



Excelência em Educação Técnica e Executiva

Cursos & Mentorias



Sumário

Sumário	2
Sobre o GrupoTreinar	4
1. Gestores	10
1.1. Diretor Geral & CEO	10
	10
1.2. Diretor Técnico & CTO	12
	12
2. Atuamos através da personalização das nossas ofertas para cursos no formato “in company”	14
2.1. Nosso entendimento das necessidades do cliente & diagnóstico da situação atual 14	
2.2. Desenvolvimento & Personalização da Oferta	15
2.2.1. Definição do Escopo	18
2.2.2. Ofertas atuais	18
2.2.3. Palestra Inicial	18
2.2.4. Diagnóstico da Situação Atual.....	19
2.2.5. Personalização das Capacitações.....	19
2.2.6. Aplicação das Capacitações.....	20
2.2.7. Avaliação da Reação	20

2.2.8.	Definir Próximas Ações	20
2.3.	Desenvolvimento do ensino	21
2.4.	Datas	21
2.5.	Pré-requisitos	22
2.6.	Metodologia de ensino.....	22
2.7.	Níveis de Avaliação	22
3.	Serviços de Mentoria	23

Sobre o GrupoTreinar

“Somos uma rede de valor com foco em treinamento e capacitação profissional oferecendo mais de 230 ofertas em mais de 28 áreas de conhecimento distintas, através de Mentorias, Lives/Eventos, Cursos “on line” e presenciais.

Temos como missão ser um Canal de Divulgação e Distribuição de nossos parceiros de conteúdo”.

Estabelecemos e aprimoramos um processo contínuo para a localização de especialistas e captação automática de conteúdos significativos. Todos os quesitos postados são avaliados, bem como as qualificações do Professor ou Consultor, pois atuamos em conformidade com a ISO 10015*¹ e assim asseguramos aos nossos clientes toda qualidade exigida.

Dispomos de um ambiente tecnológico completo para apoio na captação, publicação e divulgação destes conteúdos e nossa tecnologia possibilita capacitações e consultorias “online” de forma síncrona ou assíncrona.

“Mantemos uma central de relacionamento com os clientes, sendo que já atendemos mais de 300 das 500 maiores empresas nestes mais de quinze anos de atuação, inclusive dezenas de empresas e órgãos estatais do Brasil e do exterior.”

Antonio Bucci - CEO

Alguns clientes corporativos já atendidos:

Serviços Públicos e Governos



Serviços Financeiros & Seguros



Entidades de Classe



Serviços Educacionais & Entretenimento



Agro, Industria & Comercio





Serviços, TI & TELECOM





*1(ABNT NBR ISO 10015:2001 Gestão da Qualidade - Diretrizes para Treinamento)

1. Gestores

1.1. Diretor Geral & CEO



Antonio Bucci

<https://www.linkedin.com/in/antoniobucci/>

Como principal executivo, idealizou, planejou e cocriou o GrupoTreinar, uma equipe de elite de profissionais especializados que trabalham com base no conceito de rede de valor agregado, principalmente com foco nos segmentos de Consultoria e Formação Profissional.

Administrador pela FAAP, com especialização em Análise de Sistemas de Informação e Marketing. Possui vários cursos de especialização em Tecnologia da Informação, Organização e Negócios, com mais de 30 anos de mercado. Atuou em cargos técnicos e gerenciais nas empresas Epicor Software Corporation (Irvine-CA-USA), BMS - Belgo Mineira Sistemas, Deilotte Touche - Tohmatsu, Grupo Pão-de-Açúcar (Gerente de Sistemas Comerciais), Proceda (atual TIVIT), Darex, Prodam e Metrô-SP. Foi Diretor do GU(grupo de usuários) KM Gestão do Conhecimento na SucesuSP durante mais de 10 anos.

Ministrou cursos e/ou prestou consultoria para empresas como AGL, Ancora, Asasul, Assinf (Ass. Inf. Secr. Fazenda do Rio de Janeiro-RJ), Banco do Brasil (Brasília-DF), BMK, Cadmus, Cargill, Consumer Voice, CM, Dash, Disoft, Duty, Elucid, Inter Commerce, Logicway, NEC, Microsiga, Peoplesolutions, Plusoft, Politec, Procwork, Siemens, Sintel, Stefanini, Teledata, TIVIT, Transit Telecom, Wa/Datasul, Zanthus entre outras.

Além de dirigir o GrupoTreinar e mantém o site fastsalas.com e também produziu artigos e palestras sobre KM e CRM. Consultor especialista em sistemas de apoio a gestão, tais como “ERP – Enterprise Resource Planning”, GC - Gestão do Conhecimento, “BI – Business Intelligence”, “CRM – Customer Relationship Management”, Marketing em TI, Atendimento a Clientes, "Call Centers".

