



II. Analiza Potrzeb Szkoleniowych



1. Czym jest Analiza Potrzeb Szkoleniowych?

"Szycie na miarę" i "staranne badanie potrzeb" to slogany, które możecie Państwo zobaczyć w każdej ofercie firmy szkoleniowej. Czy zdarzyło się kiedyś Państwu otworzyć ofertę szkoleniową i nie znaleźć informacji o dostosowaniu do potrzeb Klienta?

Z drugiej strony, czy nie mieliście Państwo poczucia, że deklaracje mijają się z rzeczywistością? Pracownicy działów personalnych, z którymi rozpoczynaliśmy współpracę często sygnalizowali, że do tej pory "szycie na miarę" okazywało się zmianą kilku zdań w materiałach szkoleniowych (jeśli robiła to firma zewnętrzna), a w przypadku "badania potrzeb" przez wewnętrzne działy szkoleń okazywało się spełnianiem zachcianek pracowników, które wypisali w ankietach.

Naszą propozycją jest - Analiza Potrzeb Szkoleniowych, gwarantująca kompleksowe rozpoznanie potrzeb szkoleniowych, w oparciu o profesjonalne techniki diagnostyczne.

Analiza Potrzeb Szkoleniowych jest badaniem potrzeb organizacji. To podstawa do projektowania programów doradczych i szkoleniowych. W czasie procesu wykorzystujemy naszą wiedzę i doświadczenia, analizujemy stan kompetencji uczestników szkolenia przed i po projekcie wykorzystując do tego celu najnowocześniejsze narzędzia nauk społecznych.

2. Kiedy korzystamy z Analizy Potrzeb Szkoleniowych?

Analiza Potrzeb Szkoleniowych dostarcza informacji, które pozwalają skonstruować wspólnie z Państwem skuteczny i efektywny program szkoleniowy zawierający treści i formy szkoleniowe dopasowane do aktualnych potrzeb oraz uwzględniające obecny poziom wiedzy, doświadczenia i zainteresowań uczestników.

Analiza Potrzeb Szkoleniowych powinna być przeprowadzona przed każdym cyklem szkoleniowym, czy nawet pojedynczą sesją szkoleniową wszędzie tam gdzie zależy nam na adekwatnym dopasowaniu poruszanych treści do zidentyfikowanych potrzeb szkoleniowych.

3. Kto korzysta z Analizy Potrzeb Szkoleniowych?

Analizie można poddać:

- ✓ organizacje jako całość (firmy komercyjne, jednostki samorządu terytorialnego, stowarzyszenia, fundacje),
- ✓ wybrane fragmenty organizacji (oddział, filia, wydział, czy pojedynczy dział),
- ✓ grupy członków organizacji,
- ✓ pojedyncze osoby (identyfikacja indywidualnych potrzeb).

4. Korzyści płynące z Analizy Potrzeb Szkoleniowych.

Analiza potrzeb szkoleniowych pozwala:

- ✓ precyzyjnie określić indywidualne oczekiwania Klienta,
- ✓ określić potrzeby szkoleniowe organizacji,
- ✓ wyznaczyć cel szkolenia,
- ✓ dopasować treści i metody szkoleniowe do strategii rozwoju organizacji, jej pozycji na rynku oraz kultury organizacyjnej,
- ✓ Analiza potrzeb szkoleniowych jest również podstawą budowy profesjonalnego i efektywnego programu szkoleniowego.



5. Jakimi metodami pracujemy?

Identyfikacja, a następnie Analiza Potrzeb Szkoleniowych służy przede wszystkim określeniu poziomu wiedzy, umiejętności i postaw koniecznych do prawidłowego osiągnięcia założonych celów w organizacji.

Na tej podstawie możemy skutecznie realizować kolejne etapy analizy i określić rozbieżności między kompetencjami, jakie powinni posiadać uczestnicy szkolenia, a tymi jakie rzeczywiście posiadają. Rozbieżność ta, nazywana luką szkoleniową jest celem projektowanych warsztatów. Jest to luka pomiędzy diagnozą (stanem terażniejszym) a celem (stanem oczekiwanym).

Przejście od stanu obecnego do stanu pożądanego wymaga przeprowadzenia procesu nauczania (zdobycia konkretnej wiedzy, umiejętności, zmiany zachowań lub przekonań) w postaci konkretnych szkoleń. Rezultatem skutecznie przeprowadzonej identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych jest sporządzenie ramowych programów nauczania.

Analiza Potrzeb Szkoleniowych przebiega na trzech poziomach:

- ➔ Analiza organizacji w zakresie kultury organizacji pozwala nam zapoznać się z misją firmy, jej strukturą, strategią oraz panującą kulturą organizacyjną. Dzięki tym informacjom proponowane przez nas szkolenia uwzględniają powyższe elementy i są do nich całkowicie dostosowane.
- ➔ Analiza zadań i obowiązków pracownika, czy uczestnika szkolenia pozwala nam zapoznać się z konkretnymi zadaniami wykonywanymi przez poszczególnych uczestników szkolenia. Dzięki porównaniom standardowych wymagań stanowiska pracy z rzeczywistymi kwalifikacjami otrzymujemy różnice, które w toku późniejszych sesji szkoleniowych będą likwidowane (w przypadku, gdy podczas badania potrzeb zauważone zostaną różnice na innych płaszczyznach nie związanych z zamówionym szkoleniem, przedstawione zostaną Państwu propozycje programów szkoleniowych niwelujących te różnice). Analizę zadań i obowiązków prowadzimy w oparciu o kartę opisu stanowiska uczestnika szkolenia oraz zastosowane w badaniu ankiety i wywiady.
- ➔ Analiza osobowa umożliwia nam zapoznanie się z oceną wyników pracy osiąganą przez uczestnika szkolenia oraz określenie składników potencjału pracy, który rozwijany jest podczas szkolenia, tak aby zapewnić optymalny wzrost efektywności pracy.

6. Ile kosztuje Analiza Potrzeb Szkoleniowych?

Analizę Potrzeb Szkoleniowych ma charakter zindywidualizowany, za każdym razem spełnia inne, specyficzne potrzeby, jej cena zależy od:

- ➔ zakresu jakiego ma dotyczyć (czy analizie ma zostać poddane jedno stanowisko pracy, grupa, dział, czy cała organizacja).

Znając te zmienne i na tej podstawie specjaliści Akademii Terra Arcanorum określają konkretny koszt analizy.