

CPD formal para um engenheiro/técnico deve ser holística e relacionados ao seu desenvolvimento de carreira. Pode ser realizada em uma ampla variedade de maneiras e em diversas áreas:



“ CPD formal, é planejado, estruturado atividade que contribui para o desenvolvimento profissional arredondado do engenheiro/técnico ”

O OBJECTIVO DO DPC É TER ENGENHEIROS:

- Tecnicamente actualizados
- Profissionalmente bem preparados
- Com capacidade de assumir responsabilidades e de tomar iniciativas
- Com melhor desempenho internacional

VANTAGENS PARA AS EMPRESAS:

- Maximização do potencial dos engenheiros
- Optimiza o retorno do investimento nas despesas com a aprendizagem e o desenvolvimento
- Cria uma cultura de inovação e dinamismo
- Melhora o alinhamento dos objectivos comerciais com os planos da equipa
- Facilita o planeamento da carreira e os procedimentos de promoção
- Melhora o recrutamento e a fixação dos colaboradores
- Eleva o perfil público da empresa



HISTÓRIA DO “PADRÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA ACREDITADA EM DPC”

A Engineers Ireland (a associação profissional Irlandesa para engenheiros e técnicos) e o Governo Irlandês têm, durante a última década, cofinanciado e desenvolvido um modelo de excelência que as empresas dos profissionais da engenharia podem utilizar para ligar iniciativas de formação, de aprendizagem e de desenvolvimento sob uma política de boas práticas: O Prémio da Empresa Acreditada em DPC.

Desde o lançamento deste prémio em 1999, mais de 140 organizações Irlandesas – de todas as dimensões e de todos os sectores da engenharia – têm sido acreditadas de modo integral, acompanhadas e reavaliadas. São com cada vez mais as empresas de engenharia a trabalharem para a obtenção do prémio.

O PRÉMIO DA EMPRESA ACREDITADA EM DPC NA EUROPA

A Engineers Ireland uniu esforços com as associações nacionais da engenharia de Portugal, da Roménia, da Eslovénia e da Eslováquia para participarem num projecto Leonardo da Vinci, financiado pela Comissão Europeia, para a promoção deste Prémio da Empresa Acreditada em DPC em associações profissionais de engenharia na Europa. O resultado final do projecto foi que as empresas propostas pelas associações profissionais de engenharia de Portugal, da Roménia, da Eslovénia e da Eslováquia já obtiveram o prémio de empresas acreditadas em DPC.

O objectivo no futuro é que o prémio de DPC possa ser um referencial Europeu para as associações profissionais de engenharia que queiram melhorar a capacidade das empresas de engenharia em termos de aprendizagem organizacional.

© Engineers Ireland. Todos os direitos reservados

www.cpdeurope.eu



Modelo da Empresa com Acreditação CPD

(Continuing Professional Development – Desenvolvimento Profissional Contínuo)

Guia Rápido



O PROCESSO

Contacto formal entre a Ordem dos Engenheiros e a Entidade Patronal

Acordo para a Acreditação de CPD como Objectivo da Organização

Análise de Deficiências, revisão da situação dos sistemas e práticas de CPD

Implementação dos sistemas e práticas de CPD

Candidatura por escrito

Auditoria para Acreditação

EMPRESA COM ACREDITAÇÃO CPD – título até 3 anos

Reconhecimento e Relações Públicas

Estabelecimento de Contactos e Estudos de Referência

Critério 1-8: Obrigatório para Acreditação

1. Comissão Interna de DPC

- Junta os chefes de departamento de Engenharia, RH, Formação e Qualidade
- Garante as políticas/procedimentos de DPC implementados e as responsabilidades definidas
- Mantém um elevado perfil de DPC na organização
- Informa o órgão de topo de DPC

2. Política de Desenvolvimento Profissional Contínuo – DPC (Continuing Professional Development – CPD)

- Abrange todos os aspectos de DPC
- Aprovada pela direcção superior
- Publicada e devidamente comunicada a todos os colaboradores relevantes

3. Gestão do Desempenho e Sistema de Desenvolvimento

- Estratégia de organização devidamente comunicada ao nível de departamento e ao individual
- Cada engenheiro e técnico realiza uma revisão formal (no mínimo anualmente) com o supervisor respectivo
- É realizada uma Análise das Necessidades de Formação (Training Needs Analysis)
- São produzidos planos individuais de DPC
- Os planos individuais de DPC são apresentados num Plano de Formação da Organização (Organisational Training Plan) global

4. DPC Formal, registo mínimo de 5 dias de média por ano

- DPC previsto executado em conformidade com o plano individual de DPC
- Registos individuais de DPC conservados e actualizados
- Média mínima de 5 dias de DPC anual, por engenheiro / técnico

5. Orientação para Desenvolvimento Profissional Contínuo

- Comunicada política de orientação de modo claro
- A necessidade de uma orientação formal é avaliada a todos os níveis
- A orientação é ligada à Gestão do Desempenho e PDP (Planos de Desenvolvimento Pessoal)
- Os mentores formados trabalham juntamente com os colegas mais jovens, ajudando no progresso na carreira e a alcançar um título profissional, por exemplo, engenheiro acreditado

6. Ligações com Instituições Profissionais/Ensino

- Participação activa com instituições de ensino superior relevantes
- Colaboradores estimulados para obtenção de títulos profissionais, por exemplo, o de engenheiro acreditado
- Ligação da empresa com instituições de ensino superior

7. Actividades de Partilha de Conhecimento

- Actividades de partilha de conhecimento, como os almoços de trabalho
- Os relatórios de conclusão dos projectos e as bases de dados das Aulas Administradas contêm conhecimentos e experiências importantes
- Os colaboradores que regressam de eventos de DPC divulgam as aprendizagens importantes aos colegas
- Acesso a sistemas de informação críticos na Internet, por exemplo, IHS (www.ihs.com)

8. Avaliação do Impacto do DPC

- Os critérios de avaliação estão definidos para as actividades planeadas de DPC
- Os directores estão envolvidos na avaliação dos resultados da aprendizagem



Empresas com mais de 100 profissionais de engenharia

9

10

Organizações grandes com uma taxa rápida de mudança

11

12

Critério 9-12: Aconselhamento sobre Boas Práticas

9. Actividade educativa de pós-graduação

- Política de educação avançada confirmada pela direcção sénior
- Comunicada eficazmente a todos os colaboradores relevantes

10. Estruturas de Competências/Gestão de Talentos

- Estruturas de competências disponíveis para todos os cargos/funções técnicas
- Recrutamento, desenvolvimento, contratação e implementação ligados de modo a alcançar essas competências

11. Práticas de Conhecimento Avançado

- Identificação e mapeamento de competências importantes de conhecimento ligados a mercados chave a à estratégia de negócios global
- Ligar competências a programas de formação avançada de DPC
- Processo para aquisição de conhecimentos para colmatar deficiências de conhecimento

identificadas

- Um director/gestor sénior responsável pela gestão do conhecimento
- Utilização eficaz das TI para melhorar a qualidade da gestão do conhecimento
- Métrica e resultados acordados para as actividades de gestão do conhecimento

12. Criatividade/Inovação na Concepção

- Práticas orientadas por objectivos para uma geração de ideias novas e para a resolução de problemas
- As ferramentas para a inovação são utilizadas para o acolhimento de boas ideias, são apoiadas e são recompensadas
- É proporcionada formação em pensamento criativo
- Concentração dos recursos, das práticas e da utilização dos colaboradores na inovação
- O DPC e a inovação estão relacionados a vantagens comerciais mensuráveis
- A estrutura da empresa facilita a inovação e a iniciativa individual