

JUNE 1, 2021



Skills and Innovation for Adult Social Care

DEVELOPING WORK-BASED LEARNING IN THE ADULT SOCIAL CARE SECTOR: GUIDE FOR CARE MANAGERS

MODULE 1: TEMPLATES AND ADVICE ON IDENTIFYING TRAINING NEEDS
AND SETTING LEARNING OBJECTIVES

LAPIS RESEARCH PROJECT
LEARNING FOR ADULT SOCIAL CARE PRACTICE INNOVATIONS AND SKILL DEVELOPMENT
Project no: 2020-1-UK01-KA202-078960

Ενότητα 1: Πρότυπα και συμβουλές για τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών και τον καθορισμό μαθησιακών στόχων

N.B. Η γνώση του εντοπισμού των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων είναι το θεμέλιο πάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρη η εκπαίδευσή σας.

Εισαγωγή

Ως διευθυντές και στελέχη υπηρεσιών φροντίδας, είναι σημαντικό να παρέχετε υπηρεσίες υψηλής ποιότητας και να υποστηρίζετε το προσωπικό σας στην επαγγελματική του ανάπτυξη. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, η ομάδα έργου LAPIS έχει ετοιμάσει για εσάς αυτό το εκπαιδευτικό υλικό.

Στην τρέχουσα εκπαιδευτική ενότητα θα μπορέσετε να βρείτε περισσότερα σχετικά με τις ανάγκες κατάρτισης του προσωπικού, τον τρόπο με τον οποίο μπορείτε να τις προσδιορίσετε αλλά και εύχρηστα πρότυπα για τον προγραμματισμό της μάθησης με βάση την εργασία.

Γιατί είναι σημαντικό να προσδιοριστούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες;

"Ανάγκη κατάρτισης υπάρχει όταν ένας εργαζόμενος δεν έχει τις γνώσεις ή τις δεξιότητες για να εκτελέσει ικανοποιητικά ένα έργο που του έχει ανατεθεί" (Laird, 1985, σ. 46).

Η Ανάλυση Εκπαιδευτικών Αναγκών εστιάζει στους οργανωτικούς σας στόχους και σκοπούς ενώ στη συνέχεια υπολογίζει τα καθήκοντα και τους ανθρώπους που απαιτούνται για να φτάσετε εκεί. Συγκεντρώνει κάποια βασικά δεδομένα σχετικά με το πού ξεκινούν οι υπάλληλοί σας, ώστε να μπορέσετε να τους δώσετε τα εργαλεία που χρειάζονται για να επιτύχουν τους στόχους της εταιρείας σας.

Αν δεν κάνετε αυτό το βήμα, τότε είναι σαν να βάζετε τους υπαλλήλους σας να παρασύρονται σε μια σχεδία στη μέση του ωκεανού χωρίς να υπάρχει στεριά στον

ορίζοντα. Δεν θα ξέρουν προς τα πού να κωπηλατήσουν και τελικά, όλοι θα κουραστούν και θα τα παρατήσουν.

Πώς μπορείτε λοιπόν να εντοπίσετε τις ανάγκες κατάρτισης και ανάπτυξης των υπαλλήλων σας; Σε αυτή την ενότητα σκοπεύουμε να σας προσφέρουμε μερικές συμβουλές για το πώς μπορείτε να το κάνετε.

Πώς να διεξάγετε μια ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών;

Πολλές εταιρείες διστάζουν να διεξάγουν μια ανάλυση επειδή φαίνεται δύσκολο να καταλάβουν από πού να ξεκινήσουν. Ακολουθούν 6 συγκεκριμένα βήματα που θα σας βοηθήσουν να ξεκινήσετε τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων:

Βήμα 1: Ποιος είναι ο στόχος σας;

Για να προσδιορίσετε τις ανάγκες κατάρτισης και ανάπτυξης, το πρώτο βήμα είναι να σκεφτείτε τι θέλετε να επιτύχετε στον οργανισμό σας.

Οι στόχοι σας μπορεί να είναι πολύ συγκεκριμένοι (π.χ. να εφαρμόσετε μια νέα υπηρεσία φροντίδας) ή κάπως απροσδιόριστοι (π.χ. να βελτιώσετε την εξυπηρέτηση των πελατών), αλλά αν μπορείτε να το σκεφτείτε και να το θέσετε ως στόχο, μπορείτε να το εκπαιδεύσετε και να μετρήσετε την πρόοδό σας.

Βήμα 2. Προσδιορισμός των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων σας

Καθώς η εταιρεία σας αναπτύσσεται και αλλάζει (και ο κόσμος μαζί της), οι υπάλληλοί σας μπορεί να έχουν κενά στις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους.

