
Análise das necessidades de formação

Estratégias e objectivos da análise das necessidades

Nestes tempos de rápidas mudanças organizacionais e tecnológicas, é especialmente relevante realçar que os conhecimentos e habilidades adquiridas na educação/formação, não são suficientes para toda a vida profissional. O ritmo crescente dos processos de mudança significa uma necessidade contínua de adaptação às exigências do trabalho.

Isso exige formação contínua operacional eficiente. No entanto, a formação só pode ser eficaz se for realizada com base numa análise sistemática das necessidades de formação.

A análise das necessidades e da formação contínua, em particular, permite que os trabalhadores realizem as suas tarefas actuais e, de forma independente e activa, lidem com as novas e imprevistas exigências, ou com os problemas nos processos de produção e as mudanças nas condições de trabalho.

Outros efeitos, são:

- + Uma análise das necessidades, incluindo os empregados, leva a um ambiente interno de trabalho positivo;
- + A análise das necessidades fornece informações sobre as competências e potencialidades de desenvolvimento dos trabalhadores e é a base para as futuras mudanças tecnológicas e organizacionais.

O sucesso da aprendizagem é tanto maior e mais duradouro, quanto mais os conteúdos de aprendizagem corresponderem aos interesses de formação dos aprendentes. Na análise das necessidades, por isso, é importante não só integrar os interesses da organização, mas também envolver os trabalhadores. A formação contínua deve apresentar uma orientação prática e ao mesmo tempo, motivar os trabalhadores a participar nas actividades de formação.

Para realizar grupos de discussão ou entrevistas individuais não são necessários pré-requisitos especiais. Pode-se implementar um grupo de discussão mesmo em organizações onde não existe trabalho de grupo. Basta que os participantes trabalhem em campos de actividade inter-relacionados.

Métodos para a análise das necessidades

Trata-se de um método que combina as discussões de grupo conduzidas com entrevistas individuais. Permite o registo sistemático das necessidades de formação contínua dos trabalhadores, nos diferentes campos de trabalho.

Este método desenvolve-se em duas etapas, uma parte introdutória, discussões de grupo conduzidas, a que se segue as entrevistas individuais, opcionais.

A abordagem caracteriza-se, por:

- + Primeiro, as necessidades de formação são investigadas a partir do ponto de vista dos trabalhadores;
- + Inclui-se o local de trabalho, como um todo;
- + Em subsequentes entrevistas individuais a opinião do trabalhador é alargada, mediante os pareceres das chefias.

Os empregados são informados sobre o projecto planeado, antes da introdução do grupo de discussão. A chefia responsabiliza-se pela preparação dos formulários (questionários).