1.2. Diretor Técnico & CTO



Luiz Bucci

<https://www.linkedin.com/in/luizbucci/>

Líder em engenharia de software, com sólida carreira em tecnologia, com experiência em software corporativo, consultoria e startups.

Sua principal competência é a capacidade de expandir os projetos, indo do trabalho prático de engenharia à construção e gerenciamento de equipes de engenharia de software e de produto, distribuídas mundialmente.

Desde 2015, ele vem liderando equipes de engenheiros de software distribuídos globalmente, para empresas como a Enviance, uma plataforma líder de ERP ambiental baseada em nuvem, adquirida pela Battery Ventures e ServiceNow.

Atualmente é “Software Development Director”, sendo que a partir de 2010 vem liderando a arquitetura e engenharia de vários sistemas distribuídos em nível corporativo, responsáveis pelo processamento de bilhões de pontos de dados para empresas como o Wal-Mart, Chevron e metade das empresas da Fortune 500.

Antes disso, trabalhou na Irdeto, líder mundial em segurança de plataformas digitais, onde liderou equipes na Austrália (FOXTEL) e Suécia (Scandinavian Films Anytime), projetando soluções de mídia digital premiadas que atendiam a milhões de usuários.

Formação acadêmica



Georgia Institute of Technology

Diploma: Master's Degree

Área de estudo: Computer Science

Concentration in Computing Systems, Machine Learning coursework



SAN DIEGO STATE
UNIVERSITY

San Diego State University

Área de estudo: Diploma Transfer - B.S. Computer Science



Sanford National University

Área de estudo: Diploma B.S. Computer Science

2. Atuamos através da personalização das nossas ofertas para cursos no formato “in company”

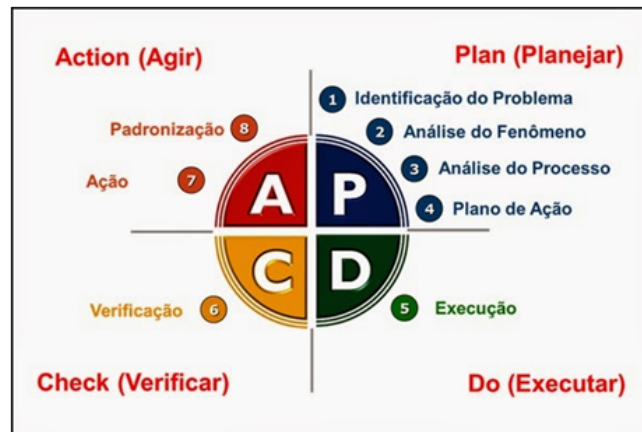
2.1. Nosso entendimento das necessidades do cliente & diagnóstico da situação atual

Principais Pontos:

- Diagnóstico da situação atual tendo como foco o desenvolvimento de uma capacitação personalizada.
- Este diagnóstico abrange todos os componentes/elementos envolvidos nos processos da área focal do treinamento, mesmo que não estejam formalmente documentados.
- Tem como objetivo aferir e melhorar, especificamente, o quanto as comunicações atuais estão aderentes para com as melhores práticas recomendadas e assim propor um programa de capacitação específico e personalizado tendo como base as nossas ofertas padrão atuais.
- Busca especificar a aplicação do programa personalizado e a avaliação dos resultados imediatos e em curto prazo, propondo criação e/ou melhorias nos processos envolvidos.

2.2. Desenvolvimento & Personalização da Oferta

Ciclo "PDCA"



