2. O trabalho é uno. Solicita e promove, em simultâneo, a aprendizagem (dimensão qualificação);</li> <li>3. As visões e metas organizacionais são prosseguidas em conjunto; cada colaborador está a aprender e a ensinar ao mesmo tempo (dimensão cultural);</li> <li>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);</li> <li>5. Aprendizagem instrutiva é suplementada com aprendizagem construtiva. Combina-se processos de aprendizagem organizada com experienciais (dimensão aprendizagem teórica);</li> <li>6. O resultado é novas formas e conceitos de aprendizagem (dimensão didáctica e metodológica).</li> </ol>
<b>Aprendizagem no processo de trabalho</b>	A aquisição de novo conhecimento no <b>processo de trabalho</b> 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.
<b>"Ilhas" de aprendizagem</b>	<p>As <b>"ilhas" de aprendizagem</b> 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"> <li>• 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</li> <li>• As tarefas laborais são suficientes como critério de trabalho uno; oferecem boas oportunidades de aprendizagem com a sua complexidade, conteúdo problemático, riqueza e variedade.</li> <li>• O trabalho é realizado em grupos, estruturados em equipas de trabalho parcialmente autónomas</li> <li>• 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.</li> </ul>
<b>Competência metodológica</b>	<p><b>Competência metodológica</b> 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>

<b>Análise operacional das necessidades de formação</b>	<p>A <b>análise operacional das necessidades de formação</b> 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>
<b>Formação contínua operacional</b>	<p>O termo <b>formação contínua</b> 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><b>Formação contínua operacional</b> 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>
<b>Gestão operacional da formação</b>	<p>A <b>gestão operacional da formação</b> 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>
<b>Trabalho operacional no campo da formação</b>	<p><b>Trabalho operacional no campo da formação</b> 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>
<b>Desenvolvimento organizacional</b>	<p>O <b>desenvolvimento organizacional</b> 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>
<b>Competências pessoais</b>	<p><b>Competências pessoais</b>, 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 faculdades críticas.</p> <p>(questionário em competências sócio-comunicacionais)</p>



<b>Desenvolvimento dos recursos humanos</b>	O desenvolvimento de competências relaciona-se operacionalmente com o <b>desenvolvimento dos recursos humanos</b> 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.
<b>Qualificação</b>	<b>Qualificação</b> 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.
<b>Aprendizagem auto-organizada</b>	<b>Aprendizagem auto-organizada</b> , 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.
<b>Aprendizagem auto-gerida</b>	<b>Aprendizagem auto-gerida</b> 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.
<b>PME</b>	A categoria de micro, pequena e médias empresas ( <b>PME</b> ) 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”.
<b>Competências sociais</b>	<b>Competências sociais</b> 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)
<b>Economia social</b>	A <b>economia social</b> , 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.
<b>Competências técnicas</b>	<b>Competências técnicas</b> 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)

<b>Modelos de trabalho favoráveis à aprendizagem</b>	<p>O termo “<b>trabalho favorável à aprendizagem</b>” 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>
--	--