

Grupo de discussão


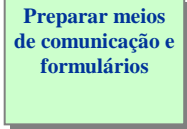
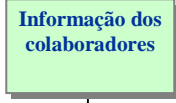
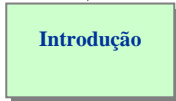
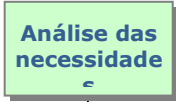
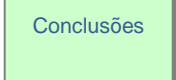
Definição de futuras necessidades de formação através grupo de discussão

Esta técnica visa a definição das necessidades de formação do ponto de vista dos colaboradores. A discussão é liderada por um facilitador interno que não é chefia/supervisor do grupo.

A proposta seguinte é especialmente adequada para um grupo de trabalhadores não qualificados ou semi-qualificados.

Deve-se ter em consideração, durante a preparação, se os participantes têm pouca experiência de falar em grupo. Neste caso, utiliza-se métodos que promovam a participação dos membros mais relutantes do grupo, como por exemplo, o trabalho em pequenos grupos e questionários.

O esquema seguinte ilustra uma visão geral do processo:

Fase	Fluxo de trabalho	Actividade	Duração
			
1.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionários ▪ <i>Flip-Chart</i> ▪ Projector / computador ▪ Preparar material de informação ▪ Preparar os conteúdos da apresentação 	1-4 h
2.			30 min
3.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir os objectivos ▪ Informação sobre as novas etapas e tratamento dos resultados 	15 min
4.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parte 1: Trabalho em pequeno grupos com base numa questão central; documentação sobre a <i>flip chart</i> ▪ Parte 2: Consolidação dos aspectos individuais; documentação sobre a <i>flip chart</i> 	1 h
5.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perguntas e esclarecimentos ▪ Informação sobre a possibilidade de entrevistas individuais 	15 min

Introdução às discussões em grupo: Explicação dos objectivos

Os colaboradores, no início da discussão em grupo, são informados, ao pormenor, sobre o tema bem como sobre os objectivos da análise de necessidades (total de 1.5 horas). Menciona-se também a possibilidade de haver posteriormente entrevistas individuais com a chefia directa / supervisor.

Informa-se ainda sobre o trabalho a desenvolver no futuro, com base nos resultados da análise de necessidades. Por exemplo, refere-se que os resultados serão usados para o desenvolvimento dos módulos de formação. Uma vez que os trabalhadores podem lançar para a discussão todas as suas necessidades de formação, é importante que o facilitador deixe claro que, devido a razões organizacionais, estratégicas ou financeiras, nem todas as necessidades formativas, expressas como desejáveis, poderão ser alvo de formação. As actividades formativas concretas a desenvolver só serão acordadas nas entrevistas individuais.

Frequentemente surge a questão de saber se a participação em actividades de formação conduzirá a uma maior remuneração. Para dissipar falsas expectativas, o facilitador deverá explicar a diferença entre a remuneração relacionada com a obtenção de qualificações mais elevadas e a remuneração relacionada com a neutra adaptação às exigências da função. Na formação que visa uma adaptação às exigências do trabalho, ajusta-se os conhecimentos e competências dos trabalhadores às mudanças tecnológicas e organizacionais, e não implica, em regra, qualquer efeito sobre os salários.

Parte 1 da análise de necessidades: Grupo pequeno de discussão com uma questão aberta direccionada

No início o facilitador coloca a seguinte questão:

“Existe formação que tornaria o vosso trabalho mais fácil?”

Explica-se que por formação entende-se todas as formas de aquisição de conhecimentos e *know-how*, i.e., a aprendizagem no local de trabalho ou a participação em *workshops* e seminários. Os participantes formam pequenos grupos de duas a quatro pessoas, discutem a questão colocada e apresentam os resultados após cerca de dez minutos. Pretende-se determinar as necessidades de formação existentes directamente das respectivas áreas de trabalho, sem a interferência do exterior. Desta forma estimulam-se os participantes e surgem as primeiras discussões.

Parte 2 da análise de necessidades: Consolidação de aspectos individuais

Existe frequentemente áreas onde as organizações consideram existir necessidades formativas fundamentais. É importante, no planeamento da formação, conhecer como os trabalhadores avaliam as suas necessidades de formação. Decorre que se pergunta individualmente aos membros do grupo, com a ajuda de três questionários, se identificam uma necessidade de formação nas áreas seleccionadas pela organização

Os questionários devem ser elaborados em conjunto com a chefia directa/supervisores, que geralmente conhecem bem as exigências específicas de cada local de trabalho.

Os questionários devem ser estruturados de modo a ser facilmente compreensíveis e o mais claro possíveis para todos os trabalhadores.

O primeiro questionário inclui competências técnicas gerais (Ajuda 1) de um determinado campo de trabalho; o segundo visa as fases de produção específicas (Ajuda 2) e o terceiro contém diferentes dimensões das competências sociais e de comunicação (Ajuda 3).

Cada trabalhador recebe os questionários sequencialmente, um após o outro, e selecciona as suas opções de resposta. Os resultados são discutidos em conjunto após o preenchimento de cada folha e as necessidades de formação são anotadas no *flip chart*. Recolhe-se então os questionários, para posterior avaliação. Uma vez que os grupos de discussão visam aferir todas as necessidades formativas, os questionários não têm de estar identificados individualmente.

Conclusões dos grupos de discussão

Após a recolha dos questionários, convida-se o grupo a identificar outras necessidades de formação que ainda não tenham sido mencionadas ou indicadas nos questionários. Anota-se as necessidades adicionais no *flip chart*. De seguida, as necessidades de formação são listadas por ordem de importância.

No final pergunta-se ao grupo se a "fotografia" final "fala" por eles ou se é necessário introduzir alterações, aditamentos e/ou se existe ainda questões em aberto.

Finalmente explica-se o procedimento seguinte – o acordo sobre as actividades formativas nas entrevistas individuais: qualquer pessoa que veja uma necessidade de formação individual, para si próprio, pode colocar o seu nome na lista.

Preparação das actividades formativas nas entrevistas individuais

Não só os trabalhadores se podem inscrever para uma entrevista individual com a sua chefia directa /supervisor; a chefia directa /supervisor também pode solicitar uma entrevista. Isto é significativo, sobretudo se o supervisor vê necessidades formativas num determinado colaborador e este não toma a iniciativa de solicitar a entrevista. Note-se, no entanto, que é impossível formar alguém contra a sua vontade, sendo a participação em actividades formativas exclusivamente voluntária.

Na discussão em grupo inclui-se todos os colaboradores. Mas, devido ao tempo necessário à condução de entrevistas individuais, estas só serão realizadas se existir necessidades reais.

Na entrevista individual acorda-se actividades formativas concretas. As necessidades de formação determinadas na discussão em grupo servem como apoio de fundo.

Avaliação do processo

Após a avaliação dos questionários e das necessidades de formação obtidas e registadas nos *flip charts*, a organização tem uma visão geral mais completa das necessidades de formação do grupo. Com base nestes dados, combinados com os *inputs* das chefias directas / supervisores e os resultados das entrevistas individuais, módulos de formação contínua ou outras formas de actividades formativas podem ser desenvolvidas para os trabalhadores nos respectivos locais de trabalho. Com esta base, pode estabelecer-se um plano de formação.