

Três etapas orientadoras para a elaboração da lista de necessidades de formação (Serviço)

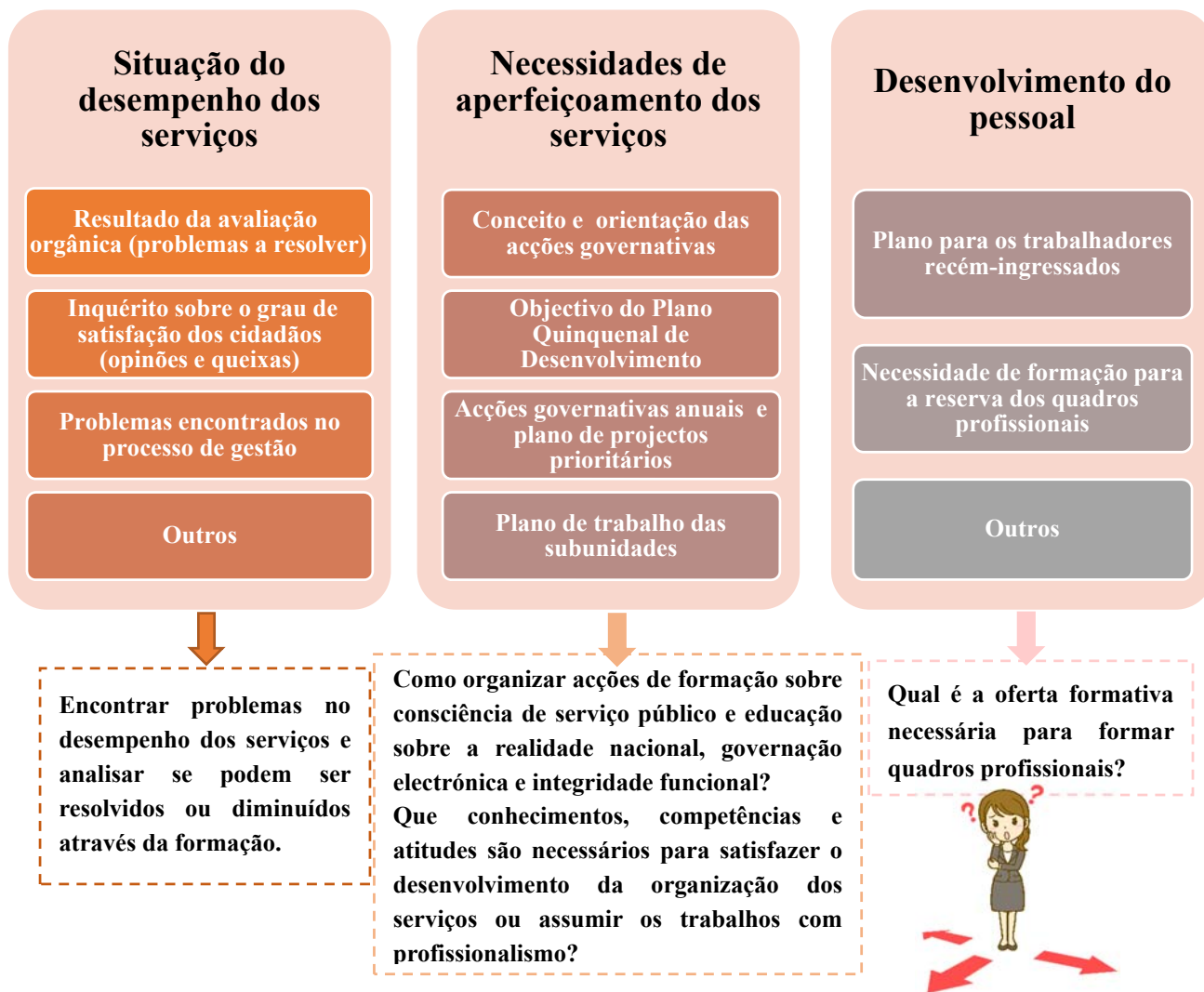
Para os serviços melhor realizarem um diagnóstico interno sobre as necessidades de formação e organizarem o respectivo planeamento geral de formação, o SAFP preparou Instruções que ajudam a elencar essas necessidades e que servirão de referência aos serviços, de modo a estes apresentarem necessidades de formação ajustadas ao seu eficaz desempenho.

