

Mērķtiecīgi vadītas grupu pārrunas

Tālākmācību vajadzību noteikšana mērķtiecīgi vadītās grupu pārrunās

Grupās pārrunas var izmantot apmācību vajadzību noteikšanai no darbinieku viedokļa. Pārrunas vada iekšējs koordinators, kurš nav šīs grupas kurators.

Tālāk dotais plāns ir īpaši piemērots nekvalificētu un daļēji kvalificētu darbinieku grupai. Gatavojot grupas diskusiju, jāņem vērā, vai darbiniekiem ir pieredze runāšanai grupā.

Ja pieredze ir maza, tiek izmantotas metodes, kas iedrošina atturīgus grupas dalībniekus, piem., darbs mazās grupās un aptaujas. Šajā tabulā redzams procesa pārskats:

Fāze	Darba process	Aktivitāte	Ilgums
1.	Sagatavojiet tehnisko aprīkojumu un veidlapas	<ul style="list-style-type: none"> Aptaujas Grafiskās lapas / sarunu vadīšana datorā Multiprojektors un/vai klēpjdatortors/diaprojektors Sagatavojiet informācijas materiālu Sagatavojiet prezentācijas saturu 	1 – 4 stundas
2.	Darbinieku informēšana		30 minūtes
3.	Ievads	<ul style="list-style-type: none"> Nosakiet mērķus Informēšana par turpmākajām fāzēm un rezultātu izsniegšanu 	15 minūtes
4.	Vajadzību analīze	<ul style="list-style-type: none"> 1. daļa: Darbs nelielās grupās par galveno jautājumu; dokumentēšana uz grafiskajām lapām 2. daļa: Atsevišķu aspektu apvienošana; dokumentēšana uz grafiskajām lapām 	1 stunda
5.	Secinājumi	<ul style="list-style-type: none"> Papildinājumi, neskaidrību noskaidrošana un jautājumi Informācija par personisku interviju iespēju 	15 minūtes

levads grupu pārrunās: mērķu izskaidrošana

Grupas pārrunu sākumā darbinieki tiek sīki iepazīstināti ar tēmu un informēti par apmācību vajadzību analīzes mērķiem (kopā 1,5 stundas). Šajā laikā tiek minēta arī iespēja veikt personiskas intervijas ar kuratoru.

Dalībnieki tiek informēti arī par turpmāko darbu ar apmācību vajadzību analīzes rezultātiem. Piemēram, viņiem paskaidro, ka tie tiek izmantoti, lai izveidotu tālākapmācību moduljus. Tā kā darbinieki katru apmācību vajadzību var izklāstīt sarunā, svarīgi, lai koordinators paskaidrotu, ka stratēģisku, organizatorisku vai finansiālu iemeslu dēļ ne katra ar apmācībām saistītā vēlme var tikt piepildīta un par konkrētiem apmācību pasākumiem var vienoties tikai personiskajās intervijās. Parasti grupu pārrunās rodas jautājums, vai pēc piedalīšanās apmācību pasākumos tiks paaugstināta darba alga. Tādēļ, lai izklaidētu nepareizas cerības, jāizskaidro atšķirība starp ar algu saistītu augstāku kvalifikāciju un ar algu nesaistītu piemērošanos darba prasībām. Apmācības, kas saistītas ar piemērošanos darba prasībām, piemēro darbinieku zināšanas un prasmes tehnoloģiskām un organizatoriskām pārmaiņām un parasti tās neietekmē algu.

Vajadzību analīzes 1. daļa: Mazu grupu darbs, kas balstās uz atklātu galveno jautājumu

Šī galvenā moduļa sākumā grupas koordinators uzdod šādu galveno jautājumu:

"Vai ir tādas apmācības, kas padarītu jūsu darbu vieglāku?"

Lai izvairītos no pārpratumiem, tiek izskaidrots, ka apmācības nozīmē visas zināšanu un prakses apguves formas, tā ir izglītība darba vietā vai piedalīšanās intensīvās apmācībās un semināros. Dalībnieki divu līdz četrus cilvēku lielās grupās apspriež galveno jautājumu un apmēram pēc desmit minūtēm izklāsta savus rezultātus.