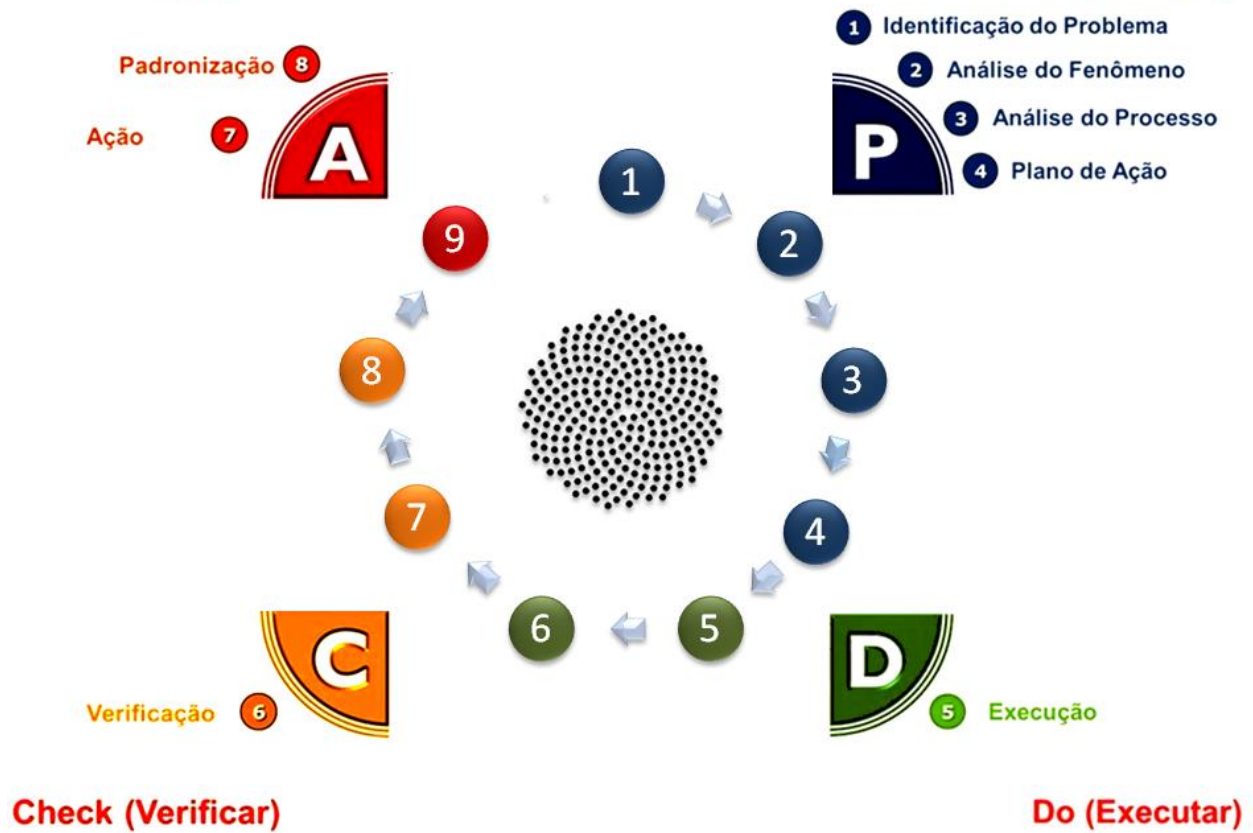
Dr. [W. Edwards Deming](#) -> Pai do controle de qualidade -> "ciclo de [Shewhart](#)"

Antonio Bucci



Action (Agir)

Plan (Planejar)



2.2.1. Definição do Escopo

O escopo da avaliação e da capacitação pode variar, embora o modelo proposto adote a visão geral da área focal.

2.2.2. Ofertas atuais

Todas nossas ofertas podem ser acessadas no site

<https://www.grupotreinar.com.br>

2.2.3. Palestra Inicial

Esta palestra tem como objetivo sensibilizar a todos sobre a proposta de aprimoramento das áreas envolvidas, bem como ser também um “brainstorming” inicial visando a oportunidade de ter todos os envolvidos reunidos.

- Tempo estimado da Palestra: 40 minutos.
- Tempos estimado para perguntas e respostas: 20 minutos.
- Público a definir caso a caso.

2.2.4. Diagnóstico da Situação Atual

Este diagnóstico inicial irá permitir o conhecimento detalhado dos “GAP’s” existentes e tentar relacioná-los com as principais causas dos problemas, os quais poderão estar nos processos, nas tecnologias utilizadas ou na capacitação e habilidades atuais das pessoas envolvidas.

2.2.5. Personalização das Capacitações

Tendo em vista as informações obtidas em tempo de levantamento para o diagnóstico da situação atual iremos detalhar os principais pontos onde haverá uma adaptação no sentido de adequar e personalizar os nossos programas padrão de capacitação, conforme descrito anteriormente, e submeter a aprovação pelo responsável na empresa contratante. O objetivo desta fase é determinar exatamente:

- Os resultados esperados;
- As competências a serem desenvolvidas;
- As habilidades a serem desenvolvidas;
- As atitudes mais adequadas a serem promovidas.

2.2.6. Aplicação das Capacitações

Com a aprovação formal pela empresa contratante, bem como as definições de data, hora, iremos proceder com as capacitações de forma personalizada.

2.2.7. Avaliação da Reação

Nível de satisfação dos participantes em relação à ação educacional aplicada logo após o seu término.

2.2.8. Definir Próximas Ações

VERIFICAÇÃO

Tendo em vista o encerramento do ciclo de capacitações observar o reflexo nas possíveis melhorias dos processos através dos respectivos índices de desempenho.

