

---

## Analýza vzdělávacích potřeb při řízených skupinových debatách a individuálních pohovorech

---

### Strategie a cíle analýzy potřeb

V dnešní době překotných organizačních i technologických změn je důležité si uvědomit, že znalosti a dovednosti osvojené při vzdělávání nepostačí pro celý profesní život. Kvůli vzrůstající rychlosti procesních změn je zapotřebí, aby se zaměstnanci soustavně přizpůsobovali požadavkům podnikového vzdělávání.

Další vzdělávání pracovníků musí být účinné. Takové však může být pouze vzdělávání, které vychází ze systematické analýzy vzdělávacích potřeb.

Analýza potřeb a další vzdělávání slouží zejména k tomu, aby umožnily zaměstnancům plnit jejich současné úkoly a samostatně a aktivně zvládat nové, neočekávané požadavky nebo problémy ve výrobním postupu a změny v profesních nárocích.

Další účinky:

- + Analýza potřeb, do níž se zapojí řadoví zaměstnanci, vede k pozitivní atmosféře na pracovišti.
- + Analýza potřeb poskytuje informace o kompetencích a rozvojovém potenciálu zaměstnanců. Je základem budoucích technologických i organizačních změn v podniku.

Úspěšnost učení je tím větší a déletrvající, čím více odpovídá učební náplň zájmům školených osob. Při analýze potřeb je tedy důležité, aby se zohlednily nejen vzdělávací zájmy podniku, ale také zaměstnanců. Další vzdělávání musí být orientováno prakticky a zároveň motivovat pracovníky, aby se do něj zapojili.

Skupinová debata ani individuální pohovory nevyžadují zvláštní předpoklady. Řízenou nebo moderovanou skupinovou debatu lze vést i v podnicích, kde se skupinová práce neprovádí. Podmínkou však je, aby zaměstnanci pracovali v oblastech příbuzné činnosti.

### Metody analýzy potřeb

Kombinace řízené skupinové debaty a individuálních pohovorů

Níže představujeme příkladovou metodu systematického zaznamenávání dalších vzdělávacích potřeb zaměstnanců v různých oblastech činnosti. Tato metoda má dvě fáze: úvodní fází je řízená skupinová debata a volitelně mohou následovat individuální pohovory.

Rysy tohoto postupu:

- + vzdělávací potřeby jsou nejprve zjišťovány z pohledu zaměstnanců;
- + analýza zkoumá pracoviště jako celek;
- + až při následných individuálních pohovorech je pohled zaměstnanců rozšířen o názory dohlížitelů.

Zaměstnanci jsou o plánovaném projektu informováni před zahájením řízené skupinové debaty. Dohlížitel se účastní přípravy formulářů (dotazníků).