Šīs fāzes daļas mērķis ir esošo apmācību vajadzību noteikšana tieši atbilstošajā darba jomā bez iejaukšanās no ārpusē. Šādā veidā tiek aktivizēti dalībnieki un iegūti sākotnējo diskusiju rezultāti.

Vajadzību analīzes 2. daļa: Atsevišķu aspektu apvienošana

Bieži vien ir jomas, kurās uzņēmums jūt būtisku vajadzību pēc apmācībām. Apmācību plānošanā ir svarīgi zināt, kā darbinieki paši novērtē savas apmācību vajadzības. Tādēļ grupas dalībniekiem ar aptauju palīdzību tiek jautāts, vai viņi paši saskata apmācību vajadzību jomās, kuras izvēlēties uzņēmums.

Aptaujas grupu pārrunām jā sagatavo kopā ar tuvākajiem kuratoriem. Šie cilvēki parasti vislabāk pārzina īpašās prasības, kas attiecas uz atsevišķām darba vietām. Aptaujām jābūt veidotām tā, lai tās visiem darbiniekiem būtu viegli saprotamas un pēc iespējas skaidrāk formulētas.

Pirmajā aptaujā iekļautas vispārējās tehniskās kompetences (1. palīgīdzeklis) attiecīgajā darba jomā; otra pievēršas atsevišķiem ražošanas posmiem (2. palīgīdzeklis) un trešajā iekļautas dažādi sociālo saziņas prasmju aspekti (3. palīgīdzeklis).

Katrs darbinieks vienu pēc otras saņem aptaujas un pie katra aptaujas punkta atzīmē vienu no izvēlēm. Pēc katras lapas tiek kopīgi apspriesti rezultāti un apmācību vajadzības uzrakstītas uz grafiskajām lapām. Tad aptaujas lapas tiek savāktas turpmākai izvērtēšanai. Tā kā grupu pārrunas domātas visu vajadzību apkopošanai, tad aizpildītās lapas nav nepieciešams izdalīt atsevišķiem cilvēkiem.



Secinājumi par grupu pārrunām

Pēc aptauju ievākšanas grupai tiek jautāts, vai ir kāda tālākmācību vajadzība, kas netika nedz minēta, nedz uzskaitīta aptaujās. Papildu vajadzības tiek uzrakstītas uz grafiskās lapas. Tad dalībnieki uzskaita visas uz grafiskās lapas uzrakstītās vajadzības, sarindojojot tās pēc svarīguma. Sarunas beigās grupai jautā, vai iegūtais attēls viņus "uzrunā", vai nepieciešami grozījumi vai papildinājumi un vai palikuši kādi neizrunāti jautājumi. Noslēgumā dalībniekiem tiek izskaidrota nākamā procedūra – vienošanās par apmācību pasākumiem personiskajās intervijās: katram, kurš uzskata, ka viņam personīgi ir vajadzīga apmācība, ir iespēja ierakstīt sarakstā savu vārdu.

Vienošanās par apmācību pasākumiem personiskajās intervijās

Ne tikai darbinieki vien var pieteikties personiskai intervijai ar savu projekta vadītāju; arī kuratoram ir iespēja lūgt interviju. Tas ir svarīgi, ja kurators saskata apmācību vajadzību un darbinieks pats neuzņemas iniciatīvu. Tomēr jāatceras, ka nav iespējams kādu apmācīt pret viņa gribu; tādēļ dalība kvalifikācijas pasākumos ir pilnīgi brīvprātīga.

Grupu sarunās visi darbinieki ir iekļauti tēmas apspriešanā. Laiku patērējošas personiskās intervijas veic tikai tad, ja tas patiešām nepieciešams.

Personiskās intervijās tiek saskaņoti konkrēti apmācību pasākumi. Tam par pamatu kalpo grupu sarunās pārrunātās apmācību vajadzības.

Procedūras novērtējums

Pēc aptauju un uz grafiskajām lapām apkopoto apmācību vajadzību novērtēšanas uzņēmumam ir pilnīgs pārskats par grupas apmācību vajadzībām. Uz šīs informācijas pamata – apvienojot to ar kuratoru ražošanas aptaujas datiem un personisko interviju rezultātiem – darbiniekiem viņu darba vietās var izveidot tālākus apmācību moduljus vai citas zināšanu un prakses apguves formas. Uz šī pamata var izveidot apmācību plānu.