1. Avaliar motivos para a formação

Temos o nosso motivo quando necessitamos de uma formação. Ou seja, porque é necessária a formação? Os serviços podem encontrar alguns motivos de formação a partir das seguintes orientações:

Conceitos e objectivos da acção governativa:

Governar cumprindo com rigor a **Constituição e a Lei Básica de Macau, implementar de forma abrangente o princípio «Macau governada por patriotas»** e, em articulação com a orientação geral da acção governativa **«consolidar a recuperação, unir esforços para a diversificação, melhorar o bem-estar da população e impulsionar o desenvolvimento»**, **construir um sistema de prestação de serviços públicos com profissionalismo, eficiência e conveniência para os residentes e empresas**, de modo a elevar constantemente a capacidade e o nível de governação.



2. Definir os objectivos da formação

Depois de avaliados os motivos para a formação, é necessário os serviços ponderarem sobre "o previsto resultado da formação", correspondendo este ao "objectivo da formação".

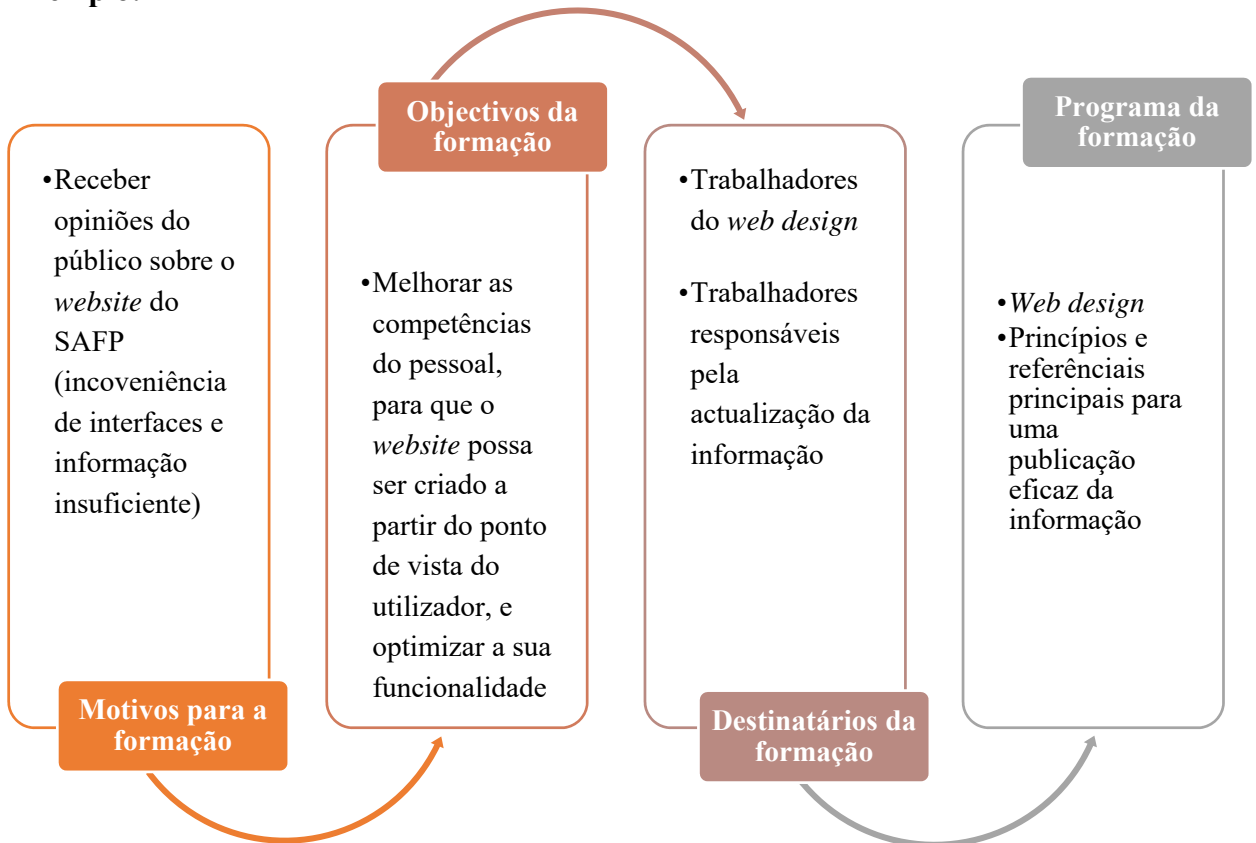
Situação 1

Situação comum

Relativamente aos problemas do desempenho e a circunstâncias específicas de exercício, apresentar objectivos concretos a atingir com a formação e conceber o programa da formação.



Exemplo:



Analisar e comparar a situação real dos trabalhadores e, o desnivelamento das suas competências e, por fim, discutir com eles os objectivos e o nível do curso.

Situação específica

Situação 2

1

Apresentar a sugestão de formação de acordo com as informações

- **Conjugar a formação com a orientação da acção governativa – acções de formação sobre consciência de serviço público e a realidade nacional**
 - Cursos obrigatórios com prioridade.
- **Problemas de desempenho e necessidades específicas do trabalho – Governação Electrónica**
 - Eficácia na divulgação de informações
 - Conhecimento e aplicação da Lei da Governação Electrónica
- **Desempenho individual do trabalhador**
 - Necessidade de melhorar a capacidade de análise e de síntese

Exemplo:



