

# 4 FASES PARA UM PLANO DE FORMAÇÃO DE SUCESSO



## 4 FASES ESSENCIAIS PARA UM PLANO DE FORMAÇÃO DE SUCESSO NA SUA EMPRESA!

### 1 – DIAGNÓSTICO

A formação nas empresas poderá estar muitas vezes associada a uma obrigatoriedade legal, no entanto as organizações olham para a **formação como uma oportunidade de melhorar o desempenho e produtividade dos seus colaboradores.**

O diagnóstico é, portanto, fundamental para que os objetivos sejam alcançados.

Num diagnóstico de formação, deve-se sempre ter em conta as três vertentes: a **empresa**, a **função** e o **colaborador**.

É fundamental conhecer-se bem a empresa ou organização em questão. Enquadrar a formação a uma situação real requer uma avaliação profunda. O **levantamento das necessidades** da empresa, sua **visão estratégica**, **posicionamento no mercado**, **meios tecnológicos** disponíveis são alguns dos fatores cruciais para um diagnóstico eficaz.

Por outro lado, as pessoas, equipas ou departamentos são melhor geridos quando as chefias exploram os pontos fortes dos seus trabalhadores. Desta forma, é imperativo incluir no diagnóstico a análise ao **“posto de trabalho”**. Quais as características, conhecimentos e comportamentos referentes à função?

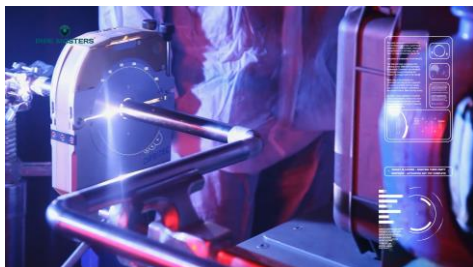
Por último, o levantamento das **características pessoais dos formandos** (pontos fortes VS pontos fracos), assim como identificar as características e conhecimentos inerentes a cada função, mas também a **capacidade**, **necessidade** e **expectativas de desenvolvimento pessoal e profissional** do colaborador.

### 2 – ESTRUTURAÇÃO

É nesta fase que é feita a organização dos resultados obtidos no Diagnóstico.

Aqui é feita uma análise aos factos e resultados obtidos anteriormente, tendo por base a **análise da situação atual da empresa**, **análise das necessidades de formação** e **especificação de objetivos**. Com estes dados poderemos estruturar





## CONTACTOS

### Pipemasters, Lda.

Parque Industrial de Amorim  
Rua Manuel Dias nº 396 Fração G  
Apartado 129  
4495-129 Amorim  
Póvoa de Varzim - Portugal  
+351 252 240 490

### Pipemasters MZ, Lda.

Distrito Urbano 1  
Bairro Central  
Rua da Sé nº 114, sala 116  
Maputo - Moçambique  
+351 252240490

[www.pipemasters.pt](http://www.pipemasters.pt)

o plano de formação, considerando que os **destinatários, áreas de intervenção, objetivos gerais, cronograma e orçamento disponível** são “palavras-chave” que determinam a boa estruturação da formação.

Tal como na fase de diagnóstico, a definição da formação deve ter em conta 3 vertentes primordiais: a empresa, a função e o colaborador. Com base nestes fatores, a conceção do plano formativo deve incluir soluções que variam consoante as necessidades identificadas.

## 3 – IMPLEMENTAÇÃO

A implementação da formação é a fase em que se **põe em prática tudo o que foi definido e planeado anteriormente**. É necessário salvaguardar junto da empresa contratante todos os meios necessários: sala de formação, equipamentos de apoio, ferramentas e meios tecnológicos necessários. Para as formações práticas, a fase de diagnóstico deve considerar as **condições existentes**, quais os **objetivos a atingir** (número de formandos, resultado final da formação), e quais as **condições necessárias para atingir os objetivos propostos**. Não será de todo a melhor forma, incutir à empresa contratante, na fase de implementação, custos de adaptação de instalações para formação, custos esses que não estando previstos, poderão pôr em causa todo o trabalho desenvolvido, e mesmo a relação entre a empresa e a entidade formativa.

## 4 – AVALIAÇÃO

A avaliação da formação é a última fase do ciclo formativo. É nesta fase que são avaliadas todas as fases do processo, tendo por base diferentes objetivos: **formativos, estruturados, quantitativos, qualitativos, diagnóstico** ou ainda **sumativos**. O tipo de formação é selecionado tendo em conta o contexto ao qual se vai aplicar a avaliação, bem como dos objetivos definidos.

Normalmente, a avaliação da formação incide sobre quatro níveis:

- **Avaliação da reação** – compreender se os formandos e a entidade patronal ficaram satisfeitos com a formação;
- **Avaliação das aprendizagens** – avaliação sobre aquisição de conhecimentos;
- **Avaliação de comportamentos** – avaliação sobre o processo de transferência dos conhecimentos adquiridos;
- **Avaliação de resultados** - avaliação sobre os conhecimentos transferidos para o local de trabalho causaram impacto na organização.

Desta forma, pode-se afirmar que os critérios de avaliação estão relacionados com a **pertinência do plano de formação**, ou seja, se os objetivos definidos foram de encontro às necessidades formativas, **coerência entre o processo formativo e os objetivos definidos, eficácia e eficiência da formação e utilidade da formação**.