

Personiskās intervijas

Šis ir piemērs pieejai, kad personiskajā intervijā tiek analizētas apmācību vajadzības.

Vajadzību analīze personiskajās intervijās

Fāze	Process	Aktivitāte	Ilgums
			
1.	Darbinieku informēšana	<ul style="list-style-type: none"> Vecāko strādnieku/meistaru tālākpmācība 	1 – 2 stundas
2.	Vajadzību analīze	<ul style="list-style-type: none"> Noteikt mērķus Izskaidrot procesu Pārrunāt vajadzības Aizpildīt veidlapas 	20 minūtes intervijai
3.	Novērtējums	<ul style="list-style-type: none"> Sistematizēt tālākpmācību vajadzības Apspriet rezultātus grupu pārrunās 	2 stundas
4.	Tālākpmācību plānu izveidošana	<ul style="list-style-type: none"> Prezentēt rezultātus grupu pārrunās 	1 stunda

Personisko interviju mērķi un sagatavošana

Vajadzību analīze personiskā intervijā patērē diezgan daudz laika, tomēr tā piedāvā divas būtiskas priekšrocības. Uzņēmums iegūst precīzu pārskatu par atsevišķu darbinieku kvalifikācijām un to trūkumu. Turklāt kļūst skaidri redzamas individuālās pilnveidošanās perspektīvas.

Apmācību vajadzību analīzi ievada darbinieka sīkāka informēšana. Tiek izskaidrots, kādā formā personiskās intervijas tiek īstenotas, kādam nolūkam tās kalpo un kā tiek aizpildīta dokumentācija. Darbiniekiem tiek izskaidrota vajadzību analīzes nozīme un sagaidāmo kvalifikācijas pasākumu apjoms.

Personisko interviju veikšana

Saruna notiek, kuratoram un darbiniekam esot divatā. Kurators īsi izskaidro vajadzību analīzes mērķi un procesu un cenšas panākt savstarpēju uzticēšanos.



Īpaši svarīgi ir visu pastiprināti izskaidrot tiem darbiniekiem, kuri uz personiskajā intervijā piedalās pirmo reizi un sākumā var būt skeptiski un aizdomīgi.

Darbinieki, kuriem trūkst pieredzes sistemātiskās apmācībās, var izrādīt mazāku vajadzību pēc apmācībām. Tādos gadījumos vadītājam jānorāda uz pilnveidošanās iespējām un jājautā par problēmām darbā, kuras varētu atrisināt ar apmācībām.

Sarunu novērtēšana un apmācību plānu izveidošana

Apmācību vajadzības vispirms tiek sakārtotas pa tēmām. Iegūtais rezultāts tiek prezentēts un apspriests grupu pārrunās. Šajā laikā iespējams definēt tālākpmācību saturu.

Pasākums	Darbinieku skaits	Īstenošana
EDA pamati (Iepazīstināšana ar PC, MS Office, SAP)		Veic apmācīti darbinieki
Īpaši EDP pielietojumi: Corel-Software, ražošanas programmatūra		Veic apmācīti darbinieki
Uzņēmējdarbības pamati, projektu vadība		Iekšējs tālākpmācību piedāvājums
Produkta pārzināšana		Nodaju vadītāji
Tehniskās apmācības pie piegādātāja		Ārpus uzņēmuma pie piegādātāja

Tālākpmācību vajadzību analīzes kontroles sistēma

Tālākpmācību aktivitātēs jāievieš kontroles sistēma, kas nodrošina nepārtrauktu un kontrolētu vajadzību, apmācību un tālākizglītības analīzes secību un seko, lai tālākpmācību pasākumi neaprobežotos ar vienreizējiem notikumiem. Šajā kontroles sistēmā jāizpilda šādi mērķi:

- + Tālākpmācības jāīsteno sistemātiski un tajā jāiekļauj darbinieki, kuri nodarbināti ražošanā.
- + Pat, ja tālākpmācības tiek īstenotas "uz vietas darbā", tās jādokumentē un jānovērtē to mācību sasniegumi.
- + Tālākpmācībās jāņem vērā gan darba prasības, gan darbinieku vēlnes.