■ **Definir as informações sobre curso específico e nível do curso**

- Por exemplo: «Espero que possa dominar os pontos principais sobre a divulgação de informações e escolher quais as informações importantes para divulgar (aplicável).»

■ **Definir as necessidades e nível do curso específico**

- «Entendo que primeiro deve ter um conhecimento básico sobre a Lei relativa à defesa da segurança do Estado (conhecimento).»
- «Aumentará o conhecimento sobre a Governação Electrónica (conhecimento) e aprenderá a utilizar a digitalização do trabalho (aplicável).»
- «Sem prejudicar o seu trabalho e descanso, apoio e encorajo a sua frequência contínua de cursos.»

Analisar a situação do pessoal e elaborar um programa da formação

3

2

Ouvir as opiniões dos trabalhadores e atentar nas necessidades do seu aperfeiçoamento

- **Proporcionar registos individuais de formação e explicar a eficácia da formação**
 - «Estudei o curso de técnicas de análise e resolução de problemas, pelo que tenho alguns conhecimentos.»
- **Apresentar opiniões sobre a formação sugerida pela chefia**
 - «Pretendo optar por frequentar o curso sobre a Lei relativa à defesa da segurança do Estado.»
 - «Espero aprofundar a compreensão da Lei da Governação Electrónica e da aplicação da digitalização.»
 - «Concordo em que ainda existe melhoramento de capacidade de análise e síntese.»
- **Necessidade de apresentar sugestões para o aperfeiçoamento individual**
 - «Espero frequentar um curso de português para melhorar a utilização e o conhecimento do português no meu trabalho (conhecimento), e favorecer a minha ascensão profissional.»

- «Está bem, vou apresentar as minhas necessidades de formação via Assuntos Governamentais e de acordo com este objectivo de formação.»

Confirmar e apresentar as necessidades da formação

4

3. Sistematização e apresentação das necessidades da formação

Após uma análise da situação orgânica e tendo em consideração a prioridade de recursos/trabalhos, serão sistematizados os objectivos de formação acordados entre as chefias das subunidades e os trabalhadores, para fixar os objectivos de formação do serviço.

