

# Como utilizar as ferramentas tecnológicas para desenvolver planos de formação eficazes?

Artigo exclusivo para o InfoRH que fala da tecnologia no mundo dos RH e as suas funções na formação e desenvolvimento dos profissionais.



## **Autor João Costa – COO da ATEC**

A **evolução tecnológica** exponencial em que vivemos está já a ter impacto significativo no conceito tradicional de carreira, nas competências técnicas e sociais consideradas essenciais para o mercado de trabalho, e consequentemente nos programas de formação corporativos que cada vez mais devem integrar ferramentas digitais e preparar os colaboradores para um ambiente de trabalho digital.

Esta crescente digitalização de processos está a colocar vários desafios às entidades formadoras, obrigando-as a repensar e redesenhar programas, conceitos e modelos de formação. É fácil e marcadamente eficaz usar ferramentas tecnológicas para desenvolver planos de formação. Aliás, a dispersão geográfica de muitas empresas fazem com que a utilização da tecnologia seja a forma mais eficiente de transmitir conhecimento. Mais difícil será sua operacionalização.

Os conceitos de e-learning, salas de aula virtuais, fóruns virtuais, webinars, etc apesar de muito divulgados encontram alguns obstáculos na sua implementação. “Estar em formação” é ainda muito associado estar fora do posto de trabalho. Adicionalmente, as entidades formadoras e as próprias empresas terão de estar preparadas para lidar com alguma resistência por parte de colaboradores mais velhos ou menos qualificados em usar ferramentas digitais e participar em programas de formação que recorram sobretudo à

tecnologia. Como alterar esta cultura?

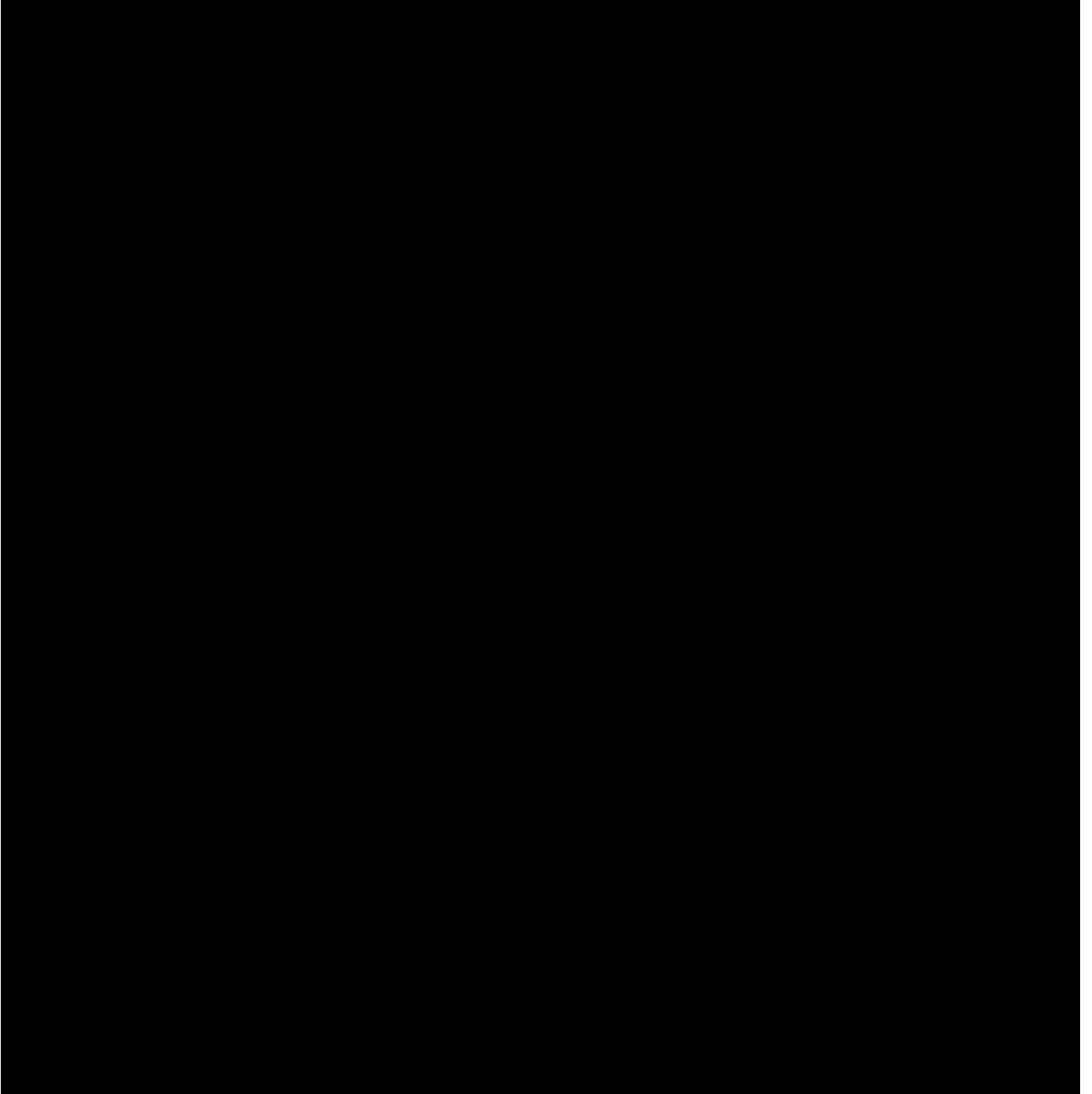
Em primeiro lugar, é necessário que as próprias empresas consciencializem os seus colaboradores para a necessidade de aprendizagem e requalificação contínua como fator crucial para a sobrevivência profissional. Conceitos como *upskilling* e *reskilling* devem ser amplamente difundidos pelos colaboradores e ser encarados como parte fundamental da estratégia das organizações para enfrentar o futuro.

Em segundo lugar, as entidades formadoras em conjunto com as empresas devem investir cada vez mais na personalização da formação e na criação de programas de formação alternativos para certos públicos-alvo. A utilização de ferramentas digitais será sobretudo muito interessante em situações de autoaprendizagem, nas quais cada formando pode gerir o ritmo de acordo com seus conhecimentos e capacidade de evolução. Melhora-se assim a eficácia e o retorno do investimento em formação. A entrada no mercado de trabalho de novas gerações contribuirá para uma mais fácil adoção das novas tecnologias. Exemplo disso é a aprendizagem utilizando a internet (YouTube).

Outro aspeto importante inerente à digitalização da formação está diretamente relacionado com a retenção e transmissão de conhecimento na empresa. A digitalização permite mais facilmente criar repositórios de conhecimento para posterior disseminação na empresa.

A estratégia das entidades formadoras para fazer face à nova realidade terá de assentar na construção de soluções de formação integradas e diferenciadoras com ferramentas digitais adequadas às necessidades e capacidades do público-alvo, e que abordem tanto as competências técnicas como as sociais, tendo em mente que cada profissional é um talento a ser potenciado.

## Outras notícias



ARTIGOS

Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?



ATUALIDADEPASSAPORTE

REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação



ATUALIDADEMERCADO DE TRABALHO

## APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal