



PLANO DE FORMAÇÃO INTERNA

METODOLOGIA E ESTRUTURA DO PLANO

Nome da Empresa

Endereço

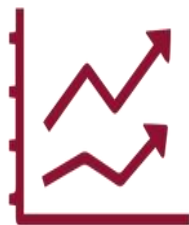
Código Postal, Localidade

Telefone

E-mail



Nome do
Logótipo



PLANO DE FORMAÇÃO INTERNA

METODOLOGIA E ESTRUTURA DO PLANO

(Apenas aplicável às empresas com mais de 10 trabalhadores)

Para a <nome da Entidade> a formação consiste num processo contínuo e permanente de desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, que atua como fator de qualificação profissional, proporcionando a aquisição de competências estratégicas, técnicas e relacionais e com agente de inovação organizacional, estimulando capacidades de liderança, de iniciativa, de participação, e criatividade, permitindo o desenvolvimento de todos e coresponsabilizando-os na obtenção dos objetivos da <nome da Entidade>.

A formação visa os seguintes objetivos: Identificar necessidades de formação

- Elaborar e desenvolver programas de formação que deem resposta às necessidades de formação diagnosticadas
- Promover continuamente a aprendizagem
- Melhorar os desempenhos
- Dinamizar o trabalho
- Criar novas competências
- Conciliar as expectativas pessoais e profissionais dos indivíduos com os objetivos da Empresa
- Permitir melhorar os serviços prestados aos seus beneficiários, aumentando a eficiência e eficácia
- Sensibilizar para processos de mudança
- Reforçar a cultura organizacional
- Desenvolver a capacidade de "aprender a aprender"

No âmbito dos objetivos gerais da <nome da Entidade>, a área de formação representa um polo fundamental para o desenvolvimento dos conhecimentos teórico-práticos. A <nome da Entidade> pretende responder às necessidades de atualização e formação ao longo da vida, através do planeamento, promoção, organização, execução e avaliação de planos regulares de formação, contribuindo para o desenvolvimento e valorização de competências técnicas e humanas e melhorando a qualidade das práticas profissionais nos diversos setores de atuação.

A formação tem sido uma das componentes do crescimento integrado, entendida como essencial para o desenvolvimento de competências e para a melhora do desempenho, estando inserida no planeamento estratégico de desenvolvimento da <nome da Entidade>. A <nome da Entidade> reconhece o valor da formação como estratégia essencial para o desenvolvimento dos seus recursos humanos.

Assim, prosseguiremos com os objetivos estratégicos e reforçaremos a intervenção com outras políticas que acreditamos serem essenciais para melhorar o desempenho do nosso capital humano, implementado, deste modo, estratégias de desenvolvimento e gestão de competências, nomeadamente, através da formação interna e externa a todos os colaboradores.

Melhoria contínua dos processos internos de trabalho

Agilizar e melhorar os processos de trabalho internos:

- Melhorar o fluxo de comunicação interna entre os setores da empresa
- Redefinir alguns procedimentos a identificar
- Criar instrumentos de registo adequados aos diversos setores

Continuidade da melhoria dos serviços prestados aos clientes:

Otimizar a qualidade dos serviços prestados, melhorar e cumprir a missão da <nome da Entidade>, tendo com referências, garantir os serviços que a <nome da Entidade> vem prestando ao longo da existência, bem como reagir às dificuldades e desafios emergentes do enquadramento socioeconómico atual.

Implementar boas práticas de gestão de pessoas e competências

A <nome da Entidade>, continuará a valorizar todas as pessoas que a integram, bem como a mais-valia que cada uma delas representa: a formação, as competências, experiência e habilidades, atitude, grau de compromisso com as tarefas e a empresa.

Pretende-se, deste modo, proporcionar a todos os colaboradores condições de trabalho motivadoras, disponibilizando os meios e recursos necessários ao bom desempenho das suas funções, promovendo o sentido de responsabilidade individual e organizacional.

PLANEAMENTO**Público-alvo**

A formação tem com destinatários todos os colaboradores da <nome da Entidade>

Formação Interna

Considerando as necessidades manifestadas, torna-se necessário priorizar a formação ao nível informático e digital.

Atendendo ao tipo de competências profissionais a desenvolver, às necessidades evidenciadas pelos colaboradores, propõe-se a realização de formação nas seguintes áreas:

Temas prioritários de formação
Power Query Excell
Excell Avançado

Estruturação do Plano de Formação

- Gestão de base de dados (Trabalhar com base de dados.)
- Software (Operar com um programa informático (por exemplo, excel, photoshop, etc..))
- Tratamento e análise de dados (Tratar e analisar dados.)

Organização e execução

Ação de Formação	Horas previstas	Formandos	Formadores
Power Query Excell		8	1
Excell Avançado		8	1

AÇÃO DE FORMAÇÃO	N.º DE AÇÕES PREVISTAS	DATAS E LOCAIS PREVISTOS	N.º AÇÕES PREVISTAS	DURAÇÃO POR AÇÃO	OBJETIVOS	FORMADOR		INVESTIMENTO	N.º DE FORMANDOS
						INTERNO	EXTERNO		

TIPOS DE FORMAÇÃO:

Formação inicial:

Envolve a formação profissional para estagiários e novos profissionais, visando orientá-los para o funcionamento da organização e reduzir o tempo de adaptação e aprendizagem das tarefas."

Formação técnica:

Tem como objetivo desenvolver competências específicas, relacionadas com o cargo ocupado; por exemplo, na área das vendas, recursos humanos, legislação ou tecnologia.

Cursos e formações fora do horário de trabalho:

Engloba cursos, aulas e até licenciaturas ou mestrados. Pretende oferecer apoio aos trabalhadores para prosseguirem estudos ou atualizarem conhecimentos.

Formação de liderança:

Este tipo de formação interna nas empresas é dirigido aos cargos de gestão. Focam-se em ensinar habilidades de comunicação, de gestão de pessoas e de tomada de decisão.

Formação de segurança:

Está relacionada a questões de segurança e higiene no trabalho e obedece a um protocolo com o intuito de evitar riscos e acidentes, assim como ensinar práticas preventivas aos funcionários.

Formação contínua:

É a formação que se realiza no decorrer do vínculo laboral, visando aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma ou mais atividades profissionais, uma melhor adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais e o reforço da empregabilidade.

Formação de dupla certificação:

É a formação inicial ou contínua integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), realizada por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino ou formação reconhecido pelos ministérios competentes e que atribui uma certificação escolar e uma certificação profissional.