



**"CAMPAÑA DE VERÃO
FAÇA FORMAÇÃO"**

CURSOS EM *E-LEARNING*

A partir de 1 de Julho de 2014

BEM-VINDA - PLATAFORMA DE E-LEARNING!

*Entrevista com a Dra. Patrícia Matias
Coordenadora do Departamento de Formação*

As organizações debatem-se atualmente com um conjunto de problemas estruturais, nomeadamente na área da gestão de recursos humanos. Estes problemas caracterizam-se por estarem relacionados com a formação de pessoas, e, principalmente, com os custos associados a estratégias de formação credíveis.

A implementação de uma solução de **e-Learning**, permite obter uma redução de custos associados com a formação, nomeadamente através de:

- Redução de custos de deslocação;
- Acessibilidade;
- Redução de tempo e rápida distribuição.

Assim, a **Presmed – Segurança, Formação e Saúde no Trabalho, Lda.** realizou um protocolo de colaboração, no fornecimento de ferramentas de produtividade digital, com uma empresa líder nacional, nos cursos de **e-Learning**.

Segundo o *Partner* da empresa, as ferramentas foram desenvolvidas, com o objetivo de simplificar processos morosos, difíceis e dispendiosos em três áreas, todas elas a constituírem obrigatoriedade legal, estando previstas na Lei 102/2009 de 10 de Setembro.

Quais os objectivos e vantagens de fazer formação através de uma plataforma de e-Learning?

O **e-Learning** é uma modalidade de ensino à distância, que possibilita a auto – aprendizagem, com a mediação de recursos didáticos organizados, apresentados em diferentes suportes tecnológicos de informação, utilizados através da internet. Os programas de **e-Learning** permitem uma aprendizagem mais rápida pelo simples facto do aluno/formando avançar no conteúdo segundo o seu próprio ritmo. Além disso, pode estruturar o seu tempo, com um maior aproveitamento deste. Sendo considerado como uma grande conquista na relação ensino - aprendizagem, o auto didactismo passa a ser o elemento chave nos programas de **e-Learning**.

Pode explicar aos nossos leitores como funciona a plataforma de e-Learning?

Os cursos de **e-Learning**, não são meras adaptações dos conteúdos ministrados em cursos presenciais. São uma ferramenta de agregação e difusão de informação específica de Segurança e Saúde no Trabalho, que proporcionam o envio de informações de forma transversal sobre matérias que devem ser do conhecimento geral ou de uma forma particular para alguns colaboradores.



O PAPEL DA FORMAÇÃO NOS RECURSOS HUMANOS

Dr. Nuno Miranda
Director de Recursos Humanos

A formação tem destacado um forte papel entre as políticas de gestão de recursos humanos, tendo como objectivo o desenvolvimento das competências dos trabalhadores e a garantia do seu envolvimento na vida organizacional, potenciando a comunicação, motivação e liderança. A relevância deste papel, continua na sustentação de processos de desenvolvimento competitivos e de promoção da coesão social, sendo hoje reconhecido quer pelos decisores políticos quer pela comunidade académica.

A evidência de que os países mais desenvolvidos apresentam elevados níveis de acesso à formação a par de um comprometimento das empresas com políticas activas e universais de formação profissional contínua, tem vindo a facilitar o consenso social em torno da importância da formação no contexto da sociedade portuguesa.

Contudo, apesar desse consenso, as políticas e as práticas de formação profissional contínua, têm evidenciado um reduzido potencial estratégico e são marcadas por um elevado índice de discriminação no acesso à formação por parte dos trabalhadores.

Num contexto histórico, particularmente nos anos 60, marcado por um ciclo longo de crescimento económico e de pleno emprego, a teoria do capital humano assumiu-se, ao longo do tempo, como uma abordagem teórica de elevada capacidade heurística para compreender e legitimar o investimento público e privado, em educação e formação.

Se nos centrarmos no tema da formação que deve estar estreitamente relacionada com as estratégias empresariais, teremos que ter em atenção que, só por si, não garante a empregabilidade dos indivíduos.

Se tomarmos por referência os tipos e as estratégias competitivas das empresas, constatamos que a natureza e o papel da formação assume configurações diferentes entre as lógicas da promoção da formação e do acesso dos trabalhadores.

A análise da evolução dos principais indicadores da formação profissional em Portugal, mostra-nos um país marcado por um atraso estrutural na promoção de formação, quando nos comparamos com os países da União Europeia.

Contudo, apesar do atraso, é notória a evolução que os dados estatísticos evidenciam ao longo dos últimos anos, quer consideremos a percentagem de empresas com formação quer consideremos a percentagem de trabalhadores que participaram em acções de formação.

Se destacarmos a importância da formação enquanto instrumento capaz de responder às pressões competitivas com que as empresas se deparam num contexto de negócios cada vez mais aberto e imprevisível, acaba por ser inevitavelmente, um investimento prioritário que joga um papel vital para a maximização do potencial dos trabalhadores.

Nesta perspectiva da Gestão de Recursos Humanos, a formação é assumida como parte integrante da função recursos humanos e da disciplina que lhe dá corpo.

FICHA TÉCNICA:

Gestão de Conteúdos e Redação | Elisabete Afonso
Colaboração | Funcionários do Grupo 4Work
Concepção Gráfica | Ricardo Trindade
Edição | Departamento Formação
Periodicidade | Mensal

GRUPO 4 WORK

R. Tenente Espanca, nº 34 – 3º | 1050-223 Lisboa
Telef. (+351) 21 353 00 03 | Fax: (+351) 21 356 22 66
Home Page: www.4work.pt | E-mail: formacao@4work.pt