

Entrevistas individuais

Este exemplo ilustra como se analisa as necessidades de formação numa entrevista individual.

Análise das necessidades nas entrevistas individuais

Fase	Fluxo de trabalho	Actividade	Duração
	INÍCIO		
1.	↓ Informação dos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aperfeiçoamento 	1–2 h
2.	↓ Análise das necessidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir objectivos ▪ Explicar o fluxo de trabalho ▪ Discutir as necessidades ▪ Preencher os formulários 	20 min por entrevista
3.	↓ Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistematizar as necessidades de formação ▪ Discutir os resultados em grupo 	2 h
4.	↓ Criação de planos de formação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresentar os resultados em grupo 	1 h

Objectivos e preparação da entrevista individual

A análise das necessidades na entrevista individual é muito demorada, mas oferece duas vantagens decisivas. A organização obtém uma visão exacta sobre a qualificação e a falta de qualificações dos recursos humanos. Além disso, as perspectivas de desenvolvimento individual emergem claramente.

Informação detalhada sobre os trabalhadores precede a análise das necessidades de formação. Aqui explica-se de que forma as entrevistas individuais são implementadas, para que servem e como se preenche a documentação. Explica-se a utilização da análise das necessidades e o âmbito das medidas de qualificação esperadas.

Condução da entrevista individual

A conversa acontece em particular entre a chefia e o trabalhador. A chefia explica resumidamente o objectivo, o itinerário da análise das necessidades e tenta, em simultâneo, construir uma relação de confiança.

É especialmente relevante explicar detalhadamente todo o processo aos trabalhadores que se envolvem pela primeira vez numa entrevista individual sobre as necessidades de formação, e que podem estar cépticos e desconfiados no início.

No caso de falta de experiência sistemática com a formação, deve-se admitir que esses trabalhadores expressem poucas necessidades de formação. É tarefa da chefia apontar as possibilidades de desenvolvimento e perguntar sobre eventuais problemas no trabalho, que podem ser resolvidos, possivelmente pela formação.

Análise das entrevistas e definição do plano de formação

As necessidades de formação são primeiro coligidas tematicamente. Este resultado é apresentado no grupo de discussão. Conteúdos de formação complementar podem ser então definidos.

Medida	Número de trabalhadores	Implementação
EDP básico: Introdução ao PC, MS Office, SAP		Empregados com experiência
EDP aplicações especiais: Corel, (photoshop) CAD-Software, operar com software		Empregados com experiência
Noções básicas de gestão; gestão de projectos		Oferta interna de formação contínua
Conhecimento do produto		Gestores de departamentos
Formação técnica no fornecedor		Fornecedor externo

O sistema de controlo para a análise das necessidades de formação contínua

Deve introduzir-se um sistema de controlo que forneça uma sequência continuada e controlada de análises de necessidades de formação contínua, de modo a que não se limitem a eventos únicos.

Assim, deverão ser prosseguidos os seguintes objectivos:

- + A formação contínua deve ser realizada de forma sistemática e incluir o pessoal de produção;
- + A formação contínua, mesmo quando realizada "no trabalho", deve estar documentada e avaliado o sucesso da aprendizagem;
- + A formação contínua deve visar simultaneamente os requisitos operacionais da organização e os desejos dos trabalhadores.