

<b>Título</b>	O valor acrescentado na formação	<b>Data</b>	Julho 11
<b>Fonte</b>	Revista Human	<b>Página</b>	30



João Soares, Director de Formação e Consultoria da ATEC – Academia de Formação  
info@atec.pt

## FORMAÇÃO

# ➤ O valor acrescentado na formação

«Procure ser um homem de valor, em vez de ser um homem de sucesso.»

Albert Einstein

A experiência diz que é fundamental a partilha de boas práticas para o crescimento das organizações. Se concordarmos com a afirmação, teremos de pensar que o pretendido é que a formação também lhe dê resposta, que seja um factor diferenciador da aprendizagem e que esta seja uma constante na rotina diária das pessoas.

Naturalmente que tal pensamento traz associada uma maior responsabilidade para os recursos humanos enquanto formandos, uma vez que eles serão durante muito mais tempo sujeitos activos da partilha de conhecimento e experiências. Para os formadores, a responsabilidade de não se restringirem a períodos compactos de transferência de conhecimento, pois o acompanhamento será a chave do sucesso. Para as organizações, o repensar do conceito de disponibilidade temporal dos colaboradores para a formação, tornando-a um acto diário.

O enfoque no sucesso de qualquer actividade formativa deve estar claramente relacionado com o valor acrescentado que a mesma traz para a organização e para os seus colaboradores. Não só para aqueles que na actividade participaram mas, se possível, conseguir identificar o que poderão beneficiar os restantes com o investimento efectuado.

Toda a literatura aponta que uma das questões-chave para o sucesso está na forma como se inicia o processo, nos mecanismos que utilizamos para fazer um correcto levantamento de necessidades e um eficiente planeamento das acções a realizar. Contudo, muitas das vezes verificamos que o foco na vertente operacional não é suficiente para o sucesso dos referidos pressupostos.

Competências como a resiliência, a criatividade e a positividade estão cada vez mais na ordem do dia, independentemente da função que o colaborador exerce. Ao assumirmos que estas são, provavelmente, as novas variáveis do desenvolvimento dos recursos humanos, então toda a perspectiva holística da formação carece de uma reflexão.

Ao pensarmos em formação, estão sempre presentes as vertentes do saber, do estar e do ser; no entanto, é muitas vezes descurada a vertente do contexto. Contexto tendo em vista o valor acrescentado que pode ser criado pela experiência e pelo conhecimento não-formal dos participantes, quer para eles, quer para a organização em que estão inseridos.

Analisando o fenómeno das redes sociais, podemos retirar algumas indicações do que poderá ter que evoluir a formação de recursos humanos nas organizações. Será necessário existir um ponto de partida mais tradicional, com o objectivo da harmonização de conhecimento, de atitudes ou até de práticas a implementar. Contudo, é cada vez mais relevante que a transposição para o contexto diário seja feita com um suporte formativo eficiente, permitindo que o valor acrescentado para a organização e para os colaboradores seja maior e mais efectivo.

Fazendo uma análise estatística das reacções dos formandos às acções de formação, existem dois factores que surgem como fundamentais para o sucesso das mesmas: a vertente prática que a acção tem e a possibilidade de partilhar experiências entre pares. Compete às organizações e às entidades formadoras repensar as metodologias e a forma como a formação é ministrada, pois a adaptabilidade do processo formativo é cada vez mais um imperativo para o mercado competitivo em que actuamos. ☺

**Competências como a resiliência, a criatividade e a positividade estão cada vez mais na ordem do dia, independentemente da função que o colaborador exerce.**