

EDITORIAL

Estimado leitor,

Nesta edição da Newsletter irá encontrar informação sobre formação profissional e as ofertas de emprego disponíveis.

Esta é uma edição com especial destaque para o e-learning não só pelo crescimento que se tem notado neste tipo de formação, mas também pela importância que assume cada vez mais no percurso formativo individual.

Continuaremos ao longo de 2010 apostar no desenvolvimento de serviços que promovam o crescimento da região - Formação/Trabalho Temporário.

Salientamos, ainda a importância de trabalharmos com muitas e grandes empresas locais, o que nos permite promover o emprego junto do mercado de recursos humanos da envolvente.

Boa leitura!

ÍNDICE

Pág. 1 – *E-learning*

Pág. 2 – *Formação para profissionais*

Pág. 3 – *Abordagem por competências*

Pág. 4 – *Mudança Organizacional*

Pág. 4 – *Aluguer de salas de formação*

Pág. 5 – *Oferta formativa não financiada*

Pág. 6 – *Oferta formativa financiada*

Pág. 7 – *Oportunidades de emprego*

“E-LEARNING DOMINA 20% DA FORMAÇÃO EM PORTUGAL”

Inquéritos sobre “Aprendizagem electrónica *e-learning*” e “Opinião dos utilizadores sobre a aprendizagem electrónica”. Demonstram que:

60% das empresas de formação fornecem serviços de formação *e-learning*, no entanto a taxa de utilização é somente de 20%.

Segundo uma investigadora que participou no estudo, Eva Smirli, a baixa utilização do “*e-learning*” em Portugal deve-se ao desenvolvimento muito recente das técnicas de formação via electrónica. Nos restantes países europeus, a aprendizagem electrónica “já é responsável por mais de 30% das actividades formativas dos mecanismos de formação públicos e privados”, ao contrário dos 18% apresentados no ano 2000.

De acordo com este estudo, 32% dos professores admitem que as suas competências na preparação de especificações pedagógicas eram “fracas” e apenas 17% consideram estar num nível “muito bom” no domínio de ferramentas de aprendizagem electrónica.

60% dos inquiridos considera que a “capacidade para animar e estimular os formandos num espaço de trabalho virtual constitui um factor muito importante”.

FORMAÇÃO PEDAGÓGICA INICIAL DE FORMADORES À DISTÂNCIA

O curso **Formação Pedagógica Inicial de Formadores à Distância** destina-se a todos os interessados em desenvolver competências no domínio pedagógico-didáctico e obter o CAP - Certificado de Aptidão Profissional de Formador.

O B-Learning pressupõe 3 modalidades distintas de formação: sessões presenciais, sessões síncronas *on-line* (através de plataformas na *Internet*) e sessões assíncronas (de autoformação). Este curso será constituído por 3 módulos presenciais (40 horas), 4 sessões síncronas realizadas *on-line* na plataforma, sendo os restantes módulos de autoformação onde os participantes realizarão exercícios escritos e terão acesso a todo o material necessário à formação, nomeadamente manuais, textos de apoio e filmes pedagógicos. Consulte a nossa página online www.euveo.pt e terá acesso ao nosso plano de formação.

SABIA QUE ...

A EUVEO é uma entidade de formação acreditada pela D.G.E.R.T.?

Isto significa que cumprimos com os requisitos de qualidade no processo formativo.

O que são os Requisitos de Acreditação?

Para serem acreditadas, as entidades têm que demonstrar que a sua organização e as suas práticas técnicas e pedagógicas, estão em conformidade com o

Referencial de Qualidade da Acreditação.

O referencial de qualidade é composto pelos **Requisitos de Acreditação**.

Os requisitos de acreditação são condições que determinam a qualidade das práticas adoptadas pela entidade formadora na prestação do seu serviço de formação.

Dividem-se em:

1. Requisitos Gerais:

Condições transversais que se aplicam a todas as entidades formadoras e todos os tipos de intervenção.

2. Requisitos Específicos:

Condições específicas de cada domínio de intervenção no ciclo formativo e da formação a distância.

FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA PROFISSIONAIS

Segundo Nuno Nogueira, PwC ACADEMY Manager, PricewaterhouseCoopers (*in* RH Magazine n.º 65, página 60) assume-se cinco critérios quando avaliamos os monitores: competência pedagógica; experiência profissional; experiência na área temática; experiência no sector de actividade (sector onde actuam profissionalmente os formandos).

O autor identifica 3 perfis distintos de oferta de formadores, os formador de perfil A, perfil B e perfil C. O primeiro possui grandes capacidades pedagógicas e técnicas mas pouca experiência profissional, bem como na área temática e sector de actividade. O formador com perfil B distinguem-se por possuírem maior experiência profissional relativamente ao anterior e, finalmente, o formador de perfil C é aquele que possui excelentes competências técnicas e pedagógicas,

vasta experiência profissional bem como na área temática e respectivo sector de actividade.

No que à formação de executivos diz respeito, pressupomos que o formador de perfil C é aquele que vai mais de encontro com as perspectivas deste formando, pois é muito valorizada a experiência profissional. É esta avaliação dos formadores que realmente faz a diferença nos dias de hoje e que vai determinar a qualidade e valor acrescentado da formação para os seus formandos, que esperam uma aferição constante de conhecimentos e que vai determinar a mensuração efectiva do retorno do investimento na formação – ou seja, o investimento numa acção de formação é útil e relevante a médio/longo prazo quando é comprovada e percebida pelos formandos a qualidade dos monitores (das suas qualificações e experiências).

Recrutar assegurando o *fit* cultural O que não pode acontecer num processo de recrutamento?

Ana Rijo da Silva, directora da *Rh Magazine* considera que se souber responder a esta questão está a dar o primeiro passo para que o processo de recrutamento e selecção seja bem sucedido. Recrutar é um processo importante e difícil, por isso quanto maior é a complexidade da função a desempenhar maior é o risco no recrutamento. Há que ponderar e pensar nos riscos, pois numa altura em que a margem de recrutamento é mínima – em época de crise - os erros de selecção “pagam-se caros”.

O grande desafio no recrutamento está em conseguir que o recrutado esteja de encontro com a cultura da empresa. Segundo a autora, Ana da Silva, “se começarmos por numerar quais as atitudes e posturas que o recém-chegado não poderá em caso algum exibir, teremos dado o primeiro passo para conseguirmos obter o desejado *fit* cultural”.

A MUDANÇA

Um dos maiores desafios que se coloca a qualquer pessoa numa organização, a mudança. Abandonar hábitos, rotinas, formas de pensar e agir. Mudar nem sempre é fácil.

A mudança é um dos maiores desafios que se coloca a qualquer pessoa numa organização. Quer tenhamos que liderar um processo de mudança, quer estejamos envolvidos numa mudança, todos nós temos que lidar com esta inevitabilidade da vida organizacional. Desde mudanças em larga escala, como crises, reestruturações, fusões, aquisições, novas tecnologias, internacionalização, até mudanças de âmbito mais restrito, como novos procedimentos, novas equipas, novas funções, novas chefias ou novos projectos, a todos a mudança alcança. Contudo, mudar nem sempre é fácil. Mudar implica abandonar hábitos, rotinas, formas de pensar e agir que funcionaram no passado, mas que no presente deixaram de ser eficazes e que no futuro têm de ser diferentes. Mais do que um processo puramente racional, mudar toca os nossos sentimentos e as nossas emoções, suscitando tantas vezes reacções inesperadas e aparentemente pouco lógicas. Infelizmente, muitas tentativas de mudança organizacional fracassam. Uma das razões do fracasso prende-se com o acreditar que para mobilizar esforços para a mudança basta apresentar dados e argumentos, assumindo-se que a informação é suficiente para alterar modos de pensar e comportamentos.

No entanto, saber não chega para mudar. As emoções influenciam formas de pensar e de agir, e estão estreitamente interligadas com a motivação.

