

Vymezení potřeb dalšího vzdělávání při řízené skupinové debatě

Vymezení potřeb dalšího vzdělávání při řízené skupinové debatě

Skupinová debata slouží k vymezení vzdělávacích potřeb z pohledu zaměstnanců. Debatu řídí interní moderátor, který není dohlížitelem skupiny.

Níže uvedený vzor postupu je vhodný zejména pro skupinu nekvalifikovaných zaměstnanců nebo zaměstnanců s částečnou kvalifikací. Při přípravě skupinové debaty je nutné vzít v úvahu, že někteří zaměstnanci nemají s vyjadřováním názorů ve skupině zkušenost. V takovém případě se použijí metody, které aktivně zapojí i pracovníky, kteří se vyjadřovat své názory ve velké skupině zdráhají (např. práce v malých skupinkách, dotazníky).

Schéma postupu:

FÁZE	PRACOVNÍ PROCES	ČINNOST	DOBA TRVÁNÍ
	ZAHÁJENÍ		
1.	Příprava pomůcek a formulářů	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dotazníky ▪ tabule typu flipchart, moderační kufřík (zvýrazňovače, popisovače, ukazovátko a další pomůcky pro prezentaci) ▪ zpětný projektor nebo promítač (laptop) ▪ příprava informačních materiálů ▪ příprava prezentace 	1-4 hod.
2.	Informování zaměstnanců		30 min.
3.	Úvod	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vymezení cílů ▪ informace o dalších fázích a o využití výsledků 	15 min.
4.	Analýza potřeb	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1. část: skupinky debatují o hlavních otázkách ▪ soupis závěrů na tabuli ▪ 2. část: sjednocení individuálních hledisek ▪ soupis závěrů na tabuli 	1 hod.
5.	Závěry	<ul style="list-style-type: none"> ▪ doplnění, objasnění, dotazy ▪ informace o možnosti individuálních pohovorů 	15 min.

Úvod skupinové debaty: Vysvětlení cílů

Na začátku skupinové debaty jsou zaměstnanci obeznámeni s jejím tématem a se záměry analýzy potřeb (celkem 1,5 hod.). V této fázi je také zmíněna možnost individuálních pohovorů s dohlížitelem.

Účastníci jsou informováni i o dalším využití výsledků analýzy potřeb (např. pro vypracování modulů dalšího vzdělávání). Zaměstnanci mohou při debatě hovořit o jakýchkoli vzdělávacích potřebách, a proto je důležité, aby moderátor vysvětlil, že ze strategických, organizačních nebo finančních důvodů není možné splnit všechna přání a že na konkrétních způsobech vzdělávání se lze dohodnout jen při individuálním pohovoru.

Při debatě se účastníci zpravidla ptají, zda zapojení do některé formy vzdělávání povede k vyšší odměně. Aby se předešlo mylným očekáváním, je nutné vysvětlit rozdíl mezi vzděláváním pro zvyšování kvalifikace, které se odráží na platu, a vzděláváním pro adaptaci na změněné pracovní požadavky, které se do odměny nepromítne. Vzdělávání zaměřené na adaptaci na nové profesní požadavky jen přizpůsobuje znalosti a dovednosti zaměstnanců technologickým a organizačním změnám a zpravidla nemá na výši mezd žádný vliv.

Analýza potřeb – 1. část: Práce ve skupinkách založená na debatě o hlavní otázce

Na začátku hlavního modulu položí moderátor skupiny tuto otázku:

„Pomohl by vám k ulehčení práce nějaký kurz nebo školení?“

Aby se zabránilo nedorozumění, bude vysvětleno, že kurzem nebo školením se míní všechny způsoby osvojování znalostí a know-how, např. vzdělávání na pracovišti nebo účast na seminářích a workshopech.

Účastníci sestaví dvoučlenné až čtyřčlenné skupinky, prodebatují tuto otázku a asi po deseti minutách oznámí své závěry.