Recolher informações das subunidades para formar objectivos de formação

Definir os objectivos de formação

- ❑ Se for uma situação comum dos Serviços Públicos, as necessidades da formação são idênticas, e de acordo com os objectivos serão delineados cursos específicos, cuja organização será solicitada ao SAFP, o qual prestará o apoio na organização.
- ❑ Na situação do pessoal das subunidades específicas, as necessidades da formação são específicas, e os cursos do SAFP ou de outras instituições poderão ser seleccionados de acordo com os objectivos da formação.

Os serviços também devem estar cientes do seguinte:

A formação não é uma panaceia

Alguns problemas de desempenho existentes não podem ser resolvidos por via da formação.



A formação não é um remédio

Não é possível melhorar significativamente o exercício do trabalhador por meio da sua frequência de um ou dois cursos de formação. Deve-se avaliar continuamente as suas necessidades de formação ajustada ao seu exercício de funções.



Sem objectivos para a formação, o programa da formação tornar-se-á infrutífero, ineficaz e esbanjador de recursos.

Sem objectivo para a formação



Existem diferentes níveis de aprendizagem e a negligência em propor ou seleccionar cursos com um nível de formação demasiado elevado ou baixo reduzirá a motivação da aprendizagem e afectará os seus resultados.

Negligência dos níveis da aprendizagem



Três etapas orientadoras para a elaboração da lista de necessidades de formação profissional (Trabalhador)

O SAFP preparou instruções para a elaboração das listas referentes às necessidades de formação detectadas no âmbito dos serviços e entidades públicas, para que estes e seus trabalhadores possam melhor organizar o respectivo plano de formação. O SAFP pretende, deste modo, ajudar os trabalhadores a diagnosticarem reais necessidades de formação, para que esta amplie suas aprendizagens e competências, promovendo, assim, a melhoria do desempenho e o aumento de oportunidades no seu percurso profissional.

1. Avaliar motivos para a formação

Antes de apresentar as necessidades de formação, deve-se reflectir sobre quais são os motivos para a formação, ou seja, o porquê da necessidade de formação.



Existem, pois, vários motivos para promover a formação profissional. Relacionados com os serviços e com o desempenho e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores, os motivos procuram:



- Estar em consonância com um dos objectivos da acção governativa: objectivo de “construir um sistema de prestação de serviços públicos com profissionalismo, eficiência e conveniência para os residentes e empresas»;
- Corresponder aos objectivos organizacionais: Articular com a missão e as necessidades de desenvolvimento da organização, implementar as acções governativas e melhorar o desempenho organizacional;
- Favorecer o desenvolvimento profissional: Promover o desempenho profissional e as capacidades individuais do trabalhador e potenciar a valorização tendente à ascensão profissional.

Uma vez identificados os verdadeiros motivos para o incremento da formação, podem ser definidos os objectivos da formação.

2. Definir os objectivos da formação

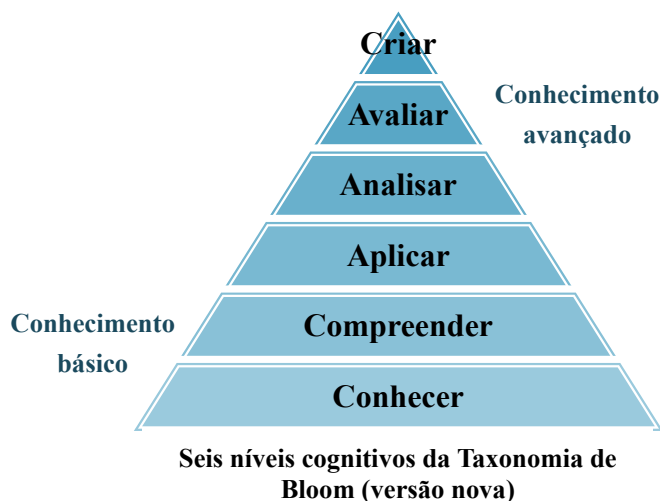
Em função dos motivos subjacentes à formação, poder-se-á ponderar sobre quais os **conhecimentos a serem reforçados** ou **as técnicas/competências a serem desenvolvidas**, para que sejam definidos os objectivos da formação.

Exemplo: A chefia planeia **atribuir**, no próximo ano, **uma nova tarefa** ao trabalhador A, com o objectivo de **potenciar suas aptidões para futura ascensão profissional**.

<p>Neste ano vou entregar-lhe um novo trabalho. O que sabe sobre <i>web design</i>?</p> 	<p>Já domino basicamente as técnicas, mas não conheço muito bem o <i>web layout</i>. Espero poder melhorar.</p> <p>1</p>	<p>Começará por beneficiar de formação em <u>capacidade de planeamento</u>, pois a elaboração de um plano é sempre essencial e este deve estar interligado com as metas de desenvolvimento da RAEM e do nosso serviço.</p> <p>Concordo.</p> <p>3</p>
<p>Por outro lado, o seu desempenho é notável. Gostaria de contribuir para que tenha mais competências para uma eventual ascensão profissional. Queria ouvir a sua opinião.</p> 	<p>Claro que desejo progredir para uma posição mais elevada, mas isso exige maior capacidade. Nem sei por onde começar.</p> <p>2</p>	<p>Então, este é o seu objectivo de formação: <u>aprofundar as competências em web design e, também, o conhecimento do desenvolvimento da RAEM e de técnicas de planeamento</u>. No próximo ano, avaliaremos os seus resultados de formação.</p> <p>Muito bem.</p> <p>4</p>

3. Estabelecer as necessidades de formação

Uma vez definidos os objectivos da formação, deve-se avaliar o nível de aprendizagem necessário para o trabalhador, para poder-se apresentar a(s) sua(s) necessidade(s) de formação adequada (curso(s)).



A aprendizagem inicia-se com o conhecimento e depois a compreensão. De seguida, faz-se a respectiva combinação para ser aplicada. Após repetidas análises e avaliações poderá atingir-se o nível da reestruturação e criação.

O SAFP segue também a ordem (regime – conhecimentos – competências) para a organização dos cursos.

Para além de definir os objectivos da formação, **o trabalhador deve conhecer o nível de aprendizagem a atingir, para ser sujeito à evolutiva frequência de acções de formação.**

No estabelecimento das necessidades de formação é preciso ter em consideração as singularidades de cada situação profissional, de forma a evitar **incongruências**.

Comportamento passivo

Desde que sejam completadas as horas

Resultado: A formação não ajudará a melhorar as competências ou o desempenho profissional, além de favorecer o desperdício de recursos. A eficácia da formação será baixa.

Quaisquer cursos



Nenhum objectivo

Há que seleccionar os cursos adequados conforme os objectivos e as necessidades reais de formação.

Quanto mais procura, melhor

Resultado: Dado ser difícil participar em todos os cursos, a formação redundará num desperdício de recursos.

Trabalho e aprendizagem



Descanso

A quantidade de formação deve ter em consideração as horas de trabalho e de descanso.

Desvalorização do nível de aprendizagem

Resultado: Difícil de apreender totalmente o conteúdo do curso, caso o nível seja demasiado alto. Pelo contrário, caso o nível seja demasiado baixo, diminuirá a motivação na frequência, afectando a eficácia da aprendizagem.



Seleccionar os cursos conforme o nível do formando, devendo fazer uma selecção, dos cursos, de nível a nível.

Se o curso de formação pretendido não constar na lista de projectos de formação do SAFP, pode propô-lo, por intermédio do chefe/coordenador, ao SAFP.

(※ Se a apresentação da necessidade de curso constante na lista de projectos de formação for feita via **Assuntos Governamentais**, ser-lhe-á comunicada a realização no início da inscrição dos cursos relacionados)