Levando as pessoas a sentir de forma diferente, por vezes através de experiências emocionais marcantes, é possível alterar a forma como as pessoas vêem o mundo e, conseqüentemente, alterar os seus comportamentos. Em vez de impor mudanças, é necessário sensibilizar as pessoas para a necessidade de mudar e ajudá-las a mudarem-se a si próprias.

A mudança organizacional é, assim, uma viagem que não pode ser feita de forma solitária e unilateral, pois as organizações necessitam do esforço de todos. Para que esta viagem decorra da melhor forma, é fundamental:

- perceber como as pessoas reagem às mudanças;
- planear as etapas do processo de implementação da mudança;
- saber usar ferramentas para resolver as dificuldades que sempre aparecem ao longo do percurso.

Dominar estas três componentes essenciais para uma eficaz gestão da mudança, significa uma mudança com sucesso.

Mudar implica sair da zona de conforto individual e organizacional, o que pode motivar reacções de resistência, ansiedade e 'stress'. Há que assegurar que pessoas, equipas e organizações estão alinhadas no essencial - visão, direcção, confiança e motivação.

A EUVEO disponibiliza, para aluguer, as suas salas de formação localizadas na Trofa. Estes espaços estão totalmente adaptados para a realização de acções de formação.

**Sala 1 – 34.71 m2 capacidade para 20 formandos
Sala 2 – 28.38 m2 capacidade para 15 formandos**

Adicionalmente a EUVEO encontra-se disponível para o apoio administrativo e processual necessário à execução física das acções de formação.



A EUVEO tem o prazer de
lhe enviar informação
sobre os cursos do **Plano
de Formação 2010**.

Os nossos cursos
encontram-se
direccionados para
diversas áreas de
actividade e interesse.

Para mais detalhes poderá
consultar no nosso site.

www.euveo.pt

INSCRIÇÃO:

- Fotocópia do Bilhete de
Identidade;
- Fotocópia do Cartão de
Contribuinte;
- *Curriculum Vitae*.

OFERTA FORMATIVA

Formação Não Financiada

ACTUALIZAÇÃO CIENTÍFICA E TÉCNICA DE HST (30 horas)

Renovação do CAP HST
18 Junho a 03 Julho - Horário pós-laboral
19 a 23 de Julho - Horário laboral

FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE FORMADORES A DISTÂNCIA

Aquisição CAP formador - Regime *B-learning*
01 Junho a 16 Julho - Horário pós-laboral

JOGOS PEDAGÓGICOS (63 horas)

Renovação CAP formador
01 Junho a 10 Julho - Horário pós-laboral

SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA ALIMENTAR ISO 22 000 (30 horas)

24 Junho a 16 Julho - Horário pós-laboral

***Esta formação qualifica para efeitos de Formação
Profissional Certificada, obrigatória nos termos da nova
legislação laboral.***

**Todos os formandos terão direito a Certificado de Frequência
e/ou Certificado de Formação Profissional**

OFERTA FORMATIVA

Formação Financiada

NOÇÕES BÁSICAS DO SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA (50 horas)

Área 346: Secretariado e Trabalho Administrativo

UFCD: 6234

Junho: 11,12, 24, 26 Julho: 10, 17, 24, 29, 31 Agosto: 6, 7

Horário semana: 18:30h às 22:30h Horário sábado: 09h às 14h

FOLHA DE CÁLCULO – OPERAÇÃO E PROGRAMAÇÃO

Área 481: Ciências Informáticas

UFCD: 0778

Junho: 11,12, 24, 26 Julho: 10, 17, 24, 29, 31 Agosto: 6, 7

Horário semana: 18:30h às 22:30h Horário sábado: 09h às 14h

PRINCÍPIOS DE GESTÃO EMPRESARIAL

Área 541: Indústrias Alimentares

UFCD: 4815

Junho: 12, 25, 26 Julho: 9, 10, 17, 23, 24, 30, 31 Agosto: 7

Horário semana: 18:30h às 22:30h Horário sábado: 15h às 20h

APROVISIONAMENTO E GESTÃO STOCKS

Área 341: Comércio

UFCD: 0378

Junho: 12, 25, 26 Julho: 9, 10, 17, 23, 24, 30, 31 Agosto: 7

Horário semana: 18:30h às 22:30h Horário sábado: 15h às 20h

COMO SE INSCREVER

Envie-nos a ficha de pré-inscrição devidamente preenchida e os documentos abaixo indicados:

