
Apmācību vajadzību analīze

Vajadzību analīzes stratēģijas un mērķi

Šajā straujo organizatorisko un tehnoloģisko pārmaiņu laikā ir īpaši svarīgi apzināties, ka reiz apmācībās apgūtās zināšanas un prasmes nevar būt pietiekamas visai profesionālajai dzīvei. Arvien pieaugošais procesu pārmaiņu ātrums darbiniekam nozīmē nepārtrauktu nepieciešamību pēc izmaiņām apmācību prasībās.

Tādēļ nepieciešamas efektīvas un funkcionējošas tālākapmācības. Tomēr apmācības var būt efektīvas tikai tad, ja tās tiek veiktas, pamatojoties uz apmācību vajadzību sistemātisku analīzi.

Vajadzību analīze un it īpaši tālākapmācību analīze ir nepieciešama, lai dotu darbiniekiem iespēju izpildīt savus pašreizējos uzdevumus un neatkarīgi un aktīvi izpildīt jaunās, neparedzētās prasības vai atrisināt problēmas ražošanas procesos un optimāli reaģēt uz pārmaiņām darba prasībās.

Tam ir šāda turpmākā iedarbība:

- Darbinieku iekļaušana vajadzību analīzē ietekmē pozitīvas darba vides izveidošanos uz vietas uzņēmumā.
- Vajadzību analīze sniedz informāciju par darbinieku kompetenci un pilnveidošanās potenciālu un ir pamats turpmākām tehnoloģiskām un organizatoriskām pārmaiņām uzņēmumā.

Jo vairāk mācību saturs atbilst apmācāmo apmācību interesēm, jo apjomīgāki un ilgstošāki ir mācīšanās panākumi. Tādēļ vajadzību analīzē ir svarīgi ne tikai iekļaut uzņēmuma apmācību intereses, bet iesaistīt arī pašus darbiniekus. Tālākapmācībām jābūt praktiski orientētām un tajā pašā laikā tām jāmotivē darbinieki piedalīties apmācību pasākumos. Ne grupu pārrunas, ne personiskās intervijas nav saistītas ar kādiem īpašiem priekšnoteikumiem. Uzņēmumos, kuros nav grupu darba, var veidot vadības vai pārrunu vadītāja vadītas grupu pārrunas. Kā priekšnoteikums jāmin tas, ka darbiniekiem jāstrādā savstarpēji saistītās darba jomās.

Vajadzību analīzes metodes

Mērķtiecīgi vadītas grupu pārrunas un personiskās intervijas apvienotā pasākumā

Tālāk mēs iepazīstinām ar tipveida metodi sistemātiskai darbinieku tālākapmācību vajadzību reģistrēšanai dažādās darba jomās. Šī metode ietver divus soļus – ievirzošas, mērķtiecīgi vadītas grupas pārrunas, kam seko pēc izvēles veiktas personiskās intervijas.

Šo pieeju raksturo:

- Apmācību vajadzības vispirms tiek izpētītas no darbinieku viedokļa.
- Pilnībā tiek ietverta darba vieta.
- Darbinieka skatpunkts tiek paplašināts ar kuratoru viedokļiem tikai pēc pārrunām sekojošās personiskās intervijās.

Darbinieki par plānoto projektu tiek informēti pirms piedalīšanās mērķtiecīgi vadītajās grupu pārrunās. Kurators ir iesaistīts veidlapu (aptauju) sagatavošanā.