

ASSUNTO:

INSTRUTORIA INTERNA

APROVAÇÃO:Resolução DIREX nº
463, de 10/09/2012**VIGÊNCIA:**

10/09/2012

**NORMA DE
INSTRUTORIA
INTERNA
– NOR 351**

ÍNDICE

1. FINALIDADE.....	02
2. ÁREA GESTORA.....	02
3. CONCEITUAÇÃO.....	02
4. COMPETÊNCIA.....	02
5. IDENTIFICAÇÃO.....	03
6. PAPÉIS.....	04
7. CAPACITAÇÃO.....	04
8. COMPROMETIMENTO.....	04
9. CADASTRAMENTO.....	05
10. ATUAÇÃO.....	06
11. REMUNERAÇÃO.....	07
12. AVALIAÇÃO.....	07

1. FINALIDADE

- 1.1 Estabelecer procedimentos para atuação dos profissionais internos da EBC na condução de atividades didático-pedagógicas.
- 1.2 Promover o envolvimento dos profissionais da EBC, visando criar uma organização onde a aprendizagem é um elemento do contexto e o aprender uma atitude cotidiana.

2. ÁREA GESTORA

Diretoria de Administração e Finanças.

3. CONCEITUAÇÃO

3.1 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

São as diversas ações que promovem a aprendizagem dentro da EBC – cursos, palestras, oficinas, encontros, *workshops* e multiplicações.

3.2 EXPERT

Pessoa com notório conhecimento ou formação em algum tema ou serviço específico.

3.3 COMPETÊNCIA

Soma de conhecimento, habilidade e atitude, cujo resultado se mostra aplicado à realidade e ao contexto de trabalho.

3.4 FEEDBACK DE REFORÇO

Procedimento didático-pedagógico de reforço de aprendizado que deve ser oferecido quando se observar situação fora do esperado, como forma de correção e aprimoramento.

4. COMPETÊNCIA

4.1 Compete à Gerência de Educação Corporativa:

- I. definir procedimentos internos para orientar a atuação didático-pedagógica dos empregados da EBC;
- II. identificar os profissionais internos da EBC que irão atuar na condução de atividades didático/pedagógicas, avaliando as competências pessoais e as necessidades de capacitação para cada função; e

- III. definir os parâmetros de reconhecimento dessa atuação, inclusive os relativos à remuneração.

4.2 Compete a todas as áreas da EBC:

- I. facilitar a atuação dos profissionais habilitados para ações didático-pedagógicas para:
- a) atuar em eventos de capacitação, de modo a contribuir com a ampliação do conhecimento, desenvolvimento de competências, melhoria na utilização de equipamentos e recursos, ampliação da qualidade dos produtos EBC, e o atingimento dos objetivos estratégicos da Empresa;
 - b) contribuir na criação de material e recursos didáticos que serão utilizados em ações de desenvolvimento profissional da EBC;
 - c) participar de grupos de trabalho para construção de ações de desenvolvimento profissional; e
 - d) participar de grupos de foco para definições ou aprimoramentos do processo de desenvolvimento profissional da EBC.
- II. indicar, conforme os temas sob sua gestão, possíveis temas que devam ser multiplicados ou disseminados, bem como os profissionais qualificados para tal que possam atuar nessa disseminação, submetendo a indicação à análise da Gerência de Educação Corporativa.

4.3 Compete à Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas efetivar os procedimentos para a percepção da remuneração complementar aos profissionais que atuarem em atividades didático-pedagógicas.

5. IDENTIFICAÇÃO

5.1 Os profissionais internos serão identificados para possível atuação em ações de desenvolvimento profissional a partir de:

- I. análise de sua expertise profissional na operação de equipamentos, sistemas, e participação no processo produtivo dos produtos e serviços da EBC;
- II. certificações obtidas em instituições de ensino superior ou correlatas, que comprovem sua formação para a atividade didático-pedagógica ou seu alto grau de conhecimento em temas específicos; e
- III. notório saber advindo de sua vivência profissional no tema, atestado por seus gestores.

6. PAPÉIS

- 6.1 De acordo com o item 11 da NOR 350, os profissionais poderão atuar como Instrutores, Palestrantes, Tutores, Multiplicadores e Facilitadores.
- 6.2 Os empregados poderão exercer papéis diversos na perspectiva didático-pedagógica, sendo que cabe aos gestores definir acordos de atuação que garantam a contribuição para a perspectiva de aprendizagem da Organização, sem sobrecarregar o processo produtivo.

7. CAPACITAÇÃO

- 7.1 A Gerência de Educação Corporativa irá promover capacitação complementar para a atuação didático-pedagógica do quadro de docentes.
- 7.2 Tal capacitação será acionada:
- I. quando for avaliada a necessidade de ampliar a competência didático-pedagógica do *expert* identificado, de modo a contribuir com o sucesso das ações de desenvolvimento;
 - II. quando o docente for convidado a atuar em treinamento interno para o qual haja necessidade de formação específica relacionada a conteúdo e metodologias e vivência de roteiros;
 - III. para atualização e ampliação de conhecimentos do corpo docente; e
 - IV. para reciclagem de docentes com avaliações insuficientes.

