

## DESENVOLVIMENTO DE MULTIPLICADORES/ INSTRUTORES DE TREINAMENTO

### APRESENTAÇÃO

De forma cada vez mais acentuada, as instituições privadas e públicas estão se transformando em Organizações de Aprendizagens, investindo em Educação, visando a preparar seus profissionais para o futuro e para as mudanças que ocorrem constantemente. Na Era do Conhecimento a valorização da aprendizagem no mundo corporativo vem crescendo de forma significativa, com a adoção de diversas estratégias para o desenvolvimento das pessoas. Uma estratégia muito aplicada para contribuir com esse objetivo é o investimento em programas de treinamentos internos, conduzidos por profissionais da própria Organização.

No entanto, em diversas ocasiões os treinamentos internos não apresentam os resultados desejados, em razão de os instrutores, embora tecnicamente competentes, não dominarem recursos de didática necessários para tornar o processo de aprendizagem eficaz.

Neste treinamento, o **IDEMP** apresenta um programa que contextualiza a importância da difusão do conhecimento na Organização, abordando conteúdos fundamentados na teoria da educação de adultos, de forma dinâmica, orientada para a preparação e/ou aperfeiçoamento de profissionais que estarão habilitados para conduzir o processo ensino-aprendizagem.

### A QUEM SE DESTINA

Profissionais de quaisquer áreas da Organização, que tenham ou venham a ter a atribuição de multiplicadores / instrutores em treinamentos e eventos de qualquer natureza.

### RESULTADOS

- Reconhecimento sobre a importância do papel do instrutor no processo de Treinamento.
- Adoção de postura adequado do instrutor de treinamento.
- Aplicação de princípios da Andragogia nos seus treinamentos (educação de adultos).
- Visão sistêmica sobre o planejamento didático.
- Atuação como mediador no processo de aprendizagem da organização.
- Desenvolvimento da competência comunicação no contexto da sala de aula.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- **IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO DO INSTRUTOR**
  - Desafios do Instrutor de Treinamento: competências necessárias.
  - O Instrutor atuando como educador, parceiro do RH e representante da organização.
  - Postura e ética do Instrutor no treinamento.
  - A corresponsabilidade do Instrutor com o alcance de metas e obtenção de resultados.
  - Compromisso do Instrutor com o planejamento e execução do treinamento.
  - Papéis desempenhados pelo instrutor de treinamento.
- **ANDRAGOGIA: MÉTODO EFICAZ PARA TREINAMENTO**
  - Gestão do processo ensino-aprendizagem.
  - Aspectos que favorecem o processo de aprendizagem e condições que comprometem o processo.
  - Andragogia - arte e ciência de orientar adultos a aprender.
  - Aplicação dos princípios da Andragogia nos programas de treinamento.
  - Funções da Andragogia x princípios da aprendizagem.
  - Didática: arte e técnica de ensinar.
  - Elementos que impactam na aprendizagem: percepção, motivação, maturação, fadiga etc.
  - Aprendemos todos do mesmo modo? Pré-requisitos e estilos de aprendizagem.
- **PLANEJAMENTO DE ENSINO EFICAZ**
  - Estrutura básica do Planejamento: Introdução, Desenvolvimento e Fechamento.
  - Elementos essenciais ao Planejamento Didático:
    - Conhecimento da realidade: diagnóstico;
    - Importância dos objetivos: geral e específicos;
    - Seleção dos conteúdos: critérios para seleção (quantidade x qualidade);
    - Organização de conteúdos: nível de abordagem dos conteúdos;

- Metodologia: recomendações para trabalhos em grupo.
- Seleção dos recursos instrucionais;
- Qualidade do material didático: apostilas, textos etc.

■ **A COMUNICAÇÃO COMO FATOR DE QUALIDADE**

- A comunicação como ferramenta do processo de treinamento.
- Comunicar não é apenas informar.
- Saber comunicar também é saber ouvir.
- Ruídos e bloqueios que comprometem a eficácia do processo.
- Desenvolvendo a capacidade de comunicar-se utilizando os gestos como complemento da linguagem verbal.
- Comunicação simbólica: aparência pessoal e acessórios.

■ **IMPORTÂNCIA E VANTAGENS NA UTILIZAÇÃO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS**

- Por que é importante usar recurso audiovisual nos treinamentos?
- Cuidados necessários na elaboração e utilização dos recursos.

■ **MICROAULAS E FEEDBACK**

Nesta etapa, os participantes apresentarão microaulas, de forma a lhes proporcionar o desenvolvimento de habilidades técnicas-pedagógicas. Ao final das microaulas ocorrerá *feedback* fornecido por colegas de turma e pelo facilitador do processo.

### **METODOLOGIA**

Os conteúdos serão desenvolvidos através de exposição dialogada, participações individuais e em grupos, com microapresentação para desenvolvimento das habilidades comunicativas e pedagógicas. Fará parte do processo de aprendizado a autoavaliação e *feedback* fornecido pela professora do curso.

### **CARGA HORÁRIA**

O curso terá a duração de 24 (vinte e quatro) horas, em três dias consecutivos.

### **PROFESSORA - Vera Bartolo**

Vera Lúcia atuou durante 25 anos na área de Recursos Humanos de empresa de grande porte (Petrobras), como Consultora Interna e Multiplicadora / Instrutora em programas de T&D, em projetos que envolviam desde o planejamento até a avaliação de resultados, desenvolvidos em diversos segmentos da organização. Há mais de 30 anos atuando na área de Gestão de Pessoas.

Mestre em Educação, Especialista em Gestão de Pessoas e Educação a Distância, Graduada em Pedagogia, atualmente, professora universitária em Cursos na Área de Gestão de Recursos Humanos; Administração de Empresas. Professora nos cursos de pós-graduação como Gerenciamento de Projetos; Gestão da Qualidade; Gestão de Pessoas e outros. Coordenadora do Curso de Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas na Associação Educacional Dom Bosco (AEDB).

Professora e consultora do **IDEMP** – Instituto de Desenvolvimento Empresarial, onde ministra os seguintes treinamentos: “Como Fazer a Diferença em Apresentações Profissionais”; “Desenvolvimento de Multiplicadores de Treinamento”.