

Elegir la o las técnicas de comparación :
(se pueden combinar entre sí)

- Escala de juicio,
- Elección forzada,
- Puesta en orden.

Construir o adaptar el instrumento para recoger información :

- entrevistas, encuestas.

Recoger las informaciones acerca del público
solicitado, validarlas, analizarlas.

Establecer en función de uno o de varios
criterios la lista de competencias "priorizadas".
(D máxima, SA mínima, I.P.N máximo,etc.).

Teniendo en cuenta las limitaciones de la
empresa, elegir las competencias prioritarias.

que uno debe producir :

lista de las competencias prioritarias.

LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE DEBIAN ENCONTRAR...

Método de Análisis de las Necesidades de Formación de los Problemas, Proyectos, Empleos o Cambios culturales

Algunas definiciones :

Necesidad de formación :

Una necesidad de formación es la expresión
a la vez subjetiva y objetiva de una falta de
competencia entre dos situaciones, una **la
deseable**, y la otra **la actual**.

Para analizarla, la necesidad precisará la
consulta de los diferentes **actores** implicados
en esas situaciones.

Competencia :

Una competencia es un conjunto de procesos
que permite a partir de una familia de
situaciones, la identificación de una
tarea-problema y su resolución mediante la
movilización de **las capacidades y aptitud**
precisas para conseguir el nivel de logro
esperado por la organización.

Problema :

No hay problema en sí, sino problemas para uno mismo.

Un problema aparece cuando, a través de las relaciones que uno tiene con el entorno, se intuye o se percibe una desviación de lo habitual con lo programado y/o con la norma.

Métodos de resolución de problemas :

Existen numerosos métodos de resolución de problemas, sin embargo todos privilegian los pasos :

1) Una etapa de **búsqueda de informaciones** con el fin de precisar el problema que hay que resolver y de identificar las **variables de acción**.

2) Una etapa de **elección**, entre dichas variables para identificar las que parecen las más pertinentes para alcanzar el objetivo que no se ha fijado.

NUESTRO METODO DE ANALISIS DE NECESIDADES

Un proceso en dos tiempos :

Como para resolver problemas, este método comprende dos etapas, una etapa de búsqueda de información, el **diagnóstico**, y una etapa de elección, el **análisis**.

Después de haber caracterizado el problema fuente de las necesidades a analizar :

- Objetivo a alcanzar,
- Público implicado por el problema,
- Variables de acción entre las cuales estarían las de tipo formativo.

1 - Elaborar el diagnóstico.

- Definir la situación problemática de tipo formativa y sus límites.
- Elegir las fuentes de información y la mejor técnica para recoger las informaciones precisas, por ejemplo :

- El grupo discusión,
- La técnica Delphi,
- La técnica del grupo nominal,
- La técnica del incidente crítico,
- Las entrevistas orientadas,
- Pero también las observaciones de un puesto de trabajo, los referenciales de competencias....

- Recoger la información y elaborar la lista la más exhaustiva posible de competencias que corresponde al problema planteado.
- Validar la lista con 7 criterios : **univocidad**, **congruencia**, **mono conceptualidad**, **solapamiento**, **nivel de generalidad**, **independencia** y **exhaustivo**.

Lo que uno debe producir

- Una definición clara de la problemática de formación.
- Una lista **exhaustiva** de las competencias en relación con esa problemática.

2 - Análisis de las necesidades.

- Elegir el público implicado por la problemática de formación.
- Elegir el o los indicadores de comparación de las competencias.

Posibles indicadores de comparación :

Para la situación deseable :

- El grado de dominio.
- El grado de importancia.
- La utilidad de la tarea.
- La motivación o el interés.
- La "oportunidad".

Para la situación actual :

- El nivel de dominio.
- La frecuencia de ejecución.
- El nivel de dificultad.
- La actitud hacia ciertos aspectos de las competencias.