8. COMPROMETIMENTO

- 8.1 O empregado da EBC, no exercício de qualquer dos papéis descritos nesta Norma, deverá:
- I. pautar sua ação como um representante da EBC, valorizando a Organização e orientado por uma visão crítica construtiva que possa contribuir com o aprimoramento dos processos da Empresa e a concretização de seus objetivos;
 - II. garantir a ambiência do processo de aprendizagem, recebendo os aprendizes com polidez, atenção e positividade e zelando para que os recursos estejam adequados aos objetivos;
 - III. organizar sua ação de modo a propiciar um bom encadeamento do processo de aprendizagem;
 - IV. estar atento à compreensão do aprendiz, checando a necessidade de esclarecimentos, reforços e complementos;

- V. saudar os avanços do aprendiz com elogios e oferecer *feedbacks* de reforço às correções necessárias de modo gentil e educado, deixando transparecer a preocupação principal com sua aprendizagem e evolução;
- VI. registrar a frequência, aproveitamento e outros aspectos a serem definidos conforme a peculiaridade de cada ação de desenvolvimento, encaminhando as informações para a Gerência de Educação Corporativa;
- VII. acatar sugestões que possam aprimorar o conteúdo e o método; e
- VIII. solicitar *feedback* para a sua atuação e orientar o aprendiz para o preenchimento dos formulários de avaliação do evento.

9. CADASTRAMENTO

- 9.1 O *expert* que for acolhido no corpo docente da EBC será cadastrado em sistema que identifique:
- I. seu papel de atuação;
 - II. a ação a qual esteja vinculado;
 - III. os eventos nos quais atuou;
 - IV. os dados referentes à avaliação de sua atuação; e
 - V. outras observações de competência da Gerência de Educação Corporativa.
- 9.2 Esse cadastro servirá de base para:
- I. informações gerenciais referentes à educação corporativa;
 - II. a logística de disponibilização das ações de capacitação;
 - III. o registro das avaliações; e
 - IV. subsidiar a definição da remuneração das atuações.
- 9.3 Poderão cadastrar-se como instrutores internos, palestrantes, tutores, multiplicadores e facilitadores no âmbito da EBC:
- I. os empregados ocupantes de cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal da EBC; e
 - II. os empregados requisitados e os ocupantes de funções comissionadas sem vínculo efetivo com a Administração Pública.
- 9.4 Os candidatos a instrutor interno, palestrante, tutor, multiplicador e facilitador serão cadastrados nas áreas em que comprovadamente possuam o nível de

escolaridade necessário e a especialização e/ou experiência profissional compatíveis.

10. ATUAÇÃO

10.1 Poderão atuar em ações de desenvolvimento todos os componentes do corpo docente que estiverem devidamente cadastrados e em situação regular.

10.2 A atuação ocorrerá mediante convite da Gerência de Educação Corporativa e anuência do Gestor para o qual o docente se reporta, além da aceitação do docente para o convite.

10.3 Os instrutores internos serão convidados de acordo com a disponibilidade apontada pelos superiores hierárquicos dos mesmos.

10.3.1 No caso de haver dois ou mais instrutores disponíveis para o mesmo período, a escolha se dará na seguinte ordem de prioridade:

I. melhor avaliação como instrutor em cursos anteriores e de mesmo conteúdo programático do que será ministrado;

II. maior tempo de experiência como instrutor da matéria objeto de treinamento;

III. maior tempo de experiência profissional em atividade relacionada ao conteúdo programático do curso a ser ministrado;

IV. doutorado, mestrado, curso de especialização de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas ou de graduação em nível superior, nesta ordem de prioridade, na área de atividade do treinamento; e

V. maior tempo de serviço prestado na EBC.

10.3 O convite pode ser dispensado se houver acordo de oferta e cronograma previamente estabelecido entre a área interessada na disseminação/multiplicação e a Gerência de Educação Corporativa, comprometendo-se a área demandante em garantir a presença do docente nos eventos acordados e garantir as informações para o bom cadastramento das ações.

10.4 A atuação deve ocorrer, preferencialmente, em horário compatível com o horário de trabalho normal do empregado.

10.5 As atuações acordadas em horários ou dias diferentes dos da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas com os acréscimos característicos da excepcionalidade.

10.6 Não poderá exercer a atividade de instrutor interno, palestrante, tutor, multiplicador e facilitador o empregado que estiver em gozo de licença ou férias.

11 REMUNERAÇÃO

11.1 A hora de atuação do docente será remunerada pelos valores indicados no item 11.3, sem prejuízo da remuneração normal.

11.1.1 Esse valor não configura incorporação ao salário, e será pago em folha de pagamento até 60 dias após a atuação.

11.2 Consideram-se dois graus de complexidade para nortear o valor da remuneração para a atuação didático-pedagógica:

I. Tipo 1 – Instrutor, Palestrante e Tutor; e

II. Tipo 2 – Multiplicador e Facilitador.

11.3 Serão pagos por hora/aula ao empregado que atuar em instrutoria interna, os seguintes valores percentuais da menor referência salarial constante do Plano de Empregos, Carreiras e Salários da Empresa, independentemente de estar ou não no curso de sua jornada de trabalho:

I. Tipo 1 – 2,20% (dois vírgula vinte por cento); e

II. Tipo 2 – 1,65 % (um vírgula sessenta e cinco por cento).

11.4 Não será devida remuneração ao empregado que atuar em instrutoria interna:

I. quando se tratar de multiplicação de conhecimentos adquiridos em curso pago pela Empresa; e

II. quando se tratar de treinamento em serviço pela chefia.

12. AVALIAÇÃO

12.1 Toda atuação docente será avaliada por instrumento de reação ao processo ensino-aprendizagem, preenchido pelos aprendizes e onde constarão itens específicos para tal.

12.2 Os dados da avaliação irão subsidiar:

I. a manutenção do empregado no quadro de docentes;

II. a suspensão do empregado do quadro de docentes para atualização ou reciclagem; e

III. a exclusão do empregado do quadro de docentes, quando os desempenhos assim o indicarem.