PADRONIZAÇÃO

Para evitar que o problema já solucionado reapareça devido ao não cumprimento de um determinado padrão é importante a realização de verificações periódicas.

2.3. Desenvolvimento do ensino

Nesta etapa iremos aplicar as capacitações de forma personalizada

2.4. Datas

Definições de datas e cargas horárias da(s) capacitação(ões), conforme **exemplo** a seguir:

CAPACITAÇÃO	N.HORAS
Curso "on line" e ao vivo Comunicação 360°	8 horas
Curso "on line" e ao vivo Comunicação Escrita para o Relacionamento Comercial	16 horas
Curso "on line" e ao vivo sobre Técnicas de Apresentação	8 horas
Curso "on line" e ao vivo Gerenciamento de Conflitos e Negociação	16 horas
Curso "on line" e ao vivo Gestão Eficaz do Tempo	8 horas
TOTAL	56 horas

2.5. Pré-requisitos

Definição dos pré-requisitos para cada capacitação.

2.6. Metodologia de ensino

A metodologia de ensino adotada varia de acordo com o perfil do público, com o diagnóstico da situação atual, como também obedece a forma pela qual os facilitadores procedem de acordo com cada conteúdo programático específico.

2.7. Níveis de Avaliação

Reação: nível de satisfação dos participantes em relação à ação educacional aplicada logo após o seu término.

3. Serviços de Mentoria

<http://www.grupotreinar.com.br/mentorias.aspx>

Como já citamos anteriormente, atuamos de acordo como conceito de PDCA, sendo que após a aplicação dos programas de treinamento podemos acompanhar a evolução da aplicação através de mentorias específicas e pontuais.

Para saber mais detalhes sobre o **funcionamento das mentorias do GrupoTreinar** clique [<<aqui>>](#)

***1 EM BUSCA DA EFICÁCIA EM TREINAMENTO NORMA ABNT NBR ISO 10015:2001**

Gestão da qualidade Diretrizes para treinamento

Diagnóstico e Prognóstico	Pág. 18
Processo De Treinamento da organização diagnóstico	Pág. 19
C.H.A. - Conhecimento - Habilidade - Atitude	Pág. 20
O Conceito de Competência	Pág. 21
O Conceito de Entrega	Pág. 23
<i>Core competence</i> - Competência essencial	Pág. 24
Competências individuais	Pág. 26
O treinamento como recurso estratégico	Pág. 27
O envolvimento dos treinandos	Pág. 31
Diretrizes para treinamento	Pág. 36
Definição das Necessidades de Treinamento -DNT	Pág. 38
Formulário para Definição das Necessidades de Treinamento	Pág. 44
Projeto e planejamento do treinamento	Pág. 46
EAD e ISO 10015 (Métodos de treinamento)	Pág. 47
Plano de curso	Pág. 49
Plano de aula	Pág. 50
Execução do treinamento	Pág. 51
Avaliação dos resultados do treinamento	Pág. 52
Avaliação dos resultados do treinamento - Monitoração	Pág. 53
Eficiência e eficácia - Conceitos	Pág. 54
Eficácia do treinamento	Pág. 55
Ciclo PDCA - Planejar - Executar - Avaliar - Agir corretivamente	Pág. 57
E se o treinamento for mal avaliado?	Pág. 58
Responsáveis pela implementação da norma ISO 10015	Pág. 51
Avaliação de treinamento - Considerações	Pág. 64
Objetivos das avaliações	Pág. 66
Considerações sobre medições	Pág. 68
Planejamento das avaliações	Pág. 69
O primeiro treinamento a gente nunca esquece	Pág. 71
Avaliação de empregado recém-contratado	Pág. 72
Avaliação de Reação	Pág. 74
Outros modelos de avaliação tipo Reação	Pág. 77
Avaliação da Aprendizagem	Pág. 78
Avaliação da mudança de comportamento	Pág. 81
Avaliação de Resultados -Qualitativos e Quantitativos	Pág. 84
Avaliação de Resultados - Auto Avaliação do Treinando	Pág. 87
Avaliação de Resultados - Auto Avaliação do Gestor	Pág. 88

Avaliação do Retorno do Investimento - ROI	Pág. 89
Indicadores para avaliar resultados de treinamento	Pág. 93
Outros métodos, técnicas e recursos para avaliar	Pág. 98
Relatório de avaliação dos resultados de treinamento	Pág. 102
Relatório de Avaliação	Pág. 103
Avaliação do Treinamento - Procedimento Padrão - Os autores	Pág. 105

Fonte: <https://bit.ly/3d2AcjI>