- Fotografia;
- Fotocópia do Bilhete de Identidade;
- Fotocópia do Cartão de Contribuinte;
- Certificado de Habilitações;
- Curriculum *Vitae*;
- Comprovativo da Situação Profissional (declaração da Entidade Patronal ou inscrição no Centro de Emprego);
- Comprovativo de frequência de Centro Novas Oportunidades (quando aplicável);
- Número de Identificação Bancária (NIB).

As inscrições serão validadas após recepção dos documentos, análise curricular, entrevista de selecção, entrega da caução e pagamento do imposto de selo do contrato (€ 5).

Todos os formandos terão direito a Subsídio de Alimentação e Material Didáctico. Frequência mínima obrigatória 90% do tempo da formação.

A frequência de qualquer acção está condicionada ao depósito de uma caução no valor de € 15.

A caução só será accionada em caso de desistência ou abandono e será sempre restituída independentemente do aproveitamento desde que os formandos não ultrapassem os 10% de faltas.





OPORTUNIDADES DE EMPREGO (M/F)

(em regime de Trabalho Temporário)

Operador Call Center (M/F) ref.: TT/OFE/171

Função:

Contactos telefónicos de apresentação e divulgação de produtos;

Requisitos:

12.º Ano (preferencial)
Idade: 20 a 40
Facilidade de comunicação, autoconfiança, resistência ao stress
Conhecimentos de Informática

Horário:

Disponibilidade total de horários;

Local de Trabalho:

Ribeirão - V. N. Famalicão

Operário Não Especializado para a Indústria Têxtil (M/F) ref.: TT/OFE/001

Função:

Tarefas de carga e descarga de máquinas têxteis;

Requisitos:

Mínimo 12.º Ano de escolaridade; idade entre os 18 e os 35 anos;

Horário:

Regime de laboração continua;

Local de Trabalho:

Lousado - V. N. Famalicão

Operário Não Especializado para a Indústria Têxtil (M/F) ref.: TT/OFE/021

Função:

Tarefas de carga e descarga de máquinas têxteis;

Requisitos:

Mínimo 6.º Ano de escolaridade; idade entre os 18 e os 50 anos;

Horário:

Regime de Fim-de-Semana e Feriados;

Local de Trabalho:

Lousado - V. N. Famalicão

Estagiário Recursos Humanos (M/F) ref.: TT/OFE/052

Função:

Tarefas de administrativas de RH;

Requisitos:

Recém licenciado em Gestão de Recursos Humanos, Sociologia, Psicologia das Organizações

Horário:

09:00 às 19:00;

Local de Trabalho:

Trofa

Operário Não Especializado para Indústria de Borrachas (M/F)

ref.: TT/OFE/083

Função:

Tarefas de administrativas de RH;

Requisitos:

Experiência de trabalho em produção; Experiência em empresas de borracha ou área similar (preferencial);

Horário:

Disponibilidade para trabalhar em turnos fixos

Local de Trabalho:

Santo Tirso

Empacotador para Indústria Produtos Alimentares (M/F)

ref.: TT/OFE/151

Função:

Tarefas de embalagem;

Requisitos:

Escolaridade: 9.º ano; Experiência profissional anterior em funções de operador industrial / embalagem

Horário:

Regime 4-2/Laboração Continua

Local de Trabalho:

Maia / Trofa

Envie-nos a sua candidatura para euveo@euveo.pt ou contacte-nos através do telefone 252490750.

Mesmo que nenhuma destas oportunidades seja do seu interesse, inscreva-se.

PODEMOS TER UMA OPORTUNIDADE PARA SI...