Αυτό το βήμα επικεντρώνεται στις συγκεκριμένες ικανότητες που το προσωπικό σας, κατανοεί και είναι σε θέση να κάνει στο τέλος της κατάρτισης για να επιτύχει τους δηλωμένους στόχους σας. Αυτοί οι μαθησιακοί στόχοι για τα άτομα βοηθούν στην περαιτέρω καθοδήγηση και εστίαση της εκπαίδευσής σας.

Βήμα 3. Προσδιορίστε τις ικανότητες και τις επιδόσεις των υπαλλήλων σας
Αυτό το βήμα επικεντρώνεται στη συλλογή δεδομένων. Είναι σημαντικό να παρακολουθείτε τις επιδόσεις του προσωπικού σας και να εντοπίζετε τυχόν κενά πριν αρχίσετε να σχεδιάζετε τα προγράμματα μάθησης.

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι με τους οποίους μπορούν να συλλεχθούν αυτές οι πληροφορίες, μεταξύ άλλων:

- Χρήση ερωτηματολογίων ή ερευνών
- Παρατήρηση των εργαζομένων και εξέταση της εργασίας τους
- Διεξαγωγή συνεντεύξεων

Βήμα 4: Αφιερώστε χρόνο για να συζητήσετε με τους εργαζόμενους

Ενθαρρύνετε την ανοιχτή ανατροφοδότηση διαχωρίζοντας αυτές τις συζητήσεις από κάθε είδους περιβάλλον ανθρώπινου δυναμικού. Ξεκαθαρίστε ότι ενδιαφέρεστε πραγματικά για τον καθορισμό στόχων και σκοπών για την κατάρτιση που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων και όχι για την απόφαση ποιος θα πάρει την επόμενη μείωση μισθού. Αυτό μπορεί να σας βοηθήσει να βρείτε ελλείψεις που δεν θα είχατε σκεφτεί ποτέ να ελέγξετε.

Βήμα 5: Ανάλυση Δεδομένων

Ενώ αναλύετε τα δεδομένα που συλλέξατε, θα πρέπει να αποφασίσετε ποια είναι τα σημαντικά σημεία στα οποία θέλετε να εστιάσετε. Το καθήκον κατά τη διάρκεια αυτού του βήματος είναι να αντιστοιχίσετε την ανατροφοδότηση που λαμβάνετε με τους στόχους που θέσατε στην αρχή της διαδικασίας.

Βήμα 6. Ανάπτυξη ή διεξαγωγή εκπαίδευσης που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων σας

Ως τελευταίο βήμα, πρέπει να βεβαιωθείτε ότι έχετε τη σωστή ποσότητα εκπαίδευσης, επικεντρωμένη σε αυτό ακριβώς που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να επιτύχουν τους οργανωτικούς σας στόχους από το πρώτο βήμα. Επειδή οι εργαζόμενοι έχουν ήδη τόσο

λίγο χρόνο για εκπαίδευση, θέλετε να βεβαιωθείτε ότι λαμβάνουν αυτό που χρειάζονται, όταν το χρειάζονται.

Μαθησιακοί Στόχοι

Όταν γνωρίζετε όλα τα προαναφερθέντα, είναι σημαντικό να μην παραλείψετε να ορίσετε τους μαθησιακούς στόχους για την κατάρτιση/εκμάθηση που θα προσφέρετε/υποστηρίξετε.

Σημείωση: Οι μαθησιακοί στόχοι εκφράζουν τα συγκεκριμένα, μετρήσιμα πράγματα που οι μαθητές θα γνωρίζουν και θα είναι σε θέση να κάνουν κατά την αποχώρησή τους από το μάθημά σας.

Υπάρχει διαφορετική προσέγγιση για τον καθορισμό μαθησιακών στόχων, μπορείτε να βρείτε την πρότασή μας στο Παράρτημα 3.

