

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

Moduł 1: Szablony i porady dotyczące identyfikacji potrzeb szkoleniowych i ustalania celów szkoleniowych

N.B. Wiedza na temat tego, jak identyfikować potrzeby szkoleniowe pracowników, jest podstawą, na której opiera się cała firma.

trening jest zbudowany.

Wprowadzenie

Jako menedżerowie i liderzy usług opiekuńczych ważne jest, aby świadczyć usługi wysokiej jakości i wspierać pracowników w ich rozwoju zawodowym. Biorąc to pod uwagę, zespół projektu LAPIS przygotował dla Ciebie te materiały szkoleniowe.

W bieżącym module szkoleniowym można znaleźć więcej informacji na temat potrzeb szkoleniowych pracowników, sposobów ich identyfikacji oraz łatwych w użyciu szablonów do planowania szkoleń w miejscu pracy.

Dlaczego identyfikacja potrzeb szkoleniowych jest ważna?

"Potrzeba szkoleniowa istnieje wtedy, gdy pracownikowi brakuje wiedzy lub umiejętności, aby wykonać przydzielone zadanie w sposób zadowalający" (Laird, 1985, s. 46).

Analiza potrzeb szkoleniowych koncentruje się na celach organizacyjnych, a następnie określa zadania i osoby potrzebne do ich osiągnięcia. Gromadzi ona podstawowe dane o tym, od czego zaczynają pracownicy, dzięki czemu można zapewnić im narzędzia potrzebne do osiągnięcia celów firmy.

Jeśli nie wykonasz tego kroku, to tak jakbyś umieścił swoich pracowników na tratwie na środku oceanu bez lądu w zasięgu wzroku. Nie będą wiedzieli, w którą stronę wiosłować, a w końcu wszyscy się zmęczą i poddadzą.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Jak więc zidentyfikować potrzeby szkoleniowe i rozwojowe swoich pracowników? W tym module planujemy zaoferować ci kilka porad, jak możesz to zrobić.

Jak przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych?

Wiele firm wzdraga się przed przeprowadzeniem analizy, ponieważ wydaje się to przytłaczające, aby dowiedzieć się, od czego zacząć. Oto 6 konkretnych kroków, które pomogą Ci rozpocząć identyfikację potrzeb szkoleniowych pracowników:

Krok 1. Jaki jest Twój cel?

Aby zidentyfikować potrzeby szkoleniowe i rozwojowe, pierwszym krokiem jest zastanowienie się, co chcesz osiągnąć w swojej organizacji.

Twoje cele mogą być bardzo konkretne (np. wdrożenie nowej usługi opieki) lub nieco nieuchwytnie (np. poprawa obsługi klienta), ale jeśli potrafisz o tym pomyśleć i ustawić to jako cel, możesz go trenować i mierzyć swoje postępy.

Krok 2. Zidentyfikuj wiedzę, umiejętności i zdolności potrzebne do osiągnięcia celów

W miarę rozwoju i zmian zachodzących w firmie (a wraz z nią na świecie), pracownicy mogą mieć luki w swojej wiedzy, umiejętnościach i zdolnościach.

Ten krok koncentruje się na konkretnych kompetencjach, które pracownicy rozumieją i są w stanie wykonać po zakończeniu szkolenia, aby osiągnąć określone cele. Te cele uczenia się dla poszczególnych osób pomagają w dalszym prowadzeniu i ukierunkowaniu szkolenia.

Krok 3. Identyfikacja kompetencji i wydajności pracowników

Ten krok koncentruje się na gromadzeniu danych. Ważne jest, aby monitorować wydajność pracowników i identyfikować wszelkie luki przed rozpoczęciem projektowania programów szkoleniowych.

Informacje te można gromadzić na różne sposoby, w tym:

- Korzystanie z kwestionariuszy lub ankiet
- Obserwowanie pracowników i badanie ich pracy
- Przeprowadzanie wywiadów

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Krok 4. Poświęć czas na rozmowę z pracownikami

Zachęcaj do otwartej informacji zwrotnej, oddzielając te rozmowy od wszelkiego rodzaju ustawień HR. Wyjaśnij, że jesteś naprawdę zainteresowany ustalaniem celów i zadań szkoleniowych, które odpowiadają potrzebom pracowników, a nie decydowaniem o tym, kto otrzyma kolejną obniżkę wynagrodzenia. Może to pomóc w znalezieniu niedociągnięć, o których sprawdzeniu nigdy byśmy nie pomyśleli.

Krok 5. Analiza danych

Podczas analizy zebranych danych powinieneś zdecydować, na których ważnych punktach chcesz się skupić. Zadaniem na tym etapie jest dopasowanie otrzymanych informacji zwrotnych do celów wyznaczonych na początku procesu.