Účelem této fáze je vymezit vzdělávací potřeby přímo z pohledu pracovníků příslušné oblasti, bez vnějších zásahů. Účastníci jsou tímto způsobem podněcováni k aktivitě a již první fáze přináší určité výsledky.

Analýza potřeb – 2. část: Sjednocení individuálních hledisek

Podnik často objeví oblasti, v nichž pociťuje závažnou vzdělávací potřebu. Při plánování podnikového vzdělávání je důležité vědět, jak své vzdělávací potřeby posuzují sami zaměstnanci. Proto jsou členové skupinek ve třech dotaznících tázáni, zda oni sami vidí vzdělávací potřebu v oblastech, které zvolil podnik.

Dotazníky pro skupinovou debatu by měly být připraveny s přímými dohlážiteli, neboť ti vědí o zvláštních požadavcích jednotlivých pracovišť nejvíce.

Dotazníky by měly být sestaveny tak, aby byly srozumitelné a pochopitelné všem zaměstnancům.

První dotazník se týká obecných odborných kompetencí (pomůcka 1) pro konkrétní oblast práce; druhý se zaměřuje na jednotlivé fáze výroby a třetí na různé rozměry sociálně-komunikačních dovedností (pomůcka 3).

Každý zaměstnanec obdrží postupně všechny tři dotazníky a u každého bodu označí křížkem jednu z možností. Po vyplnění každého dotazníku se o výsledcích společně debatuje a vzdělávací potřeby jsou sepsány na tabuli. Dotazníky se potom vyberou pro další vyhodnocení. Skupinová debata slouží ke zjištění potřeb celku, a proto není nutné označovat jednotlivé vyplněné dotazníky jmény.

Závěry skupinové debaty

Po odevzdání dotazníků je skupině položen dotaz, zda k práci podle svého názoru potřebují nějaké další vzdělávání, které nebylo zmíněno ani uvedeno v dotaznících. I tyto další potřeby se zapíší na tabuli. Účastníci poté seřadí všechny potřeby uvedené na tabuli podle důležitosti.

Na konci debaty je skupinka dotázána, zda výsledky opravdu odpovídají jejich názorům, zda jsou zapotřebí nějaké úpravy či dodatky a nemají-li nějaké nezodpovězené otázky.

Nakonec se účastníkům vysvětlí další postup: individuální pohovor, na němž se dohodnou opatření pro vzdělávání. Každý, kdo se domnívá, že ke své práci nějaké další vzdělávání potřebuje, má příležitost zapsat se do seznamu zájemců o pohovor.

Dohoda o vzdělávacím opatření při individuálních pohovorech

O osobní pohovor u dohlázele nemusejí žádat jen zaměstnanci; dohlázele sám může o pohovor požádat konkrétního zaměstnance. To má smysl, pokud si u něj dohlázele vědom nějaké vzdělávací potřeby a zaměstnanec nevyvine iniciativu sám. Je však nutné si uvědomit, že není možné někoho vzdělávat proti jeho vůli; zapojení do různých způsobů zvyšování kvalifikace je tedy naprosto dobrovolné.

Skupinových debat se účastní všichni zaměstnanci. Individuální pohovory jsou však časově náročné, a proto se provádějí jen tehdy, jsou-li skutečně zapotřebí.

Při pohovoru se dohodnou konkrétní vzdělávací opatření. Vychází se přitom ze vzdělávacích potřeb, které vymezila skupinová debata.

Vyhodnocení celého procesu

Po vyhodnocení dotazníků a seznamu vzdělávacích potřeb sestavených na tabuli získá podnik úplný přehled o vzdělávacích potřebách skupiny. Na základě těchto údajů, kombinovaných s informacemi dohlázele z provozu a s výsledkem individuálních pohovorů, lze pro zaměstnance příslušných pracovišť navrhnout moduly dalšího vzdělávání nebo jiné způsoby osvojování znalostí a know-how. Z nich bude vycházet plán vzdělávání pracovníků.