Quiz

Αφού διαβάσετε τις πληροφορίες σχετικά με την ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών, αποφασίστε αν οι ακόλουθες δηλώσεις είναι σωστές ή λανθασμένες:

Δήλωση	Σωστό ή Λάθος
1. Η Ανάλυση Εκπαιδευτικών Αναγκών επικεντρώνεται στους οργανωτικούς σας στόχους και σκοπούς και στη συνέχεια προσδιορίζει τα καθήκοντα και τους ανθρώπους που χρειάζονται για να φτάσουν εκεί.	
2. Είναι σημαντικό να παρακολουθείτε τις επιδόσεις του προσωπικού σας και να εντοπίζετε τυχόν κενά πριν αρχίσετε να σχεδιάζετε τα προγράμματα μάθησης.	
3. Μπορείτε να σχεδιάσετε το πρόγραμμα κατάρτισης χωρίς να ορίσετε εκ των προτέρων μαθησιακούς στόχους	
4. Οι στόχοι σας πρέπει να είναι πολύ συγκεκριμένοι	

Ανάλυση απαντήσεων

- 1. Σωστό:** Συγκεντρώνει κάποια βασικά δεδομένα σχετικά με το σημείο εκκίνησης των υπαλλήλων σας, ώστε να τους δώσετε τα εργαλεία που χρειάζονται για να επιτύχουν τους στόχους της εταιρείας σας.
- 2. Σωστό:** Υπάρχουν διάφοροι τρόποι με τους οποίους μπορούν να συλλεχθούν αυτές οι πληροφορίες, όπως: Χρήση ερωτηματολογίων ή ερευνών- Παρατήρηση των εργαζομένων και εξέταση της εργασίας τους- Διεξαγωγή συνεντεύξεων
- 3. Λάθος:** Οι μαθησιακοί στόχοι διατυπώνουν τα συγκεκριμένα, μετρήσιμα πράγματα που οι μαθητές θα γνωρίζουν και θα είναι σε θέση να κάνουν κατά την αποχώρησή τους από το μάθημά σας.
- 4. Σωστό:** Οι στόχοι σας μπορεί να είναι πολύ συγκεκριμένοι (π.χ. να εφαρμόσετε μια νέα υπηρεσία φροντίδας) ή κάπως άυλοι (π.χ. να βελτιώσετε την εξυπηρέτηση των πελατών), αλλά αν μπορείτε να το σκεφτείτε και να το θέσετε ως στόχο, μπορείτε να το εκπαιδεύσετε και να μετρήσετε την πρόοδό σας.

Παραδείγματα:

Εδώ μπορείτε να βρείτε αποσπάσματα από συνεντεύξεις που επιβεβαιώνουν την ανάγκη ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών και σωστής εστίασης των εκπαιδευτικών στόχων.

"Προκειμένου να συμμορφωθούμε με τις διαδικασίες, όσο και αν ο εργαζόμενος έχει ικανότητες και εμπειρία, είμαστε υποχρεωμένοι να πραγματοποιήσουμε εισαγωγική εκπαίδευση, αν και μερικές φορές είναι παράδοξο. Ο διοριζόμενος μπορεί να έχει μεγαλύτερη εμπειρία από τον εκπαιδευτή".

"Η αρχή της χρηματοδότησης με βάση το έργο δεν επιτρέπει τη βιωσιμότητα των προγραμμάτων κατάρτισης με τη μορφή με την οποία έχει αποδειχθεί ότι είναι αποτελεσματική λόγω περιορισμών ανάλογα με τη χρηματοδότηση του συγκεκριμένου έργου."

"Ο ερωτώμενος υπογραμμίζει ότι τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι φροντιστές είναι η έλλειψη κατάρτισης γι' αυτούς, για όσους φροντίζουν άμεσα τους πελάτες.

Δυστυχώς, το σύστημα κοινωνικής φροντίδας ενηλίκων δεν παρέχει κατάρτιση για το προσωπικό χαμηλού

επιπέδου (εκείνο που φροντίζει για τη διατροφή, την υγιεινή και την εξυπηρέτηση των πελατών)".

Γλωσσάρι

1. **Μαθησιακές ανάγκες:** το χάσμα μεταξύ του τι θέλει να αποκομίσει ο εκπαιδευόμενος από τη μαθησιακή εμπειρία και της τρέχουσας κατάστασης των γνώσεών του.
2. **Μαθησιακοί στόχοι/στόχοι:** διατυπώστε τα συγκεκριμένα, μετρήσιμα πράγματα που οι μαθητές θα γνωρίζουν και θα μπορούν να κάνουν μετά την αποχώρησή τους από το μάθημά σας.
3. **Ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών:** η διαδικασία προσδιορισμού των μαθησιακών αναγκών του ατόμου

Βιβλιογραφία:

- How to identify the training needs of employee, third edition. Richard H. Pfau, PH.D. ; The Workforce Training Group; Mansfield, Connecticut, 2007
- How To Identify Training Needs Of Employees: 8 Ways To Start, Michael Hanson, June 12, 2019 E-learning Industry; <https://elearningindustry.com/training-needs-of-employees-identify-ways-start>
- How to Identify Employee Training and Development Needs, Sabrina Munns, <https://www.e-days.com/news/identify-employee-training-development-needs>