Krok 6. Opracowanie lub przeprowadzenie szkolenia odpowiadającego na potrzeby pracowników

Ostatnim krokiem jest upewnienie się, że masz odpowiednią ilość szkoleń, skoncentrowanych dokładnie na tym, czego pracownicy potrzebują, aby osiągnąć cele organizacyjne z kroku pierwszego. Ponieważ pracownicy mają obecnie tak mało czasu na szkolenia, chcesz mieć pewność, że otrzymują to, czego potrzebują, kiedy tego potrzebują.

In addition to this module, you can find templates forms for planning a training session (Appendix 1) and planning a complete training (Appendix 2).

Cele nauczania

Po zapoznaniu się ze wszystkimi wyżej wymienionymi kwestiami ważne jest, aby nie przegapić ustalenia celów szkoleniowych dla szkolenia / uczenia się, które będziesz oferować / wspierać.

N.B. Cele nauczania określają konkretne, wymierne rzeczy, które uczniowie będą wiedzieć i będą w stanie zrobić po ukończeniu kursu.

Istnieje różne podejście do ustalania celów edukacyjnych, naszą propozycję można znaleźć w Załączniku 3.

Quiz

Po przeczytaniu informacji na temat analizy potrzeb szkoleniowych zdecyduj, czy poniższe stwierdzenia są prawdziwe czy fałszywe:

Oświadczenie	Prawda czy fałsz
1. Analiza potrzeb szkoleniowych koncentruje się na celach organizacyjnych i cele, a następnie określa zadania i ludzi potrzebnych do ich realizacji.	
2. Ważne jest, aby monitorować wydajność pracowników i identyfikować wszelkie luki przed rozpoczęciem projektowania programów nauczania	
3. Możesz zaplanować program treningowy bez ustawiania nauki cele z wyprzedzeniem	
4. Twoje cele mogą być bardzo konkretne	

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Podział odpowiedzi:

1. **Prawda:** Gromadzi pewne podstawowe dane na temat tego, od czego zaczynają twoi pracownicy. możesz dać im narzędzia, których potrzebują, aby osiągnąć cele Twojej firmy.
2. **Prawda:** Informacje te można gromadzić na wiele sposobów, w tym: za pomocą kwestionariuszy lub ankiet; obserwując pracowników i badając ich pracę; przeprowadzając wywiady.
3. **Falsz:** Cele nauczania określają konkretne, wymierne rzeczy, które uczniowie będą wiedzieć i będą w stanie zrobić po ukończeniu kursu.
4. **Prawda:** Twoje cele mogą być bardzo konkretne (np. wdrożenie nowej usługi opieki) lub nieco nieuchwytnie (np. poprawa obsługi klienta), ale jeśli potrafisz o tym pomyśleć i ustawić to jako cel, możesz go trenować i mierzyć swoje postępy.

Przykłady:

Tutaj można znaleźć fragmenty wywiadów, które potwierdzają potrzebę analizy potrzeb szkoleniowych i właściwego ukierunkowania celów szkoleniowych.

"Aby zachować zgodność z procedurami, niezależnie od kompetencji i doświadczenia pracownika, jesteśmy zobowiązani do przeprowadzenia szkolenia wprowadzającego, chociaż czasami jest to paradoksalne. Osoba mianowana może mieć większe doświadczenie niż trener".

"Zasada finansowania oparta na projektach nie pozwala na wdrożenie trwałych programów szkoleniowych w formie, w której udowodniono ich skuteczność, ze względu na ograniczenia związane z finansowaniem konkretnego projektu".

"Respondent podkreśla, że największą barierą napotykaną przez opiekunów jest brak szkoleń dla tych, którzy bezpośrednio opiekują się klientami. Niestety, system opieki społecznej dla dorosłych nie zapewnia szkoleń dla personelu niskiego szczebla (tych, którzy dbają o żywienie, higienę i obsługę klienta)".

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Słowniczek

1. *Potrzeby edukacyjne*: luka między tym, co osoba ucząca się chce uzyskać z doświadczenia edukacyjnego, a jej obecnym stanem wiedzy.
2. *Cel/cele uczenia się*: określ konkretne, wymierne rzeczy, które uczniowie będą wiedzieć i umieć zrobić po ukończeniu kursu.
3. *Analiza potrzeb szkoleniowych*: proces identyfikacji własnych potrzeb edukacyjnych

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Bibliografia:

- Jak zidentyfikować potrzeby szkoleniowe pracowników, wydanie trzecie. Richard H. Pfau, PH.D. ; The Workforce Training Group; Mansfield, Connecticut, 2007 r.
- Jak zidentyfikować potrzeby szkoleniowe pracowników: 8 sposobów na rozpoczęcie, Michael Hanson, 12 czerwca 2019 E-learning Industry; <https://elearningindustry.com/training-needs-of-employees-identify-ways-start>
- Jak zidentyfikować potrzeby szkoleniowe i rozwojowe pracowników, Sabrina Munns, <https://www.e-days.com/news/identify-employee-training-development-needs>

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.